

Entretien avec Dominique Meurs : mesurer la discrimination, des statistiques publiques à l'*Insider Econometrics*

Pour citer : Meurs, Dominique, Vincent-Arnaud Chappe, et Mireille Eberhard. 2020. « Mesurer la discrimination, des statistiques publiques à l'*Insider Econometrics* ». *Les cahiers de la LCD* N° 13(2):49-63.

Dominique Meurs est économiste, professeure d'université à Paris Ouest Nanterre, membre du laboratoire EconomiX et chercheuse associée à l'INED. Elle est réputée pour ses travaux pionniers en France sur la mesure des inégalités de genre au travail, mais également des discriminations ethnoraciales. Nous avons voulu lui donner ici la parole en raison de sa riche expérience sur les questions de quantification des inégalités, mais également parce qu'elle est une des rares chercheuses à travailler directement sur les données du personnel de grandes entreprises, en plus de l'utilisation plus classique des grandes enquêtes statistiques.

Un travail pionnier dans l'analyse économique des inégalités salariales entre femmes et hommes en France

Enquêtrice : Est-ce que tu peux te présenter, ainsi que tes objets ?

Je suis économiste, professeure d'économie à l'université de Nanterre, chercheuse associée à l'Ined, dans l'unité démographie économique, et je suis également directrice exécutive de la chaire travail PSE (École d'économie de Paris). Dans ces trois institutions, j'ai développé des recherches de long terme sur la question des inégalités, qui mène, évidemment, à la question des discriminations.

J'ai démarré cette approche par les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Dans les années 90, j'ai rencontré une chercheuse australienne, Xin Meng, qui était en train de terminer sa thèse sur les inégalités de salaire et la discrimination en Chine. Elle me présente ses résultats et me dit : « Et alors, en France, c'est comment ? » Et là, le blanc. Parce qu'il n'y avait rien, à part quelques chiffres sur les écarts de salaire moyens. Il y avait aussi les travaux de Catherine Sofer sur la ségrégation professionnelle. Mais je ne pouvais pas donner à ma collègue le chiffre que tout le monde utilisait dans tous les pays du monde, pour chiffrer l'ampleur de la discrimination salariale à l'encontre des femmes, à partir de la méthode initiée par Ronald Oaxaca, dans les années 70¹. Ça a débouché sur un papier en commun (Meng et Meurs, 2001),

¹ La méthode Oaxaca-Blinder, du nom des deux économistes qui l'ont développé indépendamment, est une méthode statistique de comparaison des « équations de gains » masculines et féminines – équation mettant en relation le salaire avec un ensemble de variables explicatives (diplôme, âge, ancienneté, catégorie socio-

qui utilisait une méthode pour séparer ce qui relève de la discrimination et ce qui est lié à la ségrégation professionnelle.

Avec Sophie Ponthieux de l'Insee, qui avait travaillé avec moi au CERC (Centre d'Etudes des Revenus et des Coûts avant sa suppression), on s'est dit : « on va faire un autre papier sur la France. », en reprenant la technique Oaxaca standard. Ce papier est paru dans *Économie et statistique* (Meurs et Ponthieux, 2000), un peu avant celui de *Économie et prévision* coécrit avec ma collègue australienne.

Enquêteur. Et donc, quand tu sors ces deux papiers, ils ont une réception particulière, ils sont beaucoup discutés, lus, tu peux les présenter ?

Celui d'*Économie et statistique* a été beaucoup utilisé, également en Maroc, Algérie, Tunisie, parce qu'on avait fait un gros encadré méthodologique en français. Pour les doctorants et les jeunes chercheurs, c'était plus pratique pour comprendre la méthode que de lire en anglais.

Avec Sophie Ponthieux, on a continué à travailler sur ça, et on a fait un article, utilisant toujours la méthode Oaxaca, sur l'ensemble des pays européens qu'on a présenté dans différents colloques internationaux, dont un qui était le plus important en économie du travail. En général, dans les sessions « *gender* », tu avais cinq ou six femmes économistes travaillant sur le sujet. A partir de la fin des années 90, on a vu arriver les mecs, et le sujet a pris une ampleur phénoménale en économie. On présente le papier dans ce colloque, on s'attendait à la dizaine habituelle et on a vu l'amphithéâtre se remplir. Je dis à Sophie : « Je ne voudrais pas t'inquiéter mais il y a Ronald Oaxaca qui vient d'arriver dans la salle ! » [rires]. Alors qu'on avait un grand *slide*, méthode Oaxaca ... C'était assez fantastique. On a présenté ce papier dans les différents pays européens, papier qui a été très bien accueilli

Enquêtrice : Sur quelles données t'appuyais-tu ?

Je travaillais à partir de l'Enquête Emploi, parce que à l'époque, on n'avait pas accès très facilement aux autres données, notamment les DADS², qui par ailleurs étaient incomplètes, ne couvrant pas la fonction publique. La seule source qui nous permettait d'avoir à la fois des informations sur l'activité, les rémunérations et les conditions familiales, c'était l'enquête emploi. Maintenant on a d'autres sources qui sont appariées avec l'échantillon démographique permanent, ce qui donne quand même des informations sur les diplômes et la situation familiale.

