

# **Le difficile accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés : mécanismes et mesure**

Laurent Gobillon (INED – Paris School of Economics)

Dominique Meurs (Université de Paris Ouest Nanterre, EconomiX et INED)

Sébastien Roux (Banque de France, CREST et INED)

**Nombre de mots : 20959 hors biblio, 25137 tout compris**

## **Résumé**

Les femmes ont en moyenne des salaires plus faibles que les hommes du fait qu'elles occupent des emplois moins bien rémunérés. Nous présentons les principales explications à ce phénomène avancées par la littérature : l'existence de discriminations (de goût et statistique), et des différences genrées d'offre de travail. Nous expliquons ensuite comment les travaux passés ont mesuré l'accès des femmes aux positions d'emploi en haut de la hiérarchie salariale. Après en avoir illustré les limites, nous proposons une nouvelle approche basée sur une méthode d'assignation des hommes et des femmes aux positions d'emploi le long de la distribution des salaires.

## **Abstract**

Females have on average lower wages than males because they occupy less paid jobs. We present the main explanations given by the literature to this stylized fact: the existence of taste and statistical discrimination, as well as gender differences in labor supply. We then explain how previous works have measured the access of females to best paid jobs. After showing their limits, we propose a new approach based on a model where males and females are assigned to job positions along the wage distribution.

## I – Introduction

Les comportements de participation des femmes au marché du travail ont massivement changé dans les pays de l'OCDE depuis les années soixante-dix. Les durées d'études des filles se sont allongées au point de dépasser aujourd'hui celles des garçons, les femmes accèdent à davantage de métiers et ont plus souvent des carrières professionnelles continues. Goldin (2006) avait qualifié ce profond changement de « révolution silencieuse » : le recul de l'âge au mariage et à la première maternité a permis aux générations nées dans les années 40 d'avoir un horizon temporel plus long et de construire leur identité professionnelle indépendamment de leur statut marital, lui-même fragilisé par la montée des divorces. Les couples de bi-actifs sont désormais plus fréquents que le modèle traditionnel où seul le père travaillait. Mais les salaires des femmes restent toujours significativement inférieurs à ceux des hommes.

Avec la montée des niveaux d'éducation et de l'expérience professionnelle, les caractéristiques productives des femmes sont devenues très semblables à celles des hommes et la part « expliquée » par les différences en capital humain est de moins en moins grande dans l'écart de salaire. Les différences de salaire à poste identique dans un même établissement étant généralement négligeables (Blau, 2012, chapitre 1), les moindres rémunérations proviennent du fait que les femmes sont positionnées dans des emplois moins bien rémunérés que ceux de leurs homologues masculins (cf. notamment Malkiel and Malkiel, 1973). La ségrégation verticale – le fait que les femmes ne progressent pas dans leur carrière au même rythme que les hommes et/ou ne peuvent pas accéder aux positions les mieux rémunérées – est considérée comme la principale cause de la persistance des inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes. Par exemple, un tiers seulement des managers sont des femmes dans les pays de l'OCDE (avec de fortes variations selon les pays). Dans le cas de la France, les femmes occupaient en 2010 62% des emplois non qualifiés (ouvriers ou employés), 51% des professions intermédiaires et 39% des emplois de cadres (Insee, 2012).

La raréfaction des femmes au sommet des hiérarchies peut venir soit de comportements d'offre de travail (les femmes ne candidateraient pas suffisamment), soit d'attitudes

discriminatoires de la part des employeurs, soit d'une combinaison des deux. Nous présenterons dans une première partie une recension des différentes théories explicatives des obstacles auxquels peuvent se heurter les femmes dans leurs carrières professionnelles.

Pour montrer empiriquement l'existence d'une plus grande difficulté des femmes à accéder aux emplois les mieux rémunérés (généralement qualifiée de « plafond de verre »), Albrecht, Bjorklund et Vroman (2003) ont proposé une méthode fondée sur les régressions quantiles qui s'est largement répandue ensuite dans la littérature. Dans une deuxième partie nous présenterons une autre mesure de l'écart d'accès entre hommes et femmes aux positions hiérarchiques supérieures construite à partir d'un modèle théorique. A titre d'illustration, nous exposerons les résultats de cette approche appliquée aux cadres âgés de 40 à 45 ans du secteur privé en France.

