

LA TRAQUEUSE D'INJUSTICES

Prakash Loungani brosse le portrait de Marianne Bertrand, de l'Université de Chicago, qui plaide pour une croissance inclusive

En décembre dernier, des articles ont paru dans la presse au sujet d'une femme noire, Tenisha TateAustin : la valeur estimée de sa maison a été revue à la hausse d'un demi-million de dollars dès lors qu'un ami blanc a feint d'en être le propriétaire. Lorsque j'en ai parlé à un ami économiste, il a haussé les épaules et dit simplement « Bertrand et Mullainathan ».

Il n'avait pas besoin d'en dire plus : il évoquait l'un des rapports les plus célèbres publiés dans les sciences économiques ces 20 dernières années, à savoir une étude de 2004 de Marianne Bertrand et Sendhil Mullainathan, qui tous deux enseignent à la Booth School of Business de l'Université de Chicago. Ils ont envoyé près de 5 000 CV fictifs en réponse à des annonces d'offres d'emploi à Boston et Chicago, et constaté que les candidats portant un prénom à consonance noire, comme Lakisha, avaient 50 % moins de chances d'être rappelés que ceux portant un prénom à consonance blanche, comme Emily, alors même que les CV avaient été truqués pour que les niveaux de compétences soient identiques. Il était difficile d'imputer le résultat à un autre facteur qu'un préjugé sans équivoque ou un a priori inconscient.

Il s'agit de l'un des rapports qui ont consolidé la réputation de M^{me} Bertrand. Elle étudie pourquoi tant d'individus, par exemple les femmes et les personnes issues des minorités, n'occupent pas un poste à la hauteur de leur mérite, alors que certains, comme de hauts dirigeants, perçoivent une rémunération beaucoup plus élevée que ce qu'ils méritent. « Marianne trouve des solutions intelligentes pour déceler les iniquités », précise son directeur de thèse de doctorat et mentor Lawrence Katz, professeur renommé d'économie du travail à Harvard, « mais elle travaille aussi très dur et très bien avec les autres. Cette somme de talents en fait une personne hors du commun », a-t-il indiqué à F&D, lui qui a fait partie des jurys de soutenance de plus de 200 étudiants à Harvard au fil des années.

La profession a décerné à M^{me} Bertrand de multiples récompenses et distinctions, dont un prix en 2004 pour « la contribution exceptionnelle de jeunes femmes » en

économie et un autre en 2012 pour sa « contribution exceptionnelle au domaine de l'économie du travail ». En 2020, elle a été sélectionnée pour donner la prestigieuse Conférence Ely lors des réunions annuelles de l'American Economic Association (AEA). La personne qui l'a choisie est Janet Yellen, actuelle secrétaire au Trésor américain. Elle a indiqué que M^{me} Bertrand était selon elle l'économiste qu'elle souhaiterait le plus entendre et l'économiste que les autres aimeraient le plus entendre.

De Bruxelles à la Booth School of Business

Pourtant, ce n'était pas la carrière à laquelle songeait M^{me} Bertrand. Elle a grandi en Belgique, où elle aidait ses parents à vendre du poisson et de la volaille dans leur petit magasin, expérience qui lui a appris « ce qu'est vraiment le travail acharné », a-t-elle déclaré dans un entretien à Bloomberg. Elle s'est inscrite à l'Université libre de Bruxelles avec l'intention de devenir journaliste et a pris des cours d'économie en pensant qu'ils lui seraient utiles dans sa carrière.

Mais elle a vite changé de de spécialisation sur les conseils d'un professeur d'économie, qui l'a aussi encouragée à préparer une thèse et l'a recommandée à Harvard, où elle a obtenu son doctorat en 1998. M^{me} Bertrand a débuté sa carrière universitaire à Princeton, mais a été recrutée en 2000 par la Booth School of Business de Chicago, où elle est restée, ce qui est inhabituel dans une profession connue pour ses éminents universitaires itinérants.

