

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=TGS&ID_NUMPUBLIE=TGS_015&ID_ARTICLE=TGS_015_0121

Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire

par Christian BAUDELLOT et Delphine SERRE

| La Découverte | *Travail, genre et sociétés*

2006/1 - N° 15

ISSN 1294-6303 | ISBN 2200-92183-7 | pages 121 à 138

Pour citer cet article :

– Baudelot C. et Serre D., Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire, *Travail, genre et sociétés* 2006/1, N° 15, p. 121-138.

Distribution électronique Cairn pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

LES PARADOXES D'UNE SATISFACTION

OU COMMENT LES FEMMES JUGENT LEUR SALAIRE

Christian Baudelot et Delphine Serre

Un fait est bien connu : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de plus de 25 % aux salaires des hommes et ces importantes disparités de rémunération entre les hommes et les femmes persistent quand on les mesure toutes choses égales par ailleurs (le salaire des femmes reste inférieur de 11 à 12 %)¹. De nombreux travaux ont mis au jour les déterminants objectifs de ces écarts², mais une autre dimension de la question est moins étudiée : la façon dont les hommes et les femmes perçoivent et vivent cette disparité.

Cet article se propose d'apporter un éclairage à cette question à partir d'une enquête statistique qui portait plus généralement sur la façon dont le travail était perçu et pouvait être source de satisfactions ou d'insatisfactions³. Notre point de départ est un résultat surprenant. Lorsqu'on demande aux femmes si elles sont satisfaites de leur salaire, compte tenu du travail qu'elles fournissent, leurs réponses diffèrent à peine de celles des hommes ; elles se disent même un peu plus souvent normalement payées que mal ou très mal payées. Les jugements portés par les deux sexes sur leurs salaires respectifs n'offrent quasiment aucune différence.

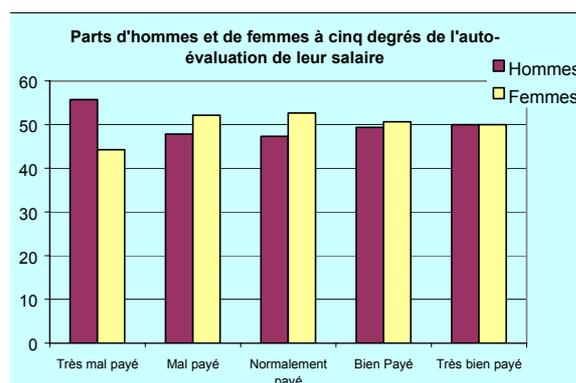
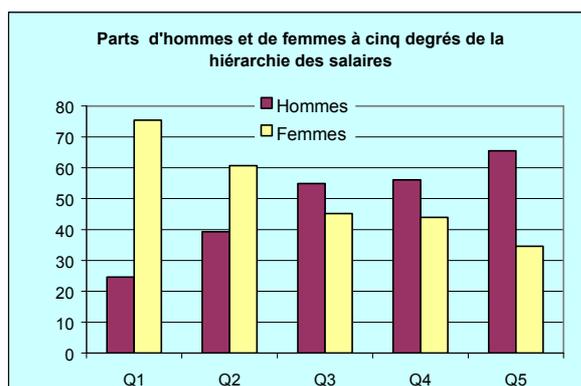
¹ Cf. Rachel Silvera, 1996.

² Pour une présentation de ces travaux, voir par exemple Dominique Meurs et Sophie Ponthieux (2005).

³ Voir note 3 page suivante.

³ Les données utilisées dans cet article proviennent du volet « Travail et modes de vie » de l'enquête permanente « Conditions de vie des ménages ». Cette enquête, conçue en partenariat avec la Dares et l'École normale supérieure, a été réalisée par l'Insee en janvier 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française d'environ 6 000 personnes. Elle a donné lieu à plusieurs publications dont un livre (Baudelot *et al.*, 2003) et un article d'*Économie et Statistique* (Godechot et Gurgand, 2000). Cet article reprend les résultats exposés dans ces deux publications.

Le parallélisme des profils est même impressionnant, comme si les femmes avaient entièrement intériorisé et accepté les inégalités de salaire agissant à leur encontre : à salaire inégal, satisfaction égale (voir graphiques ci-dessous) !



Lecture : Parmi les 20 % de salarié-e-s touchant les salaires les plus faibles (Q1 : premier quartile), on trouve plus de 70 % de femmes. Mais les femmes représentent moins de 50 % des personnes se déclarant « très mal payées ».

Comment expliquer ce paradoxe ? Les femmes ont-elles intériorisé la discrimination salariale au point de se résigner et même de se satisfaire de salaires inférieurs, ou la nature de leurs emplois plus souvent situés en bas de la hiérarchie qu'en haut explique-t-elle à la fois que les salaires soient en moyenne plus faibles et que l'appréciation subjective soit ainsi proportionnée à la situation objective ? De quoi dépendent les attentes féminines en matière de salaires ? Comment s'inscrivent-elles dans les attentes plus larges à l'égard du travail ?

On commencera par évaluer le poids de critères de jugement spécifiques dans cette appréciation paradoxale du niveau de salaires, avant d'essayer d'en préciser la nature et le contenu. On les appréhendera d'abord en tant que tels, en comparaison avec les attentes salariales masculines, avant de les resituer dans un cadre plus large, celui des attentes féminines à l'égard du travail, puis dans un cadre dynamique, celui de l'histoire des femmes sur le marché du travail.

À LA RECHERCHE DES FEMMES...

