

2.1. Discriminations ethniques et de genre : mesure et méthodes de décomposition

Axel Demenet – IRD-DIAL, Jean-Pierre Cling – Université Paris 13, Christophe Jalil Nordman IRD-DIAL, Mireille Razafindrakoto – IRD-DIAL, François Roubaud – IRD-DIAL

La question des discriminations ethniques et de genre est centrale au Viêt Nam : les femmes sont-elles réellement mieux traitées que dans d'autres pays en développement, comme cela est souvent avancé ? Comment expliquer l'écart croissant observé sur une moyenne période entre la majorité Kinh et les autres ethnies en matière de réduction de la pauvreté ? La question se pose également à l'échelle de l'Asie du Sud-Est avec la même acuité, et plus largement dans la plupart des pays en développement.

L'objectif de l'atelier est de présenter et de mettre en application les outils méthodologiques développés notamment par les économistes pour traiter ces questions. En s'appuyant sur une série d'enquêtes auprès des ménages principalement vietnamiennes (VHLSS – *Việt Nam Household Living Standard Survey*, LFS – *Labor Force Survey*), les stagiaires sont initiés aux méthodes standard de mesure des discriminations (fondements théoriques et limites) ; des exercices pédagogiques appliqués de mise en œuvre sont proposés sur papier et sur ordinateurs – avec le logiciel *Stata*. Une mise en perspective avec des résultats obtenus

sur d'autres continents, notamment en Afrique, permet de stimuler la réflexion.

(Retranscription)

Journée 1, lundi 18 juillet

Présentation des formateurs et des stagiaires (cf. liste des stagiaires en fin de chapitre et biographies)

[Mireille Razafindrakoto]

Vos attentes sur l'apprentissage du logiciel *Stata* m'amène à souligner que notre objectif n'est pas seulement de manipuler l'outil informatique mais de tenter de comprendre notre démarche et d'analyser la thématique de ces Journées fondées sur des échanges de compétences.

[François Roubaud]

Nous allons aborder les questions ethniques et de genre du point de vue quantitatif au Viêt Nam, mais aussi en procédant à une

ouverture vers d'autres pays et régions du monde.

La thématique des JTD 2011 est importante à la fois pour comprendre les sociétés en général mais aussi pour mettre en place des politiques de développement. La question du genre est à l'évidence universelle ; celle des groupes ethniques reflète la diversité des situations selon les pays. Nous pourrions élargir notre perspective à d'autres groupes favorisés ou défavorisés : des groupes religieux, des groupes sociaux, des groupes d'âges, etc. Ce que l'on va vous présenter cette semaine, décliné sur le genre et l'éthnicité, peut être étendu à d'autres sujets, à des thèmes de recherche extrêmement différents.

L'économie, les sciences sociales quantifiées ont développé des instruments de mesure – les enquêtes – et d'analyse – les techniques de décomposition des écarts de genre et ethniques, qui sont des instruments puissants pour essayer de répondre de manière quantitative aux questions de discrimination. Notre approche est quantitative et doit d'être croisée par une analyse qualitative, afin d'établir un diagnostic en profondeur.

Le programme de formation est construit en deux temps principaux : une transmission de connaissance ponctuée d'échanges jusqu'à jeudi matin ; une fin de semaine structurée à partir de travaux de groupe. Vous produirez ainsi vos propres résultats, qui seront présentés au sein de l'atelier mais aussi dans le cadre de la restitution collective de samedi matin.

Les journées seront divisées en quatre sous-parties : deux sessions bien identifiées en matinée et deux autres sessions l'après-

midi. Nous alternerons transfert de savoir – concepts, résultats des méthodes – et exercices pratiques d'initiation puis de calculs avec le logiciel *Stata*.

Déroulons ensemble le programme de la semaine :

- nous traiterons aujourd'hui des statistiques de genre : pourquoi et comment en faire ? Cet après-midi, nous entamerons une initiation à *Stata* en utilisant la base de données de l'enquête-emploi du Viêt Nam de 2007. Nous conclurons l'après-midi de la deuxième session par une présentation portant sur la question du genre au Viêt Nam ;
- journée de mardi. Nous travaillerons sur les indicateurs du marché du travail en lien avec la question du genre : insertion sur le marché du travail, concepts de marché du travail, de chômage, le sous-emploi, etc. Puis, nous passerons à une session d'applications qui sera à la fois consacrée à la programmation des indicateurs et à la discussion des résultats. L'après-midi sera consacré à une présentation de l'état des ethnies au Viêt Nam et dans la région Sud-Est asiatique. Dans une seconde partie, nous procéderons à une nouvelle application sur *Stata* portant sur la qualité de l'emploi selon le genre et l'éthnicité ;
- première session de mercredi. Nous examinerons les techniques de décomposition : quelles en sont les principes, comment les mettre en œuvre ?
- les deux demi-journées de mercredi et de jeudi matin seront consacrées à la fin de l'exposé sur les techniques de décomposition ;
- nous passerons aux travaux de groupe l'après-midi du jeudi et la matinée du vendredi. Vous devrez élaborer un

diagnostic de la situation ethnique et de genre dans une des six régions du Viêt Nam – une province par groupe. La base de données vous permettra de faire ce diagnostic. Vous serez chargés de rédiger un document synthétique, d'analyser les résultats sur la situation du genre et des groupes ethniques dans une région, à partir d'un travail collectif.

Les groupes doivent être diversifiés, pluridisciplinaires avec au moins une ou deux personnes en charge des calculs ; il vous faut mélanger les nationalités et les genres ;

- la présentation des résultats à l'ensemble de l'atelier se tiendra vendredi après-midi ;
- enfin, dernière étape, nous finaliserons ensemble la synthèse des travaux de la

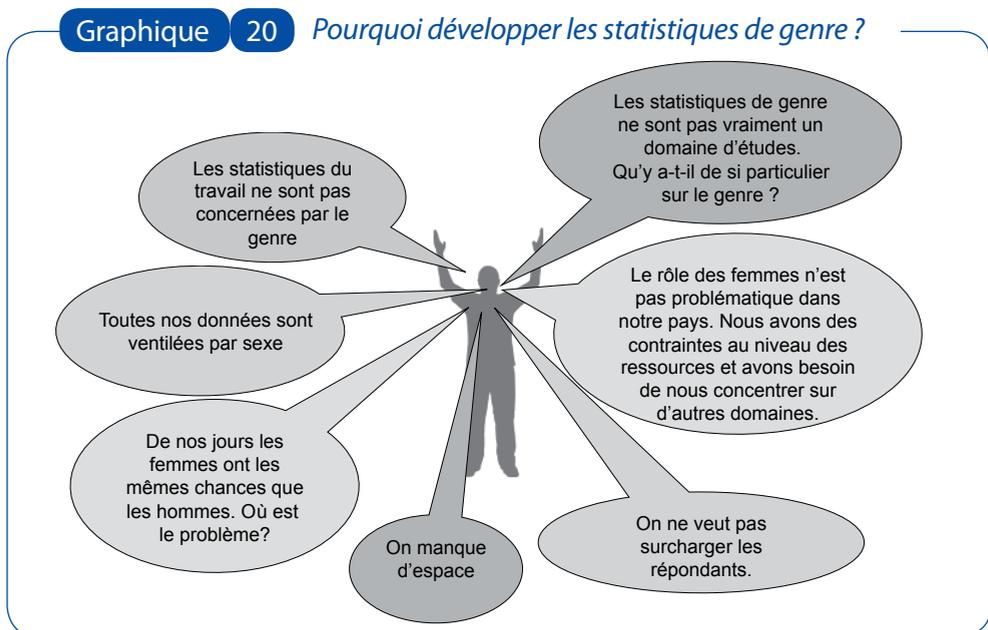
semaine pour une présentation orale par deux personnes du groupe, samedi prochain, devant l'ensemble des stagiaires et formateurs des JTD 2011.

Afin de préparer la première étape de travail sur Stata, les données de l'enquête-emploi sont enregistrées sur chaque ordinateur.

2.1.1. Développer les statistiques de genre

[Christophe Jalil Nordman]

Nous allons poursuivre cette matinée par un plaidoyer préparé par la Banque mondiale pour le développement des statistiques de genre^[8].



Sources : United Nations Economic Commission for Europe - Statistics Division. World Bank Institute - Poverty Reduction and Economic Management Division. 2007 The World Bank Group, UNECE.

[8] Toutes les figures utilisées dans cette intervention sont tirées de : United Nations Economic Commission for Europe - Statistics Division. World Bank Institute - Poverty Reduction and Economic Management Division. 2007, The World Bank Group, UNECE.

À l'argumentaire proposé *supra*, nous devons répondre que les statistiques de genre sont un champ qui traverse tous les domaines des statistiques. Il s'agit d'identifier, de produire, de diffuser et d'analyser les statistiques, afin de comprendre comment la question du genre affecte les individus et la société.

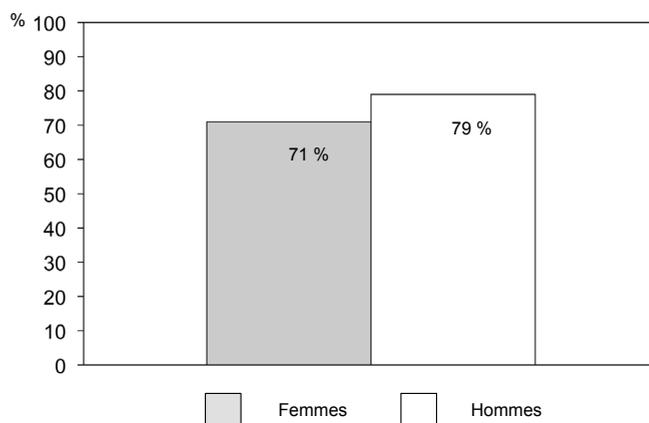
C'est une façon de montrer comment les différences entre sexes peuvent influencer le développement économique et social des pays.

Le sexe est différent de la notion de genre, toutefois les deux sont souvent confondus. La catégorie « sexe » se réfère aux différences biologiques entre les hommes et les

femmes alors que la notion de *genre* est une construction sociale qui donne aux hommes et aux femmes un rôle particulier dans la société. Nous utilisons donc ces deux termes de façon différenciée en faisant référence à ces deux notions particulières ; la différence de sexe est inchangeable alors que la différence de genre peut être influencée par les choix des politiques.

Les statistiques de genre ne concernent pas seulement les femmes mais concernent aussi le rôle des femmes et des hommes dans la société. Prenons l'exemple de la Grande-Bretagne en 2005, où l'on représente des taux d'emploi à partir d'une enquête-emploi.

Graphique 21 Comprendre le marché du travail – exemple de la Grande-Bretagne. Taux d'emploi des hommes et des femmes en 2005

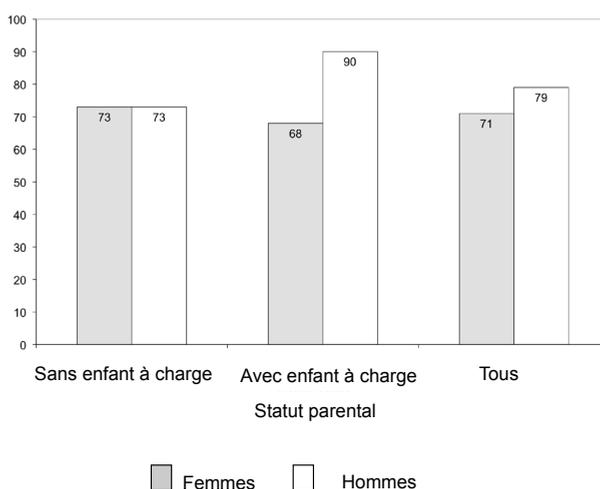


Sources : Labour Force Survey, Spring 2005, Office for National Statistics, UK.

Les hommes ont un taux d'emploi sensiblement plus élevé que celui des femmes – en statistique, on dira que la différence n'est pas significative. La différence entre le taux d'emploi s'élève à environ 8 %, mais si l'on

examine les données ventilées finement, en introduisant la dimension « genre », c'est-à-dire le fait que les individus ont des enfants à charge ou pas, les résultats apparaissent très différents.

Graphique 22 *Comprendre le marché du travail – exemple de la Grande-Bretagne. Taux d'emploi en fonction du statut parental en 2005*

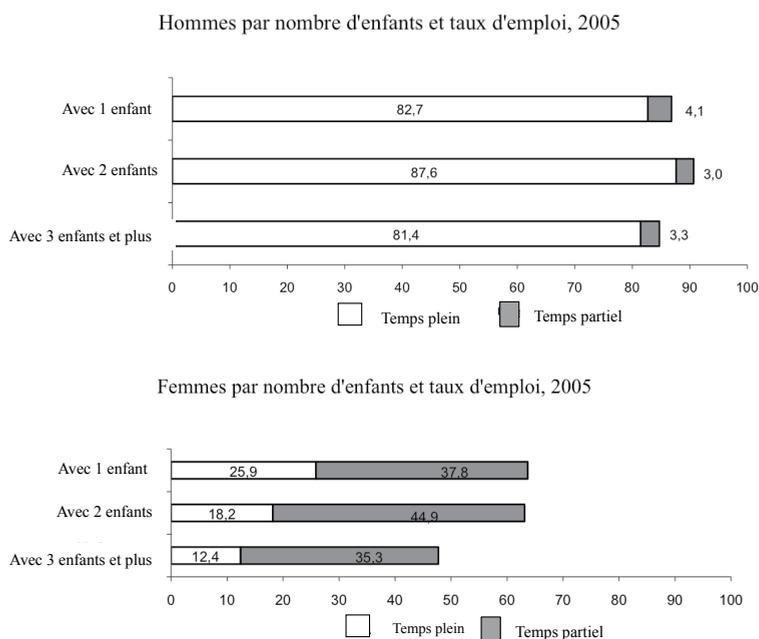


Sources : Labour Force Survey, Spring 2005, Office for National Statistics, UK.

Le taux d'emploi est plus important chez les individus qui ont des enfants à charge. Pour le groupe de population avec enfants à charge, la différence de taux d'emploi pour les femmes et les hommes s'élève à 22 %. Le pourcentage de femmes travaillant chute à 68 % et celui des hommes s'élève à 90 %.

Prenons un autre exemple qui montre que même lorsque les femmes participent à la force de travail, leur participation diffère de celle des hommes.

Graphique 23 Comprendre le marché du travail
– exemple de l'Allemagne



Sources : Federal Statistical Office, Germany.

En Allemagne, en 2005, plus de la moitié des femmes salariées avec enfants travaillent à temps partiel. Cette proportion est seulement de 5 % chez les hommes salariés. La proportion des hommes travaillant à temps partiel est donc relativement indépendante du nombre d'enfants, alors que la proportion des femmes travaillant à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants qu'elles ont.

L'importance de l'égalité des sexes n'est pas une unité de statistique du travail mais doit être incluse dans tous les champs de la statistique. Les décideurs – « *policy makers* » – ont besoin de travailler avec des statisticiens pour identifier des zones où

les réalités sociales et économiques des femmes et des hommes sont différentes. Les domaines de préoccupations majeures des décideurs sont : la pauvreté, l'éducation, la formation, la santé, la famille et les ménages en général, la violence, les conflits armés et en particulier les conflits ethniques dans certains pays, l'économie, le pouvoir, la capacité décisionnelle des individus, les droits des hommes et des femmes, les médias, les transports, les sports et les loisirs. Tous ces domaines sont concernés par la statistique de genre.

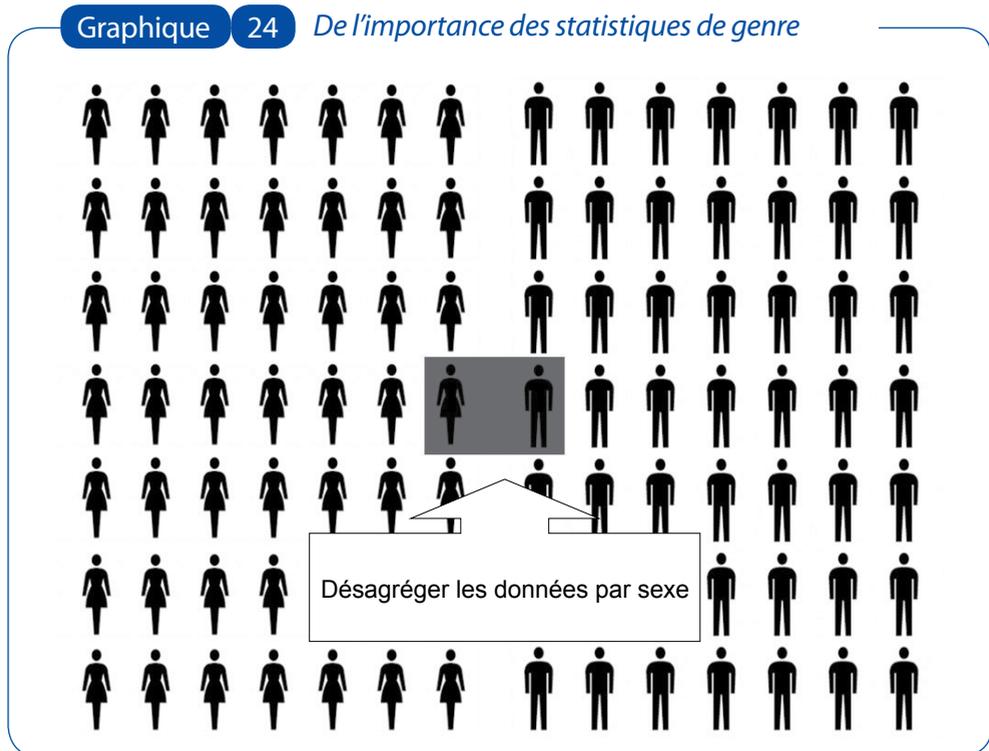
L'importance des statistiques de genre a été reconnue lors de la 4^e conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue

à Pékin en 1995. Le programme d'action émanant de cette conférence est devenu le socle de travail pour les études de genre. La production de statistiques a des implications pour le développement et l'amélioration des concepts, des définitions, des classifications et des méthodes.

