

Documenter rigoureusement les inégalités de genre sur le marché du travail

Le Prix Nobel de 2023 a récompensé Claudia Goldin pour des travaux aussi importants que fascinants



Olivier Simard-Casanova

Nancy, Lorraine, France

Économiste, data scientist, conférencier et auteur indépendant

10 novembre 2023

L'Académie Royale des Sciences de Suède a décerné le lundi 9 octobre 2023 le Prix Nobel 2023 de science économique à Claudia Goldin pour avoir “fait avancer notre connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail” (“for having advanced our understanding of women’s labour market outcomes”).

Mesurer l’histoire

J’ai envie d’entamer notre exploration par un type de travail scientifique qui me fascine en science économique : les **données historiques de longue période**.

Claudia Goldin se présente comme une détective. Une détective qui récolte méticuleusement des données oubliées ou incomplètes, et qui corrige des données biaisées. Grâce à un minutieux travail de détective, elle a constitué une **base de données historique sur le pourcentage des femmes qui occupent un emploi aux États-Unis** — ce que l’on appelle **le taux d’emploi**. Des données existaient, mais elles ne remontaient pas au-delà de 1890. **Claudia Goldin est remontée jusqu’au début du 19^e siècle.**

Les données existantes étaient par ailleurs souvent biaisées, aboutissant à sous-estimer le véritable taux d’emploi des femmes. Par exemple, les femmes occupant un emploi étaient souvent décrites sous l’occupation de “femme” (sous-entendu, femme au foyer) dans les documents officiels, plutôt que sous leur véritable métier.

La base de données de Claudia Goldin a permis de réfuter le résultat à l'époque consensuel que le développement économique d'un pays fait nécessairement augmenter la participation des femmes au marché du travail.

Comme le montre la Figure 1, extraite du résumé pour le grand public publié par le Comité Nobel, lorsque la révolution industrielle a débuté, et donc avec elle le développement économique, le taux d'emploi des femmes mariées au marché du travail a chuté. Au début du 19^e siècle, il était d'environ 60 % – ce qui correspond à un ordre grandeur “normal” du taux d'emploi. Puis il a progressivement baissé, jusqu'à atteindre son plus bas lors des années 1910 : moins de 10 % des femmes mariées occupaient un emploi.