Pour mieux comprendre les écarts ou absences d'écarts dans les opinions exprimées par les hommes et les femmes, il est très important de faire ici la part entre ce qui relève, dans ces appréciations, des « situations » et des « dispositions ». Les situations sont les places objectivement différentes que les hommes et les femmes occupent dans la structure économique (les hommes plus souvent en haut, avec des conditions de travail favorables, les femmes plus souvent en bas, avec des conditions de travail plus défavorables); les dispositions sont les attitudes, opinions, jugements qui seraient propres à chacun des deux sexes, à situation égale.

Un exemple : le taux de syndicalisation des hommes est plus élevé que celui des femmes. Cet écart est-il assignable à des modes de comportement différent des uns et des autres ou bien les conditions de travail, les secteurs d'activité, les qualifications, etc., qui caractérisent les hommes expliquent-ils leur plus grand engagement syndical ? Il est statistiquement possible d'identifier et de séparer les effets respectifs de ces deux composantes : d'une part, les caractéristiques objectives des personnes et des emplois, dont les structures diffèrent, on le sait, selon les sexes ; d'autre part, les règles de comportements qui sont telles qu'un homme et une femme, dans des circonstances professionnelles semblables, n'agissent et ne penseront pas de la même façon parce que dès la prime éducation ils ont été soumis à des socialisations différentes. Afin d'isoler ce qui, dans cet écart, relève des différences de structure (situations) et des différences d'état d'esprit (dispositions), on peut procéder à la fiction suivante : imaginons que les emplois et les conditions de travail des femmes soient exactement les mêmes que ceux des hommes ; étant donné leurs dispositions (modes d'appréciation, état d'esprit, habitus, etc.), quelles auraient été leurs réponses aux différentes questions de notre enquête ? Ces réponses seraient aussi celles qu'auraient données les hommes, avec leurs caractéristiques, s'ils

avaient eu la « psychologie » des femmes. À l'inverse, on peut symétriquement appliquer aux hommes la structure d'emploi des femmes. On obtient ainsi une décomposition complète des réponses. Le raisonnement consiste à séparer ce qui relève de la vision du monde socialement construite propre aux hommes d'un côté, aux femmes de l'autre, des effets de structure imputables aux différentes places qu'hommes et femmes occupent dans l'espace du travail. On interprète ainsi l'écart qui demeure après l'élimination de l'effet de structure comme un « mode d'appréciation » associé au sexe. Lequel, précisons-le bien, n'exprime aucune nature, voire une essence, relevant d'un hypothétique « éternel féminin ou masculin », mais seulement une orientation, socialement construite au cours de la vie, différenciant les comportements des hommes et des femmes dans beaucoup de domaines, dont celui du jugement porté sur son salaire. En raisonnant ainsi, on s'aperçoit que les structures d'emploi jouent un rôle très faible dans le taux de syndicalisation. En effet, si elles avaient les comportements des hommes, les femmes se syndiqueraient presque autant que ces derniers. Symétriquement, si elles avaient les caractéristiques objectives de travail des hommes, les femmes se syndiqueraient à peine plus qu'elles ne le font en réalité.

Un tel raisonnement peut aussi permettre de montrer, à l'inverse, que certains écarts observés dans l'enquête entre hommes et femmes, attribués spontanément à la différence des sexes, sont en fait liés aux différentes situations professionnelles. C'est ainsi que les indices d'un rapport fort et affectif à son travail, qu'il soit positif (« mon travail est pour moi une passion, une aventure... »), ou négatif (« les mots qui expriment le mieux la façon dont je définis mon travail sont routine, galère ou jungle... ») qu'une première analyse désignait comme une tendance plutôt masculine, relèvent en fait d'un effet de structure.

La même décomposition peut s'appliquer à des jugements et à des comportements. Surtout, elle peut aider à mieux comprendre les absences d'écarts observées en matière de satisfaction de son propre salaire. Il apparaît, en effet, que la communauté de points de vue enregistrés par l'enquête entre les hommes et les femmes sur des aspects du travail dont on sait parfaitement qu'ils sont très différents pour les deux sexes résulte de la compensation des deux effets, celui lié à la situation et celui relevant du mode d'appréciation. Un exemple : les hommes et les femmes expriment des sentiments identiques sur la commodité de leurs horaires (80 % de satisfaction). Or, comme le montre l'enquête *Conditions de travail* 1998, les horaires des femmes et des hommes ne sont pas soumis aux mêmes contraintes.

Ceux des premières sont certes plus prévisibles que ceux des hommes, mais ils sont aussi plus souvent contrôlés et déterminés par l'employeur et, surtout, plus fragmentés⁴. Si les femmes échappent plus que les hommes au travail « habituel ou occasionnel » le samedi ou le dimanche, le travail « régulier » ces deux jours-là les touchent presque autant (le samedi), voire plus (le dimanche). Les femmes travaillent moins souvent la nuit, mais elles sont nettement plus concernées par l'absence de repos de 48 heures consécutives. Les emplois féminins sont caractérisés en moyenne par des contraintes d'horaires différentes de ceux des hommes mais les femmes sont beaucoup plus exigeantes que les hommes dans ce domaine : à structure donnée, que ce soit la structure masculine ou féminine, la satisfaction baisse quand on passe du mode d'appréciation masculin au mode d'appréciation féminin. 80 % des hommes jugent leurs horaires commodes.