Toutes les données reliées à des personnes doivent être produites et diffusées sous une forme ventilée selon le sexe, mais il est

important de se rappeler que les données individuelles ne sont pas collectées seulement dans les domaines sociaux et économiques. Elle le sont également dans les entreprises, qui doivent aussi avoir une dimension de genre. Cela signifie que les statistiques de genre sont aussi pertinentes dans les statistiques démographiques et sociales que dans d'autres domaines tels que le *business*, l'agriculture, les transports, les nouvelles technologies, etc.

Graphique 24 De l'importance des statistiques de genre



Sources : United Nations Economic Commission for Europe - Statistics Division. World Bank Institute - Poverty Reduction and Economic Management Division. 2007 The World Bank Group, UNECE.

De nombreuses hypothèses sont faites dans les analyses traditionnelles, selon lesquelles la dimension genre ne serait pas la plus pertinente : il existerait d'autres dynamiques sociales plus importantes à analyser ;

l'évolution des femmes dans la société est très souvent alignée sur celle du mari – analyser la situation des hommes permettrait ainsi d'obtenir une image de la dynamique des femmes dans la société. Il ne faut pas

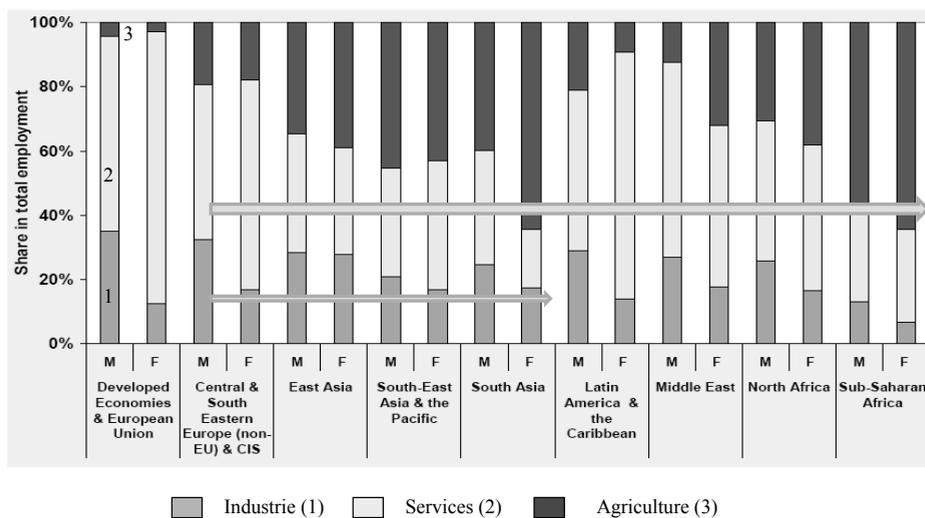
omettre que l'objectif est de fournir des informations pour la conduite de politiques de développement et de recherche, d'éclairer le débat public dans les médias et autres supports de diffusion.

Les statistiques de genre constituent une base essentielle pour surveiller et évaluer l'efficacité des politiques publiques ; elles font partie des mécanismes institutionnels nécessaires pour développer une politique d'égalité des sexes. Il est ainsi important d'examiner la dimension genre des politiques même si cette politique n'est pas ouvertement articulée autour. Finalement, il est important de rendre le genre visible dans la base de preuves qui soutient l'élaboration des politiques.

Nous allons à présent nous concentrer sur la statistique du travail en lien avec la dimension genre. Il s'agit d'une présentation qui ressemble à un guide de bonnes pratiques pour collecter l'information.

Quelles sont les statistiques du travail et pourquoi intégrer le genre ? Le principal objectif des statistiques de travail consiste à donner une description précise de la taille, de la structure et des caractéristiques des participants au marché du travail et de son évolution. C'est un domaine dans lequel les réalités des hommes et des femmes diffèrent et doivent en ce sens être examinées. Ces différences peuvent porter sur différents aspects : les horaires de travail, le type de tâches, le revenu, etc.

Graphique 25 Distribution de l'emploi par secteur par sexe et région en 2008

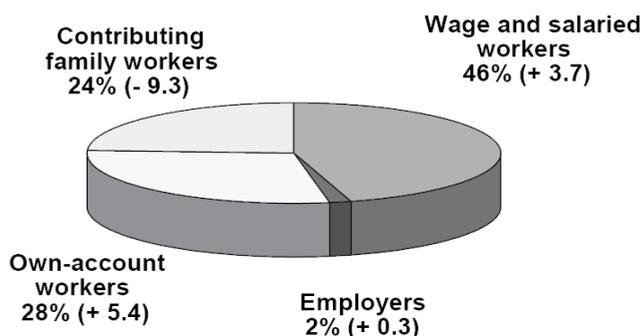


Sources : ILO, Trends Econometric Models, January 2009.
* 2008 : résultats préliminaires.

Les histogrammes indiquent la distribution des emplois en 2008 selon le secteur d'activité, le sexe et la région pour différents groupes de pays. Il s'agit de la différence entre la part occupée par l'emploi industriel dans l'emploi total des hommes et des femmes. Cette différence se retrouve dans toutes les

régions, mais diffère beaucoup selon les continents : de 0,5 % en Asie de l'Est à plus de 20 % dans les autres pays industrialisés, en particulier ceux de l'Union européenne. Par exemple, en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, le secteur primaire représente plus de 60 % de l'emploi féminin.

Graphique 26 *Part des femmes selon leur statut dans l'emploi en 2007*



Sources : ILO, *Trends Econometric Models*, January 2009.
* Entre parenthèses : évolution depuis 1997.

Ce graphique présente la part des femmes, selon leur statut, dans l'emploi, en 2007, pour un large échantillon de pays. Nous n'avons pas ici une image de la répartition à un moment donné, mais des points de pourcentage qui représentent les changements, c'est-à-dire une évolution sur une période de dix ans, de 1997 à 2007. Chez les femmes, l'emploi salarié est la part la plus importante, suivie par le travail indépendant qui a connu une forte hausse alors que le travail domestique a fortement baissé. Ces données proviennent du Bureau international du travail (BIT) sur un échantillon d'une centaine de pays.

Des sources identiques avancent que les femmes ne représentent que 7 % des

membres des Conseils d'administration des entreprises d'envergure mondiale. Dans les pays d'Europe méridionale et orientale, les femmes ne représentent que 7 % des cadres d'entreprises. En 2005, dans les pays d'Europe centrale et orientale et les pays de la communauté des pays indépendants – pays de l'Est –, les femmes représentaient 32 % des travailleurs du secteur industriel.

Quand les statistiques du travail font une distinction claire entre les réalités de l'emploi des hommes et des femmes, les utilisateurs peuvent comprendre et analyser la position et les contraintes ; et ce n'est que lorsque ces différences sont mesurées statistiquement qu'il est possible de les définir correctement.

Concentrons-nous sur deux facteurs essentiels, la couverture et le rôle des genres :

- la couverture permet de savoir ce que mesurent réellement les statistiques du travail. Le premier élément à souligner est que la contribution des femmes à l'économie, en général, est souvent mal rapportée et mal représentée. Les statistiques du travail permettent en général d'identifier et de caractériser les situations fondamentales du travail, le chômage, en se focalisant uniquement sur les travailleurs occupant un emploi régulier à plein temps dans une entreprise de l'économie formelle. Dans ce cas, il importe de réaliser qu'une partie essentielle de l'information sur le travail des femmes est perdue : les femmes occupent ordinairement des emplois atypiques, par rapport à ceux qu'on mesure – temps plein dans l'économie formelle, emploi structuré. Il est donc indispensable de posséder une bonne compréhension du travail des femmes et de la perception qu'en a la société, pour produire des statistiques du travail complètes et pertinentes ;
- le rôle des genres a un impact fort sur la participation des hommes et des femmes au marché du travail et sur sa mesure. Nous connaissons tous les rôles communément assignés à la femme, en tant qu'intendante et membre économiquement dépendante du ménage, ou celui de l'homme qu'on perçoit souvent comme un soutien de famille et un décideur au sein du ménage. Cependant, ces rôles traditionnels assignés aux femmes les empêchent souvent d'avoir une activité professionnelle. Dans certains cas, les femmes ne peuvent travailler sans l'accord de leur mari – ou d'autres hommes de la famille –, et ces barrières peuvent être

imposées par le contexte social et éducatif. Une enquête réalisée en Azerbaïdjan sur les attitudes des hommes et des femmes vis-à-vis du travail montre que si l'on interroge les femmes, 36 % d'entre elles déclarent que la femme ne devrait pas travailler si les revenus du mari suffisent. Si on interroge la femme sur son rôle dans la société, elle aura tendance à intégrer le rôle social qui lui est assigné par les hommes dans la société.

Quelles sont les étapes de l'intégration de la dimension de genre dans les statistiques du travail ?

- Premièrement, il s'agit de déterminer les sujets à couvrir. On se penche sur les questions à aborder afin de décrire de manière la plus égale possible les activités économiques des hommes et des femmes. Cela aide à expliquer les différences et les similitudes sur le marché du travail ;
- dans une deuxième étape, il est important d'établir une définition des variables et leurs classifications. Toutes ces variables doivent refléter les situations différentes entre les sexes ;
- il faut se pencher au plus près sur la méthodologie de mesure. L'objectif est de s'assurer que toutes les situations du travail sont identifiées de manière claire et cohérente lors de la collecte mais aussi lors du traitement de l'information ;
- enfin, quatrième et dernière étape, on explore les meilleures façons de présenter et de diffuser les résultats, de façon à ce que les différences et les similitudes ainsi que leurs causes soient mises en évidence.

L'étape 1 qui définit le thème de l'analyse est une étape fondamentale pour la collecte et l'analyse des données ventilées par genre. Tous les sujets conventionnels des statistiques

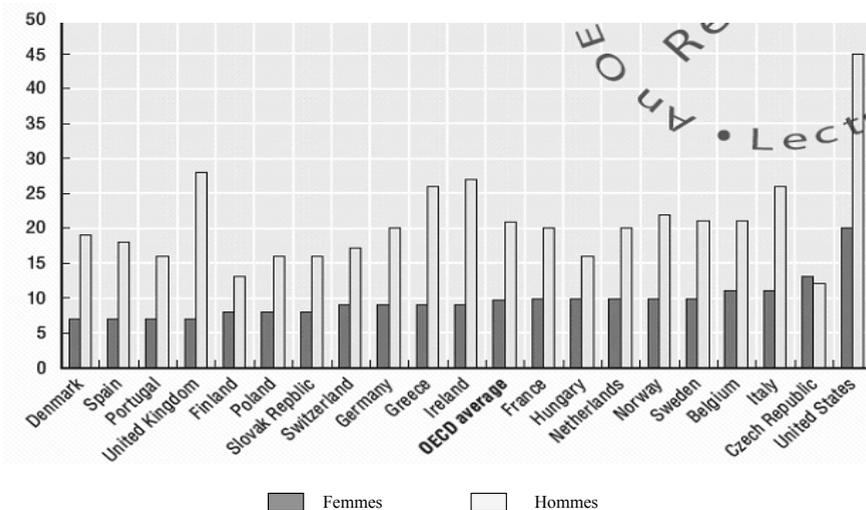
du travail sont pertinents pour refléter des distinctions de genre. Évidemment, il faut porter l'attention sur les sujets pour lesquels les disparités sont plus marquées, comme l'emploi informel : les écarts de rémunération, la ségrégation dans l'emploi, l'entrepreneuriat, le travail occasionnel et les lieux de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Comment aborder au mieux ces sujets ? Afin de décrire les différentes contributions des hommes et des femmes, les statistiques

du travail doivent couvrir et identifier séparément le travail réalisé parallèlement aux tâches domestiques, comme cela est souvent le cas dans les activités agricoles, par exemple. Toutes les activités de subsistance, informelles, domestiques, intermittentes ainsi que les services non rémunérés doivent être identifiées séparément.

Abordons la ségrégation dans l'emploi, sujet fréquemment traité en économie du travail.

Graphique 27 Nombre d'activités où les femmes représentent la moitié de la main-d'œuvre totale, en 2004 ou après



Source : OCDE, *Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life*, 2007.

Chaque barre indique le nombre d'activités où les femmes représentent la moitié de la main-d'œuvre totale dans cette activité en 2004. Dans la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), l'emploi féminin est concentré dans un nombre relativement limité d'activités. En moyenne, la moitié de

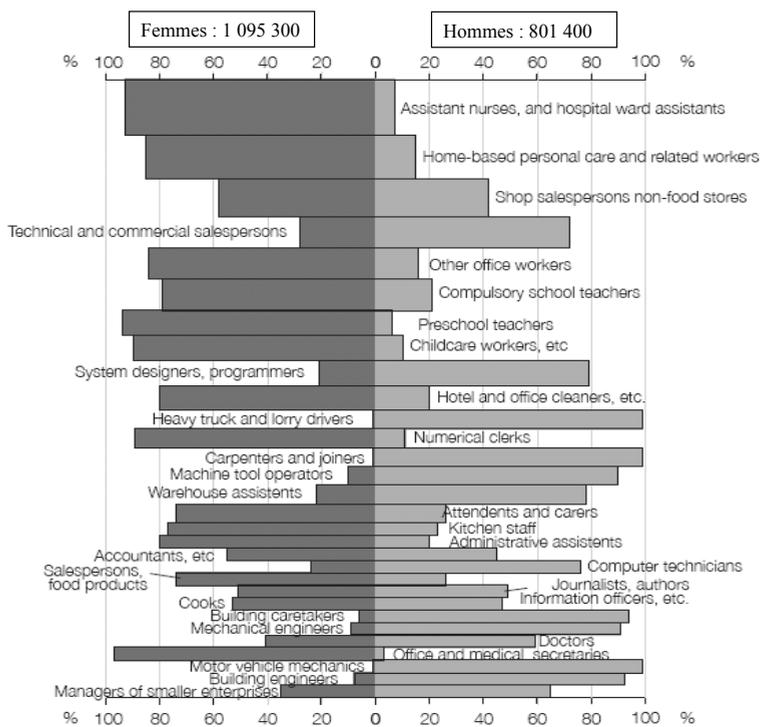
la main-d'œuvre féminine se concentre dans une dizaine d'activités pour une vingtaine chez les hommes – à l'exception de la République tchèque.

Il est également important de savoir dans quelles activités spécifiques les hommes et les femmes sont concentrés ; si les activités

dominées par les femmes sont moins qualifiées, moins payées, d'un statut social moins élevé que les activités occupées par les hommes, si le statut social des activités dépend du sexe des travailleurs.

Abordons à présent le cas des trente principales activités en Suède en 2005. Ces activités sont représentées à la verticale, avec à gauche, horizontalement, le pourcentage de femmes dans chacune d'elles, et à droite, le pourcentage d'hommes correspondant. La longueur des barres indique si l'emploi est dominé par les hommes ou par les femmes. Quel constat peut-on dresser ?

Graphique 28 Les 30 activités principales en Suède en 2005 (classées par nombre de travailleurs)

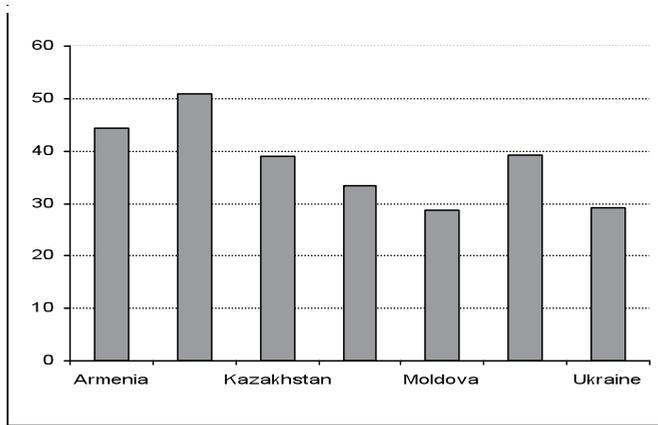


Source: Statistics Sweden, Women and Men in Sweden, 2006.

Dans ce cas, les activités sont complètement dominées soit par les femmes soit par les hommes : moins de 1% des femmes travaillent dans la mécanique ; le travail de secrétariat se compose de 97 % de femmes.

Prenons l'exemple du revenu. Les femmes gagnent-elles en moyenne autant que les hommes ? L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est-elle une réalité ?

Graphique 29 *Écart de rémunération, 2004 ou 2005 (dernière année disponible)*

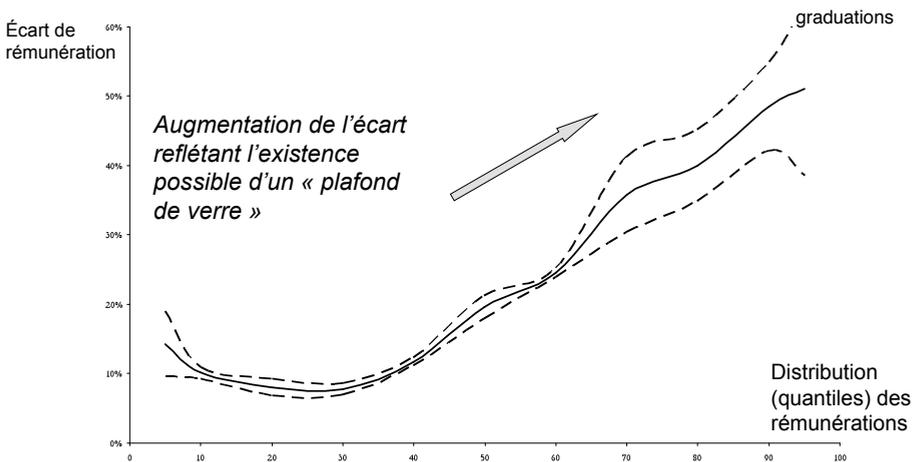


Source : UNECE Gender Statistics.

