



**HAL**  
open science

# Les écarts de rémunération entre hommes et femmes : théorie et mesure

Jacques Bouteiller

► **To cite this version:**

Jacques Bouteiller. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes : théorie et mesure. 1973.  
halshs-03739204v1

**HAL Id: halshs-03739204**

**<https://shs.hal.science/halshs-03739204v1>**

Preprint submitted on 27 Jul 2022 (v1), last revised 7 Sep 2022 (v2)

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0  
International License

1486



4-152

LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE  
HOMMES ET FEMMES :

Théorie et mesure

Jacques BOUTEILLER

Septembre 1973

1

La plupart des Etats occidentaux ont élevé au rang de principe, au cours des trente dernières années, l'égalité des droits masculins et féminins, en particulier dans le domaine du travail et de sa rémunération. La France de son côté n'a pas fait exception à cette tendance : depuis les Constitutions de 1946 et de 1958, de nombreux textes ont rappelé avec plus ou moins d'insistance ce principe. Le plus récent, la Loi du 22 décembre 1972, assortit même de sanctions pénales l'infraction à la règle d'égalité de rémunérations entre hommes et femmes.

Cette simple accumulation de dispositions législatives et réglementaires laisse à elle seule présumer de l'inefficacité de ces dernières. De plus, les nombreux conflits sociaux à base de revendications féminines qui ont éclaté en France au cours des dernières années et l'important courant de réflexion qui s'est développé à propos des problèmes posés par le travail salarié féminin, témoignent de la même lenteur de la mise en pratique de principes d'équité pourtant largement acceptés.

En réalité, deux conditions essentielles nous semblent devoir être préalablement réunies pour qu'une politique économique se voulant réellement orientée vers la réduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail trouve sa pleine efficacité. Il faut tout d'abord savoir expliquer dans sa globalité le phénomène de formation des différences de conditions d'emploi et de rémunération entre les sexes : telle peut être la finalité d'une théorie. Il faut également avoir expérimenté la théorie : l'observation des mécanismes concrets de détermination des différences inter-sexes dans une société donnée au cours d'une période donnée correspond à l'expérience-type en sciences humaines.

Nous nous demanderons donc dans cette étude si ces deux conditions préalables sont actuellement satisfaites. Dans une première partie nous nous efforcerons de rassembler en un tout aussi cohérent que possible (1) les divers fragments théoriques d'explication des écarts de salaires et des disparités d'emploi entre hommes et femmes. En particulier, nous montrerons comment le modèle économique classique, quoique cohérent si l'on admet ses hypothèses, s'est trouvé peu à peu affaibli dans son pouvoir explicatif par la mise en évidence de la fragilité de ces dernières. Il en résulte une absence de véritable

---

1) Les difficultés rencontrées dans cette tâche sont largement liées à l'absence de théories spécifiques des disparités économiques entre les sexes et à la rareté des études autres que descriptives sur ce sujet.

théorie générale, cohérente, et tenant compte de situations concrètes, mais l'apparition de plusieurs voies de recherche, en rupture partielle avec le modèle de base, qui mériteraient d'être approfondies.

Il sera alors proposé, dans une seconde partie, une méthode d'analyse plus descriptive, structurelle et globalisante, de l'évolution du salaire relatif féminin en France au cours de la dernière décennie. Le choix d'une telle méthode reflètera assez exactement les limites que l'économiste doit imposer à ses ambitions théoriques dans le domaine étudié en l'état actuel de son pouvoir d'expérimentation.

## 1. - LA RECHERCHE D'UNE EXPLICATION GLOBALE DES ECARTS DE REMUNERATIONS ENTRE HOMMES ET FEMMES.

Lorsque l'on cherche à éclairer la compréhension du phénomène global de disparités inter-sexes (1) on se trouve généralement conduit à reconstruire, à partir du modèle économique classique des écarts interindividuels de salaires, une explication spécifique. C'est ce que nous ferons dans un premier temps en prenant soin de souligner que la difficulté de test des hypothèses de ce modèle donne parfois à l'attachement qu'on lui porte une allure de croyance. Dans un second temps, nous montrerons comment certains courants de pensée semblent rompre avec ce schéma explicatif classique en essayant de mieux comprendre les espaces sociaux dans lesquels se placent les décisions des agents économiques.

### 1.1. - L'explication économique classique

Le principal corps constitué de théorie économique, la théorie classique et ses prolongements néo-classiques, s'est toujours attaché à démontrer l'absence de disparités "irrationnelles" (2) de rémunérations entre hommes et femmes. La logique même du "modèle compétitif" conduit à considérer les différences observables de niveau de salaire selon le sexe comme la conséquence pure et simple de mécanismes de marché dans une économie de concurrence parfaite, mécanismes tendant à égaliser, à long terme, la rémunération d'un facteur donné dans un emploi donné

1) Les disparités entre hommes et femmes dont nous parlerons tout au long de cette étude seront, sauf spécification contraire, des disparités brutes de rémunérations ; elles incluent simultanément des "écarts purs" de salaires à emplois strictement comparables, et des disparités de rémunérations dues à des différences de distribution des hommes et des femmes entre les emplois.

2) La rationalité du modèle s'entend bien évidemment par rapport aux hypothèses posées concernant le comportement économique des agents et le fonctionnement du marché du travail (transparence, fluidité, concurrence.....)

à sa productivité marginale dans cet emploi. En d'autres termes, si les femmes paraissent généralement moins bien rémunérées que les hommes c'est en réalité qu'elles n'occupent pas des emplois comparables, de par l'ensemble de leurs caractéristiques, à ceux des hommes mais des emplois moins productifs (1). Le travail masculin et le travail féminin sont ainsi présentés comme deux facteurs entrant distinctement dans la combinaison productive et dont les prix relatifs sont supposés être déterminés de façon bi-univoque par l'entrepreneur rationnel conformément à la loi des productivités marginales.

Deux types d'équilibre des prix relatifs des deux facteurs peuvent alors s'établir selon la nature et le degré du cloisonnement existant entre les marchés du travail masculin et féminin (ou selon le degré de spécificité de chacun des deux facteurs dans un emploi donné).

1.1.1. Tout d'abord, en l'absence de toute rareté des deux offres de main d'oeuvre et lorsqu'il y a concurrence réelle entre les hommes et les femmes sur le marché du travail (2), les écarts de salaires entre hommes et femmes égalisent les avantages nets retirés de l'emploi par les individus de chaque sexe. En effet, sur un tel marché, un équilibre de type "compensateur" est atteint lorsque tous les emplois sont pourvus et quand le salaire compense pour chaque individu, homme ou femme, la désutilité nette qu'il associe à son emploi (3).

Les différences de salaires inter-sexes traduisent alors deux séries de disparités :

- des différences systématiques de contenu des postes entre hommes et femmes : durée du travail, degré de liberté dans les horaires, conditions de stabilité de l'emploi, nature de la tâche (pénibilité, risque), conditions de travail, etc.

- des différences d'évaluation subjective des caractéristiques de l'emploi et de l'utilité du salaire (fonctions de préférences) entre hommes et femmes.

Face à des postes ayant des contenus différents, les femmes sont alors supposées choisir ceux dont les caractéristiques sont les plus défavorables à la productivité de leur travail. La thèse du "salaire d'appoint" complète cette explication en faisant l'hypothèse d'une moindre utilité du salaire pour les femmes que pour les hommes, et, par conséquent, d'une moindre "combativité" des femmes sur le marché du travail.

1) Voir, par exemple, F. W. TAUSSIG "Principles of Economics", Third Edition Revised, New-York, 1929, vol. II, p. 149.

2) Tel peut être le cas pour un groupe d'emplois assez homogène du point de vue de la qualification requise ou du niveau de formation exigé.

3) Telle est l'idée du "principe compensateur" d'Adam SMITH; cf. "La Richesse des nations". Voir aussi : J. S. MILL "Principes d'Economie Politique", Guillaumin et Cie, Paris 1873, chap. XIV.

1.1.2. Un second type d'équilibre des prix relatifs du travail féminin et du travail masculin peut être envisagé dans le cas où le marché du travail se trouve cloisonné en "groupes non-concurrents" sur la base du sexe(1). Cette situation peut correspondre à celle où les hommes et les femmes ne concourent pas en fait sur un marché du travail unique pour les mêmes type d'emploi et où l'offre de main d'oeuvre pour chaque groupe d'emplois (2) est strictement limitée. Des raretés différentielles des diverses catégories de main d'oeuvre peuvent résulter d'une telle situation et impliquer des écarts de salaires allant au-delà de la stricte compensation de différences de caractéristiques d'emplois, certaines catégories pouvant bénéficier de véritables rentes de rareté. L'équilibre des prix et des productivités sera néanmoins assuré si l'entrepreneur rationnel est supposé capable de recruter des individus d'un groupe donné jusqu'à ce que le prix de leur travail soit égal à leur productivité marginale.

Les différences de salaires entre hommes et femmes se trouvent alors expliquées par des différences systématiques de "qualité" et de qualification entre les deux types de main-d'oeuvre : moindre implication des femmes dans le travail, moindre agressivité productive, moindre formation professionnelle, moindre niveau d'éducation... etc. De telles différences peuvent gonfler l'offre des femmes dans les emplois les moins productifs et, si elles détiennent les qualifications les moins rares ou les moins appréciées par l'appareil productif, dévaloriser leur salaire relatif (3).

Un tel raisonnement est tout à fait acceptable si l'on parvient à expliquer la formation d'une telle "balkanisation" du marché du travail sur la base du sexe. C'est ce second niveau de l'explication que les problèmes les plus importants semblent se poser dans la mesure où les tenants de la théorie fondent la structuration du marché du travail sur des hypothèses difficilement vérifiables : facteurs biologiques naturels, comportements simples des offreurs (maximisation du revenu) et des demandeurs (maximisation du profit) de travail.

Selon cette thèse, l'offre de travail peut tout d'abord se trouver structurée sur la base du sexe par les caractéristiques intrinsèques des offreurs : par exemple, la force physique ou la capacité d'endurance limitent l'offre des femmes à certains emplois ; inversement, il se peut que certaines qualités, telles que la minutie, la dextérité ou la capacité d'adaptation aux cadences (4), si elles sont reconnues comme plus spécifiquement

1) Voir notamment : Y. K. OPPENHEIMER : "The female Labor Force in the U. S.", Population Monograph Series, n° 5, Berkeley, 1970 ; et F. B. WEISSKOPF : "Women's place in the Labor Market", A. E. R., LXII (2), mai 1972.

2) Les groupes d'emploi dont il est question ici peuvent par exemple différer par le niveau de qualification ou de formation qu'ils exigent.

3) La "crowding hypothesis" suggérée par J. S. MILL et développée par B. R. BERGMANN à propos des noirs aux Etats-Unis peut s'appliquer au cas des femmes. Elle explique la faible rémunération des femmes par le gonflement de leur offre de travail dans un tout petit nombre d'emplois. - B. R. BERGMANN "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment", Journal of Political Economy, Vol. 79 ; voir aussi TAUSSIG (1929), op. cit.