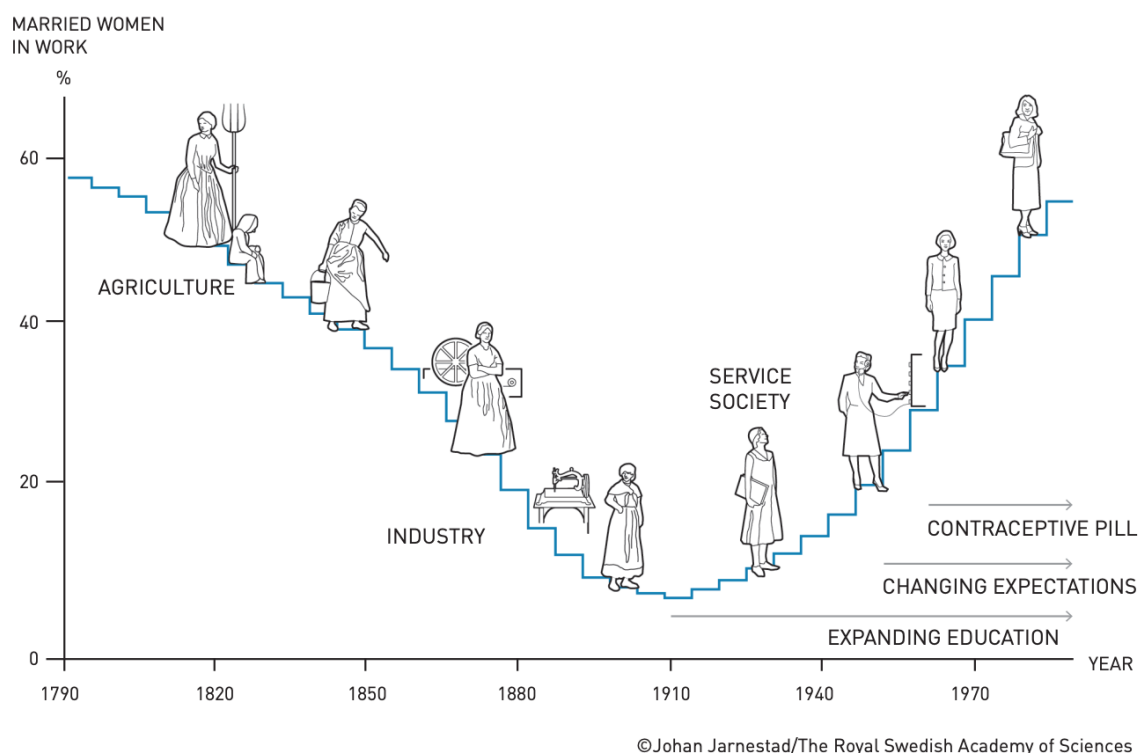
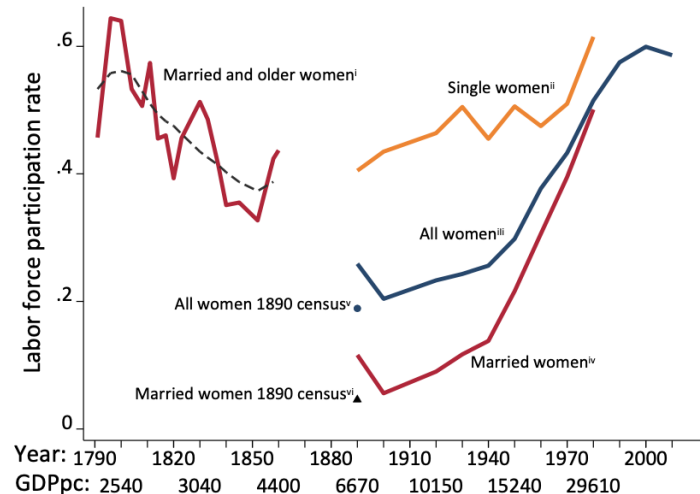


Figure 1 – Taux d'emploi des femmes mariées

Le taux d'activité est progressivement remonté au cours du 20^e siècle, jusqu'à retrouver à la fin du siècle un taux similaire à celui du début du 19^e siècle.

La Figure 2, issue du rapport scientifique publié par le Comité Nobel, est la version “brute” de la Figure 1. Elle montre notamment que c'est le taux d'emploi des femmes mariées qui a baissé.



Notes: Figure 1 plots labor force participation rates for women by marital status. “Married and older women” is labor market participation rates for female heads of households in Philadelphia. “All women”, “Married women”, and “Single women” include women in the respective category (all, married, or single) who are 15 years and older up to 1960 and 16 years and older from 1970 and forward. Dashed line shows a smoothed scatterplot.

Sources: (i) Goldin (1986); (ii) Goldin (1990); (iii) Goldin (1990), Olivetti (2014), ILO (2023); (iv) Goldin (1990); (v) 1890 US census (from Goldin, 1990) (vi) 1890 US census (from Goldin, 1990).

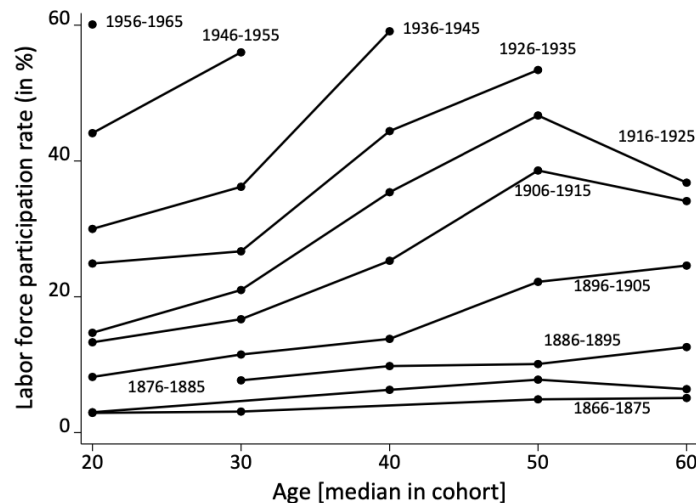
Figure 2 – Taux d’emploi des femmes

Comment expliquer la baisse, puis la remontée, du taux d’emploi ?