Dans une population qui aurait les horaires des hommes mais qui les jugerait avec les critères des femmes, 76 % seulement les estimeraient commodes. Sous la surface unie de réponses identiques se dissimulent les différences de situations et la disparité des attentes qui, dans cette configuration, se neutralisent. Le score de 80 % obtenu résulterait alors de la compensation de ces deux effets : différemment lotis en matière d'horaires mais moins attentifs à cet aspect des choses, les hommes rejoindraient, dans leurs appréciations subjectives, les femmes dans l'ensemble plus exigeantes. Cet écart d'appréciation peut être mis en relation avec les façons différentes de percevoir la disponibilité selon qu'elle concerne des professions majoritairement féminines ou masculines. Comme l'a montré François-Xavier Dewetter⁵, les horaires atypiques des femmes sont moins visibles socialement et renvoient à une disponibilité temporelle qui serait « naturelle » et qui repose sur un « modèle domestique ». De ce fait, la disponibilité temporelle des femmes au travail n'est pas reconnue sur le plan salarial, ni en termes de perspectives de carrière professionnelle. *A contrario*, la disponibilité temporelle des professions majoritairement masculines est souvent associée à l'exercice de responsabilités hiérarchiques ou à des conditions de travail pénibles. Elle bénéficie de ce fait d'une reconnaissance sociale et financière. Cette différence dans les modes d'appréciation renvoie au partage, objectif, des tâches domestiques. L'engagement des femmes dans le travail domestique est la dimension majeure qui conditionne fortement leur rapport au travail professionnel⁶.

Il en irait de même à propos des salaires. Lorsqu'on passe de la structure des emplois masculins à la structure des emplois féminins, l'insatisfaction grandit : si les hommes

⁴ Voir Jennifer Bué (2004, pp. 76-88).

⁵ Voir François-Xavier Dewetter (2004).

⁶ Cet aspect a été développé dans de nombreux travaux. Entre autres : Collectif (1984) ; Marie-Agnès Barrère-Maurisson (1992).

occupaient les emplois des femmes, ils se diraient plus souvent mal ou très mal payés, compte tenu de leur travail (50 % au lieu de 43 %). Toutefois, lorsqu'on simule le même changement de structure en utilisant le mode d'appréciation des femmes, la variation est beaucoup moins sensible, ce qui tient au fait que les jugements des femmes sont moins mécaniquement déterminés par le montant du salaire. Lorsqu'on passe du mode d'expression masculin au mode d'expression féminin, le jugement est plus souvent neutre (« normalement payé ») et, dans une moindre mesure, positif. Le mode d'appréciation des femmes neutralise l'effet induit par l'insatisfaction qu'engendre chez elles leur plus faible niveau de rémunération, au point que, d'un point de vue global, les degrés de satisfaction qu'elles expriment se rapprochent de ceux des hommes.

Comment expliquer cette relative indifférence des femmes au montant du salaire ? Quelles sont leurs attentes en matière de salaire ?

TOUTE PEINE MÉRITE SALAIRE ?

Des analyses statistiques plus poussées, réalisées par Olivier Godechot et Marc Gurgand (2000), mettent en évidence des différences tranchées entre les priorités masculines et féminines en matière de salaire.

La première différence notable concerne le poids accordé à certaines conditions de travail. D'après la théorie des différences compensatoires élaborée par Adam Smith, les employeurs seraient obligés, pour obtenir une même quantité de travail, de payer un surcroît de salaire lorsqu'une condition de travail est défavorable. Cette attente de compensation semble correspondre au critère de jugement mis en œuvre par les hommes : lorsqu'ils jugent leur salaire, ces derniers intègrent la façon dont certaines pénibilités physiques sont compensées ou non par une prime ou un surcroît de salaire, tandis que les femmes ne semblent pas former d'attentes particulières dans ce domaine : leur satisfaction en matière de salaire ne semble pas dépendre de la façon dont les pénibilités physiques de leur travail seraient ou non compensées par un supplément de salaire. Les attentes des hommes, plus que celles des femmes, semblent se conformer aux théories des différences compensatoires élaborées par Adam Smith et reprises dans les théories économiques contemporaines. Les hommes seraient ainsi très sensibles à ce que leur rémunération soit proportionnelle à la quantité et à la qualité des efforts qu'ils produisent. Pour eux, toute peine mérite salaire.

Certaines conditions de travail défavorables, liées au rythme de travail, permettent de préciser la nature des attentes des unes et des autres. Très sensibles aux variations de l'intensité du travail, les hommes apprécient le niveau du salaire qu'ils perçoivent (« je suis très bien payé, bien payé, mal payé, très mal payé ») en fonction de la façon dont il prend ou non en compte le fait de devoir travailler régulièrement à un rythme élevé : lorsque, soumis régulièrement à des cadences de travail rapides, ils percevront pour cet effort supplémentaire un surcroît de salaire, ils se déclareront plus souvent « bien ou très bien payés » ; les femmes y sont plus indifférentes mais sont en revanche beaucoup plus attentives au fait de pouvoir s'interrompre (cette demande de compensation est très vive chez les femmes et constitue l'une des variables qui contribue le plus à définir le profil de satisfaction-insatisfaction proprement féminin). Cette attente est d'ailleurs confirmée par la relative fréquence des grèves, même récemment, dans les usines de main-d'œuvre féminine pour obtenir ou conserver le droit à la pause (par exemple le « droit d'aller aux toilettes »). Les attentes salariales, masculines et féminines, prennent donc en compte la façon dont le salaire compense ou non certains aspects négatifs du rythme de travail, mais ces aspects ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes.

