



Inégalités de salaires : la triple pénalité des femmes

Xavier Molénat, « Revenus », Alternatives Economiques, le 07.10.2016

Ça baisse. Lentement, mais ça baisse.

L'Insee a récemment confirmé qu'en 2014, pour la sixième année consécutive, les inégalités de salaires dans le secteur privé (et les entreprises publiques) se sont globalement réduites.

Une diminution certes (très) lente mais presque continue depuis quinze ans, et ce malgré la crise qui sévit depuis 2008. C'est une bonne nouvelle en cette quatrième édition de la Semaine de l'égalité professionnelle.

Une baisse continue... mais lente

L'écart entre les salaires nets moyens des hommes et des femmes (en Equivalents Temps Plein), en pourcentage du salaire des hommes, en 2014, atteint 18.5% contre 21.5% en 2002.

L'Institut précise qu'à « secteur d'activité, âge, catégorie socioprofessionnelle, condition d'emploi (temps complet, temps partiel) donnés, l'écart de salaires moyen entre femmes et hommes continue aussi de se réduire » pour atteindre 9,6 % en 2014. Néanmoins, plus on grimpe dans la hiérarchie sociale, plus ces écarts sont importants, même s'ils s'y réduisent aussi plus rapidement.

Des inégalités de salaires particulièrement affirmées chez les cadres

Les salaires nets moyens en 2014 selon la catégorie socio-professionnelle et le sexe, en euros, sont :

- Chez les cadres : 4407€ pour les hommes et 3524€ pour les femmes

- Pour les professions intermédiaires : 2419€ pour les hommes et 2082€ pour les femmes
- Pour les employés : 1739€ pour les hommes et 1584€ pour les femmes
- Pour les ouvriers : 1750€ pour les hommes et 1462€ pour les femmes
- Pour l'ensemble de ces catégories : 2410€ pour les hommes et 1962€ pour les femmes

Ces inégalités de salaires, on le sait, sont dues à une multiplicité de facteurs : temps partiel plus fréquent chez les femmes, concentration de ces dernières dans des professions peu rémunératrices, plafond de verre...

Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes

D'où viennent les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes ?

La rémunération annuelle nette moyenne d'un poste de travail en 2012 est de 19 953€ pour les hommes contre 14 825€ pour les femmes, soit un écart de -25.7%.

Cette différence s'explique par :

- l'effet du temps partiel : 30% des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 7% des hommes, soit un écart de -9.4%
- la différence de salaire horaire : les hommes gagnent en moyenne 14,8€ nets/heurs contre 12,4€ pour les femmes, soit un écart de -16.3%
- les inégalités intraprofessionnelles liées aux écarts au sein de chaque métier, soit un écart de -12.8%
- les inégalités professionnelles : les femmes sont concentrées dans des métiers moins qualifiés et moins bien rémunérés, soit un écart de -3.5%
- les effets de structure : les femmes occupent moins souvent les postes les mieux rémunérés (plafon de verre), soit un écart de -2.3%
- l'écart non expliqué : toutes choses égales part ailleurs représente -10.5%.

Mais comment facteurs individuels et facteurs structurels pèsent-ils et interagissent-ils ?

C'est ce qu'ont cherché récemment à savoir deux chercheurs. A partir de données sur les dix premières années de vie active d'individus sortis du système éducatif en 1998, ils ont essayé de mesurer les poids respectifs du sexe (homme ou femme), du statut parental (avoir des enfants ou non) et du degré de féminisation des professions sur les niveaux de salaires.

Un « plafond de mère »

Premier constat : les inégalités de salaires entre hommes et femmes sont présentes dès le début de carrière. Après trois ans de vie active, les hommes ont un salaire moyen de 18 % supérieur à celui des femmes (1 292 €, contre 1 098 €). Après dix ans, cet écart atteint 31 %.

Deuxième constat : le fait d'être parent accentue très significativement ces inégalités. Un père gagne en moyenne 40 % de plus qu'une mère après seulement trois ans de vie active, et 44 % de plus au bout de dix ans.

