

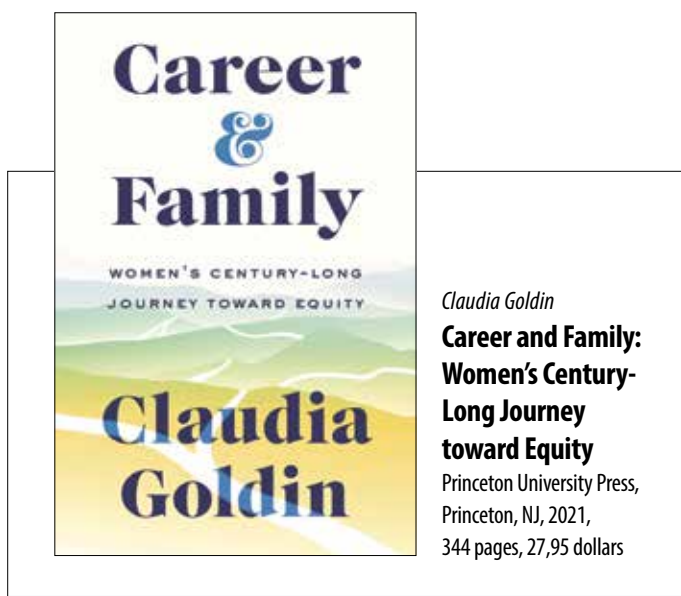
## Le travail, ce maître avide

**TOUT AU LONG DU SIÈCLE DERNIER**, les femmes aux États-Unis ont accompli des avancées considérables dans le monde du travail, explique Claudia Goldin, économiste à Harvard, dans son livre *Career & Family*. La plupart n'ont plus besoin de choisir entre avoir un enfant ou un travail. Les taux d'inscription des femmes dans l'enseignement supérieur et d'obtention de diplômes dépassent ceux des hommes. Lentement mais sûrement, les opportunités se sont suffisamment élargies pour offrir à de nombreuses femmes non seulement un travail, mais une carrière.

M<sup>me</sup> Goldin retrace méticuleusement l'attitude des femmes diplômées vis-à-vis du travail et de la famille tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, en prenant en compte les contraintes propres à chaque décennie. Une femme qui obtenait son diplôme dans la première décennie du XX<sup>e</sup> siècle devait choisir entre avoir une famille et une carrière. En revanche, dans les années 20 et 30, de nombreuses femmes pratiquaient un travail rémunéré avant d'avoir des enfants. La tendance s'est inversée dans les années 50 : l'âge du mariage a chuté, les femmes ont commencé à fonder une famille plus tôt, et à ne travailler que plus tard, si toutefois elles étaient en mesure de le faire. L'adoption massive de la pilule contraceptive a tout changé : dès les années 70, bien des femmes choisissaient de faire carrière d'abord, parfois au détriment de la famille. Mais à compter des années 80 et 90, les femmes faisaient carrière et fondaient une famille en même temps.

Ne nous y trompons cependant pas : ces avancées ne signifient aucunement qu'on se rapproche d'une parité économique ou d'une égalité entre les sexes. Prenons par exemple l'écart abyssal de rémunération entre les hommes et les femmes. Aux États-Unis, cela fait 25 ans que pour chaque dollar qu'un homme gagne, les femmes ne touchent qu'entre 77 et 82 cents. (Et ce chiffre masque la situation bien pire des femmes de couleur.) Imputer l'écart de rémunération uniquement à des préjugés fondés sur le genre, à du sexisme ou à une prétendue infériorité des femmes sur le plan des compétences de négociation, voire à une prédilection supposée pour des postes moins bien payés, c'est passer totalement à côté de l'essentiel, suggère M<sup>me</sup> Goldin. En fait, c'est la structure même du travail qui est au cœur du problème.

Le travail, dit M<sup>me</sup> Goldin, est avide. Il est avide du temps des salariés, hommes ou femmes : plus ils ont de temps à lui consacrer, plus ils sont récompensés. Dans un monde régi par l'offre et la demande, les entreprises rémunèrent plus ceux qui sont prêts à travailler sans fin et en ont la



possibilité, et qui mettraient tout de côté pour respecter une échéance. Mais, comme chacun le sait, le temps n'est pas infini. Rien ne l'illustre aussi bien que l'arrivée d'un enfant, qui soudain accapare le temps du salarié de façon

### Les entreprises rémunèrent plus ceux qui sont prêts à travailler sans fin et en ont la possibilité.

impérieuse (essayez donc d'ignorer un appel de l'infirmière de l'école de votre enfant...)

Alors, que faire ? L'une des solutions consiste à observer les secteurs où les travailleurs peuvent facilement se substituer les uns aux autres. M<sup>me</sup> Goldin cite ici les pharmaciens, qui ont compris que les consommateurs n'ont pas besoin que la même personne leur dispense leurs médicaments chaque mois. Mais les pharmaciens sont une exception. D'autres secteurs intellectuels, comme le droit ou la banque, ont encore du chemin à faire : quand un client appelle, c'est à « son avocat », « son banquier », qu'il veut parler — à un homme.

Les progrès que nous avons accomplis sont entravés par l'avidité, estime M<sup>me</sup> Goldin. Malheureusement, la chose dont nous sommes le plus avides est la seule que nous ne pouvons produire : le temps. **FD**

**FRANCESCA DONNER** est rédactrice à *Quartz* ; ses thèmes de prédilection sont l'avenir du travail, les femmes et le genre