J'ai continué sur la question des inégalités salariales, d'emploi, professionnelles, entre les femmes et les hommes. On a fait un papier, toujours avec Sophie Ponthieux, et Ariane Pailhé de l'Ined, sur la question des interruptions de carrière et les écarts de salaire (Meurs et al., 2010). On comparait des hommes, des femmes qui n'avaient pas eu d'interruption de carrière liées aux maternités et des femmes avec interruption de carrière. Quand on regardait entre les femmes, il y avait un écart de salaire au bénéfice de celles qui n'avaient pas eu d'interruption de carrière, qui était entièrement expliqué par des histoires de diplômes, de périodes d'interruption, de

professionnelle, secteur, etc.) : elle permet de distinguer ce qui, dans les inégalités salariales, relève d'inégalités structurelles et ce qui relève d'inégalités « inexplicables ».

² Déclaration annuelle des données sociales, qui sont les données sociales remontées obligatoirement par les employeurs auprès de l'INSEE. Les chercheurs peuvent y avoir accès à certaines conditions.

passages à temps partiel. Mais lorsque l'on regardait les hommes par rapport aux femmes sans interruption de carrière, on tombait encore sur un écart en faveur des hommes, mais cette fois-ci totalement inexplicable. On contrôlait pour les secteurs, pour énormément de choses, et on n'arrivait absolument pas à expliquer l'écart. On l'interprétait comme étant le fait que pesait sur ces femmes, qui ont eu des enfants mais qui ne se sont pas interrompues, la suspicion qu'elles allaient stopper leur carrière ou la ralentir.

J'ai aussi utilisé l'enquête emploi, avec Ariane [Pailhé], sur la question de l'intersectionnalité entre femmes / hommes et descendantes / descendants d'immigrés. La difficulté principale concernait l'entrée sur le marché du travail, plus difficile pour les femmes que pour les hommes, bien que ça se soit énormément réduit depuis. C'était plus difficile pour les descendants d'immigrés d'origine maghrébine que pour les sans origine immigrée. Quant aux femmes d'origine maghrébine, elles avaient ces deux pénalités : être femme et être d'origine maghrébine. Ce papier a été envoyé à six référés, [rires] on n'a jamais vu ça (Meurs et Pailhé, 2010). C'était sensible comme sujet : on parlait des Maghrébins, et le rédacteur en chef de la revue était paniqué. C'était il y a longtemps, maintenant, il n'y aurait plus ces réactions-là.

Enquêteur : Ces études sur l'immigration et la discrimination, tu as pu également les déployer sur des questions salariales ?

La discrimination à l'entrée est mesurée. Les *testings* montrent que c'est massif, il n'y a pas de doute là-dessus. Sur la question des salaires, ça existe, ça passe beaucoup par le problème des carrières, de difficulté d'accès à des postes supérieurs. Mais c'est de second ordre par rapport à la difficulté d'entrer. En gros, une fois qu'ils ou elles sont entrés, ça se déroule plus ou moins bien, mais ça va. Avec Emmanuel Valat, nous avons écrit un papier dans lequel on regarde le rôle des réseaux dans l'entrée sur le marché du travail, pour les immigrés, descendants d'immigrés, et en face, la localisation géographique (Meurs et Valat, 2019). Le message principal, c'est que l'usage des réseaux est le même, qu'il s'agisse des descendants d'immigrés ou des sans ascendance immigrée. C'est la qualité du réseau qui va faire la différence.

Enquêter sur la discrimination à l'origine dans l'accès aux concours de la fonction publique

Enquêtrice : Concernant la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGFAP), vous avez construit une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique, avec un financement de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). Comment ça s'est passé ?

À l'époque (2006), on avait beaucoup de mal à connaître la population immigrée et la population des descendants d'immigrés. Les étrangers, on les connaissait, mais pas les immigrés.

À cette époque, il y avait déjà toute une réflexion de l'Acse sur la discrimination à l'encontre des Français d'origine immigrée, mais un grand vide sur comment les mesurer, surtout concernant la fonction publique. C'est ce qui m'a amenée à faire un travail sur le problème de l'entrée dans descendants d'immigrés *via* les concours. Ce qui m'a occupée et qui m'occupe encore, c'est le biais dans l'accès aux concours dans la fonction publique. On avait sélectionné comme concours les IRA (Instituts régionaux d'administration), qui sont gérés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique. C'est la DGFAP qui a été mon interlocutrice, et là-dessus, ils ont vraiment toujours été très ouverts. On avait un questionnaire, qui a été passé à tous les candidats aux concours des IRA. On s'est appuyé sur les travaux de Patrick Simon qui permettaient d'identifier l'origine, tout en passant par la Cnil, sur le respect des questions sensibles. Pour chaque individu, on posait la question de son lieu de naissance et de sa nationalité à la naissance, ainsi que ceux de ses parents. On a pu suivre les candidats jusqu'au résultat final, puisqu'on a pu apparier ces fichiers avec les notes qu'ils ont obtenues à l'écrit, puis à l'oral, puis après s'ils ont été reçus. Le principal résultat, c'est que les descendants d'origine immigrée disparaissent entre l'écrit et l'oral, surtout ceux originaires d'Afrique et du Maghreb. Ils disparaissent surtout en raison de l'épreuve de culture générale.