## **II – Les barrières aux emplois les mieux rémunérés**

Pourquoi les femmes n'accèdent-elles pas à tous les emplois, en particulier aux positions les mieux payées ? Plusieurs explications sont en concurrence : la première, la plus ancienne, est la discrimination par le goût de Becker (1957/ed. 1971). La seconde est la discrimination statistique qui repose sur des imperfections d'information (Phelps, 1972; Arrow, 1974). Enfin la troisième est l'existence de différences genrées d'offre de travail et d'arbitrage entre emplois et tâches domestiques qui jouent sur les promotions (Lazear and Rosen, 1990). De nouvelles versions des comportements d'offre de travail font appel à la psychologie et aux normes sociales (cf. la synthèse de Bertrand, 2010), et dans le cas spécifique des promotions, la réticence des femmes à demander des augmentations et des promotions (Babcock, 2003).

La théorie de la discrimination par le goût énoncée par Becker stipule que les entreprises, les salariés et les consommateurs peuvent avoir des préjugés racistes ou sexistes. Pour les entreprises, cela implique qu'elles sont prêtes à payer des salaires plus élevés aux travailleurs du groupe qu'elles souhaitent employer, et donc qu'elles acceptent de réduire leurs profits pour satisfaire leurs préjugés. Cela peut aussi prendre la forme d'obstacles aux recrutements de femmes dans des postes à responsabilité pour éviter que les hommes ne se

retrouvent sous les ordres de femmes (Baldwin et al, 2001)<sup>1</sup>. Une extension récente de la discrimination par le goût est celle proposée par Goldin (2014a) : l'entrée des femmes dans une profession à dominante masculine est interprétée par les salariés en place comme le signal que cette profession perd en prestige et ils réagissent en fermant les recrutements. Quel que soit le mécanisme, les entreprises qui discriminent ont des profits plus faibles que leurs concurrentes et s'en retrouvent fragilisées.

Tester cette théorie peut se faire en regardant si les écarts de salaires non expliqués entre les hommes et les femmes se réduisent quand les marchés sont plus concurrentiels. Cela peut être suite à un choc de dérégulation, comme l'ouverture des banques américaines à la concurrence (Black and Strahan, 2001; Heyman, Svaleryd et Vlachos, 2013), ou, plus souvent, en comparant les firmes exportatrices plus exposées à la concurrence que celles opérant sur le marché intérieur (Klein, Moser, et Urban, 2010; Zweimüller, Winter-Ebmer et Weichselbaumer, 2008, à partir d'une méta-analyse). Ces recherches concluent qu'une concurrence accrue rapproche les rémunérations des femmes et des hommes, du fait de salaires plus bas et d'un moindre avantage dans les promotions pour les hommes.

La discrimination statistique repose sur l'idée que les employeurs connaissent la distribution des caractéristiques productives des groupes d'individus, mais pas les caractéristiques d'un individu donné. Pour minimiser ses coûts d'information, l'entreprise va attribuer à cet individu les caractéristiques de son groupe (Aigner et Cain, 1977). Dans le cas des femmes, l'exemple le plus réaliste est que les employeurs sont réticents à promouvoir une femme parce qu'ils anticipent qu'elle risque d'interrompre sa carrière ou de passer à temps partiel suite à une maternité.

Le mécanisme peut être perpétué par un effet de prophétie auto-réalisatrice : les femmes constatant qu'elles sont moins promues sont moins incitées à investir dans leur carrière, confirmant ex-post les préjugés des employeurs. Le problème est que cet effet en retour empêche de distinguer la part qui revient à de la discrimination statistique (un traitement injuste de la part de l'employeur fondé sur ses a priori) et celle qui est liée à des choix personnels d'équilibre entre travail et vie familiale.

---

<sup>1</sup> Ce modèle a été évalué empiriquement par Shatwani et al (2012) dans le cas d'une grande chaîne de magasin US qui avait été condamnée pour des discriminations contre les femmes via des refus de promotions.

