

Février 2004

No. 371

**Ségrégation hommes – femmes
sur le marché du travail,
un choix professionnel ?**

Sophia Dini Richard

Chaire d'histoire et de politique économiques
Département d'économie politique
Université de Fribourg
Suisse

Je tiens à remercier le Professeur J-J Friboulet
pour ses précieuses remarques et suggestions.

Introduction

En 2000, les femmes ont gagné, en moyenne, 21,3% (secteurs privé et public confondus) de moins que les hommes. Quel que soit le niveau de qualification, la rémunération des femmes reste systématiquement inférieure à celle des hommes toutes choses égales par ailleurs.¹

Cette inégalité de revenu s'explique à la fois par des facteurs liés à l'offre de travail, c'est-à-dire les caractéristiques individuelles et les choix professionnels, et par des facteurs liés à la demande de travail, en d'autres termes la nature des emplois des divers secteurs et branches d'activité.

Plusieurs études² ont montré qu'il existe une part inexpliquée par les facteurs d'offre et de demande du différentiel de revenu que les auteurs attribuent à la discrimination. Dans le présent papier, nous considérons que la part de l'inégalité de revenu observée entre les hommes et les femmes sur le marché du travail expliquée par la discrimination est significative. Nous ne nous attarderons donc pas sur ce phénomène. Nous concentrons notre analyse sur un mécanisme de la discrimination, la ségrégation professionnelle.

De 1991 à 2002, la part des hommes dans la population active occupée a diminué, elle est passée de 58,6% en 1991 à 55,4% en 2002, contre respectivement 41,4% et 44,6% pour les femmes. La tertiarisation de l'emploi ainsi que l'augmentation du temps partiel ont favorisé le développement de l'activité des femmes. Or, des inégalités subsistent entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi. Elles restent sous-représentées dans certains secteurs, types d'emplois et de fonctions et sur-représentées dans d'autres. Le marché de l'emploi est caractérisé par une forte ségrégation professionnelle tel qu'en attestent les chiffres que nous présentons dans la première partie de ce travail. Une deuxième partie analyse les causes théoriques de la ségrégation professionnelle et des écarts de salaires.

¹ OFS (2002), *L'enquête suisse sur la structure des salaires 2000*, OFS, Neuchâtel.

² Voir par exemple AHMAD Z., FLÜCKIGER Y., SILBER J. (2002), *Analyse économique des causes des inégalités salariales entre hommes et femmes en Suisse*, Rapport scientifique final, PNR 35 : «Femmes, droits et société », Université de Genève.

1. La ségrégation professionnelle, réalité sur le marché de l'emploi suisse

Les femmes sont entrées progressivement sur le marché du travail. Elles ont continué à accomplir des tâches sociales non plus seulement au sein de la famille, mais également sur le marché du travail. Elles ont transféré leurs activités domestiques de la sphère privée à la sphère professionnelle, et ce faisant elles sont passées du métier de bénévole au métier de salariée. Ainsi, les femmes se concentrent dans un petit nombre de professions dites « féminines »³ (dans le domaine de la santé, du nettoyage, du social, de l'hôtellerie et de la restauration et du textile).

Les métiers féminins se concentrent dans le secteur des services lequel a connu la plus forte création d'emplois depuis ces dernières décennies au détriment du secteur industriel. La restructuration sectorielle a donc profité principalement aux femmes, favorisant par ailleurs la progression de la ségrégation professionnelle. La part des femmes dans les professions dites féminines n'a pas cessé d'augmenter entre 1970 et 1990.

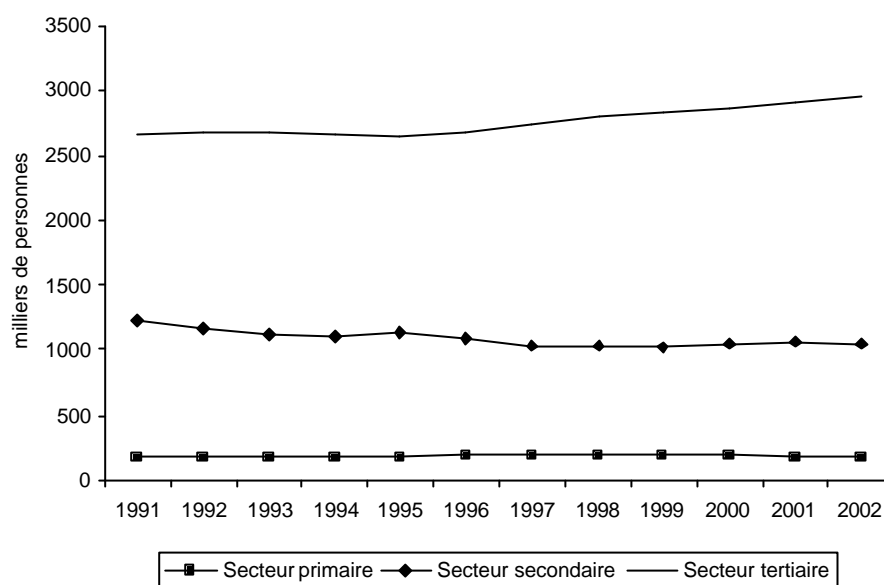
1.1. La tertiarisation de l'emploi

Le secteur des services est le premier bénéficiaire de la reprise économique durant la deuxième moitié des années 90. En effet, il enregistre la plus importante augmentation du nombre de personnes actives occupées (+ 8,1%) entre 1997 et 2002.⁴

³ « Les « professions féminines » sont celles qui comptent au moins 20 pour cent de femmes de plus que la proportion de femmes dans la population active. Même chose pour les « professions masculines » », définition du dictionnaire de l'égalité, publié en 1998 par le Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme, canton de Berne.

⁴ OFS (à publier), *Indicateurs du marché du travail 2003*, disponible à partir de septembre 2003, OFS, Neuchâtel.

Graphique 1 : Personnes actives occupées par secteur en milliers, 1991 – 2002



Source : OFS, statistique de la population active occupée (SPA0)

Il est également le secteur qui a connu la plus forte création d'emplois durant les années nonante. La tertiarisation a poursuivi sa progression entre 1997 et 2002 en Suisse.

