



Ministère fédéral  
de la Famille, des Personnes âgées,  
de la Femme et de la Jeunesse

**Sinus Sociovision**

# Inégalité de rémunération

– en venir bout ensemble



**Sondage représentatif**



Egalité

# *In*égalité de rémunération – en venir à bout ensemble

## Sondage représentatif

### **Mentions légales**

Donneur d'ordre

Ministère de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ)

Institut contracté et  
exécutant

Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg

Direction de projet (Sinus)

Dr. Carsten Wippermann

Auteurs (Sinus)

Dr. Carsten Wippermann,  
Heide Möller-Slawinski,  
Katja Wippermann,  
Dr. Marc Calmbach

## Contenu

<b>I. Toile de fond et questions de la recherche</b> .....	4
1.1 Ecart salarial en Allemagne.....	5
1.2 Compte-rendu de l'étude qualitative du Ministère de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse concernant l'égalité salariale .....	7
<b>II. Attitude concernant l'inégalité salariale</b> .....	11
2.1 Les Allemands réclament l'égalité salariale de façon unanime.....	11
2.2 Mais les Allemands sont d'accord: pour un même travail, les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes .....	11
2.3 L'indignation concernant l'inégalité salariale est grande .....	12
2.4 La population voit une nécessité d'action urgente concernant la production d'égalité salariale .....	13
2.5 L'inégalité salariale n'a pas sa place dans une société moderne .....	15
<b>III. Causes de l'inégalité salariale</b> .....	16
3.1 L'éducation et le soin apporté aux enfants comme premières causes de l'inégalité salariale et de possibilités d'avancement moins bonnes.....	16
3.2 Un écart clair entre les sexes dans l'évaluation des possibilités professionnelles d'avancement et dans l'estimation de la „difficulté de négociations“ propres.....	17
3.3 La politique et les employeurs se préoccupent insuffisamment du problème.....	20
<b>IV. Acteurs responsables dans la lutte contre l'inégalité salariale</b> .....	23
4.1 Une claire demande d'action à l'économie, aux syndicats, à la politique, aux associations – mais aussi aux femmes elles-mêmes.....	23
4.2 Prise en compte du thème de l'égalité salariale dans les négociations salariales....	25
<b>V. Priorités concernant le choix du poste de travail</b> .....	26
<b>VI. Images des rôles</b> .....	31
6.1 Les Allemands se distancient en majorité du modèle traditionnel du soutien familial principal.....	31
6.2 L'activité professionnelle et les revenus des femmes sont aussi importants que ceux des hommes .....	34
6.3 Les femmes actives ont besoin de soutien dans la tenue du foyer et la famille.....	34
6.4 Le partage des tâches dans le foyer est une norme socialement acceptée .....	35
<b>Bilan</b> .....	37
<b>Fiche descriptive concernant la méthode</b> .....	38

# I.

## Toile de fond et questions de la recherche

A l'occasion du deuxième Equal Pay Day 2009, le Ministère de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ) a publié en mars 2009 le dossier « Inégalité salariale entre hommes et femmes en Allemagne ». Le dossier se fondait sur différentes études que le ministère avait commandées auparavant, entre autres une étude qualitative sur les liens entre l'inégalité salariale objective et ses motifs lors de négociations salariales, étude effectuée par Sinus Sociovision.

Les études ont confirmé que le « Gender Pay Gap » a trois causes:

- Les femmes sont absentes dans certains métiers, branches et à des marches plus élevés de l'échelle de la carrière.
- Les femmes interrompent et réduisent leur activité professionnelle plus souvent et plus longtemps que les hommes pour des raisons familiales.
- Des négociations salariales individuelles et collectives n'ont, jusqu'à présent, pas pu venir à bout durablement de l'évaluation traditionnellement plus négative des métiers typiquement féminins.

L'écart salarial est donc un indicateur-clef des traitements inégaux persistants des femmes dans la vie professionnelle. En même temps, il représente lui-même un (faux) attrait pour le comportement professionnel des femmes.

C'est pourquoi, suite à cette étude qualitative Sinus, un sondage quantitatif représentatif de la population a été commandé pour la population résidante parlant allemand ainsi que pour les femmes actives. La présente étude informe des résultats de cette enquête. Les questions suivantes se trouvaient au centre de ce sondage représentatif:

- La population allemande perçoit-elle l'inégalité salariale?
- Quelle est la position de la population allemande par rapport à l'inégalité salariale entre femmes et hommes?
- Y a-t-il de l'indignation concernant l'inégalité salariale et une exigence de changement en direction de la suppression de l'inégalité salariale?
- Selon la population, quels arrière-plans, quelles causes et quels motifs culturels, sociaux et économiques la lacune salariale a-t-elle?
- Selon la population, quels sont les acteurs responsables dans le contexte de l'inégalité salariale?
- Quelles sont les priorités lors du choix du poste de travail et comment les images de rôles influent-elles les structures de rémunération?

Avant de demander aux sondés de répondre à ces questions, d'une part, une description de la lacune salariale entre hommes et femmes leur est faite à partir de données représentatives d'EUROSTAT et de DESTATIS. D'autre part, les résultats centraux de l'étude qualitative précédente concernant l'inégalité salariale sont présentés.