4) Voir notamment HUGH DALTON "Some Aspects of the Inequality of Incomes in Modern Communities," London, 1920, p. 259, E. SULLEROT "L'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats Membres de la Communauté", Commission des Communautés Européennes, 1972.

féminines, limitent l'offre de travail masculin dans les postes exigeant de telles aptitudes.

Les "capacités acquises" des offreurs peuvent constituer un second facteur de structuration du marché : de moindres investissements des femmes en capital humain, ou des investissements dans l'acquisition de qualifications abondantes ou peu valorisées par l'appareil productif conduisent à ce résultat. Toutefois, lorsque l'économiste classique veut expliquer pourquoi les femmes investissent moins, ou moins bien, que les hommes en capital humain, il fait appel à des notions de coûts et renvoie à des hypothèses de comportements fondés sur le coût de l'information et sur les coûts "psychologiques" ou monétaires de l'investissement (1).

A côté de cette structuration par les caractéristiques de l'offre de main-d'oeuvre, certains cloisonnements peuvent être introduits par la demand

Tout d'abord, il est bien évident que la définition des emplois et le type de division du travail rationnellement choisis par l'entrepreneur (ou découlant indirectement de ses choix technologiques) sont les facteurs premiers de toute structuration du marché dans la mesure où ils définissent les caractéristiques que devront posséder les travailleurs (2). Une définition des emplois mettant plus particulièrement l'accent sur des caractéristiques productives généralement monopolisées par les hommes (que ce soit de façon innée ou acquise) contingentera obligatoirement l'offre de travail féminin correspondante.

En second lieu, les règles de recrutement et de promotion interne que l'entreprise est sensée déterminer rationnellement en vue d'une minimisation de ses coûts (coût du turn-over, de l'absentéisme, de l'investissement en formation spécifique) peuvent écarter les femmes de certains postes, de certaines filières de promotion ou de possibilités de formation interne.

Enfin, certains cloisonnements institutionnels, qui constituent généralement des données pour l'économiste (3), peuvent contribuer aussi à cette structuration du marché : par exemple, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes limite leur accès à certains emplois ; tous les règlements restreignant ou interdisant l'accès des femmes à certains concours ou à divers emplois administratifs, du secteur public aboutissent aux mêmes

1) En réalité, la théorie du Capital Humain, dans sa forme la plus classique, de type BECKER, peut effectivement expliquer pourquoi, si les femmes investissent moins que les hommes en capital humain, elles sont moins bien rémunérées. Elle nous paraît cependant beaucoup moins apte à expliquer pourquoi les femmes investissent moins que les hommes, si ce n'est par le fait que le rendement des investissements féminins en capital humain est généralement inférieur à celui des investissements masculins, ce qui est, à notre avis, une tautologie. Son principal handicap nous semble être de supposer que les choix individuels concernant le type d'études et leur durée ne dépendent de rien d'autre que de leur coût et de leur rentabilité.

2) On ne reste ici dans la logique du modèle économique classique que si la définition des tâches et la division du travail ne sont établies qu'en fonction du seul critère de minimisation des coûts de production (ou de maximisation du profit).

3) Certains économistes voient pourtant dans ces obstacles institutionnels le résultat même de phénomènes de marché.

résultats (1).

Ainsi résumée, la thèse économique néo-classique peut réellement fournir un type d'explication des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Toutefois, si logique et indiscutable que soit sa démarche, elle n'a de valeur que si l'on admet ses hypothèses. Hors, parmi ces dernières, certaines nous paraissent d'une extrême fragilité tant que l'on n'a pas pu fournir de preuve irréfutable de leur bien-fondé.

### 1.2. Les points faibles de l'explication économique classique.

Toute la cohérence de l'explication dont nous venons de broser un tableau assez schématique repose en particulier sur un certain ordre supposé de rationalité des comportements humains. Nous fonderons essentiellement notre critique sur ce dernier, dans son application aux offreuses de travail, d'une part, aux demandeurs d'autre part (2).

1.2.1. Nous ne reviendrons pas ici sur certaines hypothèses plus ou moins "objectives" et exogènes au modèle telles que l'influence de facteurs institutionnels sur la structuration du marché du travail ou l'inaccessibilité des femmes à certains emplois pénibles ou exigeant une certaine force physique (3). En revanche, d'autres éléments pris en compte par un tel modèle peuvent attirer le doute. On peut ainsi se demander si la moindre assiduité professionnelle des femmes et leur moindre "agressivité productive" sont le fait de leur difficulté de partage entre vie domestique et vie de travail ou si, au contraire, elles ne reflètent rien d'autre qu'une relation : emplois féminins - mauvaises conditions de travail (répétitivité de la tâche, régimes des cadences, intérêt de la tâche... etc.). De la même manière

---

1) Pour une énumération des concours du secteur public dont l'accès est strictement limité pour les femmes en France, voir notamment : Comité d'Etude du Travail Féminin : "Les disparités entre salaires masculins et féminins". - Revue Française des Affaires Sociales, juillet-septembre 1969, pp. 43-44.

2) Plus qu'une critique fondée sur des observations empiriques précises, il s'agit en fait de formuler quelques doutes sur des hypothèses dont aucune preuve irréfutable n'a de même été fournie.

3) Encore que, sur ce point, l'expérience de certains pays puisse poser la question de savoir si la force physique est l'apanage biologique naturel des hommes ou le sous-produit d'une éducation et d'un certain conditionnement social.

l'argument de l'instabilité professionnelle féminine, comme celui de la moindre utilité du salaire pour la femme et, d'une façon générale, l'hypothèse de différences fortes dans la rationalité des comportements économiques entre hommes et femmes, ont-ils toujours la même force lorsque l'on examine attentivement la composition de la main-d'oeuvre féminine ? (1) Dans un article récent, I. V. SAWHILL semble répondre négativement à cette question (2).

En outre, la plupart des arguments formulés pour expliquer les moindres investissements des femmes en capital humain et, partant, leur moindre qualification, reposent sur des hypothèses de comportement entièrement prisonnières du critère de maximisation des utilités monétaires. En particulier, la théorie orthodoxe du capital humain ne nous semble pas apte à expliquer par ce seul critère pourquoi les femmes restent généralement concentrées dans certains emplois traditionnels et dans des secteurs à bas salaires, à faible productivité ou à faible "capacité de payer" (textiles, habillement, commerces...)

1.2.2. Du côté des comportements des demandeurs de travail, les hypothèses nécessaires à la cohérence de la théorie paraissent également exagérément restrictives. L'entrepreneur est supposé capable d'évaluer, sans risque d'erreur à long terme et en fonction du seul critère de maximisation de son profit monétaire, la productivité du travail féminin, la définition des postes et le type de division du travail les plus "efficients". Les règles de recrutement déterminées rationnellement par l'entrepreneur, sont censées faire abstraction de tout facteur personnel (goût) ou social (préjugés, coutumes, habitudes, stéréotypes...). Une hypothèse quelque peu différente pourrait être tout aussi bien formulée : n'existe-t-il pas en réalité un certain consensus au sein du groupe des demandeurs de travail (ou une "coalition" entre les membres de ce groupe au sein de la théorie des jeux) quant à certaines pratiques d'embauche ? En ce cas, la rationalité économique des entrepreneurs pourrait se déplacer quelque peu du niveau individuel au niveau du groupe ?

Si elles ne remettent pas fondamentalement en question la logique-même du seul modèle théorique existant, ces quelques remarques mettent cependant en évidence la relativité de l'explication qu'il fournit en l'absence de toute donnée indiscutable concernant les comportements des acteurs sur et en dehors du marché du travail. C'est la raison pour

1) Si l'on suppose que le revenu du travail est d'une nécessité vitale pour les célibataires, veuves, les femmes divorcées et les épouses de titulaires de bas salaires, la thèse selon laquelle le salaire de la femme est un "salaire d'appoint" est vivement criticable. F. B. WEISSKOPF faisait par ailleurs remarquer que la masse des travailleuses est composée d'autre chose "que de jeunes qui quittent le travail pour se marier". Voir F. B. WEISSKOPF, op. cit.

2) I. V. SAWHILL : "The Economics of Discrimination Against women", The Journal of Human Resources, vol. VIII (3), Summer 1973, p. 383-396.

laquelle d'autres approches tout aussi difficilement testables, peuvent être utilisées et conduire à des explications bien différentes des écarts de salaires entre hommes et femmes.

### 1. 3. Vers une rupture avec le modèle classique

Nous retiendrons, parmi ces approches d'un type différent, celles qui nous paraissent les plus représentatives de l'évolution actuelle de la pensée économique. Bien qu'elles soient largement interdépendantes, nous exposerons séparément, par souci de clarté de la présentation, les théories de la discrimination, de la ségrégation sociale et de la segmentation du marché du travail (1).

1. 3. 1. En premier lieu la théorie de la discrimination enrichit la fonction classique de comportement des entrepreneurs sur le marché du travail. Ainsi, G. S. BECKER admet que l'entrepreneur rationnel n'a pas pour seul objectif la maximisation de son profit monétaire, mais plus généralement l'optimisation de sa fonction d'utilité, dans laquelle d'autres éléments (monétaires ou non monétaires) que le profit peuvent être pris en considération (2). Selon cet auteur, le "goût pour la discrimination" est généralement associé à une certaine "désutilité causée par le contact avec certains individus"; cette désutilité correspond à un "coût psychologique" (donc non monétaire) de production pour l'employeur. Le coût salarial net de l'emploi d'une femme pourrait ainsi dépendre du "goût" plus ou moins grand de l'employeur pour la discrimination ; le salaire net de la femme faisant l'objet de la discrimination varierait en sens inverse du coût psychologique de son emploi supporté par l'entrepreneur.

Que ce "goût pour la discrimination" provienne de la distance sociale entre le discriminateur et le discriminé (3), ou d'une sous-estimation, par ignorance, par erreur, ou par préférence (4) de l'efficience économique

---

1) Il faut signaler à nouveau qu'aucune de ces approches n'a été initialement conçue en vue d'une explication spécifique des écarts de salaires entre hommes et femmes. Beaucoup plus générales, elles s'appliquent cependant moyennant certains aménagements à la population féminine.

2) Voir G. S. BECKER "The Economics of Discrimination" - Chicago, 1957, Pour une bonne définition de la discrimination, voir aussi : J. E. STIGLITZ "Approaches to the Economics of Discrimination", American Economic Review, LXIII (2), mai 1973, 287-295.

3) Selon L. THURLOW, l'entrepreneur ne cherche pas à entretenir ou à créer une distance physique mais sociale entre lui et le groupe qu'il discrimine. Il semble d'ailleurs aussi que, dans son approche, ce ne soit pas le discriminateur qui cherche à maximiser individuellement son utilité, mais l'ensemble du groupe dominant qui maximise son gain collectif. L. THURLOW "Poverty and discrimination", The Brookings Institution, Washington 1969.

4) Ou par simple calcul probabiliste, en supposant que chaque membre du groupe possède les caractéristiques de l'ensemble ("Discrimination statistique" de PIRELLA).

de la femme, il aura pour conséquence de créer une différenciation entre les individus, soit au niveau de l'embauche, soit au niveau de la rémunération (1).

