

Paris, le 27 février 2020

Les maternités : principal frein à l'égalité professionnelle en France

La situation des femmes sur le marché du travail a connu une évolution radicale depuis les 50 dernières années. Celles-ci ont entièrement comblé leur retard sur les hommes en matière de capital humain (éducation et expérience), voire les ont dépassés en éducation. Malgré des lois de plus en plus précises sur l'impératif d'égalité professionnelle que doivent observer les employeurs, le décalage de rémunération reste toutefois très élevé et ne se résorbe que lentement : les femmes gagnent, en moyenne, 20 % de moins que les hommes. En s'appuyant sur le panel DADS-EDP*, Dominique Meurs, économiste à l'Université de Paris Nanterre et chercheuse associée à l'Ined et Pierre Pora, chargé d'études à l'Insee et chercheur affilié au CREST, montrent qu'après une maternité la participation des femmes au marché du travail, leur nombre d'heures travaillées et leur progression salariale se réduisent. C'est le principal frein à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) longtemps difficile d'accès pour les chercheurs, ont l'avantage d'être une source de données précise tant sur la composition de la rémunération que sur les durées travaillées et de fournir des informations depuis 1967, ce qui en fait la source avec l'historique le plus long sur les rémunérations.*

Une transformation de la situation des femmes sur le marché du travail depuis les années 70

En France depuis les années 1970, la hausse de la population active a été en grande partie tirée par la croissance de la participation des femmes au marché du travail. La part de ces dernières dans la population active est montée régulièrement, passant de 35 % avant 1970 à une quasi parité (49 %) atteinte en 2015. De plus, leur risque de chômage est devenu équivalent à celui des hommes depuis les années 2000. Cependant, la part des femmes parmi les salariés à temps complet monte à un rythme plus lent que parmi l'ensemble des salariés et n'atteint que 36% dans le secteur privé en fin de période.

Un décalage de rémunération qui reste très élevé

La convergence des comportements de participation au marché du travail n'a pas entraîné le mouvement net de rapprochement des rémunérations entre les femmes et les hommes auquel on aurait pu s'attendre. Avant 1970, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen (somme des revenus perçus dans une année, tous temps de travail confondus) des femmes était inférieur à 60 % du revenu salarial moyen des hommes, pour atteindre 73 % en 2015. Lorsque les rémunérations de tous les secteurs sont prises en compte, c'est-à-dire en incluant les revenus salariaux versés dans le secteur public, les inégalités entre femmes et hommes sont toutefois légèrement moins prononcées : 77 % en 2015. En ce qui concerne les plus hauts salaires, les écarts sont plus importants même s'ils se sont continûment réduits, notamment ces dernières années, reflétant une lente progression de la présence des femmes dans les postes les mieux rémunérés.

Les différences de capital humain n'expliquent plus les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Le « capital humain » est un terme économique regroupant l'éducation et l'expérience professionnelle, chacun de ces deux facteurs jouant positivement sur les rémunérations. De ce point de vue, les femmes ont

rattrapé puis dépassé les hommes. Ainsi, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes a un diplôme au moins égal au baccalauréat, dont les diplômés BAC+3 à partir des années 2000. L'expérience potentielle, mesurée par la différence entre l'âge d'un individu et une approximation de son âge à l'entrée sur le marché du travail basée sur son niveau de diplôme, est désormais pratiquement équivalente entre les femmes et les hommes. Au total, depuis les années 1980, ces différences de capital humain s'estompent, puis s'inversent. La part de l'écart salarial qui en résulte est donc de plus en plus faible, puis à partir de la fin des années 1990, s'inverse. Parmi les salariés à temps complet, le capital humain des femmes, mesuré par le diplôme et l'expérience potentielle, est devenu en moyenne plus élevé que celui des hommes. Ainsi les analyses économiques standard qui reposent sur une explication par les différences de capital humain, ne permettent plus de rendre compte des écarts salariaux constatés.

Les maternités : un frein à la convergence des salaires des femmes et des hommes

De façon générale, la naissance du premier enfant n'affecte pas le revenu salarial total des pères. En revanche, il n'en est pas de même pour les femmes. L'arrivée du premier enfant entraîne une chute relative du revenu salarial total de 40 % l'année zéro (cette chute inclut le temps passé en congé de maternité), et ensuite une pénalité durable de la rémunération annuelle totale de l'ordre de 30 %. Cette chute des revenus provient notamment de trois composantes : interruption de carrière, réduction durable des heures rémunérées et pénalisation en salaire horaire. Cette dernière apparaît plus tardivement, et peut s'interpréter comme la résultante d'une moindre présence au travail qui peut avoir des conséquences négatives sur les déroulements de carrière et les promotions. La pénalisation en salaire horaire se creuse au fil du temps pour aboutir à un écart d'environ 20 % en fin de période.

Une pénalisation plus forte pour les mères avec des bas salaires

L'arbitrage vie familiale/vie professionnelle ne se pose pas dans les mêmes termes selon le niveau de salaire et les perspectives de carrière. Le système institutionnel français joue aussi dans les choix professionnels après une naissance : la perspective d'un congé parental rémunéré dès le premier enfant à un montant forfaitaire un peu inférieur à 600 euros mensuels est plus attractive pour les salariées proches du Smic que pour celles qui sont mieux rémunérées ; réciproquement, le coût des gardes d'enfant est plus facile à assurer pour les hauts salaires. Ainsi la pénalité totale après une naissance est beaucoup plus sévère pour les bas salaires.

Pour en savoir plus :

Dominique Meurs et Pierre Pora, 2019, « *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités* », Économie et Statistique : 510-511-512 - 2019

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4253041?sommaire=4253159>

À propos de L'Ined :

L'Institut national d'études démographiques (Ined) est un organisme public de recherche spécialisé dans l'étude des populations, partenaire du monde universitaire et de la recherche aux niveaux national et international. L'institut a pour missions d'étudier les populations de la France et des pays étrangers, de diffuser largement les connaissances produites et d'apporter son concours à la formation à la recherche et par la recherche. Par une approche ouverte de la démographie, il mobilise un large éventail de disciplines comme l'économie, l'histoire, la géographie, la sociologie, l'anthropologie, la statistique, la biologie, l'épidémiologie. Fort de ses 10 unités de recherche et 1 unité mixte de service, il encourage les échanges et conduit de nombreux projets de recherche européens ou internationaux.

Contacts presse :

Courriel : service-presse@ined.fr

Gilles GARROUSTE – Chargé de communication institutionnelle- Tél. : +33 (0)1 56 06 57 04

Mathilde CHARPENTIER - Directrice de la communication - Tél. : +33 (0)1 56 06 57 28

Suivez-nous :  