## 1.1 Ecart salarial en Allemagne

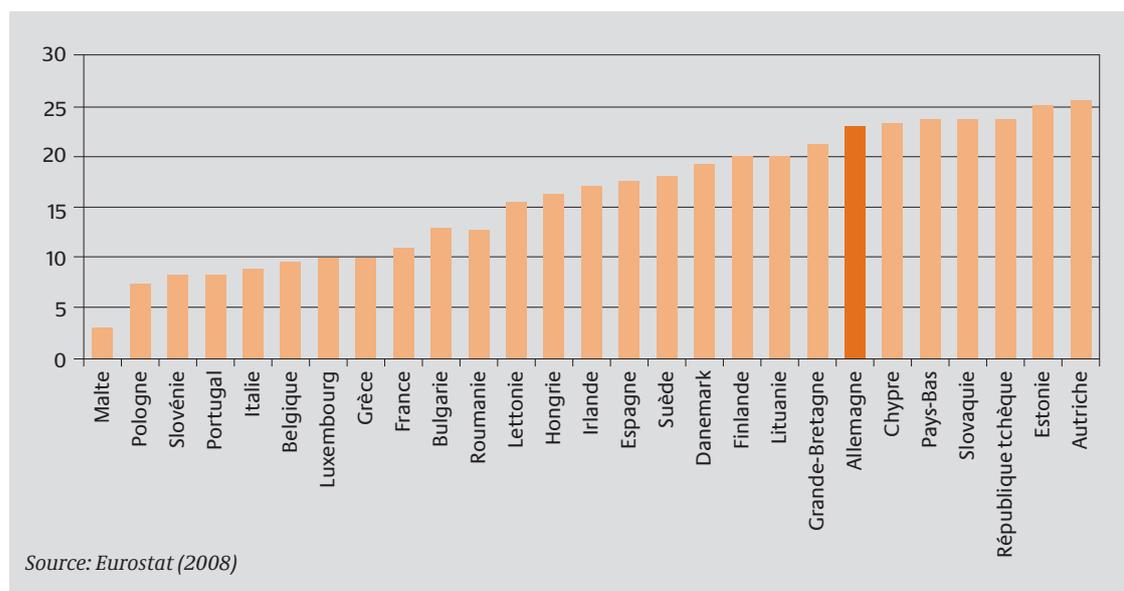
En Allemagne, les revenus des femmes sont, en moyenne, inférieurs de 23% par rapport à ceux des hommes. L'Allemagne occupe, avec ce chiffre, l'une des dernières places dans l'UE. Les chiffres posés par EUROSTAT et DESTATIS prouvent que l'écart salarial conséquent en Allemagne – tout comme en Europe - n'est pas un phénomène nouveau, mais qu'il existe depuis plusieurs années, qu'il est relativement stable et qu'il a apparemment des causes structurelles.

**La situation: écart salarial spécifique au sexe.**

**Allemagne 2007: 23%**      **Moyenne européenne: 17,4%**

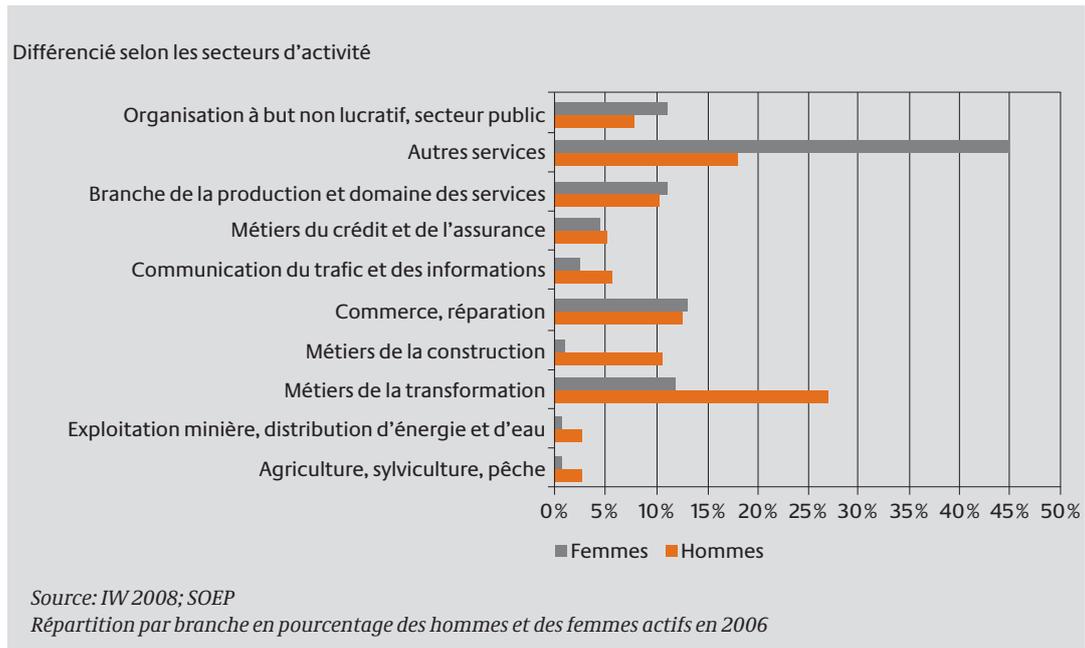
*Allemagne de l'Ouest: 24%*    *Allemagne de l'Est: 6%*

**Ecart salarial spécifique au sexe comparé au niveau européen, en 2007, en pourcentage**



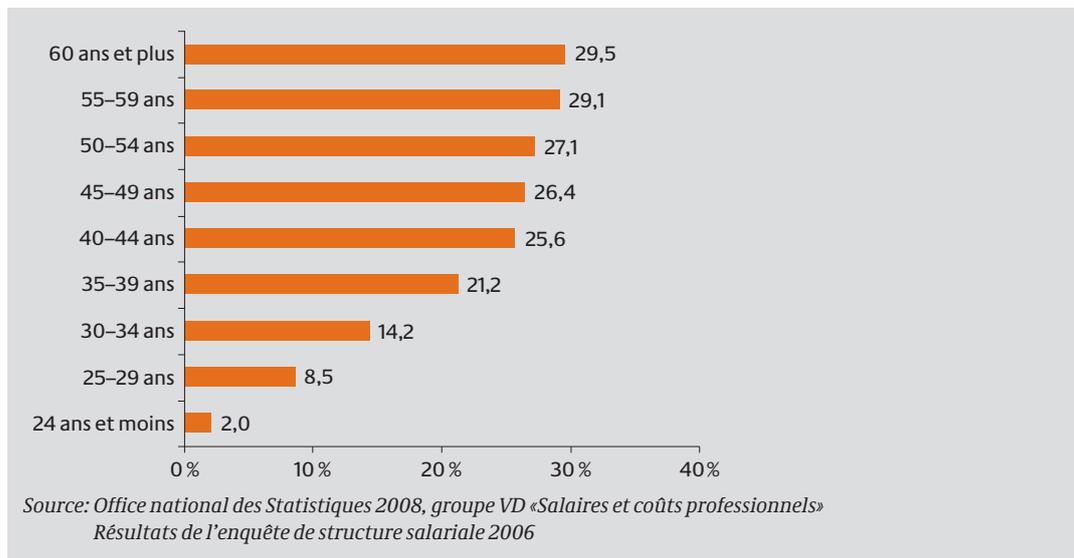
Ecart salarial non corrigé = comparaison simple du salaire horaire brut entre les hommes et les femmes

