

Inégalités professionnelles : la maternité n'explique pas tout

08/03/2018



Jean Gadrey Professeur honoraire d'économie à l'Université Lille 1

Dans les débats sur les explications possibles des inégalités professionnelles selon le sexe, une raison apparaît parfois : la maternité. Une controverse survient alors : est-ce l'explication principale sinon unique de ces inégalités ? Dans la période récente, un article de Kleven, Landais et Søggaard utilisant des données danoises a servi de support médiatique à l'idée que la maternité est bel et bien « la » cause majeure de l'écart salarial selon le sexe.

Domination masculine

Dans deux billets de blog récents, j'ai défendu une autre approche, en m'appuyant sur de nombreux travaux menés en France comme à l'étranger : ce qui produit ces inégalités professionnelles, c'est le système de domination masculine dans les sphères privées, professionnelles et politiques, système dans lequel la maternité est considérée comme déterminante pour la vie professionnelle des femmes, alors qu'elle pourrait ne pas être pénalisante, ou fort peu, dans d'autres conditions sociales réalisables.

Il ne faut pas confondre la maternité et la façon dont les individus et la société la pensent, la gèrent, ou l'utilisent comme prétexte pour des pratiques inégalitaires

Il ne faut pas confondre la maternité et la façon dont les individus et la société la pensent, la gèrent, ou l'utilisent comme prétexte pour des pratiques inégalitaires. Plusieurs indices peuvent conforter cette interprétation. Parmi les nombreux que l'on peut retenir, en voici trois.

D'abord, dans certains pays européens, l'écart des salaires mensuels selon le sexe est faible, alors qu'il est très important dans d'autres, dont l'Allemagne et les Pays-Bas. Cela n'est pas sans rapport avec le fait que le taux d'emploi à temps partiel des femmes est très faible dans les premiers pays, très élevé dans les seconds. Pourtant la maternité est partout présente. Ce qui change, c'est la façon dont chaque société la transforme ou non en outil de creusement des inégalités.

A 25 ans, bien avant l'âge où les femmes ont leur premier enfant, elles gagnent déjà 25 % de moins que les hommes, estiment Thomas Piketty et ses collègues

En France, dès l'entrée sur le marché du travail, bien avant l'âge où les femmes ont leur premier enfant (en moyenne, près de 29 ans), un écart très net existe entre les rémunérations moyennes des jeunes femmes et des jeunes hommes. En prenant en compte à la fois les écarts de salaires et les écarts de taux d'emploi, Thomas Piketty et ses collègues estiment qu'à 25 ans les hommes gagnent déjà 25 % de plus que les femmes bien qu'ils soient moins diplômés en moyenne

Ensuite, les inégalités (de carrière, de salaire, de retrait du marché du travail) sont bien plus fortes dans le privé que dans le public. La maternité exerce donc ses effets inégalitaires au sein de structures sociales qui peuvent soit amplifier soit réduire son impact professionnel. Il est problématique d'en faire l'explication centrale de ces inégalités.

Décidée en 1994, l'extension de l'Allocation parentale d'éducation au deuxième enfant a fait baisser le taux d'activité des mères de deux enfants de plus de quinze points en trois ans (69,0 % à 53,5 %)

Enfin, certaines décisions politiques passées ont utilisé la maternité comme argument pour mettre en place des dispositifs ayant pour but le retrait d'une partie des femmes du marché du travail, ou leur assignation au temps partiel. C'est notamment le cas de la loi Giscard de 1981 créant de toute pièce le temps partiel « à l'initiative des employeurs ». Puis, à partir de 1993 et jusqu'à la fin des années 1990, des réductions de cotisations sociales employeurs sur les emplois à temps partiel. C'est enfin le cas, très significatif, de l'Allocation parentale d'éducation étendue au deuxième enfant, décidée en 1994 dans un contexte de fort chômage. Thomas Piketty avait montré que le taux d'activité des mères de deux enfants avait alors chuté de plus de quinze points en trois ans (69,0 % à 53,5 %), entraînant entre 100 000 et 150 000 retraits du marché du travail, soit une régression de 15 ans en arrière !

Parentalité partagée

Dans tous ces exemples, ce sont bien des dispositifs politiques et d'entreprises et des stratégies de gestion de la main-d'œuvre féminine aux différents âges de la vie des femmes, qui produisent des inégalités professionnelles « autour de la maternité », sur la base de préjugés sexistes plus généraux sur le rôle et la place des femmes dans la société.

Faire de la maternité la cause principale des inégalités professionnelles selon le sexe, c'est transformer une différence entre des femmes et des hommes égaux en droit en facteur d'inégalité

Faire de la maternité la cause principale des inégalités professionnelles selon le sexe, c'est confondre la maternité et les « traitements inégalitaires » de cette maternité par la société, dans la sphère privée et dans la sphère professionnelle. C'est transformer une différence entre des femmes et des hommes égaux en droit en facteur d'inégalité.

Certes, la maternité joue aujourd'hui un rôle comme déclencheur (ou prétexte) de pratiques inégalitaires. Elle cessera de jouer ce rôle quand la paternité et la maternité seront égales en

temps consacré aux enfants et en valeur reconnue par la société. Il serait temps de penser l'avenir en termes de parentalité partagée et d'inciter ou de contraindre les organisations à en faire autant. Car une parentalité inégale favorise une professionnalité inégale et inversement, mais ce cercle vicieux peut devenir vertueux. Pour cela, il faut aussi que les hommes s'engagent, dans la sphère privée comme dans la sphère professionnelle.