

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Audition de Mme Sophie Ponthieux, INSEE, co-auteure de « *Enfants, interruptions d'activités des femmes et écart de salaire entre les sexes* » 2

Mercredi

15 décembre 2010

Séance de 14 heures

Compte rendu n° 7

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

**Présidence
de Mme Marie-Jo
Zimmermann,
Présidente**



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes procède à l'audition de Mme Sophie Ponthieux, INSEE, co-auteure de « *Enfants, interruptions d'activités des femmes et écart de salaire entre les sexes* ».

Mme Catherine Coutelle. Nous accueillons aujourd'hui Mme Sophie Ponthieux. Madame, vous êtes l'auteur avec Dominique Meurs et Ariane Paillé d'une étude très récente intitulée « *Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes* » que vous avez bien voulu venir nous présenter dans le cadre des travaux de la Délégation sur l'évaluation de l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est un sujet persistant de discussion sans que l'on ne voit d'amélioration. On l'a évoqué au moment de la discussion du projet de loi portant réforme des retraites. Les retraites des femmes sont en moyenne inférieures de 40 % à celles des hommes. L'écart de salaire est l'un des facteurs qui explique cette différence.

Aussi serions-nous intéressés par les pistes de réflexion que vous pourriez nous suggérer dans le but d'améliorer les conditions salariales des femmes.

Mme Sophie Ponthieux. Je suis en effet coauteur de cet article qui analyse l'écart de salaire entre les sexes.

Je tiens tout d'abord à rappeler quelques éléments de contexte : on constate, en effet, une forte stagnation des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Les graphiques sur l'écart des salaires moyens mensuels entre les hommes et les femmes montrent que la situation ne change pas. Ceci apparaît même si nous manquons de données - l'étude de l'INSEE sur l'emploi s'est arrêtée en 2002 et il n'y a pas de séries constituées sur les écarts de salaires mensuels dans la décennie 2000. Il existe, par contre, une série limitée au secteur privé dans les entreprises de vingt salariés, mais elle ne donne qu'une vision partielle.

En termes de salaires horaires, le ratio des salaires femmes/hommes a stagné autour de 83 % pour le travail à temps complet, et de 80 % pour les autres formes d'emploi. En termes de salaires annuels nets moyens, pour les salariés à temps complet, le ratio des salaires femmes/hommes a connu une très légère augmentation, passant de 81% en 2005 à 82% pour la période 2006-2008. En 2008, le ratio revenu salarial moyen femmes/hommes s'établissait à 74,8 %, étant précisé que l'on entend par « revenu salarial » la somme de tous les salaires perçus sur une année, que la personne ait travaillé à temps complet, à temps partiel ou pas du tout.

Plusieurs théories ont été formulées pour expliquer cette stagnation.

La théorie du capital humain envisage tout d'abord les écarts de niveaux d'éducation. Or si l'on constate qu'il y a bien un écart entre les hommes et les femmes en matière de niveau d'éducation, cet écart est, en réalité, en faveur des femmes. Cette piste doit donc être écartée.

On peut envisager ensuite les écarts d'expérience professionnelle. Les écarts entre les hommes et les femmes en la matière sont en défaveur des femmes, car celles-ci passent plus de temps que les hommes en dehors du marché du travail. Elles assument, en effet, encore à presque 100 % la charge de s'occuper des enfants.

Cette analyse rejoint la thématique que l'on trouve dans la littérature internationale du *family pay gap* qui impute l'écart de salaire entre les hommes et les femmes au statut familial. Il s'agit de faire des comparaisons non plus tant entre les hommes et les femmes qu'entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas. Ces études ont abouti à des résultats très divers selon les pays. La pénalité liée au fait d'avoir des enfants est très prononcée aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Allemagne, tandis qu'elle est quasi-nulle dans les pays nordiques. Il y a de fortes différences entre les ÉTATS de l'Union européenne. Il faut signaler que la France est l'un des rares pays où le fait d'avoir des enfants ne semble pas pénaliser le salaire horaire des femmes. Toutefois, il faut noter qu'il y a peu d'études sur le cas de la France où cette thématique du *family pay gap* est peu développée.