Une telle explication nous semble cohérente avec l'observation courante d'une forte concentration des femmes dans les petites entreprises et dans les secteurs à faible productivité, et de disparités salariales plus fortes entre hommes et femmes dans les petites unités de production. On peut en effet penser qu'à goût égal pour la discrimination, les firmes à hauts taux de profit et à forte "capacité de payer" maximisent leur fonction d'utilité en payant, pour discriminer, la différence de salaire moyen entre hommes et femmes (pour un emploi donné) : elles le font, c'est à dire qu'elles évitent de recruter des femmes, parce qu'elles ont déjà atteint leur objectif de profit minimum (2). Inversement, les entreprises ou les secteurs en déclin ont pour premier objectif le maintien d'un certain taux de profit monétaire assurant leur survie et, si elles éprouvent certaines difficultés à recruter ou à conserver la main-d'oeuvre, elles accepteront plus facilement de recruter des femmes, renonçant à la maximisation de leur "profit net" (monétaire et non monétaire) mais assurant celle de leur profit monétaire.

Outre le fait qu'elle accepte la possibilité d'"écarts purs" de salaires entre hommes et femmes, et qu'elle les explique, on peut inscrire au crédit de cette approche d'admettre la pluralité des critères de recrutement et de rémunération utilisés par les entreprises et d'introduire des éléments "subjectifs" dans l'appréciation effectuée par le demandeur, de l'offre de travail. Ce renouvellement des hypothèses de comportement des demandeurs de travail semble aller dans le sens d'une meilleure adéquation de la théorie aux faits qu'elle veut expliquer. Toutefois, une telle théorie reste encore insatisfaisante, à elle seule, dans

1) I. V. SAWHILL établit d'ailleurs une distinction importante entre la discrimination de type BECKER, portant essentiellement sur la rémunération, et celle de type BERGMAN liée à l'emploi. De notre côté, nous appellerons cette dernière ségrégation sociale, réservant le terme discrimination aux différences de salaires entre emplois à caractéristiques strictement identiques. I. V. SAWHILL, op. cit.

2) On pourrait d'ailleurs aussi supposer que si les entreprises à forte capacité de payer et à hauts taux de profits recrutent effectivement des femmes elles discriminent moins pour le salaire car ces recrutements découlent : soit d'une rareté très forte de main-d'oeuvre masculine sur le marché, soit d'une reconnaissance des capacités productives réelles de la femme. Nous voyons là un test possible de l'hypothèse de BECKER.

la mesure où elle n'explique pas un autre facteur de différenciation entre hommes et femmes : le niveau de formation et de qualification.

1.3.2. Tout aussi enrichissante pour l'explication des disparités inter-sexes nous semble être la théorie de la "reproduction sociale". Toutefois, seule une partie de l'explication qu'elle fournit des disparités inter-catégorielles de salaires (et de revenus) nous semble adaptée au problème du travail féminin.

En effet, et sans entrer dans le détail de cette approche, ses tenants partent généralement de la constatation de la stratification de toute société en un certain nombre de groupes sociaux caractérisés aussi bien par leur environnement économique que par les modèles socio-culturels auxquels ils se réfèrent. Ils en déduisent une fonction particulière des écarts inter-catégoriels de salaires et des systèmes éducatifs : la fonction de reproduction des classes sociales. La démarche théorique est la suivante : la division du travail dans l'appareil productif structure la population en groupes sociaux que l'on peut principalement différencier par leur pouvoir, leur niveau de revenus, et leurs normes socio-culturelles ; le système éducatif reproduit, par les coûts financiers qu'il fait supporter aux parents et par les critères de sélection (d'ordre quantitatif aussi bien que qualitatif) qu'il applique, ces classes sociales (1).

Un élément important fait défaut pour pouvoir assimiler, comme le voudrait cette théorie, l'ensemble des femmes salariées à une véritable "classe sociale" au sens où l'entendent les tenants de cette thèse : le critère de revenu des parents. La sélection que pourrait effectuer le système éducatif par les coûts financiers ne semble pas pouvoir s'appliquer à la différenciation hommes-femmes. Par contre, il nous paraît possible de soutenir qu'il existe, dans la plupart des pays, un modèle socio-culturel féminin, impliquant certains comportements-types de la femme et des parents de jeunes filles, en particulier

---

1) Pour une analyse plus complète de cette voie théorique, voir :  
 C. BAUDELLOT et R. ESTABLET : "L'école capitaliste en France", Cahiers libres 213, 214, Maspero, Paris 1971.  
 S. BOWLES "Unequal Education and the Reproduction of the Social Division of Labor", Rev. Rad. Polit. Econ., Fall-Winter, 1971, 3,  
 S. BOWLES "Understanding Unequal Economic Opportunity", Am. Econ. Rev., LXIII (2), May 1973.,  
 P. BOURDIEU ET J. C. PASSERON "La reproduction", Les Editions de Minuit, Paris, 1970.

devant le système éducatif : ce dernier intégrant la conception la plus courante du rôle de la femme au sein de la cellule familiale (1) reproduit largement la relation de domination homme-femme au moyen de critères d'orientation et de sélection. Le système productif peut ajouter un second niveau au phénomène et amplifier cette relation de domination en faisant porter la ségrégation sur l'embauche et la promotion des femmes dans l'entreprise (marché interne).

Ce cercle environnement familial - environnement scolaire - système productif (2) peut parfaitement justifier les écarts de salaires et les disparités d'emploi entre hommes et femmes ; il y a toutefois une ambiguïté évidente dans cette approche : celle qui consiste à mélanger les causes et les effets. On ne sait plus en effet si la ségrégation sociale détermine les disparités économiques entre hommes et femmes, ou si au contraire ce sont les inégalités imposées par le système productif (par l'intermédiaire de la division du travail) qui entraînent la stratification du groupe social (3). Une analyse historique de la division du travail sur la base du sexe apparaîtrait à cet égard comme un complément indispensable à cette approche (4).

1.3.3. Eléments subjectifs d'appréciation de la capacité productive de la femme et influences socio-culturelles sur la détermination de son niveau relatif d'éducation sont largement pris en compte par la théorie récente du "marché dual" ou de la "segmentation du marché".

---

1) Voir Ph. et M. J. CHOMBARD DE LAUWE "La femme dans la société. Son image dans différents milieux sociaux". Paris, CNRS, 1963.

2) Voir : S. BOWLES, 1973, op. cit.

3) En réalité, certains travaux tendant à montrer que la rationalité économique n'est que le reflet de la rationalité sociale peuvent permettre de lever cette ambiguïté. Voir M. GODELIER "L'économie et les sciences humaines", sous la direction de Guy PALMADE, Tome I, Dunod, Paris, 1967, pp. 71-123.

4) Voir à ce sujet les travaux de F. ENGELS sur "L'origine de la famille, de la propriété et de l'Etat" (1884), Editions Sociales, Paris 1948.

L'hypothèse des auteurs de cette théorie (1), tout en se situant au niveau de la description du marché du travail nous semble pouvoir intégrer à la fois les comportements non économiquement rationnels (discrimination), ou rationnels au niveau des groupes sociaux (ségrégation sociale), et les facteurs économiques traditionnels de cloisonnement du marché du travail.

Selon cette théorie, discrimination, sous-qualification, modèles socio-culturels, contraintes technologiques, contribuent à stratifier le marché du travail sur la base du sexe (2).

L'"hypothèse technologique" de P. B. DOERINGER consiste par exemple à voir les techniques de production utilisées par certaines entreprises ou industries (habillement, commerce de détail, services personnels, etc.) comme imposant "... des limites aux aptitudes nécessaires pour remplir les tâches, à la formation que l'on peut acquérir au poste de travail et aux possibilités d'avancement dans l'entreprise". De plus, le contexte hautement concurrentiel de ces industries impose généralement de "dures contraintes sur les salaires". Niveau de formation et discrimination entrent alors en jeu pour affecter des travailleurs à ces tâches (3).

La segmentation (horizontale et verticale) du marché du travail qui en résulte contribue à rendre les femmes captives de "marchés secondaires" caractérisés par de bas salaires, de mauvaises conditions de travail, un turn-over élevé, des chances réduites d'avancement. (4)

---

1) Voir notamment P. B. DOERINGER et M. J. PIORE.

2) M. J. PIORE, "Notes for a theory of Labor Market Stratification", working paper, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, octobre 1972.

3) P. B. DOERINGER : "Travailleurs à salaires modestes", OCDE, Conférence sur la détermination des salaires, Paris, juillet 1973, ronéo. On voit d'ailleurs bien la cohérence entre cette hypothèse explicative et celles qui peuvent résulter de la théorie de la discrimination (cf. infra 1.3.1.)

4) N. BOSANQUET et B. P. DOERINGER "Is there a dual labor market in Great Britain ?", Economic Journal, vol. 83, juin 1973, p. 422 et suivantes.



Si l'on admet les hypothèses de la théorie de la discrimination et l'explication que fournit la théorie de la reproduction sociale, nous avons là de sérieux éléments de construction d'une théorie générale des disparités économiques entre hommes et femmes.

L'économiste friand d'explications mécanistes des inégalités économiques et soucieux de garantir la spécificité de sa science ne peut évidemment pas se satisfaire des éléments théoriques rassemblés dans cette étude. A un équilibre néo-classique global parfaitement formalisable en termes mathématiques, supposant une maximisation des fonctions de satisfaction de tous les agents, et reposant sur des hypothèses simples mais invérifiables, les nouvelles approches théoriques risquent de substituer un équilibre d'un tout autre type, reposant plus sur la constance des rapports de force et de domination entre groupes sociaux et sur la stabilité des modèles culturels.

L'apport essentiel que nous semblent pouvoir fournir ces dernières approches à la théorie économique réside dans l'enrichissement des hypothèses de comportement des agents et dans l'extension de son champs d'investigation ; l'individu n'est plus simplement considéré comme un facteur de produit potentiel au moment de son entrée sur le marché du travail, mais la théorie prend en compte les processus de détermination de ses caractéristiques productives (niveau ou type de formation), explique en partie le type de comportement qui l'anime sur le marché du travail (par référence aux normes du groupe social auquel il appartient) et souligne le caractère limité de ses possibilités de choix d'un emploi (contraintes technologiques imposées par le système productif, comportements discriminatoires ou calcul économique de la part de l'entrepreneur).

Tout aussi intuitives que les hypothèses économiques classiques, ces explications dont pourrait tenir compte l'analyse économique (1)

---

1) Si l'on en croit J. LHOMME, c'est toute la théorie économique qui est à repenser : "tout raisonnement économique qui part de l'individu pour insérer ultérieurement des groupes, à titre de "complication supplémentaire", est vouée à l'échec". On ne doit pas tenir compte du rôle des groupes en en faisant"... une sorte de dérivée, d'adjonction ...", mais "... il convient de l'envisager dans son essence ...".

J. LHOMME : "Le profit et les structures sociales", in Contribution à une théorie réaliste de la répartition, sous la direction de J. LHOMME et J. MARCHAL. - A. Colin, Paris, 1952.



dans l'avenir nous paraissent mieux appréhender la réalité complexe des comportements humains ; elles mettent en jeu toute une sociologie dont la théorie économique devrait s'enrichir si elle ne veut pas se contenter d'explications partielles des phénomènes mais tendre vers une cohérence globale. A un premier niveau de l'analyse, c'est à dire une fois que certains cloisonnements du marché sur la base du sexe et certains comportements économiques sont donnés, le modèle traditionnel semble avoir un certain pouvoir explicatif. Au second niveau, c'est à dire lorsqu'il s'agit d'expliquer les processus de cloisonnement du marché du travail et de formuler des hypothèses de comportement, d'autres explications, souvent d'origine sociologique ou psychologique, s'avèrent indispensables à la compréhension globale du phénomène.

