

Projet du
Ministère de la Promotion Féminine

«L'Égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique»

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE

Projet réalisé dans le cadre de la stratégie communautaire
en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)
et subventionné par la Commission Européenne



**Projet du
Ministère de la Promotion Féminine**

**«L'Égalité de salaire,
défi du développement
démocratique et économique»**

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE

Synthèse de l'étude quantitative
réalisée par le CEPS / INSTEAD
Blandine LEJEALLE

2002

Les informations contenues dans la présente publication (ou dans d'autres documents)
ne reflètent pas nécessairement l'avis ou le point de vue de la Commission européenne.

Edité par et disponible au

Ministère de la Promotion Féminine
L-2921 Luxembourg
Tél.: 478 58 14
Fax: 24 18 86
www.mpf.lu
e-mail: promotionfeminine@mpf.etat.lu

ISBN 2-919876-49-X

Synthèse de l'étude quantitative

S O M M A I R E

Les écarts de salaire entre hommes et femmes	5
I) L'écart salarial entre hommes et femmes	5
1. Ecart de salaire d'origine structurelle	6
2. Ecart de salaire inexpliqué	7
II) Les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes	9
1. Le niveau de formation et l'orientation scolaire	9
2. La spécialisation professionnelle, sectorielle, hiérarchique et liée à la durée du temps de travail	11
3. Les interruptions de carrière	12
III) Conclusion	13

Les écarts de salaire entre hommes et femmes

Synthèse

Dans le cadre de la Stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le Ministère de la Promotion Féminine a mené entre novembre 2001 et décembre 2002 le projet "L'égalité de salaire entre les femmes et les hommes, défi du développement démocratique et économique". Le projet a prévu une étude quantitative sur les écarts de salaire entre hommes et femmes au Luxembourg, réalisée par le CEPS/Instead (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development). En voici les principaux résultats.

L'étude se propose, dans un premier temps, de quantifier l'écart salarial entre hommes et femmes et, dans un second temps, d'en expliquer les causes.

Une telle étude a déjà pu être réalisée en 1995 à partir d'une enquête européenne, l'Enquête sur la Structure des Salaires. L'analyse a été reproduite à partir d'un panel de ménages représentatif des ménages résidant sur le territoire luxembourgeois et concernant l'année 2000. C'est l'objet de la première partie de ce document. La seconde partie de cette étude permet plus particulièrement de mettre en évidence les causes d'origine structurelle de l'écart salarial entre hommes et femmes : les différences de niveau de formation et d'orientation scolaire, les différences professionnelles, sectorielles, hiérarchiques et liées au temps de travail ainsi que les différences de durée de carrière.

I) L'écart salarial entre hommes et femmes

Il est constaté que les femmes perçoivent des salaires inférieurs aux hommes. La mesure de l'écart de salaire entre hommes et femmes permet de dégager deux composantes de nature différente :

- Il existe un écart lié aux **différences de structure de l'emploi féminin et masculin** ; par exemple, les femmes perçoivent, en moyenne, des salaires inférieurs à ceux des hommes parce qu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois moins bien placés dans la hiérarchie des professions et donc des rémunérations.
- Par ailleurs, il existe un **écart inexpliqué** par toutes les autres caractéristiques individuelles du salarié et qui reste lié au fait d'être une femme.

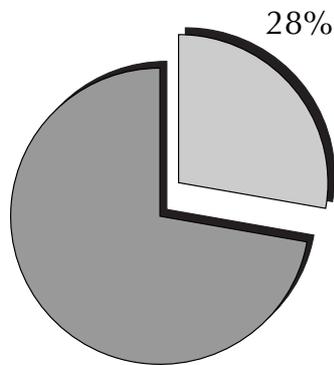
L'écart "expliqué par des différences de structure" ne doit pas s'entendre comme un écart exempt de discrimination envers les femmes puisque l'effet discriminatoire peut résider en amont, par exemple, dans l'accès à la formation initiale ou continue, au marché du travail, aux postes à responsabilité, etc.

En 1995, d'après l'Enquête sur la Structure des Salaires du STATEC (Service Central de la Statistique et des Etudes Economiques), les différences salariales, mesurées à partir du salaire horaire, entre hommes et femmes sont, en moyenne, de 15%. Autrement dit, avant prise en compte des effets de structure de l'emploi féminin et masculin, l'écart salarial moyen horaire entre hommes et femmes est de 15%. Après leur prise en compte, il est de 11%.