La France serait donc « moins pire » que d'autres pays sur ce plan : les femmes et les mères participent activement au marché du travail et l'écart de salaire entre les hommes et les femmes y est moins prononcé que dans d'autres pays, de l'ordre de 20% si l'on considère les salaires mensuels.

Mme Catherine Coutelle. Il me semblait que l'écart était de 27 %.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Effectivement, il me semblait également que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes était de 27 %, tous types d'emplois confondus (temps complet, temps partiel...) et de 19% pour les emplois à temps complet. Il faut que l'on s'accorde sur les chiffres.

Mme Sophie Ponthieux. Si l'on prend en considération l'ensemble des salaires mensuels, qu'il s'agisse de temps plein ou de temps partiel, des emplois du secteur privé ou du secteur public, l'écart est de l'ordre de 20 %.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La différence entre nos chiffres et les vôtres tient au fait que vous intégrez le secteur public dans vos statistiques.

Mme Sophie Ponthieux. L'écart de 27% que vous citez est celui que l'on observe parmi les salariés de 39 à 49 ans, pas pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, il faut intégrer le secteur public. Il n'y a pas de raison de ne pas l'introduire dans les statistiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut comparer ce qui est comparable. Il faut établir des comparaisons entre les salaires des hommes et des femmes non pas tant entre secteur public et secteur privé qu'au sein même du secteur public et au sein même du secteur privé.

Mme Sophie Ponthieux. On a une vision idyllique du secteur public. Les fonctionnaires sont recrutés par concours, ce qui écarte toute possibilité de discrimination à l'entrée. Cependant, une discrimination demeure possible au cours du déroulement de la carrière. En outre, qu'en est-il en fait des agents contractuels de l'État ? La distinction entre secteur public et secteur privé va devenir de moins en moins opérante au fur et à mesure que s'accroîtra le recours à ces agents.

La France est donc « moins pire » que les autres pays européens. Elle bénéficie d'un taux de fécondité plus élevé et pourtant, il n'y a pas cette partition entre mères et travailleuses que l'on peut observer en Allemagne ou en Italie. En Allemagne, les femmes éduquées travaillent, mais n'ont pas d'enfants. Il en va de même en Italie.

La France ne connaît pas non plus la spécificité qui existe en Allemagne ou au Royaume-Uni, où les mères qui travaillent le font à temps partiel. Certes, le temps partiel français concerne plus les femmes avec enfants que les femmes sans enfant. À l'inverse, l'emploi à temps partiel n'est pas systématique pour les mères, comme c'est le cas en Allemagne, quand il est toléré que les mères travaillent ! Quant au Royaume-Uni, il y a très clairement des emplois destinés aux mères de famille, à temps partiel donc.

La position de la France au regard des autres pays n'est donc pas si mauvaise. La thématique reprend toutefois un peu de pertinence avec la réforme de l'Allocation parentale d'éducation intervenue en 1994, qui a permis aux parents de bénéficier d'un congé parental dès le deuxième enfant, alors que cela n'était possible qu'à partir du troisième auparavant. On sait que cette réforme a affecté le taux d'activité des femmes depuis les années 1990, comme le montrent les travaux de Cédric Afssa et Sophie Buffeteau, publiés par l'INSEE, et ceux de Thomas Piketty sur la même question. On peut penser que la faiblesse des études réalisées en France est révélatrice d'une situation plutôt satisfaisante. Mais la question se pose avec plus d'acuité depuis cette réforme.

Pour étudier ce phénomène, il faut disposer de données prenant en compte les interruptions de carrière. Or, celles-ci sont rares. Il se trouve que nous avons pu exploiter une enquête de l'INED réalisée sur la période 2004-2005, intitulée « Familles et employeurs », qui nous fournit un calendrier détaillé de la vie professionnelle et familiale des personnes interrogées, et ce depuis la fin de leurs études. On a donc pu mesurer les périodes passées en emploi, au chômage, et celles passées à s'occuper des enfants.

Pourquoi les enfants auraient-ils un effet sur le salaire des femmes ? Je vous renvoie ici à la littérature théorique, qui montre qu'un faisceau important de facteurs sont susceptibles d'intervenir.