Dans les pays cités, les hommes gagnent en moyenne 30 % de plus que les femmes. L'écart atteint 50 % en Géorgie. Qu'en est-il au Viêt Nam ? Nous y reviendrons.

Un autre exemple est l'évolution de l'écart de rémunération le long de la distribution des revenus. L'étude de cas concerne le secteur manufacturier marocain.

Graphique 30 *Évolution de l'écart de rémunération dans le secteur manufacturier au Maroc*

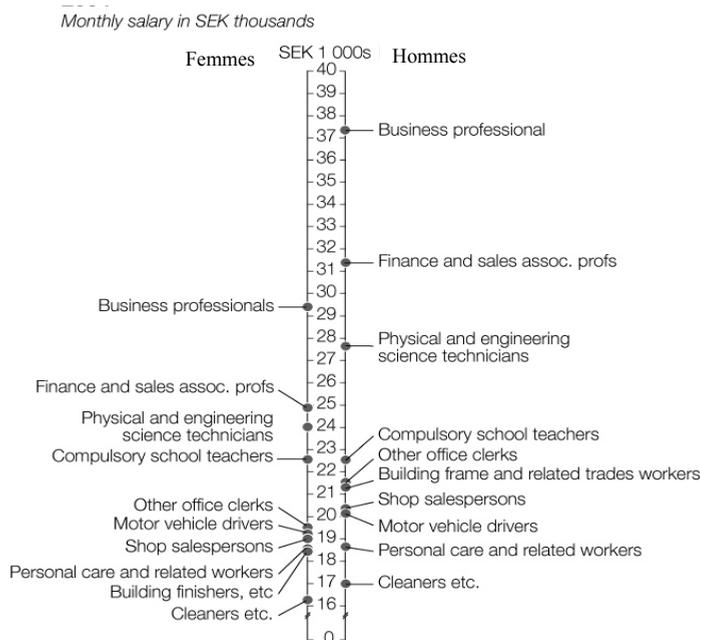


* Intervalle de confiance de 95%.
Source: Nordman et Wolff (2009), sur la base de FACS Maroc, 2000
(<http://dx.doi.org/10.1093/jae/ejn029>).

L'écart de revenu entre un homme et une femme pauvres se situe-t-il au même niveau de la distribution ? L'écart de rémunération entre hommes et femmes est croissant, de façon presque linéaire, le long de la distribution des revenus : les individus les plus pauvres ont des écarts de rémunération les plus faibles, les individus les plus riches ont des écarts de rémunération importants.

Nous avons ici une accélération brutale de l'écart de rémunération dans la partie supérieure de la répartition des salaires, qui reflèterait un obstacle invisible empêchant les femmes d'atteindre les positions les mieux rémunérées et les postes les plus convoités – « effet de plafond de verre ». Cet effet est également illustré dans le cas de la Suède.

Graphique 31 Salaires moyens dans les dix plus grandes catégories socio-professionnelles en 2004 en Suède



Source : National Mediation Office ; Producteur : Statistics Sweden.

La colonne centrale symbolise les montants des salaires exprimés en couronnes. De chaque côté sont indiqués les salaires perçus par les groupes professionnels, selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes. On observe que dans huit des dix groupes d'emplois principaux, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes.

et femmes, qui occupent un type d'emploi en bas de l'échelle des revenus, ont des revenus proches ; ceux qui occupent des activités requérant un niveau d'éducation plus élevé ont des écarts salariaux plus importants.

Un autre exemple qui est souvent utilisé pour traiter la question des disparités de genre est

l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Une forte contrainte à la participation des femmes à la force de travail est les responsabilités au sein de la famille. Le statut marital, la présence d'enfants en bas âge ou de personnes nécessitant des soins peuvent constituer des contraintes à leur participation sur le marché du travail.

Ces exemples soulignent l'importance de revoir le contenu des collectes de données sur le travail des hommes et des femmes. Pour collecter de telles données, on utilise des enquêtes-emploi qui sont dans de nombreux pays la principale source d'information statistique sur ces questions.

Pour cela, il faut définir et classer les variables.

La notion d'emploi doit :

- mieux mesurer les activités saisonnières et occasionnelles dans lesquelles les femmes s'engagent, souvent dans une plus large mesure que les hommes ;
- inclure les personnes qui ne travaillent que quelques heures et dont le rôle social est souvent d'être femme au foyer, étudiante ou retraitée ;

- mesurer la production non échangée de produits, hors commerce et marché. Ce sont des activités souvent dominées par les femmes ;
- intégrer le secteur informel.

Une déformation courante porte sur la mesure du revenu tiré de l'emploi. Très souvent, le concept utilisé ne se réfère qu'au salaire direct, ce qui exclut les primes, les avantages en nature, les services et les autres avantages sociaux, tels que les allocations familiales. Ces éléments doivent également être mesurés par l'enquête pour appréhender les différences de genres.

La classification est un autre problème. Est-ce que les systèmes de classification portent en eux des déformations liées au genre ? Par exemple, la classification internationale standardisée des professions possède moins de subdivisions pour les emplois dominés par les femmes – tels que le secrétariat – alors que les activités à dominante masculine – comme l'artisanat – sont plus finement délimitées.

La commission des classifications des professions et des secteurs s'est penchée sur les déformations liées au genre dans le recensement mené au Népal en 2001. Elle a ainsi produit de nouveaux codes qui offrent une ventilation plus détaillée par sexe.

Tableau 30 Exemple de classification d'activités effectuées par les femmes au Népal, en 2000

Unit code	Description	Example
7331	Handicraft workers in wood	
7414	Fruit, vegetable and related preservers	Maker, achaar, Maker, jaand-raksee
7424	Basket weavers and related workers	Maker, doko-naamlo, Maker, sukul-gundree, Maker, guintha
7432	Weaver, knitter and related workers	Spinner, batti-kaatne

Source : CBS 2000. Nepal Standard Classification of Occupation, 2000.

Le tableau 30 montre de nouvelles activités introduites plus finement dans la classification des activités : artisanat du bois, mise en conserve de fruits et légumes, etc.

Une fois assurée la prise en compte des différences de genre par la définition et la classification, l'étape suivante concerne le choix de la mesure pour éviter tout stéréotype. Les mesures doivent être indépendantes des perceptions des personnes interrogées et des préjugés des sondeurs.

Il arrive en effet que l'enquêteur lui-même introduise des biais dans la formulation des questions.

Un autre exemple de méthodologie est tiré de l'enquête-emploi au Pakistan – *Pakistan's Labour Force Survey*. Une liste d'activités a été ajoutée afin de mieux tenir compte des personnes engagées dans le travail informel, les tâches agricoles, la transformation d'aliments, les travaux de construction, la fabrication de vêtements, etc.

Tableau 31 *Taux d'activité au Pakistan, 2005-2006*

	Taux d'activité (questions standards)	Taux d'activité (avec la nouvelle liste)
Total	46	57
Hommes	72	72
Femmes	19	41

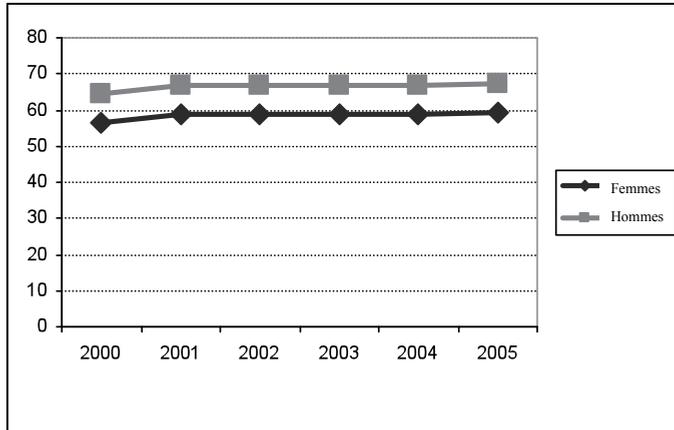
Source : *Pakistan's Labour Force Survey*.

Ce tableau montre les résultats obtenus avec les questions standard et ceux obtenus avec la nouvelle liste d'activités. Le taux d'activité des femmes, obtenu avec le nouveau questionnaire, a plus que doublé, passant de moins de 20 % à plus de 40 %, alors que le taux d'activité des hommes demeure inchangé.

Examinons enfin une quatrième et dernière étape méthodologique : la présentation et

la diffusion des résultats de l'analyse. Tous les indicateurs peuvent être calculés sur la base d'une variété de ventilations afin d'identifier le lien entre la situation professionnelle des hommes et celle des femmes. Ces indicateurs sont le sexe, le niveau d'éducation, l'âge, le contexte familial, etc. La manière de présenter les données a un impact considérable sur la compréhension des disparités.

Graphique 32 *Taux d'activité économique des hommes et des femmes en Suède, 2000-2005*

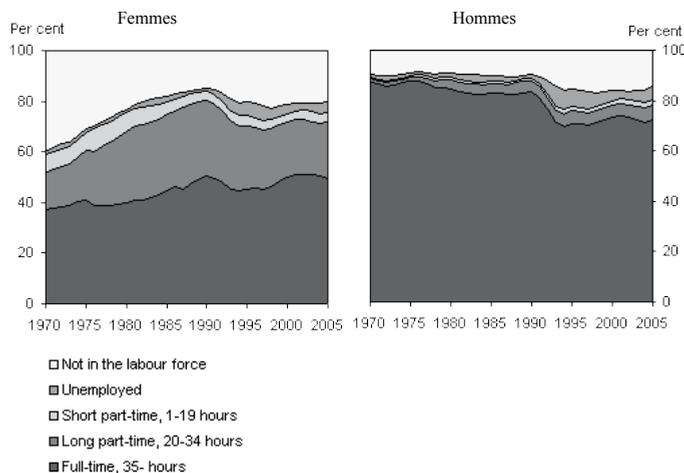


Source : UNECE Gender Statistics.

Le graphique 32 montre une participation presque égale des hommes et des femmes dans le marché du travail en Suède, entre 2000 et 2005. On observe des trajectoires de taux d'activité quasiment identiques. Le même taux peut être décrit en détail en distinguant les temps partiels des temps

pleins, les chômeurs des inactifs. On observe alors de grandes différences dans l'évolution de cette participation au fil du temps. Les femmes occupent une part plus importante dans le travail à temps partiel, tandis que les hommes prédominent dans le travail à temps plein.

Graphique 33 *Femmes et hommes de 20 à 64 ans par statut d'activité et nombre d'heures normalement effectuées, 1970-2005*



Source : Statistics Sweden.

Pour conclure, retenons la liste de quatre questions clés adoptées lors de la 17^e conférence internationale des statisticiens du travail à Genève en 2003, qui conduit vers une bonne pratique en matière d'intégration de la dimension genre dans les statistiques du travail :

- « *Est-ce que les sujets pertinents sont couverts ?* » afin de décrire les problèmes liés au genre, tels que le travail non rémunéré, l'emploi dans l'économie non structurée, etc. ;
- « *Afin de mesurer le travail, est-ce que toutes les situations de travail sont correctement posées ?* » ;
- « *Les variables sont-elles correctement définies puis classifiées ?* » ;
- « *Toutes les statistiques sont-elles suffisamment détaillées pour refléter clairement des différences et les similitudes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ?* ».

Cette semaine, l'examen des statistiques nationales du travail au Viêt Nam vous permettra d'en tirer les enseignements en vous fondant sur ces quatre questions.

Le travail sur Stata est entamé en début d'après-midi. Le travail s'effectue en binôme par mixage des compétences afin de lisser les écarts. L'objectif de cette première session est de familiariser les stagiaires aux principales commandes du logiciel ; les explications théoriques sont entrecoupées de mises en application à partir d'une enquête-emploi représentative portant sur 165 331 individus au Viêt Nam. Des travaux pratiques sont menés sur le traitement statistique à partir d'une population cible, de constructions de tableaux croisés, etc.

Bibliographie sélective

- ALBRECHT, J., A. BJÖRKLUND et S. VROMAN (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, no.21:145-177.
- ALTONJI, J. G. et R. M. BLANK (1999), "Race and Gender in the Labor Market", in Orley Ashenfelter and David Card, *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, Amsterdam, pp. 3143-3257.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2009), *Global Employment Trends for Women*, ILO, Genève.
- NORDMAN, C.J., F. RAKOTOMANANA et A.-S. ROBILLIARD (2010), "Gender Disparities in the Malagasy Labor Market", in *Gender Disparities in Africa's Labor Market*, Arbache J.S. et al. (eds), Chapter 3, Africa Development Forum Series, Banque mondiale, Washington DC, pp. 87-154.
- NORDMAN, C.J. et F. ROUBAUD (2009), "Reassessing the Gender Wage Gap in Madagascar: Does Labor Force Attachment Really Matter?", *Economic Development and Cultural Change*, 57(4), July, pp. 785-808.
- NORDMAN, C.J. et F.-C. WOLFF (2009a), "Is there a Glass Ceiling in Morocco? Evidence from Matched Worker-Firm Data", *Journal of African Economies*, 18(4), pp. 592-633.
- NORDMAN, C.J. et F.-C. WOLFF (2009b), "Islands Through the Glass Ceiling? Evidence of Gender Wage Gaps in Madagascar and Mauritius", in *Labor Markets and Economic Development*, Ravi Kanbur and Jan Svejnar (eds), Chapter 25, Routledge Studies in Development Economics, Routledge.
- NORDMAN, C.J. et F.-C. WOLFF (2010), "Gender differences in Pay in African Manufacturing Firms", in *Gender Disparities in Africa's Labor Market*, Arbache J.S. et al. (eds), Chapter 4, Africa Development Forum Series, Banque mondiale, Washington DC, pp. 155-192.

UNITEDNATIONSSTATISTICSDIVISION(2008),
"Mainstreaming Gender in the Production
of Labour Statistics", "Incorporating Gender
into Labour Statistics", Presentations.

WORLD BANK (2001), *Engendering
Development: Through gender equality in
rights, resources, and voice*, Banque mondiale,
Washington DC.

- L'égalité des genres est inscrite dans la constitution.
- Convention CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) ratifiée en février 1982.
- 2006, loi 73/2006/QH11 sur l'égalité des genres.
- 2007, loi sur le contrôle et la prévention des violences domestiques.
- Avril 2007, résolution 11-NQ/TW du parti communiste sur le travail des femmes.

2.1.2. État des lieux de la situation des femmes au Viêt Nam

[Axel Demenet]

Nous allons procéder à une analyse de la situation des femmes au Viêt Nam en examinant les deux aspects complémentaires que sont leurs activités professionnelles et leur rôle au sein du foyer. Nous verrons tout d'abord dans les textes législatifs comment sont garantis les droits des femmes et l'égalité des sexes – le cadre légal vietnamien est-il discriminatoire ? Nous développerons notre réflexion en nous interrogeant à partir d'indices synthétiques sur la place de la femme au Viêt Nam par rapport au reste du monde. Dans un second temps, nous discuterons les grands indicateurs sociaux – portant sur la démographie, l'éducation et la santé – et économiques, pour enfin nous intéresser aux études sur la répartition des tâches dans la famille.

La loi est-elle une bonne garantie de l'égalité homme/femme au Viêt Nam ?

Le parti communiste considère l'égalité homme/femme comme un objectif clé depuis les années 1930, date de création de l'Union des femmes.

Au cœur des textes de lois, l'égalité de la femme dans la société et dans la vie sociale et familiale est reconnue. À côté de l'Union des femmes, structure présente à tous les niveaux administratifs du pays, il existe un Comité national pour le progrès des femmes, fondé en 1993 et travaillant avec de nombreux ministères.

Quel est votre sentiment sur la situation au Viêt Nam, d'un point de vue global et synthétique ?

Phạm Quang Linh

Le Viêt Nam dispose en effet d'un cadre juridique relativement complet afin de promouvoir l'égalité des genres mais, en réalité, il existe encore de nombreux facteurs d'inégalités.

[Axel Demenet]

Selon *The World Economic Forum's Global Gender Gaps Index*, le Viêt Nam se classe 72^e sur 134, selon *Gender Inequality Index*, le pays est 58^e sur 169.

Intéressons-nous aux indicateurs démographiques, à l'éducation et à la santé.

D'un point de vue démographique, la sélection des naissances pose problème :

aujourd'hui, le ratio par sexe est de 110 garçons pour 100 filles. Les disparités régionales sont fortes : dans les provinces du Centre et des Hauts-Plateaux, le rapport est en équilibre ; dans le delta du fleuve Rouge, le déséquilibre atteint 115 garçons pour 100 filles.