Graphique 2: Emplois selon les secteurs, en milliers



Source : OFS, Recensement des entreprises de 2001

Le secteur industriel perd des emplois majoritairement masculins au profit du secteur des services qui compte des emplois majoritairement féminins. Aujourd'hui, cinq femmes actives occupées sur six travaillent dans le secteur tertiaire, alors que seules 12,8% de femmes actives sont occupées dans le secteur secondaire (cf. tableau 1). La part des hommes occupés dans le secteur des services a diminué ou est restée stable durant les années nonante. Le développement du secteur tertiaire offre aux femmes de nouvelles opportunités de travail. Elles se concentrent donc toujours plus dans le secteur créateur d'emplois au détriment des autres secteurs. Ainsi, la restructuration sectorielle de ces dernières décennies a favorisé les femmes.

Tableau 1 : Part des femmes actives occupées dans les secteurs tertiaire et secondaire

	1980	1990	2000	2002
Part des femmes dans l'ensemble des personnes actives occupées	36.2%	39.1%	43.6%	44.6%
Part des femmes dans l'ensemble des PAO dans le secteur tertiaire	47.3%	48.1%	52.0%	52.9%
Part des femmes dans le secteur tertiaire par rapport à l'ensemble des femmes AO	71.1%	78.2%	83.3%	84.0%
Part des femmes dans l'ensemble des PAO dans le secteur secondaire	21.9%	22.3%	22.1%	22.8%
Part des femmes dans le secteur secondaire par rapport à l'ensemble des femmes AO	23.1%	18.4%	13.0%	12.8%

AO : actives occupées

PAO : personnes actives occupées

Source : OFS, statistique de la population active occupée (SPA), calculs propres

Le salaire mensuel brut (valeur centrale) dans le secteur des services est inférieur (secteurs privé et public confondus) à celui dans le secteur secondaire. Là où les femmes sont le plus représentées, le salaire mensuel brut est le plus bas.

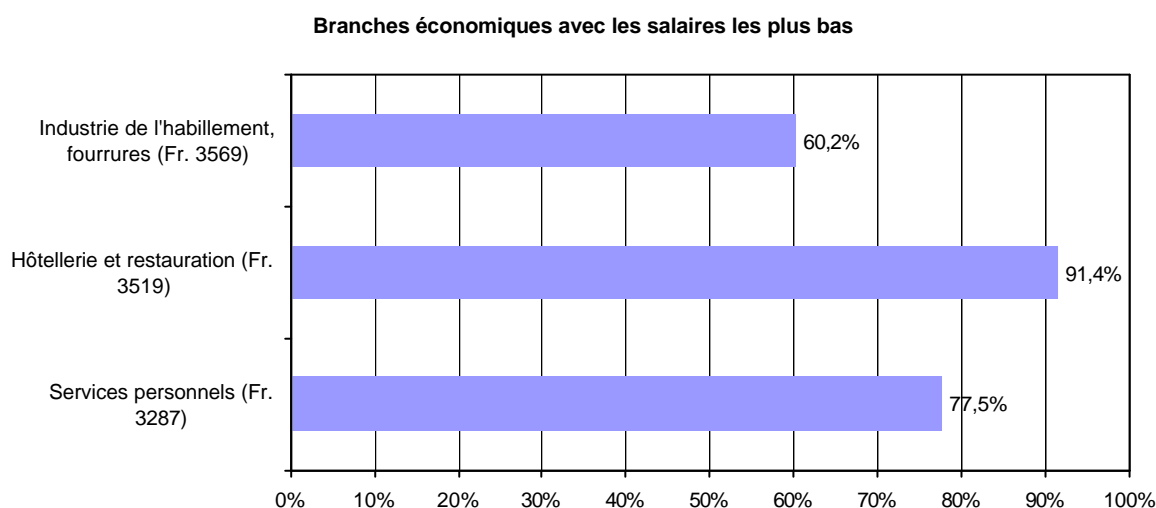
1.2. L'emploi féminin dans les branches économiques

Au sein des secteurs, les femmes sont également sur-représentées dans certaines branches économiques telles que l'"industrie de l'habillement et des fourrures" qui compte 78% de personnel féminin. Or, les branches d'activité dans lesquelles les femmes sont le mieux représentées sont également celles qui paient le moins. Les cinq branches économiques qui connaissent les salaires les plus bas sont les services personnels, l'hôtellerie et restauration, l'industrie de l'habillement et des

fourrures, l'industrie du cuir et de la chaussure et le commerce de détail. Les femmes représentent le 58% à 78% du personnel dans ces branches d'activité.

Les branches économiques à majorité féminine offrent un salaire mensuel brut inférieur aux branches économiques où les femmes et les hommes sont également représentés ou à majorité masculine. En outre, les différences de salaires entre hommes et femmes sont plus élevées dans les branches économiques où la proportion de femmes est importante. Par exemple, dans les branches économiques à salaires les plus bas, la différence de salaires est plus élevée dans l'industrie de l'habillement et des fourrures où les femmes représentent 78% du personnel que dans l'"hôtellerie et restauration" où elles représentent 58% du personnel.

Graphique 3 : Salaires féminins en % des salaires masculins selon quelques branches économiques (médiane) : secteur privé (2000)



Source : OFS, Vers l'égalité, 2000

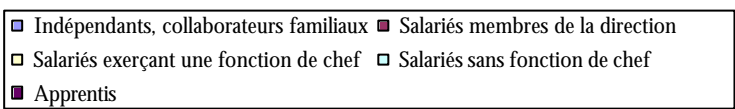
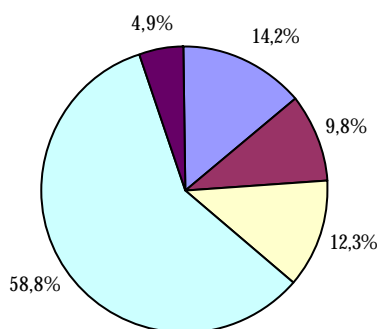
1.3. Les femmes dans les fonctions dirigeantes

En général, les femmes occupent des positions moins élevées que les hommes, même à formation et qualification égales. Les femmes salariées sans fonction dirigeante représentent 58,2% de l'ensemble des femmes actives occupées contre 38,2% des hommes. Les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes à occuper des postes de dirigeants ou de membres de la direction (deux femmes sur

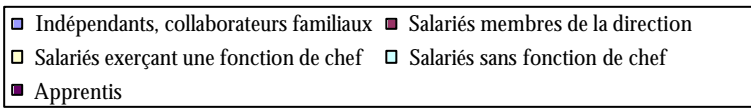
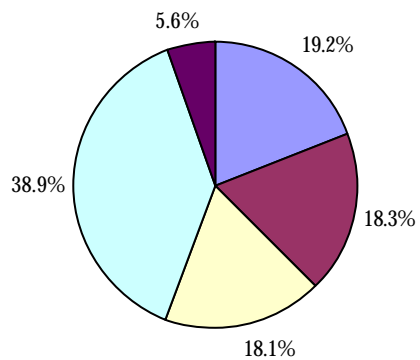
dix contre quatre hommes sur dix).