### Écart salarial non apuré en Allemagne



Il est également significatif que l'écart de revenus entre hommes et femmes se creuse en fonction de l'âge: alors que l'écart salarial est relativement faible dans la phase de début de la vie professionnelle, il se creuse considérablement entre l'âge de 25 et 39 ans. Les analyses montrent que a) la phase de la fondation d'une famille ainsi que b) la phase de reprise de l'activité professionnelle après une interruption pour des raisons familiales semblent être des stades lors desquels l'inégalité salariale augmente sensiblement.

### Écart salarial des femmes et des hommes selon l'âge



## Causes de l'inégalité salariale

Les analyses montrent que l'inégalité salariale a avant tout trois causes:

### **1. Ségrégation sectorielle/verticale:**

Les femmes manquent dans certains métiers, dans certaines branches et à des marches plus élevées de l'échelle de la carrière

- | Choix de la profession et de la branche
- | Formation
- | Chances d'évolution professionnelle

### **2. Interruptions d'activité professionnelle et réductions du temps de travail:**

Les femmes ont des interruptions et des réductions d'activité professionnelle pour des raisons familiales plus fréquentes et plus longues que les hommes

- | Répartition inégale entre hommes et femmes des pauses d'ans l'activité professionnelle pour des raisons familiales/d'enfants
- | Différences dans le temps de travail (temps plein, temps partiel, activité réduite dans le temps: les dénommés « mini-jobs »)

### **3. Evaluation du travail:**

Les professions typiquement féminines sont moins bien rémunérées que les professions qui sont traditionnellement surtout exercées par des hommes

- | Sous-évaluation d'activités dominées par des femmes dans les règlements et pratiques salaires et de l'entreprise

La rémunération inégale à conditions semblables dans la même entreprise est interdite par la loi depuis des années, la discrimination directe n'est donc une cause des différences de salaires que dans de très rares cas.

## 1.2 Compte-rendu de l'étude qualitative du Ministère de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse concernant l'inégalité salariale

Le lien entre l'inégalité salariale objective et les motifs lors de négociations salariales a été examiné et analysé du point de vue de deux acteurs importants, en l'occurrence de la perspective des femmes avec famille et de la perspective des entreprises.

### **La perspective de femmes avec famille:**

- | Les femmes avec famille ne négocient pas leur salaire avec la même « fermeté » a) que leur propre partenaire (ce qu'elles attendent cependant de sa part), b) que d'autres hommes de l'entreprise, c) que des femmes sans famille.
- | Concilier famille et vie professionnelle est un élément de grande importance pour des femmes avec de jeunes enfants ainsi que pour des femmes reprenant la vie active – et ceci est, dans la plupart des cas, plus important que le salaire. Un meilleur salaire est,

selon la perspective des femmes, lié émotionnellement et dans les faits à l'attente d'un engagement « inconditionnel » pour l'entreprise. Un tel salaire leur ferait risquer l'équilibre – le leur propre ainsi que celui de la famille.

- | Les hommes sont clairement plus forts que les femmes dans la responsabilité pour la sécurité financière de la famille. Toujours dans le rôle de soutien principal de la famille, ils pensent devoir placer leur priorité, lors d'entretiens d'embauche ou entre collaborateurs, sur un salaire aussi élevé que possible et, en contrepartie, répondre aux exigences de l'employeur. C'est pourquoi ils placent des intérêts personnels et familiaux en second plan lors de négociations salariales, dans l'attente de pouvoir y avoir droit à l'avenir grâce à la qualité de leur travail.
- | Y compris des femmes qui négocient et visent de façon véhémement un salaire plus élevé se voient contraintes à un engagement plus grand sur leur poste de travail. Ceci est valable en ce qui concerne aussi bien une plus grande flexibilité et mobilité que des attentes plus élevées de chiffre d'affaires.
- | Puisque pour les femmes avec famille – surtout avec des enfants en bas âge –, une bonne conciliation entre vie familiale et professionnelle est explicite et nécessaire, elles adoptent à l'abord de questions salariales une attitude retenue lors des entretiens d'embauche et entre collaborateurs (ce qui est en partie un réflexe, et en partie réfléchi). Au cours du grand défi qu'est l'éducation des enfants, l'on souhaite maintenir aussi éloignée que possible une pression sociale et de performance (« autoprotection justifiée »).
- | Le désir de cibler, au début, un salaire « seulement » modéré lors d'entretiens d'embauche est aussi, pour de nombreuses femmes (en particulier pour des femmes reprenant le travail), une réaction face au risque, ressenti de façon subjective, d'éventuellement ne pas décrocher l'emploi en cas d'exigences salariales surélevées.
- | Les femmes qui reviennent sur le marché du travail après une interruption de l'activité pour des raisons familiales ne remarquent qu'après quelques années que leur salaire de départ plus faible a pour effet de ralentir également leur évolution salariale ultérieure par rapport à celle de collègues qui ont un salaire de départ plus élevé.
- | La classe 5 d'impôt sur le revenu représente, dans la plupart des cas de retour en activité, le choix « normal » des femmes et renforce les aspects qui empêchent ou retiennent des exigences salariales offensives.
  - | La tranche d'imposition V signale aux femmes qu'elles sont des « porteuses de revenus complémentaires ». Dans ce rôle, leur obligation semble être de s'appuyer davantage sur les salaires non monétaires que sur un salaire plus élevé. Pour le partenaire, au contraire, ceci signifie qu'il se voit dans l'obligation et sous pression de négocier pour lui un salaire aussi élevé que possible: ce faisant, la distribution traditionnelle des rôles est renforcée et des jalons installés dans la durée.
  - | Ce cercle vicieux existe, selon la plupart des femmes, depuis de nombreuses années, il est devenu une normalité – mais il est, du point de vue de nombreuses femmes modernes, injuste et mauvais.
- | Des différences d'attitude se montrent entre les femmes de classe moyenne et celles