Toutefois, le test empirique de ces dernières s'avère tout aussi délicat que celui de la théorie économique classique dans la mesure où nos seules possibilités d'investigation dans le domaine du concret se résument le plus souvent à l'observation d'indicateurs grossiers de facteurs dont l'action sur le phénomène étudié ne peut être que rarement prouvée en toute rigueur. C'est en gardant présente à l'esprit cette difficulté inhérente à l'objet-même de notre science que nous tenterons néanmoins d'expliquer, à partir des divers éléments théoriques présentés, l'évolution récente du salaire relatif féminin en France.

## 2. - L'EVOLUTION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES EN FRANCE : 1959 - 1969.

La question que nous nous poserons au début de la partie empirique de cette étude est la suivante : comment a évolué le salaire relatif féminin en France au cours de la dernière décennie ?

La méthode adoptée pour répondre à cette question sera à la fois globale, structurelle et descriptive. Globale, car l'indicateur de disparités dont nous essaierons de décrire et d'expliquer l'évolution sera simplement le rapport du salaire moyen masculin au salaire féminin, mesuré pour l'ensemble des salariés non-agricoles du secteur privé et semi-public (1). Structurelle, car la variation d'un tel ratio dans le temps intègre

---

1) Seront donc exclus de notre étude : les salariés agricoles, les fonctionnaires, et, du moins en ce qui concerne les salaires, la catégorie des "gens de maison".

les changements forts des structures économiques, sociales, et même démographiques qui se sont produits au cours de la période d'observation. Descriptive, enfin, car elle renverra à la seconde partie de ce chapitre un essai d'explication du phénomène observé.

## 2.1. La mesure de l'évolution de l'écart global.

2.1.1. Les statistiques de salaires annuels établies par l'INSEE à partir des déclarations fiscales annuelles (états 1024 et 2460) (1) ont fourni les données de base de notre étude. Nous avons ainsi pu retracer, pour toutes les années où ces données étaient disponibles sous une forme assez homogène, l'évolution du rapport du salaire annuel moyen net masculin au salaire annuel moyen net féminin pour l'ensemble des salariés non-agricoles à temps complet du secteur privé et semi-public.

Tableau 1 : EVOLUTION DE L'ECART GLOBAL ENTRE HOMMES ET FEMMES (1)

1950	1955	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1,50	1,55	1,61	1,59	1,60	1,55	1,55	1,56
			1965	1966	1967	1968	1969
			1,56	1,56	1,55	1,51	1,50

1) Source 4 - Secteur privé et semi-public.

Au cours de la dernière décennie que nous pouvons étudier, 1959-1969, l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes a évolué le long d'un "trend" descendant assez fort. Plus précisément, la diminution de ce rapport s'est effectuée entre trois paliers successifs : 1959-1961 ; 1962-1967 et 1968-1969. Une telle tendance à la baisse est d'autant plus significative qu'elle concerne un ratio très agrégé qui ne varie que sous l'effet de modifications structurelles très fortes.

Toutefois, si l'on replace cette évolution dans un "trend" plus long, on s'aperçoit que l'écart n'a pas diminué depuis une vingtaine d'années (2) puisqu'après une phase ascendante très marquée culminant vers le milieu de la période (1959), il a repris en 1969 la valeur qu'il avait en 1950. C'est à la seconde phase de ce cycle (1959-1969) que nous consacrerons tout particulièrement notre analyse.

1) Voir en annexe 7 les références des statistiques que nous avons utilisées.

2) Cependant, la valeur croissante des statistiques utilisées peut avoir introduit un léger biais dans cette observation.

2.1.2. Une première désagrégation du ratio étudié a pu se faire selon les 21 régions de programme retenues par les planificateurs français (Cf. Annexe 1). La très nette tendance à la baisse de l'écart global se trouve ainsi confirmée dans 18 d'entre elles. On peut cependant observer que sa réduction a été la plus forte dans les régions où il était le plus élevé en début de période : Région parisienne, Champagne, Lorraine, Alsace, Franche-Comté. A l'inverse, la région Poitou-Charentes, la Bretagne et l'Auvergne, où l'écart était très réduit en 1960, font exception à la baisse.

Ce double mouvement du ratio selon les zones géographiques a résulté en une réduction considérable de l'éventail et de la dispersion de l'écart global entre les régions : les valeurs du coefficient de variation calculé pour 1960 et 1969 (annexe 1) en témoignent. Une telle tendance est en étroite relation avec la réduction tendancielle des différences géographiques de salaires en France, elle même attribuable à une amélioration de la répartition spatiale des industries (1). Un tel phénomène met en évidence le lien très serré existant entre l'évolution de notre ratio et des changements structurels forts.

2.1.3. Beaucoup moins homogène a été au cours des dernières années l'évolution de notre ratio selon les secteurs d'activité occupant un nombre significatif de femmes. S'il a sensiblement baissé dans l'industrie, son déclin a été beaucoup moins marqué dans le commerce et les services où il reste toujours très élevé. Sa variation est assez peu significative dans l'énergie et les transports, où peu de femmes sont employées.

TABLEAU 2 - EVOLUTION DE L'ECART GLOBAL SELON LA BRANCHE D'ACTIVITE (1)

	1959	1960	1961	1964	1966	1968	1969
. Energie	1,16	1,13	1,14	1,23	1,26	1,24	1,28
. Industrie	1,65	1,65	1,65	1,59	1,59	1,46	1,48
. Transports	1,37	1,20	1,19	1,33	1,31	1,26	1,29
. Commerce	1,71	1,69	1,73	1,66	1,69	1,66	1,66
. Services	1,83	1,80	1,84	1,79	1,76	1,73	1,72

1) Source 4 - Secteur privé et semi-public.

Une analyse plus fine à l'intérieur des trois principaux secteurs d'emploi féminin (industrie, commerce, services) révèle aussi de grandes divergences (annexe 2).

1) Voir JJ. SILVESTRE et J. BOUTEILLER : "La structure des salaires en France : le problème de la hiérarchie des salaires", (à paraître dans Journal of Social Economics).

En ce qui concerne les industries manufacturières, on peut noter une baisse significative du ratio entre 1961 et 1968 dans la construction électrique, les industries chimiques, les industries alimentaires, le cuir, le textile, l'habillement, le papier-carton et les industries polygraphiques ; inversement, une détérioration très nette de la rémunération moyenne féminine doit être mentionnée dans l'horlogerie, l'optique, les industries de précision et de transformation des matières plastiques. Dans le commerce, la situation a aussi évolué de façon différente selon la branche : la disparité brute s'est accrue dans les commerces agricoles et alimentaires et les débits de boisson. Enfin, l'écart global a décliné dans toutes les branches "féminisées" des services.

On peut conclure de ces quelques observations que la réduction de la disparité globale de salaire moyen entre hommes et femmes en France au cours des dix dernières années est un phénomène "fort" assez bien vérifié à deux niveaux de déségrégation du marché du travail : au niveau géographique et au niveau sectoriel. Il faut toutefois rappeler que, malgré sa force, il s'agit d'un phénomène relativement récent dont nous ne pouvons pas prévoir la durée et qui fait suite à une évolution tout aussi forte en sens inverse de la disparité. C'est une des raisons pour lesquelles un essai de compréhension et d'explication de cette amélioration globale du salaire relatif féminin en France s'impose. Une telle tentative sera faite en recherchant, parmi quelques indicateurs d'évolution de la situation de la femme sur le marché du travail français, ceux qui sont le plus aptes à soutenir, ou à infirmer, les principaux arguments théoriques présentés précédemment.

## 2.2. La recherche des facteurs d'évolution de l'écart global.

Le premier facteur dont nous essayerons de mesurer l'évolution concerne les caractéristiques intrinsèques de la main-d'oeuvre féminine. Une amélioration sensible de la qualité (1) du travail féminin pourrait bien sûr expliquer tout ou partie de la tendance observée : amélioration de la formation des femmes, de leur niveau d'éducation, diminution de l'absentéisme, tendance à l'égalisation de leur durée du travail avec celle des hommes... etc. Toutefois, seul un indicateur de type et de niveau de formation pourra être ici étudié à titre principal.

Dans un second temps, nous nous efforcerons de retracer l'évolution des écarts "purs" (ou nets) de salaires entre les sexes au cours de la dernière décennie. Ce type d'écart, qui traduit un sous-paiement de la qualification de la main-d'oeuvre féminine, est, nous l'avons vu, inexistant aux yeux de la théorie économique classique (tout au moins à long terme) ; il mesure en fait le degré de discrimination dont sont l'objet les femmes pour le salaire. Sa réduction pourrait refléter une modification des comportements des demandeurs de travail, laquelle peut aussi bien se trouver induite

---

1) Au sens de capacité productive appréciée par l'entrepreneur.

par des facteurs économiques (besoins accrus de main-d'oeuvre), que par une tendance à l'appréciation plus objective des capacités productives des femmes (en raison d'une meilleure connaissance de leurs performances réelles), ou que par une modification des "goûts" (ou des facteurs socio-culturels qui les sous-tendent). Elle pourrait aussi refléter une modification des comportements des salariés eux-mêmes qu'ils soient hommes (par une baisse de la discrimination qu'ils peuvent faire peser sur les femmes à tous les niveaux de la hiérarchie dans l'entreprise) ou femmes (par une mise en valeur de leurs capacités productives).

En dernier lieu, il sera intéressant d'observer comment a évolué au cours de la période l'utilisation faite par l'appareil productif de la main d'oeuvre féminine. Plus précisément, nous nous demanderons si les femmes ont réussi à pénétrer sur le marché du travail et à percer certains cloisonnements (géographiques, sectoriels ou occupationnels) : leur répartition entre les secteurs, les régions et les emplois a-t-elle évolué vers une allocation correspondant à une meilleure utilisation de leurs capacités productives réelles et traduisant une réduction de la ségrégation pour l'emploi qui les sépare des hommes ? Ici encore, les facteurs véritables dont l'action a pu modifier la répartition des femmes entre les branches, les régions et les qualifications, et leur participation à la production peuvent être multiples. Les uns sont des facteurs de demande : variation du degré de ségrégation, développement d'emplois "féminisés" dans des secteurs ou des régions anciennement peu féminisés, besoins accrus de main-d'oeuvre différenciée, etc. ; d'autres sont des facteurs d'offre : comportement mieux informé ou plus "agressif" des femmes sur le marché du travail, changements des "goûts", etc. ; d'autres enfin, peuvent être institutionnels : amélioration de l'information sur le marché, pressions syndicales, etc.