Le premier facteur, qui apparaît dans l'ensemble des travaux empiriques ou presque, est l'effet des interruptions de carrière. Les enfants déterminent des périodes de retrait de l'emploi, qui concernent presque exclusivement les mères.

Plusieurs études empiriques montrent aussi que le fait d'avoir des enfants a des conséquences sur l'étendue des choix considérés comme possibles par les femmes, dans l'optique de concilier vie familiale et vie professionnelle. Par exemple, elles peuvent rechercher un emploi à proximité de la crèche ou de l'école, ce qui limite les employeurs potentiels. De la même façon, elles peuvent être poussées à refuser les postes impliquant des déplacements en province ou à l'étranger, ou des absences trop importantes.

Une autre approche est celle de « la mère fatiguée » ou « épuisée », que l'on retrouve notamment dans les travaux de Gary Becker, prix Nobel d'économie. Les enfants prennent l'énergie de leur mère, dont la productivité au travail est donc plus faible que celle des femmes sans enfant. Or, le salaire étant censé refléter la productivité, les leurs sont plus faibles. Je tenais à rappeler cette hypothèse, assez répandue dans la littérature théorique. Cependant, on peut également considérer que les mères au travail font au contraire preuve d'une énergie débordante, puisqu'elles parviennent à gérer de front emploi et enfants !

Mme Marie-Jo Zimmermann. La réalité est, en effet, éloignée de ce que décrit M. Gary Becker...

Mme Sophie Ponthieux. En économie comme ailleurs, la théorie peut être assez éloignée de la réalité. Mais il n'est jamais mauvais de rappeler les théories des années 1960, surtout lorsque des économètres très sérieux déploient des modèles complexes dans le seul but de tester cette hypothèse. Cette hypothèse n'est cependant pas vérifiée.

Outre les caractéristiques des personnes, qui choisissent de s'interrompre ou de mieux concilier vie professionnelle et familiale, on peut également se pencher sur le comportement des employeurs à l'égard des mères. Il y aurait une discrimination à l'égard des mères, ce qui expliquerait qu'elles aient des salaires inférieurs aux autres employés. Cette théorie de la « discrimination statistique » veut que l'employeur soit en situation d'information imparfaite. Il ne sait pas ce que vaut son salarié avant de l'avoir embauché et n'a par ailleurs pas le temps de tester durablement chaque candidat. Il se fie donc à ce qu'il sait par le biais des statistiques : les femmes s'interrompent pour avoir des enfants, elles prennent des congés lorsqu'ils sont malades, elles n'aiment pas les réunions qui ont lieu le soir... L'employeur s'appuie donc sur ce qu'il peut connaître du comportement moyen d'un groupe et considère, à partir de ces éléments statistiques, que toute personne appartenant à ce groupe risque de présenter des caractéristiques similaires. Il ne prend dès lors pas le risque d'embaucher et/ou de promouvoir une femme.

Enfin, j'aborde une dernière théorie, quelque peu différente. Les enfants n'auraient pas d'effets sur les salaires, mais il existerait des femmes possédant des caractéristiques telles qu'elles font des enfants et ont des salaires plus faibles. Il existerait donc une espèce de femmes, prédisposée à la vie familiale, qui rechercheraient des emplois peu contraignants, de sorte à pouvoir travailler tout en se consacrant à leurs enfants. Cette hypothèse repose sur l'idée d'une hétérogénéité entre les femmes. Elle n'est pas facile à tester, mais les travaux économétriques concluent par la négative. Cette hétérogénéité possible, si elle peut avoir un petit effet, ne peut être l'explication centrale aux écarts de salaires entre les mères et les non mères.

M. Jean-Luc Pérat. Ces ressources économétriques sont bien fatalistes !

Mme Sophie Ponthieux. Dans le cas de la France, le fait d'avoir des enfants a-t-il un effet sur le salaire des femmes ? Si oui, quelle est son ampleur ? Cet effet est-il direct ou indirect ? Comment articuler cet éventuel effet des enfants sur le salaire des femmes avec l'écart des salaires entre les femmes et les hommes ? Telles sont les questions auxquelles cette étude a tenté de répondre.