provenant de milieux favorisés avec une orientation plus moderne des valeurs en ce qui concerne la satisfaction avec le rôle de « porteuse de revenu complémentaire ».

- | Pour des femmes des classes moyennes, être « porteuse de revenu complémentaire » n'est aujourd'hui pas un manque, ni un rôle déficitaire, mais une image de soi connotée positivement, puisqu'elles se perçoivent comme des femmes modernes, émancipées du modèle traditionnel de femme au foyer, qui sont cependant solidement orientées par l'image normative du rôle de la « bonne mère » et voulant répondre à toutes ces attentes de performance.
- | En plus de l'assistance et du management de la famille, elles contribuent également au revenu familial. La thèse selon laquelle les femmes, en raison de l'image de soi de n'apporter « qu' » un revenu complémentaire, négocient de façon plus retenue, est rejetée à l'unisson et avec véhémence. Ceci serait « un problème de quelques femmes peu nombreuses ».
- | Ici se montre un effet de la réduction de la dissonance cognitive: même si les femmes de la classe moyenne ont également déjà entendu parler de l'inégalité salariale et qu'elles partent du principe que les femmes sont, « de façon générale », moins bien rémunérées que les hommes, elles ne se sentent pas concernées elles-mêmes par ce fait. Elles sont d'avis qu'elles ont bien négocié leur salaire.
- | Selon la représentation qu'elles ont d'elles-mêmes, elles pensent négocier de façon intelligente, car elles ne misent pas juste sur le salaire ou sur plus d'argent, mais elles négocient l'ensemble du « paquet » (salarial) (comme des horaires de travail flexibles ou un temps partiel).
- | Refoulement de conséquences (tardives): ces femmes oublient qu'un salaire inégal a des effets toute la vie. Elles voient davantage, dans un instantané biographiquement comparable, leurs régressions actuelles dans la carrière, et moins les effets financiers (durables) d'un emploi à temps partiel et d'une interruption de l'activité professionnelle.
  
- | La représentation des choses est complètement différente pour des femmes jeunes et bien qualifiées issues de **milieux modernes et d'une couche sociale favorisée**, qui sont dans la phase de la fondation d'une famille ou de la reprise de l'activité professionnelle, mais qui ne (peuvent) pas revenir à leur ancien métier ou leur ancien poste de travail après une interruption professionnelle due à des raisons familiales: elles se distancient du rôle de « porteuse de revenus complémentaires », et souhaitent être « porteuse de revenus associé » et indépendantes du revenu de leur partenaire. Elles perçoivent avec une clarté et un souci grandissant qu'elles ont glissé dans la répartition traditionnelle des rôles et que leur couverture-retraite pourrait devenir précaire.
- | Elles considèrent la fondation de la famille comme un stade décisif pour la perte de la position professionnelle et d'un salaire confortable.
- | Pour des femmes reprenant l'activité professionnelle, c'est un « double échec » et une ex-post-sanction lorsqu'elles doivent se contenter, lors d'une réorientation professionnelle, d'un salaire très réduit (ou d'un salaire horaire lors d'une collaboration libre).
- | Selon elles, une « solution » exige des approches pluridimensionnelles, par ex.:
  - | Un engagement renforcé des pères, aussi après les deux premières années de vie des enfants.
  - | L'option de ne pas devoir quitter longtemps, voire abandonner le poste de travail occupé jusqu'à présent, mais plutôt garder un contact étroit et pouvoir continuer à y travailler même en ayant un enfant en bas âge (un exemple attractif pour ces femmes sont les maternelles d'entreprise, dans lesquelles les éducatrices accompagnent les enfants dans des pièces juste « à côté »: ceci libère les femmes de la pression

émotionnelle et leur donne des espaces de liberté.

- ▮ Elles voient ici une position de négociation bien meilleure, signalent de la capacité de performance (profit) et ne causent pas de frais supplémentaires par des remplacements.

### **La perspective des entreprises:**

- ▮ Les entreprises (gérants, directeurs du personnel) affirment avec assurance qu'ils ne font pas de différence a priori entre femmes et hommes dans les exigences de performance et dans la rémunération. Ils n'évaluent pas leurs collaborateurs en fonction de l'arrière-plan familial ou du sexe, mais uniquement sur la base de leur performance et de leur succès pour l'entreprise. Ce faisant, ils ont fait dans les dernières années l'expérience que de nombreuses femmes (surtout bien qualifiées) sont plus ambitieuses, plus engagées et davantage prêtes à la performance que les hommes. Dans ce contexte, de nombreux chargés du personnel (dans des petites/moyennes entreprises comme dans les consortiums) doutent avant tout qu'il existe en Allemagne de l'inégalité salariale à qualification et performance égales. Ils constatent de façon persistante que leurs expériences ne le confirment pas: au contraire, dans leurs entreprises, les femmes gagnent même davantage que les hommes, de par leur meilleure performance.