M^{me} Bertrand se souvient que les premières réactions suscitées par ses travaux à Chicago, en particulier sur l'omniprésence de la discrimination raciale, ont été quelque peu mitigées. « À Chicago, vous devez montrer que vous êtes à la hauteur », a-t-elle confié à F&D, en faisant allusion à sa réputation d'intransigeance dans les débats. Elle a persévéré et a réussi. À la Booth School of Business, elle occupe un poste où elle peut se concentrer à la fois sur l'économie du travail et le financement des entreprises, ses deux principaux domaines de recherche. Elle apprécie aussi l'interdisciplinarité et l'esprit d'ouverture de l'école. « Ici, je



peux travailler avec des psychologues. En plus, Gene Fama et Dick Thaler [tous deux lauréats du prix Nobel] enseignent dans le même bâtiment », précise-t-elle. Le premier est réputé pour ses travaux sur l'efficacité des marchés financiers et le second, pour ses travaux sur leurs anomalies.

Encombrante maternité

Si ses travaux sur les injustices raciales ont fait sa réputation au départ, M^{me} Bertrand est devenue très connue pour ses travaux sur les injustices de genre. Elle affirme que les deux formes de discrimination sont différentes. Il est difficile de contester le « poids des préjugés » pour expliquer les discriminations raciales. En revanche, elle écrit que le « sexisme sur le lieu de travail n'est pas la principale raison » pour laquelle les femmes n'ont pas une carrière équivalente à celle de leurs conjoints en termes de salaire et de capacité à atteindre les échelons supérieurs de leur profession. Elle ne nie pas la réalité du sexisme, y compris dans son propre métier, comme elle l'a mis en évidence dans une enquête réalisée pour l'AEA en 2019.

M^{me} Bertrand affirme cependant qu'il y a une explication plus convaincante, mais banale aux disparités femme-homme : la maternité et l'éducation des enfants. Ses travaux approfondis ont montré que la carrière des femmes ayant fait des études universitaires suit pour l'essentiel celle de leurs conjoints jusqu'à la naissance du premier enfant. « Les mères sont fortement pénalisées juste après cette première naissance, et leur revenu ne s'en remet jamais. » Cela semble se produire même chez les femmes diplômées de l'enseignement supérieur : en collaboration avec Lawrence Katz et Claudia Goldin (voir son profil dans F&D), M^{me} Bertrand a montré que les femmes diplômées des meilleurs programmes de MBA (Master of Business Administration) ont aussi tendance à réduire leur volume horaire de travail et à interrompre leur carrière lorsqu'elles deviennent mères. Elle précise que les femmes peinent davantage à composer avec les emplois du temps rigides et les journées de travail plus longues imposés par les postes mieux rémunérés, comme ceux du secteur financier, « parce qu'elles restent largement responsables de toutes les tâches domestiques, y compris élever les enfants ».

Cette conclusion trouve un écho auprès de Ratna Sahay, conseillère principale sur les questions de genre de la directrice générale du FMI, dont les travaux de recherche ont montré que les femmes sont sous-représentées à l'échelle mondiale « à tous les niveaux du système financier international, des déposants et emprunteurs jusqu'aux membres du conseil d'administration des banques et aux autorités de contrôle ». En collaboration, entre autres, avec Martin Čihák du FMI, R. Sahay a constaté que moins de 5 % des directeurs généraux des établissements financiers étaient des femmes et que les femmes comptaient pour moins de 25 % des représentants des conseils d'administration des banques. « C'est le cas alors même que les banques qui comptaient une plus grande part de femmes au sein de leur conseil d'administration étaient mieux gérées », observe-t-elle.

Selon M^{me} Bertrand, cette « mauvaise affectation du capital humain » constitue une grosse perte pour la société. « À la naissance, les femmes ne possèdent pas un avantage comparatif pour changer des couches. Par conséquent, le fait que seules 5 % des entreprises du palmarès Fortune 500 soient dirigées par des femmes représente forcément un manque à gagner. »

Le rythme des progrès

M^{me} Bertrand admet d'emblée que des progrès ont été accomplis sur le front de la réduction des disparités entre les femmes et les hommes. Dans sa Conférence Ely, elle a insisté sur la « bonne nouvelle », à savoir que, à travers le monde, et en particulier dans les pays développés, les inégalités entre les sexes sont en recul en matière d'éducation et de taux d'activité.

