

<b>Zeitschrift:</b>	Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales
<b>Herausgeber:</b>	Société d'Etudes Economiques et Sociales
<b>Band:</b>	61 (2003)
<b>Heft:</b>	1: Management et culture féminine ; Cadres, chefs d'entreprise : cherchez la femme!
<b>Artikel:</b>	Analyse économique de la promotion des femmes par les employeurs du secteur privé et public
<b>Autor:</b>	Ferro Luzzi, Giovanni / Flückiger, Yves
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-141331">https://doi.org/10.5169/seals-141331</a>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 15.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# ANALYSE ÉCONOMIQUE DE LA PROMOTION DES FEMMES PAR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ ET PUBLIC

Giovanni FERRO LUZZI et Yves FLÜCKIGER

Département d'économie politique

Université de Genève

*yves.flueckiger@ecopo.unige.ch*

*http://www.unige.ch/ses/lea/oue*

## Introduction

La ségrégation sexuelle constitue une des facettes des inégalités qui existent sur le marché du travail entre les femmes et les hommes. L'ampleur de ce phénomène permet d'ailleurs d'expliquer en partie les différences de salaire que l'on observe entre les deux sexes. Si de nombreuses études ont été réalisées en Suisse, au cours des dernières années, sur le thème de la ségrégation sexuelle, grâce aux travaux menés à la fois par des sociologues (Cf. Charles [1995]) et des économistes (Cf. Deutsch et al. [1994]), en revanche, comme le relève Schubert [1997], aucune analyse n'est réellement parvenue à déterminer de manière systématique la part discriminatoire associée à la ségrégation sexuelle. Il s'agit, en d'autres termes, de spécifier si la ségrégation sexuelle provient d'une discrimination de la part de certains employeurs qui refuseraient d'engager ou de promouvoir des femmes, ayant pourtant le même profil que les hommes qu'ils embauchent, ou qu'ils choisissent pour occuper des positions hiérarchiques supérieures. Ou si elle résulte tout simplement des différences de caractéristiques personnelles acquises par la population féminine et masculine.

### 1. La ségrégation sexuelle mesurée au niveau des positions hiérarchiques

Pour mener à bien notre analyse, nous avons utilisé une enquête pilote sur les salaires menée dans le canton de Genève en 1991. Les variables principales contenues dans cette enquête concernent le revenu, le volume de travail, les qualifications et des attributs personnels (âge, sexe, état civil) ainsi que des détails de la relation d'emploi (degré d'activité, type de contrat).

Si l'on se concentre plus particulièrement sur les positions hiérarchiques, le contraste entre la population masculine et féminine est frappant: les femmes sont nettement sous-représentées dans les

postes de direction et de responsabilité. Ainsi trouve-t-on globalement quatre fois moins de femmes que d'hommes parmi les cadres supérieurs et deux fois moins parmi les cadres moyens. Les tableaux 1 et 2 permettent d'observer cette répartition très inégale entre les cinq différentes positions hiérarchiques considérées dans l'enquête pilote, en distinguant le secteur public du secteur privé.

<i>Position hiérarchique</i>	Proportion effective (en %)	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
1. Sans fonction d'encadrement	77,15	60,06
2. Activités de supervision	7,93	9,51
3. Cadre inférieur	5,66	8,63
4. Cadre moyen	6,14	10,98
5. Cadre supérieur	2,80	10,77

*Nombre d'observations: 9 819 hommes, 6 300 femmes.*

*Tableau 1: Distribution effective des femmes et des hommes entre les positions hiérarchiques du secteur privé*

<i>Position hiérarchique</i>	Proportion effective (en %)	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
1. Sans fonction d'encadrement	95,18	81,68
2. Activités de supervision	0,77	2,35
3. Cadre inférieur	1,96	6,54
4. Cadre moyen	1,15	5,45
5. Cadre supérieur	0,92	3,88

*Nombre d'observations: 13 881 hommes, 12 269 femmes.*

*Tableau 2: Distribution effective des femmes et des hommes entre les positions hiérarchiques du secteur public*

Pour calculer l'intensité de la ségrégation sexuelle qui se manifeste au niveau des positions hiérarchiques, nous avons utilisé l'indice de Duncan [1955] fréquemment employé dans la littérature sociologique sur la ségrégation. En l'appliquant aux tableaux 1 et 2, nous obtenons 0,172 pour le secteur privé et 0,135 pour le public. Ces résultats confirment que la ségrégation sexuelle est plus forte dans le secteur privé: pour assurer une répartition parfaitement égale des femmes et des hommes entre les différentes positions, il faudrait déplacer plus de 17,2% de femmes, alors que dans

le secteur public seulement 13,5% des femmes devraient changer de statut pour éliminer toute forme de ségrégation.

