

# Inégalités salariales : contre le sexisme en économie

 alternatives-economiques.fr/inegalites-salariales-contre-sexisme-economie/00082616

« L'essentiel de l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne vient pas de discriminations dans l'emploi mais d'autres facteurs : en particulier les choix de carrières et les interruptions de carrière liées à la naissance des enfants. A qualification égale, les femmes choisissent plus souvent un emploi moins rémunéré, mais aux horaires



Alternatives  
Economiques

plus stables pour pouvoir s'occuper des enfants. » Fin de citation. On aura compris : les femmes gagnent (beaucoup) moins que les hommes, mais *pour l'essentiel*, cela résulterait de leurs *choix*, lesquels seraient liés aux maternités et aux enfants.

## Préjugés sexistes

Du Laurent Wauquiez ? Du Gattaz dans le texte ? Non, c'est un extrait d'un billet récent de l'économiste Alexandre Delaigue, sur son blog, relayé sur le site d'Alternatives économiques dans une rubrique « idées-débats ». Débat indispensable, car, en marge de réflexions plus intéressantes sur la transparence des rémunérations, de tels préjugés sexistes méritent qu'on leur apporte la contradiction.

En rapport direct avec le même sujet, Alexandre Delaigue s'était signalé en 2014 en publiant un billet « Congélation des ovules : Apple et Facebook sont révolutionnaires », dans lequel il défendait ardemment cette solution congelée : « *Avoir des enfants tôt est la cause de l'écart de revenus entre hommes et femmes ; mais avoir des enfants tard augmente les risques néonataux. La congélation des ovocytes est un moyen pour les femmes de sortir de ce dilemme... La congélation d'ovocytes pourrait jouer pour la carrière le rôle joué par la pilule pour les études, en évitant aux femmes la principale cause de leurs rémunérations plus faibles : les grossesses en début de carrière* ».

En fait LA cause des inégalités professionnelles selon le sexe se réduirait donc à la maternité et aux enfants

On voit bien que cette dernière conviction détermine totalement sa vision des causes, en fait LA cause, des inégalités professionnelles selon le sexe, réduites à la maternité et aux enfants. Exit les comportements des employeurs, les stéréotypes sexués sur les filières et carrières « faites pour les femmes », les discriminations diverses, la répartition des tâches domestiques et d'autres arguments décisifs.

## Les femmes « choisissent » l'inégalité ? Faux

Commençons par cette curiosité : les femmes *choisissent* plus souvent un emploi moins rémunéré, mais aux horaires plus stables ? Moins rémunéré c'est certain, et de loin, mais dans la majorité des cas ce n'est pas un choix, et leurs horaires tout comme leurs statuts sont désormais aussi perturbés, ou plus, que ceux des hommes.

En fait, dans la plupart des cas, les femmes n'ont aucun choix

En France comme dans l'Eurozone, la proportion de femmes et d'hommes qui travaillent le week-end est identique. En France, les femmes travaillent plus que les hommes le dimanche et sont nettement majoritaires dans l'emploi précaire (pas stable du tout) : en 2014, il y avait 1,32 million de femmes en CDD contre 0,882 million d'hommes. Pas terrible comme confirmation d'un prétendu *choix* des femmes de privilégier la vie de famille et les enfants : en fait, dans la plupart des cas, elles n'ont aucun choix.

## Le temps partiel, un choix « pour les enfants » ? Faux pour l'essentiel

Cette idée est l'une des plus mobilisées pour justifier tant bien que mal un prétendu choix de l'inégalité professionnelle par les femmes. Cela a commencé dans les années 1980. Dès 1981, ce fut le dernier acte de Giscard, la loi a permis le recours au temps partiel « à l'initiative de l'employeur », alors qu'avant il était négocié à la demande des salarié.e.s et réversible. On a alors vu fleurir, et cela n'a pas cessé ensuite, des discours officiels sur *le libre choix permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale*. C'est encore aujourd'hui un mythe à déconstruire.

Déconstruisons-le ! D'abord, une fraction importante de ce temps partiel, féminin à plus de 80 %, est contrainte ou subie par des personnes, hommes ou femmes qui déclarent dans les enquêtes qu'ils/elles souhaitent travailler plus. Mais, parmi les femmes qui disent ne pas vouloir ou pouvoir travailler plus, beaucoup sont soumises à des contraintes qui devraient exclure de parler de libre choix.

Voici un extrait d'un article de l'Observatoire des inégalités, qui défend à juste titre l'idée que le temps partiel subi est bien plus répandu que dans les chiffres officiels : « *Une partie des salarié.e.s ne déclarent pas souhaiter travailler plus car ils/elles intègrent le fait que cette probabilité est très faible ou, par exemple, qu'ils (et surtout « elles ») ne disposent pas de solution pour faire garder leurs jeunes enfants à un prix abordable, s'ils/elles augmentent leur temps de travail.* »

La grande majorité du temps partiel n'est nullement « pour les enfants »

Ensuite, la grande majorité du temps partiel n'est nullement « pour les enfants », ce n'est pas un libre choix féminin de conciliation travail/famille lié aux maternités. Les travaux anciens de Margaret Maruani sont une vraie gifle pour ce mythe. Elle avait montré qu'en 2000, le taux de temps partiel féminin était maximal pour les 15-24 ans et pour les plus de 60 ans, et minimal pour les 25-39 ans, âge principal des maternités !