Une évolution par cohortes

La baisse, puis la remontée, du taux d’emploi se sont déroulées sur deux siècles. Il aura fallu un siècle pour atteindre le niveau plus bas, et un siècle pour remonter au niveau de départ.

Claudia Goldin a montré que l’évolution est lente car elle se fait par tranche d’âge — ce que l’on appelle les cohortes. Sur la Figure 3, chaque cohorte est représentée par une courbe. On voit que d’une cohorte à l’autre, la courbe se déplace vers le haut : les cohortes les plus jeunes ont un taux d’emploi de plus en plus élevé.



Notes: Participation rates for married white women. Cohorts defined by birth years (10-year periods), from 1866–1965. Figure 2 reproduces Figure 2.2 in Goldin (1990).

Source: Goldin (1990).

Figure 3 – Taux d’emploi des femmes mariées blanches nées entre 1866 et 1965

Il y a plusieurs explications à cette évolution par cohorte. Certaines sont purement économiques.

Au cours du 20^e siècle, l’activité économique s’est tertiaisée. Le secteur des services a pris une importance de plus en plus grande, au détriment du secteur industriel. Or, pour de multiples raisons, les emplois du secteur tertiaire sont plus favorables aux femmes. À mesure que l’économie s’est tertiaisée, les nouvelles cohortes de femmes ont pu accéder à d’avantage d’emploi dans le secteur des services.

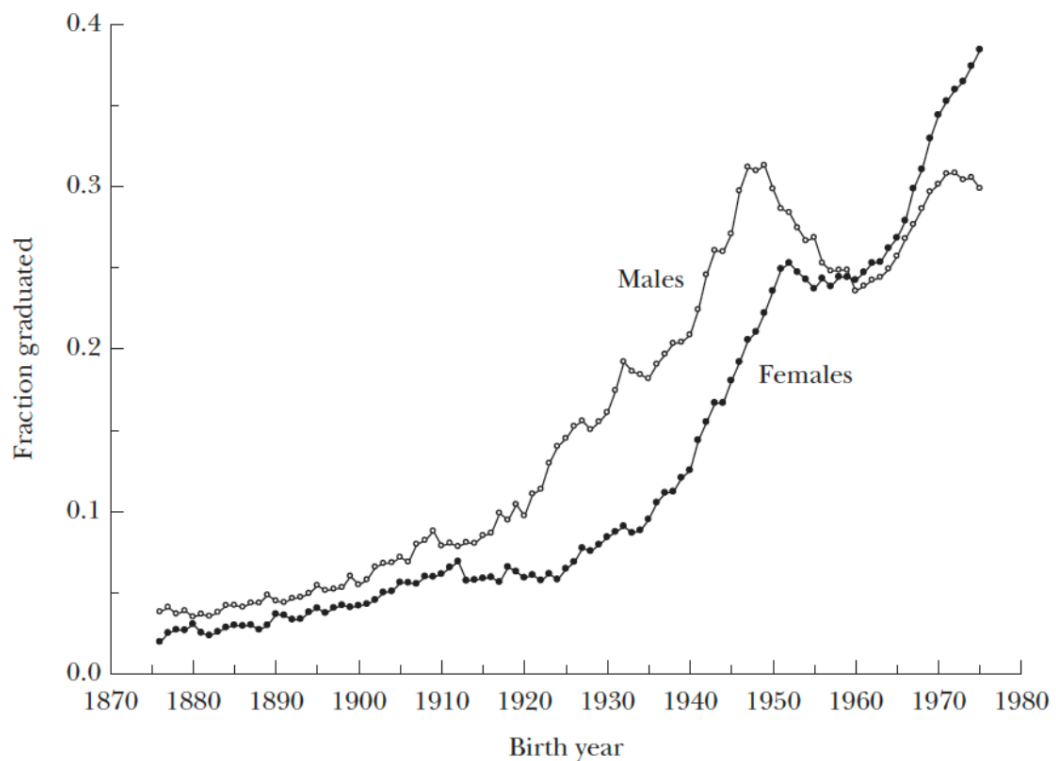
Pour autant, en lisant la Figure 2, vous avez peut-être eu l’intuition que la différence (considérable) entre le taux d’emploi des femmes mariées, et le taux d’emploi des femmes seules, pouvait être l’effet des normes sociales relatives à la place des femmes dans la société. Une intuition fondée.

