

## « Les écarts de salaires ne bougent pas »

**Le mouvement de rapprochement des salaires entre les hommes et les femmes est quasiment en panne. Comme si le mécanisme de rattrapage était bloqué et la parité inaccessible.**



**Sophie Ponthieux**,  
économiste  
à l'Institut national  
de la statistique  
et des études  
économiques (Insee)

Comment l'écart de salaires entre les hommes et les femmes évolue-t-il ?

**Sophie Ponthieux :** Si l'on prend en compte tous les salariés, l'écart des salaires mensuels entre hommes et femmes ne bouge presque plus depuis le début des années 1990. En 1995, le salaire des femmes (en équivalent temps complet) était égal à 79 % de celui des hommes, en 2010 à 81 %, soit trois points rattrapés en quinze ans. A ce rythme, la parité sera atteinte en 2105 ! Ce phénomène 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 femmes et les hommes, comme si une fois atteint un certain seuil, probablement propre à chaque pays, les progrès patinaient et la parité apparaissait inaccessible. Cette stagnation généralisée succède à une période de resserrement des écarts démarrée dans les années 1970 et qui s'achève au début des années 1990. Ce phénomène apparaît comme largement incompréhensible : les femmes ont un taux de participation élevé au marché du travail, leur niveau d'éducation a rejoint et dépassé celui des hommes, les taux de chômage sont semblables.



**Dominique Meurs**,  
économiste  
et universitaire  
à l'Institut  
national d'études  
démographiques (Ined)  
et à EconomiX (Paris  
Ouest-Nanterre)

Quels sont les principaux facteurs de cette stagnation ?

**S. P. :** Lorsqu'on dit que l'écart des salaires est stable, on compare les salaires mensuels observés, sans les corriger du moindre effet lié aux différences dans la structure des emplois. Si l'on prend l'ensemble le plus large possible des salariés, quels que soient leur durée de travail, leur poste occupé, leur secteur d'emploi..., le salaire moyen des femmes est de l'ordre de 75 % du salaire moyen des hommes. Une partie de cette différence salariale s'explique aisément si l'on admet que les hiérarchies de salaires sont normales. Ainsi, comme un emploi moins qualifié rapporte moins, on peut estimer « normal » que les femmes, qui sont plus souvent que les hommes dans des emplois peu qualifiés, gagnent moins. De même, si l'on travaille moitié moins de temps qu'une autre personne sur le même poste de travail, il est normal de gagner deux fois moins pour un même taux horaire ; or, les temps partiels sont majoritairement occupés par des femmes.

Si l'on neutralise toutes ces différences structurelles observables (qualification de l'emploi, temps de travail, niveau d'éducation...), alors l'écart entre les salaires des femmes et des hommes, dit écart « ajusté », est beaucoup plus faible, de l'ordre de 9 %, selon les derniers calculs de la Dares, mais toujours au désavantage des femmes. Il est également quasiment constant sur la période.

**Dominique Meurs :** Ces 9 % d'écart persistant signifient que les femmes n'arrivent pas à être rémunérées au même prix que des hommes aux caractéristiques identiques. Cela peut venir de mécanismes non observés dans les statistiques, comme l'accès à des positions plus avantageuses dans l'entreprise à catégories socioprofessionnelles comparables, donc en partie lié à des phénomènes de discrimination. Mais soulignons que, même si l'on réussissait à éliminer cette inégalité salariale non expliquée, tout en conservant les différences structurelles observées entre hommes et femmes, il resterait encore de l'ordre de 15 % d'écart entre les salaires moyens des femmes et ceux des hommes attribuables à des différences observables. L'ampleur de l'inégalité des salaires en l'absence de discrimination demeurerait donc considérable.

Une inégalité est-elle plus acceptable parce qu'elle est attribuable à des facteurs identifiés ? Cela dépend de l'interprétation que l'on donne à ce qui est expliqué dans les différences de salaires. 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 de choix personnels ? Si le temps partiel est pris à l'initiative du salarié, s'agit-il d'un vrai choix (se dégager du temps pour soi) ou d'un arbitrage sous contrainte familiale ? Les autres différences de type d'emploi traduisent-elles des choix personnels ou sont-elles le reflet de normes sociales qui poussent encore les femmes plutôt vers les secteurs de l'éducation ou du social et les hommes vers les secteurs plutôt techniques ou scientifiques ?

**AU RYTHME ACTUEL,  
LA PARITÉ DES SALAIRES  
SERA ATTEINTE EN... 2105**

### Quel regard porter sur ces inégalités persistantes ?

**D. M. :** L'analyse de l'ensemble des facteurs de l'écart des salaires, c'est-à-dire des composantes de sa partie expliquée, permet de disposer du panorama le plus exhaustif possible des sources d'inégalités salariales, sans se prononcer sur leur caractère acceptable ou non. Nous avons ainsi montré l'importance des législations sur le temps de travail dans l'évolution de l'écart salarial <sup>[1]</sup>. Jusqu'en 1998, l'extension du temps partiel contribue à le creuser légèrement ; puis le passage aux 35 heures, en resserrant la différence des temps de travail moyens entre les hommes et les femmes, joue en sens inverse. La diminution du temps de travail moyen des hommes, bien plus souvent à temps plein, a en effet été légèrement plus forte que celle des femmes. Donc les temps de travail moyens (y compris le temps partiel) se sont resserrés.

Toutefois, ce qui ressort surtout de ce panorama sur une décennie, c'est cette stabilité étonnante de l'écart des 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, et les différences dans la structure des emplois par sexe semblent figées. ●

[1] Voir « L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ? », *Economie et statistique* n° 398-399, 2007.

**Propos recueillis par Louis Maurin**