

FEMMES-HOMMES : L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL C'EST POSSIBLE !

Les principales inégalités professionnelles entre femmes et hommes aujourd'hui sont dans les écarts de salaire. Plafond de verre et plancher collant jouent un rôle clé.

Dans votre ouvrage récent (voir « En savoir plus »), vous affirmez que les principales inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes aujourd'hui sont les inégalités salariales. A combien sont-elles évaluées ?

Il n'y a pas un chiffre synthétique unique des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Tout dépend des critères que l'on décide de retenir : est-ce que l'on compare les salaires annuels ou mensuels ? Est-ce que l'on inclut les temps partiels ou non ? Cependant, on peut se baser, pour un ordre de grandeur, sur l'indicateur publié par l'Insee dans son « Regard sur la parité » (2012) : le salaire annuel moyen des femmes représente autour de 75 % de celui des hommes. Et cet indicateur reste stable depuis le début des années 1990. En matière d'égalité salariale, on fait du surplace.

Quels sont les facteurs d'explication de ces écarts de salaires ?

En premier lieu, ces écarts s'expliquent par des différences de temps de travail : les femmes sont plus à temps partiel (30 % d'entre elles) que les hommes (7 % d'entre eux). Ensuite viennent des éléments liés à l'éducation et à l'expérience professionnelle. En ce qui concerne les qualifications, cela a changé car les nouvelles générations de femmes sont désormais plus diplômées que les hommes. En

revanche, elles continuent à accumuler moins d'expérience en moyenne, du fait des interruptions d'activité plus fréquentes, dues au congé maternité et au congé parental notamment. Enfin, interviennent des éléments structurels : les secteurs d'activité dans lesquels les femmes travaillent et la ségrégation hiérarchique, c'est-à-dire le difficile accès aux postes de cadre supérieur.

Le plafond de verre joue donc un rôle clé dans ces inégalités professionnelles ?

Oui, de même que ce qu'on appelle le « plancher collant », qui maintient les femmes dans le bas des augmentations de salaires quand elles sont promues. Ce sont les mêmes mécanismes à l'œuvre. Une étude récente (1) sur les cadres français de 40 à 45 ans dans le secteur privé montre que la probabilité pour les femmes d'atteindre l'échelon immédiatement supérieur est inférieure de 12 % à celle des hommes dans les plus bas niveaux hiérarchiques. Pour les niveaux les plus élevés, cette probabilité est inférieure de plus de 50 % avec celle des hommes.

Qu'est-ce qui bloque ?

Le principal frein pour les femmes reste la maternité, qui continue de les pénaliser, surtout dans l'accès aux postes de direction. Certains secteurs pro-

fessionnels sont plus hostiles que d'autres, comme celui de la finance par exemple. Le plafond de verre est la cause apparente des inégalités, mais la cause profonde est la contrainte de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, qui reste l'apanage des femmes.

La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui doit être discutée à l'Assemblée nationale le 21 janvier, comporte justement une réforme du congé parental. Qu'en pensez-vous ?

Cette loi a le grand mérite de lier égalité professionnelle et politique de conciliation. Le fait d'inciter les pères à prendre davantage un congé parental en leur réservant six mois sur les trois ans autorisés (sinon, ils sont perdus) est positif. On peut regretter cependant que l'indemnisation reste forfaitaire et ne soit pas proportionnelle au salaire, ce qui serait plus incitatif pour les pères cadres. La vraie question est « faut-il aider les mères à mieux concilier ou faut-il impliquer les pères dans cette conciliation ? »

La France va plutôt dans le bon sens en jouant sur les deux tableaux : développer les places d'accueil des jeunes enfants et réformer le congé parental. Mais cela prendra du temps. Car bousculer les normes sociales et les comportements, c'est très difficile. Mais pas impossible. Par exemple, ce n'est qu'en 1937 que les femmes ont eu le droit d'enseigner le latin, le grec et la philosophie ! C'est récent à l'échelle de l'histoire, mais on ne pourrait pas imaginer revenir en arrière aujourd'hui. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR CLAIRE ALET

1. « Estimating Gender Differences in Access to Jobs », L. Gobillon et alii, 2013.



D. P.

ENTRETIEN

Dominique Meurs, professeure des universités en sciences économiques, chercheuse à EconomiX-Paris Ouest-Nanterre-La Défense et chercheuse associée à l'Ined

En savoir plus

Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle ?, par Dominique Meurs, Rue d'Ulm-Cepremap, 2013.