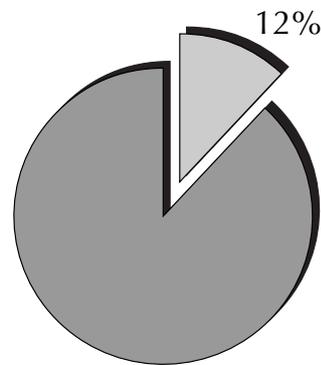
En 2000, d'après les données du panel du CEPS/Instead, sur l'ensemble des salariés, on constate un écart salarial horaire moyen de 28% entre hommes et femmes. Les différences structurelles de l'emploi féminin et masculin s'élevant à 16%, il reste 12% de différences inexpliquées, lorsque les caractéristiques d'emploi, individuelles et d'entreprise sont identiques.

Ecart de salaire entre hommes et femmes en 2000

**Avant prise en compte
des effets de structure**



**Après prise en compte
des effets de structure**



Source : Panel Socio-Economique "Liewen zu Lëtzebuerg" – 2000 – CEPS/Instead

Si le total des écarts de salaire entre hommes et femmes représente 100%, on peut le décomposer en deux parties, il est :

d'origine **structurelle** pour environ 60%

et **inexpliqué** pour environ 40%.

1) Ecart de salaire d'origine structurelle

Parmi **les différences de salaire d'origine structurelle**, on distingue les raisons suivantes :

- Plus de 40% s'expliquent par la **profession** occupée : si les femmes sont moins bien payées, en moyenne, que les hommes, c'est parce qu'elles occupent des postes moins bien placés dans la hiérarchie des professions et donc des rémunérations. Si les femmes exerçaient les mêmes professions que les hommes, cela permettrait de réduire l'écart de salaire structurel constaté de 40%.
- Un tiers s'explique par les différences de **durées de carrière** : les interruptions de carrière des femmes pénalisent leur niveau de rémunération.
- 7% des différences s'expliquent par **l'ancienneté dans l'entreprise** ; il n'y a pas que l'expérience professionnelle totale qui est valorisée dans la fixation du niveau des salaires, mais également la fidélité à l'entreprise dans laquelle on travaille ; et sur ce point, les femmes sont également, en moyenne, moins fidèles à leur entreprise que les hommes.
- La prise en compte du **niveau de formation** permet de réduire l'écart de salaire entre hommes et femmes. Bien qu'aujourd'hui les femmes disposent d'un niveau de diplôme équivalent à celui des hommes, il existe certaines femmes qui sont moins diplômées que les hommes et ceci explique une partie de la sous-rémunération des emplois féminins (environ 6%). Si l'effet des différences de niveau de formation sur la fixation du niveau des salaires semble faible, c'est en grande partie parce qu'il est déjà exprimé dans le type de profession exercé. En effet, le niveau de formation et le métier exercé sont fortement dépendants.

- Le fait que l'on travaille dans le **secteur public** ou dans le secteur privé explique 4% de l'ensemble des différences. En effet, les femmes sont plus souvent employées que les hommes dans le secteur privé qui, par ailleurs, rémunère globalement moins bien que le secteur public.
- La **taille de l'entreprise** contribue également pour 4% à baisser l'écart salarial résiduel, car les femmes sont moins souvent employées dans les grandes entreprises qui sont, par ailleurs, les plus généreuses avec leurs salariés.

2) Ecart de salaire inexpliqué

En ce qui concerne l'**écart inexpliqué**, on peut avancer quelques hypothèses quant à son contenu :

- **Un manque de précision** dans la description des postes, des fonctions et des profils crée une erreur de mesure.
- Par ailleurs, les femmes ont intrinsèquement **un comportement différent** des hommes face à un employeur. Elles ont des prétentions salariales inférieures à celles des hommes puisqu'en moyenne, ce que l'on appelle le salaire de réserve, c'est-à-dire le salaire à partir duquel un individu qui n'a pas d'emploi accepterait de travailler, est, pour une durée de travail donnée de 40 heures, nettement inférieur pour les femmes. En moyenne, l'estimation du salaire minimum à partir duquel une femme accepterait de travailler représente 76% de celle d'un homme. En situation d'embauche, cette sous-estimation de la part des femmes limite sans doute la négociation salariale et, par conséquent, la fixation du niveau de rémunération.
- Enfin, il existe sans doute une part de **discrimination salariale directe** envers les femmes dont l'ampleur est difficilement estimable.