Enquêtrice : Dans quelle arène administrative as-tu négocié pour pouvoir mettre en place, cette étude ? Et ensuite, est-ce qu'il y a eu des espaces de discussion, avec la DGAFP, autour de ces résultats et sur l'impact que ça a pu avoir ?

À la DGFAP, sur les concours, ils étaient extrêmement sensibilisés à la question des discriminations. Avant même qu'on intervienne, ils avaient mis sur pied une formation des membres de jurys, pour avoir des pratiques non discriminatoires. Pour les oraux, ils avaient des grilles de façon à ce que ce soit le plus objectif possible, ainsi qu'une sensibilisation sur tous les préjugés implicites.

Ce que je leur proposais, ça leur plaisait bien et ça correspondait à leur besoin de savoir si ce qu'ils faisaient fonctionnait. Leur grand souci, c'était l'oral : ils avaient peur qu'il y ait une discrimination à ce stade. Les résultats ont montré qu'il n'y avait aucun écart à l'oral dans la façon de traiter les gens. Mais par contre, ce qu'ils n'avaient pas du tout anticipé, c'est l'écart à l'écrit. Pour eux, on était toujours dans l'idée qu'un concours, c'est ouvert à tout le monde et c'est anonyme.

J'ai régulièrement présenté mes résultats auprès de la DGFAP. Je les ai aussi présentés aux directeurs des IRA, dans lesquelles les candidats sont ensuite formés pendant un an. Ce sont des écoles extrêmement bien gérées et cadrées. Ils utilisent des méthodes d'évaluation qui sont bien solides, et ils font très attention à tout ce qui est discrimination, et à avoir une sélection la plus neutre possible. Donc ça les intéresse, comme sujet.

Enquêtrice : Les résultats ont été discutés ?

Oui, bien sûr. Ça a été tellement discuté qu'ils ont diminué le nombre des épreuves écrites. J'ai refait la même enquête en 2011, pour trouver un résultat absolument fantastique : entre les deux enquêtes, la performance moyenne pour chaque épreuve était strictement la même dans mon équation ! Ce n'étaient pas les mêmes jurys, pas les mêmes étudiants, pas les mêmes sujets,

c'était juste la forme des épreuves, et la valorisation était la même, les écarts étaient les mêmes, le handicap de l'origine était le même sur la culture générale.

Enquêtrice : Sur l'épreuve de culture générale, l'enquête n'a-t-elle pas donné lieu à un changement quant à la nature même du concours ?

Oui, ils ont un petit peu changé, mais ils ont gardé l'épreuve de culture générale. Ils ont changé surtout l'oral, pour qu'il soit plus professionnel et moins académique. Et ils ont simplifié les épreuves. Mais là, ils sont en train de réfléchir à la suppression de la culture générale. Mais le résultat, c'était que pour les épreuves qui n'avaient pas changé, ça donnait les mêmes mécanismes.

Enquêteur : Les projets actuels de supprimer l'épreuve de culture générale, dont tu parlais, ça vient vraiment, pour toi, dans la continuité de ce que tu as montré dans tes travaux ?

Je pense que je suis epsilonesque dans cette tendance, mais mes résultats jouaient plutôt dans ce sens-là. Ça ne faisait que confirmer une intuition commune. L'incidence que ça peut avoir, c'est que ça donne des arguments à ceux qui étaient en faveur de cette politique. Je voudrais refaire la même enquête, après la suppression de la culture générale, pour voir à quel point ça a permis une diversification des entrées, ou pas. Il faut voir.

Enquêteur : Donc vraiment dans une perspective d'évaluation.

Je pense que si je leur propose, ils vont être d'accord, parce qu'ils étaient quand même très friands d'indicateurs statistiques fiables. Par contre, ce qui m'a été refusé et que j'avais demandé à plusieurs reprises, c'est que l'on inscrive directement dans le dossier d'inscription des gens leur lieu de naissance, leur nationalité, et celle de leurs parents. Mais le rajout de ces variables-là dans le dossier d'inscription n'est pas passé. Au niveau central, il y a eu une opposition, en disant que c'était trop sensible, que ça allait créer des situations compliquées. Ce n'était pas tant une opposition sur le principe, c'était une opposition sur le risque que ça pouvait entraîner comme réaction des candidats.

Le difficile accès aux données sur l'origine

Enquêteur : As-tu l'impression que cette reconnaissance quand même assez large du problème des discriminations, par rapport aux années 2000, a eu des conséquences sur la capacité à accéder aux données, à présenter ces travaux, et sur leur réception ?

