

« L'égalisation des salaires hommes-femmes n'est pas pour demain », entretien avec Sophie Ponthieux (Insee) et Dominique Meurs (Université de Paris II)

22 mai 2007



Comment évolue l'écart de salaires hommes femmes depuis 1990 ?

Sophie Ponthieux : Si l'on prend en compte tous les temps de travail, l'écart des salaires entre hommes et femmes ne bouge pas sur la période, on peut dire qu'il n'y a ni resserrement, ni élargissement dans les années quatre-vingt dix. Cela n'est pas spécifique à la France ; les pays nordiques, bien connus pour leurs politiques d'égalité professionnelle, subissent également une panne du rapprochement des salaires entre les hommes et les femmes. On a un peu l'impression que, une fois atteint un certain seuil, probablement propre à chaque pays, les progrès patinent et la parité apparaît inaccessible.

Quels sont les principaux facteurs de cette (non) évolution ?

S.P. : Lorsqu'on dit que l'écart des salaires est stable, on compare les salaires mensuels observés, sans corriger du moindre effet qui résulte de la structure des emplois. Dire que le salaire moyen des femmes est de l'ordre de 75 % du salaire moyen des hommes, c'est comparer l'ensemble des salariées femmes, quels que soient leur durée de travail, le poste qu'elles occupent ou leur secteur d'emploi, à l'ensemble des salariés hommes. Cela revient en gros à mettre en regard ce que les salariés de chaque sexe retirent en moyenne de leur participation au marché du travail, compte tenu du temps de travail et du type d'emploi occupé.

Or, une partie de cette différence salariale s'explique aisément : si l'on travaille moitié moins de temps qu'un homologue sur le même poste de travail, il est « normal » de gagner deux fois moins ; le taux horaire est le même. De même, si l'on admet que les hiérarchies de salaires sont « normales », un emploi moins qualifié rapporte moins. Si l'on tient compte de tous les facteurs structurels observables (temps de travail, niveau d'éducation, type d'emploi occupé, pénibilité des tâches,...), alors l'écart qui demeure entre les hommes et les femmes est beaucoup plus faible, de l'ordre de 7%, mais toujours au désavantage des femmes. Il est également quasiment constant sur la période.

Cet écart serait-il le meilleur indicateur de l'évolution des inégalités sur la période ?

Dominique Meurs : Certes, il mesure la différence observée « toutes choses égales par ailleurs », et représente ce qui se rapproche le plus d'une mesure de la discrimination salariale « pure ». Mais si l'on éliminait complètement la discrimination tout en laissant le reste inchangé, cela laisserait quand même les salaires moyens des femmes à environ 82% des salaires moyens des hommes... Il n'y aurait plus de discrimination observable, mais l'ampleur de l'inégalité des salaires demeurerait presque la même.

L'inégalité explicable est-elle acceptable ? Cela dépend de l'analyse faite des sources de différences de salaire. Que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes relève-t-il de politiques de recrutement des entreprises (temps partiel contraint) ou d'un choix personnel ?

Si le temps partiel est choisi, s'agit-il d'un vrai choix (se dégager du temps pour soi) ou d'un arbitrage sous contrainte familiale ?

L'analyse de l'ensemble des facteurs, c'est à dire l'évolution des composantes structurelles en plus de celle de la part inexpliquée de l'écart des salaires, permet de disposer du panorama le plus exhaustif possible des sources des inégalités salariales, sans se prononcer sur leur caractère acceptable ou non. On montre dans notre article (« L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », Economie et statistique n°398-399, 2007) l'importance dans l'évolution de l'écart salarial des législations sur le temps de travail. Jusqu'en 1998, l'extension du temps partiel contribue à creuser légèrement l'écart ; le passage aux 35 heures, en resserrant la différence des temps de travail moyen entre les hommes et les femmes, joue ensuite en sens inverse. Toutefois, ce qui ressort surtout de ce panorama, c'est la stabilité étonnante de l'écart de salaires, tant dans ses composantes structurelles que dans sa part inexpliquée. Les hiérarchies salariales résistent aux changements institutionnels, les variations des temps travaillés restent d'une ampleur limitée, les différences des structures des emplois par sexe semblent figées.

Cela contraste avec l'élévation du niveau d'éducation des filles par rapport aux garçons. Comment l'expliquer ?