Graphique 4 : Situation dans la profession, en 2002

femmes



hommes



Source : OFS, Vers l'égalité, 2000

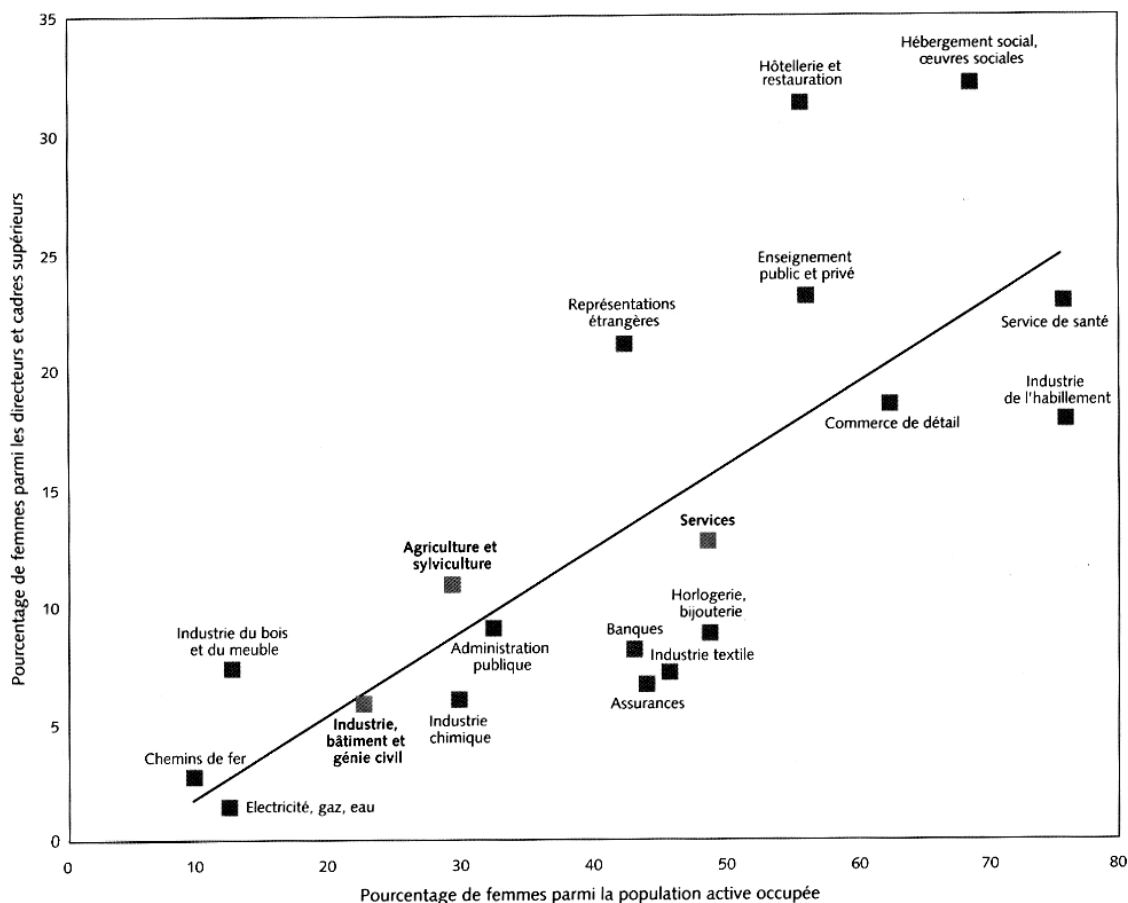
Une tendance générale se dégage du graphique ci-dessous (cf. graphique 5), "plus la proportion de femmes dans une branche économique est élevée, plus la part de femmes cadres augmente"⁵. Les femmes semblent donc avoir plus de chance d'occuper une fonction dirigeante dans les branches économiques où la part des hommes est faible. La concurrence avec les hommes y est moins forte. Cette corrélation positive n'est cependant pas automatique, en effet, la figure nous montre également qu'une proportion à peu près égale de personnel féminin par rapport à l'ensemble de la population active occupée n'implique pas automatiquement des proportions équivalentes de femmes dans des positions de directeurs et de cadres supérieurs. En effet, l'industrie de l'habillement et des fourrures compte la même proportion de femmes que le service de santé, or le taux de directrices et de cadres supérieures y est inférieur de 10 points. C'est dans les branches économiques situées en dessous de la diagonale que les possibilités d'avancement sont les plus limitées.

Par ailleurs, le pourcentage de femmes parmi les directeurs et cadres supérieurs ne dépasse pas le 35%. Ainsi, même dans les branches économiques où les femmes sont très présentes, les hommes accèdent plus facilement à des fonctions dirigeantes que les femmes. Le pourcentage de femmes parmi les directeurs et cadres supérieurs dans le domaine de l'hôtellerie et restauration se monte à 32%, il constitue un des taux les plus élevés.

⁵ BÜHLER Elisabeth (2002), *Atlas suisse des femmes et de l'égalité*, Collection "Analyses sociales", Editée par le Programme prioritaire DEMAIN LA SUISSE, Seismo, Zürich.

Graphique 5 : Pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble de la population active occupée et à l'ensemble des directeurs et cadres supérieurs selon le secteur économique et une sélection de classes économiques en 1990

Pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble de la population active occupée et à l'ensemble des directeurs et cadres supérieurs selon le secteur économique et une sélection de classes économiques en 1990



Source : Atlas suisse des femmes et de l'égalité, p.56

Comment expliquer la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes? Plusieurs études ont montré qu'elle est en partie due à des caractéristiques personnelles. Des facteurs tels que l'âge, une carrière professionnelle discontinue ainsi qu'un manque de flexibilité et de disponibilité empêchent l'accès à des postes supérieurs. En outre, ces études ont également montré qu'elle est due à un processus de sélection discriminatoire des employeurs à l'encontre des femmes. Nous approfondirons cette hypothèse dans la partie analytique de ce travail.