La construction des données pose toujours problème, en raison d'une extrême prudence. Je me souviens avoir fait cette étude, commanditée par le Parlement, sur le racisme au sein de Radio France et de France Télévision. Ça a été à la fois un flop et un succès. Le flop, c'est que j'avais fait un questionnaire par Internet, et cette fois-ci, en utilisant toutes les possibilités de définition de son origine, y compris l'auto-hétéro-identification, c'est-à-dire : « comment pensez-vous que les autres vous voient ? ». Par contre, comme les syndicats étaient un peu en conflit avec

leur direction à ce moment-là, ils ont un peu boudé le questionnaire, donc j'ai eu un taux de réponses absolument ridicule, de 3 ou 4 %. Je ne pouvais pas faire grand-chose, statistiquement, de mes réponses. En revanche, ce que j'ai observé, c'est que les questions couleur de peau ne posaient pas de problème : à part certains qui m'ont répondu qu'ils étaient bleus à pois roses, ou des trucs comme ça (et c'était souvent des Français d'origine française et probablement très blancs qui répondaient ça). Donc ces questions-là passaient sans problème. Surtout auprès des minorités de couleur de peau, parce que c'était leur moyen de s'identifier. Plusieurs disaient qu'ils étaient contents de pouvoir le dire, de pouvoir le signaler, parce qu'ils se sentaient discriminés et qu'ils n'avaient aucun moyen de faire remonter cette information.

Par contre, les questions qui posaient problème, c'étaient celles sur les salaires, auxquelles ils ne voulaient pas répondre. Ça posait beaucoup plus de soucis que l'origine. Et puis ensuite, dans les réponses libres, sortait le thème de la discrimination par l'accent. Ce qui sortait également, c'était la question de l'antisémitisme. Et là, je dois avouer que je ne savais pas comment formuler la question de la judéité, je n'ai pas trouvé un moyen de le faire. Ça m'a été reproché dans le questionnaire : « On n'a pas pu exprimer le fait qu'on est juif et qu'on est victime d'antisémitisme, ou de remarques antisémites ». Il y avait aussi des remarques sur le racisme antiblancs ; surtout à Radio France internationale ou France O. Les Blancs de France O se plaignaient d'un racisme antiblancs. De façon très violente, d'ailleurs. Je n'avais pas assez d'échantillons, mais c'était ce qui ressortait.

Pour l'accès aux données, le problème vient de la frilosité de tous les décideurs vis-à-vis des questions sensibles, dont on s'aperçoit que lorsqu'on explique pourquoi elles sont posées, même les questions relatives à la couleur de peau, ça passe, parce que les gens comprennent. Concernant l'accès aux données déjà existantes, on a le problème de manque de variables nécessaires pour identifier bien les discriminations. Les entreprises s'en plaignent énormément, parce que certaines d'entre elles voudraient mener des politiques non discriminatoires à l'entrée ou dans le déroulement de carrière, mais elles sont bloquées. Pour les discriminations femmes-hommes, on sait tout, mais selon l'origine, on ne sait rien. Il faudrait trouver des méthodes pour avoir l'information sans qu'elle soit disponible auprès des ressources humaines. Ça pourrait se faire, il faudrait juste un petit peu de courage. Dans les données existantes, on peut quand même identifier des choses, *via* les parents, mais de moins en moins, parce qu'on a une troisième génération qui arrive.

Le principal problème actuellement concerne le coût de l'accès aux données existantes. Parce qu'il faut passer par le CASD (Centre d'accès sécurisé aux données)³, et que c'est un budget de 3 000 € ou 4 000 € par chercheur par an et par projet. L'essentiel du budget passe dans le fait de payer le CAS pour qu'il donne accès à des données publiques, qui ont été collectées *via* des organismes publics.

³ Le CASD est un groupement d'intérêt public rassemblant l'État représenté par INSEE, le GENES, le CNRS, l'École polytechnique et HEC Paris créé par arrêté interministériel du 29 décembre 2018. Il a pour objet principal d'organiser et de mettre en œuvre des services d'accès sécurisé pour les données confidentielles à des fins non lucratives de recherche, d'étude, d'évaluation ou d'innovation, activités qualifiées de « services à la recherche », principalement publiques.

Enquêteur : Ce CASD, d'où ça vient ?

Ca a été à la fois un progrès et un recul. Le progrès, c'est qu'il y avait plein de données auxquelles on n'avait pas accès, parce que l'Insee et le Cresp tenaient le tout, avaient une position de rentiers sur ces données qui leur permettaient de sortir des papiers, et pas nous. Donc là, il y a eu une vraie révolution dans l'accès aux données. Dans les faits, c'est un peu compliqué, parce que toutes les données sont sur un serveur du CASD, les logiciels d'exploitation y sont aussi, toutes les sorties doivent être contrôlées. Si par exemple tu veux utiliser un programme informatique que tu as déjà fait, il faut leur envoyer au préalable pour qu'ils te le mettent dans ton espace de travail de manière à ce que tu puisses l'utiliser. Tu dois t'identifier par empreinte digitale. Tu as une carte, c'est par projet, tu accèdes à ton espace, tu dois être dans une pièce isolée, sans personne autour, sans accès Internet, sans rien. Quand tu as des résultats, il faut que tu les importes, donc tu demandes aux gens du CASD de te renvoyer tes fichiers. Mais comme c'est privé, ça a été détaché de l'Insee, et les prix ont monté.

