



## LES MULTIPLES VISAGES DE L'INÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL

Dans le paysage complexe du monde du travail, les inégalités entre hommes et femmes se manifestent sous diverses formes, allant bien au-delà de la simple question salariale. Plafond de verre, interruptions de carrière, temps partiel... De multiples facteurs expliquent pourquoi, aujourd'hui encore, les femmes ne font pas face aux mêmes défis que les hommes dans leur carrière professionnelle. Décryptage.

### L'ÉCART SALARIAL : UN SYMPTÔME PERSISTANT D'INÉGALITÉ

Malgré des décennies de progrès<sup>1</sup>, **l'écart salarial entre hommes et femmes reste une réalité incontournable** dans de nombreux pays. Dans le détail, en France, l'Insee<sup>2</sup> révèle que, tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets rassemblés), les salaires féminins représentent en moyenne 75,6 % de ceux des hommes, **soit un écart de 24,4 %**.

Ce constat met en lumière la profondeur de l'inégalité salariale, mais aussi la complexité de ses origines. En effet, lorsqu'on examine les salaires à temps de travail égal, l'écart demeure significatif, **les femmes touchant 15,5 % de moins que les hommes**.

Ce qui démontre que le premier facteur explicatif des inégalités salariales découle principalement des différences de temps de travail. **Plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel, contre moins de 10 % des hommes**. Les heures supplémentaires, plus fréquemment effectuées par les hommes, accentuent encore cette différence.

Toutefois, même en comparant des postes équivalents, et **à temps de travail égal, un écart de 4,3 % persiste, suggérant l'existence de discriminations salariales subtiles**, ainsi que d'autres facteurs potentiellement défavorables aux femmes, comme les différences d'expérience, d'ancienneté dans l'entreprise ou de niveau de diplôme. Cette dernière mesure ne prend pas non plus en compte les inégalités structurelles profondes, qui peuvent expliquer le phénomène du plafond de verre.

1 Source : INSEE Références, paru le 03/03/2022.

2 Source : INSEE Focus n°292, paru le 07/03/2023.

## BRISER LE PLAFOND DE VERRE

Le plafond de verre demeure une réalité tenace pour les femmes et présente de multiples facettes. D'après les travaux du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de Sciences Po<sup>3</sup>, le plafond de verre est défini comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles ». Il est attribué à de nombreux facteurs tels que **les orientations scolaires genrées et la ségrégation verticale au travail**, où les femmes sont moins présentes dans des postes à responsabilité. **Les stéréotypes de genre et la maternité** sont également identifiés comme des obstacles majeurs, ce dernier étant un tournant où les inégalités s'accroissent, contrairement à la paternité qui semble bénéficier aux carrières des pères.

Si le plafond de verre désigne les barrières visibles et invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de direction, **l'escalator de verre, lui, évoque la progression plus rapide des hommes dans les secteurs dominés par les femmes**. Ces phénomènes contribuent à maintenir les inégalités de représentation et de pouvoir dans le monde du travail.

Enfin, **la ségrégation professionnelle par genre est une autre facette des inégalités de travail**. Les femmes sont souvent sur-représentées dans les secteurs moins rémunérateurs et sous-représentées dans les domaines techniques et de direction, ce qui renforce l'écart salarial et limite les opportunités de carrière.



3 Source : Le Monde, « Que sait-on du travail ? » : les raisons qui continuent de freiner l'égalité femmes-hommes, 25 septembre 2023.

## L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Face à ces inégalités persistantes, diverses initiatives ont été mises en place pour promouvoir l'égalité professionnelle. Parmi celles-ci, **l'index de l'égalité professionnelle se distingue comme un outil clé en France**. Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, cet index vise à **mesurer les écarts de rémunération entre les genres et à identifier les potentiels points de progression**.

### Les entreprises sont évaluées sur 100 points, selon plusieurs indicateurs<sup>4</sup>:

- > L'écart de rémunération femmes / hommes,
- > L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- > Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité,
- > La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations,
- > L'écart de répartition des promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Une fois calculées, la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant, doivent être :

- > Déclarées à l'inspection du travail (Dreets),
- > Communiquées au comité social et économique (CSE),
- > Publiées, de manière visible et lisible, sur le site Internet de l'entreprise.

4 Source : Bercy Infos, Déclarer son index de l'égalité professionnelle : êtes-vous concerné ? (27/02/2024).

Depuis 2022, en cas d'index inférieur à 85 points, **les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs**. Si l'index de l'égalité professionnelle est inférieur à 75 points, **l'entreprise doit adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage**. Enfin, en cas de non-publication de l'index, une entreprise peut se voir infliger **une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale**.

Ainsi, combattre les inégalités au travail est le fruit d'une approche multidimensionnelle, impliquant la législation, mais aussi, la communication et la sensibilisation. Les experts appellent à une évolution des mentalités : le partage équilibré des tâches domestiques ou l'instauration d'un congé paternité obligatoire et de même durée que celui des mères semble tout aussi important que la fin du secret salarial...

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

prevention@collecteam.fr

 collecteam

[www.collecteam.fr](http://www.collecteam.fr)

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064 45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances (liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR 4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09 Service réclamation : [reclamation@collecteam.fr](mailto:reclamation@collecteam.fr) - Crédit photo : Adobe Stock