- ▮ **MAIS:** Ceci émane aussi, ici, des effets de ce qui est socialement attendu. Aucun représentant dirigeant d'une entreprise ne pourrait exprimer qu'il pourrait y avoir une inégalité salariale systématique.

- ▮ Les responsables du personnel sondent et trient les collaboratrices – en gros – selon deux catégories:

1. Les femmes qui sont entièrement présentes pour l'entreprise (« se déchirent pour l'entreprise »).

*contre*

2. Les femmes qui sont entièrement présentes pour leur entreprise familiale et qui considèrent leur activité professionnelle seulement comme une « scène de combat accessoire » servant à un bénéfice supplémentaire.

- ▮ Les responsables du personnel considèrent d'un œil méfiant les jeunes mères, qui leur semblent moins constantes et plus imprévisibles:

- ▮ L'on est souvent confronté à l'absence due à la famille et à la difficulté de trouver rapidement un remplacement. Une difficulté conséquente se trouve, pour les moyennes et grandes entreprises, dans le fait de trouver un remplacement adéquat pour des femmes très qualifiées occupant des positions dirigeantes, un remplaçant qui accepterait cet emploi malgré les délais très courts. A ceci s'ajoutent, pour les candidats remplaçants potentiels, des problèmes prévisibles autour de leur admission et leur autorité dans l'équipe de collaborateurs ; pas de perspective à moyenne et longue durée, et donc pas d'espace d'organisation. Les managers du personnel ne se font aucun souci dans le cas de femmes ambitieuses (la plupart du temps sans famille): elles financent elles-mêmes leur salaire plus élevé.

- ▮ Les entreprises perçoivent également un risque financier concernant ces femmes qui semblent risquer de prendre du temps, dans leur reprise d'activité professionnelle, avant de (re)devenir productives. Les responsables du personnel prennent en compte ce risque financier – de façon en partie consciente, en partie inconsciente –, lors de négociations salariales avec ces femmes, sous la forme d'un revenu « modéré ».

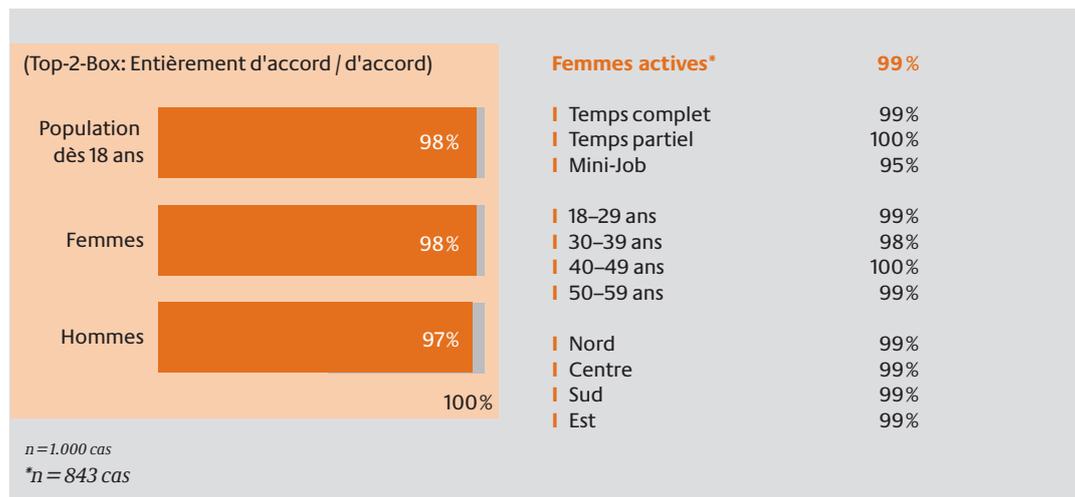
## II.

### Attitude concernant l'inégalité salariale

#### 2.1 Les Allemands réclament l'égalité salariale de façon unanime

Il existe le consensus le plus large dans la société, selon lequel les hommes et les femmes devraient être aussi bien payés pour un travail équivalent. Il n'existe pas de groupe d'un nombre important qui défendrait un autre avis.

«Pour un travail à valeur équivalente, les hommes et les femmes devraient être payés de façon équivalente»

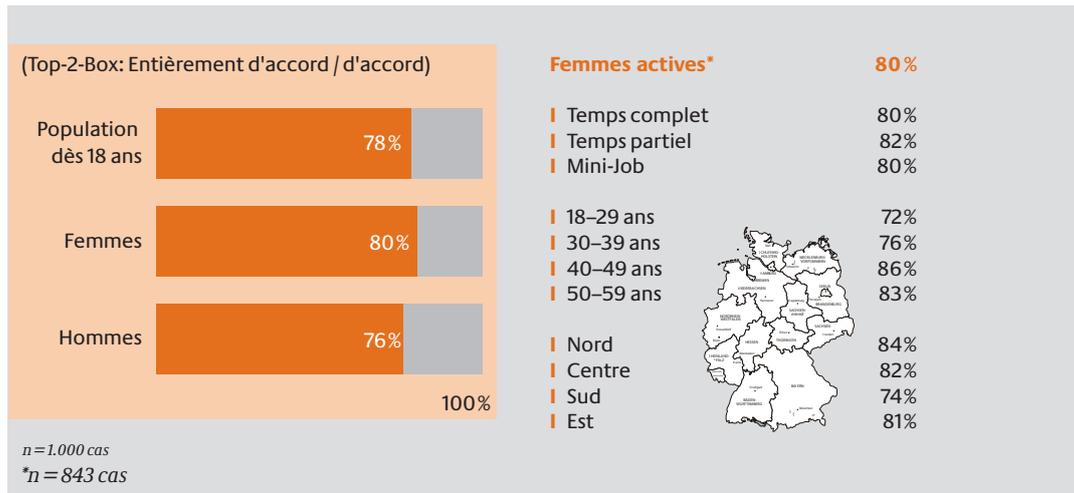


L'égalité salariale est donc une partie partout reconnue du « canon de l'éthique professionnelle ».