2.1 Les écarts de salaire inexpliqués par groupe de professions

Sachant que le type de métier exercé est l'élément qui est à l'origine de la plus grande part des différences de salaire observées entre hommes et femmes, on a reproduit cette analyse pour chaque grand groupe de professions.

On observe un écart inexpliqué relativement "peu élevé", voire non significatif, pour :

- d'un côté, une partie des professions dites supérieures : les professions intellectuelles et scientifiques (écart non significatif) et les professions intermédiaires ;
- et, d'un autre côté, les professions fortement féminisées : les employés de type administratif (écart non significatif) et le personnel de services et de vente.

Mais il reste des écarts importants pour :

- d'un côté, les professions peu féminisées : les ouvriers qualifiés et les cadres supérieurs ou dirigeants d'entreprises ;
- et, d'un autre côté, les professions peu qualifiées : les employés et ouvriers non qualifiés.

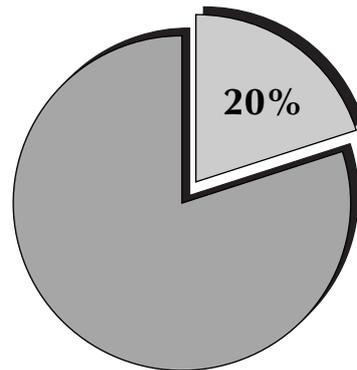
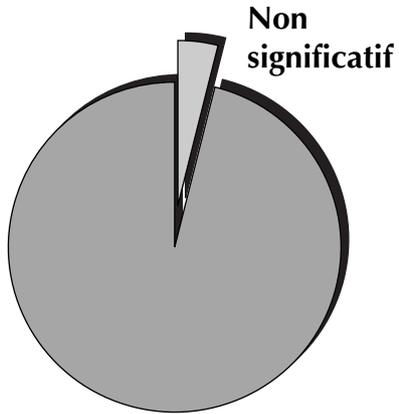
Ecarts de salaire inexpliqués par groupe de professions en 2000

**Ecarts inexpliqués
les plus faibles**

**Ecarts inexpliqués
les plus élevés**

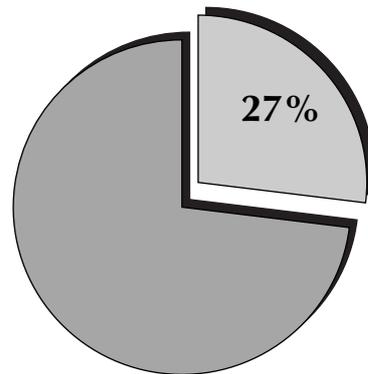
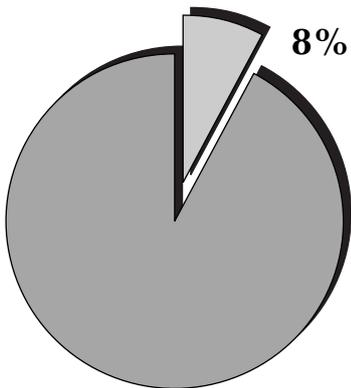
**Professions intellectuelles et scientifiques
et employés de type administratif**

**Cadres supérieurs
ou dirigeants, gérants**



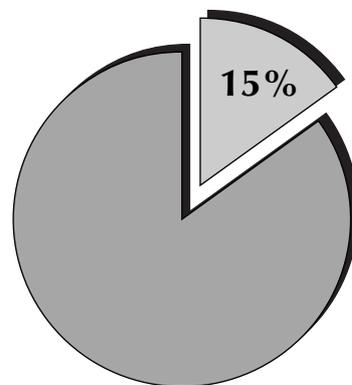
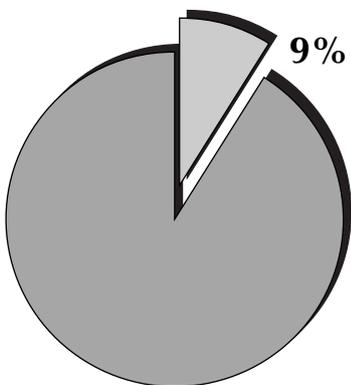
Professions intermédiaires

Ouvriers qualifiés



Personnel de services et de vente

Employés et ouvriers non qualifiés



2.2 Les écarts de salaire inexpliqués par groupe d'âge

Sachant que la durée de l'expérience professionnelle est le deuxième facteur le plus important dans l'explication des différences salariales observées entre hommes et femmes, on a reproduit cette analyse sur des populations pour lesquelles on peut supposer qu'il n'y a pas de différence liée à la durée de l'expérience professionnelle.