### 2.2.1. L'évolution de la qualité du travail féminin.

Les statistiques actuellement disponibles ne permettent pas de tester d'une manière très fine l'argument théorique selon lequel la revalorisation moyenne du salaire féminin au cours des dix dernières années est essentiellement due à une amélioration des caractéristiques productives intrinsèques des femmes. Ainsi, les données existantes sur l'absentéisme restent le plus souvent trop globales pour pouvoir être utilisées ici. De même, il n'est pas possible d'affirmer que le comportement de la main-d'oeuvre féminine a ou n'a pas évolué, au cours de la dernière décennie, dans le sens d'une plus grande implication dans le travail.

2.2.1.1. Rares sont aussi les données statistiques sur la durée du travail susceptibles d'être utilisées pour une comparaison dynamique entre hommes et femmes. Nous avons cependant pu rassembler au tableau 3 quelques chiffres globaux pour la période 1963-1969. Leur analyse permet de conclure à une diminution de la durée du travail pour les deux sexes au cours de la période, diminution apparemment plus rapide pour les femmes que pour les hommes. En particulier, si elle a décliné pour les deux sexes de façon très sensible, la proportion d'individus ayant travaillé plus de 45 heures (durant la semaine de référence de l'enquête) a décliné beaucoup plus fortement pour la population féminine. Qu'il s'explique par une discrimination accrue du système productif (attribuant de préférence les heures

supplémentaires aux hommes), ou par une diminution de la demande féminine d'heures supplémentaires, un tel résultat ne peut qu'amplifier la tendance observée à la baisse de l'écart global, mais ne l'explique pas.

TABLEAU 3.  
EVOLUTION DE LA REPARTITION DES ACTIFS SALARIES NON-AGRICOLES  
PAR CLASSES DE DUREE DU TRAVAIL (1).

	% d'individus ayant effectué. . . heures de travail durant la semaine de référence :							
	H O M M E S				F E M M E S			
	Moins de 30H.	30 à 45 H.	Plus de 45 H.	En- semble	Moins de 30H.	30 à 45 H.	Plus de 45 H.	En- semble
. Mars 1963	9,6	20,8	69,6	100	18,3	39,0	42,7	100
. Mars 1965	8,8	23,7	67,5	100	19,4	41,8	38,8	100
. Mars 1967	7,0	22,4	70,6	100	17,7	42,3	40,0	100
. Mars 1968	8,1	23,0	68,9	100	18,9	43,5	37,6	100
. Mars 1969	6,8	27,3	65,9	100	17,9	48,9	33,2	100

1) Source 3.

2.2.1.2. En revanche, il nous a été possible d'examiner l'évolution récente du montant, du niveau et du type d'éducation et de formation reçus, en moyenne, par les femmes. L'annexe 6 montre tout d'abord qu'entre 1962 et 1968 la proportion de diplômées (1) dans la population féminine non scolaire de plus de 15 ans a cru beaucoup plus rapidement (+ 35,8%) que la même proportion calculée pour la population masculine (+ 25,3%). Il y a donc un accroissement relatif du nombre de femmes ayant reçu une formation, quelle que soit sa nature (générale ou spécifique).

Deuxièmement, le niveau moyen d'éducation des femmes s'est élevé plus rapidement que celui des hommes. Ainsi, la proportion des femmes diplômées de l'enseignement supérieur (études longues), pour 10000 femmes âgées de 15 ans et plus, s'est accrue plus vite que la proportion masculine correspondante. Il en a été de même pour les études de durée moyenne (Baccalauréat, Brevets techniques).

En troisième lieu, on peut observer que la structure de la population féminine par type de diplôme détenu s'est aussi sensiblement modifiée entre 1962 et 1968, à un rythme différent de celle de la population masculine. La

1) Quelle que soit la nature et le niveau de diplôme détenu, il s'agit là de tous les individus titulaires d'un diplôme professionnel, général, ou technique (y compris le certificat d'études primaires, l'examen de fin d'apprentissage et le certificat de fin de stage de formation professionnelle pour adultes).

proportion, parmi les femmes diplômées (1), de celles qui détiennent des diplômes de l'enseignement technique ou professionnel s'est accrue plus lentement que la proportion masculine équivalente. Cette évolution a conduit à une "féminisation" plus forte des diplômes de l'enseignement général que de ceux de l'enseignement technique ou professionnel (tableau 4).

## T A B L E A U 4.

POURCENTAGE DE FEMMES PARMIS LES TITULAIRES  
DES DIPLOMES SUIVANTS (1).

	<u>1962</u>	<u>1968</u>
<u>ENSEIGNEMENT GENERAL</u>		
- Certificat d'études primaires	50,2	50,9
- BEPC ou BE ou BEPS	60,8	61,5
- Baccalauréat ou Brevet supérieur	50,4	52,7
- Diplôme supérieur ou baccalauréat	26,2	30,2
<u>ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE</u>		
- Certificat de fin de stage FPA	10,9	13,2
- Certificat d'aptitude professionnelle	34,3	38,0
- Brevet professionnel ou brevet de maîtrise	33,9	27,0
- Brevets d'enseignement commercial, industriel, social, hôtelier, agricole	44,9	49,7
- Ecoles nationales professionnelles, brevets de techniciens	12,0	17,9

1) Sources 1 et 2.

Ces quelques données mettent indiscutablement en évidence l'augmentation récente de l'investissement moyen des femmes en capital humain et, partant, sont de nature à soutenir la thèse selon laquelle une amélioration de la rémunération de la qualification des femmes est un des moyens les plus sûrs de revaloriser leur travail. Toutefois, le renforcement de la tendance des femmes à se diriger plutôt vers des filières de formation générale (du type BEPC ou Baccalauréat) que vers des diplômes techniques peut traduire la subsistance de certains cloisonnements à l'intérieur du système éducatif. Quelle que soit l'origine de ces cloisonnements (goûts des femmes; ségrégation sur la base du sexe . . .) ces derniers sont de nature

1) Voir note 1 de la page 19.

à écarter la main-d'oeuvre féminine des emplois exigeant une haute technicité (1). A certains égards, le renforcement de la concentration des femmes dans certains types de formation peut être traduit par les données suivantes. Sur 100 contrats d'apprentissage féminin, 73 en 1963 et 78 en 1968 étaient passés dans l'utilisation des tissus, les emplois de bureau et le secteur de la santé ; pour 100 contrats masculins, 9 seulement en 1963 et 10 en 1968 couvraient ces trois catégories de métiers (2).

Si l'on se réfère à l'explication que fournit la "crowding hypothesis", une telle concentration des femmes dans un petit nombre de filières de formation très spécifiques n'est pas favorable à une revalorisation salariale des emplois féminins, même si une proportion croissante de femmes peut effectivement accéder aux plus hauts niveaux de ces formations.

Il semble que la rapide évolution des conditions économiques et sociales depuis la Seconde Guerre Mondiale (hausse du niveau de vie, accélération de la croissance et des besoins de main-d'oeuvre, modification des attitudes des groupes sociaux, etc.) ait poussé plus de femmes à investir en capital humain et ait entraîné chacune d'elles à investir plus. Toutefois, les comportements économiques et sociaux n'évoluent que très lentement, les tensions de raretés et les cloisonnements ségrégatifs n'ont pas disparu à l'intérieur du système de production de la qualification.

On peut alors se demander comment, face à cette amélioration très relative de la qualité de la main-d'oeuvre féminine, a évolué l'appréciation de cette dernière par l'appareil productif : le taux de discrimination des femmes sur le salaire s'est-il sensiblement modifié, et dans quel sens, au cours de la période étudiée ?

### 2.2.2. L'évolution de la discrimination des femmes sur le salaire

Nous devrions entendre ici par écarts "purs" (ou taux de discrimination) les différences de salaires entre hommes et femmes occupant des emplois à caractéristiques strictement identiques. Ces derniers seraient rappelons-le, largement incompatibles avec le modèle classique de concurrence mais traduiraient des comportements qui relèvent d'une autre

1) En général, les emplois techniques sont nettement plus valorisés, salarialment parlant, que les emplois administratifs ou commerciaux exigeant une formation plus générale. Ceci semble cependant moins vrai en France que dans d'autres pays, l'Allemagne par exemple. Voir à ce sujet : J.J. SILVESTRE, J.P. DAUBIGNEY et J. BOUTEILLER : "Comparaison de la hiérarchie des salaires entre la France et l'Allemagne", LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 1972, ronéo, 208 p.

2) Cf. Source 5.

rationalité que la rationalité économique pure.

En réalité, les données statistiques disponibles ne permettent pas le calcul d'écarts de salaires entre emplois masculins et féminins "toutes choses étant égales par ailleurs" (1). Celles que nous utiliserons mesureront plutôt la distance salariale moyenne entre groupes d'emplois masculins et féminins définis de manière aussi homogène que possible, pour les ouvriers d'une part, pour les non-ouvriers d'autre part.

#### 2.2.2.1. La discrimination des ouvrières.

Si l'on se réfère tout d'abord aux écarts de taux de salaires horaires inter-sexes calculés au 1er janvier de chaque année par le Ministère du Travail pour l'ensemble des ouvriers (à l'exclusion des contremaîtres) (2), on met en évidence deux tendances : l'une à l'aggravation de la disparité nette entre 1959 et 1965 ; l'autre, à sa réduction au cours des six dernières années (tableau 5).

T A B L E A U 5.

#### ECARTS DE TAUX DE SALAIRE HORAIRE ENTRE OUVRIERS ET OUVRIERES (en %) - (1).

1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
8,9	8,9	9,5	9,1	9,6	9,8	10,1
1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
10,1	9,8	9,5	7,5	7,3	6,9	6,3

1) Source 5.

Une semblable réduction de la discrimination des femmes sur le salaire pour l'ensemble de la période, apparaît pour des qualifications ouvrières précises. Il ressort cependant des chiffres présentés au tableau 6 que la baisse du degré de discrimination a plus affecté les catégories de manoeuvres que celles d'ouvrières qualifiées (3).

1) On n'est d'ailleurs pas absolument sûrs que de tels emplois existent en nombre significatif.

2) Ces écarts, calculés à qualification, durée du travail et zone géographique comparables, ne concernent que les taux de base à l'exclusion des primes, gratifications et majorations pour heures supplémentaires.

3) Un tel résultat se trouve d'ailleurs confirmé au niveau des branches d'activités = industrie textile, papier-carton, industrie polygraphique, commerces agricoles et alimentaires.

## T A B L E A U 6.

RAPPORT DU TAUX DE SALAIRE HORAIRE MASCULIN AU  
TAUX DE SALAIRE HORAIRE FEMININ (1).

	1959	1962	1965	1969
. Manoeuvres ordinaires	1,12	1,11	1,10	1,04
. Manoeuvres spécialisés	1,14	1,11	1,10	1,07
. Ouvriers spécialisés	1,16	1,12	1,12	1,10
. Ouvriers qualifiés	1,17	1,14	1,11	1,11

1) Source 5.

On pourrait attribuer une partie du plus grand rattrapage des salaires féminins dans les basses catégories de qualification (manoeuvres à l'effet égalisateur des relèvements du SMIG (puis du SMIC) sur les taux horaires les plus bas, ces derniers concernant en majeure partie des femmes (1).