#### 2.2 Mais les Allemands sont d'accord: pour un même travail, les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes

La grande majorité des Allemands ne voit pas l'égalité salariale réalisée sur le marché du travail: près de 4 sondés sur 5 constatent que les femmes sont plus souvent moins bien payées que les hommes pour un travail équivalent. Ceci est constaté de la même façon dans tous les groupes sondés. Les différences se voient juste dans les nuances. Par conséquent, l'inégalité salariale est un fait devant lequel personne ne peut fermer les yeux.

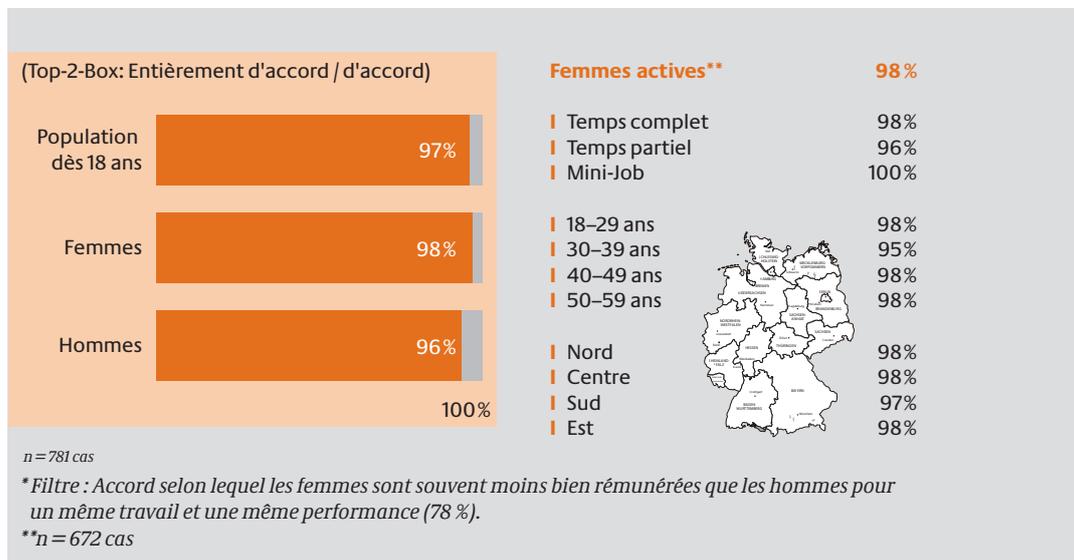
« A travail et performance égales, les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes. »



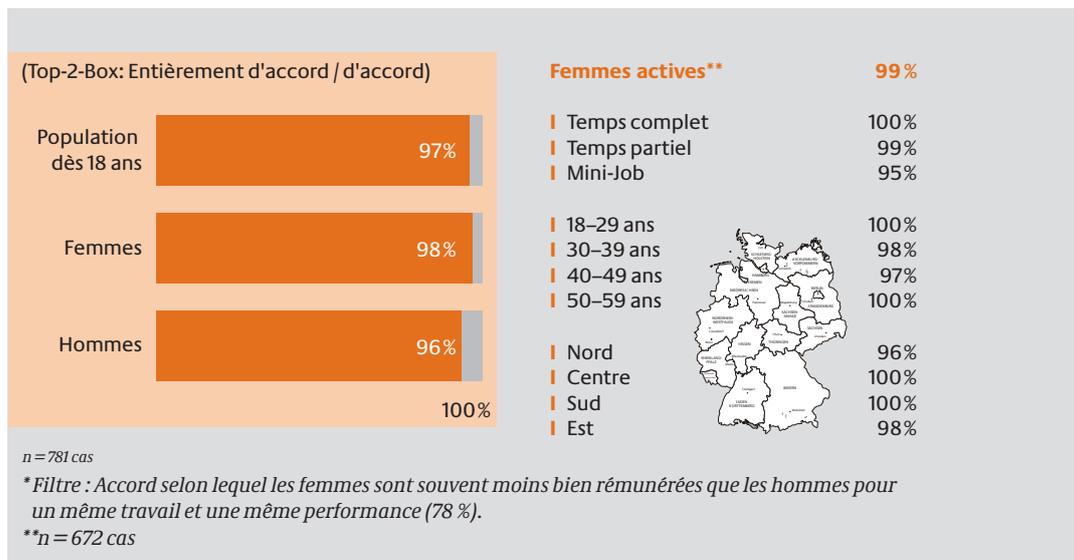
### 2.3 L'indignation concernant l'inégalité salariale est grande

Presque tous les Allemands qui constatent l'inégalité salariale (indépendamment du sexe, de l'âge ou de la région) se montrent indignés devant le fait que les femmes ne gagnent toujours pas autant pour un travail équivalent. L'inégalité salariale est perçue comme profondément injuste par tous les sous-groupes sondés.

« Le fait qu'il existe aujourd'hui encore une telle inégalité salariale est indignant. »\*