Sur ces points d'analyse, le lecteur se référera également à l'intervention de Catherine Scornet en séance plénière

Le niveau d'éducation est lié au taux de fertilité et à l'âge du mariage. Au niveau provincial, ce taux est corrélé positivement avec le taux d'illettrisme ; quant à l'âge moyen du premier mariage, il est corrélé négativement avec le diplôme pour les femmes. En tendance, l'écart de genre en

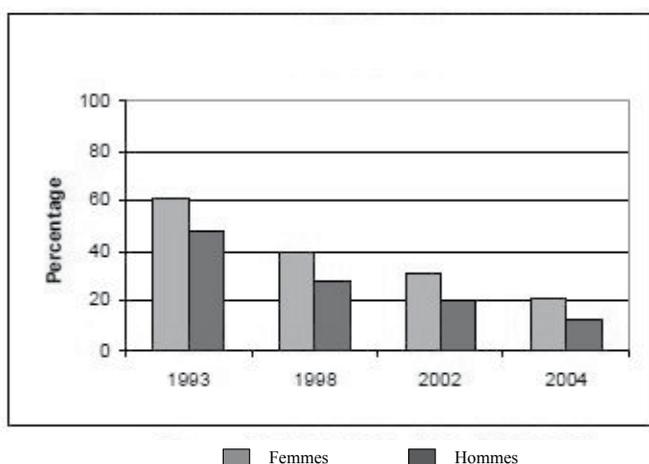
termes d'illettrisme a significativement diminué en une vingtaine d'années, passant de 10 % en 1989 à 4,4 % en 2009.

Lorsque l'on croise deux types de discrimination potentielles – entrées ethnique et de genre –, les écarts se creusent : 67 % des femmes non-Kinh ne sont plus scolarisées après l'école primaire.

Un diagnostic comparable peut être dressé en termes d'accès aux soins puisque, par exemple, deux tiers à trois-quarts des femmes non-Kinh accouchent à la maison sans assistance.

Examinons rapidement à présent la situation relative selon le genre en matière de pauvreté – pris dans une définition monétaire – ainsi que les questions d'accès au capital.

Graphique 34 Incidence de la pauvreté monétaire en fonction du sexe du chef de famille



Source : VHLSS 1993, 1998, 2002 et 2004.

Premières informations chiffrées : pour les ménages dont le chef de famille est une femme, le taux de pauvreté est sensiblement moins élevé. Cependant, gardons à l'esprit que les ménages féminins sont peu nombreux et que ces statistiques dissimulent des situations fortement différenciées en termes de vulnérabilité, pas uniquement en fonction du revenu : femmes veuves, divorcées ou abandonnées par leur mari, avec ou sans enfants en charge. Prendre en compte seulement la pauvreté monétaire est donc réducteur de ce point de vue.

La possession d'un capital est une clé du développement. Il s'agit également d'une source de pouvoir pour les femmes, les impliquant davantage dans le processus de décisions. Regardons la situation de la propriété foncière et l'accès au crédit :

- si la distribution des terres est, en théorie, égalitaire au Viêt Nam, le titre de propriété foncière fait figurer dans une large majorité uniquement le nom du mari – neuf cas sur dix – privant *de facto* les femmes de garanties pour emprunter et de marge de négociation dans les décisions au sein du foyer ;
- les ménages dont le chef de famille est un homme ont en moyenne davantage accès au crédit – 35 % contre 25 %. L'Union des femmes joue un rôle majeur pour l'accès au crédit, pourtant les groupes particulièrement vulnérables comme les femmes non-Kinh demeurent peu connectés aux organisations de masse.

Abordons maintenant la place de la femme dans la famille, potentiellement la plus intéressante à analyser car plus difficile à mesurer. Appuyons nos propos sur une étude de sociologie quantitative récente (Knodel *et alii*, 2004). Les auteurs fondent leur analyse sur 1 300 entretiens environ. Ils cherchent à comparer les situations de ménages mariés à trois périodes différentes : 1963-1971 (temps de guerre), 1977-1985 (temps post-réunification), 1992-2000 (ouverture économique).

Au préalable, il convient de s'interroger sur ce qui détermine au sein d'un couple la répartition des tâches. Une typologie possible repose sur trois facteurs explicatifs (Shelton et John, 1996) :

- le temps disponible. Si l'épouse est peu ou pas active, son activité sera forte dans le cadre familial. Au Viêt Nam, les femmes sont très actives et n'interrompent guère leur carrière (Haub et Phương Thị Thu Hương, 2004) ;
- l'apport de ressources. L'idée générale est que la personne qui apporte le revenu le plus élevé consacre moins de temps aux travaux domestiques, à l'éducation des enfants, etc. ;
- la conception idéologique de la famille. Certaines valeurs déterminent la répartition des tâches – *cf.* le confucianisme.



Tableau 32 *Partage des tâches sur trois périodes :
1963-1971, 1077-1985, 1992-2000*

	% reporting that couple shares chore equally or husband is main person (among those reporting that husband or wife is main person doing chore) ^a			% reporting that husband did chore some or a lot			% reporting that wife did chore a lot		
	1963-71	1977-85	1992-00	1963-71	1977-85	1992-00	1963-71	1977-85	1992-00
Managing the household budget	17.3	23.2	32.0***	31.0	36.3	46.3***	68.3	69.9	66.9
Buying food	4.8	5.9	6.8	26.2	25.2	29.4	76.4	78.0	77.1
Cooking	7.8	7.4	7.7	33.6	30.6	36.8	84.5	83.8	82.4
Washing dishes	4.1	6.8	3.6	26.2	26.4	29.9	89.1	89.1	88.7
Cleaning house	13.0	12.5	14.4	39.4	37.3	44.4	82.4	82.9	84.3
Doing laundry	9.5	10.1	8.3	34.0	31.7	37.7	86.1	88.7	88.7
Any of the above chores	25.1	29.9	38.7***	52.3	53.7	66.4***	91.9	94.0	94.9
Any of the above chores excluding budget management	16.2	15.0	19.8	44.2	42.4	51.9*	91.4	91.9	93.1

Source: Shelton et John, 1996.

Plusieurs leçons peuvent être tirées de cette étude, dont la première partie se focalise sur la perception de la répartition des tâches.

Toutes périodes confondues et de manière peu surprenante, les femmes sont globalement plus impliquées que les hommes dans les tâches domestiques au Viêt Nam. Parmi les activités contraignantes ayant trait au fonctionnement du ménage (cuisine, nettoyage, lessive), seulement un répondant sur dix (au mieux) indique une implication des hommes au moins égale à celle des femmes. Le constat d'un déséquilibre dans la contribution domestique est flagrant puisque la quasi-totalité des femmes participe à au moins une tâche, contre seulement un homme sur deux. La gestion du budget est l'activité où les hommes sont le plus souvent présents : 32 % des répondants considèrent

que l'homme est au moins aussi impliqué que la femme. Ce domaine peut être perçu comme un enjeu de pouvoir au sein du couple, au moins autant que comme une contrainte de temps ; la plus grande masculinité n'est donc pas nécessairement un signal positif pour la condition féminine. La comparaison des trois cohortes de ménages donne des indications sur l'évolution de cette répartition. L'implication des femmes est remarquablement constante, tandis que celle des hommes a augmenté significativement pour la gestion du budget et dans une bien moindre mesure pour les autres tâches – de trois points en moyenne. On peut donc déceler une tendance vers un faible rééquilibrage, en gardant à l'esprit que ces chiffres datent de 2004 et n'informent pas sur la dernière décennie.

Tableau 33 *Partage des tâches sur trois périodes : 1963-1971, 1977-1985, 1992-2000. Prise de décision selon le genre*

During the first few years of marriage, who made decisions about:	Gender of respondent		Marriage cohort		
	Male	Female	1963-71	1977-85	1992-00
Household production					
mainly husband	43.4	30.2	28.6	35.5	45.7
mainly wife	17.8	26.3	32.7	22.0	12.1
husband and wife equally	29.4	32.0	28.1	31.5	32.4
someone other than couple	9.5	11.4	10.6	11.0	9.8
statistical significance	***		***		
Expensive purchases					
mainly husband	45.7	36.6	32.8	42.0	48.4
mainly wife	10.8	13.9	22.1	9.9	5.4
husband and wife equally	36.9	41.8	37.6	41.3	39.0
someone other than couple	6.6	7.8	7.5	6.8	7.2
statistical significance	**		***		
Family and kin relations					
mainly husband	32.9	18.1	22.5	26.5	27.3
mainly wife	10.9	20.1	19.5	17.2	9.7
husband and wife equally	48.5	52.9	50.3	47.9	53.9
someone other than couple	7.8	9.0	7.7	8.4	9.0
statistical significance	***		**		
Social life as a couple					
mainly husband	25.9	15.5	19.0	21.7	21.3
mainly wife	10.9	18.5	19.4	13.1	11.6
husband and wife equally	61.2	64.4	59.7	63.1	65.7
someone other than couple	2.0	1.6	1.9	2.1	1.4
statistical significance	***		*		

Significance levels: * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$

Source: Shelton et John, 1996.

Le second aspect de l'étude porte sur la prise de décision durant les premières années du mariage, sur la base de rapports de perception. Le poids revendiqué dans les décisions est très variable selon que le répondant est l'homme ou la femme. Il apparaît cependant que les décisions sont prises de manière plus paritaire dans les domaines des relations sociales, alors que le mari est déclaré plus impliqué dans les décisions liées aux dépenses durables et à la production domestique, qui peut être quantitativement importante vu le nombre d'entreprises individuelles. En contradiction avec la tendance au rééquilibrage, constatée

dans les tâches ménagères, il apparaît que le rôle des femmes dans tous les types de décisions est significativement moins important au sein des couples plus récents, alors que celui des hommes augmente.

Globalement, il ressort que les femmes dans l'environnement domestique sont plus impliquées que les hommes dans les tâches, alors qu'elles pèsent moins sur les décisions. Le premier écart semble se réduire faiblement alors que le second se creuse pour les couples plus récents. Ces résultats sont intuitifs mais jusqu'ici peu chiffrés, et gagneraient à être complétés par des enquêtes de type « emploi du temps » sur la

durée effective consacrée aux activités, et par une analyse plus fine selon les sous-groupes (régions, ruralité, éducation, etc.).

Finalement, le Viêt Nam présente une situation contrastée sur la situation de la population féminine. Le cadre légal est solide, puisque l'égalité entre les sexes est un objectif affiché depuis longtemps. Les résultats en termes de démographie, d'éducation et de santé sont globalement encourageants. La femme vietnamienne ne souffre pas d'une position institutionnellement inférieure, ni de discriminations systématiques, et sa place dans la société est, sur beaucoup de points, comparable à celle des hommes. L'ensemble assure au pays une position correcte sur le plan des indices synthétiques de comparaisons internationales. Cependant, des écarts fondamentaux demeurent. La sélection des naissances est une réalité, en particulier dans le delta du fleuve Rouge. Les niveaux d'éducation sont toujours significativement différents selon le sexe. L'accès des femmes à l'endettement et au capital est entravé par la structure des titres de propriété. Enfin, le contraste dans la vie familiale demeure : cette facette reste inexpiquée, sinon à invoquer l'inertie des comportements et des conceptions existantes. Il est à noter que l'égalité *pure* entre hommes et femmes au sein du foyer n'est pas forcément un objectif en soi, et n'est pas conçue comme tel dans notre approche puisque les rôles différenciés que jouent les époux sont, d'évidence, le produit de normes sociales et le reflet de conventions ancrées dans l'identité individuelle de chacun.

Un diagnostic économique plus approfondi est indispensable. L'accès des femmes au marché du travail et les positions qu'elles y occupent constituent des indicateurs particulièrement importants, de même que les potentiels écarts de rémunération à caractéristiques équivalentes, qui sont souvent mis en avant. Nous travaillerons ensemble cette semaine, à partir de notre base de données, sur ces aspects.

Bibliographie sélective

- ADB (2005), Vietnam Gender Situation Analysis.
- AMIN *et al.* (2009), Ethnic Fertility Differentials in Vietnam, Population Council. <http://www.popcouncil.org/pdfs/wp/pgy/018.pdf>
- BICH Pham Van (1999), *The Vietnamese Family in Change: The Case of the Red River Delta*. Richmond, Surrey: Curzon Press.
- Education in Vietnam: Evidences from the 2009 Census, UNFPA Factsheet, 2011, Hà Nội.
- HAUB, S. et PHUONG Thi Thu Huong (2004), *An overview of population and development in Vietnam*, Population Reference Bureau., 2004, Washington D.C..
- KNODEL, J., VU Manh Loi, R. JAYAKODY, et VU Tuan Huy (2004), *"Gender Roles in the Family: Change and Stability in Vietnam"*, PSC Research Report.
- SHELTON, B. A. et D. JOHN (1996). The Division of Household Labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 299-322.
- Viet Nam Population and Housing Census 2009 (2011). Profile of Key Sex-Disaggregated Indicators, UNFPA, Hà Nội.

Journée 2, mardi 19 juillet

2.1.3. Le marché du travail. Concepts et indicateurs élémentaires pour une analyse discriminatoire

[François Roubaud]

Nous allons vous présenter les principaux indicateurs et concepts du marché du travail selon le genre et l'ethnicité, puis nous examinerons le questionnaire de l'enquête-emploi 2007 du Viêt Nam, support de travail de notre formation.

Pertinence d'une analyse discriminatoire du marché du travail

[Jean-Pierre Cling]

Pourquoi avoir choisi le marché du travail pour aborder la question des inégalités ethniques et de genre ? La principale raison est que dans les pays en développement la plupart des individus, et les plus pauvres, ont pour seul revenu le travail ; ils n'ont ni

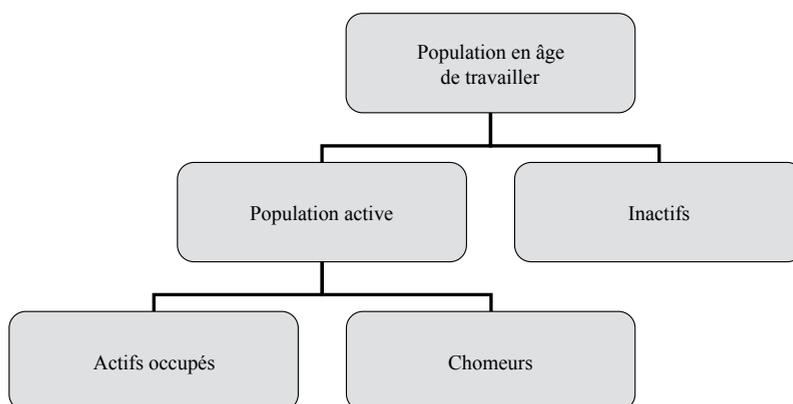
capital ni épargne. Il faut donc s'intéresser à la question de la participation au marché du travail, aux types d'emplois, aux revenus dans le travail et à la position dans l'emploi, pour essayer d'identifier les populations vulnérables et aborder les questions d'égalité de genre et d'ethnicité. Les informations sur les conditions de travail livrent une appréciation précise des conditions de vie et autorisent des comparaisons chiffrées pertinentes entre différents groupes.

Notre objectif est de vous exposer les indicateurs indispensables pour comprendre le marché du travail. Trois approches sont pour cela développées :

- la position par rapport à l'emploi et au marché du travail ;
- la structure du marché du travail ;
- les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail.

Position sur le marché du travail : concepts, définitions, indicateurs

Schéma 3 Position sur le marché du travail - concepts



Source : Construction de l'auteur.

Ce schéma permet de repérer la position d'un individu par rapport au marché du travail et à l'emploi, en partant de la population en âge de travailler. Cette population se compose d'inactifs – individus qui ont décidé de ne pas travailler : riches, femmes s'occupant des enfants et ne travaillant pas à l'extérieur, etc. – et de la population active – individus qui travaillent ou qui souhaitent travailler. La population active inclut donc des actifs occupés et des chômeurs.

Définissons plus précisément ces différents concepts :

- population en âge de travailler : ensemble des individus de quinze ans et plus (seuil vietnamien) ;
- population active : ensemble des personnes de quinze ans et plus participant au marché du travail – personnes travaillant (actifs occupés) ou cherchant un emploi (chômeurs) ;
- actifs occupés : individus qui ont travaillé au cours de la période pendant au moins une heure, payés ou non, ou qui étaient absents temporairement ;
- chômeurs : personnes de quinze ans et plus sans emploi, en recherche d'emploi et disponibles.

Passons aux indicateurs en lien avec ces différents concepts.

Le premier indicateur est le taux d'activité qui correspond à la population active divisée par la population en âge de travailler. On peut se poser la question des déterminants du taux d'activité et comment ce taux peut varier selon les différentes catégories de population. On peut imaginer un certain nombre de déterminants – facteurs économiques, culturels, etc. – permettant de différencier les pays entre eux ou au sein d'un pays les taux d'activité selon les individus. La fécondité pour les femmes par exemple détermine un taux d'activité plus ou moins important selon les pays. Ce taux est fluctuant, en pratique de 30 % à 80-90 %.

Quelle est votre idée sur la valeur du taux d'activité au Việt Nam ? Ce qui nous intéresse ici n'est pas seulement la moyenne pour le pays mais celle entre les femmes et les hommes, entre les Kinh et les autres groupes ethniques.

Trần Phương Nguyễn

Je pense que le taux d'activité des femmes est moins important que celui des hommes. Cela provient des conceptions, des valeurs traditionnelles. Il demeure moins important que celui des hommes.