Les effets d'offre de travail et surtout les tâches liées aux enfants sont fréquemment invoqués pour expliquer les différences entre les carrières des femmes et des hommes. S'appuyant sur la théorie standard du capital humain et de l'effet négatif des interruptions de carrière sur les capacités productives (Polachek, 1981), Lazear et Rosen (1990) proposent un modèle dans lequel hommes et femmes ont les mêmes distributions de capacités productives et où les femmes (de façon arbitraire) sont plus efficaces dans le travail domestique. Les employeurs anticipent alors que les femmes arbitrent rationnellement pour des interruptions de carrière, et ils ne sélectionnent que les plus productives pour les promotions ; en d'autre terme, le seuil minimal de performance pour progresser dans la carrière est plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Ce modèle a été testé par Pekkarinen et Vartiainen (2006) dans une industrie en Finlande pour laquelle ils disposaient de mesures individuelles de productivité pour les ouvriers. Ils ont effectivement trouvé que les femmes promues étaient plus efficaces que les hommes, alors qu'il n'y avait pas de différences initiales de productivité entre les deux sexes.

Il semblerait néanmoins que la question du choix entre une vie professionnelle continue et une activité professionnelle avec des interruptions de carrière ne concernerait que les salariées les moins qualifiées, celles pour lesquelles le salaire de réservation est proche de celui du marché et qui perdent donc relativement peu lors d'une interruption de carrière. Aussi les femmes cadres, sorties des meilleures écoles et occupant des emplois très qualifiés, qui choisissent d'interrompre leur carrière pour s'occuper de leurs enfants (« *the opting-out revolution* ») a particulièrement retenu l'attention des chercheurs aux Etats-Unis (Bertrand, Goldin et Katz, 2010 ; Herr and Wolfram, 2009). Le suivi de cohortes de sortantes des meilleures universités américaines a montré que le choix du « *opting out* » était loin d'être général et se concentrait sur des activités particulières comme la finance et les avocats, dans des milieux avec peu de flexibilité horaire et de longues journées de travail, et non dans les activités médicales ou pharmaceutiques où les horaires sont plus ajustables (en tout cas aux Etats-Unis). Goldin (2014b) en déduit que cette sur-valorisation monétaire des longs horaires – justifiés par l'idée que les salariés à ces postes ne sont pas remplaçables par d'autres – est le dernier obstacle (la « dernière frontière ») à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle préconise que les entreprises devraient changer leur pratique et généraliser la flexibilité des horaires dans ces métiers.

Enfin le dernier grand courant pour expliquer la raréfaction des femmes dans les postes les plus élevés rompt avec les précédents qui reposent largement sur la question du partage des tâches domestiques et de la charge des enfants. Il s'appuie sur des données psychologiques et sociologiques pour expliquer les comportements au travail, tant des femmes que des hommes. En résumé, les normes sociales, la culture font que les femmes sont désavantagées dans les promotions car moins agressives dans les négociations et moins enclines à se mettre en avant (« *Women don't ask* » selon le titre de l'ouvrage de Babcock et Laschever, 2003). Une expérience contrôlée éclaire bien ce mécanisme (Leibbrandt and List, 2012). Les auteurs ont fait paraître une annonce fictive pour un emploi, l'une mentionnant que le salaire était négociable, l'autre sans le préciser. Dans le premier cas, hommes et femmes ne se différenciaient pas, dans le second les hommes avaient une probabilité significativement plus élevée que les femmes de prendre l'initiative de négocier la rémunération.