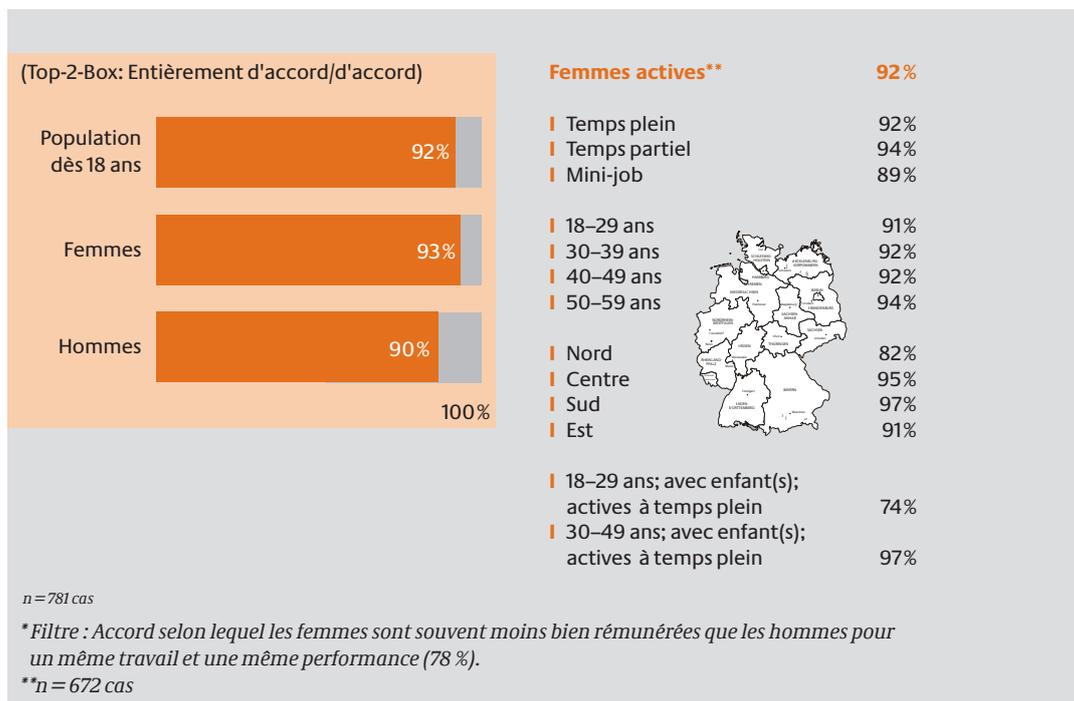


« Une rémunération inégale des hommes et des femmes pour une activité semblable est profondément injuste. »\*



Les Allemands (hommes comme femmes) sont unanimes également sur le fait que les métiers féminins sont moins bien payés que les métiers masculins, et ce de façon injustifiée. L'inégalité salariale semble être perçue comme systématique.

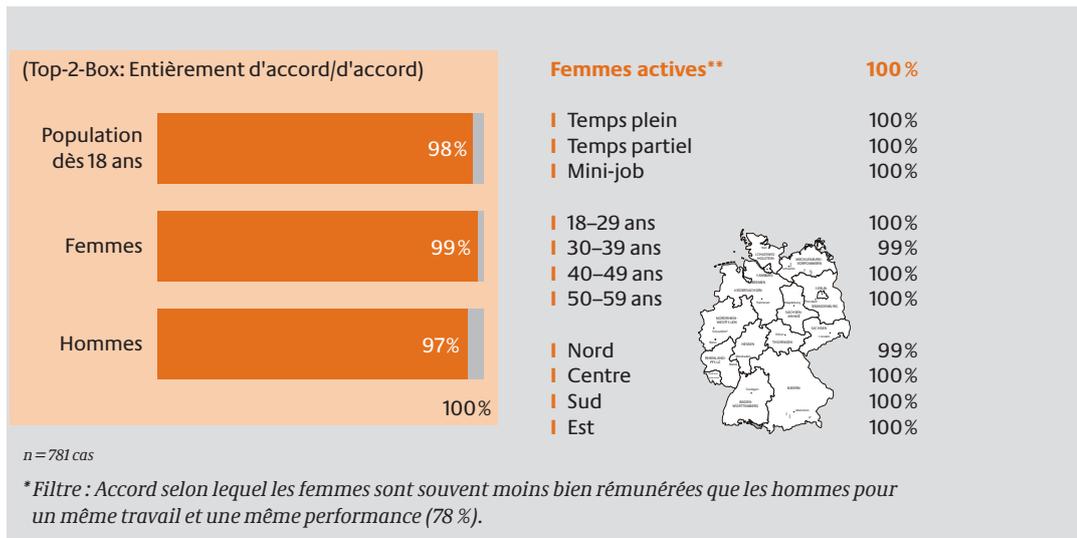
« Les métiers féminins sont moins bien rémunérés que les métiers masculins, même s'ils ont autant de valeur. »\*



## 2.4 La population voit une nécessité d'action urgente concernant la production d'égalité salariale

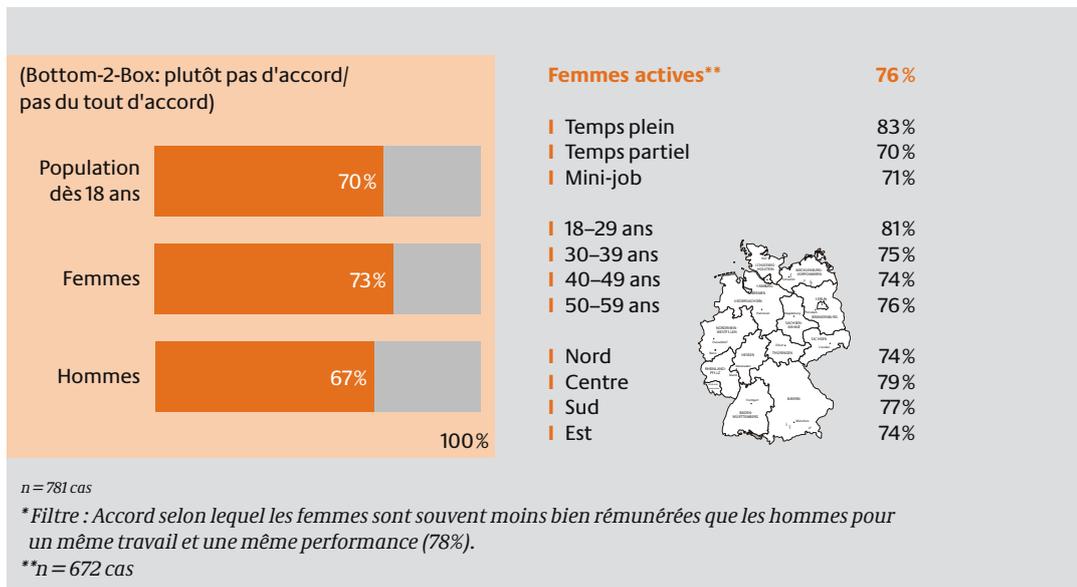
L'inégalité salariale n'est pas seulement source d'indignation et perçue comme profondément injuste, elle doit aussi être combattue à tous prix: cette charge très claire est formulée par 98% de tous ceux qui constatent l'inégalité salariale – et ce indépendamment du sexe, de l'âge et de la région.

