

Les inégalités de salaires entre femmes et hommes



Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors qu'elles sont davantage diplômées que les hommes, les femmes perçoivent des salaires inférieurs, principalement à cause de leur temps de travail, des métiers exercés et du « plafond de verre ».

L'actualité

En France, les salaires des femmes se rapprochent progressivement de ceux des hommes, mais « l'égalité est encore loin », affirme l'Observatoire des inégalités, un organisme privé indépendant, dans un rapport publié jeudi dernier. « Si la tendance des 10 dernières années se maintenait, il faudrait encore plus de 30 ans pour annuler cet écart », ajoute-t-il.

Tous temps de travail confondus, les femmes gagnaient en moyenne 1 553 euros net par mois en 2021, contre 2 053 euros net pour les hommes, selon les dernières données de l'institut national de statistiques Insee. Les femmes ont ainsi perçu un revenu salarial moyen inférieur de 24 % à celui des hommes. En équivalent temps plein, l'écart de salaire entre femmes et hommes se réduit : il était de 15 % en 2021.

En France, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été inscrit dans la loi en 1972. Depuis, selon le Code du travail, « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Cependant, « les écarts de rémunération et de revenus demeurent », [précise sur son site](#) le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, une instance consultative placée auprès du Premier ministre.

Les principaux facteurs des inégalités

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes s'expliquent d'abord par le **temps de travail**. Les premières sont plus fréquemment à temps partiel que les seconds. En 2021, près de 56 % des concernées déclaraient subir cette situation, ne trouvant pas un poste à temps plein ou étant contraintes de s'occuper d'un proche (enfant, parent, etc.), explique sur son site l'Insee.

Le deuxième facteur majeur des inégalités salariales est la « **ségrégation professionnelle** » sexuée, soit le fait que les personnes se répartissent sur des professions différentes selon leur sexe. Ainsi, les femmes sont surreprésentées dans certains métiers, comme celui d'employée administrative, tandis que les hommes sont majoritaires dans d'autres, comme celui d'ouvrier. Or, les salaires des métiers les plus féminins sont systématiquement inférieurs à ceux des métiers les plus masculins, [précise sur son site](#) l'Institut des politiques publiques, un centre de recherche.

L'enjeu de la formation

Depuis la fin des années 1980, les femmes sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes, explique l'Observatoire des inégalités. Cependant, les hommes demeurent surreprésentés « dans les filières qui conduisent aux emplois les plus rémunérateurs », celles « où la sélection est souvent basée sur le niveau en mathématiques ». Or dans cette matière, les garçons prennent l'avantage sur les filles dès le CP, en raison de « **stéréotypes de genre** » véhiculés à la fois par les parents et les enseignants, alertait dans une note de 2021 le Conseil scientifique de l'éducation nationale, un organisme placé auprès du ministère de l'Éducation nationale.

Plus généralement, « la **sous-valorisation des niveaux de diplôme des femmes** est constatée dans des études empiriques », affirmait l'économiste Jean Gadrey dans un article de 2017. Dans [une étude de 2014](#), les économistes Antoine Bozio, Brigitte Dormont et Cecilia Garcia-Peñalosa expliquaient également que l'augmentation de la part des femmes dans un secteur donné a pour conséquence de faire baisser les salaires dans ce secteur.

En France, l'écart salarial entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein et à poste comparable était de 4,3 % en 2021, [selon l'Insee](#). Un poste comparable signifie que la femme et l'homme exercent la même profession pour le même employeur. Toutefois, ces travailleurs n'ayant pas nécessairement les mêmes caractéristiques, par exemple en matière d'expérience ou d'ancienneté, cet écart de salaire ne peut pas « s'interpréter comme une mesure de la discrimination salariale dans les entreprises », précise l'Insee.

Le « plafond de verre »

« La lenteur du rattrapage » de l'écart salarial est « étroitement liée au fait que les postes du haut de la hiérarchie salariale restent peu ouverts aux femmes », selon l'Observatoire des inégalités. Il met en cause l'existence d'un « **plafond de verre** », expression désignant une barrière invisible empêchant les femmes d'accéder au sommet hiérarchique.

Plusieurs textes ont été adoptés pour lutter contre le **plafond de verre**, comme la loi dite Copé-Zimmermann. Promulguée en 2011 et révisée à plusieurs reprises depuis, cette loi impose aux grandes entreprises (dès 250 salariés depuis 2020) de compter au moins 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance. Cependant, ces quotas n'ont été atteints que pour les entreprises du SBF 120, un indice rassemblant 120 des principales entreprises cotées à la Bourse de Paris, selon un [rapport de 2021 du Sénat](#).

Bien que la loi prévoit des sanctions, « l'État manque d'outils et surtout de moyens pour contrôler l'application des dispositifs de parité qu'il a instaurés », selon le Sénat. Afin de féminiser l'ensemble des instances dirigeantes, les entreprises d'au moins 1 000 salariés devront compter au moins 30 % de femmes cadres dirigeantes d'ici mars 2026, selon la loi dite Rixain, adoptée en 2021.

Le coût de ces inégalités

« Les femmes continuent d'être les premières victimes des inégalités sur le marché du travail », suivi de près par les personnes ayant une « ascendance migratoire », affirmait France Stratégie, un organisme d'études et de prospective qui dépend du Premier ministre, dans [un rapport de 2016](#).

Or cette **discrimination** a un « **coût social** » important en raison d'une « mauvaise allocation de la main-d'œuvre » et du « gâchis de qualifications et de potentiels individuels ». Selon France Stratégie, un accès non discriminatoire aux postes qualifiés pour les femmes et les personnes de toutes origines permettrait d'accroître la productivité et par extension d'augmenter le PIB (production de biens et de services) de la France de 3,6 % en une fois.

Dans un scénario idéal, où il n'existerait plus aucune inégalité entre les femmes et les hommes que ce soit par exemple en matière d'accès à l'emploi ou de temps de travail, le gain pour le PIB serait de plus de 14 % en une fois.

Pour aller plus loin

COÛT POUR LES FEMMES Dans une étude de 2017, l'économiste Jean Gadrey et la sociologue Nicole Gadrey expliquent qu'en raison de « l'état actuel des inégalités », une femme perçoit en moyenne sur l'ensemble de sa carrière 300 000 euros de moins qu'un homme. L'écart est plus défavorable pour les diplômées de bac+3 et plus puisqu'il atteint en moyenne 480 000 euros.

[Lire leur étude \[PDF\]](#).

FEMMES DIRIGEANTES

Quelle place les entreprises françaises accordent-elles aux femmes dans leurs instances dirigeantes ? Brief.eco a publié en 2020 un dossier sur cette question. L'occasion de (re)découvrir un phénomène appelé « falaise de verre ».

[Lire notre dossier](#).

Source : <https://www.brief.eco/>