C'est vraiment un très grand souci, parce que les données publiques te coûtent cher. Tous les doctorants ne peuvent pas arriver à y avoir accès même s'ils ont des tarifs spéciaux. Et c'est très long.

Enquêtrice : Y a t-il des données sur le pays de naissance et la nationalité à la naissance, dans ces enquêtes ?

Ça dépend de ta base de données. Sur l'échantillon démographique permanent, il y a des choses : quand c'est des données du recensement, tu as des choses sur le pays de naissance et la nationalité. Ensuite, pour les descendants, c'est plus difficile à identifier, parce qu'une fois qu'ils sont sortis du domicile de leurs parents, ils ne sont plus répertoriés. Donc il faut que tu les repères dans les recensements, lorsqu'ils sont encore au domicile de leurs parents. Pour étudier la situation des descendants d'immigrés en panel, l'enquête emploi est encore la meilleure source. Après, pour les immigrés, tu peux apparier avec l'échantillon démographique permanent avec les DADS [Déclaration annuelle des données sociales] où tu as tous les salariés. Tu as maintenant aussi les appariements avec des données fiscales, qui permettent d'avoir des choses sur le patrimoine, les relevés fiscaux, etc. en pouvant distinguer la situation des immigrés. Donc en ce moment, il se développe beaucoup d'exploitations des bases de données administratives appariées. Mais tu es toujours bloqué par les variables à ta disposition, et en ce qui concerne les descendants d'immigrés, tu as toujours un problème d'identification. On y arrive, mais c'est loin d'être parfait.

Enquêteur : Sur le repérage des origines, c'est une question plutôt juridique qui fait obstacle, ou de volonté administrative ou politique ?

Ce n'est pas une question juridique : l'origine des parents n'est pas une variable sensible. Pour la mettre dans un questionnaire, on n'a pas à la déclarer à la CNIL. C'est considéré comme une variable ordinaire. Et le Conseil constitutionnel, te dirait François Héran, a bien précisé que pour les chercheurs, il n'y avait pas de limitation sur ce type de données. Non, à mon avis, c'est de la frilosité.

Il y a un idéal républicain qui considère que **tout le monde est pareil** et qu'il y a une **invisibilité de la couleur de peau**. Et lorsque l'on commence à rentrer là-dedans, on vous rétorque que « c'est contraire à l'esprit républicain, tout le monde est traité pareil, etc. ». C'est un discours qui ne passe pas du tout chez les économistes. Au sens où on ne comprend même pas où est le problème. Pour nous, c'est évident et prouvé qu'il y a des écarts systémiques. Il faut bien pouvoir le mesurer, pour le corriger. Donc tu as bien un versant, celui des empiristes, qui dit : « c'est de l'hypocrisie ». Mais tu as l'autre qui te répond : « Ah oui, mais bon, vous allez créer de la discrimination ».

Après, je comprends dans une certaine mesure la réticence à la nomenclature, parce que effectivement, ça peut mener à des dérives qu'on ne souhaite pas, que personne ne souhaite. Mais ça joue encore pour freiner les études. Et surtout, dans le débat public, les gens ne veulent pas rentrer dans les détails... C'est compliqué de se faire entendre là-dessus. Ça vire tout de suite à des trucs irrationnels, à des mouvements d'humeur, à des anathèmes...

Enquêter en entreprise sur les inégalités femmes-hommes

Enquêteur : On a jusqu'à présent plutôt parlé des administrations. On aurait bien aimé aussi t'entendre sur la question du travail que tu as fait avec un certain nombre d'entreprises : L'Oréal, Michelin, EDF.

A la DGFAP, ils avaient constitué un conseil scientifique, avec une volonté de mélanger les administratifs, les chercheurs, et le monde de l'entreprise pour discuter différents travaux. Lors de l'un de ces comités scientifiques, j'étais assise à côté d'un monsieur avec qui j'ai commencé à échanger, et qui s'est trouvé être un responsable haut placé des ressources humaines de L'Oréal. Je lui ai parlé du travail que l'on effectuait avec Laurent Gobillon et Sébastien Roux, deux économistes avec qui on était en train d'essayer de construire une méthode pour mesurer les écarts de carrière indépendamment des salaires. C'était purement économétrique. Donc je lui raconte un peu ça, et je lui dis : « On a besoin de données. » [rires] Il me répond alors « Prenez les nôtres, venez chez L'Oréal, on va vous donner les données. ».

Mais ensuite, ça n'a pas été si simple que ça. Car si lui m'a donné son feu vert, chez L'Oréal, ils sont un peu tombés de la chaise. Et donc, la première et deuxième année, c'était extrêmement prudent : on a signé des chartes de confidentialité, on était limité aux cadres. La contrepartie était de leur donner un petit rapport, sur les différences de salaire entre les femmes et les hommes. Au bout de deux ou trois ans, ils nous ont dit : « on voudrait bien savoir ce qui se passe pour les non-cadres. ». Ils nous ont donné tout le fichier. Et on en est maintenant à douze ans d'un panel complet sur la France. C'est anonyme, bien sûr, mais on peut suivre les salariés par un numéro d'identification, et on dispose de leurs caractéristiques. Du coup, on fait des papiers dessus, et on leur fait tous les ans un rapport, qui est ensuite diffusé dans l'entreprise.

