

humain¹⁶ dont ils disposent, qui est lui-même la résultante de deux accumulations personnelles : la formation initiale reçue et l'expérience professionnelle. Les titres scolaires constituent la composante fondamentale : à expérience professionnelle égale, par rapport à l'absence de diplôme, le CAP multiplie le salaire par 1,2, le BEPC par 1,5, le baccalauréat par 1,7, une licence par 2,4, un diplôme de grande école par 3,4. L'expérience professionnelle, mesurée par le nombre d'années de travail, a des effets multiplicateurs à tous les niveaux de qualifications initiales¹⁷. Les autres déterminants du salaire consistent dans les opportunités de négociation et dans le dynamisme du secteur où l'on parvient à trouver son emploi : variations régionales, variations d'une branche économique à l'autre, du secteur public au secteur privé, des PME aux grandes entreprises. Enfin, les entreprises mettent généralement en train des politiques de fidélisation de leur personnel, en créant des primes liées à l'ancienneté dans l'entreprise. Ces déterminants contextuels de la négociation du capital humain jouent dans le même sens pour les hommes et pour les femmes : on ne connaît pas de secteur ou de région qui multiplierait le salaire de base des hommes en divisant celui des femmes¹⁸.

On peut, néanmoins, identifier ici une première source d'inégalité entre les sexes : les facteurs qui

16. J.-P. Jarousse et A. Mingat, « Un réexamen du modèle de gains de Mincer », *Revue économique*, n° 6, nov. 1986.

17. Christian Baudelot et Michel Glaude, « Les diplômes se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et Statistique*, n° 225, oct. 1989.

18. Michel Glaude, « La structure des salaires », *Données sociales 1987*, *op. cit.*, p. 159-171.

Les mécanismes de fixation des salaires

Le salaire est la consécration la plus tangible de la qualification reconnue. Pour les hommes comme pour les femmes, il dépend d'abord du capital

multiplie le salaire des hommes (catégorie socio-professionnelle, diplôme, ancienneté dans l'entreprise, secteur d'activité, statut de l'entreprise, taille de l'établissement, expérience professionnelle totale, région, taille de la commune) agissent avec moins de force sur le salaire féminin¹⁹. Quel que soit le facteur de disparité envisagé, l'éventail des salaires masculins est toujours plus ouvert.

Mais l'inégalité des salaires masculins et féminins ne se réduit pas à ces variations. Une analyse très fouillée de D. Depardieu nous permet d'en préciser les mécanismes²⁰.

À qualification égale, quel que soit le secteur d'emploi, les salaires féminins sont toujours inférieurs aux salaires masculins : dans l'industrie, écarts de 11 % chez les manœuvres, de 14 % chez les ouvriers spécialisés, de 19 % chez les ouvriers professionnels, de 17 % chez les techniciens, de 24 % chez les contremaîtres, de 24 % chez les cadres, de 48 % chez les cadres supérieurs. Dans les assurances, où les différences sont moindres, ils passent de 3 % chez les employés à 10 % chez les employés hautement qualifiés, 20 % chez les cadres et 35 % chez les cadres supérieurs.

Dans tous les secteurs, les écarts entre les hommes et les femmes s'accroissent quand on monte dans la hiérarchie des qualifications. Le fait ne peut être imputé à une moindre valorisation par les femmes de leur

19. C'est ce qui résulte d'une étude des corrélations entre les multiplicateurs masculins et les multiplicateurs féminins du salaire, tels qu'ils sont isolés par Michel Glaude, *ibid.*, p. 168.

20. Daniel Depardieu, « Où rechercher les disparités de salaire ? », *Économie et Statistique*, n° 130, févr. 1981.

expérience professionnelle. Tout se passe comme si la fonction de responsabilité comportait dès la définition de l'emploi une destination masculine. On peut confirmer cette interprétation des faits en observant que les écarts entre hommes et femmes sont plus forts quand, à un niveau de qualification donné, la mixité est très faible. Ainsi les écarts dans l'industrie sont-ils plus forts pour les postes d'ouvriers professionnels, rarement occupés par les femmes, que pour les postes d'employés hautement qualifiés, où la mixité est plus fréquente. Le fait même qu'un emploi soit occupé par un homme lui confère d'emblée une importance supérieure. La statistique rejoint l'observation de terrain de M. Maruani et C. Nicole : « Il serait donc abusif de déduire que la loi "à travail égal, salaire égal" n'est pas respectée, puisque en fait la condition – travail identique entre hommes et femmes – n'est presque jamais réalisée. Mais il ressort alors que l'inégalité homme/femme est bien plus profonde, puisque enracinée dans les faits, dans l'emploi même. »

Il est difficile de soutenir que les écarts observés entre hommes et femmes proviennent de l'inégale qualité du capital humain personnellement accumulé. En matière de formation initiale, l'investissement féminin se traduit par une plus grande précocité, un plus grand sérieux et une évaluation de soi plus exigeante. Le seul handicap scolaire des femmes serait leur moindre résistance à la compétition, l'école et les entreprises s'accordant ici à donner une prime à la culture masculine de l'*agon*. Mais, lors même que les filles s'exposent aux difficultés de la lutte scolaire, et s'y montrent les égales des hommes, les écarts de salaire demeurent. Entre

un homme et une femme de même ancienneté, tous deux sortis d'une grande école, l'écart sur le salaire mensuel s'établissait en 1985 à 1 620 francs, le salaire féminin ne représentant alors que 82 % du salaire masculin.