De façon assez surprenante, la paternité constitue un net avantage salarial (les pères gagnent en moyenne davantage que les sans-enfants). Cela est dû au fait que « les jeunes actifs devenus pères occupent plus souvent que les seconds un poste d'encadrement, après trois ans comme après dix ans de vie active, alors que, chez les femmes, la différence de situation est négligeable ». Chez ces dernières, ce sont à l'inverse celles qui ont des enfants qui sont lésées par rapport à leurs congénères. Il existe donc bien, sur le plan salarial, un véritable « plafond de mère », pour reprendre l'expression de Marlène Schiappa.

Cette inégalité pères-mères s'explique d'abord, selon les auteurs, par l'importance du temps partiel chez ces dernières. Et ce, dès le début de carrière : après trois ans de carrière professionnelle, « les jeunes mères sont 32 % à travailler à temps partiel, contre 4 % des jeunes pères et seulement 18 % des femmes sans enfant ». Une situation que l'on retrouve quasi-inchangée après dix ans.

Profession féminisée = inégalités aggravées

Troisième constat : s'intéressant au degré de féminisation des professions, les deux auteurs relèvent que c'est dans les secteurs comptant plus de 80 % de femmes que les salaires sont globalement les plus bas. Dans ces secteurs, les hommes touchent, après dix ans de vie active, des salaires en moyenne inférieurs à 7 % à ceux des hommes exerçant dans des professions « masculines » (c'est-à-dire comptant plus de 70 % d'hommes) ou mixtes (entre 30 % et 70 % d'hommes), mais ils gardent un avantage salarial par rapport à leurs homologues femmes. Avantage que l'avancée dans la carrière ne fait qu'accroître.

Se penchant ensuite sur la situation des seuls parents, Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet montrent que le salaire des pères est insensible au degré de féminisation du métier qu'ils exercent. Ce n'est pas le cas du salaire des mères. Celles qui travaillent dans une profession « féminine » (comptant plus de 70 % de femmes) subissent un handicap salarial de 7,7 % par rapport à celles qui travaillent dans une profession masculine. Ces dernières ayant déjà, en moyenne, un salaire inférieur de 21 % à celui des pères travaillant dans ces mêmes professions...

En ce qui concerne les actifs sans enfant, en revanche, « l'incidence du fait d'être une femme s'estompe » au bout de dix ans de carrière, selon les auteurs.

L'escalator de verre

Cette pénalité spécifique des mères dans les professions féminines pourrait notamment s'expliquer par un recours important au temps partiel (dans les professions féminines, 61 % des femmes travaillent à plein temps, contre 89 % des pères et 79 % des femmes sans enfant), signe d'un moindre investissement professionnel. Recours accru qui pourrait à son tour s'expliquer par une « autosélection » des femmes qui, « par choix ou par contrainte, orienteraient des femmes, d'une part, vers des professions dont le salaire n'est pas le critère privilégié et, d'autre part, vers des professions ouvrant des possibilités accrues d'aménager leur temps de travail ».

Les mères dans les professions féminines sont d'ailleurs plus nombreuses que les autres à exprimer « le souhait de rester le plus longtemps possible dans leur emploi » et à indiquer que cet emploi leur permet de « se réaliser tout à fait sur le plan professionnel ». Les pères, eux, pourraient profiter, dans ces métiers féminins, de promotions plus rapides, phénomène que les Anglo-Saxons qualifient d'« escalator de verre ».

L'enchevêtrement des inégalités

Cette étude, outre qu'elle met en évidence le rôle majeur des professions, montre que les inégalités de salaires entre hommes et femmes se jouent à différents niveaux, imbriqués comme des poupées russes. Les femmes gagnent moins que les hommes, mais au sein de ces catégories les pères gagnent beaucoup plus que les mères. Et parmi ces dernières, celles qui travaillent dans des professions féminisées sont pénalisées par rapport à celles qui travaillent dans des métiers mixtes ou masculins.

D'autres études devront être menées pour mieux comprendre ces articulations. Mais selon les auteurs, les leçons pour l'action publique sont claires et encouragent à agir à plusieurs niveaux : revalorisation des professions féminines (reconnaissance des qualifications, revalorisation des minima de branches), limitation des bastions professionnels masculins (lutte contre les stéréotypes, renouvellement des politiques de formation), lutte contre les discriminations envers les femmes enceintes et développement des congés parentaux pour les pères...

Des recommandations qui n'ont certes rien d'original, mais dont les résultats de l'étude rappellent la profonde actualité. □