Nous ne sommes pas certains que l'analyse d'écarts aussi "pure" ait vraiment un sens du point de vue de la recherche des conséquences de la variation du degré de discrimination sur l'évolution du salaire relatif féminin. En effet, les salaires effectivement distribués sont composés d'autres éléments que des taux de base ; les primes, les avantages non périodiques, les rémunérations pour heures supplémentaires ou la durée du travail sont en général les éléments les plus affectés par les tensions de rareté et les décisions discriminatoires. En ce sens l'étude d'écarts de salaires annuels nets moyens entre hommes et femmes est indispensable.

Les disparités que l'on peut mesurer à partir des statistiques fiscales exploitées par l'INSEE (états 1024 et 2460) sont moins "pures" que les précédentes car elles portent sur des salaires annuels moyens (2). Elles restent cependant largement significatives de l'évolution réelle de la rémunération relative féminine dans des groupes d'emplois dont nous avons essayé de réduire l'hétérogénéité au minimum.

1) En 1969, près de 57% des femmes salariées du secteur privé et semi-public gagnaient moins de 10000 F nets par an; 27 % des hommes seulement étaient dans ce cas.

2) Ces dernières intègrent toutes les primes et gratifications périodiques ou irrégulières et les suppléments pour heures supplémentaires.

T A B L E A U 7.  
 EVOLUTION DU RAPPORT DU SALAIRE ANNUEL NET  
 MOYEN MASCULIN AU SALAIRE ANNUEL NET MOYEN  
 FEMININ (1).

	1954	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
. Ouvriers (dont contremaîtres)	1,47	1,52	-	1,55	1,55	1,55	-	1,49
. Ouvriers (sans contremaîtres)	-	1,46	1,50	1,50	1,50	1,54	1,49	1,49
. Contremaîtres	1,30	1,38	1,24	1,25	1,25	1,22	1,21	1,26
. Ouvriers qualifiés	1,41	1,49	1,48	1,50	1,48	1,42	1,35	1,40
. Ouvriers spécialisés	1,38	1,39	1,42	1,39	1,40	1,39	1,35	1,35
. Manoeuvres	1,19	1,27	1,30	1,28	1,28	1,28	1,25	1,24

Le tableau 7 ne fait plus apparaître très nettement le plus grand rattrapage des salaires féminins dans les basses qualifications que nous avons mis en évidence à partir des taux de base pour la période récente. En revanche, il semble bien que sur l'ensemble de la période 1954-1969, la discrimination des femmes sur le salaire ait augmenté chez les manoeuvres et soit restée stable pour les ouvrières qualifiées ; celle-ci n'a nettement décru que pour les contremaîtres, qui ne représentent en fait qu'une toute petite fraction de la main-d'oeuvre féminine salariée.

#### 2.2.2.2. La discrimination des non-ouvrières.

Une analyse similaire peut être effectuée pour des catégories relativement homogènes de non-ouvriers ("white-collar") à partir des mêmes salaires moyens nets. Les écarts que nous avons calculés entre groupes d'emplois masculins et féminins constituent donc de nouveau des indicateurs très approximatifs de la discrimination salariale dont font l'objet les femmes.

T A B L E A U 8.

EVOLUTION DU RAPPORT DU SALAIRE ANNUEL MOYEN NET  
MASCULIN AU SALAIRE ANNUEL MOYEN NET FEMININ (1).

	1954	1959	1963	1964	1965
. <u>Employés</u>	1,27	1,34	1,32	1,31	1,32
employés de bureau	-	-	1,22	1,22	1,22
employés de commerce	-	-	1,73	1,71	1,76
. <u>cadres moyens</u>	1,58	1,53	1,56	1,46	1,43
. . . administratifs	1,42	-	1,40	1,32	1,30
. . . techniques	1,60	-	1,39	1,36	1,40
. <u>cadres supérieurs</u>	1,79 (2)	1,81	1,64	1,57	1,58
. . . administratifs	-	-	1,56	1,54	1,52
. . . ingénieurs	-	-	1,44	1,23	1,33
	1966	1967	1968	1969	
. <u>Employés</u>	1,31	1,31	1,29	1,30	
employés de bureau	1,22	1,21	1,20	1,22	
employés de commerce	1,74	1,78	1,73	1,73	
. <u>cadres moyens</u>	1,45	1,42	1,34	1,37	
. . . administratifs	1,32	1,28	1,22	1,29	
. . . techniques	1,39	1,37	1,33	1,37	
. <u>cadres supérieurs</u>	1,61	1,54	1,53	1,56	
. . . administratifs	1,61	1,49	1,50	1,55	
. . . ingénieurs	1,23	1,32	1,25	1,23	

1) Secteur privé et semi-public.

2) Donnée correspondant à l'année 1955.

Le fait le plus frappant qui ressort des résultats présentés au tableau 8 est l'étonnante stabilité de l'écart entre employés et employées, stabilité aussi bien vérifiée au cours des années récentes pour les employés de bureau (secrétaires, dactylos, comptables . . .) que pour les

employés de commerce. Cette tendance est d'autant plus importante à souligner que les "employées" représentaient en 1968 près de 45% de la population féminine salariée, et plus de 84% de la population féminine non-ouvrière, du secteur privé.

La diminution sensible de la disparité de salaire moyen entre hommes et femmes occupant des emplois de cadres moyens a surtout été marquée entre 1963 et 1969 dans les emplois administratifs. Les salaires des emplois techniques occupés par des femmes ne semblent pas avoir bénéficié d'une telle revalorisation moyenne au cours de la période récente mais plutôt durant la décennie précédente.

Enfin, si l'on retrace l'évolution des disparités selon le sexe au sommet de la hiérarchie des emplois (entre cadres supérieurs masculins et féminins), on met en évidence une nette amélioration du salaire relatif féminin, en particulier dans les emplois techniques. Il faut cependant garder présent à l'esprit le fait que seules 1,3 % des femmes salariées du secteur privé occupaient, en 1968, des emplois de cadres.

En conclusion de ce rapide survol de l'évolution des écarts de rémunération entre groupes d'emplois masculins et féminins aussi comparables que possible on ne peut pas dire qu'une revalorisation très forte des salaires des femmes se soit produite dans les catégories qu'elles occupent principalement. La stabilité de l'écart chez les employés et sa modeste réduction dans les emplois ouvriers soutiennent cette proposition (1).

Toutefois, si le sous-paiement de la qualification féminine ne paraît pas avoir joué un rôle de premier plan dans l'évolution constatée de l'écart global de salaire entre hommes et femmes, il en va bien différemment d'un troisième facteur : la pression de l'offre de main-d'oeuvre féminine sur l'appareil productif et l'amélioration de son utilisation par ce dernier.

### 2.2.3. L'évolution de l'utilisation de la main-d'oeuvre féminine par l'appareil productif.

Certains changements structurels profonds, dont nous pensons qu'ils ont joué un rôle majeur dans l'évolution constatée de l'écart global, on en effet marqué les décennies d'après-guerre de deux façons principales : du point de vue de la quantité relative de travail féminin utilisée par l'appareil productif, d'une part ; du point de vue de la structure de la main-d'oeuvre féminine (par régions, activités, qualifications, etc.), d'autre part.

1) Une analyse plus fine de l'évolution des écarts "purs" dans chaque secteur d'activité à deux chiffres nous a révélé que le degré de discrimination avait effectivement évolué au cours des dix dernières années mais de façon très variable selon les secteurs. Ainsi, la réduction de l'écart "pur" entre employés et employées a été quasi générale dans les principales branches des services, très hétérogène selon les branches dans l'industrie, mais pratiquement inexistante dans le commerce.

### 2. 2. 3. 1. La pression de l'offre de travail féminin.

Tout d'abord, si l'on se fie aux chiffres fournis par les recensements généraux de la population, on remarque que l'emploi féminin non agricole a crû aux taux annuels moyens de 0,3% entre 1946 et 1954, de 1,4% entre 1954 et 1962, et de 2% au cours de la période 1962-1968 (1). L'emploi salarié féminin non agricole s'est d'ailleurs développé à des taux annuels moyens beaucoup plus élevés au cours des 15 dernières années : 2,4% entre 1954 et 1962, 2,9% entre 1962 et 1968. Les taux d'accroissement annuels moyens correspondants pour les hommes sont respectivement de 1,5% et 1,9% (2).

Le tableau 9 confirme ce phénomène d'accélération de la hausse de l'emploi salarié féminin non agricole ; il met en outre en évidence le fait que le taux d'activité féminine calculé pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus a sensiblement diminué depuis 1954. Ce dernier résultat n'entre pas en contradiction avec l'observation d'un accroissement simultané du taux d'activité féminine salariée non agricole : l'exode rural, le développement du salariat, l'allongement de la scolarité et la modification de la pyramide des âges assurent la cohérence des deux évolutions.

T A B L E A U 9.  
EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ (1).

	1954	1962	1968
. Proportion de femmes parmi les actifs salariés non agricoles, en %	33,5	34,1	34,9
. Taux d'activité féminine (ensemble des femmes de 15 ans et plus)			
- toutes activités	38,5	36,2	36,1
- activités salariées non agricoles	21,2	23,8	25,9

(1) Sources 1, 2 et 6.

L'absence de données annuelles suffisamment homogènes ne nous a pas permis de situer avec exactitude les principales ruptures dans le mouvement des taux d'activité féminine salariée. Il semble cependant que dès les années 50 le taux d'accroissement annuel de l'emploi salarié non agricole soit devenu plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Si l'on rapproche ces observations de l'évolution constatée de l'écart global, on peut faire l'hypothèse que le formidable accroissement de l'offre

1) Les récentes "Enquêtes sur l'emploi" effectuées par l'INSEE révèlent également un taux de 2,1% par an entre 1968 et 1972 (Source 3).

2) Les "Enquêtes sur l'emploi" font apparaître une accélération récente de la tendance, puisque les taux annuels d'accroissement correspondants entre 1968 et 1971 étaient de 3,7% pour les femmes et de 3,2% pour les hommes (Source 3).

et de la demande de main-d'oeuvre féminine auquel on a assisté en France depuis les années 50 et son accélération depuis les années 60 se sont traduits dans un premier temps par une sensible dévalorisation de la rémunération féminine moyenne, puis dans un second temps, par un très net rattrapage du salaire relatif féminin. On peut penser que la nouveauté et la soudaineté du phénomène de "mise au travail" des femmes ont, dans un premier temps, conduit à un désajustement profond sur le marché du travail : excédent de l'offre de travail féminin par rapport à la demande, méfiance vis-à-vis de cette nouvelle source de main-d'oeuvre, méconnaissance de ses qualités productives, besoin de réduire les coûts salariaux en période d'investissement intense, non-aménagement du marché du travail pour ce type de main-d'oeuvre ou inexpérience des femmes sur le marché, peuvent être autant de facteurs réels de ce phénomène, entre lesquels il nous est impossible de fonder un choix. Ces mêmes facteurs ont pu tout aussi bien agir en sens inverse et améliorer l'"intégration" des femmes sur le marché du travail au cours de la deuxième décennie d'après guerre : meilleure connaissance des performances féminine, besoins spécifiques de qualifications détenues par les femmes, aménagement du marché du travail (amélioration de l'information, défense des travailleuses par les syndicats...), meilleure stratégie des travailleuses sur le marché, peuvent être les raisons les plus profondes du retournement constaté depuis les années 60.