Du point de vue économétrique, on observe en effet que le fait d'avoir des enfants a des conséquences sur le salaire, via la participation des femmes au marché de l'emploi. Le taux de participation des femmes de 20 ans à 49 ans diminue en effet avec le nombre d'enfants, passant de 98 % à seulement 69 % avec trois enfants et plus. Pour les hommes, ce taux est stable à 99 % dans cette tranche d'âge. Les enfants ont aussi un effet sur le temps de travail. Ainsi, les femmes de 20 à 49 ans, lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, ne sont que 16 % à être à temps partiel, tandis que ce taux atteint 43 % pour les femmes de cette tranche d'âge ayant trois enfants.

On note que, pour les hommes de cette tranche d'âge, le temps partiel touche plus ceux qui n'ont pas d'enfants. La raison en est que les hommes de cette tranche d'âge sans enfant et qui travaillent à temps partiel sont des hommes jeunes qui connaissent une entrée difficile dans le monde du travail.

Les statistiques descriptives rendent donc bien compte de l'effet des enfants sur l'emploi et le temps de travail.

En ce qui concerne les salaires, le salaire des femmes rapporté à celui des hommes est de 95 % pour les femmes qui n'ont pas d'enfant et tombe à 79 % pour les mères de trois enfants et plus. Si l'on compare le salaire des femmes avec enfants à celui des femmes sans enfant, les femmes avec enfants apparaissent, de façon contre intuitive, mieux loties que les femmes sans enfant. Ce léger avantage salarial s'explique par le fait que les femmes avec enfants sont plus âgées, et sont à un stade de leur carrière plus avancé que les femmes qui n'en ont pas.

Si l'on observe les mêmes indicateurs par groupe d'âge, parmi les femmes de moins de trente ans, les écarts sont peu prononcés. Parmi les trentenaires, les femmes qui ont des enfants ont un salaire égal à 94 % de celles qui n'en n'ont pas. Les femmes qui ont trois enfants et plus ont un salaire plus élevé que celle qui n'en n'ont pas. Ce résultat également contre intuitif s'explique par la sélection opérée par le biais de l'emploi : on ne mesure ici que le salaire des femmes ayant un emploi. Or, ce n'est pas le cas de toutes les mères de trois enfants et plus. Les mères dont les conditions d'emploi seraient le plus affectées par la maternité ne sont précisément pas en emploi, mais en interruption. En effet, cette tranche d'âge est la plus touchée par ce phénomène. Avant cela, les femmes n'ont guère d'enfants ; ensuite, elles retournent en emploi. Pour les femmes de 39 à 50 ans, on retrouve l'impact « positif » des enfants sur les salaires, encore lié à un fort effet de sélection. La décomposition par groupe d'âge ne permet pas de limiter cet effet d'âge masqué.

Ces résultats obtenus par les statistiques descriptives s'expliquent par un fort effet de sélection et un effet d'âge que même la décomposition par groupe d'âge ne permet pas bien de prendre en compte.

Pour analyser ces données, on construit des modèles permettant de mesurer l'effet de différentes caractéristiques relatives à la personne et à l'emploi, de plus en plus nombreuses d'un modèle à l'autre, toutes autres choses – mesurables - égales par ailleurs et corrigés des biais de sélection.

Ces modèles font apparaître que les enfants n'ont pas d'effets significatifs, directs ou indirects, sur le salaire horaire des femmes. Par contre, ils ont un effet positif significatif sur celui des hommes qui bénéficient de l'effet de la « prime à la vie familiale » qui a souvent été observée.

En sens inverse, les interruptions liées aux enfants ont un effet négatif significatif pour les femmes: une année d'inactivité abaisse le salaire horaire des femmes de 2,1 %.

Pour poursuivre l'analyse par tranches d'âges, on distingue entre les moins de trente ans, les trentenaires – qui sont justement dans la période des interruptions d'activité – et celles se situant dans la quarantaine qui ont eu des enfants, sont revenues dans l'emploi et pour lesquelles on peut observer la descendance finale et l'effet des choix passés.