Le salaire des cadres varie fortement selon le sexe et selon les branches économiques⁶. En 2000, les femmes gagnent en moyenne, à l'échelon le plus élevé, 2'482 francs de moins que les hommes occupant cette même fonction. De plus, les femmes sont sous-représentées dans les fonctions dirigeantes des branches économiques qui paient le plus leurs directeurs et cadres supérieurs. Les branches dans lesquelles les femmes sont le mieux représentées dans les fonctions dirigeantes connaissent une faible rémunération. En 2000, le salaire mensuel brut est en moyenne de 5'995 francs pour les cadres supérieurs dans l' « hôtellerie et la restauration ». Les femmes représentent plus de 30% des directeurs et cadres supérieurs en 1990 dans cette branche économique. Plus on monte dans la hiérarchie et plus l'écart de salaires entre hommes et femmes tend à s'accroître.

1.4 La progression du travail à temps partiel

Dans la décennie nonante, la croissance de l'emploi est due exclusivement à l'augmentation des emplois à temps partiel. En 2000, presque une femme occupée sur deux travaille à temps partiel, contre moins d'un homme sur dix (cf. tableau 2). Ainsi, parmi les personnes actives occupées à temps partiel, 79,7% sont des femmes en 2002. De 1985 à 1995, le nombre de femmes travaillant à temps partiel s'est accru en moyenne de 50%, tandis que le nombre d'emplois à temps plein occupés par des femmes a diminué durant cette même période. La progression du travail à temps partiel a donc profité à l'augmentation du taux d'activité des femmes et à leur maintien sur le marché du travail.

⁶ OFS (2001), « Différences de rémunération du travail très marquées selon les secteurs économiques et les catégories de salariés », *Enquête suisse sur le niveau et la structure des salaires en 2000* Communiqué de presse, OFS, Neuchâtel.

Tableau 2: Répartition des personnes occupées à plein temps et à temps partiel selon le sexe, secteurs privé et public confondus, 2000

Sexe	Total %	Plein temps % (90% ou plus)	Temps partiel % (moins de 90%)
Femmes	100	53	47
Hommes	100	92	8
Total	100	77	23

Source : OFS, L'enquête suisse sur la structure des salaires 2000

Le temps partiel se pratique surtout dans le secteur et les branches économiques où les femmes sont sur-représentées. En 2001, 34% des personnes qui travaillent dans les services sont occupées à temps partiel contre seulement 11% dans le secteur industriel. Plus de 50% des personnes employées dans l'enseignement, la santé et les activités sociales sont occupées à temps partiel. Dans ces branches économiques, la part des femmes est supérieure à la moyenne.

Une étude⁷ a montré que le travail à temps partiel, autrefois mal vu par les employeurs, engendre un effet positif sur le salaire des femmes. Il semblerait que les employeurs reconnaissent des avantages liés au travail à temps partiel. Ce qui est vrai pour les femmes semble par contre ne pas l'être pour les hommes. En effet, le travail à temps partiel est pénalisé pour les hommes. Toutefois, il est toujours désavantageux, autant pour les femmes que pour les hommes, du point de vue de la sécurité sociale et des chances de promotion professionnelle.

1.5. L'emploi féminin dans les professions

La concentration des femmes dans les cinq plus importants groupes de professions typiquement « féminins » est de 57% en 1990, alors que la concentration dans les cinq plus importants groupes de professions typiquement « masculins » est moindre chez les hommes (31,8% en 90). Parmi les 57%, 25,1% des femmes travaillent dans des professions commerciales et administratives, 12,7% sont

⁷ FLÜCKIGER Y., RAMIREZ J. (2000), *Vers l'égalité des salaires ? Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 1994 et 1996*, Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève, Genève.

occupées dans des professions de l'achat et de la vente, 7,7% dans des professions de la restauration et de l'hôtellerie, 7,5% dans des professions paramédicales et finalement 4% dans des professions du nettoyage et de l'entretien.

L'indice de dissimilarité (appelé aussi l'indice de Duncan) permet de mesurer le degré de ségrégation que ce soit au niveau des formations choisies ou au niveau des professions exercées. L'indice cité est appliqué sur les groupes de professions « masculins » et « féminins » afin d'évaluer le degré de ségrégation sexuelle sur le marché suisse de l'emploi. L'indice mesure ainsi « la répartition inégale des femmes et des hommes dans les différentes professions. Sa valeur exprime alors la part des hommes ou des femmes qui devraient théoriquement changer d'activité professionnelle pour assurer une représentation parfaitement équitable des sexes sur le marché du travail. »⁸. La valeur de cet indice se situe entre 0 et 1. Plus il est élevé, plus la ségrégation est importante.⁹

En 1990, le calcul de l'indice pour les 85 groupes de professions pour l'ensemble de la population active donne une valeur moyenne de 0,61 pour la Suisse, cela signifie que 61% des personnes actives devraient changer de professions pour assurer une répartition équitable entre les femmes et les hommes selon le pourcentage qu'ils représentent dans la population active. Le marché suisse de l'emploi connaît une forte ségrégation professionnelle entre hommes et femmes au niveau des professions.

Pourquoi les femmes se concentrent-elles dans le secteur des services, dans certaines professions et branches économiques qui offrent un salaire mensuel bas ? Quelles sont les causes de la ségrégation professionnelle sur le marché de l'emploi ? Les théories de la ségrégation professionnelle que nous présentons dans la deuxième partie du présent papier nous permettent de répondre partiellement à ces questions.

⁸ BÜHLER Elisabeth (2002), op. cit, p.108.

⁹ Les différents indices utilisés dans la littérature pour mesurer la ségrégation professionnelle reposent sur la même hypothèse de départ selon laquelle il y a ségrégation sexuelle lorsqu'il existe une différence significative de distribution des femmes et des hommes entre les diverses professions considérées. L'indice le plus fréquemment utilisé est l'indice de

Duncan et Duncan (1955). Il est défini de la manière suivante : $I_d = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$ n est le nombre de professions

considérées et F et M correspondent respectivement au nombre total de femmes et d'hommes actifs. Cet indice indique le nombre de femmes qui devraient changer d'emploi pour qu'il n'y ait plus de divergences entre les professions exercées par les hommes et les femmes.

2. Les théories des inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi

2.1. L'offre de travail des femmes, leurs choix professionnels

Selon la théorie néoclassique du capital humain (cf. G. Becker, 1985), les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, car leur productivité est inférieure à celle des hommes. La différence de productivité est due à leurs caractéristiques personnelles, à une formation plus courte, à une expérience moins importante ou encore à un parcours professionnel discontinu. Il en est ainsi car elles sont entièrement responsables des tâches ménagères et familiales.