Au-delà des explications économiques, Claudia Goldin et ses co-auteurs ont montré que les normes sociales, les attentes (“expectations”) et d’autres phénomènes non-économiques ont joué un rôle déterminant dans la baisse, puis la remontée, du taux d’emploi des femmes. Avec comme médiateur, les choix d’éducation.

Une question d’éducation

Comme le montre la Figure 4, pendant longtemps, les femmes ont plus souvent arrêté leurs études au niveau lycée que les hommes. À partir des

années 1970, la situation s'inverse : la proportion de femmes qui a obtenu un diplôme universitaire a dépassé la proportion d'hommes qui a obtenu un diplôme universitaire.



Source: Goldin, Katz, and Kuziemko (2006).

Figure 4 – Proportion des personnes ayant obtenu un diplôme universitaire avant 35 ans par genre et par année de naissance

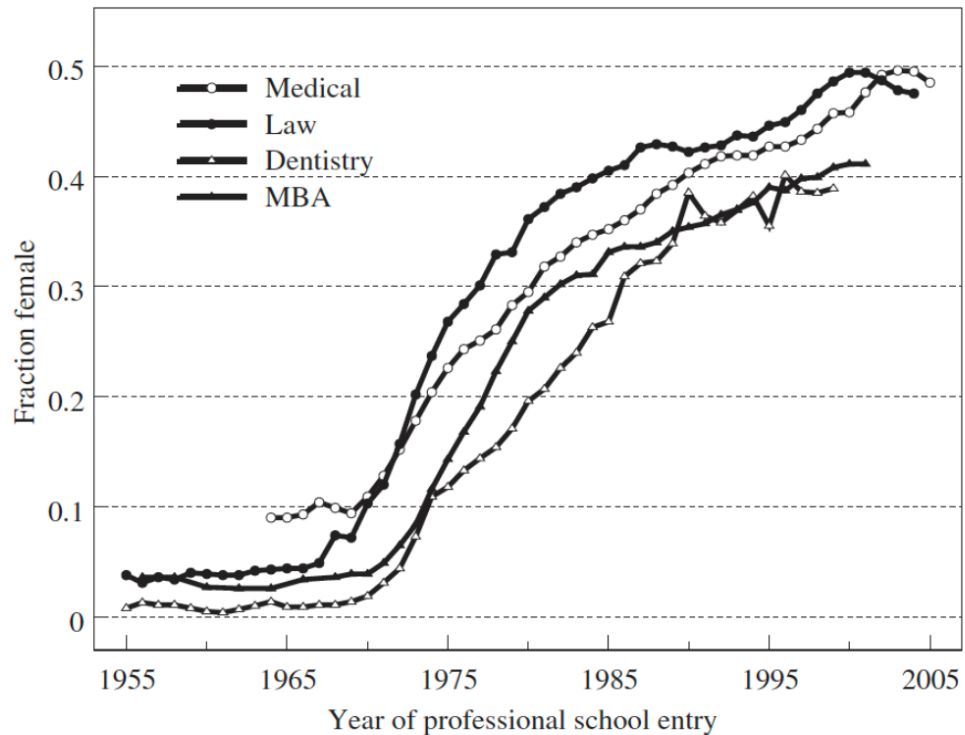
Le choix d'éducation va peser sur l'ensemble de la carrière d'une personne. C'est une sorte de **sensibilité aux conditions initiales** : des choix d'éducation différents vont avoir des effets sur l'intégralité de la carrière, et donc tout au long de la vie.