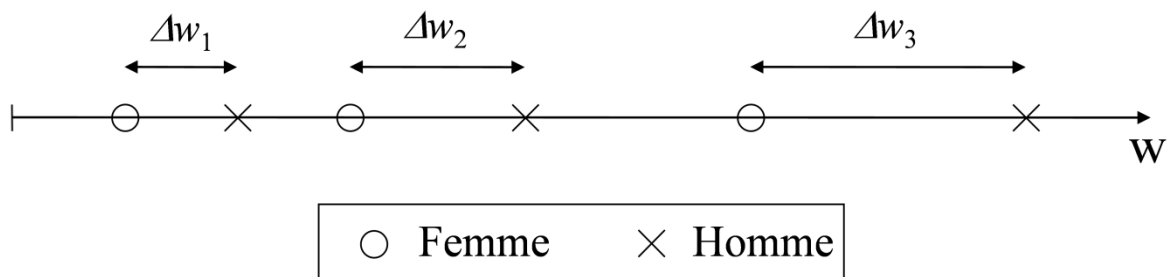
Ces explications ne sont pas exclusives et peuvent se nourrir l'une de l'autre : une anticipation de comportements discriminatoires dans le milieu de travail peut inciter en retour les femmes à choisir des carrières moins exposées, les normes sociales et les équilibres au sein des ménages font que les femmes sont davantage enclines à prendre en charge l'essentiel des responsabilités vis-à-vis des enfants et compliquent de fait la conciliation vie familiale - vie professionnelle. Enfin l'absence de femmes dans les échelons les plus élevés peut décourager les femmes dans leurs perspectives professionnelles.

### **III – Mesurer l'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés**

S'il est difficile d'isoler les mécanismes présentés ci-dessus, il l'est tout autant de mesurer l'ampleur du moins bon accès aux emplois les mieux rémunérés que rencontrent les femmes. Jusqu'ici la littérature empirique s'est appuyée sur la comparaison des distributions des salaires des femmes et des hommes (Albrecht, Bjorklund et Vroman, 2003). Il est généralement considéré que les difficultés d'accès des femmes augmentent avec la position des emplois dans la hiérarchie salariale quand les écarts de salaire entre les deux distributions s'accroissent avec la valeur des quantiles (déciles ou percentiles) considérés. Cette approche mélange cependant deux dimensions : la position de l'emploi et le salaire associé, ce qui peut conduire à des interprétations inexactes.

La Figure 1 représente un schéma qui illustre ce point. Considérons une hiérarchie des positions d'emplois telle que le salaire augmente plus que proportionnellement avec le rang dans la distribution des salaires. Les emplois sont occupés alternativement par une femme et un homme, de sorte que l'accès aux emplois est similaire pour les deux sexes et qu'il n'y a pas de « plafond de verre ». La différence de quantiles entre les hommes et les femmes est plus grande pour les emplois les mieux rémunérés que pour les emplois moins bien rémunérés. Il serait tentant d'en conclure qu'il existe pour les femmes des barrières aux emplois les mieux rémunérés, alors qu'il n'en est rien. La conclusion est erronée pour deux raisons. Tout d'abord, elle ne prend pas en compte les écarts entre les salaires et mélange ainsi les rangs des positions d'emplois avec les salaires correspondants. Ensuite, les rangs auxquels ont été calculés les quantiles ont une signification différente pour les deux sexes. Alors que pour les hommes, ils correspondent aux rangs dans la distribution de salaires des hommes, pour les femmes, ils correspondent à ceux dans la distribution des salaires des femmes.

Figure 1 : répartition des homes et des femmes le long de l'échelle des salaires



Nous proposons une mesure d'accès aux emplois des femmes qui ne présente aucun des deux problèmes évoqués ci-dessus. En effet, cette mesure est fondée sur les rangs qui sont répartis de façon uniforme, et non sur les salaires, ce qui permet d'éviter les problèmes d'interprétation liés aux écarts variables entre positions d'emploi. Ensuite, les rangs sont mesurés dans une distribution commune pour les deux sexes, celle des salaires associés aux positions d'emploi.

Notre mesure est construite à partir d'un modèle d'assignation des travailleurs (hommes ou femmes) à des positions d'emploi. Nous présentons ici les intuitions du modèle, le cadre d'analyse étant développé plus en détail dans Gobillon, Meurs et Roux (2015). Considérons

une situation où des hommes et des femmes candidatent à des positions d'emploi qui sont en nombre égal au nombre total de travailleurs (de telle façon qu'il n'y ait ni chômage, ni emploi vacant). A chaque poste est associé un salaire différent. En accord avec les textes interdisant la discrimination salariale, le salaire proposé ne peut pas dépendre du sexe du candidat. Au final, chaque poste est identifié de façon unique par son rang dans la distribution des salaires. Les travailleurs sont intéressés en priorité par le poste ayant le rang le plus élevé parce qu'il propose le salaire le plus élevé. Ceux qui ne sont pas recrutés se tournent vers le poste ayant le deuxième rang le plus élevé, etc.