J'ai même participé à des comités au CSEC [comité social et économique central], avec restitution auprès des syndicats, parce que ça fait partie du dialogue social.

Ca marche donc très bien avec eux. Par contre, ils ont voulu, par la suite, utiliser cette méthode pour faire des corrections entre les femmes et les hommes. Donc ils voulaient que je sorte les identifiants des gens qui étaient trop loin du salaire « normal », pour faire des politiques correctrices. Là, j'ai dit : « Stop ! Je suis chercheuse. Je n'interviens pas dans votre politique. Par contre, je peux transmettre la méthode à l'un de vos statisticiens. Mais après, je ne veux pas savoir ce que vous faites avec ». J'ai donc transmis la méthode, ce qui leur a permis de l'utiliser pour bouger certains points aberrants.

Par la suite, le fait de procéder à une restitution annuelle, avec un petit rapport standard, leur a tellement plu qu'ils ont fait ma pub auprès d'autres entreprises. C'est comme ça que la DRH de Michelin m'a appelée et on a conclu un partenariat de recherche entre Michelin et l'Ined. EDF également est venu me chercher parce que L'Oréal leur en avait causé... [rire] Et EDF constitue mon chantier principal cette année. On a commencé un partenariat sur le même modèle, avec tous les salariés... Donc c'est toujours femmes-hommes, puisqu'on ne peut pas faire autre chose. Ca nous a permis de faire un premier papier relatif à l'impact des maternités sur les carrières, qui est négatif, ce qui les a amenés, par la suite, à changer leur politique de retour des maternités. Là-dessus, je suis assez contente, parce que, c'est une influence directe. Ils pensaient traiter bien le problème, ils se sont aperçus que non, et donc ils ont mis en place une autre procédure.

Enquêteur : As-tu été impliquée dans le changement organisationnel ?

Non. Quand tu travailles avec des entreprises, ce à quoi il faut être attentif, c'est de bien séparer le côté recherche du côté opérationnel. Mais ça se passe plutôt bien, et que ce soit Michelin ou que ce soit EDF, j'ai un contact avec les syndicats en permanence. C'est-à-dire que je dois restituer auprès de leur groupe égalité professionnelle des syndicats, et puis après, auprès du CSE (Comité central d'entreprise) où il y a tous les partenaires.

Dans ces groupes avec les syndicats, c'est surtout le groupe égalité professionnelle qui est intéressant, parce que c'est là où les choses sont discutées en profondeur. Et le fait d'intervenir comme chercheur, c'est vraiment positif, parce que je suis indépendante. D'un côté, la direction leur dit : « Vous savez, on ne contrôle pas ce qu'elle dit. » De l'autre, les syndicats me demandent : « Est-ce que vous pourriez faire ça ? » Je leur réponds : « Non, parce que vous ne pouvez pas non plus tout me demander, et c'est moi qui fais. Je suis libre ». Et du coup, cette liberté plus le dialogue, ça construit une autre atmosphère. Par exemple, EDF me dit qu'ils sont désormais d'accord sur les constats avec les syndicats, alors qu'avant, ils passaient des heures sur une virgule ou sur une couleur dans une diapositive.

Enquêteur : Tes recherches jouent-elles un rôle de « juge de paix » ?

Ils ont confiance, ils savent que j'ai eu accès à tous les fichiers. C'est comme le rapport situation comparée, mais vu différemment, et plus élaboré. Mais par exemple, dans une des entreprises, ils avaient un débat parce que d'un côté, il n'y a pas d'écart de salaire femmes / hommes quand tu regardes les salaires hors primes, mais lorsque tu rajoutes les primes, tu as un creusement de l'écart. Et ça faisait des années qu'ils n'étaient pas d'accord sur les chiffres à considérer. La

direction, évidemment, voulait regarder uniquement les salaires, et les syndicats voulaient regarder la rémunération totale. Je leur ai redit à peu près la même chose, il n'y a pas eu de surprise — s'il y avait eu surprise, ça serait certainement moins bien passé. Mais dans la mesure où ça correspondait à ce qu'ils attendaient, et que j'ai pu leur restituer de manière plus claire là où se situait précisément l'écart, ça les a apaisés. Parce que du coup, ils étaient d'accord sur le constat, d'où ça venait, et donc sur les politiques à mettre en œuvre.

J'ai également fait une restitution de l'article de recherche sur l'effet des naissances sur les carrières. Lors de cette réunion, il y avait beaucoup de monde et je leur ai vraiment présenté l'article de recherche. Pas sous une forme académique car on n'a pas discuté des méthodes, mais vraiment, l'article, avec les résultats, etc. Et je n'ai jamais eu un dialogue aussi apaisé et constructif entre tous les acteurs, sur le rôle des pères, comment articuler vie familiale / vie professionnelle. Il y avait énormément de réflexions, dans la salle, où on avait dépassé les affrontements syndicats / patronat. Ils cherchaient à construire quelque chose de différent.