Pourquoi les femmes ont progressivement fait des choix d'éducation différents ? Claudia Goldin et ses co-auteurs ont montré qu'il y a au moins deux causes à cette transformation.

La première cause est **la généralisation de la pilule contraceptive**. Grâce à la pilule, les femmes peuvent contrôler leur fertilité. Si elles souhaitent continuer leurs études plutôt que d'élever un enfant, c'est un choix désormais possible.

La seconde cause est **la transformation des normes sociales et des attentes sur les carrières**. Il est par exemple devenu plus acceptable que les femmes s'inscrivent dans des filières universitaires jusqu'ici considérées comme

réservés aux hommes. La Figure 5 montre qu'à partir des années 1970, les femmes représentent une proportion de plus en plus importante des étudiants dans quatre filières universitaires considérées comme prestigieuses.



Source: Goldin (2006).

Figure 5 – Part des femmes dans les filières universitaires médicales, juridiques, dentaires et de management par année d'entrée

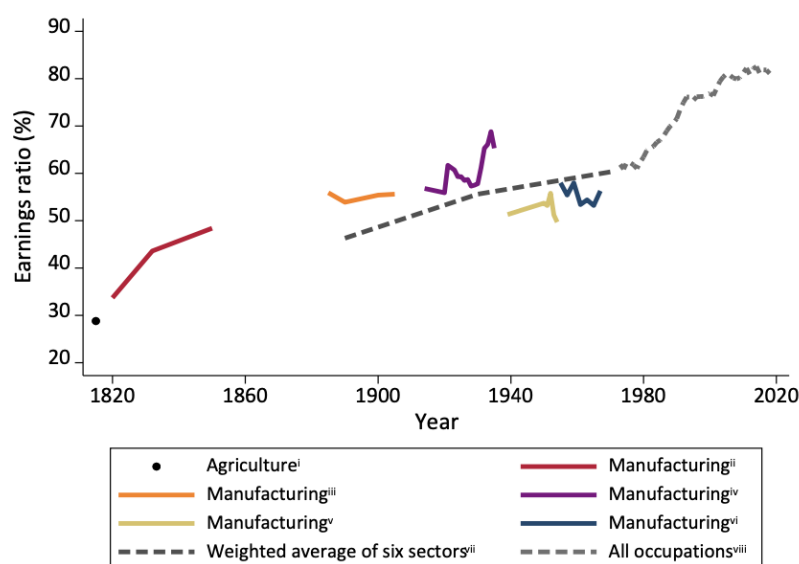
Les normes sociales et les attentes modifient les choix individuels. Elles modifient également la loi. Au cours du 19^e siècle, le travail des femmes mariées a progressivement été stigmatisé. Aux États-Unis, cette stigmatisation s'est par exemple traduite par l'interdiction d'embaucher des femmes mariées. Dans certains cas, les employeurs étaient même obligés de licencier les femmes déjà embauchées qui se marient en emploi. Ces interdictions ont persisté jusqu'à la deuxième moitié du 20^e siècle, et ont contribué à réduire le taux d'emploi des femmes mariées.

Les normes sociales ont des effets importants, y compris économiques, qu'il ne faut pas négliger. On le constate avec le travail des femmes. On le constate également avec l'environnement : les normes sociales joueront, et en réalité jouent déjà, un important rôle dans la transition écologique.

Des écarts de salaire qui persistent

Le meilleur accès des femmes à l'emploi n'implique cependant pas la fin de toutes les discriminations. En particulier, les écarts de salaire persistent.

