

Inégalités de salaire femme/homme : le mystère des 10 %



alternatives-economiques.fr/inegalites-de-salaire-femmehomme-le-mystere-des-10

Xavier Molénat, *Alternatives économiques*, 7 mars 2020

Ça baisse. Lentement, mais ça baisse. Selon les derniers chiffres de l'Insee, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans le privé (et les entreprises publiques) en équivalent temps-plein (autrement dit hors effets du temps partiel) n'était plus « que » de 19 % en 2016, contre 21,8 % en 2008. Malgré un changement de méthode en cours, la tendance semble confirmée sur les quinze dernières années, malgré la crise de 2008.

Comment expliquer malgré tout cet écart persistant ? La Dares en avait proposé en 2015 une instructive décomposition, qui révélait que cet écart était dû à de nombreux effets combinés.

La première explication tient à la différence de temps de travail entre les deux sexes : 30 % des femmes sont à temps partiel, contre seulement 7 % des hommes.

A lire Alternatives Economiques n°399 - 03/2020

De plus, les femmes connaissant davantage d'interruptions de carrière (notamment pour raisons familiales), elles ont eu en moyenne un nombre de jours travaillés inférieurs de 1,7 % en 2012, ce qui diminue d'autant leur rémunération. Cet effet temps de travail (dont tient compte la Dares, contrairement à l'écart mesuré par l'Insee et indiqué plus haut) expliquerait 9,4 % des inégalités salariales entre femmes et hommes. Autrement dit, si l'on calcule combien les deux sexes gagnent par heure travaillée, en laissant de côté le nombre qu'ils en font, l'écart n'est plus que de 16,3 %.

Une fraction de cet écart tient au fait qu'hommes et femmes n'occupent pas les mêmes métiers.

| Près de la moitié des salariées se regroupent dans une dizaine de métiers très féminisés

Malgré certaines évolutions, ces dernières sont fortement concentrées : près de la moitié des salariées se regroupent dans une dizaine de métiers très féminisés (aides à domicile, secrétaires, enseignantes, infirmières) et relativement peu rémunérateurs. D'autres études ont par ailleurs montré que les femmes, et encore plus les mères subissent dans les professions très féminisées une pénalité salariale particulièrement accusée par rapport aux hommes (et aux pères), et même par rapport aux femmes exerçant leur métier dans des secteurs plus mixtes voire « masculins »

Quoi qu'il en soit, cette ségrégation professionnelle explique 3,5 % de l'écart de rémunération total.

Plafond de verre

Sur le même sujet

Si l'on ne tient pas compte des différences de temps de travail, les trois-quarts des inégalités salariales femmes/hommes (soit 12,8 %) se jouent donc au sein des mêmes

familles professionnelles. Selon la Dares, joue un effet de structure : concentrée au bas des hiérarchies salariales, les femmes ont du mal à accéder aux emplois les mieux rémunérés - c'est le fameux plafond de verre. Ainsi, « *dans 73 des 76 familles de métiers étudiées, plus de 50 % des femmes sont rémunérées sous le salaire horaire net médian (hommes et femmes confondus) alors que c'est le cas de moins de 50 % des hommes* ».

Une fois écartés les effets du temps de travail, de la ségrégation professionnelle, des effets de structure, il reste « toutes choses égales par ailleurs » un écart de 10,5 % entre les rémunérations des hommes et des femmes

Une fois écartés les effets du temps de travail, de la ségrégation professionnelle, des effets de structure, il reste donc « toutes choses égales par ailleurs » un écart de 10,5 % entre les rémunérations des hommes et des femmes, écart que la Dares qualifie d'« inexplicable », et qui s'apparente donc à de la discrimination pure. Les auteurs de l'étude précisent néanmoins qu'une partie de cet écart peut être due à des caractéristiques individuelles que leur enquête n'a pu observer, telles que « *le diplôme, l'expérience professionnelle, l'ancienneté sur le poste ou les interruptions de carrière, mais aussi l'effort fourni ou le pouvoir de négociation salariale face à l'employeur* ». De même, les données de l'enquête ne permettent pas d'évaluer l'importance des pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions, qui peuvent engendrer des « *différences individuelles et la répartition inégale des hommes et des femmes dans les emplois* » et donc favoriser les inégalités de salaire.

Comment expliquer « l'écart inexplicable » ?

Une récente étude de l'Insee permet d'en savoir un peu plus sur ce mystérieux écart inexplicable. À partir d'une source différente de celle de la Dares, ses trois auteurs établissent tout d'abord qu'en 2014, le salaire net horaire moyen des hommes dans le secteur privé est de 14,9 euros et celui des femmes de 12,8 euros, soit un écart de 14,4 % (il était de 16,8 % en 1995). Cet écart s'explique à hauteur de 5,9 points par les différences entre les deux sexes en terme de diplôme, d'âge, d'expérience, d'ancienneté dans l'entreprise, de catégorie socioprofessionnelle, de quotité de travail, de secteur d'activité, de région d'emploi et de taille de l'entreprise.

À caractéristiques égales, les femmes ne parviennent pas à les valoriser aussi bien que les hommes

Une fois tenu compte de ces différences de structure, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est ainsi ramené à 8,4 % (12,4 % en 1995). Lorsque les femmes possèdent les mêmes caractéristiques que les hommes, elles ne parviennent donc pas à les valoriser aussi bien que ces derniers.

