Un logiciel miracle pour supprimer les inégalités de salaire femmes-hommes ?

Thomas Breda, chercheur à l'Ecole d'Economie de Paris et au CNRS.

Publié dans [Le Monde Economie le 9 mars 2018](#)

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le gouvernement a présenté une cinquantaine de mesures pour s'attaquer à ce qui fut annoncé par le président comme « grande cause du quinquennat », à savoir les inégalités entre les femmes et les hommes.

L'une des mesures phares consiste à créer un programme informatique pour les entreprises de plus de cinquante salariés. Il serait intégré aux logiciels de paie et permettrait de calculer les écarts « injustifiés » de salaires. Le résultat serait obligatoirement rendu public dans l'entreprise et communiqué aux élus du personnel et aux délégués syndicaux. Les entreprises auraient alors trois ans pour résorber les éventuels écarts « injustifiés » de salaires calculé par le logiciel, sous peine de se voir appliquer une pénalité financière, qui serait de 1 % de la masse salariale.

Aurait-on enfin trouvé l'arme ultime pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, pourtant si difficile à résorber ?

Il se trouve que la proposition faite par le gouvernement n'est en fait pas tellement novatrice. La Suisse en 2006, puis l'Allemagne, le Luxembourg et l'Union européenne ont mis en place ou proposé des outils similaires. Et il existe déjà un logiciel en accès libre pour la France (<http://www.equal-pace.eu/france/>).

La réforme suisse de 2006 ne rend pas l'utilisation du logiciel calculant les écarts « injustifiés » de salaires obligatoire, mais les entreprises qui détiennent des marchés publics peuvent en revanche être contrôlées et inviter, sous peine de sanctions, à réduire les écarts calculés par le logiciel si les écarts injustifiés dépassent 5%.

L'économiste Giannina Vaccaro a évalué cette réforme (voir <http://www.sole-jole.org/16275.pdf>). Pour cela elle utilise le fait que seules les entreprises de plus de 50 salariés sont concernées par la réforme. En comparant l'évolution des écarts de salaire avant et après la réforme Suisse dans les entreprises dont l'effectif est juste en-dessous et juste au-dessus du seuil de 50 salariés, elle montre que l'introduction du logiciel a bien permis de réduire substantiellement les écarts de salaire « injustifiés » calculés par le logiciel. En revanche, et c'est peut-être là le problème, les écarts de salaire horaire bruts n'ont pratiquement été réduits, alors même qu'ils sont en Suisse parmi les plus importants au sein des pays développés (20% contre 14% en France en 2010 selon l'OCDE).

Il semble donc que les employeurs Suisse parviennent à satisfaire aux exigences du logiciel sans diminuer les « vrais » écarts de salaire femmes-hommes ! Comment comprendre un tel miracle ?

Une explication possible tient au fonctionnement du logiciel utilisé. Celui-ci est basé sur des techniques statistiques standards de régression linéaire qui permettent de tenir compte des différences de niveau de diplôme, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté entre les femmes et les hommes d'une entreprise. L'idée étant qu'on ne peut pas exiger des employeurs qu'ils rémunèrent également un homme bac+5 et une femme bac+2.

Le problème est que le logiciel tient compte des différences entre sexes pour deux variables supplémentaires : la complexité des tâches réalisées et le niveau d'encadrement du poste. Or ces deux variables sont choisies et facilement ajustables par l'employeur (contrairement aux précédentes). Pour rendre « justifiable » par le logiciel un écart de salaire entre Mme Dupont et M. Dupond, il suffit alors de considérer que Mme Dupont effectue une tâche plus facile, ou encore qu'elle occupe un poste moins important. Les hommes et les femmes étant largement ségrégués entre types de postes, des différences affichées de complexité des tâches ou de niveau hiérarchique peuvent assez facilement être mises en place. Si l'introduction du logiciel de calcul en Suisse a pu réduire les écarts « inexplicables » sans réduire substantiellement les écarts réels dans les entreprises, c'est peut-être qu'un tel ajustement a été fait.

Cet ajustement peut être franchement malhonnête ou relever de jugements de valeur supposés objectifs mais en réalité discutables. Mais peu importe, la conclusion est la même : on peut réussir à rendre « justifiables » par le logiciel des écarts de salaire qui ne diminuent pas ! Plus important encore, en rendant « justifiables » des écarts de salaire qui découlent de différences de position hiérarchique, le logiciel ne permet pas de s'attaquer au problème central du plafond de verre qui découle de promotions différenciées entre les sexes, et qui est l'une des sources importantes des écarts de salaire bruts.

Espérons que le gouvernement saura retenir les leçons de l'expérience Suisse et n'inclura pour le calcul des écarts de salaire que des variables que l'employeur ne peut pas modifier facilement, et qui ne reflètent pas des décisions de promotions potentiellement discriminatoires.

Il serait alors même possible de faire mieux : les entreprises transmettent déjà de façon systématique à l'administration l'âge, le sexe et la rémunération de l'ensemble de leurs salariés. Pourquoi ne pas simplement leur demander d'ajouter le diplôme à ces données ? Cela permettrait aux pouvoirs publics de calculer directement les écarts de salaire et éviterait d'éventuelles tentatives de manipulation. Cela épargnerait aussi aux entreprises françaises déjà fort sollicitées une énième charge supplémentaire.

Au final, on peut se féliciter des propositions faites car elles offrent une réelle opportunité de faire avancer les choses. Mais il faut se méfier des outils boîte noire, et savoir se rappeler que comme souvent en matière de politiques publiques, le diable est dans les détails.