L'observation de l'évolution des taux d'activité féminine salariée non agricole par régions entre 1962 et 1968 (- Annexe 1 -) confirme cette hypothèse. La réduction de l'écart global a été très sensible dans les régions où les taux d'activité féminine étaient au-dessus de la moyenne en début de période (Région Parisienne, Alsace, Lorraine, Champagne, Franche-Comté) et dans celles qui ont vu se réduire ou se stabiliser ce taux au cours de la période (Provence - Côte d'Azur - Corse, Rhône - Alpes, Nord). Inversement, l'écart global de salaire entre hommes et femmes n'a pas diminué, et a même parfois augmenté, dans des régions où le taux d'activité féminine était très faible en 1962 et où ce dernier a cru considérablement au cours de la dernière décennie (Poitou - Charentes, Bretagne, Auvergne).

La nouveauté de la pression de l'offre de travail féminin a entraîné dans ces dernières régions une dévalorisation du salaire relatif de la femme ; la stabilisation ou la persistance de cette pression pendant plusieurs années dans d'autres régions ont pu aboutir à une relative "intégration" de la population féminine dans l'appareil productif et à une certaine revalorisation de sa situation sur le marché du travail.

L'effet de ce facteur quantitatif peut être expliqué par un second phénomène : celui de réallocation de la main-d'oeuvre féminine entre les régions, les industries et les qualifications.

### 2.2.3.2. L'allocation géographique et sectorielle du travail féminin.

Une des questions importantes est en effet de savoir comment, à qualification donnée, ces femmes ont été utilisées par l'appareil productif au cours de cette dernière décennie. L'emploi féminin s'est-il développé plus

que l'emploi masculin dans des régions et des secteurs à hauts salaires, à forte productivité de travail, ou au contraire dans des secteurs ou des régions à faible capacité de payer, en déclin, ou à bas salaires ? L'effet quasi-arithmétique d'une modification relative de la répartition des femmes entre les secteurs et les régions sur l'évolution de l'écart global est lié au fort effet dispersif qu'ont en France la localisation géographique et sectorielle (1) de la main-d'oeuvre sur la structure des salaires. Une réduction des cloisonnements du marché du travail féminin (2) pourrait être le facteur actif d'une allocation plus optimale des femmes entre les emplois par l'appareil productif et, partant, d'une élévation de leur salaire relatif.

En réalité, l'observation des taux d'accroissement des effectifs salariés masculins et féminins par région, à groupes d'emplois donnés, ne permet pas de fournir une explication très nette du phénomène de réduction de l'écart global.

En effet, entre 1962 et 1968, l'emploi ouvrier féminin a décru, ou a augmenté moins vite que la moyenne, dans la majorité des régions à haut salaire moyen ouvrier (cf. annexe 2). La Région Parisienne a ainsi subi une très importante perte de main-d'oeuvre ouvrière féminine ainsi que le Nord, l'Alsace et la région Rhône-Alpes. La Haute-Normandie, la région Provence-Côte d'Azur et surtout la Lorraine, qui sont aussi des régions à haut niveau de salaires, n'ont vu croître leurs emplois ouvriers féminins que dans des proportions réduites. Il est également important de noter que dans la plupart de ces régions la main-d'oeuvre ouvrière masculine s'est accrue plus vite (ou a diminué moins fortement) que la main-d'oeuvre féminine.

Inversement, toutes les régions à bas salaire moyen ouvrier ont assisté à un accroissement beaucoup plus fort des emplois ouvriers féminins. Dans bon nombre d'entre elles (Basse-Normandie, Bretagne, Bourgogne, Languedoc-Roussillon . . .), la proportion d'ouvrières dans l'ensemble des emplois ouvriers s'est fortement accrue.

Une semblable tendance à un développement plus rapide des emplois féminins dans les régions à bas niveau de salaire se retrouve pour la catégorie des employés. Toutefois, l'accroissement du nombre de femmes de cette catégorie a été très fort dans toutes les régions et proportionnellement plus important, dans la plupart d'entre elles, que l'accroissement relatif du nombre d'hommes (excepté en Bourgogne et en Franche-Comté).

Ainsi, les différences d'intensité de la "mise au travail" des femmes entre les régions, à catégories d'emplois comparables, semblent avoir

---

1) Voir : J. BOUTEILLER : "Comparaison de structures inter-industrielles de salaires dans les pays du Marché-Commun", Annales de l'INSEE n° 8, 1971.  
2) Quelle que soit son origine, qui, en tout état de cause, resterait à déterminer : modifications des caractéristiques ou des comportements des offreurs ou des demandeurs de travail féminin.

joué (contre toute attente) dans le sens d'une dévalorisation du salaire (national) moyen des ouvrières et des employées. Il ne faut cependant pas perdre de vue le fait qu'une certaine compensation a pu s'effectuer, au cours de la période, entre cette composante arithmétique primaire (modification de la répartition relative des femmes entre les régions) et une autre composante, secondaire, de l'écart global : la réduction de la disparité à l'intérieur de chaque région et sa variation entre les régions. En effet, nous avons montré que la baisse de la pression exercée par l'offre de main-d'oeuvre féminine dans les régions à hauts salaires avait contribué à une plus forte réduction de l'écart global entre hommes et femmes dans ces mêmes régions. Nous ignorons l'importance exacte de la compensation qui a ainsi pu s'effectuer entre les deux effets ; il semblerait toutefois que l'influence de la région n'ait pas particulièrement joué dans le sens de la baisse de l'écart global de rémunération entre hommes et femmes, le poids des hommes s'étant généralement amplifié dans les régions à hauts salaires et ayant diminué dans celles à bas niveaux de rémunérations.

Une semblable analyse des taux d'accroissement des emplois féminins et masculins, pour une catégorie de main-d'oeuvre donnée, dans les différents secteurs d'activité traduit une certaine évolution de l'allocation de la main-d'oeuvre féminine : celle-ci n'a pas non plus été toujours favorable à la revalorisation de la rémunération moyenne des femmes.

Tout d'abord, on a assisté, au cours de la période 1962-1968, à une large substitution des ouvriers aux ouvrières dans l'industrie et des ouvrières aux ouvriers dans les services. Ce double mouvement va d'autant moins dans le sens d'une revalorisation de la rémunération moyenne des ouvrières que les services offrent de très bas salaires à cette catégorie de main-d'oeuvre (tableau 10).

T A B L E A U 10.

EVOLUTION DE LA REPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE OUVRIERE ENTRE LES SECTEURS D'ACTIVITE (secteur privé).

	variation en % de l'emploi ouvrier 1962-1968(1)		niveau de salaire moy. ouvrier, 1967. 100=moyenne tous secteurs (2)	pr. 10000 ouvrières, part du secteur (1)	
	femmes	total		1962	1968
. Energie	0,0	-16,9	119	12	11
. Industrie	-2,5	+8,7	87	8165	7931
. Transports et télécommunications	+1,7	+14,6	106	56	57
. Commerce	+14,5	+22,8	83	773	882
. Services	+13,1	+5,5	77	994	1119
. Ensemble du secteur privé non agricole	+0,4	+9,8	100 = moyenne non pondérée	10000	10000

1) Sources 1 et 2.

2) Source 4.

Les résultats fournis à l'annexe 4 pour les principales industries à deux chiffres employant des ouvrières confirment que les principales modifications de la répartition des ouvriers entre les secteurs n'ont pas été particulièrement favorables aux femmes. Dans la plupart des branches à haut niveau de salaire ouvrier ou à forte productivité moyenne du travail (industrie chimique, industrie polygraphique, construction électrique, électronique, automobile, précision, horlogerie, optique) les emplois ouvriers féminins se sont accrus moins rapidement que les emplois masculins. Inversement, dans plusieurs branches à bas niveau de salaire ouvrier, où elles étaient déjà concentrées, les femmes ont contribué à accroître le taux de "féminisation" des emplois ouvriers (habillement, textile, jeux, jouets, articles de sport, santé).

D'autre part, les différences d'accroissement du nombre relatif d'"employés" (1) entre les secteurs produisent une certaine amélioration de l'allocation de la main-d'oeuvre féminine, en ce sens que les femmes de cette catégorie se sont largement dirigées vers les branches à hauts salaires.

T A B L E A U 11.

EVOLUTION DE LA REPARTITION DES "EMPLOYES" ENTRE LES SECTEURS D'ACTIVITE (Secteur privé), 1962-1968.

	Variation en % des effectifs d'em- ployés 1962-1968 (1)		Niveau du salaire moyen des "em- ployés" - 1967 (2)	pour 10000 "employés", part du secteur (1)	
	Femmes	Hommes		1962	1968
. Energie	- 13,7	- 3,1	113	76	52
. Industrie	+ 24,8	+ 15,2	101	3325	3295
. Transports et Télécommunications	+ 1,7	+ 1,6	103	314	254
. Commerce	+ 32,5	+ 30,5	86	4163	4382
. Services	+ 19,7	+ 0,7	98	2122	2017
. Ensemble du sect. privé non agricole	+ 25,9	+ 17,9	100 = moyenne non pondérée inter-sectorielle	10000	10000

1) Sources 1 et 2.

2) Source 4.

Certes, on a assisté au cours de la période à un très important développement des emplois féminins du commerce, secteur où le niveau de salaire des "employées" est particulièrement bas ; toutefois, l'effet dépressif

1) Il s'agit ici des seuls employés de bureau et de commerce.

de cette évolution sur le salaire relatif féminin n'a pas pu être très important dans la mesure où les hommes se sont dirigés à peu près aussi massivement que les femmes vers ces emplois. Par contre, le nombre d'"employées" de l'industrie s'est accru beaucoup plus fortement que le nombre d'"employés" ce qui a pu contribuer à rehausser le salaire relatif féminin de la catégorie. L'annexe 5 confirme assez bien ce résultat au niveau des principales industries à deux chiffres utilisant des femmes dans des emplois non qualifiés de bureau ou de commerce.

Enfin, si l'on observe de la même manière l'évolution sectorielle des emplois féminins et masculins de "cadres moyens" (commerciaux, administratifs et techniques) l'hypothèse d'une meilleure allocation des femmes entre les secteurs au cours de la période ne se trouve pas mieux vérifiée que pour les catégories ouvrières. Déjà largement concentrées dans le secteur des services, où les rémunérations de cette catégorie de salariés sont particulièrement faibles, les femmes "cadres moyens" ont continué à accroître très fortement leurs effectifs dans cette branche entre 1962 et 1968, les hommes s'engageant beaucoup plus massivement de leur côté dans des secteurs à plus haut niveau de salaires (le commerce et l'industrie).

T A B L E A U 12.

EVOLUTION DE LA REPARTITION DES CADRES MOYENS ENTRE LES SECTEURS D'ACTIVITE (Secteur privé).

	Variation des effectifs de "cadres moyens" 1962-1968 (1)		Niveau de salaire moyen des "cadres moyens", 1967 100 = moyenne de tous secteurs (2)	pour 10000 femmes "cadres moyens", part du secteur (1)	
	Femmes	Hommes		1962	1968
. Energie	+ 61,2	+ 28,0	102	45	50
. Industrie	+ 30,8	+ 29,5	108	2969	2686
. Transports et Télécommunications	+ 6,7	- 6,6	97	232	171
. Commerce	+55,2	+ 82,6	108	2019	2167
. Services	+50,4	+ 0,2	85	4735	4926
. Ensemble du sect. non agricole	+44,5	+ 32,3	100 = moyenne inter-sectorielle non pondérée	10000	10000

1) Sources 1 et 2

2) Source 4.