En pratique, on prend en compte de très nombreuses caractéristiques des salariés à partir desquelles on estime le salaire horaire, séparément pour les hommes et les femmes. On intègre donc des quantités et le « rendement » de ces quantités. Ceci permet de distinguer ce qui est lié aux différences de quantité de ce qui dépend de ce que les caractéristiques portées par les femmes ne sont pas rémunérées de la même façon que celles portées par les hommes.

Dans les modèles, il y a donc une part « expliquée » de la différence (celle qui résulte des caractéristiques prises en compte), et un aspect inexpliqué par les différences de quantité qui demeurent. Et, même dans la part expliquée, il demeure en fait une partie inexpliquée.

Mme la présidente : Nous sommes d'accord. C'est sur cette part « inexpliquée » que nous devons travailler afin de la corriger.

Mme Sophie Ponthieux : Je ne suis pas sûre que ce soit très facile.

Mme la présidente : Il faut une forte volonté politique.

Mme Sophie Ponthieux : Pour en revenir aux résultats de nos estimations sur la population des quadragénaires (femmes et hommes), les écarts de salaire sont de:

- 27 % entre toutes les femmes et les hommes, dont 47 % s'expliquent par les différences de caractéristiques et 53 % que ces caractéristiques n'expliquent pas ;

- 23 % entre les femmes dont les carrières sont continues et celles qui ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants, dont 84 % sont « expliqués » et pour 16 % « non expliqués » ;

- 17 % entre les hommes et les femmes sans interruption de carrière, dont 31 % sont « expliqués » et 69 % « non expliqués ». Ce dernier écart – calculé à partir de données qui n'avaient jamais été mesurées – est le plus original de l'étude. D'une part, il est plus important que celui existant entre les femmes, ayant ou non interrompu leur carrière, et il reste d'autre part « non expliqué » pour plus des deux tiers.

En définitive, il apparaît que :

- l'effet des enfants sur le salaire de leurs mères reste un phénomène complexe en raison de ses effets indirects sur les choix des intéressées que ce soit celui d'un temps partiel ou celui d'un emploi ;

- les femmes qui n'ont jamais interrompu leur carrière sont également pénalisées par rapport aux hommes, du fait, vraisemblablement, de la discrimination statistique opérée par les employeurs. Ces derniers s'attendent à ce que toutes les femmes soient mères et qu'elles demandent en conséquence des arrêts ou des aménagements de travail. Parfaitement rationnels, ils anticipent un fait de société puisque, aujourd'hui, c'est effectivement sur les femmes que repose toute charge de conciliation. C'est un cercle vicieux.

Mme la présidente : J'irai même plus loin en constatant que l'anticipation des employeurs se fait au moment même de l'embauche, lorsqu'à diplôme égal et pour un même métier, ils offrent des salaires différents aux hommes et aux femmes. Et face à ces conduites illégales, il est certain qu'une jeune ingénieure, par exemple, n'ira pas saisir la HALDE de peur de se heurter ensuite à un rejet de ses candidatures auprès d'autres employeurs.

Mme Sophie Ponthieux : Même s'il s'agit d'un véritable problème, je ne pense pas que ceci présente un caractère massif qui puisse expliquer les écarts de salaire entre personnes débutantes. Je crois plutôt que les différences proviennent d'offres d'emploi proposées de façon distincte entre les uns et les autres ainsi que de grilles salariales ou de dénominations

d'emploi distinctes, alors qu'elles s'appliquent à des postes dont le contenu est semblable. À ce premier problème majeur vient ensuite s'ajouter celui des différences de promotions au cours de la carrière.

Je conclurai par ce qui me semble constituer une des raisons cruciales des écarts de salaire entre hommes et femmes : l'équation « soins égaux femmes ». C'est là le nœud d'un problème qui ne peut que s'aggraver car, outre les soins qui sont procurés aux enfants, les soins qui devront être procurés aux parents dépendants, risquent prochainement de croître en importance.

Mme la présidente : J'en suis bien consciente et c'est bien une de mes grandes inquiétudes. Depuis 2002, j'interroge en vain divers responsables sur ce sujet sans obtenir de réponses.