Elle précise que les progrès seraient plus rapides en l'absence de « normes qui évoluent lentement ». Une norme sur laquelle elle s'est penchée veut que les hommes gagnent davantage que leurs conjointes. En étudiant les ménages américains dans lesquels la femme est mieux rémunérée, M^{me} Bertrand et ses coauteurs ont fait cette observation remarquable : la proportion des ménages présentant ce cas de figure chute brusquement juste au-delà du niveau où la femme apporte plus de la moitié du revenu familial. Il semblerait donc que les couples sont effectivement très influencés par la norme selon laquelle l'homme devrait gagner plus. En creusant la question, ils ont découvert que, dans les ménages où la femme est mieux payée, cette dernière adopte un « comportement compensatoire » pour effectuer une plus grande partie des tâches ménagères. En dépit, ou peut-être à cause, de cette situation, les ménages dans lesquels les femmes gagnent davantage sont plus sujets à des disputes conjugales et au divorce.

En tant que mère de deux filles, M^{me} Bertrand espère que la situation continuera de s'améliorer pour les femmes. Néanmoins, dans son discours de remise des diplômes à l'Université de Chicago, elle a invité les jeunes femmes présentes dans l'assistance à poursuivre la lutte pour faire évoluer les normes : « si vous voulez réussir sur tous les plans, assurez-vous que votre petit ami est prêt à changer les couches et à vous laisser briller au travail ».

Étoiles ou imposteurs ?

Les directeurs généraux sont les étoiles du monde de l'entreprise. Actuellement, aux États-Unis, le directeur général moyen gagne 350 fois plus que le travailleur moyen, soit une progression astronomique par rapport au ratio de 20 pour 1 relevé en 1965. Dans les années 90, à l'époque où M^{me} Bertrand étudiait en faculté d'enseignement supérieur, la théorie dominante pour expliquer l'augmentation de la rémunération des directeurs généraux était la suivante : les actionnaires planifiaient la rémunération globale afin d'inciter davantage le directeur général à travailler dur et à optimiser la valeur de l'entreprise.

Le rapport rédigé par Marianne Bertrand et Sendhil Mullainathan, qui était alors étudiant diplômé chercheur à Harvard, a cependant montré que de nombreux directeurs généraux étaient payés non pas pour leur travail acharné, mais pour leur chance. Dans l'industrie pétrolière par exemple, ils ont constaté que la rémunération des directeurs généraux augmentait lorsque les prix du pétrole s'inscrivaient en hausse, alors même que les cours mondiaux du pétrole sont fixés sur un marché international sur lequel les directeurs généraux n'ont aucune emprise. De même, les directeurs généraux d'entreprises dont les produits faisaient l'objet d'échanges internationaux ont vu leur rémunération augmenter lorsque les taux de change évoluaient en leur faveur. Dans une phrase du rapport souvent citée, ils concluent que « la rémunération des directeurs généraux est aussi sensible à un dollar porte-bonheur qu'à un dollar classique ».

M^{me} Bertrand se souvient de la présentation du rapport à l'Institut d'été du National Bureau of Economic Research, lieu prestigieux pour commencer de nouveaux travaux. Dans les années 90, l'idée que la rémunération des directeurs généraux pouvait être excessive était nettement moins acceptée dans les milieux du financement des entreprises et « la première réaction suscitée par ce rapport n'était pas excellente ». Cependant, depuis lors, de nombreux autres chercheurs ont trouvé des éléments qui vont dans le sens de ce que Marianne Bertrand et Sendhil Mullainathan ont appelé la théorie du « détournement » de la rémunération des directeurs généraux : lorsque la gouvernance des entreprises est fragile, les directeurs généraux sont en mesure de fixer le montant de leur propre rémunération sans guère de surveillance de la part des actionnaires. Des données viennent aussi étayer leur conclusion selon laquelle ce détournement est moins répandu dans les sociétés mieux dirigées, comme celles dans lesquelles un gros actionnaire présent au conseil d'administration peut limiter la capacité des directeurs généraux à s'emparer du processus de paie.