D'après Adam Smith, les mauvaises conditions de travail ne sont pas les seuls aspects qui doivent être compensés par un supplément de salaire ; les employeurs doivent aussi rémunérer la qualité du travail, telle qu'on peut par exemple la mesurer à l'aune de l'éducation du travailleur. Dans quelle mesure la satisfaction à l'égard du salaire dépend-elle de cette relation entre salaire et « qualité » du travail ? L'équation de satisfaction établie par Olivier Godechot et Marc Gurgand montre que les hommes comme les femmes semblent accepter les disparités de salaires induites par les hiérarchies les plus institutionnalisées et par conséquent les plus visibles : celles du diplôme, de l'âge et de l'ancienneté. Une différence, toutefois : contrairement aux hommes, les femmes s'attendent à une variation du salaire en fonction du diplôme moins grande qu'elle ne l'est réellement. En effet, les femmes diplômées du supérieur (bac +3 et plus) semblent particulièrement satisfaites par le montant de leur rémunération, leur satisfaction étant significativement plus forte que celle des femmes sans diplôme ou n'ayant que le certificat d'études. Que le salaire de ces femmes excède le niveau de leurs attentes est peut-être dû à la variation du salaire en fonction du diplôme, légèrement plus grande pour les femmes que pour les hommes. Les femmes diplômées du supérieur rattraperaient ainsi une partie de leur retard sur leurs homologues masculins et en tireraient un surcroît de

satisfaction. Ce surcroît de satisfaction des femmes diplômées pourrait s'expliquer par le niveau de salaire qu'elles prendraient comme point de référence pour apprécier leur propre niveau de rémunération. Le salaire à partir duquel les femmes diplômées évalueraient leur salaire ne serait pas celui que percevraient leurs homologues masculins, à diplôme égal, mais plutôt celui des femmes non diplômées. D'où cette explosion des satisfactions...

Enfin, en dehors de certaines conditions de travail et du niveau de diplôme, un élément apparaît déterminant dans le jugement que portent les femmes sur leur salaire : la situation familiale. Ainsi, l'introduction de cette dimension dans une nouvelle équation de régression permet à Olivier Godechot et Marc Gurgand de mesurer le caractère relatif de l'attente salariale. La variable caractérisant le type de ménage (personne célibataire avec ou sans enfants, personne mariée avec ou sans enfants) n'a pas du tout le même effet sur les hommes et sur les femmes. Par rapport à la modalité de référence (homme célibataire), les hommes vivant en couple attendent un salaire significativement supérieur, tandis que les femmes, par rapport à la même modalité de référence (femme célibataire), n'attendent de supplément significatif que lorsqu'elles sont à la tête d'une famille monoparentale. Tout se passe comme si la composition du ménage était prise en charge dans les attentes en fonction d'une division implicite du travail et des responsabilités familiales selon les sexes : c'est seulement lorsque les femmes se retrouvent « chefs de famille » et uniques pourvoyeuses des revenus du ménage que leurs attentes en matière salariale deviennent plus exigeantes et se rapprochent de celles des hommes. L'effet spectaculaire qu'exerce l'irruption dans le modèle de la variable « type de ménage » souligne à quel point l'engagement dans la vie domestique et familiale interfère dans la réponse à une question qui n'en faisait aucune mention puisqu'il s'agissait de juger son salaire en se référant uniquement à la vie professionnelle (« Compte tenu du travail que vous fournissez, diriez-vous que vous êtes, très bien payé, bien payé, etc. »).

LE POIDS DE L'HISTOIRE : LE LOURD HANDICAP DU SALAIRE D'APPOINT

L'éclairage historique s'avère utile pour comprendre ce rapport féminin au salaire⁷ : la relative indifférence au niveau de salaire peut en effet être rapportée à l'histoire de la difficile reconnaissance du travail salarié féminin et à la conception du salaire féminin comme « salaire d'appoint ». Au XIX^e siècle, les arguments idéologiques faisant du foyer la

⁷ Voir également l'article de Laura Lee Downs dans ce dossier.

place « naturelle » de la femme (mariée), repris également au sein du mouvement ouvrier⁸, s'ajoutaient aux arguments des économistes (comme Adam Smith ou Jean-Baptiste Say) légitimant des rémunérations plus faibles pour les femmes que pour les hommes : dans la mesure où le salaire de la femme mariée ne servirait pas à assurer l'existence de sa famille mais simplement à couvrir ses propres besoins, celui-ci serait légitimement faible car ses besoins seraient moindres (les femmes mangeraient moins, seraient moins frileuses, n'iraient pas au café, etc.)⁹.

Cette faible légitimité du salaire féminin était tout à fait manifeste dans les règles juridiques qui ont longtemps encadré le travail de la femme mariée : les épouses ne disposent librement de leur salaire que depuis 1907 et ce n'est qu'en 1965, avec la réforme des régimes matrimoniaux, que la tutelle maritale sur l'activité professionnelle féminine est levée. Les épouses peuvent dès lors exercer un métier sans l'autorisation de leur mari, passer contrat, et l'égalité des époux dans la contribution aux charges du ménage est affirmée. Pourtant, une mention selon laquelle « les charges du mariage incombent au mari à titre principal » (alinéa 2 de l'article 214) a subsisté un temps : signe du statut secondaire accordé au salaire féminin au sein du couple marié, cette mention indiquait la ténacité de l'idée du « salaire d'appoint », étroitement liée à la définition du « chef de famille » comme celui survenant aux charges du ménage. Cet alinéa, et avec lui l'ancrage juridique du « salaire d'appoint », a été abrogé en 1975. Le statut dévalorisé du salaire féminin demeure néanmoins toujours prégnant dans les représentations, comme l'indiquent l'utilisation de cette rémunération et sa perception au sein même de la famille. L'enquête menée par Annette Langevin dans les années 1980 sur la façon dont les enfants perçoivent le travail de leur mère est particulièrement révélatrice de ce point de vue. Quel que soit son revenu, « la femme n'est pas considérée comme un élément essentiel de l'« enrichissement familial ». L'argent gagné est destiné à « partir dans les impôts » ou bien à un substitut maternel chargé du domestique à la place de la mère absente. Le paiement des impôts, celui des services sont ainsi rapportés au salaire de la mère conçu comme accessoire »¹⁰. Cette construction du salaire féminin comme non nécessaire à la survie de la famille permet de comprendre la relative indifférence des femmes au niveau de salaire : pour elles, sa valeur est avant tout symbolique.