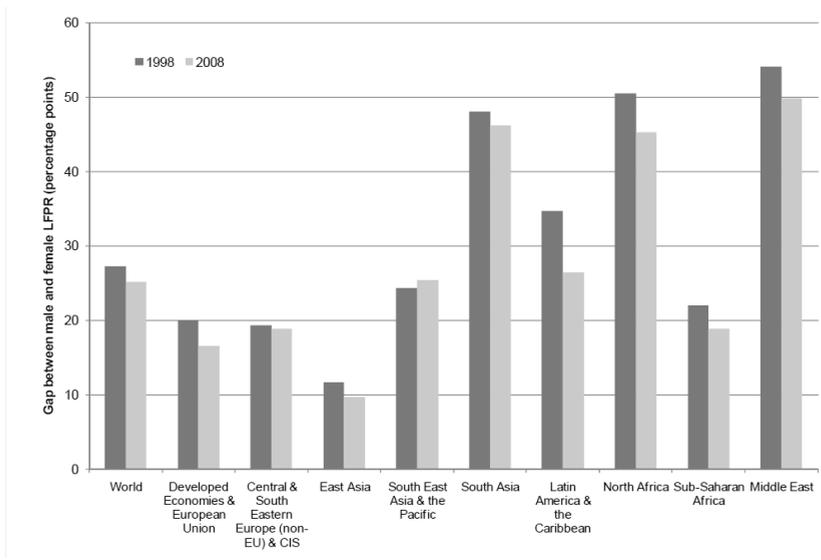
[Jean-Pierre Cling]

Cette figure montre les écarts des taux d'activité entre hommes et femmes en 1998 et 2008 pour différentes régions du monde.

Graphique

35

Écarts des taux d'activité entre hommes et femmes en 1998 et 2008 pour différentes régions du monde



Source : Organisation Internationale du Travail.

Pour l'Asie du Sud, c'est-à-dire en Inde principalement, le taux d'activité des femmes est de 35 %, et de 85 % pour les hommes. On peut s'interroger sur les questions de mesure, de définition du taux d'activité des femmes, etc., mais, à l'évidence, les variations sont fortes selon les régions du monde. Regardez l'exemple de l'Afrique, avec des taux d'activité proches entre hommes et femmes. On peut penser que dans les pays les plus pauvres, les taux d'activité seront proches, mais dans certaines régions du monde, des facteurs culturels comptent – cas de l'Afrique du Nord où l'écart entre hommes et femmes est plus grand. Dans les pays musulmans les femmes pourraient travailler moins pour des raisons culturelles.

Un autre type d'indicateur important est le taux de chômage – c'est-à-dire le nombre de chômeurs par rapport à la population

active. Ce taux est difficile à interpréter dans les pays en développement car l'assurance chômage n'existe pas, ce qui n'incite pas à se déclarer chômeur dans un pays comme le Viêt Nam. Cet indicateur révèle d'importantes différences entre divers groupes de populations : en France par exemple, le taux de chômage est de 10 % en moyenne et de 25 % pour les jeunes.

Structure du marché du travail

Le marché du travail peut être classifié de différentes manières : par secteurs d'activité, par types d'occupation, par types de statut dans l'emploi et par secteurs institutionnels ; évidemment, ces différentes structures peuvent être aussi décomposées par genre ou par groupes ethniques. Le type d'occupation correspond à ce qui vous a été présenté par Christophe Jalil Nordman hier matin, en montrant les différences de

structures entre hommes et femmes. Il est très important de se poser ce genre de questions : est-ce que les hommes se retrouvent plus dans l'industrie, par exemple, les minorités

ethniques, dans l'agriculture ? Nous allons procéder à un éclairage sur la structure de l'emploi par secteurs institutionnels dans le cas du Viêt Nam.

Tableau 34 *Structure du marché du travail - secteurs institutionnels*

	2007			2009		
	Urban	Rural	Total	Urban	Rural	Total
Public	23.8%	6.1%	10.5%	20.2%	5.7%	9.7%
Foreign Enterprise	3.4%	1.5%	2.0%	3.8%	2.5%	2.9%
Domestic Enterprise	11.6%	3.8%	5.7%	14.5%	5.1%	7.7%
Formal HB	16.9%	4.7%	7.7%	15.1%	5.0%	7.8%
Informal sector	31.5%	20.8%	23.4%	31.6%	20.7%	23.7%
Agriculture	11.1%	63.0%	50.4%	14.7%	60.9%	48.1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : LFS 2007, 2009, GSO. Total: Occupied population ; calcul des auteurs.

L'agriculture tient une place centrale – la moitié des emplois –, le secteur informel regroupe un quart des emplois. Ici encore, on s'attend à de fortes différences de structure entre hommes et femmes et aussi entre groupe majoritaire et minorités.

Conditions de travail

Les conditions de travail sont un élément majeur de l'insertion sur le marché du travail, et en premier lieu, le sous-emploi qui est un indicateur de déséquilibre, de la sous-utilisation de la force de travail – sous-emploi visible : heures travaillées inférieures à un

seuil (35 heures par semaine au Viêt Nam), volonté de travailler plus et disponibilité pour le faire. Il y a évidemment beaucoup d'autres indicateurs en lien avec les conditions de travail : si vous travaillez dans la rue ou dans des locaux spécifiques, les conditions contractuelles – avez-vous un contrat de travail, des congés, une protection sociale ? –, les revenus, etc.

Ce tableau présente l'emploi informel défini comme étant le travail effectué sans protection sociale au Viêt Nam.

Tableau 35 *Conditions de travail – indicateurs. Emplois informels dans l'activité principale par secteur institutionnel, 2007 et 2009*

	Number (1,000)	Structure (%)	Enterprise's institutional sector (%)					
			Public sector	Foreign enterprise	Domestic enterprise	Formal HB	Informal sector	Agriculture
2007	37,705	81.9	12.3	17.2	52.9	48.0	100	99.0
2009	38,288	80.5	12.6	12.9	48.0	51.6	100	98.6

* Le nombre total d'emplois n'est pas exactement égal à la somme de tous les emplois par secteur, 0,3 % des emplois ne peuvent être classés dans un secteur institutionnel.

Source : LFS 2007, GSO ; calcul des auteurs.

Au total, 80 % de l'emploi est informel en 2009. Notons la part d'emplois informels dans les entreprises individuelles formelles, les entreprises domestiques, les entreprises à investissements étrangers et le secteur public – plus de 10 % d'emplois informels. L'emploi informel est présent dans tous les secteurs au Viêt Nam, et pas seulement, comme on pourrait le penser, dans l'agriculture et le secteur informel.

La seconde partie de la matinée est consacrée aux travaux pratiques sur Stata. En préambule, l'enquête-emploi menée en 2007 par l'Office général de la statistique (OGS) avec la participation de l'équipe IRD-DIAL est présentée par François Roubaud – alignement sur les standards internationaux et adaptation aux spécificités du marché du travail au Viêt Nam.

Depuis 2011, l'enquête est réalisée en continu sur le terrain. Il est ainsi possible de produire des indicateurs mensuels, trimestriels ou année par année et de suivre précisément la conjoncture économique sur le marché du travail. Il s'agit d'une enquête ménage ; les familles sont prises au hasard sur tout le territoire national puis, pour chaque ménage, tous les membres sont interrogés sur leur situation vis-à-vis du marché du travail. Les données issues de l'enquête 2007 demeurant confidentielles, la formation s'organise à partir d'un sous-échantillon : une personne sur quatre a été sélectionnée, ce qui représente une base de données de 165 000 personnes.

L'enquête-emploi est constituée de deux parties distinctes : les caractéristiques socio-démographiques des individus – âge, sexe, ethnicité, niveau d'éducation, situation par rapport au chef de ménage, situation

maritale ; les indicateurs du marché du travail.

La session sur Stata vise la construction de variables permettant d'identifier les actifs, inactifs et chômeurs. Un travail de désagrégation des données est entamé pour identifier la position relative de chaque groupe-cible sur le marché du travail.

Mesure de la diversité et des discriminations : enjeux, contraintes et risques

[Mireille Razafindrakoto]

Nous allons aborder la question des inégalités ethniques dans le monde à travers quelques illustrations. L'intérêt de cette présentation est de s'interroger sur la notion d'inégalité, les enjeux et les questions sous-jacentes.

Comment traiter la question des droits de certaines minorités ? Dans différentes régions, nous constatons aujourd'hui un affaiblissement des politiques ouvertes visant l'assimilation. Il existe différents types de dispositifs reposant soit sur la reconnaissance des spécificités culturelles – médiation culturelle, représentation et participation politique des minorités –, soit sur des politiques d'assimilation – de moins en moins nombreuses –, soit sur des politiques de discrimination positive ethnique – pour l'accès à l'emploi, aux marchés publics, à l'enseignement supérieur, etc. – avec des quotas réservés dans les entreprises, dans les écoles/universités, etc.

L'objectif du chercheur est d'essayer d'identifier l'origine et les facteurs qui entraînent ces inégalités, ce qui suppose un questionnement sur les facteurs naturels,

les caractéristiques des individus mais aussi les politiques et les mesures mises en place. Les mesures de réduction des inégalités incluent souvent des dispositifs qui unifient et intègrent différents groupes dans un cadre générique qui s'applique à l'ensemble de la population, sans forcément tenir compte des spécificités – politiques d'intégration. Ces politiques sont-elles adaptées ? Ne faut-il pas tenir compte des spécificités ethniques pour mieux réduire les inégalités ? Doit-on davantage reconnaître les différences, les spécificités ou bien favoriser l'intégration des groupes dans un cadre unique ? À l'inverse, les politiques de discrimination positive peuvent poser problème : suivant le principe d'égalité, l'action publique se définit en fonction de critères ethniques, culturels et pose la question de la légitimité ; la cristallisation de stéréotypes peut amener une stigmatisation plus forte.

Il existe deux types de méthodes pour mesurer la diversité et les discriminations : les méthodes expérimentales ou *testing* et les méthodes statistiques, objet de l'atelier de cette semaine.

- Les méthodes expérimentales consistent à construire artificiellement des couples – demandeurs d'emploi, de logement, etc. –, dont les deux membres ne diffèrent que par une caractéristique – ethnique, origine, etc. ; si un membre est moins bien traité que l'autre, on considère qu'il y a discrimination selon cette caractéristique – observation « toute chose égale par ailleurs ».
- Exemple. On suppose des inégalités suivant les origines des individus, entre Français « de souche » et Français d'origine étrangère. On crée une situation d'accès au logement dans laquelle deux personnes ayant des caractéristiques quasi

identiques interviennent – même niveau de revenu, d'éducation, âge, localisation géographique, etc. : deux individus ayant les caractéristiques les plus semblables possibles hormis leur origine. On observe en test direct, c'est-à-dire s'il existe une différence de traitement entre ces deux personnes dans l'accès au logement, qui indiquerait une discrimination.

Dans nos travaux, nous cherchons à reproduire ces méthodes expérimentales en utilisant des données d'enquête basées sur un échantillon représentatif d'un grand nombre d'individus.

- Les méthodes statistiques reposent sur des enquêtes représentatives de la population avec suffisamment d'individus rassemblés, individuellement ou collectivement, afin de permettre une comparaison sous la forme de catégories et la construction d'écart.
- Nous cherchons à observer les écarts entre groupes ethniques et à examiner s'ils peuvent être expliqués par d'autres types de variables ou non – l'appartenance ethnique explique-t-elle les écarts ? Pour cela, il importe de contrôler les différentes variables qui peuvent expliquer les écarts constatés : l'âge des individus, le sexe, le revenu, la position sociale, le lieu de résidence, etc.

Exemple des revenus de l'emploi. On constate au Viêt Nam, comme dans beaucoup de pays, que les groupes ethniques « minoritaires » ont des revenus beaucoup plus faibles que le reste de la population. Cette différence peut résulter, au moins en partie, du type d'emploi qu'occupent les différents groupes, du nombre d'heures travaillées, du niveau d'éducation, de la qualification, de l'expérience des individus. Après prise en compte – corrections – de ces facteurs,

l'écart de revenu en défaveur du groupe minoritaire peut mettre en évidence un indicateur de « discrimination ».

Autre question majeure. Il importe de s'interroger sur ce que l'on mesure exactement. Quels sont les critères retenus ? Quelles sont les variables retenues et

comment sont-elles recueillies ? Les critères de différenciation ethnique considérés sont-ils pertinents ? Doit-on privilégier des critères objectifs ou subjectifs, des critères imposés ou l'auto-déclaration des individus ?

Inégalités et discriminations ethniques dans le monde : quelques illustrations

Tableau 36 *Incidence de la pauvreté*

	Indigènes (%)	Non indigènes
Democratic Republic of Congo/2005	84.8	71.7
Mexico/2008	80.6	45.3
Ecuador/2006	78.0	46.6
Guatemala/2006	74.8	36.2
Gabon/2003	70.1	32.7
Bolivia/2006	69.3	46.0
Peru/2005	62.3	35.0
Vietnam/2006	52.3	10.3
Lao PDR 2002	50.6	25.0
Brazil/2002	48.0 ^a	23.0 ^b
India/2004	43.8	22.7
Chile/2006	15.2	9.1
China/2002	5.4	3.5

Note : Head Count Poverty Rate are National.

a. Refers to White and « Black/brow » (african origin).

b. Refers to white (Telles, 2007). Head Count Poverty Rate are National.

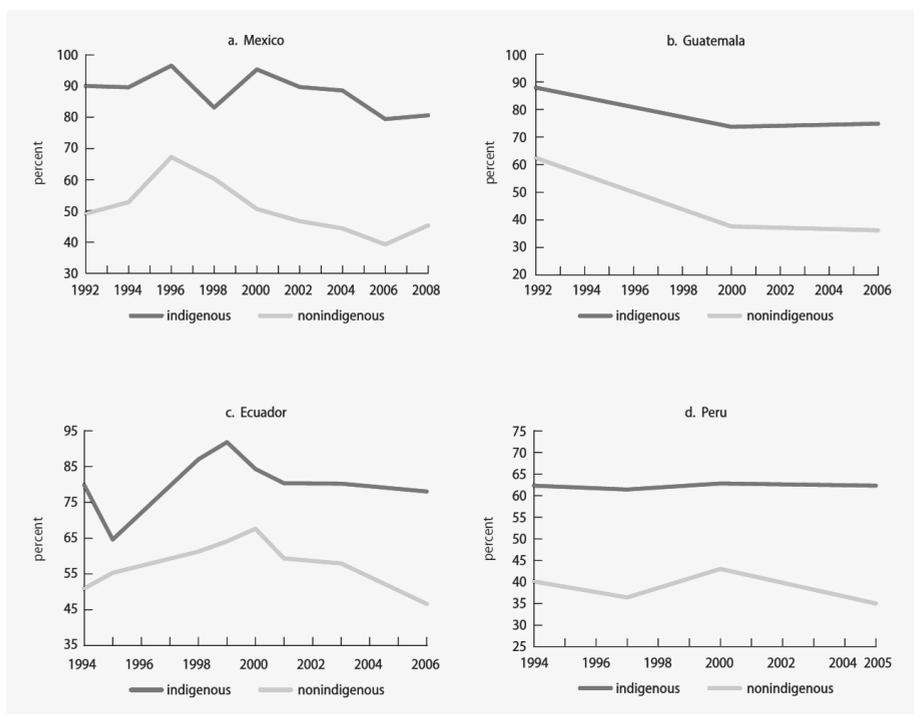
Note : Population indigène se réfère dans les différents pays à des groupes désignés par les termes tels que minorités ethniques, aborigènes, nationalités minoritaires, tribus, etc. (World Bank Operational Directive 4.10).

Source : Banque mondiale (2011), *Improving the Odds of Achieving the MDGs*, Global Monitoring Report 2011.

Globalement, dans différents pays du monde, les minorités ont un niveau de pauvreté beaucoup plus élevé que le reste de la population – les écarts peuvent être

du simple au double (Gabon, Pérou). Les différences ne se résorbent pas et tendent même à se creuser :

Graphique 36 Progrès en termes de réduction de la pauvreté des populations indigènes : un bilan mitigé



Source : Banque mondiale (2011), *Improving the Odds of Achieving the MDGs*, Global Monitoring Report 2011.

Si la pauvreté diminue, le rythme de réduction de la pauvreté pour les groupes minoritaires est beaucoup plus faible.

Le nombre d'années d'études est une variable majeure et demeure défavorable aux groupes minoritaires : elle peut expliquer les inégalités de revenus et il convient alors de se s'interroger sur les raisons de cette différence en termes d'éducation entre les populations majoritaires

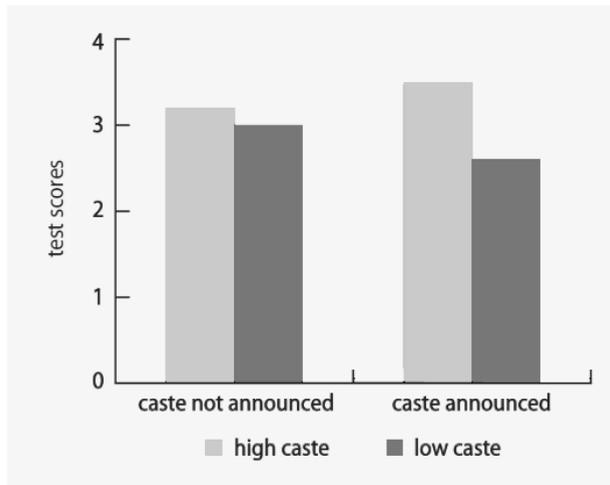
et minoritaires. Elle met en lumière l'existence d'un cercle vicieux : certains groupes de population pourraient ne pas investir dans l'éducation si cet investissement ne permet pas de percevoir un salaire équivalent à ceux des autres catégories.

Regardons cette expérience menée en Inde, qui souligne l'impact des stigmatisations.