Décomposant cet écart, les trois chercheurs montrent qu'il provient pour près de la moitié (4 points) d'une valorisation différente de l'expérience professionnelle, défavorable aux femmes. Cela pourrait s'expliquer en partie, selon eux, « *par une*

moindre valorisation de l'expérience professionnelle à temps partiel (plus fréquente chez les femmes que chez les hommes) » La catégorie socio-professionnelle (CSP), elle, joue en sens inverse : autrement dit, à CSP égale, les femmes sont mieux rémunérées que les hommes. L'explication pourrait cette fois-ci venir, paradoxalement, de l'accès plus difficile des femmes aux fonctions d'encadrement, qui sursélectionneraient les candidates. Autrement dit, dans le langage des auteurs, « si l'accès au statut de cadre est plus fermé pour les femmes, celles qui parviennent à l'obtenir ont probablement une plus grande productivité ou motivation que leurs homologues masculins occupant les mêmes responsabilités, ce qui peut expliquer qu'elles soient mieux rémunérées à catégorie socioprofessionnelle donnée ».

Le rôle marginal des entreprises

Elise Coudin, Sophie Maillard et Maxime Tô estiment par ailleurs que le rôle des entreprises dans les inégalités de salaire est « *faible* » : il représenterait, selon les hypothèses retenues, entre 1,8 % et 13,5 % de l'écart de salaire moyen pour l'ensemble des salariés, à productivité donnée. Les chercheurs décomposent ce rôle des entreprises en un « *effet de ségrégation* » (présence accrue des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices) et un « *effet de négociation* », renvoyant aux inégalités internes à l'entreprise, pouvant s'expliquer par un moindre pouvoir de négociation des femmes, une plus forte présence des hommes aux postes les mieux rémunérés, ou des pratiques discriminatoires...

Les inégalités internes aux entreprises pèsent globalement peu dans les inégalités salariales de genre

Selon leurs calculs, si l'on s'intéresse à l'ensemble des salariés, cet « *effet de négociation* » pèse globalement d'un poids marginal dans les inégalités salariales de genre. Cela signifie qu'au sein d'une entreprise « *le partage de la richesse s'opère plutôt différemment selon la position professionnelle des salariés* » (distribution de primes différentes selon la catégorie des salariés, par exemple) plutôt que selon leur sexe, un tel partage produisant malgré tout des effets de genre (assez limités) en raison de l'inégale présence des femmes aux différents échelons de la hiérarchie.

Un groupe fait cependant exception : les cadres. Au sein de cette catégorie, l'effet de négociation explique à lui seul... la moitié des inégalités salariales entre hommes et femmes ! Les auteurs voient dans ce constat la confirmation « *du moindre accès des femmes aux positions les plus rémunératrices au sein des entreprises* ».

Un effet maternité ?

Plusieurs travaux récents ont par ailleurs mis en évidence l'effet propre de la maternité sur les écarts de salaire entre femmes et hommes. Henrik Kleven, Camille Landais et Jakob Egholt Sogaard ont montré en 2018, à partir de données danoises, que la naissance d'un premier enfant entraînait immédiatement une baisse de 30 % de la

rémunération des mères, qui décroche par rapport à celle des hommes mais également par rapport à celle des femmes sans enfants. Dans la suite de leur carrière, les mères réduisent un peu cet écart, qui toutefois ne se résorbe jamais, les pères ne subissant, eux, aucune pénalité liée au fait d'avoir un enfant. L'une des explications avancées est qu'après une naissance les femmes s'orientent vers des emplois davantage compatibles avec la vie de famille. Plus proches, proposant des horaires plus flexibles, ces emplois se situeraient dans des entreprises offrant globalement des niveaux de salaire inférieurs.

La naissance d'un enfant entraîne une pénalité durable de rémunération de l'ordre de 30 %

Dominique Meurs et Pierre Pora ont il y a quelques mois mis en évidence un effet similaire dans le cas français, avec une chute des revenus de 40 % l'année de naissance du premier enfant, « *et ensuite une pénalité durable de rémunération de l'ordre de 30 %* ». Cette chute provient, selon les économistes, de trois facteurs : diminution de la participation (interruption de carrière), réduction durable des heures rémunérées, et « *une pénalisation en salaire horaire qui apparaît plus tardivement, et peut s'interpréter comme la résultante d'une moindre présence au travail qui peut avoir des conséquences négatives sur les déroulements de carrière et les promotions* ». Ces effets sont, par ailleurs, beaucoup plus prononcés pour les mères situés au bas de l'échelle salariale.

Ces analyses, fondées sur des modélisations statistiques poussées, contribuent à rendre un peu moins épais le « mystère des 10 % », sans pour autant le dissiper totalement. Elles mettent en tout cas en évidence la complexité et l'enchevêtrement des facteurs d'inégalité salariale entre hommes et femmes. Elles suggèrent également que ces facteurs ne jouent pas de la même façon et avec le même poids pour toutes les femmes, en particulier selon qu'elles sont cadres ou non ce qui supposerait des réponses politiques adaptées dans chaque cas. La mise en évidence du rôle crucial de la maternité remet toutefois au centre des débats l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, dont la conciliation continue de reposer presque exclusivement sur les femmes, sommées une fois les enfants nés de mettre en veilleuse leur ambition professionnelle pour gérer l'essentiel des tâches domestiques et parentales. Un domaine où les politiques publiques françaises ont plusieurs trains de retard.

Cet article a été publié initialement le 13 novembre 2015 et actualisé le 6 mars 2020