Aujourd'hui encore, une étude minutieuse de l'affectation des ressources de l'homme et de la femme aux dépenses du ménage met au jour un partage très différencié des dépenses¹¹. Il n'y a pas, écrit Delphine Roy, d'« équivalence

⁸ Voir Michelle Perrot, 1976, repris dans Michelle Perrot (1998, pp. 133-152).

⁹ Voir Sylvie Schweitzer (2002, p. 114).

¹⁰ Voir Jacques Commaille (1992, p. 62).

¹¹ Voir l'article de Delphine Roy dans ce dossier.

parfaite entre un euro gagné par l'homme et un euro gagné par la femme ». Certains postes budgétaires sont clairement sexués, la femme prenant massivement en charge les dépenses de santé de la famille ainsi que les services domestiques marchands à domicile lorsque le revenu le permet. Tout se passe comme si, indépendamment de son montant, le salaire personnel trouvait pour les femmes sa signification première dans l'accès à une forme d'indépendance et à une existence sociale en dehors du cercle familial. Le rapport au salaire des femmes ne peut se réduire à un rapport strictement économique ou instrumental : il engage leur rapport à l'emploi et leur attachement au statut de salariée, à ce que ce statut leur procure en termes d'identité sociale indépendante de la famille. Reste à analyser la façon dont ce rapport au salaire s'articule avec leur rapport au travail¹², la façon dont leurs attentes à l'égard du salaire prennent sens dans l'ensemble des attentes à l'égard du travail.

¹² La distinction entre rapport à l'emploi et rapport au travail a été formalisée par Margaret Maruani. Voir par exemple Margaret Maruani (1996, p. 51).

UN RAPPORT AU TRAVAIL FORTEMENT SEXUÉ

Pour appréhender de façon globale les attitudes qui distinguent les deux sexes dans la perception de leur travail, il est possible, en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, d'éliminer les écarts produits par l'inégalité des situations professionnelles et de ne conserver que ceux qui seraient imputables à la seule différence entre les sexes. Le tableau suivant en dresse l'inventaire. Examinons-le en détail.

Tableau 1. Les attitudes qui distinguent les hommes des femmes, et réciproquement, à situation objective égale.

HOMMES	FEMMES
Implication	Implication
Je m'implique dans mon travail pour gagner plus d'argent	Je m'implique dans mon travail parce que ça m'intéresse
Je m'implique dans mon travail juste ce qu'il faut	
Je fais partie d'un groupement syndical ou professionnel	
J'associe le mot « travail » ou l'un de ses synonymes au bonheur	

Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire

Relations	Relations
Je ne travaille pas au contact de la nature et je le regrette	Le terme d'« équipe » décrit bien ma situation professionnelle J'ai le sentiment d'être écoutée et je l'apprécie Je n'ai pas le sentiment d'être écoutée et je le regrette
Passé	Passé
Je pense que ma situation professionnelle est moins bonne que celle de mon père au même âge	Ma situation professionnelle est meilleure que celle de ma mère au même âge
Avenir	Avenir
Je serais heureux si mes enfants s'engageaient dans la même activité que moi J'ai le sentiment de faire des choses qui restent Je n'ai pas le sentiment de faire des choses qui restent et je le regrette	
Famille, travail et hors travail	Famille, travail et hors travail
Il m'arrive de parler avec mes proches de l'avenir de mon emploi Il m'arrive de parler avec mes proches de mon salaire	Des tensions se sont produites avec mes proches parce que je me consacrais trop à mon travail Il y a des activités que j'aimerais faire ou faire davantage mais que je ne peux pas faire à cause de mon travail
Lundi	Lundi
Le premier jour de la semaine est un jour comme un autre	Le premier jour de la semaine est le jour le plus dur
Insatisfactions	Insatisfactions
Je me considère comme plutôt mal ou très mal payé	Mon travail m'expose à une tension nerveuse importante
Satisfactions	Satisfactions
Mes horaires sont pratiques	J'ai le sentiment que mon travail me permet de rester dans le coup
Pouvoir	Pouvoir
Je suis en situation d'avoir du pouvoir Je n'ai pas de pouvoir et je le regrette	

La liste est longue des attitudes et des comportements, exclus du tableau, où hommes et femmes ne se distinguent pas les uns des autres. Leur domaine est varié et a trait à des satisfactions comme à des insatisfactions. Une fois neutralisées, ces manifestations les plus déterminées par l'inégalité des places occupées, que reste-t-il ?