Graphique

37

*L'intériorisation des phénomènes de stigmatisation.
Résultats d'une expérience menée en Inde*



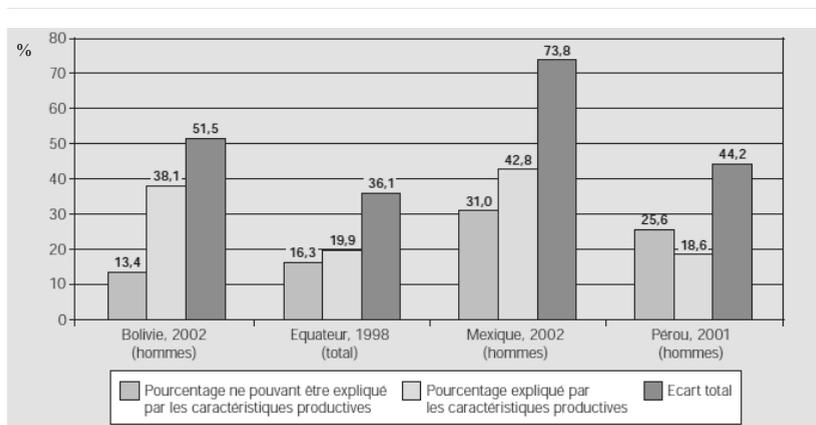
Source: Hoff and Pandey 2009. Banque mondiale (2011), *Improving the Odds of Achieving the MDGs*, Global Monitoring Report 2011.

L'étude s'est intéressée à un groupe d'individus de différentes castes. Dans un premier temps, on ne demandait pas à ces personnes à quelle caste elles appartenaient : on constate une légère différence en défaveur des castes inférieures. Dans un second temps, on leur demandait de préciser leur caste d'appartenance : le résultat montre un écart plus grand entre les deux groupes ; les gens appartenant à la caste supérieure ont des

résultats beaucoup plus élevés que ceux de la caste inférieure. Cela amène à s'interroger à la fois sur l'effet d'intériorisation des individus discriminés et de la caste supérieure.

Le graphique 38 examine, pour quatre pays d'Amérique du Sud, les écarts de rémunération absolus entre les travailleurs indigènes et les autres travailleurs :

Graphique 38 *Écarts de rémunération absolus entre les travailleurs indigènes et les autres travailleurs*



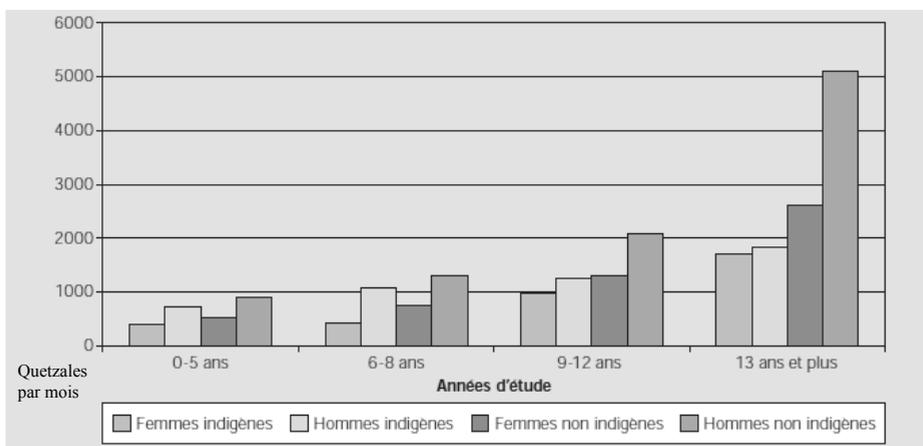
Source : Hall, G.G., Patrinos H.A (dir.) (2006). *Indigenous Peoples, Poverty and Human Development in Latin America 1994-2004* (Palgrave Macmillan).

On distingue clairement la part des écarts de revenus, celle qui peut être expliquée par des caractéristiques productives et la part qui pourrait témoigner d'une discrimination. Prenons le cas du Pérou en 2001 : on constate un écart de rémunération absolu entre les « populations indigènes » et les autres – un écart total brut de 44 %. Pour ce dernier chiffre,

environ 20 points de pourcentage peuvent être expliqués par des caractéristiques productives ; il reste ainsi 25 à 26 points d'écart non expliqués.

Le graphique 39 concerne également les écarts de rémunération selon l'appartenance ethnique.

Graphique 39 Écart de rémunération selon le sexe et l'appartenance ethnique au Guatemala, 2000

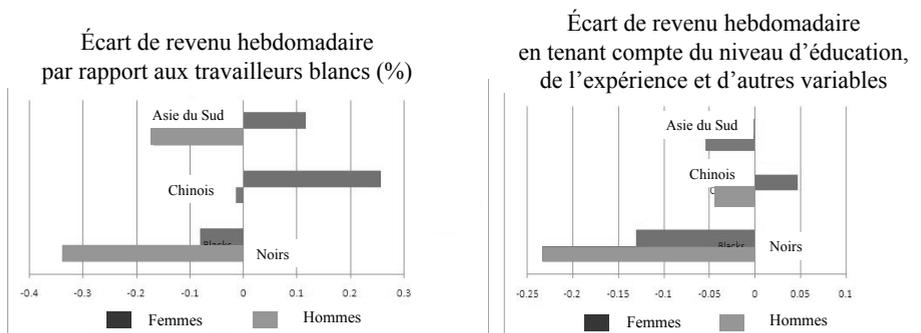


Source : Sauma, P., *Las desigualdades étnicas y de género en el mercado del trabajo del Guatemala* (Genève, BIT, 2004).

Ce qui est particulièrement intéressant pour le Guatemala est que, plus les gens sont éduqués, plus l'écart de rémunération entre les populations majoritaires et indigènes est important.

Enfin, ce dernier exemple au Canada (cf. graphique 40) souligne l'importance de la prise en compte de la diversité des situations et invite à ne pas regrouper l'ensemble des minorités dans une seule catégorie.

Graphique 40 Écarts de revenu entre les travailleurs blancs et les autres au Canada, 2005



Source : Canada, 2006 Census datas (Hou and Coulombe).

On distingue trois types de populations : Noirs, Chinois et autres populations venant d'Asie du Sud. Ce qui est intéressant est la forte diversité des situations selon le sexe. Les femmes d'origine chinoise ou d'Asie du Sud ont des revenus supérieurs aux travailleurs blancs au Canada. La lecture du graphique 40 permet d'apprécier si ces écarts sont dus au niveau d'éducation, à l'expérience des individus ou à d'autres caractéristiques identifiables : on retrouve l'écart positif dans le cas des femmes d'origine chinoise ; en revanche, les écarts de revenus sont toujours défavorables pour la population noire.

Jean-Luc Maurer

Il est important de différencier les discriminations des inégalités, car souvent, en effet, il y a inégalité sans nécessairement de discrimination. C'est une chance au Viêt Nam d'avoir accès à des données qui sont sur une base ethnique, en quelque sorte. Une analyse fine des inégalités et des discriminations n'est pas véritablement possible sur une base d'appartenance ethnique en Indonésie.

Prenons l'exemple de la Nouvelle-Calédonie qui intéresse indirectement le Viêt Nam et où j'ai travaillé pendant quelques années sur l'étude de la minorité javanaise. Ce pays regroupe une minorité d'origine vietnamienne fixée depuis la fin du XIX^e siècle. Je m'étais appuyé pour mes recherches sur le recensement de 1996 qui, contrairement à la tradition de la République française, avait été réalisé sur une base ethnique. J'attendais donc avec impatience le recensement de 2004 mais le Président français l'avait annulé pour raison ethnique précisément. Il n'est donc pas possible de mesurer l'évolution de la situation socio-économique de la minorité javanaise, pas plus que la minorité

vietnamienne et surtout celle de la grande minorité kanak. En réalité, c'est pour ne pas mesurer l'évolution, ou plutôt la non évolution, de la situation de la population kanak que ce recensement a été annulé. Vous voyez par cet exemple que les recensements à base ethnique fournissent aux économistes, aux sociologues, des données extrêmement précieuses pour mesurer les différences existantes entre les groupes, selon leur appartenance ethnique.

Grégoire Schlemmer

Mesurer quelque chose revient forcément à poser une catégorie. Je suis anthropologue et je travaille sur les ethnies. J'essaie de comprendre les catégories mais j'avoue ne pas réussir à les saisir ! Quand j'utilise des catégories définies à l'avance, cela pose problème car il s'agit de constructions sociales. J'étudie une province de 160 000 habitants au Laos ; j'ai vu des races, des castes, des minorités, des autochtones, des aborigènes, des indigènes et il m'est difficile d'établir une comparaison.

Par ailleurs, il existe toujours potentiellement des variables qu'on ne peut observer dans les statistiques et qui sont visibles sur le terrain. Au Népal par exemple, pays où j'ai travaillé, il y a un lien de corrélation entre les statistiques ethniques et les conflits armés. Cela crée dans tout le monde indien, où il y a une discrimination positive des clivages, une violence absolument inouïe. Ces outils sont extrêmement dangereux à manipuler.

[François Roubaud]

Ces commentaires soulèvent trois points majeurs pour notre atelier : attention aux catégories pré-établies – on cite un nombre fixe de 53 groupes minoritaires au

Việt Nam mais le concept demeure flou et, sans approche critique, le problème de la réelle identité ethnique est évacué ; attention à ne pas assimiler inégalité et discrimination. Je parlerais plutôt pour ma part de différences qui se traduisent par des inégalités. Nous verrons qu'avec nos instruments quantitatifs nous essayons d'identifier ce qu'il reste *in fine* et qui pourrait être de l'ordre de la discrimination ; enfin, en aval et du côté des politiques, à travailler sur les ethnies on prend le risque de cristalliser des identités et de potentiellement générer ou entretenir des conflits ethniques – comme dans le cas du Népal.

Les marchés du travail urbains en Afrique Sub-saharienne, chap. 13, Editions IRD/AFD, Marseille (à paraître).

SIMON P. et J. STAVO DEBAUGE (2004), « Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, Presses de Sciences Po, n° 53, pp. 57-84.

La journée s'achève sur le travail entamé dans la matinée sous Stata : exercices de désagrégation des données selon le groupe ethnique et par genre – calcul des taux d'emploi selon le milieu (urbain, rural), la zone de résidence et le groupe ethnique, etc.

Bibliographie sélective

BANQUE MONDIALE (2010), "Assisting Indigenous and Socially Excluded Populations", in *Global Monitoring Report 2011: Improving the Odds of Achieving the MDGs*, chap. 4, pp.103-123.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2007), *Légalité au travail : relever les défis*, Rapport du Directeur Général, Conférence internationale du travail, 96e session.

CENTRE D'ANALYSE STRATÉGIQUE (2011), « La prise en compte de critères ethniques et culturels dans l'action publique, une approche comparée », *La note d'analyse, questions sociales*, n°220, avril 2011.

HOU F. et S. COULOMBE (2010), "Earnings Gaps for Canadian Born Visible Minorities in the Public and Private Sectors", *Canadian Public Policy*, 36(1), March 2010, pp. 29-43.

NORDMANC., A.S. ROBILLIARD et F. ROUBAUD (2012), « Décomposition du différentiel de rémunération selon le sexe et le groupe ethnique dans sept métropoles d'Afrique de l'Ouest », in De Vreyer P, Roubaud F. (éds),

Journée 3, matinée du mercredi 20 juillet

[François Roubaud]

Cette matinée sera consacrée à une présentation sur la question de la discrimination. La session sera complétée demain matin. Nous poursuivrons les applications *Stata* à partir de vos résultats sur les indicateurs du marché du travail selon le genre et le groupe ethnique ; enfin, nous constituerons les équipes de travail pour l'étude des huit régions géographiques du Viêt Nam.

2.1.4. Les discriminations sur le marché du travail dans les pays en développement

[Christophe Jalil Nordman]

Nous aborderons des aspects théoriques et méthodologiques, que la science économique a développés, pour expliquer la présence de phénomènes discriminatoires sur le marché du travail ; notre axe de réflexion portera principalement sur les approches théoriques de la discrimination ;

la mesure de la discrimination, l'approche par les décompositions ; quelques comparaisons internationales. Nous tenterons également de présenter deux derniers points sur la conséquence des discriminations sur la croissance et la distribution des revenus, et les politiques de lutte contre les discriminations.

Quel est le cadre juridique qui régit la discrimination ? Définition du concept de «discrimination»

L'expression « discrimination » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale – âge, sexe, religion, etc. – ayant pour but ou pour effets de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a aussi défini de façon relativement précise le terme de discrimination :

Encadré 4 Définition du concept de « discrimination »

« Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. »
Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 : <http://www2.ohchr.org/french/law/cerd.htm>.

« Toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs s'il en existe et d'autres organismes appropriés. »
Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière de l'emploi et de profession du 25 juillet 1958 : <http://www2.ohchr.org/french/law/emploi.htm>

Les approches théoriques en économie

À la suite de l'analyse de Becker (1957), de nombreux travaux se sont penchés sur le problème théorique posé par la discrimination, en s'intéressant essentiellement aux différences de rémunération entre hommes et femmes. Ces travaux partent d'une même définition de la discrimination comme traitement différencié des travailleurs avec des productivités identiques, et peuvent être classés en deux grandes catégories :

- les théories fondées sur des préférences discriminatoires qui se placent dans le cadre néo-classique : les employeurs ont une connaissance parfaite de la productivité des individus. On parle de goût pour la discrimination (Becker, 1957) provenant des employeurs (Bergmann, 1971 ; Arrow, 1973), des autres travailleurs masculins ou des consommateurs qui se traduit par une désutilité à l'embauche des femmes ou encore par l'exclusion de celles-ci d'un certain nombre d'emplois réservés aux

hommes (ségrégation occupationnelle ; Bergmann, 1971, 1974) ;

- à la suite des travaux de Phelps (1972), la discrimination est fondée sur le manque d'information des employeurs quant à la productivité des employés.

Pour Phelps (1972), l'appréciation de la productivité repose sur des signaux individuels. Il parle de discrimination statistique. Pour Arrow (1973), les employeurs ont des croyances fondées sur l'observation ou encore des préjugés relatifs à la corrélation entre le sexe et la performance.

Des analyses plus complexes ont apporté des informations complémentaires sur la justification des comportements discriminatoires ou la pérennité de la discrimination dans le long terme en intégrant aux approches initiales la théorie du capital humain ou les modèles d'offre et de demande sur le marché du travail (Lundberg et Startz, 1983 ; Stiglitz, 1982 ; Oettinger, 1996).

Mesure de la discrimination : l'approche par les décompositions

Une façon de mesurer la discrimination est l'approche par les décompositions. Pour nos propos, nous mesurerons un aspect de la discrimination, celle sur le revenu du travail. Avant de développer ces aspects méthodologiques : avec ces méthodes et celles que vous allez mettre en œuvre sur *Stata*, nous allons seulement tenter de nous approcher de sa mesure. Pourquoi ces méthodes sont-elles utiles mais imparfaites ?

Pour mesurer la discrimination, ou en tout cas l'écart de revenus entre un homme et une femme ou entre deux groupes ethniques, il faut disposer d'une variable de revenu, de salaire, et puis d'un ensemble de caractéristiques – X –, qui est supposé mesurer la productivité du travailleur dans son emploi. Deux économistes, Oaxaca et Blinder en 1973, se sont rendus célèbres pour leurs méthodes de décomposition : ils ont imaginé une façon de séparer dans la variable de revenu une part qui peut être attribuée à des différences de productivité entre les travailleurs, et une part de ce revenu qui peut être attribuée à la discrimination ou à toutes les choses non mesurables. La première étape de l'analyse consiste à faire de l'économétrie.

On pourrait passer des mois à faire de l'économétrie ensemble, ma présentation sera donc très synthétique. Les économistes, mais aussi et surtout les épidémiologistes, ont développé cette technique pour mettre en relation les variables entre elles pour des individus, des ménages, des entreprises. Ces chercheurs ont développé des méthodes statistiques pour pouvoir identifier une relation entre différentes variables et montrer

qu'une variable peut expliquer la variation d'une autre variable avec un modèle statistique.

Exemple. Nous avons une série d'observations sur le revenu – variable Y – une autre série d'observations sur le niveau d'éducation de travailleurs – variable X . L'économétrie va chercher à trouver une relation, éventuellement linéaire, entre cette variable X et cette variable Y . L'idée est que la variation de la variable Y dépendra des variations de la variable X et d'un terme aléatoire qui mesure des chocs exogènes (tout ce qui n'est pas mesuré dans X et qui peut faire varier Y).

$$Y = \alpha X + u$$

Si l'on fait une projection linéaire de X sur la variable Y , on fera l'hypothèse que le terme aléatoire, « u », est de moyenne nulle et on dira que l'espérance de « u » est égale à 0.

$$E(u) = 0$$

Il s'agit d'identifier le coefficient associé à la variable X qui mesurera un effet « α » – pourcentage de variation de la variable X sur la variable Y .

On mesure le revenu du travailleur « i » et l'éducation du travailleur « i », plus un terme qui mesure les chocs aléatoires, ce qui est exogène et qui n'entre pas dans l'éducation.

$$\text{revenu}_i = \beta \text{éducation}_i + u_i$$

Le coefficient β va nous dire que si l'individu a cinq années d'éducation, une année supplémentaire lui rapportera un effet que l'on pourra exprimer en pourcentage sur son revenu – imaginons que β prend la valeur 0,25, on pourra dire qu'une année supplémentaire d'éducation rapportera 25 % de revenu en plus. C'est le cas lorsque ce revenu est exprimé en logarithme. On régresse donc le logarithme du revenu sur

nos variables explicatives – exemple de l'éducation.

$\text{Log}(\text{revenu}) = \beta_1 \text{éducation}_i + \beta_2 \text{exp}_i + u_i$
 Cette autre variable peut être par exemple l'expérience professionnelle. On imagine que la variation du revenu des individus n'est pas simplement le niveau d'éducation mais également le temps passé à travailler sur le marché du travail. Toutes les formes d'expériences professionnelles sont des variables explicatives qui doivent entrer dans ce type de modèle économétrique.