- Chez les salariés de moins de 30 ans, les écarts de salaire sont certes plus faibles que dans l'ensemble de la population mais ils persistent, même après prise en compte des effets de structure (environ 8% d'écart avant et après prise en compte des effets de structure). En fait, les structures de l'emploi féminin et masculin des salariés de moins de 30 ans étant relativement semblables, il n'y a pas d'impact apparent de cette neutralisation.
- Chez les salariés de plus de 40 ans n'ayant connu aucune interruption de carrière, l'écart résiduel persiste également puisque l'on part d'un écart moyen de 33% avant prise en compte des effets de structure pour aboutir à un écart de 9% après neutralisation. L'écart moyen est relativement élevé, car les femmes de plus de 40 ans ont un déficit de formation plus important que les jeunes femmes par rapport aux hommes. L'écart résiduel est semblable à celui observé sur l'ensemble de la population.

II) Les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes

Parmi les raisons des différences de salaire d'origine structurelle entre hommes et femmes, on retiendra tout particulièrement les points suivants :

- 1) le niveau de formation et l'orientation scolaire,
- 2) la spécialisation professionnelle, sectorielle, hiérarchique et liée à la durée hebdomadaire du temps de travail,
- 3) les durées de carrière.

Quel que soit le domaine dans lequel il serait nécessaire de mettre en place des mesures favorisant la convergence des comportements entre hommes et femmes, un **changement des mentalités** semble nécessaire. Il est transversal à tous les thèmes présentés :

- Les femmes ne pourront accéder aux mêmes emplois que les hommes qu'à partir du moment où elles auront les mêmes types et niveaux de diplômes. Comment amener les jeunes filles à suivre les mêmes filières de formation que les jeunes hommes et à sortir des carcans de formation bien souvent imposés à leurs mères ?

Accéder à des postes à responsabilité, c'est changer la vision que l'on a des rôles masculins et féminins au sein de l'entreprise. Comment faire accepter des femmes à la tête d'entreprises dont l'effectif est essentiellement masculin et/ou dans lesquelles l'activité revêt encore aujourd'hui une forte connotation masculine ?

Les interruptions de carrière pénalisent fortement les rémunérations des femmes qui en sont les principales "bénéficiaires". Comment inciter les hommes à bénéficier, comme elles, des mesures d'interruption d'activité professionnelle ?

1) Le niveau de formation et l'orientation scolaire

Améliorer le niveau de formation et l'orientation scolaire des femmes, c'est déjà, en partie, améliorer leur position dans la hiérarchie des professions. S'il est courant d'entendre dire et de constater que les femmes ont aujourd'hui un niveau de formation équivalent à celui des hommes, il faut souligner la présence de deux critères de taille à ce constat positif :

- d'une part, cette accession est encore récente : aujourd'hui, certaines femmes en âge d'activité n'ont pas un niveau de formation équivalent à celui des hommes de leur génération ; et si elles l'ont eu, celui-ci a souvent été déprécié en cas d'interruption d'activité ;

- d'autre part, si les qualifications obtenues par les jeunes filles et les jeunes hommes semblent être de niveau équivalent, elles n'ont pas toujours la même valeur sur le marché du travail car, à niveau équivalent, les jeunes filles s'orientent encore massivement vers des filières et des activités moins rémunératrices.

1.1 Un niveau de formation globalement inférieur à celui des hommes, mais pas pour les jeunes femmes

Globalement, le niveau de formation des femmes est encore inférieur à celui des hommes. Les différences de niveau de formation entre hommes et femmes ne sont toutefois pas très élevées et le détail par groupes d'âges montre un net rapprochement pour les générations les plus récentes. Concernant les jeunes de 25 à 34 ans, pour lesquels on peut supposer sans trop d'erreur qu'ils sont sortis du système scolaire, la similitude des profils de formation est frappante. A partir de 35 ans, les différences apparaissent et plus encore au-delà de 45 ans.