Les hommes adhèrent davantage à une représentation classique du travail entendu comme une activité organisée autour du pouvoir et de l'argent. Qu'il s'agisse de défendre des intérêts collectifs (« Je fais partie d'un groupement syndical ou professionnel »), d'éprouver du plaisir à exercer du pouvoir (« Je suis en situation d'avoir du pouvoir », « Je n'ai pas de pouvoir et je le regrette ») ou de l'implication personnelle orientée vers le gain d'argent (« Je m'implique dans mon travail pour gagner de l'argent »). Les hommes, plus que les femmes, tiennent à ce que le produit de leur travail survive à l'effort qui l'a créé. « J'ai le sentiment de faire des choses qui restent », « Je n'ai pas le sentiment de faire des choses qui restent et je le regrette », disent-ils plus souvent qu'elles. En même temps qu'il se matérialise dans les choses, le travail s'y prolonge et donne le sentiment à celui qui l'accomplit de laisser sur la terre des traces durables. Le travail survit au travailleur, il le prolonge dans la durée. Il lui survit par le « travail mort » (les choses qui restent), mais, plus profondément encore, par le « travail vivant » que constitue la descendance du travailleur : « Je serais heureux si mes enfants s'engageaient dans la même activité que moi ».

L'engagement des femmes dans le travail se démarque nettement de cette vision masculine. Moins concernées par le montant de leur rémunération ou les traces matérielles qu'elles laisseraient ou par la prolongation de leur action par l'intermédiaire de leurs enfants, elles le sont davantage par les aspects quotidiens de leur activité professionnelle qu'elles vivent sur un mode personnel. Plus sensibles au stress, ou plus habituées à l'exprimer (« mon travail m'expose à une tension nerveuse importante »), elles prennent davantage en compte l'intérêt immédiat du contenu de leur travail (« Je m'implique dans mon travail parce que ça m'intéresse ») et l'attention qui leur est portée en tant que personne (« J'ai le sentiment d'être écoutée et je l'apprécie »).

À CHACUN-E SON POINT DE COMPARAISON

Mais là encore, la dimension historique paraît importante pour comprendre ces attentes différenciées à l'égard du travail. C'est à l'aune de leurs enfants et au prix d'un regard porté sur l'avenir que les hommes expriment leur bonheur au travail (« Je souhaite que mes enfants fassent le même travail que moi »), alors que c'est en mesurant le chemin parcouru depuis la génération de leurs mères que les femmes évaluent le niveau de satisfaction qu'elles retirent de leur travail (« Ma situation professionnelle est meilleure que celle de ma mère au même âge ») (tableau 2).

Tableau 2. Les raisons invoquées par les hommes et par les femmes pour estimer leur situation meilleure ou pire que celle de leurs parents.

Note : La question demandait aux femmes de se comparer à leur mère et aux hommes de se comparer à leur père.

	HOMMES	FEMMES
	56 %	70 %
Ma situation professionnelle est meilleure que celle de mon père (ou ma mère) au même âge	<ul style="list-style-type: none"> • travail moins pénible – plus de liberté dans le travail – conditions plus salubres – travail plus excitant • conditions de travail du père moins bonnes et salaire inférieur • salaire plus élevé et conditions de travail moins pénibles les conditions de travail sont plus agréables et les revenus plus importants • c'est mieux (conditions de travail, vie en général, plus confortable) • les conditions de travail et salariale, une vie beaucoup plus ouverte et plus de responsabilités et des perspectives plus évidentes d'améliorer les conditions de vie • parce que c'est un métier moins éprouvant physiquement et je suis mieux payé et les conditions de travail sont meilleures actuellement • mon père avait un travail plus pénible 	<ul style="list-style-type: none"> • j'ai moins de travail et plus de salaire • j'ai un travail, ma mère n'en avait pas • parce que ma mère n'avait pas de revenus • mon travail est plus épanouissant et motivant que celui de ma mère • car j'ai un revenu que ma mère n'avait pas et j'ai plus de liberté • je n'ai pas de charge d'enfants, j'ai plus de liberté • parce que je trouve que le métier en soi est plus vivant et que j'étends mes connaissances, j'apprends toujours, j'ai l'impression de plus évoluer • parce que je travaille, elle n'a pas eu de sentiment d'indépendance et de liberté. • j'ai un travail plus enrichissant et un salaire personnel, elle n'avait pas ce que j'ai

	HOMMES	FEMMES
	29 %	21 %
Ma situation professionnelle est pire que celle de mon père (ou ma mère) au même âge	<ul style="list-style-type: none"> • à l'époque il y avait du travail et pas de chômage • il avait plus de travail car à mon âge mon père avait du travail, il y avait moins de chômage • puisque je suis au chômage et à son époque il y avait du travail • parce qu'il y a moins de travail et moins de possibilités • il y avait moins de chômage à ce moment-là • il n'y avait pas de chômage à son époque • parce que je suis au chômage et que mon père ne l'a pas connu • à l'époque moins de risque de chômage et vie moins chère • il y avait plus de travail et rythme de travail moins élevé 	<ul style="list-style-type: none"> • ma mère n'a pas connu le stress du travail, la recherche d'un travail • elle avait plus de vacances, plus d'équilibre de vie • il y avait moins de chômage et plus de facilités à conserver un emploi • j'ai ce travail-là, parce que je n'ai pas eu le choix, à l'époque ma mère l'a eu davantage • elle a moins d'enfants, elle a un travail. • il y avait moins de chômage et c'était plus facile de retrouver du travail • hiérarchie plus respectueuse et plus à l'écoute du personnel, je ne suis qu'un pion • parce que ma mère travaillait et moi je suis au chômage • je suis moins à l'aise financièrement, ils avaient fait un choix d'activité et moi je n'ai pu choisir suite au chômage • parce que je suis à la recherche d'un emploi