Après, je n'ai pas suivi ce que ça a donné exactement, si ça a donné lieu à une politique de l'entreprise pour les retours de maternité, et plus de suivi et des primes, etc. Mais donc, ça marche bien d'être un académique qui leur présente des choses qui sont académiques. Car cette recherche, même un bon statisticien RH, il ne va pas la faire, ce n'est pas son *job*.

Enquêteur : Quand les partenaires sociaux négocient sur la base du rapport de situation comparée, ils ont une profusion de chiffres, qui sont des chiffres beaucoup plus simples. Est-ce suffisant, ou est-ce qu'il y a vraiment une nécessité qu'il y ait un accompagnement expert ?

Je pense que ça met de l'huile dans les rouages. Ça leur facilite le dialogue. Parce que le rapport de situation comparée, il sort quand même des services RH. Même s'il n'est pas vraiment contesté, ces statistiques ne sont pas très parlantes. Moi, je leur raconte une histoire. C'est ça la différence. Je construis les statistiques pour arriver à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en leur montrant le poids de la profession, le poids de l'âge, etc. Donc du coup, ils ne sont pas dans : « Ah, c'est pas juste, il y a 15 % d'écart ! ». Ils sont dans : « D'où viennent ces 15 % ? ».

Enquêteur : Que penses-tu du nouvel index d'égalité professionnelle⁴ ?

Il est hyper critiquable. L'Institut a fait une note sur cet indice (Breda et al., 2020), qui est vraiment bien. Moi, j'avais fait un papier dans la *Revue de droit du travail* (mars 2019). Cet indice est pourri du point de vue de la construction. C'est-à-dire que c'est hyper compliqué, pour les RH, de le faire. Ça a indéniablement accru leur charge de travail. Mais il a des choses positives. La première, c'est que les entreprises, maintenant, ont une obligation de résultat et pas de moyen. C'est quelque chose de fondamental. On dit : « C'est aux entreprises de jouer ». La deuxième chose positive, c'est que ça a permis aux entreprises, surtout les grosses, de vérifier ce qui se passait dans leurs petits établissements. Parce qu'il y a cette fameuse case où tu perds des points si tu n'as pas donné les augmentations aux retours de maternité. Et là,

⁴ Indice synthétique que doivent calculer annuellement les entreprises de plus de 50 salariés, avec l'obligation d'obtenir plus de 75 sur 100 sous peine d'une sanction financière administrative.

curieusement, il y a eu plein d'entreprises qui se sont aperçu qu'il y avait des établissements oubliés et que ça n'était pas appliqué partout. Pas par mauvaise foi : honnêtement, je ne pense pas que les RH cherchent à discriminer vraiment les femmes par rapport aux hommes. Mais elles oublièrent, ou c'était du travail supplémentaire, et elles ne le faisaient pas. Et là, elles se sont fait prendre par la patrouille, parce que ça faisait perdre cinq points... Et donc ça, ça a été positif, pour faire attention à appliquer la mesure même dans les petits établissements.

Par contre, par exemple dans la branche énergie, il se trouve que j'étais à une réunion au moment où cet indice est sorti et où ils en débattaient entre eux, entre syndicats et représentants des entreprises. Et là, ils étaient furieux parce qu'on sortait les primes de la comparaison des rémunérations. Or, dans la branche énergie, ce qui fait l'écart favorable, c'est les écarts de primes liées aux postes. On passe donc à côté de toute la ségrégation des emplois. Ils s'en sortent avec un très bon indice, mais qui ne reflète rien du tout, et qui ne les pousse pas à corriger l'inégalité qui vient d'une ségrégation professionnelle extraordinaire. Au niveau de la branche, syndicats et patronat étaient donc tous d'accord pour critiquer l'indice. Mais sinon, l'indice en soi, il aurait pu être fait autrement, à savoir qu'il auraient pu être délégué à l'État. Parce que l'Insee a tous les moyens.

Enquêteur : En utilisant les DSN⁵ [Déclaration sociale nominative] ?

Oui, l'IPP a travaillé à partir des DADS pour les reconstruire. Ils auraient pu faire comme les Suisses, qui ont un logiciel qui s'appelle « Logib », qui fait quasiment ce que je fais dans toutes les entreprises, c'est-à-dire un calcul d'une équation de gain, où tu sors le coefficient moyen des femmes. C'est un petit logiciel, et l'opération aurait pu être déléguée à l'Insee, parce que c'est une routine à mettre en place, qui aurait permis de sortir un coefficient, qui là, pour le coup, était très facilement interprétable. Le seul problème, c'était l'absence d'information concernant les diplômes, qui ne sont pas dans les DADS. Mais on aurait poussé dans ce sens-là, ça donnait moins de travail aux entreprises, ça externalisait la production de l'indice, ça ne sortait pas des RH, c'était transparent, et c'était surtout une méthode unifiée sur l'ensemble du territoire qui permettait vraiment des comparaisons.

L'impossible travail sur la mesure des inégalités ethnoraciales en entreprise ?