Pour un emploi de rang donné, les travailleurs ont une probabilité d'être sélectionnés spécifique à leur sexe. Cette probabilité peut différer entre les deux sexes car il peut exister de la discrimination par le goût à la Becker pénalisant les femmes, de la discrimination statistique à l'encontre des femmes, ou des différences d'offre de travail dues par exemple à des conditions de travail jugées trop contraignantes par les femmes ayant des enfants pour qu'elles fassent acte de candidature.

Dans ce cadre, il est possible de construire une mesure de l'accès relatif aux emplois entre les deux sexes. Considérons un homme et une femme disponibles pour un poste de rang donné. La différence d'accès aux emplois entre ces deux individus est égale au rapport des probabilités de la femme et de l'homme d'être recruté pour ce poste. Nous définissons la « fonction d'accès » comme ce rapport exprimé en fonction du rang des positions d'emploi. Quand la fonction d'accès prend une valeur de un à tous les rangs, les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'obtenir chaque poste. Quand la fonction d'accès prend une valeur inférieure à un pour un poste de rang donné, les femmes ont moins de chances que les hommes d'obtenir le poste. On considèrera que l'accès aux emplois des femmes est moins bon en haut de la hiérarchie salariale qu'en bas si la fonction d'accès prend des valeurs plus faibles aux rangs les plus élevés.

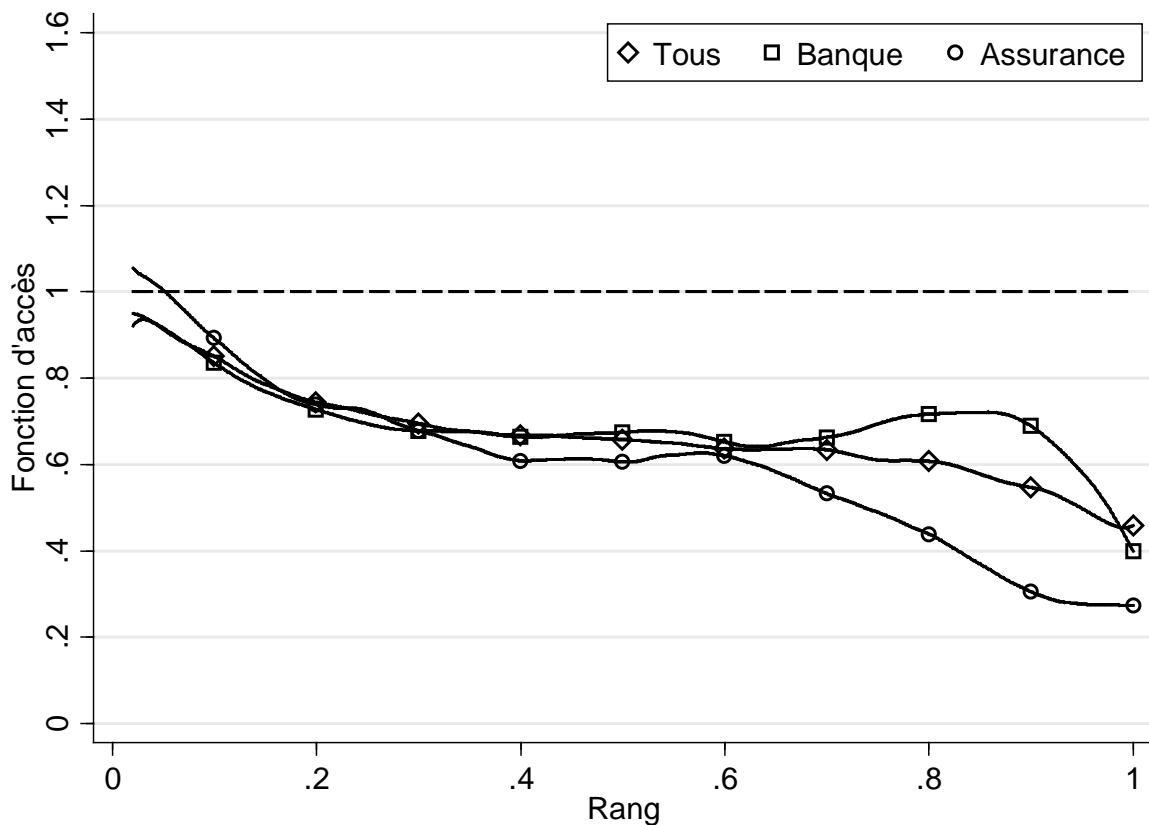
Il est possible d'estimer cette fonction d'accès. Nous utilisons pour cela les données des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) pour l'année 2003. L'échantillon est restreint aux cadres à plein temps âgés de 40 à 45 ans. Les femmes de l'échantillon, en milieu de cycle de vie, sont moins susceptibles d'avoir des interruptions de carrière suite à des maternités, et sont en concurrence avec les hommes pour les emplois attractifs. Les carrières des hommes et des femmes ont par ailleurs suffisamment évolué, en particulier