Moins nombreux que les femmes (56 % contre 70 %) à estimer leur situation meilleure que celle de leur père au même âge, les hommes attribuent cette amélioration à l'évolution des conditions de travail et à l'élévation de leurs rémunérations. La situation sociale à laquelle ils se réfèrent pour mesurer l'évolution est interne à la sphère du travail. Le point de référence est un travailleur manuel, ouvrier ou paysan, aux conditions de travail pénibles et à salaire faible. Les améliorations enregistrées relèvent d'une évolution quantitative des mêmes grandeurs : plus de salaires et moins de pénibilités. Il s'agit d'un progrès réalisé au sein d'un même univers. C'est d'un tout autre point de vue que se placent les femmes. Alors que le vocabulaire masculin demeure (à quelques exceptions près : « plus excitant », « vie plus ouverte ») enfermé dans les bornes du registre professionnel des conditions matérielles de travail et de rémunération (moins pénible, moins éprouvant physiquement, plus salubre, responsabilités, salaire plus élevé), celui des femmes s'élargit à la prise en compte plus générale des transformations intervenues dans leurs conditions de vie et d'existence, entendues non seulement sous leurs aspects matériels

(« avoir du travail », « un salaire », « des revenus ») mais aussi sous leurs aspects psychologiques et symboliques (« mon travail est plus épanouissant et motivant », « j'ai plus de liberté », « le métier est plus vivant », « j'étends mes connaissances », « j'apprends », « j'ai l'impression d'évoluer », « sentiment d'indépendance et de liberté »). À un lexique d'économistes ou de techniciens en hygiène et sécurité, mesurant des évolutions quantitatives, s'oppose la prise en compte d'une transformation qualitative qui s'exprime dans un vocabulaire plus philosophique de l'émancipation et de la transformation de la vie par le travail que n'aurait pas désavoué Simone de Beauvoir. Les hommes font état d'un allègement de la charge et d'une diminution de la servitude alors que les femmes – dont plus de sept sur dix déclarent leur situation meilleure – célèbrent l'accès à l'indépendance. Les points de référence sont radicalement différents : le travailleur manuel, ouvrier ou paysan d'un côté, la mère au foyer de l'autre. On comprend mieux ainsi pourquoi le point de référence pris en compte pour apprécier leur salaire ne soit pas chez les femmes celui de l'homologue masculin à diplôme égal.

L'introduction de la catégorie socioprofessionnelle de la mère dans l'équation de satisfaction à l'égard du salaire permet à Olivier Godechot et Marc Gurgand, de mesurer l'incidence de l'activité féminine maternelle. Ils contribuent ainsi à rechercher les modèles de référence par rapport auxquels se situent les femmes actives, lorsqu'elles portent un jugement sur leur salaire en s'estimant plutôt mal ou plutôt bien payées. Les filles d'agricultrices se déclarent les plus satisfaites de leur salaire, ce qui peut se comprendre au regard de la condition agricole mais aussi assez souvent de la condition ouvrière (21 % deviennent ouvrières) auxquelles elles ont échappé. À l'inverse, les filles d'employées apparaissent significativement moins contentes que les autres, en particulier par rapport à la modalité de référence « mère agricultrice ». Le destin professionnel de filles d'employées se distingue nettement de celui des fils d'employés puisque 56 % d'entre elles restent employées (cette reproduction à l'identique est la plus forte du tableau de contingence). Ce déficit de mobilité sociale par rapport à leurs attentes les conduit sans doute à éprouver une satisfaction beaucoup plus faible que les filles d'agricultrices. Pour limitée qu'elle soit, la significativité statistique des effets de l'origine sociale des parents sur les modalités de l'appréciation subjective du salaire confirme le caractère très relatif de cette appréciation qui dépend largement des processus de comparaisons interpersonnelles mis en œuvre. Or les points de référence diffèrent fortement chez les hommes et chez les femmes. Ces comparaisons interpersonnelles surtout centrées sur les

femmes de l'entourage familial ou professionnel immédiat contribuent à la construction des attentes et à l'incorporation de la nécessité, mécanismes que l'on peut alors mesurer uniquement lorsque les trajectoires sont suffisamment différentes de celles qui sont anticipées.

LES FEMMES ENTRE ELLES

La mise en évidence de critères d'appréciation du salaire différents selon les sexes est au cœur du paradoxe de l'égalité exprimée des satisfactions face à des salaires très inégaux. Ces critères différenciés débordent largement la sphère strictement monétaire et économique et mettent en jeu le rapport à l'emploi dans sa dimension historique : indifférence relative au montant du salaire et intériorisation du caractère secondaire du salaire féminin, représentation héritée d'une longue tradition idéologique et juridique, mais aussi attachement fort au statut de salariée comme moyen d'accéder à l'indépendance. L'appréciation féminine du salaire est ainsi au croisement d'un double mouvement, entre intériorisation d'une place secondaire et accessoire, et affirmation d'un nouveau rapport au travail, plus attaché à son contenu qu'à ses rétributions financières et symboliques.