Or, les différences de niveau de formation entre les femmes et les hommes tendent à se réduire au cours du temps. En effet, aujourd'hui, les femmes suivent plus facilement une formation professionnelle et même si la progression de la part des femmes qui effectuent une formation professionnelle supérieure, en hautes écoles spécialisées ou à l'université n'est pas aussi forte que celle des hommes, la part des femmes parmi les étudiants en formation universitaire a plus que doublé entre 1980 et 2000. D'autre part, les femmes connaissent un parcours professionnel continu (la courbe d'activité féminine n'est plus « bimodale », ou en forme de M, mais se présente comme un U renversé). De plus, la diminution du taux de fécondité ainsi que le recul de l'âge du mariage ont réduit le poids des tâches ménagères et familiales. L'augmentation du nombre de femmes célibataires et de familles monoparentales dont le seul parent est la mère pose la nécessité pour la femme de travailler afin de subvenir à ses besoins ou à ceux de la famille. Comment expliquer alors les inégalités observées entre hommes et femmes sur le marché du travail ?

Dans l'optique néo-classique, Harriet Zellner a tenté de démontrer qu'il existe une relation entre le taux de salaire et le taux d'occupation. Dans certaines professions, le taux de salaire horaire est indépendant du taux d'occupation (taux de salaire que nous appellerons w) alors que dans d'autres, il croît en fonction du taux d'occupation. Dans ce dernier cas, le taux de salaire horaire de départ est inférieur à w , or il croît et va donc, pour un certain taux d'occupation t , dépasser le taux de salaire horaire w . Ainsi, les individus qui choisissent un taux d'occupation inférieur à t préféreront travailler dans le secteur qui offre un taux de salaire horaire w , constant, alors que ceux qui choisissent un taux d'occupation supérieur à t préféreront travailler dans le secteur qui offre un salaire horaire croissant. On peut donc s'attendre à ce que les femmes se concentrent dans des secteurs ou des branches

économiques différents des hommes si elles choisissent des taux d'occupation relativement faibles.

Les chiffres nous montrent que les femmes travaillent majoritairement à temps partiel et continuent de s'occuper des tâches ménagères et familiales, alors que les hommes choisissent de travailler à temps plein¹⁰. Ainsi, les femmes se dirigent vers des emplois qui sont plus avantageux à temps partiel, mais qui offrent néanmoins un salaire horaire inférieur à temps plein et qui restreignent leurs chances de promotion professionnelle. Les femmes font ce choix, car à formation et qualification égales, elles constatent qu'elles n'accèdent pas à des occupations identiques aux hommes, elles sont donc incitées à moins se former et acquérir une expérience moindre. Elles n'investissent pas suffisamment dans leur emploi et ne se donnent donc pas les chances d'accéder aux mêmes postes que les hommes. Outre les différents choix professionnels, les femmes sont donc soumises à "un processus de socialisation". Il s'agit donc d'une forme particulière de discrimination.¹¹

Selon la théorie de Zellner, nous devrions nous attendre à ce que les femmes choisissent des professions identiques aux hommes si elles décident de travailler à temps plein. Or, en Suisse, les études montrent que même si les femmes décident de travailler à temps plein et ont passé plusieurs années dans la vie active, elles connaissent une forte ségrégation professionnelle au niveau des positions hiérarchiques. Ahmad et al. observent « que si, au moment de l'entrée dans la vie active, les femmes et les hommes occupent des positions relativement similaires, situées au bas de la hiérarchie, l'ampleur de la ségrégation sexuelle augmente très fortement par la suite au fur et à mesure que la population avance dans l'âge ».

L'existence d'une relation entre le taux de salaire horaire et le taux d'occupation suffit à expliquer pourquoi les femmes se concentrent dans certains secteurs, professions ou positions lorsqu'elles travaillent à temps partiel, mais n'explique pas pourquoi elles n'accèdent pas aux mêmes postes que les hommes lorsqu'elles travaillent à temps plein. Le marché du travail semble à nouveau exercer une forme particulière de discrimination à l'encontre des femmes.

¹⁰ Voir Ahmad, Flückiger et Silber (2002) concernant l'analyse de la pertinence de la théorie d'Harriet Zellner appliquée aux données suisses.

¹¹ Voir Ahmad, Flückiger et Silber (2002), op. cit., p. 77.

2.2. La demande de travail des femmes

Les choix professionnels ne permettent pas d'expliquer entièrement les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Par exemple, nous avons vu que les femmes ont plus difficilement accès aux emplois avec des fonctions dirigeantes. Cela est dû en partie à leurs caractéristiques personnelles mais également à une attitude discriminatoire des employeurs à l'encontre de la population féminine.

Harriet Zellner reprend cette dernière hypothèse dans un article paru dans «*The American Economic Review*»¹² en 1972. Dans cet article, elle explique la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes par une demande réduite des femmes dans le secteur dit « masculin ». Selon H. Zellner, c'est la discrimination envers les femmes occupées dans des professions dites « masculines » qui joue un rôle central dans l'explication de la ségrégation professionnelle et des bas salaires relatifs.

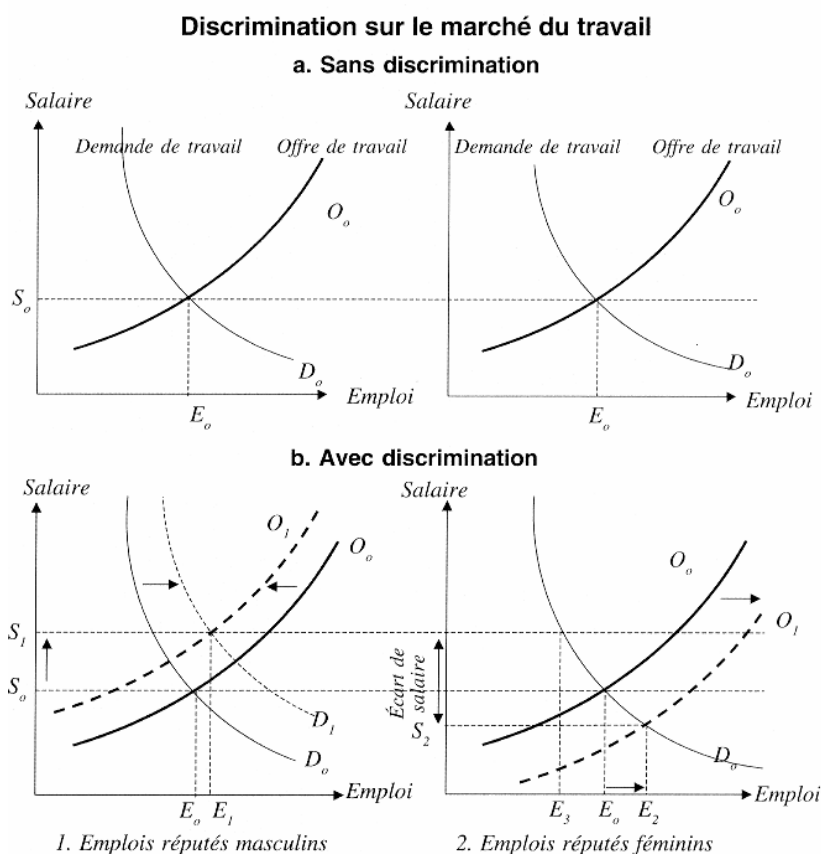
En effet, la faible demande de femmes dans le secteur masculin augmente leur offre dans des professions pour lesquelles les hommes ne sont pas préférés aux femmes. Ce phénomène crée et maintient un secteur dit « féminin ». La discrimination diminue le salaire des femmes dans le secteur masculin par la réduction de la demande de femmes¹³ et indirectement diminue le salaire de ces dernières dans le secteur féminin par l'augmentation de l'offre des femmes dans ce secteur.