## 2. Analyse du processus de sélection en matière de promotion professionnelle

L'approche que nous avons adoptée jusqu'à présent consistait à admettre implicitement que la répartition observée entre les deux sexes dans divers groupes était « normale ». Si ce postulat était effectivement vérifié, cela signifierait que la ségrégation hiérarchique dont souffre la population féminine résulte uniquement de ses caractéristiques individuelles, qui la prédestinent moins que les hommes à occuper des postes de responsabilité. En d'autres termes, cette hypothèse suppose que la ségrégation sexuelle n'est pas due à une attitude discriminatoire de la part des employeurs. Pour réduire ces différences, il faudrait alors agir avant tout sur la dotation en capital humain des femmes afin de l'amener progressivement au niveau de la population masculine.

En clair, la question que l'on se pose est de savoir si la distribution observée des femmes et des hommes dans les diverses positions hiérarchiques s'accorde avec un modèle permettant de prédire les proportions « théoriques » auxquelles on peut s'attendre. Notre objectif consiste donc à examiner la probabilité pour que femmes et hommes occupent une position hiérarchique donnée en fonction de leurs caractéristiques personnelles (telles que l'éducation, l'expérience, l'ancienneté, en bref les variables de capital humain) et les spécificités du poste de travail. Etant donné que les positions hiérarchiques sont définies dans un ordre croissant de responsabilité, l'outil statistique approprié pour modéliser une variable ordinaire comme celle qui nous intéresse ici est donné par la méthode dite du probit ordinal. Cette méthode est censée expliquer au mieux la répartition observée des individus dans les diverses positions en fonction des caractéristiques qui leur sont propres. En connaissant ces dernières, le modèle permet théoriquement de prédire dans quel statut hiérarchique un individu particulier a le plus de chance de se retrouver.

Si l'on analyse les différents facteurs qui influencent la probabilité de grimper dans la hiérarchie, on constate tout d'abord que le niveau d'éducation et d'expérience acquise par la personne considérée sur le marché du travail a clairement un impact positif sur la probabilité d'être promu(e) cadre, ce qui n'est guère surprenant. Quantitativement, l'impact de ces deux variables (surtout l'éducation) est particulièrement important par rapport aux autres variables du modèle. En revanche, si l'ancienneté au sein de l'entreprise dans laquelle la personne est occupée augmente également les chances de promotion dans le secteur privé, cet effet est pratiquement inexistant tant pour les femmes que pour les hommes dans le secteur public.

On observe une différence notable dans le rôle de l'état civil (célibataire/marié) sur l'accès aux positions supérieures. Pour les hommes, le mariage a un effet positif, alors qu'il est négatif pour

les femmes, quel que soit le secteur institutionnel. Le fait d'être marié peut réellement constituer un atout pour les hommes, si l'entreprise l'associe à une plus grande stabilité espérée. Pour les femmes, le fait d'être mariées peut être synonyme d'immobilité relative (du moins géographique), ce dont l'employeur peut plus facilement tirer parti pour bloquer leur promotion hiérarchique. D'un point de vue plus statistique, il n'est pas exclu cependant que, pour les femmes, le fait d'être mariées corresponde en réalité à une interruption de carrière ou à une entrée tardive sur le marché du travail, caractéristiques qui seraient simplement captées en l'occurrence par la variable d'état civil.

La couverture syndicale ne semble pas exercer une influence significative sur les probabilités de promotion dans le secteur public. En revanche, cette variable a des effets antagonistes sur les chances de promotion des hommes et des femmes dans le secteur privé. Ces dernières ont plus de chances d'accéder aux positions supérieures si elles sont couvertes par une convention collective de travail, alors que pour les hommes, l'effet est très net dans l'autre sens.

### **3. Décomposition de l'indice de ségrégation**

Sur la base des résultats fournis par le modèle du probit ordinal, nous pouvons maintenant chercher à déterminer s'il y a discrimination dans la politique de promotion des employeurs privés et publics. Les tableaux 3 et 4 nous donnent les proportions effectives et simulées d'hommes et de femmes dans chaque position hiérarchique pour les secteurs privé et public respectivement. Qu'en-tend-on par « proportions simulées »? Chaque individu de l'échantillon a, en fonction de son sexe et des caractéristiques qui lui sont propres, une certaine probabilité de se retrouver dans chacune des cinq positions hiérarchiques considérées dans notre analyse. Cette probabilité peut être calculée à l'aide des coefficients obtenus lors de l'estimation du modèle du probit ordinal présenté à la section 2. Au lieu de cela, nous appliquons les caractéristiques de la personne considérée aux coefficients estimés pour *l'autre sexe* afin de simuler la probabilité d'affiliation à chaque échelon de la hiérarchie. Ensuite, nous calculons la moyenne de ces probabilités par position hiérarchique pour les hommes et les femmes. Par conséquent, la troisième colonne des tableaux 3 et 4 représente les proportions de femmes que l'on devrait observer dans les divers échelons, si elles étaient soumises au même processus de répartition que les hommes.