On invoque aussi une moindre valorisation de l'expérience professionnelle ; la plus grande charge familiale, le plus grand nombre d'heures consacrées au travail domestique et soustraites au travail professionnel, soit directement par l'absentéisme, soit indirectement par un moindre investissement dans le travail et la carrière. Mais cette hypothèse n'est pas vraiment confirmée par les faits : les multiplicateurs de salaire liés à l'expérience professionnelle ne sont que faiblement inférieurs chez les femmes. Michel Glaude²¹ expose un modèle des différences de salaire qui cherche à évaluer la multiplication que subit le salaire de base sous l'action d'une quinzaine de facteurs. La différence homme/femme n'y figure pas. L'auteur a préféré construire des modèles séparés pour les hommes et pour les femmes. L'analyse est alors contrainte de poser à l'origine une grande différence dans le salaire de base : 6 090 francs pour les hommes et 5 050 francs pour les femmes. Selon ce modèle, un homme titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 2 et ayant vingt-trois ans d'expérience professionnelle gagnait 7 359 francs en 1985 ; une femme réunissant les mêmes qualifications en gagnait 6 613. Si nous décomposons les poids respectivement imputables, dans cet écart, à la différence de traitement du diplôme, à l'ancienneté et au

21. « La structure des salaires », *Données sociales 1987*, op.cit.

sexe, nous parvenons aux résultats suivants : sur les 746 francs de différence :

- 41 francs sont imputables à la moindre rémunération des diplômés féminins ;
- 76 francs, à la moindre rémunération de l'ancienneté féminine ;
- 622 francs, soit 83 % de la différence de salaire, à la différence de sexe²².

La solution la plus souvent adoptée pour rendre compte des inégalités de salaire consiste à poser la différence hommes/femmes comme une différence de base, à partir de laquelle s'édifie tout le système des multiplicateurs liés au capital humain offert et aux conditions de sa négociation. Elle est en définitive conforme à la réalité des rapports sociaux analysés : l'inégalité entre les sexes est un phénomène social total. Il s'impose aussi bien dans la stéréotypie des rôles et qualités domestiques, dans la

22. « En 1997, pour l'ensemble des salariés (temps partiel inclus), l'écart salarial estimé est de 27 % en faveur des hommes. Les différences de durée hebdomadaire de travail jouent un rôle important, puisqu'elles expliquent les deux cinquièmes de cet écart ; les autres différences structurelles expliquent deux autres cinquièmes "inexpliqués". Lorsqu'on restreint l'analyse aux seuls salariés à temps complet, l'écart salarial se réduit à 11 %, mais la part "expliquée" se réduit également, et n'est plus que de moitié. Comme attendu, les différences de durée n'ont alors qu'un rôle amoindri (ne comptant que pour à peine un dixième de l'écart, la part des autres effets de structure restant inchangée, de l'ordre des deux cinquièmes. Au total, parmi les salariés à temps complet, près de la moitié de l'écart salarial entre hommes et femmes peut s'interpréter en termes de discrimination salariale. » Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique* n° 337-338, juillet-août 2000, p. 135. Cet écart lié à la discrimination s'entend « toutes choses égales par ailleurs ». Or, pour les femmes, toutes les choses sont inégales : le temps partiel est le plus souvent contraint ; l'expérience professionnelle est limitée par les interruptions liées à la vie de famille... La discrimination salariale vient s'ajouter à ces autres discriminations. Voir « Différences de sexe sur le marché du travail ; temps partiels, salaires inégaux », *Cahiers du MAGE 2*, 1995.

définition des emplois, que dans la perception du potentiel porté par une personne.

Les systèmes d'inégalités se confortent mutuellement : moins bien rémunérée parce qu'on lui fait payer d'entrée la charge virtuelle de la famille et qu'on lui confie des emplois définis comme moins qualifiés parce que « féminins », la femme est donc amenée à investir plus que son mari dans le travail domestique et à rabattre de ses ambitions dans la négociation de son salaire avec ses employeurs. Son pouvoir de marchandage est contenu dans les limites qu'impose la nécessité de trouver un travail non loin du domicile, dont les horaires soient compatibles avec ceux de l'école, etc. Inversement, si la femme, plus que son conjoint, s'impose à elle-même ces limites, c'est précisément aussi parce que les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes.

Est-ce à dire que la progression scolaire des filles se réduit à néant devant le mur de l'économie ? La progression scolaire des filles est d'abord une façon de lutter contre l'iniquité sociale totale. Seule l'accumulation d'un capital scolaire important permet d'atténuer les effets de cette iniquité. En lui donnant une expression publique, en en mesurant les effets dans le langage universel de la monnaie, elle autorise les femmes à déployer des stratégies remettant en cause la légitimité de l'ordre établi.



Baudelot Christian et Establet Roger (2006). *Allez les filles ! Une révolution silencieuse*. Paris : Editions du Seuil.