Une des questions au cœur de la construction de ce nouveau rapport salarial est le point de référence à partir duquel les femmes apprécient leur salaire : il est en effet apparu qu'un des points-clés qui structurent les jugements est le primat de la perspective de genre sur la perspective de classe, le maintien d'un point de comparaison féminin. Comme on l'a vu par rapport à la question du diplôme, c'est la comparaison avec le salaire des non diplômées et non celle avec les pairs masculins qui prime. De même, la comparaison au sein de la lignée féminine semble jouer un rôle majeur. Cet ancrage des jugements dans une comparaison intraféminine ressort également des entretiens menés dans diverses enquêtes. Ainsi, une aide à domicile interrogée sur son salaire au cours de notre enquête va spontanément justifier son montant en le comparant à celui d'une femme de ménage et en évoquant la similitude entre son travail et une activité de bénévolat :

« On est là pour leur tenir leur maison propre, passer l'aspirateur, repasser le linge, des choses tout à fait concevables. S'il y a des grands travaux, c'est carrément les femmes de ménage. Mais elles sont payées le double de moi. Oui, moi ça doit me revenir à 35 francs de l'heure, quelque chose comme ça, les femmes de ménage, elles en sont à 60... Nous, c'est à moitié du bénévolat. »

La comparaison avec le travail gratuit effectué pour soi, chez soi, s'avère d'ailleurs omniprésente dans les représentations des aides à domicile¹³ et il serait tentant de n'y voir qu'un effet de la difficulté à professionnaliser des compétences ménagères considérées comme compétences « féminines ». Cette ségrégation des points de comparaison entre hommes et femmes s'atténue à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie des emplois sans pour autant disparaître complètement¹⁴.

Des entretiens réalisés parmi des jeunes diplômées de grandes écoles de commerce occupant des fonctions de « cadres à haut potentiel (*high pot*) » dans des cabinets de consultants manifestent un alignement de leurs attitudes sur celles de leurs collègues masculins : même sensibilité à l'augmentation annuelle plutôt qu'au niveau, intérêt pour les avantages associés (tickets restaurants, ordinateurs portables, primes diverses, indemnités de déplacement et de logement, etc.), même détermination dans la négociation annuelle. Mais ces femmes sont de jeunes célibataires. D'autres entretiens recueillis auprès de femmes mariées avec enfants (médecins, inspectrices des impôts, assistantes d'édition, chargées d'études...) manifestent une plus grande indifférence au montant de leur salaire et, en revanche, une plus forte vigilance apportée à la nature du contrat de travail, aux conditions de travail, aux horaires et à l'intérêt du travail. La prise en compte dans l'appréciation de la rémunération actuelle des salaires antérieurement perçus et tout particulièrement de celui du début de carrière est plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. D'où le sentiment positif d'une progression. Sans disposer encore de toutes les validations nécessaires, nous faisons l'hypothèse que les hommes auraient tendance à juger leur propre salaire en se référant à des personnes mieux payées, tandis que les femmes se référeraient davantage à des personnes moins bien payées. Les femmes cadres évoquent très souvent dans les entretiens le salaire des secrétaires, parlent du Smic, ce qui n'est pas le cas de leurs homologues masculins. En tout état de cause, il serait erroné de considérer que seules les femmes peu qualifiées des milieux populaires se référeraient à un niveau de salaire strictement féminin. Modulée selon les degrés occupés dans la hiérarchie des emplois, cette auto-référence à l'univers féminin des rémunérations représente la face subjective et intériorisée de la segmentation du marché du travail et des fortes disparités qui la caractérisent.

¹³ Cf. Christelle Avril, 2003, pp. 187-207.

¹⁴ C'est l'un des enseignements qui se dégagent de la série d'entretiens réalisés depuis 2003 dans le cadre du séminaire « Salaire et Justice » du Département de Sciences sociales de l'Ens, animé par Christian Baudelot, Jérôme Gautié, Olivier Godechot, Michel Gollac, Claudia Senik.

BIBLIOGRAPHIE

AVRIL Christelle, 2003, « Les compétences féminines des aides à domicile », in Florence Weber, Séverine Gojard, Agnès Gramain (dir.), *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, La Découverte, Paris, pp. 187-207.

BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès, 1992, *La division familiale du travail*, PUF, Paris.

BAUDELLOT Christian, GOLLAC Michel, BESSIÈRE Céline, COUTANT Isabelle, GODECHOT Olivier, SERRE Delphine, VIGUIER Frédéric, 2003, *Travailler pour être heureux ?*, Fayard, Paris.

BUÉ Jennifer, 2004, « Hommes et femmes face aux pénibilités du travail », in J. Bué, T. Coutrot, I. Puech (coord.), *Conditions de travail. Les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse, pp. 76-88.

Collectif, 1984, *Le sexe du travail*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.

COMMAILLE Jacques, 1992, *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, La Découverte, Paris.

DEWETTER François-Xavier, 2004, « Disponibilité temporelle : quelle différence entre hommes et femmes ? », Communication au IX^e Séminaire International sur le temps de travail, Flexibilités des temps de travail, éclatement des temps sociaux, Cnam, février.

GODECHOT Olivier et GURGAND Marc, 2000, « Quand les salariés jugent leur salaire », *Économie et Statistique*, n° 331-1, Insee, Paris.

MARUANI Margaret, 1996, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, décembre, n° 115, pp. 48-57.

MEURS Dominique et PONTHEUX Sophie, 2005, « Écarts de salaire », in Margaret Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, pp. 256-264.

PERROT Michelle, 1976, « L'éloge de la ménagère dans le discours des ouvriers français au XIX^e siècle », *Romantisme*, oct.-déc.

PERROT Michelle, 1998, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Champs Flammarion, Paris, pp. 133-152

SCHWEITZER Sylvie, 2002, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles*, Odile Jacob, Paris.

SILVERA Rachel, 1996, *Le salaire des femmes, toutes choses inégales par ailleurs*, avec la collaboration de D. Anxo, M. Johansson, N. Sonnac, La documentation Française, Coll. « Droits des femmes », Paris.