Le niveau de compétence des individus ne se mesure pas exclusivement par le niveau de formation initiale. Bien que celui-ci soit très déterminant dans l'accès et le positionnement futur dans l'échelle hiérarchique des professions, il existe d'autres facteurs dont il est tenu compte sur le marché de l'emploi. Par exemple, le suivi de cours de formation continue, les capacités linguistiques ou l'aptitude à utiliser un ordinateur peuvent justifier des différences de salaire à niveau de formation initiale identique.

1.2 Une participation équivalente aux cours de formation continue

Les femmes, lorsqu'elles exercent une activité professionnelle, ne participent pas moins que les hommes aux actions de formation continue. Si, en apparence la participation à la formation continue est plus faible pour les femmes, c'est parce que les femmes disposent globalement d'un niveau de formation initiale inférieur. En fait, c'est une fois que les femmes se retirent du marché du travail que les difficultés d'accéder à la formation professionnelle continue apparaissent.

1.3 Des capacités linguistiques similaires

Concernant les capacités linguistiques et notamment les aptitudes à parler, comprendre et écrire certaines langues, les femmes sont tout aussi bien armées que les hommes. Concernant le luxembourgeois, l'allemand et le français les différences entre hommes et femmes sont faibles. Concernant la langue anglaise, les capacités des hommes sont légèrement supérieures à celles des femmes.

1.4 Peu de différences dans l'utilisation d'un ordinateur

Il existe peu de différences dans l'utilisation d'un ordinateur entre hommes et femmes exerçant une activité professionnelle. Les différences demeurent entre hommes et femmes sur l'ensemble de la population mais pas sur la sous-population des actifs.

1.5 Une orientation scolaire stéréotypée dans certaines filières

Concernant l'orientation scolaire des jeunes gens, les spécialisations sont fortes. Dans l'enseignement supérieur, certaines données disponibles montrent une forte sous-représentation des jeunes femmes dans les filières techniques. La participation des jeunes femmes aux cours dispensés par l'Institut Supérieur Technique reste faible. A l'opposé, les statistiques de l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP) montrent une forte surreprésentation des étudiantes. Les femmes sont de moins en moins nombreuses parmi les enseignants au fur et à mesure que l'on avance dans le cursus des études. Aux postes de direction dans l'enseignement post-primaire, on ne compte pas plus de 13% de femmes en 2000.

1.6 Un apprentissage très spécialisé

L'apprentissage marque également une forte spécialisation. Quelles que soient les données de la Chambre des Métiers ou de la Chambre des Employés Privés, les métiers techniques et industriels attirent davantage les jeunes hommes alors que les filières d'apprentissage des métiers du commerce, des services, de la mode et de l'hygiène sont plus fréquentées par les jeunes filles.

1.7 Des taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires plus élevés pour les jeunes filles

Les jeunes filles réussissent aussi bien que les jeunes hommes dans leurs études. Les données disponibles quant aux taux de réussite montrent qu'elles réussissent même mieux en ce qui concerne l'examen de fin d'études secondaires. D'une part, les filles sont plus nombreuses que les garçons à s'y présenter et, d'autre part, elles réussissent mieux cet examen que les garçons.

1.8 Les stéréotypes sur l'éducation des filles

Que les filles puissent suivre le même enseignement que les garçons est, aujourd'hui, une évidence qui ne l'était pas il y a encore quelques années. Interrogées sur leur scolarité, près de la moitié des femmes de moins de 66 ans a répondu ne pas avoir pu suivre les études qu'elles voulaient. Les raisons de cette situation sont multiples et bien souvent stéréotypées : le manque de moyens financiers, les traditions des campagnes, les traditions spécifiques envers les filles, la priorité aux frères ou les études forcées dans un domaine non désiré. Même si, aujourd'hui, la grande majorité des femmes pense que faire des études et apprendre un métier est tout aussi important pour les filles que pour les garçons, les stéréotypes contraires sur la question demeurent : 20% des femmes de moins de 66 ans pensent que ce n'est pas aussi important pour les filles que pour les garçons. Adhèrent plus fréquemment à cette idée les femmes ayant les plus faibles niveaux de formation, les professions les moins qualifiées ainsi que les femmes sans activité professionnelle.

2) La spécialisation professionnelle, sectorielle, hiérarchique et liée à la durée du temps de travail

Les différences de salaire observées entre hommes et femmes sont largement tributaires de la position respective des uns et des autres dans l'emploi et dans les entreprises. Cette partie a pour objectif de montrer les spécificités de l'emploi féminin par rapport à l'emploi masculin sur les points suivants :

- les professions exercées
- les positions hiérarchiques au sein des entreprises
- les secteurs d'activité des entreprises
- les durées hebdomadaires de travail.