Comme le montre les Figures 7 (États-Unis) et 8 (OCDE), le salaire médian des femmes ne représente que 80 à 85 % du salaire médian des hommes.

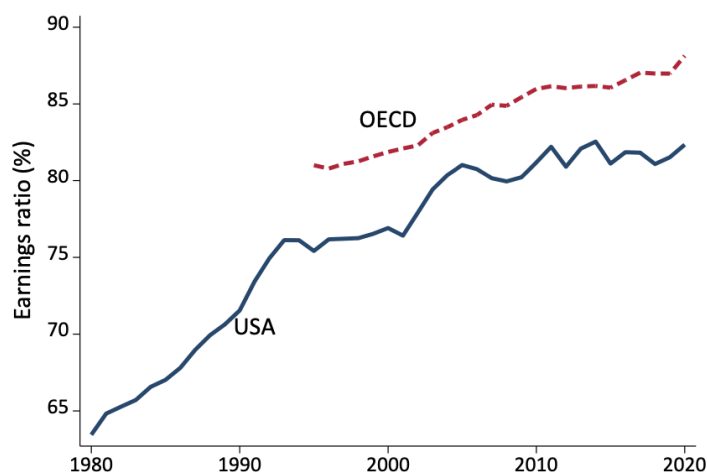


Note: Reproduced from Goldin (1990) and extended up to 2020. Ratio of female-to-male earnings.

Sources: (i-vii) Goldin (1990); (viii) OECD (2023).

Figure

7



Notes: The gender earnings gap is defined as the ratio of female-to-male median earnings. Data refer to full-time employees and self-employed individuals. OECD is the average across all OECD countries.

Source: OECD (2023).

Figure 8

La Figure 7 montre d'ailleurs qu'il faudra attendre les années 1980 pour avoir un véritable rattrapage des écarts de salaire. Mais depuis les années 2000, les écarts de salaire ne se réduisent quasiment plus.

Les travaux de Claudia Goldin et de ses co-auteurs ont montré qu'au moins deux facteurs jouent, ou peuvent jouer, dans la persistance des inégalités salariales de genre.

Le premier facteur est la parentalité. La littérature en économie du travail montre que la progression de carrière est meilleure pour les personnes qui ont un volume d'heures travaillées important. Or, les femmes ont un volume d'heures travaillées généralement moindre. Pourquoi ? Claudia Goldin et ses co-auteurs ont montré que c'est causé par le fait que dans les couples de parents femme/homme, la gestion des enfants incombe de manière disproportionnée aux femmes. Ce sont les femmes qui emmènent et vont chercher les enfants à l'école, s'occupent des devoirs, et ainsi de suite. La gestion des enfants prend du temps, au détriment du temps travaillé. Des travaux ultérieurs à ceux de Claudia Goldin et de ses co-auteurs ont confirmé ce résultat.

Le deuxième facteur est la faible flexibilité horaire des employeurs. Parce qu'elles assument une proportion importante des tâches parentales, les femmes ont davantage besoin de flexibilité dans leurs horaires. Or, des horaires flexibles sont généralement associées à un salaire plus faible. Cela étant, la littérature ultérieure n'a pas systématiquement retrouvé ce résultat. L'importance de ce second facteur dans la persistance des inégalités salariales de genre est encore débattue.

De l'importance des données

Grâce à son méticuleux travail de détective, Claudia Goldin a réfuté de nombreux résultats jusqu'ici établis. Avec l'aide de ses coauteurs, elle a documenté, patiemment, méticuleusement, rigoureusement, les inégalités de genre sur le marché du travail. Ils ont également proposé des explications aux observations empiriques.

Quelle que soit notre opinion sur les inégalités de genre, on ne peut pas faire l'économie des faits empiriques. Et il n'y a rien de plus puissant pour mesurer le réel que la méthode scientifique, y compris lorsqu'il s'agit de phénomènes sociaux.