

Femmes : existe-t-il un « plafond de mère » ?

17 novembre 2016



Quel est le poids du sexe, du statut parental ou du degré de féminisation des professions sur les niveaux de salaires ? C'est ce qu'ont cherché à savoir Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet [1] à partir de données sur les dix premières années de vie active d'individus sortis du système éducatif en 1998. Ils mettent en évidence l'existence d'un « plafond de mère » pour les femmes actives.

Premier constat : les inégalités de salaires entre hommes et femmes sont présentes dès le début de carrière. Après trois ans de vie active, les hommes ont un salaire moyen [2] de 18 % supérieur à celui des femmes (1 292 €, contre 1 098 €). Après dix ans, cet écart atteint 31 %.

Source : Cereq, enquête Génération 1998, interrogation 2008 Dupray et Moullet 2015

GRAPHIQUE

Deuxième constat : un père gagne en moyenne 40 % de plus qu'une mère après seulement trois ans de vie active, et 44 % de plus au bout de dix ans. De façon assez surprenante, la paternité constitue un net avantage salarial (les pères gagnent en moyenne davantage que les sans-enfant). Cela est dû au fait que *« les jeunes actifs devenus pères occupent plus souvent que les seconds un poste d'encadrement, après trois ans comme après dix ans de vie active, alors que, chez les femmes, la différence de situation est négligeable »* écrivent les auteurs. Chez ces dernières, ce sont à l'inverse celles qui ont des enfants qui sont lésées par rapport à leurs congénères. Il existe donc bien, sur le plan salarial, un véritable « plafond de mère », pour reprendre l'expression de Marlène Schiappa. Cette inégalité pères-mères s'explique d'abord, selon les auteurs, par l'importance du temps partiel chez ces dernières. Et ce, dès le début de carrière : après trois ans de carrière professionnelle, *« les jeunes mères sont 32 % à travailler à temps partiel, contre 4 % des jeunes pères et seulement 18 % des femmes sans enfant »*. Une situation que l'on retrouve quasi-inchangée après dix ans.

Profession féminisée = inégalités aggravées

Troisième constat : s'intéressant au degré de féminisation des professions, les deux auteurs relèvent que c'est dans les secteurs comptant plus de 80 % de femmes que les salaires sont globalement les plus bas. Dans ces secteurs, les hommes touchent, après dix ans de vie active, des salaires en moyenne inférieurs à 7 % à ceux des hommes exerçant dans des professions « masculines » (c'est-à-dire comptant plus de 70 % d'hommes) ou mixtes (entre 30 % et 70 % d'hommes), mais ils gardent un avantage salarial par rapport à leurs homologues femmes. Avantage que l'avancée dans la carrière ne fait qu'accroître.

Source : Cereq, enquête Génération 1998, interrogations 2001 et 2008 Dupray et Moullet 2015

GRAPHIQUE

Se penchant ensuite sur la situation des seuls parents, Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet montrent que le salaire des pères est insensible au degré de féminisation du métier qu'ils exercent. Ce n'est pas le cas du salaire des mères. Celles qui travaillent dans une profession « féminine » (comptant plus de 70 % de femmes) subissent un handicap salarial de 7,7 % par rapport à celles qui travaillent dans une profession masculine. Ces dernières ayant déjà, en moyenne, un salaire inférieur de 21 % à celui des pères travaillant dans ces mêmes professions... En ce qui concerne les actifs sans enfant, en revanche, *« l'incidence du fait d'être une femme s'estompe »* au bout de dix ans de carrière, selon les auteurs.

L'escalator de verre

Cette pénalité spécifique des mères dans les professions féminines pourrait notamment s'expliquer par un recours important au temps partiel (dans les professions féminines, 61 % des femmes travaillent à plein temps, contre 89 % des pères et 79 % des femmes sans enfant), signe d'un moindre investissement professionnel. Recours accru qui pourrait à son tour s'expliquer par des mécanismes d'« autosélection » qui, *« par choix ou par contrainte orienteraient des femmes, d'une part, vers des professions dont le salaire n'est pas le critère privilégié et, d'autre part, vers des professions ouvrant des possibilités accrues d'aménager leur temps de travail »*. Les mères dans les professions féminines sont d'ailleurs plus nombreuses que les autres à exprimer *« le souhait de rester le plus longtemps possible dans leur emploi »* et à indiquer que cet emploi leur permet de *« se réaliser tout à fait sur le plan professionnel »*. Les pères, eux, pourraient profiter, dans ces métiers féminins, de promotions plus rapides, phénomène que les Anglo-saxons qualifient d'« escalator de verre ».

L'enchevêtrement des inégalités

Cette étude, outre qu'elle met en évidence le rôle majeur des professions, montre que les inégalités de salaires entre hommes et femmes se jouent à différents niveaux, imbriqués comme des poupées russes. Les femmes gagnent moins que les hommes, mais au sein de ces catégories les pères gagnent beaucoup plus que les mères. Et parmi ces dernières, celles qui travaillent dans des professions féminisées sont pénalisées par rapport à celles qui travaillent dans des métiers mixtes ou masculins.

Extrait de *« Inégalités de salaires : la triple pénalité des femmes »*, Xavier Molénat, AlterEcoPlus, 7 octobre 2016.

[1] 'Le salaire moindre des femmes : une question d'individu ou de profession ??', Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet, *Travail et emploi*, n° 144, 2015/4

[2] Il s'agit de revenus nets, primes incluses, dans le secteur privé, tous temps de travail confondus.

Emplacement :

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

Adresse de cet article : <https://www.inequalitywatch.eu/Femmes-existe-t-il-un-plafond-de-mere>