suite aux choix d'offre de travail passés et à de la discrimination, pour que les écarts entre les deux sexes se soient creusés.

La figure 2 représente les fonctions d'accès pour l'ensemble de l'économie et pour les secteurs de banque et de l'assurance. On voit que les femmes ont un moins bon accès à l'emploi que les hommes à tous les rangs de la distribution de salaires des positions d'emploi, quel que soit le secteur considéré. Dans l'ensemble de l'économie, leur accès décroît le long de cette distribution, la différence d'accès avec les hommes n'étant que de 9% en bas de la distribution, mais augmentant jusqu'à 50% en haut de la distribution.

Figure 2 : Accès à l'emploi relatif des femmes par rapport aux hommes le long de la distribution des salaires des positions d'emploi



Source : construit à partir des résultats de Gobillon, Meurs et Roux (2015)

Les secteurs spécifiques de la banque et de l'assurance, qui se rapprochent de marchés internes homogènes, se caractérisent par une proportion relativement élevée de femmes

cadres, mais diffèrent grandement en termes de politiques salariales. Tandis que les banques ont une classification de l'emploi rigide héritée du début des années quatre-vingt à l'époque où elles appartenaient au secteur public, les compagnies d'assurances proposent des carrières salariales beaucoup plus individualisées. Nous trouvons que les femmes ont un accès aux emplois les mieux rémunérés qui est faible dans les deux secteurs, mais que leur accès est quand même meilleur dans le secteur de la banque que dans celui de l'assurance. Alors que l'accès relatif des femmes aux emplois les mieux rémunérés est environ 50% plus faible dans le secteur de la banque, il est environ 70% plus faible dans le secteur de l'assurance. Il est intéressant de constater que, dans le secteur bancaire, l'écart d'accès entre femmes et hommes n'est quand même pas loin d'être constant aux alentours de 60%. Il convient de noter que même si notre approche permet de mesurer les différences d'accès aux emplois entre les deux sexes, elle ne permet pas d'identifier quels mécanismes sont à l'origine de ces différences d'accès.

## **Conclusion**

Notre analyse de la situation des cadres du secteur privé âgés de 40 à 45 ans permet de mettre en évidence l'ampleur de l'écart entre femmes et hommes pour l'accès aux positions les mieux rémunérés. La nouveauté de la méthode que nous proposons est qu'elle permet de mesurer les différences d'accès aux emplois entre hommes et femmes selon la position des emplois dans la distribution des salaires lorsque des données en coupe sont disponibles. Cette méthode, fondée sur un modèle théorique, peut servir de complément aux approches quantiles qui sont purement descriptives.

Toutefois, les écarts de rémunération entre femmes et hommes ne dépendent pas seulement de leur assignation dans la hiérarchie salariale mais aussi de la distribution des salaires, et notamment de leur dispersion. Une application intéressante de notre approche pourrait être une comparaison des secteurs public et privé, le secteur public se caractérisant par une compression des salaires plus forte pouvant éventuellement masquer les difficultés plus importantes des femmes à accéder aux postes les plus élevés.