Les travaux de M^{me} Bertrand et de ses collègues ont favorisé un dialogue sur le rôle joué par les entreprises dans la société, illustré par une lettre de Larry Fink, directeur général de la société de gestion de portefeuilles BlackRock. Ce dernier écrit que les entreprises ont besoin d'un « objectif [social] à atteindre », ce qui contraste nettement avec la théorie attribuée à l'économiste de l'École de Chicago Milton Friedman, selon laquelle l'unique objectif d'une entreprise est de maximiser la valeur pour l'actionnaire. « Former les travailleurs et penser à la collectivité sont souvent des points positifs pour la valeur de l'entreprise à long terme, et je ne pense pas que Friedman aurait été en désaccord avec cela », affirme M^{me} Bertrand. Elle ajoute que les entreprises se préoccupent beaucoup du court terme en raison du mode de rémunération des directeurs généraux.

Elle reconnaît qu'il peut souvent y avoir « un compromis à trouver entre la rentabilité financière et l'impact social », mais constate que, de plus en plus, « certaines personnes

sont véritablement disposées à perdre de l'argent si elles pensent que cela peut avoir un impact [sur le plan social] ».

De la science impériale à la croissance inclusive

Les travaux de M^{me} Bertrand mettent en évidence l'évolution des sciences économiques. En 1984, George Stigler, lauréat du prix Nobel d'économie issu de l'Université de Chicago, a qualifié l'économie de « science impériale », avec des « économistes missionnaires » qui colonisent les autres sciences sociales « s'affrontant souvent à des indigènes craintifs et hostiles ». Selon M^{me} Bertrand, quatre décennies plus tard, la donne a changé : « pour dire les choses avec humilité, les économistes ont pris conscience de leurs erreurs et, au lieu de les rejeter, ils sont à présent ouverts aux autres sciences sociales ».

Un autre changement radical tient à l'attention accordée aux problèmes d'équité dans les sciences économiques. Robert Lucas, autre lauréat du prix Nobel issu de l'Université de Chicago, est connu pour avoir alerté ses collègues sur le fait que « parmi les tendances qui portent atteinte à la rigueur des sciences économiques, la plus attrayante, et selon [lui] la plus pernicieuse, consiste à se polariser sur les questions de répartition ». M^{me} Bertrand affirme que l'attention portée aux inégalités n'impose pas de « moins s'intéresser à l'efficacité [puisque] les inégalités nuisent aussi à l'efficacité ». Elle évoque les travaux de son collègue de la Booth School of Business Chang-Tai Hsieh, qui a découvert que la réduction des obstacles à l'entrée pour les femmes et les Afro-Américains était à l'origine d'un quart de la croissance enregistrée par les États-Unis.

M^{me} Bertrand fait aussi valoir qu'il faudrait examiner les effets des politiques économiques d'un point de vue plus global. Par exemple, une politique commerciale donnée pourrait réussir le test coûts-avantages général mais, si cela implique de fermer 80 % des usines de fabrication dans certaines communautés, alors l'injustice provoquée par des pertes aussi concentrées doit être prise en compte : « vous devez trouver une solution pour concilier ces différents facteurs », observe-t-elle. Malgré les difficultés, M^{me} Bertrand se veut optimiste. Elle a confié à F&D qu'elle se réjouissait de voir que des institutions financières internationales comme le FMI souscrivaient à la transition vers un équilibre entre efficacité et équité : « c'est une évidence, vraiment ».

Cet état d'esprit est partagé par Valerie Cerra, qui dirigeait une division du FMI sur la croissance inclusive et les politiques structurelles, laquelle a composé un ouvrage très complet sur la manière dont les pays, parallèlement au large éventail de politiques sur lesquelles le FMI prodigue des conseils, peuvent mieux concilier efficacité et équité. Marianne Bertrand ajoute : « lorsque des pays s'enrichissent, ils ont plus de temps et de ressources à consacrer aux facteurs d'équité. Nous avons les moyens de vivre dans un monde inclusif. » **FD**

PRAKASH LOUNGANI est sous-directeur du bureau indépendant d'évaluation du FMI.