L'hypothèse avancée par Zellner s'apparente à la théorie néoclassique de la discrimination de Becker (1971). Cette dernière est fondée sur l'idée qu'il existe deux marchés du travail distincts, le marché de l'emploi dit « masculin » et le marché de l'emploi dit « féminin ». Sur le premier marché, les emplois sont valorisés alors que sur le second, ils sont dévalorisés.

¹² ZELLNER H. (1972), «Discrimination Against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage », in *The American Economic Review* Volume 62, Issue ½, pp. 157 – 160.

¹³ En effet, dans le secteur des emplois dits masculins, les employeurs ont une préférence pour les hommes par rapport aux femmes qui leur sont comparables. Il en résulte un déplacement de la courbe de demande de femmes vers la gauche par rapport à la courbe de demande qui prévaut dans ce secteur dans une situation sans discrimination. Ainsi, le comportement discriminatoire des employeurs diminue directement le salaire des femmes dans le secteur des emplois dits masculins par la réduction de la demande de femmes dans ce secteur.

Graphique 6: La théorie néoclassique de la discrimination



Source : Majnoni d'Intignano B. (1999), p. 28

Les graphiques de la partie a montrent le salaire et le niveau de l'emploi (S_0 et E_0) en l'absence de discrimination. La demande et l'offre sont égales sur les deux marchés.

La partie b montre les salaires et les niveaux d'emploi en présence de discrimination. Les femmes se voient refuser des postes sur le marché du travail masculin et renoncent donc à les obtenir. A qualification égale, la demande de travail sur le marché des emplois réputés masculins est plus élevée et l'offre totale est plus faible que dans la situation sans discrimination. Ce qui crée une rareté artificielle. Le salaire croît de S_0 à S_1 .

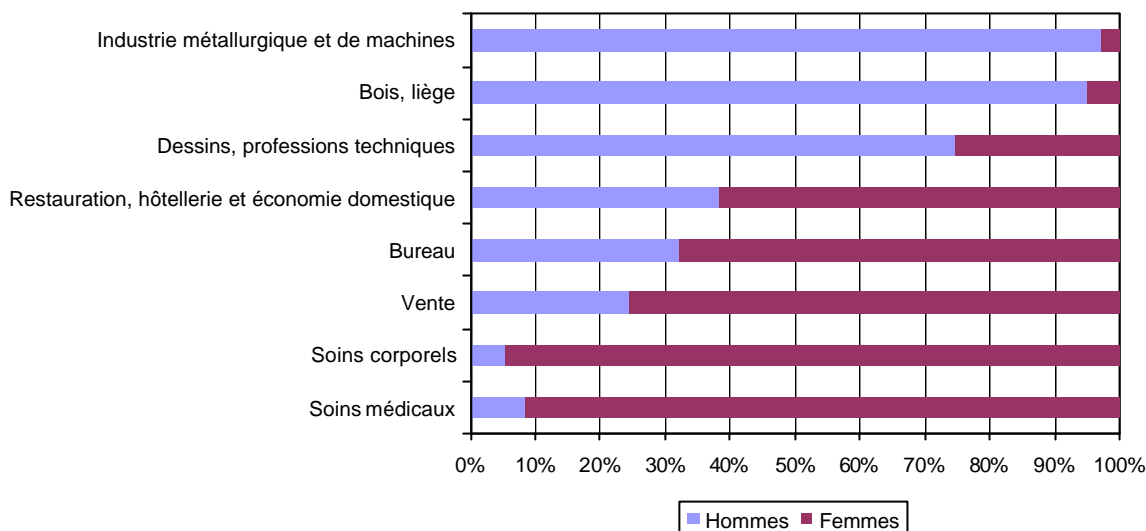
Les femmes augmentent leur offre pour des emplois réputés féminins, créant ainsi une abondance de main-d'œuvre artificielle (le nombre d'emplois passent du niveau E_0 au niveau E_2). Le salaire sur le marché des emplois réputés féminins (S_2) est inférieur au salaire sur le marché des emplois réputés masculins (S_1).

Selon l'étude menée par Ahmad et al., un accroissement du taux d'activité des femmes permettrait de réduire significativement la ségrégation sexuelle sur le marché du travail. Or, Harriet Zellner montre qu'il ne suffit pas de favoriser l'entrée et de maintenir les femmes sur le marché de l'emploi, il faut que cette augmentation corresponde à une augmentation du nombre relatif des femmes employées dans les professions masculines.

En effet, cette augmentation génère un déplacement de la courbe de demande de femmes dans le secteur masculin vers la droite. Ce mouvement positif de la demande peut être attendu dans la mesure où premièrement, les femmes qui sont occupées dans les professions masculines discriminent peu ou pas envers les femmes qui ne sont pas occupées dans ces professions. Une augmentation de leur nombre relatif va diminuer le niveau de discrimination envers les femmes dans ce secteur. Deuxièmement, si la discrimination est basée sur une préférence erronée, en d'autres termes, les employeurs sous-estiment les capacités des femmes, la demande de femmes dans des professions masculines croît lorsque la performance des femmes est perçue comme étant égale à celle des hommes. Finalement, l'intégration professionnelle des femmes dans le secteur des emplois masculins affaiblit l'image de ce qui est proprement une activité féminine de ce qui est une activité masculine et diminue ainsi la discrimination délibérée, c'est-à-dire la préférence subjective pour les hommes.