Vous voyez que, maintenant, nous avons deux coefficients, β_1 et β_2 . β_1 est l'effet marginal de l'éducation sur le revenu, β_2 l'effet marginal de l'expérience professionnelle sur le revenu. Nous voyons que les effets de l'éducation et de l'expérience professionnelle ont été distingués sur le revenu : nous avons pu isoler l'effet de l'éducation de l'effet de l'expérience sur notre variable de revenu.

L'approche la plus répandue pour évaluer le pourcentage d'un écart de salaire moyen entre deux groupes (hommes et femmes, nationaux et étrangers, etc.) pouvant être attribué à de la discrimination salariale, c'est-à-dire à un écart non justifié par des différences de composition de la main-d'œuvre, est celle préconisée dans les travaux d'Oaxaca (1973) et de Blinder (1973).

Les décompositions préconisées reposent sur l'estimation de fonctions de gains de type « mincerien » pour les hommes et pour les femmes. Elles prennent la forme :

$$\ln w_i = \beta x_i + \varepsilon_i$$

où $\ln w_i$ est le logarithme naturel du taux de salaire horaire observé pour l'individu i , x_i est un vecteur de caractéristiques observées,

β est un vecteur de coefficients et ε_i un terme d'erreur d'espérance nulle.

Nous allons estimer cette équation pour un groupe d'hommes et pour un groupe de femmes, nous pourrions procéder de la même manière pour différents groupes ethniques. Le résultat sera deux vecteurs de coefficients β différents. Nous pourrions reproduire cet exercice pour différents secteurs d'activité, en distinguant un β pour le secteur formel et un β pour le secteur informel.

Nous allons tenter d'approcher les caractéristiques qui pourraient justifier que les hommes et les femmes aient des revenus différents. Que pourrions-nous inclure en plus de l'éducation, de l'expérience qui expliquerait qu'un homme ou qu'une femme soit plus productif dans son travail ?

Yves Perraudau

Dans les travaux menés aux États-Unis et en France, l'âge est un facteur important ; au delà de 55 ans, l'âge deviendrait un facteur défavorable.

Nguyễn Thị Vãn

Je pense que le revenu est expliqué et en rapport avec la localité, le lieu où l'on réside ; le coût de la vie peut expliquer le niveau de revenu d'un individu.

Lê Thị Hồng Hải

Je crois que la variable âge est bien coordonnée avec l'expérience professionnelle.

On doit supposer que l'on étudiera des hommes et des femmes de la même tranche d'âge. Je pense qu'il ne faut pas introduire l'âge dans cette équation. Je suggère une autre variable qui est le type d'emploi.

[Christophe Jalil Nordman]

Le lieu d'appartenance géographique n'est pas une mesure proprement dite de la productivité mais il est une mesure des différences de revenus entre les individus. En économétrie, nous induisons un jeu de variables appelé contrôle, qui permet de capturer les effets qui ne sont pas individuels mais qui ont un effet sur la variable. En revanche, introduire le type de poste occupé par le travailleur ne me semble pas pertinent puisque ce que l'on cherche à mesurer ce sont toutes les variables qui ne résulteraient pas d'une pratique discriminatoire exercée par l'employeur – ou d'une ségrégation occupationnelle.

Phạm Quang Linh

Le choix des variables doit satisfaire deux conditions : avoir un impact direct sur la productivité de la personne ; reposer sur la différenciation entre les hommes et les femmes. Je suggère d'introduire dans cette équation la santé de la personne et le temps disponible.

[Christophe Jalil Nordman]

Voilà d'excellentes suggestions. La santé est une dimension du capital humain qui est, par ailleurs, insuffisamment utilisée dans les enquêtes – peu usité dans les enquêtes-emploi. J'ajouterai quelques autres caractéristiques comme avoir des enfants, être marié ou célibataire, par exemple.

Revenons un instant sur l'équation précédente. La mesure du niveau de revenu est relativement imparfaite, on ne peut expliquer complètement toutes les variations de la variable w . Il reste un élément d'explication – ε – laissé à l'économétrie

sans que nous nous ne puissions en tirer des informations. Ce problème se pose quand nous avons une base de données d'enquête avec un échantillon représentatif de la population. Il manque un certain nombre d'informations pour dire que la seule différence observée dans le niveau de la variable dépendante entre deux groupes de population est le sexe ou le groupe ethnique.

Comment pouvons-nous obtenir deux groupes d'individus – hommes et femmes, groupe ethnique minoritaire et majoritaire – absolument identiques à l'exception de leur sexe ou de leur ethnicité ?

Une méthode simple repose sur la loi des grands nombres. Imaginez que vous soyez à Hanoi, sur une rue très passante et que vous triez les hommes à droite et les femmes à gauche de manière à constituer deux groupes de façon complètement aléatoire. Vous constaterez, si vous restez suffisamment de temps dans cette rue très passante et obtenez donc un nombre élevé d'hommes et de femmes dans chaque groupe, que les deux groupes constitués seront absolument identiques en termes d'âge, d'éducation et d'expérience. Pour toutes ces caractéristiques, et bien d'autres encore, ils auront le même niveau, en moyenne. Ce principe repose sur la loi des grands nombres – en sélectionnant suffisamment d'individus de façon aléatoire, on obtient deux groupes d'individus avec des caractéristiques moyennes absolument identiques à l'exception de celle qui a permis de constituer ces deux groupes. En revanche, les enquêtes sur l'emploi ne permettent généralement pas ce type d'expérience aléatoire, et nous n'aurons donc pas deux groupes d'individus absolument identiques à tous points de vue, à l'exception de la variable qui susciterait la discrimination que

l'on cherche à mesurer. C'est la raison pour laquelle je vous ai dit en introduction qu'il s'agit d'une mesure imparfaite de la discrimination que nous allons mettre en œuvre ici.

J'ajoute que si nous voulions mesurer la discrimination sur le revenu grâce aux deux groupes d'individus que nous avons constitués par la méthode aléatoire, il suffirait simplement de calculer la différence de revenus entre les deux groupes. On aurait alors une mesure parfaite de la discrimination si le protocole aléatoire est correctement construit – si nous sommes restés suffisamment longtemps dans la rue passante, si nos deux groupes sont suffisants en termes de nombre, etc.

Bibliographie sélective

- ALBRECHT, J., A. BJÖRKLUND et S. VROMAN (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, no.21:145-177.
- ALTONJI, J. G. et R. M. BLANK (1999), "Race and Gender in the Labor Market", in Orley Ashenfelter and David Card, *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, North Holland, Amsterdam, pp. 3143-3257.
- ARROW, K. J. (1973), "Higher Education as a Filter," *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 2(3), pages 193-216, July.
- APPLETON, S., J. HODDINOTT et P. KRISHNAN (1999), "The Gender Wage Gap in Three African Countries", *Economic Development and Cultural Change*, 47, no. 2:289-312.
- BECKER GARY, S. (1957, 1971, 2nd ed.), *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- Bergmann, Barbara R (1971), "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment," *Journal of Political Economy*, 79(2), pp. 294-313.
- BERTRANOU, F.M. (2001), "Pension Reform and Gender Gaps in Latin America: What are the Policy Options", *World Development*, 29(5), pp. 911-923.
- BLINDER, A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, 8, no. 4: 436-455.
- COTTON, J. (1988), "On the Decomposition of Wage Differentials", *The Review of Economics and Statistics*, no.70: 236-243.
- DATTA GUPTA, N., R.L. OAXACA et N. SMITH (2006), "Swimming Upstream, Floating Downstream: Comparing Women's Relative Wage Progress in the United States and Denmark," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 59(2), pp. 243-266.
- DE LA RICA, S., J. DOLADO et V. LLORENS (2008), "Ceiling or Floors? Gender Wage Gaps by Education in Spain", *Journal of Population Economics*, 21, no. 3: 1432-1475.
- JELLAL, M., C. J. NORDMAN et F.C. WOLFF (2008), "Evidence on the Glass Ceiling in France Using Matched Worker-Firm Data", *Applied Economics*, 40 (24), pp. 3233-3250.
- LUNDBERG, S. J. et R. STARZ (1983), "Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets", *American Economic Review*, 73, 340-47.
- NEUMARK, D. (1988), "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination", *The Journal of Human Resources*, no.23:279-295.
- NORDMAN, C.J., F. RAKOTOMANANA et A.-S. ROBILLIARD (2010), "Gender Disparities in the Malagasy Labor Market", in *Gender Disparities in Africa's Labor Market*, Arbache J.S. et al. (eds), Chapter 3, Africa Development Forum Series, Banque mondiale, Washington DC, pp. 87-154.



- NORDMAN, C.J., A.-S. ROBILLIARD et F. ROUBAUD (2011), "Gender and Ethnic Earnings Gaps in Seven West African Cities", *Labour Economics*, 18, Supplement 1, pp. 132-145.
- NORDMAN, C.J. et F. ROUBAUD (2009), "Reassessing the Gender Wage Gap in Madagascar: Does Labor Force Attachment Really Matter?", *Economic Development and Cultural Change*, 57(4), pp. 785-808.
- NORDMAN, C.J. et F.-C. WOLFF (2009a), "Is there a Glass Ceiling in Morocco? Evidence from Matched Worker-Firm Data", *Journal of African Economies*, 18(4), pp. 592-633
- NORDMAN, C.J. et F.-C. WOLFF (2009b), "Islands Through the Glass Ceiling? Evidence of Gender Wage Gaps in Madagascar and Mauritius", in *Labor Markets and Economic Development*, Ravi Kanbur and Jan Svejnar (eds), chapitre 25, pp. 521-544, Routledge Studies in Development Economics, Routledge.
- NORDMAN, C.J. et F.-C. WOLFF (2010), "Gender Disparities in the Malagasy Labor Market", in *Gender Disparities in Africa's Labor Market*, Arbaché J.S. et al. (eds), Chapitre 3, Africa Development Forum Series, Banque mondiale, Washington DC.
- OAXACA, L. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, 14, no.3: 693-709.
- OETTINGER, G. (1996), "Statistical Discrimination and the Early Career Evolution of the Black-White Wage Gap", *Journal of Labor Economics* vol. 14, n° 1, pp. 52-78.
- PHELPS, E.S. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *The American Economic Review* (AER), 62(4), 659 - 61. Reimers, C. W. (1983), "Labour Market Discrimination Against Hispanic and Black Men", *The Review of Economics and Statistics*, 65, n° 4:570-579.
- STIGLITZ, J.E. (1982), "Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in L.D.C.s: The Efficiency Wage Model", in Gersowitz M. et al. (eds), *The Theory and Experience of Economic Development: Essays in Honor of Sir W. Arthur Lewis*, Allen & Unwin, pp. 78-106.
- WORLD BANK (2001), *Engendering Development: Through gender equality in rights, resources, and voice*, Banque mondiale, Washington DC.

Les stagiaires poursuivent l'apprentissage sur Stata à partir de la base de données de l'enquête-emploi : analyse des taux de chômage, de pluriactivité, sous-emploi, etc. L'objectif est d'opérer une ouverture selon le genre et l'appartenance ethnique et de livrer des éléments d'analyse à l'atelier ; des croisements sont également réalisés à partir de l'âge, du niveau d'éducation, du lieu de résidence, du secteur institutionnel, du revenu réel, etc.

La fin de matinée est consacrée à la constitution de groupes de travail afin d'établir un diagnostic par région au Viêt Nam, qui fera l'objet d'une restitution devant l'ensemble des stagiaires des JTD.

Journée 4, jeudi 21 juillet

[François Roubaud]

Nous allons conclure sur les méthodes de décompositions abordées hier matin. La fin de matinée sera consacrée à des exercices d'application sur *Stata* puis vous entamerez le diagnostic en termes de genre et d'éthnicité sur les régions que vous avez choisies.

[Christophe Jalil Nordman]

Durant la matinée de mercredi, nous avons abordé les questions de discrimination par le biais juridique au niveau international. Puis, nous avons développé les approches théoriques de la discrimination sur le marché du travail en soulignant les théories économiques des années 1970 ; enfin, nous avons conclu sur la méthode de décomposition à travers l'estimation des équations de gain par sexe.

Revenons sur ce dernier point. Lorsque l'on parle d'équations de salaires, l'on fait référence aux travailleurs qui sont employés dans une entreprise privée ou publique, que ce soit dans le secteur formel ou informel ; lorsque l'on parle de gains, il s'agit d'une notion élargie du salaire en incluant les travailleurs à leur propre compte, les travailleurs indépendants et, finalement, toutes les formes de rémunération du travail. Nous allons donc traiter la question de la discrimination de façon générale sur le marché du travail.

Nous cherchons à estimer une équation de gains avec, comme variable expliquée, le logarithme du gain du travailleur « i », qui va être identifié par un ensemble de caractéristiques – x_i . Ces caractéristiques x sont censées mesurer la productivité du

travailleur de façon générale – travail et vie active. Pour nos propos, le coefficient β va être estimé par *Stata* : le logiciel calcule un coefficient moyen qui représente l'effet moyen de la caractéristique x – éducation, expérience, statut marital, nombre d'enfants, etc. Ce coefficient β va être affecté à chacune des caractéristiques et va représenter l'effet moyen de cette caractéristique sur le logarithme du revenu ou des gains. Il sera ainsi possible de l'interpréter comme un effet de pourcentage d'une variation de la variable X sur la variable expliquée.

Quel est le rapport avec la discrimination ? En réalité, β représente la façon dont les caractéristiques des travailleurs sont rémunérées sur le marché du travail. Il s'agit du rendement des caractéristiques sur le marché du travail – entre une femme et un homme, entre groupe ethnique, etc.

Prenons un exemple :

- > vous êtes une femme, votre niveau d'éducation vous apporte un certain rendement en lien avec le diplôme obtenu ; c'est-à-dire que votre master 2, par exemple, vous apporte 10 % de rémunération en plus par rapport à ce que vous auriez obtenu si vous n'aviez pas passé ce diplôme ;
- > vous êtes un homme, vous avez le même niveau de diplôme et vous vous présentez sur le marché du travail ; votre rendement n'est pas de 10 % mais de 12 %. La différence de rendement de deux points de pourcentage est ce que l'on peut interpréter comme de la discrimination – différence de rendement de l'éducation sur le marché du travail.

L'idée de cette approche est d'estimer la différence de rendement d'une caractéristique sur le marché du travail – éducation,

expérience. Nous allons ainsi estimer le coefficient β à la fois pour les hommes et pour les femmes afin de poser l'hypothèse que cette différence représente la discrimination sur le marché du travail. Nous nous intéressons à la différence de revenus selon le genre. Les décompositions préconisées reposent sur l'estimation de fonctions de gains de type « mincerien » pour les hommes et pour les femmes. Elles prennent la forme :

$$\ln w_i = \beta x_i + \varepsilon_i$$

$\ln w_i$ est le logarithme naturel du taux de salaire horaire observé pour l'individu i ; x_i est un vecteur de caractéristiques observées, β est un vecteur de coefficients et ε_i un terme d'erreur d'espérance nulle.

Pour le dire simplement, le passage en logarithme implique une transformation de la variable des revenus qui nous permet d'obtenir des effets de pourcentage de nos variables explicatives ; la fonction logarithme est pratique notamment afin d'obtenir des variations raisonnables.

Nous avons une équation économétrique avec un estimateur qui nous permet de faire l'hypothèse que le terme aléatoire ε est en moyenne nul. Si l'on cherche à mesurer la différence de revenu moyen entre les hommes et les femmes, nous allons raisonner sur une moyenne de l'échantillon et les termes aléatoires – ε – s'annuleront ; ils sortiront de l'équation. Nous allons développer l'expression :

$$\ln w_m - \ln w_f = \beta x_m - \beta x_f$$

Je l'ai précédemment expliqué : ce qui pose problème quand on veut mesurer de la discrimination est que l'on cherche à comparer deux groupes – hommes et

femmes par exemple –, et qu'il s'agit dès lors d'être certain que ces deux groupes sont absolument identiques à tous points de vue, à l'exception d'une caractéristique, le sexe. Afin de répondre à cette exigence, les économètres et statisticiens ont souvent recours à une distribution de revenus qualifiée de « contrefactuelle » (fictive), c'est-à-dire une situation où, par exemple, les femmes seraient rémunérées sur le marché du travail comme les hommes. Cette distribution contrefactuelle est alors comparée à une distribution observée (non fictive) de femmes rémunérées comme des hommes sur le marché du travail. Dès lors que la différence de ces deux distributions est non nulle en moyenne (en l'occurrence positive), il est alors possible d'envisager l'existence d'une discrimination salariale à l'encontre des femmes, et donc de la formaliser.

Formellement, l'écart salarial utilisant ce type de contrefactuelle s'écrit de la manière suivante :

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = \underbrace{\beta_m (\bar{x}_m - \bar{x}_f)}_{\text{Part expliquée du différentiel}} + \underbrace{(\beta_m - \beta_f) \bar{x}_f}_{\text{Part inexpliquée ou part généralement attribuée à de la discrimination}}$$

- $\overline{\ln w_m}$ et $\overline{\ln w_f}$ représentent les salaires moyens estimés ;
- les indices m et f indiquent les travailleurs masculins et féminins ;
- \bar{x}_m et \bar{x}_f correspondent aux moyennes des caractéristiques ;
- β_m et β_f correspondent aux rendements de ces caractéristiques estimés dans une équation de gains.