Au total, tout porte à croire que les "cloisonnements" sectoriels traditionnels du marché du travail féminin n'ont pas atténué leur effet dépressif sur la rémunération moyenne des femmes au cours de la période que nous avons pu étudier (1). Entre 1962 et 1968, la main-d'oeuvre féminine a continué

1) Ce résultat corrobore tout à fait l'hypothèse déjà faite de maintien de cloisonnements et de tensions de rareté à l'intérieur du système de formation.

à s'orienter vers les grands secteurs d'activité (ou vers les branches spécifiques) où elle était déjà fortement concentrée au début de la période, bien que ces secteurs versent généralement des rémunérations inférieures à la moyenne. Le tableau 13 illustre ainsi la tendance à un plus grand accroissement des emplois féminins que des emplois masculins, à groupes d'emplois donnés, dans les services.

T A B L E A U 13.  
EVOLUTION DU TAUX DE FEMINISATION DE CERTAINS  
GROUPES D'EMPLOIS DANS LES DIFFERENTS SECTEURS  
(Secteur privé) (1).

	Pourcentage de femmes parmi les					
	Ouvriers		"Employés"		"Cadres moyen"	
	1962	1968	1962	1968	1962	1968
. Energie	3,5	4,3	50,5	47,6	12,2	14,8
. Industrie	22,1	19,8	62,5	64,3	17,4	17,5
. Transports et télé- communications	3,4	3,0	45,5	45,5	24,0	26,5
. Commerce	19,2	17,9	64,1	64,4	27,8	24,6
. Services	54,6	58,5	69,5	73,0	43,4	53,5

1) Sources 1 et 2.

Ce faible effet de la redistribution des femmes entre certaines unités de cloisonnement du marché du travail (secteur ou région) sur leur rémunération moyenne traduit une persistance réelle de la segmentation et de la ségrégation du marché du travail français : les comportements des offreurs ou des demandeurs de travail féminin sont les principaux facteurs d'inertie commandant cette absence d'amélioration de l'allocation de la main-d'oeuvre féminine entre les emplois. Tout autant que par le passé, ces immigrées de l'intérieur semblent utilisées (par l'appareil productif) à la fois comme moyen d'assurer la survie des secteurs dans lesquels le paiement de salaires élevés entraînerait vraisemblablement la disparition de nombreuses entreprises (textile, habillement, petits commerces, etc...) et comme un palliatif à une certaine inélasticité de l'offre de travail masculin dans des secteurs à besoins accrus de main-d'oeuvre (transformation de matières plastiques, commerces multiples, santé, services aux entreprises, etc...).

Si, comme nous l'avons montré jusqu'ici, ni la baisse de la discrimination des femmes pour le salaire, ni la modification de leur répartition entre les secteurs et les zones géographiques n'ont semblé commander à titre principal la réduction brutale de l'écart global des rémunérations entre hommes et femmes, en revanche l'évolution de la répartition de la main-d'oeuvre féminine entre les différents groupes de qualification semble avoir été très favorable, au cours de la période récente, à la revalorisation de leur rémunération moyenne.

#### 2.2.3.4. La structure occupationnelle de l'emploi féminin.

Une modification essentielle de la distribution des femmes entre les groupes d'emplois s'est produite entre 1962 et 1968 : la très importante redistribution des femmes, beaucoup plus rapide que pour les hommes, entre les statuts d'ouvrières et de non-ouvrières (1). Cette transformation structurelle très forte dans le sens d'une "dé-manualisation" des emplois s'est accompagnée d'une forte féminisation des emplois tertiaires. Le tableau 14 montre en effet que la proportion de femmes dans les catégories "employés", "cadres-moyens" et "cadres-supérieurs" a sensiblement augmenté au cours de la période ; elle a, en revanche, diminué dans les emplois manuels.

T A B L E A U 14.

REDISTRIBUTION DE LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE  
ENTRE LES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES  
(Secteur privé)

	Variation en % des effectifs de la catégorie 1962 - 1968 (1)		Niveau de salaire annuel moyen 1969 base 100 = salaire annuel moyen du manoeuvre (2)	% de femmes dans la catégorie (1)	
	Hommes	Femmes		1962	1968
. Cadres supérieurs	+ 34,4	+ 37,9	554	11,9	12,2
. Cadres moyens	+ 32,0	+ 44,8	277	27,3	29,2
. Employés	+ 17,3	+ 26,5	147	63,0	64,8
. Ouvriers	+ 11,5	- 1,2	130	22,5	20,5
. Personnels de services	+ 15,7	+ 5,7	107	82,5	81,1

1) Sources 1 et 2

2) Source 4 - Secteur privé et semi-public.

Cette évolution de la répartition des femmes entre les emplois manuels et non-manuels s'est d'ailleurs accompagnée d'une légère redistribution de la main-d'oeuvre féminine à l'intérieur de ces deux grandes catégories d'emplois. Au sein de la catégorie "ouvrières" les femmes ont pénétré beaucoup plus vite que les hommes les emplois les moins qualifiés (manoeuvre) ; les emplois qualifiés ne semblent pas s'être particulièrement ouverts aux femmes durant la période. Chez les non-manuels, la main-d'oeuvre féminine a accru plus vite que les hommes ses effectifs dans les emplois de cadres administratifs et techniques (2), généralement valorisés salarialement, mais une

1) Il semblerait que cette tendance soit en train de s'inverser (depuis deux ou trois ans) par un retour de la main-d'oeuvre féminine vers les emplois ouvriers de l'industrie.

2) Elles restent cependant peu nombreuses dans ce type d'emploi.

amplification de la concentration des femmes dans les emplois peu ou moyennement qualifiés de bureau s'est produite, aucune féminisation semblable des emplois techniques moyennement qualifiés n'ayant eu lieu au cours de la période.

En réalité, cette redistribution catégorielle à l'intérieur des emplois ouvriers, d'une part, et non-ouvriers d'autre part, a été beaucoup moins déterminante de l'évolution constatée de l'écart global que le fort effet de structure dû à la désaffectation croissante des femmes pour les métiers manuels au profit d'emplois non-manuels. L'effet de cette modification structurelle sur la revalorisation de la rémunération moyenne féminine est essentiellement dû à l'écart de salaire moyen particulièrement important en France entre ouvriers et non-ouvriers (1).

C'est la raison pour laquelle même si, à moyen terme, le transfert de la main-d'oeuvre féminine d'emplois manuels vers des emplois de bureau souvent subalternes a pu sembler globalement favorable à la position salariale de la femme, une telle évolution ne paraît pas très saine à long terme pour la main-d'oeuvre féminine, dans la mesure où elle repose sur un gonflement de l'offre de certaines catégories (emplois de bureau de quelques secteurs spécifiques) et sur une structure des salaires particulièrement dispersive en France. L'accès des femmes aux qualifications supérieures et aux échelons élevés de la hiérarchie dans l'entreprise apparaîtrait de ce point de vue, en longue période, comme un moyen beaucoup plus sûr de faire tendre vers l'unité l'écart global de salaire entre hommes et femmes. Encore faudrait-il pour cela que les comportements ségrégatifs/et dans l'entreprise, ainsi que les attitudes des femmes sur le marché du travail évoluent considérablement.

## CONCLUSION

En résumé, l'étude des principales tendances de l'emploi et de la rémunération féminine à laquelle nous nous sommes livrés a pu mettre en évidence l'influence plus ou moins nette de certains indicateurs d'évolution du fonctionnement du marché du travail féminin sur la sensible diminution de l'écart global de salaire entre hommes et femmes au cours de la dernière

---

1) Une étude effectuée au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail pour le Centre d'Etudes des Revenus et des Coûts, à laquelle nous avons participé, a pu mettre en évidence l'ampleur considérable des écarts hiérarchiques de salaires dans les entreprises françaises si on les compare à ceux des firmes allemandes ; l'importante valorisation salariale des emplois non-ouvriers en France a été l'un des traits les plus saillants de cette recherche. Voir : JJ. SILVESTRE, JP. DAUBIGNEY et J. BOUTELLER "Comparaison de la hiérarchie des salaires entre la France et l'Allemagne", op. cit.

décennie. En particulier, la formidable redistribution de la main-d'oeuvre féminine entre les emplois ouvriers et non-ouvriers semble avoir joué depuis dix ans dans un sens favorable à la revalorisation du salaire moyen féminin. Une légère tendance récente à la réduction de la discrimination des femmes pour le salaire peut également avoir joué un rôle dans l'amélioration relative de la condition économique de la femme salariée. Toutefois, nous n'avons assisté au cours de la période à aucun décroisement du marché du travail féminin ; au contraire, la concentration des femmes dans certains secteurs (textiles, habillement, services, santé . . . et dans certains types d'emploi (emplois de bureau) n'a fait que s'amplifier.

Si elle a l'avantage de pouvoir décrire, la méthode d'analyse que nous avons utilisée ne permet pas vraiment d'expliquer. Les véritables facteurs dont l'action a joué, depuis vingt ans, soit dans le sens d'une résistance au changement (relative stabilité de la discrimination des femmes pour le salaire et persistance des cloisonnements sectoriels et de la ségrégation sur le marché du travail), soit dans celui d'une amélioration de la situation de travail des femmes (changement de statut, amélioration de la qualification . . .) n'ont pas pu être découverts. Tout au mieux peut-on faire l'hypothèse que ces facteurs relèvent d'une évolution lente du modèle culturel sous la pression des besoins de nouvelles sources de main-d'oeuvre.

L'insuffisance d'une étude de ce type pour expliquer le phénomène global des disparités économiques entre hommes et femmes met en évidence la nécessité d'enrichir l'analyse économique d'observations concrètes des comportements sociaux. Dans le domaine qui nous préoccupe, une meilleure connaissance de la façon dont l'entrepreneur rationnel choisit entre plusieurs candidats sur le marché du travail (interne ou externe) et détermine le prix d'un travail donné, ainsi qu'une amélioration de la compréhension du processus de choix d'un emploi ou d'une filière de formation par l'individu, s'avèrent indispensables à l'élaboration d'une théorie globale et cohérente des écarts de salaires et nous semblent constituer les meilleurs fondements d'une politique économique.

De ce dernier point de vue, notre analyse aura au moins montré qu'il n'est pas suffisant d'arriver à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes "toutes choses étant égales par ailleurs" pour améliorer la condition économique de la femme salariée. Une action sur les comportements d'emploi et sur les mécanismes de ségrégation du système éducatif et du marché du travail semblerait tout aussi nécessaire, à moins que, comme Aristote, nous considérions que la femme est tout simplement destinée à subir l'homme : "chez l'homme, le courage est une vertu de commandement et chez la femme une vertu de subordination" (1). Il est bien évident qu'une telle doctrine ôterait tout souci à l'économiste . . . mais certainement pas aux femmes salariées.

---

1) ARISTOTE, "Politique", Liv. II, chap. 5, 1263 b. 5.