D.M : Effectivement, le rattrapage puis le dépassement du niveau d'éducation des garçons par les filles dans les vingt dernières années est un phénomène social majeur, qui aurait dû se traduire par une inversion des rapports de salaires si la rémunération ne dépendait que du seul nombre d'années d'études. Sur la période étudiée, le décalage des niveaux d'éducation s'est encore accentué parmi les seuls salariés en raison des changements intervenus dans l'allocation parentale d'éducation et du retrait du marché du travail des femmes les moins qualifiées entraînant mécaniquement une montée du niveau moyen de formation de celles qui restent actives.

Comment expliquer que ce surplus d'éducation ne se traduise pas par un surplus salarial ? Deux hypothèses complémentaires peuvent être avancées. En premier lieu, le type de diplôme et de formation diffère selon les sexes. Les filles ne s'engagent pas dans les filières ou dans les secteurs les plus rentables et ces choix précoces d'orientation scolaire vont peser sur leurs carrières ultérieures. En second lieu, les déroulements de carrière peuvent être entravés par les interruptions liées aux maternités, les périodes de travail à temps partiel ou, tout simplement, par des difficultés spécifiques pour accéder aux échelons supérieurs (ce qu'on appelle le « plafond de verre »). Les deux phénomènes peuvent interagir : la perspective de carrière bloquée décourage l'entrée dans des emplois à fort engagement professionnel et favorise un arbitrage en faveur du temps partiel ou d'emplois permettant plus facilement la conciliation avec les charges familiales.

Que faudrait-il faire pour corriger ces inégalités ? Peut-on y arriver en deux ans, comme le souhaite Xavier Bertrand, le ministre du Travail ?

Sophie Ponthieux : Si l'on revient à notre distinction entre « discrimination pure » et facteurs structurels, il apparaît qu'il n'y a plus grand chose à gagner du côté des politiques d'égalité des rémunérations « à travail égal ». En d'autres termes, il n'est pas nécessaire de faire la guerre sur ce terrain, elle est déjà pratiquement gagnée. En revanche, il y a énormément à faire du côté des inégalités d'accès à l'emploi, des différences qui restent massives entre les emplois « féminins » et emplois « masculins », et bien sûr de l'inégalité face au travail à temps partiel.

Une voie possible pourrait être de pousser du côté des discriminations à l'embauche et de s'assurer de l'égalité des chances face aux emplois. Toutefois, un égal accès aux emplois les plus prometteurs peut se révéler à long terme factice si les inégalités de partage des tâches domestiques persistent. Le levier le plus puissant de correction des inégalités se situerait alors du côté de la participation des hommes au non marchand. C'est l'orientation adoptée actuellement par certains pays nordiques. Par exemple, le système mis en place en Suède (qui oblige le père à prendre une partie de la durée du congé parental, non transférable entre parents) pourrait provoquer une rupture majeure par rapport aux comportements traditionnels d'activité.

Dominique Meurs : C'est aussi en amont du marché du travail, dans l'orientation des filles et des garçons que les choses se jouent. Et puis, de manière générale, le temps consacré à ses enfants (ou à d'autres personnes dépendantes) constitue un frein à l'engagement professionnel ; mais c'est aussi un temps incompressible qui doit bien être fourni par quelqu'un. L'inégalité salariale constatée et sa persistance proviennent du fait que ce quelqu'un finit le plus souvent par être principalement la mère... ou une femme. Or d'autres possibilités existent : cela peut être la collectivité ou les entreprises via les crèches, un(e) aide familial(e), l'un des deux parents, quel que soit son sexe, ou une combinaison de ces différentes possibilités. Dénouer l'équivalence mise entre soins et tâches féminines apparaît comme la principale voie de réduction des inégalités sur le marché du travail entre les hommes et les femmes, mais suppose un très profond changement des normes sociales. Il n'est pas certain que l'on puisse obtenir tout cela en deux ans...

Propos recueillis par Louis Maurin

Pour en savoir plus : lire l'article [« L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser »](#), Economie et statistique n°398-399, 2007.

Photo / © apops - Fotolia.com

Emplacement :

[Accueil](#) > [Articles](#) > [Entretiens](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/L-egalisation-des-salaires-hommes-femmes-n-est-pas-pour-demain-entretien-avec>