

R&DRH

EGALITE SALARIALE : AU-DELA DES IDEES REÇUES

Sur la situation dans les entreprises

ParT
10/03/2015

EGALITE SALARIALE : AU-DELA DES IDEES REÇUES, SUR LA SITUATION DANS LES ENTREPRISES

Par Pierre Triquet, Consultant, R&DRH (conseil en rémunération et développement des ressources humaines)

Les chiffres cités récemment par l'APEC font apparaître une inégalité globale entre les salaires des femmes et des hommes de l'ordre de 8,5% « toutes choses disponibles égales par ailleurs ». L'INSEE de son côté fait état d'écart de l'ordre de 16%. On commente généralement ces chiffres comme représentatifs à poste équivalent. Et l'interprétation de ces résultats laisse penser que les entreprises, petites grandes et moyennes, sont les responsables de la situation. C'est donc selon cette logique qu'une loi a instauré en 2006 de nouvelles obligations pour les entreprises en matière d'égalité salariale. Or nos propres études et constatations montrent qu'au sein d'une même entreprise, c'est globalement une situation d'égalité salariale qui prévaudrait à poste équivalent. Ce sont plutôt les structures sociales et culturelles qui conduisent femmes et hommes à se situer différemment dans les carrières, les secteurs d'emplois et au sein d'entreprises présentant telles ou telles caractéristiques, provoquant les différences de salaires constatées dans l'ensemble de la société.

En France, on observe un écart salarial entre les femmes et les hommes, de l'ordre de 8% à 16% selon les études

Mercredi 5 février, l'APEC a publié une étude faisant état de la persistance chez les cadres d'un écart de rémunération en défaveur des femmes, de l'ordre de 8,5%, « toutes choses disponibles égales par ailleurs ». Cette étude fait écho aux études de l'INSEE qui présentent un écart de l'ordre de 16% et une probable discrimination envers les femmes, à situation égale, de l'ordre de 5% à 6%¹. Les écarts entre les deux études s'expliquent en partie par la neutralisation par l'APEC des effets du temps partiel, par ailleurs moindre chez les cadres.

Cette information est intéressante dans la mesure où elle donne une bonne idée de la situation d'ensemble de la société française, mais elle peut laisser penser que la situation est identique dans les entreprises. C'est d'ailleurs dans les entreprises que le législateur a porté la contrainte, avec obligation de négocier sur l'égalité, et l'obligation de plan d'action et de progrès, notamment en matière salariale.

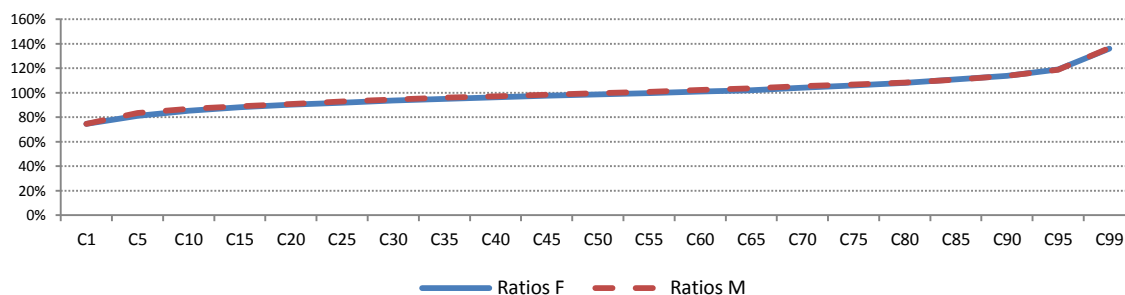
Or, à responsabilités égales, c'est globalement une situation d'égalité salariale qui règne dans les entreprises moyennes, grandes ou très grandes.

De façon systématique, les études, basées sur des méthodes statistiques multi critères, que nous avons réalisées en entreprise ont démontré une égalité ou des écarts non significatifs de discrimination. Et il semble que ce soit globalement le cas dans les entreprises, moyennes ou grandes. Nous avons aussi pu constater des situations où les entreprises, démunies sur le plan de l'analyse statistique, se croyaient dans l'exigence de corriger des écarts sans que ceux-ci soient de nature discriminatoire.