Or ce constat reste valable aujourd'hui : « *Le temps partiel est plus fréquent chez les salariés les plus âgés (50-64 ans) et les plus jeunes (moins de 25 ans)* » Insee référence, édition 2017. Dans cette même publication de l'Insee, le tableau 4 montre qu'en 2016 les raisons familiales (« s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante ») ne comptent

que pour 25 % des raisons données par les femmes pour travailler à temps partiel, alors que 42,6 % d'entre elles donnent comme motif l'impossibilité de travailler plus dans leur emploi.

Tout ce qui précède ne colle pas du tout avec le préjugé sexiste de la maternité et du *libre choix* comme causes premières des inégalités professionnelles selon le sexe, et ce qui suit colle encore moins...

## Professions et métiers « féminins » et « masculins »

---

Deuxième explication forte des inégalités salariales, qui n'a rien à voir non plus avec les maternités : les salaires inférieurs des femmes, à diplôme égal à ceux des hommes, ont beaucoup à voir avec des normes sociales assignant les femmes à des métiers jugés « naturellement » plus féminins, et les décourageant d'envisager des perspectives plus « nobles » et plus « mâles ».

Il n'y a toujours que 25 % de femmes parmi les ingénieurs malgré des performances scolaires bien supérieures pour les filles

Certes, les choses évoluent, mais très lentement et il n'y a toujours que 25 % de femmes parmi les ingénieurs malgré des performances scolaires bien supérieures pour les filles, alors qu'elles sont ultra-majoritaires dans tous les métiers du *care*, du soin aux personnes, petite enfance, personnes âgées ou handicapées, aides-soignantes, autant de métiers sous-payés en dépit 1) de compétences multiples mais non reconnues et 2) d'une utilité sociale majeure.

## Les pratiques sexistes de certaines entreprises s'imposent aux femmes

---

Troisième argument : il est exact que dans certaines entreprises, pas toutes, les maternités réelles, anticipées ou seulement supposées, jouent un rôle non négligeable pour freiner les recrutements, l'avancement et les carrières des femmes. Les études le montrent. Mais c'est tout sauf un *choix* des femmes. Ce sont des pratiques *contre leurs choix*.

Les femmes subissent des comportements inégalitaires ou discriminatoires de certains employeurs qui savent que personne ne les poursuivra pour « si peu »

Les femmes subissent des comportements inégalitaires ou discriminatoires de certains employeurs qui savent que personne ne les poursuivra pour « si peu ». C'est aussi un gros point de désaccord avec Alexandre Delaigue, qui plaide pour qu'on n'impose pas de lois, de contrôle, d'audit ou d'indicateurs, ou le moins possible, pour conserver, selon ses termes, « *la dimension discrétionnaire de la paie* ». De quoi plaire au Medef. Ce genre de discrétion, c'est le pouvoir absolu de l'employeur, et tout montre qu'il est le plus souvent défavorable aux femmes.

## Et alors, l'Islande ?

---

On comprend mieux qu'avec une telle représentation des causes des inégalités professionnelles selon le sexe - grossesses et enfants comme déterminants majeurs - Alexandre Delaigue fasse une moue dubitative devant le projet islandais visant à renforcer l'égalité par des politiques publiques, et n'en retienne finalement qu'un aspect secondaire à mes yeux : la transparence des rémunérations. La transparence est certes nécessaire pour que de bonnes règles de justice soient appliquées, mais elle n'est pas la régulation ni la justice.

La transparence peut être efficace si s'ensuivent des sanctions que même des actionnaires peuvent craindre

Si l'on s'en tient à cela, les femmes peuvent attendre quelques décennies, voire plus, pour espérer atteindre l'égalité en droit et surtout en pratique, laquelle suppose des règles de justice vérifiables, assorties de sanctions, contre l'arbitraire ou la « discrétion ». La transparence peut être efficace si s'ensuivent des sanctions que même des actionnaires peuvent craindre. La transparence des données bancaires et financières ne peut réduire la fraude et l'évasion fiscale qu'à cette même condition. Sinon, il n'y aura que de l'autorégulation par les entreprises, et on voit bien que c'est largement inefficace dans tous les domaines.

## L'égalité contre les salaires et contre l'emploi ?

---

Dernier point de désaccord total : amener ou contraindre (quel vilain mot) les entreprises à pratiquer l'égalité salariale entre les sexes à compétences et qualifications égales risquerait « *d'exercer une pression négative sur les salaires et les embauches* », selon Alexandre Delaigue. Etrange raisonnement, qui ne fait nulle référence à l'égalité femmes/hommes et se limite à des banalités sur le fait que la décision d'augmenter une personne pourrait inciter les autres à exiger une semblable augmentation. Déroutant !

Les économistes, hommes et femmes, peuvent contribuer à une meilleure compréhension des modalités et des causes multiples des inégalités professionnelles selon le sexe. Mais cela suppose qu'ils se défassent de préjugés sexistes présents dans la profession. A lire Alexandre Delaigue, beaucoup reste à faire en la matière.

**Jean Gadrey** est économiste. Il est chroniqueur à *Alternatives Economiques* où il tient également [un blog](#).