En Suisse, en 2000/2001, le choix des professions est toujours marqué par l'appartenance sexuelle (cf. graphique 7). La part des femmes parmi les jeunes gens qui choisissent des professions de bureau représente près des deux tiers des effectifs. Les hommes sont les mieux représentés dans les professions de la métallurgie et de l'industrie des machines, dans les métiers du bois et les professions techniques. Les femmes sont le mieux représentées dans les professions médicales, dans le secteur des soins corporels et de la vente.

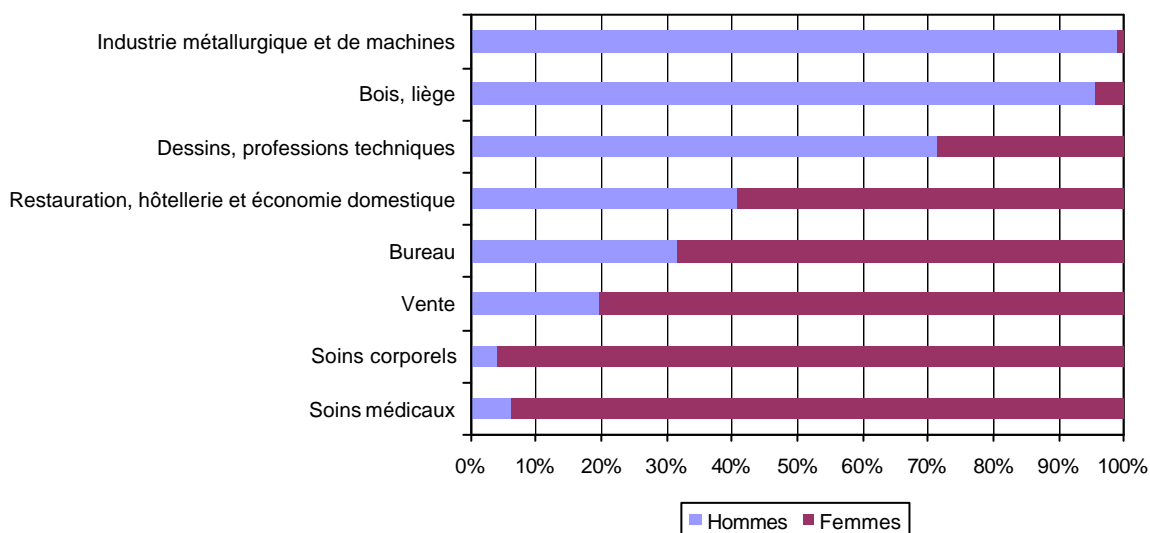
Graphique 7 : Part des femmes et des hommes au total des effectifs en apprentissage dans une sélection de groupes de professions, en 2000/01



Source : OFS, Formation scolaire et professionnelle, 2002

On observe une évolution minimale depuis 1990.

Graphique 8 : Part des femmes et des hommes au total des effectifs en apprentissage dans une sélection de groupes de professions, en 1990/91



Source : OFS, Formation scolaire et professionnelle, 2002

Dans la première partie de ce travail, nous avons vu que les femmes se concentrent majoritairement

dans cinq groupes de professions typiquement féminines, c'est-à-dire, les professions commerciales et administratives, les professions de l'achat et de la vente, les professions de la restauration et de l'hôtellerie, les professions paramédicales et finalement, les professions du nettoyage et de l'entretien. Il semble donc que les femmes continuent de travailler dans les professions pour lesquelles elles ont été formées. La concentration des femmes est importante que ce soit en termes de choix de formation ou de profession exercée. On observe donc une offre faible des femmes pour les métiers typiquement masculins. Ainsi, même si le taux d'activité des femmes s'accroît, cette augmentation ne profitera pas à une diminution de la ségrégation professionnelle et de la discrimination sur le marché de l'emploi puisque les femmes continueront de se concentrer dans le secteur des emplois féminins.

Le déplacement positif de la courbe de demande de femmes dans le secteur masculin n'est donc pas automatique lorsque le nombre relatif de femmes augmente. D'autres paramètres interfèrent, en particulier l'image sociale de ce qui est proprement une activité féminine de ce qui est une activité masculine. Les choix de formation ou l'exercice d'une profession sont soumis à des conventions sociales qui maintiennent l'existence de deux groupes de métiers dits « féminins » et « masculins ».

Nous n'avons présenté ici que deux visions de l'explication de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Or d'autres théories économiques mais également socioculturelles ont été avancées pour expliquer ce phénomène. Nous laissons le soin au lecteur de s'y rapporter pour compléter la présente analyse.

3. Conclusion

La ségrégation professionnelle est importante sur le marché de l'emploi en Suisse. Comme l'ont montré les chiffres dans la première partie de ce travail, les femmes sont sur-représentées dans le secteur des services et dans certaines professions. D'autre part, elles occupent majoritairement des postes sans fonction dirigeante. Les choix professionnels expliquent pour une grande part les inégalités observées entre hommes et femmes sur le marché du travail. Cependant, deux formes particulières de discrimination viennent compléter l'explication de ces disparités, les conventions sociales et l'attitude discriminatoire des employeurs à l'encontre de la population féminine. En effet, les femmes savent, avant même leurs choix de formation et leurs choix professionnels, qu'elles n'auront pas accès aux mêmes postes que les hommes et qu'elles continueront de s'occuper des tâches ménagères et familiales. Elles choisissent alors des formations et professions qui leur permettent de travailler à temps partiel ou de s'arrêter momentanément de travailler. Elles sont donc moins bien formées et acquièrent moins d'expérience que les hommes. Même pour celles qui décident d'entreprendre une formation similaire à celle des hommes, l'accès à des postes à responsabilité est limité. Le marché du travail est dominé par une préférence subjective pour les hommes.

Les propositions avancées par Harriet Zellner et Ahmad et al., à savoir de favoriser l'augmentation du taux d'activité des femmes ainsi que l'augmentation de leur taux d'occupation ne semble pas réduire la ségrégation professionnelle et la discrimination sur le marché de l'emploi. La question plus profonde du rôle social de l'homme et de la femme occupe une place importante dans les choix professionnels de l'un et de l'autre et dans la détermination de la demande de femmes sur le marché de l'emploi.