Illustration : à titre d'exemple, un cas réel de représentation en courbe de distribution des deux populations réalisée selon un modèle statistique multi critères, qui permet de visualiser instantanément les situations comparées. Que les courbes « s'épousent », et c'est l'égalité qui est constatée ; que les courbes « se séparent » et elles indiqueraient un écart à analyser, potentiellement discriminatoire.

¹ Les chercheurs de l'INSEE estiment à 5 ou 6% l'écart correspondant à une probable discrimination envers les femmes, valeur qui se rapproche de celle de l'APEC.

Distribution des ratios salariaux moyens F et M
Des courbes qui "s'épousent"



Cas réel, entreprise industrielle et commerciale de 1 500 salariés, 58% F / 42% M, données 2014, représentation des centiles statistiques, exclusion des valeurs mini et maxi, 98% des salariés traités

Certains écarts critiques restent néanmoins une réalité, avec leurs conséquences sur la rémunération, sans que l'on puisse nécessairement parler de discrimination.

C'est notamment un fait avéré que les femmes sont moins présentes que les hommes à mesure que l'on s'approche du sommet des hiérarchies, phénomène appelé « plafond de verre ». De multiples raisons peuvent expliquer cette situation, qui ne relèvent pas de la discrimination. Par exemple, le fait pour une grande entreprise d'exiger des membres de son comité exécutif à la fois une connaissance approfondie du métier (et donc éventuellement d'être ingénieur) et d'avoir démontré des capacités à l'international (expatriations multiples) conduit objectivement à rendre difficile la présence de femmes dans cette instance. Ces deux critères de carrière sont discriminants mais s'agit-il pour autant de « discrimination » envers les femmes ? Sur ces points, la réalité change (les femmes sont de plus en plus souvent ingénier(e)s, elles réussissent quelquefois à emmener leur conjoint en expatriation) mais lentement. Bien sûr d'autres phénomènes existent, moins facilement objectivables et qui limitent l'accès des femmes à ces postes.

Sur un autre plan, les métiers de l'informatique restent aujourd'hui globalement entre +5% et +10% mieux rémunérés, à responsabilités égales, que les autres métiers de l'entreprise. Or les femmes n'y sont présentes que pour 20% des effectifs (donnée panel APEC, non représentatif) et dans la réalité des entreprises le plus souvent bien moins que cela. L'arrivée des femmes dans le métier informatique réduira en partie l'écart global.

Les entreprises sont confrontées à un paradoxe : elles sont responsables de la correction des écarts de rémunération alors que ces écarts relèvent de phénomènes sociaux globaux, qui leur sont extérieurs.

L'idée communément admise est que, à poste égal, donc au sein de leur entreprise, les femmes font l'objet de discriminations et reçoivent moins que les hommes. Cette idée semble fautive à ceux qui analysent de près les situations concrètes dans les entreprises. A poste égal, dans la même entreprise, pour l'ensemble des études fines auxquelles nous avons eu accès², c'est l'égalité qui prévaut entre les femmes et les hommes.

C'est au nom d'une inégalité réelle, mais au final sans doute en bonne part à tort, que les entreprises ont été soumises à de nouvelles obligations. Reconnaissons simplement que ces accords et ces plans, d'égalité professionnelle et non pas seulement salariale, ont l'avantage de poser la question de la carrière des femmes, de leur accès aux postes à responsabilité, des conditions de travail que les entreprises proposent ou imposent et qui peuvent créer de réelles difficultés pour les femmes, lesquelles exercent encore le plus de responsabilités au sein de la famille.

² Cet article est basé sur une quinzaine d'études statistiques approfondies, réalisées dans différents secteurs, pour des entreprises avec un effectif compris entre 200 et 2 500 salariés : chimie, pharmacie, logement social, logistique, grande consommation, services aux entreprises ...