2.1 Des taux d'activité et des professions en relation avec le niveau de formation

Le lien qui existe entre le niveau de formation et l'accès au marché du travail, puis avec le type de poste et le niveau hiérarchique occupé, est très fort et montre l'importance du niveau de formation initiale. D'une part, les individus ayant les niveaux de formation les plus faibles sont les premiers à être exclus du marché du travail. D'autre part, une fois sur le marché du travail, les salariés ayant les niveaux de formation les plus élevés sont globalement les mieux placés dans l'échelle hiérarchique des professions. Or, à niveau de formation équivalent, on observe, de par les préférences féminines ou masculines pour tel ou tel type de métier, des orientations et spécialisations différentes à l'origine de niveaux de rémunération différents. C'est tout l'objet du débat sur la classification des fonctions dans les entreprises. A niveau de formation équivalent, les femmes optent pour des professions moins bien classées dans la classification des fonctions et, par conséquent, moins bien rémunérées. Une refonte de ces classifications, voire la mise en place d'une classification souvent inexistante dans les entreprises, permettrait de réduire cet écart inobservé dans les statistiques¹.

2.2 Des femmes sous-représentées dans la prise de décision au sein des entreprises

Au sein des entreprises, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de décision par rapport à leurs effectifs salariés. Cette sous-représentation est particulièrement marquée dans les conseils d'administration, à la direction des entreprises, dans les postes de "prise de décision" et au sein des délégations du personnel. Au sein des conseils d'administration, les femmes représentent 16% des membres des conseils d'administration, alors qu'elles représentent 33% des effectifs totaux des entreprises ayant un conseil d'administration. A la direction des entreprises, 16% des chefs d'entreprise de moins de 15 salariés sont des femmes alors qu'elles représentent 40% des effectifs ; 11% des chefs d'entreprise de plus de 15 salariés sont des femmes alors qu'elles représentent 33% des effectifs.

¹ En effet, cet écart n'est pas pris en compte dans la mesure des écarts de salaire de cette étude et dans la plupart des études concernant les écarts entre hommes et femmes puisque les comparaisons de salaire sont réalisées pour des groupes de professions équivalents.

2.3 Une concentration sectorielle encore plus que professionnelle

Fortement lié à la profession exercée, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle les salariés travaillent, révèle une prédominance des femmes pour le secteur des services et une forte absence dans l'industrie. Les effectifs féminins sont particulièrement élevés dans le secteur du commerce, de l'intermédiation financière, dans les services aux entreprises, l'administration publique, la santé, l'éducation et les services domestiques. Les femmes sont bien représentées dans le secteur de l'intermédiation financière.

2.4 Un temps partiel choisi et non forcé

Le travail à temps partiel est une autre caractéristique importante de l'emploi féminin. Il représente un emploi féminin sur quatre contre moins de 2% des emplois masculins. Plus de neuf emplois à temps partiel sur dix sont occupés par des femmes. Au Luxembourg, le travail à temps partiel semble librement choisi et non contraint comme cela peut être le cas dans d'autres pays européens. Le choix d'un travail à temps partiel ne résulte pas d'un déficit de postes à temps plein. Les actifs sont globalement satisfaits de leurs heures de travail. La durée du temps de travail n'est pas en soi un facteur de sous-rémunération car, à travail égal, il existe très peu de différence de rémunération horaire entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. Cependant, les emplois à temps partiel sont plus fréquents dans les emplois peu qualifiés et beaucoup plus rares dans les postes à responsabilité. Par conséquent, les emplois à temps partiel sont, en moyenne, moins bien rémunérés que les emplois à temps complet. La rareté des postes à temps partiel dans les emplois à responsabilité risque de conduire certaines femmes à freiner leur carrière professionnelle pour pouvoir bénéficier d'une réduction du temps de travail.

3) Les interruptions de carrière

Une des causes principales des écarts de salaire moyens entre hommes et femmes réside dans les différences de durée de carrière. Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité professionnelle, ce qui pénalise l'évolution de leur salaire alors que les hommes continuent de bénéficier des augmentations régulières liées à l'ancienneté dans la carrière, mais aussi à l'ancienneté dans l'entreprise. La garde des enfants, les soins et aides à des parents âgés et les tâches domestiques sont autant de raisons à l'origine des interruptions de carrière des femmes.