Il faut donc agir à la fois en amont et en aval du marché du travail en permettant aux femmes d'accéder aux mêmes postes que les hommes, mais également en motivant les jeunes filles à plus se former et à acquérir une plus grande expérience. Par ailleurs, il faut modifier l'image que se fait la société de ce qu'est une activité typiquement féminine de ce qu'est une activité typiquement masculine et revaloriser la performance des femmes afin que les employeurs ne sous-estiment plus leurs capacités. Finalement, une loi du travail plus adaptée aux besoins des hommes et des femmes permettrait de diminuer la ségrégation professionnelle sur le marché de l'emploi.

Bibliographie

AHMAD Z., FLÜCKIGER Y., SILBER J. (2002), *Analyse économique des causes des inégalités salariales entre hommes et femmes en Suisse*, Rapport scientifique final, PNR 35 : «Femmes, droits et société», Université de Genève.

ANKER R. (1997), "Ségrégation professionnelle hommes – femmes : les théories en présence", *Revue internationale du travail*, Volume 136, Numéro 3, BIT, Genève.

BECKER G. S. (1985), "Human capital and the Sex Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, Janvier, 3.

BECKER G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*, Harvard University Press.

DUNCAN O.D., DUNCAN B. (1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indices", in *American Sociological Review*, 20 (2), pp. 210 – 217.

FLÜCKIGER Y., RAMIREZ J. (2000), *Vers l'égalité des salaires ? Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 1994 et 1996*, Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève, Genève.

GUNDERSON M. (1994), *Comparable worth and gender discrimination : An international perspective*, BIT, Genève.

MAJNONI D'INTIGNANO B. (1999), *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Conseil d'Analyse économique du Premier Ministre, La documentation française, Paris.

ZELLNER H. (1975), « The Determinants of Occupational Segregation », in *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, publié par Lloyd C., Columbia University Press, New-York.

ZELLNER H. (1972), « Discrimination Against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage », in *The American Economic Review*, Volume 62, Issue ½, pp. 157 – 160.

BÜHLER Elisabeth (2002), *Atlas suisse des femmes et de l'égalité*, Collection "Analyses sociales", Editée par le Programme prioritaire DEMAIN LA SUISSE, Seismo, Zürich.

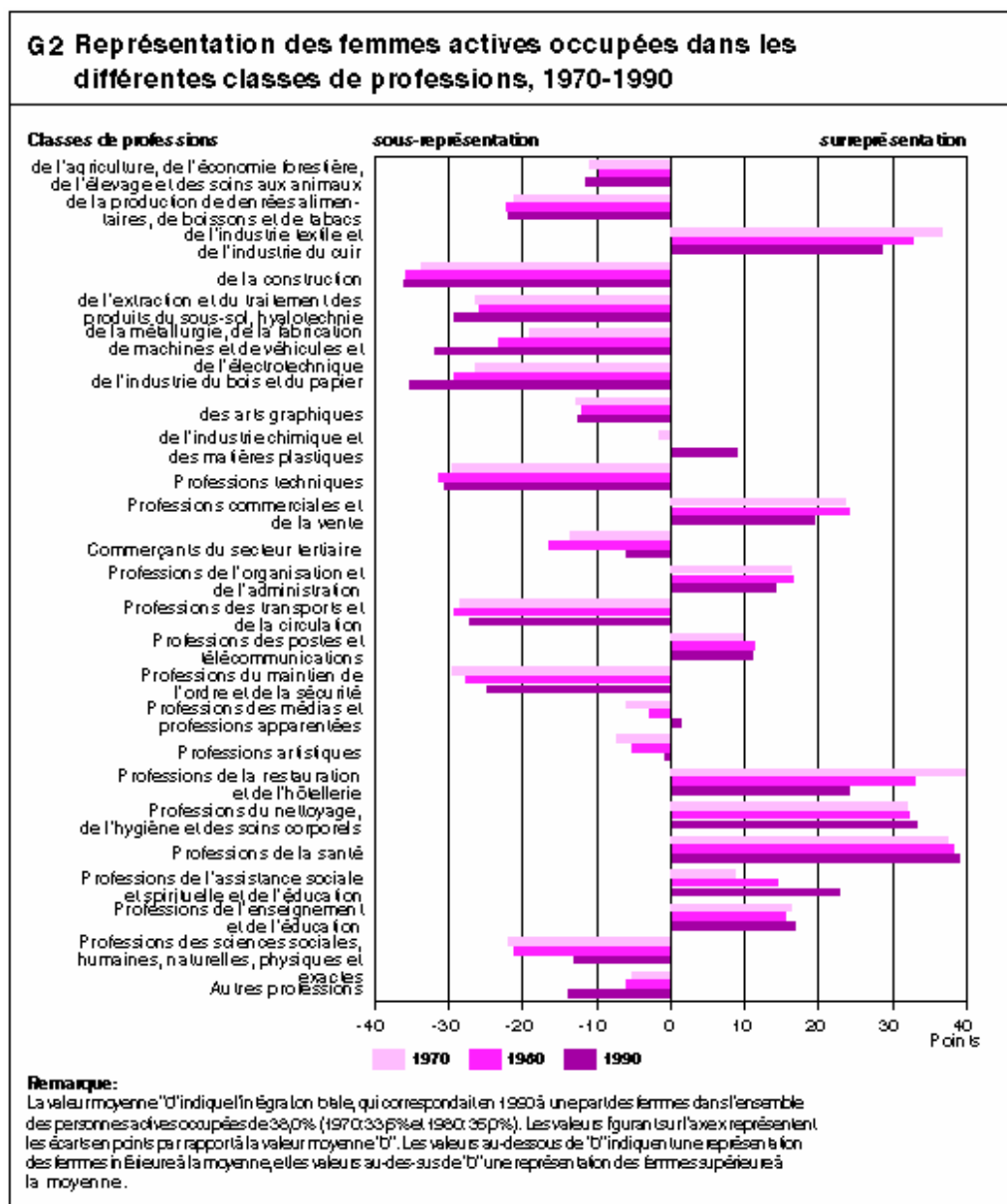
OFS (2002), *L'enquête suisse sur la structure des salaires 2000*, OFS, Neuchâtel.

OFS (2000), *L'enquête suisse sur la population active (ESPA) en 2000*, OFS, Neuchâtel.

Site web de l'Office Fédéral de la Statistique : www.statistik.admin.ch

Annexes

Graphique : Représentation des femmes actives occupées dans les différentes classes de professions, 1970 – 1990



Source : OFS, « L'égalité professionnelle entre les sexes - un mythe ? », communiqué de presse no 7/1996