L'écart des revenus moyens (exprimés en logarithme) se décompose en :

- une première part qui correspond à la différence des moyennes de ces caractéristiques sur le marché du travail (ou part « expliquée ») ;
- une seconde part représentant l'écart des rendements des caractéristiques des deux populations considérées (ou part « inexpliquée »).

Si la structure des deux populations était similaire pour les variables considérées (éducation, expérience, etc.), tout écart de revenus résulterait uniquement d'un écart de rendement de ces caractéristiques. Nous serions alors dans un cas de « discrimination salariale pure ». Si les rendements étaient égaux, l'écart de revenu moyen s'expliquerait entièrement par des effets structurels, c'est-à-dire de caractéristiques moyennes, eux-mêmes pouvant éventuellement être la conséquence d'autres formes de discriminations – par exemple, l'accès à l'éducation.

S'il n'existe pas de différences de rendements des caractéristiques sur le marché du travail, cela ne signifie pas que la différence de caractéristiques elle-même n'est pas porteuse d'effets de pratiques discriminatoires. Généralement, les femmes ont moins d'expérience professionnelle que les hommes car elles se retirent du marché du travail plus souvent – maternité – et les employeurs hésitent à les employer ou à proposer des contrats de longue durée.

La décomposition ci-dessus est très utilisée dans la littérature depuis les années 1970. La principale difficulté est de pouvoir déterminer *a priori* une « norme » non discriminante des rendements des

caractéristiques individuelles, et de mesurer par rapport à cette norme l'avantage masculin, le désavantage féminin, et la part résultant de l'écart des caractéristiques. Avec une hypothèse de discrimination salariale par exemple, il est possible que les hommes reçoivent des salaires compétitifs – ils sont rémunérés à leur productivité marginale – mais que les femmes soient sous-payées. Dans ce cas, la règle ou norme de rémunération non discriminante serait celle des hommes.

Dans la première équation citée, les écarts de rendement sont ainsi pondérés par la moyenne des caractéristiques des femmes et les écarts de caractéristiques sont pondérés par les rendements des hommes correspondants. Pourtant, il est aussi possible que nous nous trouvions dans une situation de népotisme à la faveur des hommes, situation dans laquelle les femmes recevraient des salaires compétitifs mais les hommes seraient, eux, payés davantage. Dans ce cas, la norme non discriminante des salaires serait celle des femmes.

La littérature empirique montre que le choix de la pondération peut avoir des effets importants sur les résultats de la décomposition.

Plusieurs autres façons de pondérer ont ainsi été envisagées, dont notamment celles de Reimers (1983) et de Cotton (1988). Dans beaucoup d'études récentes, les auteurs utilisent la pondération préconisée par Neumark (1988), qui propose de prendre comme norme non discriminante les résultats de l'estimation d'une équation de gains pour l'ensemble de la population considérée, les deux sexes confondus. La décomposition du revenu moyen s'écrit alors en trois parties :

$$\ln w_m - \ln w_f = \underbrace{\beta^*(x_m - x_f)}_{\text{Part expliquée du différentiel}} + \underbrace{[(\beta_m - \beta^*)x_m + (\beta^* - \beta_f)xf]}_{\text{Part inexpliquée ou part généralement attribuée à de la discrimination}}$$

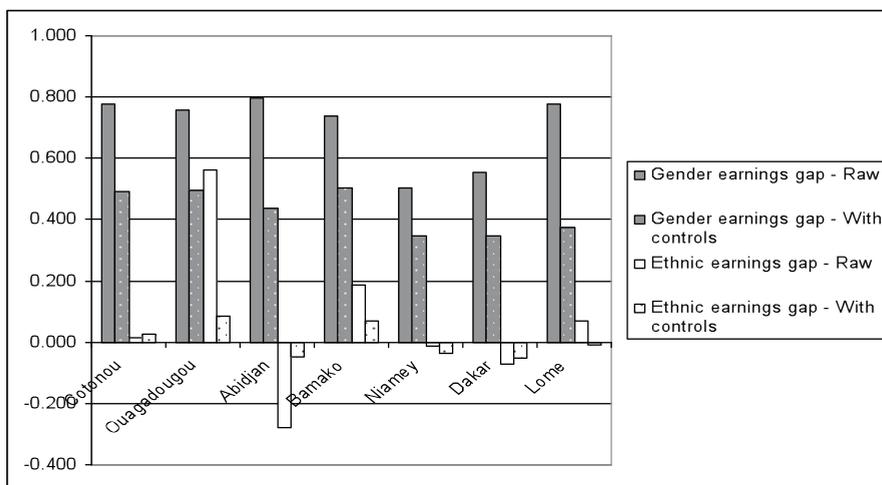
- Le premier terme représente la part « expliquée » de l'écart salarial, en utilisant comme pondération le rendement moyen de l'ensemble de l'échantillon.
- Le second terme indique le gain de rendement des caractéristiques dû au fait d'être un travailleur masculin par rapport à la norme.
- Le troisième terme correspond au déficit de rendement des caractéristiques dû au fait d'être une femme. Les deux derniers termes additionnés représentent ainsi le total de la discrimination salariale.

L'exemple plus bas sur des capitales d'Afrique de l'Ouest utilise ces méthodes de décomposition pour estimer l'écart de sexe et ethnique.

Graphique

41

Les écarts de revenus entre sexes et ethnies (par rapport à l'ethnie majoritaire) dans différentes capitales économiques ouest-africaines en 2002-2003



Source: PARSTAT 1-2-3 Surveys; Nordman, Robilliard et Roubaud (2011).

Le terme le plus important (0,8) correspond à la différence brute – « raw gap », il représente

la part la plus importante que l'on cherche à expliquer.

Nous avons ici représenté l'écart entre les hommes et les femmes ou entre les ethnies. La différence de revenus est exprimée en logarithme. Concernant les écarts de sexe, les hommes gagnent 80 % de plus que les femmes. L'histogramme en pointillés représente ce qu'il reste de l'écart une fois que l'on a contrôlé les caractéristiques x . Nous avons filtré les effets : la part expliquée a été enlevée et l'on mesure à présent ce que représente la part inexpliquée dans l'écart total. Évidemment, nous aurons un histogramme plus petit quand il s'agit de regarder l'écart ajusté par les caractéristiques individuelles des hommes, des femmes ou des ethnies.

On a tendance à interpréter cet histogramme comme représentant la discrimination, mais vous comprenez qu'il s'agit d'une part inexpliquée. Si l'on regarde l'écart ethnique, il est quasiment inexistant même s'il est mesuré de façon brute. Cet écart est d'autant plus faible quand il est ajusté car lorsque l'on prend en compte les différences de caractéristiques (éducation, expérience) entre les travailleurs d'ethnies minoritaires ou majoritaires dans ces capitales de l'Afrique de l'Ouest, on n'observe quasiment plus de différence de revenus moyens.

Les travaux pratiques débutent en milieu de matinée et se prolongent jusqu'en fin de journée.

L'objectif est une application pratique des différents points de vue théoriques et des enjeux présentés par Christophe Jalil Nordman : calcul sur le logarithme du revenu horaire ou mensuel, en fonction du sexe et de l'appartenance ethnique – à partir du traitement des statistiques descriptives de l'enquête-emploi, les stagiaires cherchent à

identifier les variables explicatives liées aux rémunérations sur le marché du travail.

Exemple. À partir d'une régression séparée selon le sexe, l'atelier met en évidence certains traits de la situation au Viêt Nam :

- *rendements de l'éducation plus faibles pour les femmes ;*
- *à l'inverse des hommes, une variable ethnique défavorable aux femmes ; la qualité de l'ajustement, à partir des variables introduites, montre qu'il est possible d'expliquer environ 40 % de la variance des salaires des femmes ;*
- *pour les hommes, le fait d'avoir des enfants de moins de quatre ans est sans effet sur le revenu perçu – test de significativité du coefficient différent de zéro, intervalle de confiance de probabilité au seuil de 90 %. Pour les femmes, l'examen des coefficients et de la significativité souligne un effet négatif sur le revenu des femmes : toutes choses égales par ailleurs, en tenant compte de l'ensemble des caractéristiques (femmes mariées, ethnicité, lieu de vie, constitution du ménage, niveau d'éducation, expérience), plus une femme a d'enfants en bas âge – par rapport à une femme sans enfant – plus son revenu sera faible ; si l'on compare deux femmes de même niveau de caractéristiques, celle qui aura des enfants en bas âge aura un salaire inférieur.*

Enfin, certaines mises au point sont rappelées aux stagiaires avant d'initier les travaux de groupe sur les données d'enquêtes vietnamiennes :

- *perspective : mise en avant d'une approche comparée entre l'analyse régionale et la situation au Viêt Nam ;*
- *produire de l'analyse économique et sociale : le logiciel Stata doit être au service*

de la réflexion et demeure en ce sens un outil;

- s'assurer que l'enquête-emploi permet de répondre aux questions soulevées par chaque groupe, avant tout travail d'analyse;
- entamer la réflexion par la construction de tableaux simples à partir de statistiques descriptives, avant tous travaux économétriques complexes.

Journée 5, vendredi 22 juillet

Les travaux de groupes entrepris la veille se poursuivent toute la matinée.

L'exercice est avant tout centré sur des questions de méthodologie, à partir de l'analyse de la situation de l'emploi et des revenus, des discriminations ethniques et de genre dans différentes régions du Viêt Nam incluant une comparaison au niveau national: région montagneuse du Nord, delta du fleuve Rouge, région Centre, Hauts-Plateaux, région du Sud-Est et delta du Mékong. Les résultats statistiques exposés durant l'atelier, et présentés ci-dessous, sont discutés en fin de journée. L'ensemble servira de restitution synthétique pour la dernière journée de samedi.

Bibliographie

NORDMAN, C.J, A.S. ROBILIARD et F ROUBAUD (2011), "Gender and Ethnic Earnings Gaps in Seven West African Cities", *Labour Economics*, 18, Supplement 1, pp. S132-S145.

Tableau 37 Discriminations ethniques et de genre dans différentes régions du Viêt Nam (1)

	Région montagneuse du Nord	Delta du fleuve Rouge	Région Centre	Région des Hauts-Plateaux	Région du Sud-Est	Delta du Mékong	Viêt Nam
Population (%)	14.0	20.4	21.9	4.5	18.3	21.0	100
Population rurale (%)	82.2	74.3	79.8	74.9	47.2	79.3	72.7
Ecole primaire (%)	20.2	13.2	21.8	22.3	23.2	40.0	24.0
Enseignement supérieur (%)	8.7	11.3	10.0	7.2	7.4	4.8	8.1
Groupe ethnique (%)	48.5	1.0	12.1	36.1	8.5	7.3	14.3
Population de 15 à 24 ans (%)	19.7	17.6	17.7	19.5	18.1	18.5	18.3
Taux d'activité (%)	80.8	73.7	74.5	78.9	69.5	74.6	74.5
<i>Parmi les femmes</i>	79.5	72.6	72.5	75.7	62.7	66.7	70.5
<i>Parmi les groupes ethniques</i>	85.9	82.3	84.7	85.6	72.2	75.2	82.8

Source : stagiaires de l'atelier.

Tableau 38 Discriminations ethniques et de genre dans différentes régions du Viêt Nam (2)

	Région montagneuse du Nord	Delta du fleuve Rouge	Région Centre	Région des Hauts-Plateaux	Région du Sud-Est	Delta du Mékong	Viêt Nam
Taux de chômage (%)	1,1	1,7	2,1	1,3	2,7	2,2	2,0
<i>Écart entre sexe (homme-femme ; pts de pourcentage)</i>	0,4	0,9	0,4	-0,7	-0,4	-0,7	0,1
<i>Écart ethnique (Kinh-autres ; pts de pourcentage)</i>	1,1	-0,2	2,0	1,3	-0,4	0,4	1,3
Taux de sous-emploi (%)	1,8	6,7	6,0	6,5	2,9	5,6	4,9
<i>Écart entre sexe (pts de pourcentage)</i>	0,3	-0,1	-0,9	1,2	0,5	-0,2	-0,1
<i>Écart ethnique (pts de pourcentage)</i>	1,0	3,8	0,3	-3,7	-1,7	-4,3	1,0
Nombre d'heures travaillée	48,1	47,5	46,5	44,4	48,5	45,8	47,0
<i>Écart de sexe (pts de pourcentage)</i>	0,1	1,3	2,4	0,8	1,0	2,9	1,6
<i>Écart ethnique (pts de pourcentage)</i>	0,2	-2,0	2,7	3,1	0,6	-1,5	0,5

Source : stagiaires de l'atelier.

Tableau 39 Discriminations ethniques et de genre dans différentes régions du Viêt Nam (3)

	Région montagneuse du Nord	Delta du fleuve Rouge	Région Centre	Région des Hauts-Plateaux	Région du Sud-Est	Delta du Mékong	Viêt Nam
Revenu réel horaire (en milliers de đồng)	3820	4756	4196	7546	7465	5994	5358
<i>Femmes = % hommes</i>	84,8	74,9	74,7	90,6	83,5	78,8	78,3
<i>Ethnies = % kinh</i>	57,9	65,7	55,5	76,9	84,0	81,7	65,8
Emploi informel (%)	89	84	89	90	74	91	86
<i>Écart de sexe (homme-femme ; pts de pourcentage)</i>	-1	-1	-2	-1	1	0	0
<i>Écart ethnique (Kinh-autres ; pts de pourcentage)</i>	-12	-8	-8	-9	-16	-4	-10
Multi-activité (%)	25	24	26	14	5	12	18
<i>Écart de sexe (homme-femme ; %)</i>	-6	-5	-3	1	1	5	-2
<i>Écart ethnique (Kinh-autres ; %)</i>	-6	-2	0	-6	-1	-3	-6

Source : stagiaires de l'atelier.

Liste des stagiaires

Nom et prénom	Établissement	Discipline	Thème de recherche	Courriel
Angelelli Alix	Agence Française de Développement	Économie	Stage d'appui opérationnel et d'analyse économique	alix.angelelli@sciences-po.org
Đào Quang Bình	Institut de développement durable du Sud	Sociologie	Mobilité sociale dans le Sud du Việt Nam	binhdig@gmail.com
Đào Thị Hoàng Mai	Institut d'économie du Việt Nam	Économie	Pauvreté, développement rural	maidth@vie.org.vn
Hoàng Phương Mai	Institut d'anthropologie	Anthropologie	Rapports familiaux	maihp147@gmail.com
Lê Anh Tuấn	Institut de formation en sciences sociales	Sociologie	Politiques publiques	leanhtuangass@gmail.com
Lê Thị Hồng Hải	Institut de la famille et du genre	Sociologie	Prise en charge des parents par les enfants : différenciation de genre	honghai.ifg@gmail.com
Nguyễn Thị Hải Yến	Centre de population du district de Phú Giáo, province de Bình Dương	Démographie	Genre et développement	nguyenthihaiyen83@gmail.com
Nguyễn Thị Thanh Xuyên	Institut de développement durable du Sud	Anthropologie	Genre et ethnicité	xuyenthanh27@gmail.com
Nguyễn Thị Văn	Institut de sociologie	Sociologie	Migration des femmes vietnamiennes dans les pays asiatiques	vanlinh57@gmail.com
Nguyễn Thị Yên	Département général de la population et du planning familial	Démographie	Genre et ethnicité, province de Bắc Kạn	nguyenyensph@gmail.com
Phạm Quang Linh	Institut d'anthropologie	Anthropologie du développement	Évaluation des impacts sociaux	pqlinh@yahoo.com
Phạm Thị Cẩm Vân	Institut d'anthropologie	Anthropologie, écologie et environnement	Rôles des femmes H'mong dans le développement économique des foyers	ptcv_84@yahoo.com
Roeungdeth Chanreasmey	Institut de technologie du Cambodge	Économie		reamsey@itc.edu.kh
SAYAVETH Chintala	Université Jean-Moulin Lyon 3, délocalisée à l'Université nationale de Hà Nội	Sciences juridiques	La protection contre les violences faites aux femmes en droit laotien	mam25_ch@yahoo.com
Sous Sinoun	Université royale de droit et des sciences économiques du Cambodge	Sciences juridiques	Questions de genre au Cambodge	sous_sinoun@yahoo.com

Nom et prénom	Établissement	Discipline	Thème de recherche	Courriel
Tạ Hữu Dực	Institut d'anthropologie	Ethnies minoritaires, famille	Dynamique familiale chez les Tày à Lạng Sơn	taducvdt@yahoo.com
Trần Phương Nguyễn	Institut de développement durable du Sud	Langues, cultures	Différenciation de genre, langue Cham	minhphuong2k5@yahoo.com
Trần Thanh Thủy	Institut de développement durable du Centre	Cultures	La pluralité ethnique dans le Centre du Việt Nam	tranthanhthuy84@gmail.com
Võ Nữ Hạnh Trang	Université de Đồng Nai	Cultures	Genre et cultures familiales	vohanhtrang@gmail.com
Vondonedeng Bouabane	Université Jean-Moulin Lyon 3, délocalisée à l'Université nationale de Hà Nội	Sciences juridiques	Étude comparée entre droit laotien et droit vietnamien	bouabane2006@yahoo.com

Demenet Axel, Cling J.P., Nordman Christophe J.,
Razafindrakoto Mireille, Roubaud François (2012)

Discriminations ethniques et de genre : mesure et méthodes
de décomposition

In : Lagrée S. (ed.), Diaz V. (ed.) Différenciation sociale et
inégalités : approches méthodologiques et transversales sur
les questions de genre et d'ethnicité

Paris : AFD, (4), 145-197. (Conférences et Séminaires ; 4)

Université d'Eté Régionale en Sciences Sociales : Les Journées
de Tam Dao (Viet Nam), Hanoï (VNM), 2011/07