Position hiérarchique	Proportion effective (en %)		Proportion simulée (en %) <i>Femmes</i>
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	
1. Sans fonction d'encadrement	77,15	60,06	68,01
2. Activités de supervision	7,93	9,51	9,66
3. Cadre inférieur	5,66	8,63	7,58
4. Cadre moyen	6,14	10,98	9,17
5. Cadre supérieur	2,80	10,77	5,59

*Nombre d'observations: 9 819 hommes, 6 300 femmes.*

*Tableau 3: Distribution effective et distribution simulée pour les positions hiérarchiques du secteur privé (probit ordinal)*

Position hiérarchique	Proportion effective (en %)		Proportion simulée (en %) <i>Femmes</i>
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	
1. Sans fonction d'encadrement	95,18	81,68	88,64
2. Activités de supervision	0,77	2,35	1,62
3. Cadre inférieur	1,96	6,54	4,35
4. Cadre moyen	1,15	5,45	3,33
5. Cadre supérieur	0,92	3,88	2,05

*Nombre d'observations: 13 881 hommes, 12 269 femmes.*

*Tableau 4: Distribution effective et distribution simulée pour les positions hiérarchiques du secteur public (probit ordinal)*

Le tableau 3 nous montre que, dans le secteur privé, la proportion de femmes à l'échelon le plus élevé passerait du simple au double si elles étaient soumises aux mêmes critères de promotion que les hommes. Dans le secteur public (tableau 4), la proportion de femmes devrait même augmenter de plus du double. Il est donc indéniable que les femmes apparaissent comme stoppées dans leur carrière pour des raisons non justifiées par le modèle et qui peuvent être considérées comme discriminantes à leur encontre. En fait, la proportion de femmes devrait théoriquement augmenter dans toutes les positions hiérarchiques, à l'exception de la plus basse (les non cadres). Bien entendu, toute la différence de distribution entre hommes et femmes n'est pas due à un comportement discriminatoire puisqu'une partie de ces inégalités peut résulter du fait que les femmes présentent des caractéristiques personnelles peu favorables à une promotion hiérarchique selon les critères employés par les employeurs (éducation, expérience, ancienneté etc.).

Pour pouvoir déterminer la partie expliquée et discriminatoire de la ségrégation hiérarchique entre femmes et hommes, il nous faut comparer l'indice de Duncan calculé à partir des colonnes 1 et 2 avec le même indice mesuré cette fois sur la base d'une comparaison entre la structure hiérarchique effective de la population masculine et la structure simulée pour les femmes (colonnes 2 et 3). Nous pouvons observer ainsi que l'indice de Duncan diminue dans le secteur privé passant de 0,172 à 0,081 alors que dans le secteur public il passe de 0,135 à 0,069. Une fraction relativement faible de la ségrégation sexuelle est donc due à des différences de caractéristiques individuelles. Sur la base de ces résultats, nous pouvons en déduire que si les femmes employées dans le secteur privé étaient promues selon les mêmes critères que les hommes, la ségrégation sexuelle mesurée au niveau de la position hiérarchique diminuerait de 53%, les 47% restants étant dus aux différences de caractéristiques personnelles. Pour le secteur public, la proportion "expliquée" de la ségrégation sexuelle mesurée par le biais de l'indice de Duncan s'élève à un peu plus de 51% alors que la part "inexpliquée" se limite à 49%. Il en ressort très clairement que les différences observées dans les structures hiérarchiques effectives des femmes et des hommes ne sont que très partiellement justifiées par des caractéristiques personnelles plus favorables (en termes de promotion professionnelle) de la population masculine.

## Bibliographie

- Charles, Maria (1995), Eidgenössische Volkszählung 1990. Berufliche Gleichstellung - ein Mythos? Geschlechter-Segregation in der schweizerischen Berufswelt, OFS, Bern.
- Deutsch, Joseph, Yves Flückiger et Jacques Silber (1994), Measuring Occupational Segregation, *Journal of Econometrics* 61, 133-146.
- Duncan, Otis D. et Beverly Duncan (1955), A Methodological Analysis of Segregation Indices, *American Sociological Review* 20, 210-217.
- Ferro Luzzi, Giovanni et Yves Flückiger (1996), Analyse des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail à Genève, Rapport No 3 de l'Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève, Genève.
- Flückiger, Yves, Boymond, Martine et Jacques Silber (1995), Ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail. Une analyse sur la base de l'indice de Gini, OFS, Bern.
- Schubert, Renate (1997), Discrimination in the Labor Market: A Gender Perspective, *Economic Policy in Switzerland*, éd. Par P. Bacchetta et W. Wasserfallen, MacMillan, New York.