Il reste bien entendu à quantifier plus précisément les rôles de la discrimination de goût et statistique dans la persistance du plus faible accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés. Cette quantification demeure imparfaite et hasardeuse dans la littérature, mais la tâche est ardue car les données ne contiennent pas d'informations directes sur la

discrimination. Des progrès peuvent éventuellement être faits avec des expériences contrôlées comme le testing bien que la validité externe de telles expériences soit la plupart du temps discutable.

## Bibliographie

- Aigner D. et Cain G. (1977), « Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), p. 175-187.
- Albrecht J., Björklund A. et Vroman S. (2003), « Is There a Glass Ceiling in Sweden? », *Journal of Labour Economics*, 21(1), p. 145-177.
- Arrow K. (1974), The theory of discrimination, in *Discrimination in labor markets*, ed. Aschenfelter O. et Rees A., Princeton, Princeton University Press.
- Babcock L. et Laschever S. (2003), *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press, Princeton, 240p.
- Baldwin M. , Butler R. et Johnson, W. (2001), « A hierarchical theory of occupational segregation and wage discrimination », *Economic Inquiry*, 39(1), p. 94-110.
- Becker G. (1971), *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago, 178p.
- Bertrand M. (2010), « New perspectives on gender », in *Handbook of Labor Economics*, eds. Aschenfelter O. et Card D., Volume 4b, chapter 17, p. 1543-1590.
- Bertrand M., Goldin C. et Katz L. (2010), « Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors », *American Economic Journal: Applied Economics*, p. 228-255.
- Black S. et Strahan P. (2001), « The division of spoils- Rent sharing and discrimination in a regulated industry », *American Economic Review*, 91 (4), p. 814–831.
- Blau F. ( 2012), *Gender, Inequality, and Wages*, Oxford University Press, Oxford, 545p.
- Blinder A. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, 8(4), p436-455.
- Booth A., Francesconi M. et Frank J. (2003), « A sticky floors model of promotion, pay, and gender », *European Economic Review*, 47(2), p. 295-322.
- Gobillon L., Meurs D. et Roux S. (2015), « Estimating gender differences in access to jobs », *Journal of Labour Economics*, à paraître.
- Goldin C. (2006), « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family », *American Economic Review*, 96 (2), p. 1–21.
- Goldin C. (2014a), « A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings », in *Human Capital in History: The American Record*, eds. Boustan L. , Frydman C. et Margo R., University of Chicago Press, Chicago.
- Goldin C. (2014b), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, 104(4), p. 1-30.

Herr J. et Wolfram C. (2009), « Work Environment and "Opt-Out" Rates at Motherhood Across High-Education Career Paths », NBER Working Paper 14717.

Heyman F., Svaleryd H. et Vlachos J. (2013), « Competition, Takeovers, and Gender Discrimination », *Industrial and Labor Relations Review*, 66, p. 409-511.

INSEE (2012). *Regards sur la parité: femmes et hommes*, INSEE.

Klein M., Moser C. et Urban D. (2010), « The Contribution of Trade to Wage Inequality: The Role of Skill, Gender, and Nationality », NBER Working Paper 15985.

Lazear E. et Rosen S. (1990), « Male-female wage differentials in job ladders », *Journal of Labor Economics*, 8(1), p. S106-S123.

Leibbrandt A. et List J. (2012), « Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large scale natural field experiment », NBER Working Paper 18511.

Malkiel B. et Malkiel J. (1973), « Male-female pay differentials in professional employment », *American Economic Review*, 63(4), p. 693-705.

Oaxaca R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, 14(3), p. 693-709.

Pekkarinen T. et Vartiainen J. (2006), « Gender differences in promotion on a job ladder: Evidence from Finnish metalworkers », *Industrial and Labor Relations Review*, 59(2), p. 285-301.

Phelps E. (1972), « The statistical theory of racism and sexism », *American economic review*, 62, p. 659-661.

Polachek S. (1981), « Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure », *Review of Economics and Statistics*, 63, p. 60-69.

Shatnawi D., Oaxaca R. et Ransom M. (2012), « Movin' on Up: Hierarchical Occupational Segmentation and Gender Wage Gaps », IZA Working Paper 7011.

Zweimüller M., Winter-Ebmer R. et Weichselbaumer D. (2008), « Market orientation and gender wage gaps: An international study », *Kyklos*, 61(4), p. 615-635.