Enquêteur. Concernant l'absence de données, il y a des entreprises qui souhaitent produire des mesures sur des questions ethno-raciales, et qui ne peuvent pas ou ne savent pas comment faire. Mais des *start-up* développent des systèmes de classification automatique des noms ou des prénoms. Ce sont des choses que tu vois ?

⁵ Les DSN – pour « déclaration sociale nominative » - sont les données informatisées que remontent les entreprises sur leurs salariés auprès de l'administration et des différentes caisses de la Sécurité sociale. Elles ont progressivement remplacé les DADS.

Dans celles que j'ai rencontrées, jamais. Ils déplorent qu'ils n'ont pas de quoi faire. Et ils ont très peur de mettre le doigt là-dedans, parce qu'ils ont peur de se faire traiter de racistes, d'avoir une campagne contre eux, parce que leurs clients peuvent mal l'interpréter. Ça ne ressort pas si souvent, mais quand ça ressort, c'est un constat d'impuissance. Alors qu'ils voudraient bien, pour certains, mesurer s'ils ont plus de diversité.

Enquêtrice : tout à l'heure, tu évoquais le fait qu'il y a un problème d'accès aux données et d'identification concernant les variables liées à l'origine, mais il y a aussi la possibilité de mettre en place un système qui permette de faire ce type d'exploration, sans passer par les RH. Est-ce qu'il y a également un problème de frilosité ?

Oui. De frilosité et de mise en œuvre de moyens, parce que qu'il faut constituer un organisme extérieur de type Insee, public, qui collecte séparément une forme d'identification d'origine des salariés des entreprises. C'était demandé dans le rapport du COMEDD⁶ C'est possible, techniquement, mais ça demande d'engager des moyens sur un organisme qui soit certifié, dans lequel les gens aient confiance. On serait obligé de faire un appariement sur les noms et prénoms. Après, soit tu le fais par onomastique, mais ce n'est pas génial, soit tu demandes aux salariés une information supplémentaire, et tu apparies, et tu fais ton truc. Techniquement, ce n'est pas compliqué, mais ça demande des moyens, des ressources.

Le Défenseur des Droits, s'il se renforçait, pourrait très bien en être le coordinateur. Après, ce n'est pas compliqué, il faut embaucher une personne ou deux. Tu peux imaginer une anonymisation des données internes par quelqu'un, et puis ensuite, tu exploites. Non, techniquement, c'est simple. Mais on se heurte à de la frilosité, de la peur, de la méfiance. Le manque de confiance dans la société française, c'est un vrai handicap, aujourd'hui. Même sur la discrimination à l'entrée, les jeunes immigrés qui se font rejeter, ce n'est pas que du racisme mais aussi de la défiance : « Je ne le connais pas trop, je ne sais pas trop ce qu'il va faire... Je préfère prendre quelqu'un qui me ressemble, parce que ça sera plus simple. Et parce que j'ai pas confiance. » Si on faisait davantage confiance, ça irait mieux.

Enquêtrice. On a voulu faire cet entretien avec toi parce que ton parcours permet de voir ce jeu de miroirs entre une approche vraiment académique et en même temps une recherche qui se fait en lien étroit avec les acteurs

C'est effectivement de la recherche avec des acteurs. Je suis assez contente, parce que j'ai développé ça depuis quelques années, et je trouve qu'effectivement, il y a des besoins, et que c'est original. Ça s'est construit un peu par hasard, mais finalement, je pense que c'est une voie pour la recherche. Et d'ailleurs, ça se développe beaucoup, maintenant, en économie. Ça s'appelle « *insider econometrics* », et il y en a de plus en plus qui travaillent sur des fichiers

⁶ Comité pour la mesure de la diversité et des discriminations (Comedd), présidé par François Héran, mis en place en 2008. En février 2010, il a remis un rapport à Yazd Sabeg, commissaire à l'égalité des chances intitulé « Inégalités et discriminations. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique ».

d'entreprises, pour aller plus loin dans la compréhension des mécanismes de discrimination et de construction des inégalités.

Bibliographie

Breda T., Dutronc-Postel P., Sultan J., Tô M. (2020), « Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'index de l'égalité professionnelle ? », note IPP n° 52, mars, 8p.

Meng, X., et Meurs D. (2001), « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », *Économie & prévision*, vol. n° 148, no. 2, pp. 113-126.

Meurs D. (2009), « *Enquête sur les parcours professionnels et l'origine à France Télévision et Radio France* », HALDE, décembre (rapport communiqué au Parlement).

Meurs D., Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Economie et statistique*, n°337-338, pp. 135-158.

Meurs D., Pailhé A. (2010), « Position sur le marché du travail des descendants directs d'immigrés en France : les femmes doublement désavantagées ? », *Economie et statistique*, n°431-432, 2010. pp. 129-151.

Meurs D., Pailhé A. et Ponthieux S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, vol. n° 114, n° 3, p. 113-133.

Meurs D. et Valat E. (2019), "A better job thanks to personal networks? An evaluation for migrants who arrived in France before age 18", *Applied Economics*, Taylor & Francis Journals, vol. 51(47), pages 5144-5159.

Héran F. (2010), *Inégalités et discriminations - Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique : rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD)*, Paris, La Documentation française.