3.1 Des interruptions de carrière pour l'éducation des enfants

L'interruption d'activité professionnelle pour les enfants, suite à la maternité ou, un peu plus tard, pour leur éducation, est la plus courante. En deuxième cause d'interruption vient le mariage. Toutefois, selon les générations, les raisons des interruptions évoluent. Le mariage n'est plus une cause d'interruption. Pour les plus jeunes générations, des raisons d'ordre professionnel se profilent : on observe un peu plus d'arrêts pour cause de licenciement, de reprise d'une formation et de déménagement. Mais les raisons d'ordre familial (éducation des enfants) demeurent.

3.2 Le congé parental, une mesure peu utilisée par les hommes

Le congé parental, récemment introduit, est une mesure peu prise par les hommes. Près de neuf congés parentaux sur dix ont été pris par les femmes. Les niveaux de salaire jouent un rôle évident dans les choix masculins puisque plus le niveau de salaire diminue, plus ils se déclarent favorables à la prise personnelle du congé parental. En revanche, chez les femmes, le niveau de salaire ne semble pas déterminant. Les interruptions pour l'éducation des enfants resteront d'actualité puisque la prise du congé parental par des personnes actives concernées, c'est-à-dire envisageant d'avoir des enfants, serait l'intention d'environ sept femmes actives sur dix contre trois hommes actifs sur dix, si l'occasion se présentait.

3.3 Des femmes plus souvent disponibles pour l'aide et les soins à autrui

Les femmes sont plus souvent disponibles pour l'aide et les soins à autrui. Pas véritablement un élément déclencheur d'interruption de carrière, la charge des parents constitue surtout un frein à la reprise pour celles qui désirent réintégrer le marché du travail. Elles s'investissent davantage que les hommes dans l'aide et les soins à autrui, que ce soit la famille, les voisins ou autres connaissances alors que les hommes s'engagent plus facilement dans le travail bénévole associatif.

3.4 Un partage des tâches domestiques pas très équilibré

Le partage des tâches domestiques n'est pas très équilibré au sein des couples. D'une façon générale, les femmes sont encore rarement aidées par leur conjoint pour effectuer les tâches domestiques ; elles sont très peu aidées pour la vaisselle, la lessive, le repassage mais un peu plus pour les tâches administratives, les courses et l'entretien général de la maison (y compris le bricolage et le jardinage). Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les femmes actives avec enfants soient les plus aidées par leur conjoint, ce sont, en fait, les femmes actives mais sans enfant qui le sont le plus. Il s'agit peut-être d'un effet de génération, d'un changement de mentalité pour les plus jeunes puisque les jeunes hommes semblent ouverts à un partage plus équilibré des tâches. Or, lorsqu'un enfant supplémentaire apparaît dans le ménage, l'augmentation du travail domestique est à la charge de la femme, même si elle est active.

III) Conclusion

Les jeunes femmes ayant suivi des études pour exercer un métier à l'image de leurs homologues masculins ne veulent pas sacrifier leurs acquis sur le plan professionnel. C'est pourquoi la mise en place de mesures permettant une **meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle est essentielle, tant pour les hommes que pour les femmes**. Les entreprises devraient changer leurs idées reçues par rapport au fait que les postes à responsabilité ne peuvent s'effectuer qu'à temps plein.

Les propositions de nouvelles formes de travail ou d'instruments de conciliation ne doivent pas devenir des mesures spécifiques à l'un ou l'autre des deux sexes. Elles doivent permettre, au sein des ménages, la mise en place d'une **répartition équitable des temps domestique, familial et professionnel entre les femmes et les hommes**.

Il s'agit également **d'abandonner les stéréotypes** attribués aux femmes par la société en général et notamment les stéréotypes tenaces quand à l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes femmes.

Pour parvenir à atteindre l'objectif de l'égalité salariale, il importe que la politique des ressources humaines s'oriente vers une **définition plus fine des profils professionnels des salariés** (type de poste, tâches effectuées, niveau de responsabilité, degré de supervision, secteur occupé, expérience acquise, etc.) et donc une mesure plus proche des salaires réels pour des postes parfaitement équivalents. Ceci met en évidence l'intérêt, pour une entreprise soucieuse de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes, d'adopter un système analytique d'évaluation et de classification des fonctions.