« Le fait qu'un travail semblable ne soit pas rémunéré de façon semblable doit absolument changer. »\*



70% (hommes: 67%, femmes actives: 76%) rejettent l'affirmation selon laquelle l'inégalité salariale n'appartiendrait pas aux problèmes desquels il ne faudrait pas s'occuper de façon urgente. La création d'égalité salariale ne doit pas, selon la population, être remise à plus tard. Elle est trop importante pour tolérer des délais.

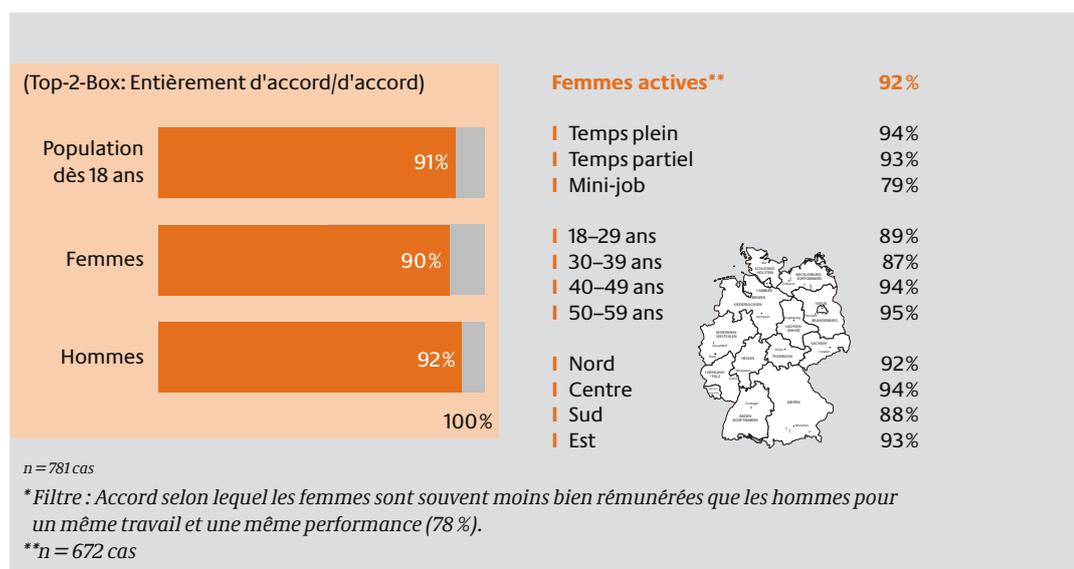
Rejet: « Je trouve que l'inégalité salariale ne fait pas partie des problèmes dont on doit s'occuper de façon urgente. »\*



## 2.5 L'inégalité salariale n'a pas sa place dans une société moderne

L'égalité salariale est comprise comme un élément important d'une société moderne: pour 91% des sondés, l'inégalité salariale représente un reste du passé, qui n'a pas sa place dans la société moderne.

« L'inégalité salariale est un reste du passé. Elle n'est pas adaptée aux temps modernes. »\*





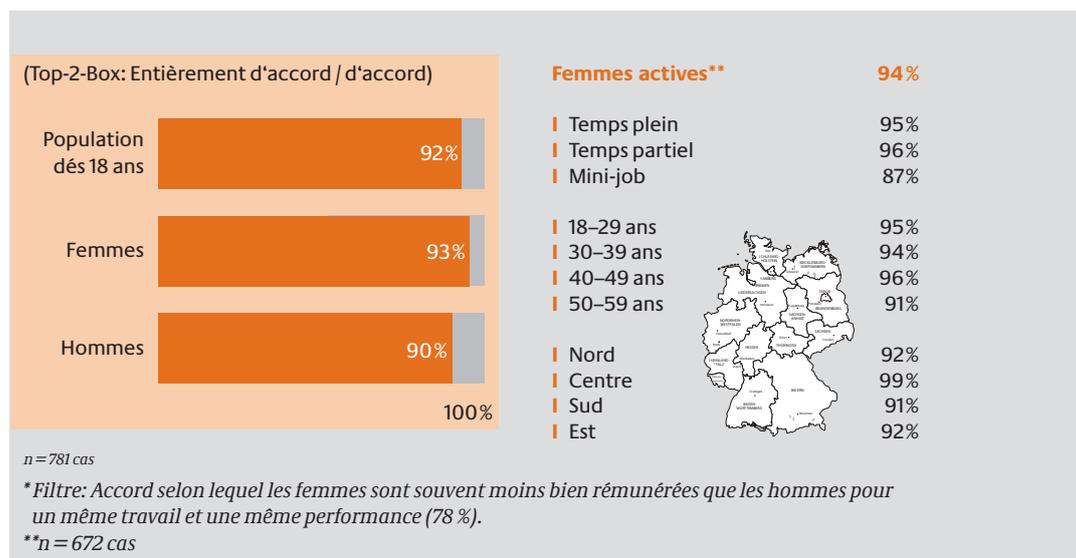
## Causes de l'inégalité salariale

Comment peut-il donc être possible que l'inégalité salariale continue d'exister, malgré la conscience collective selon laquelle elle est injuste et indignante et qu'elle doit donc absolument être vaincue?

### 3.1 L'éducation des enfants et la prise en charge des proches comme premières causes de l'inégalité salariale et de possibilités d'avancement moins bonnes

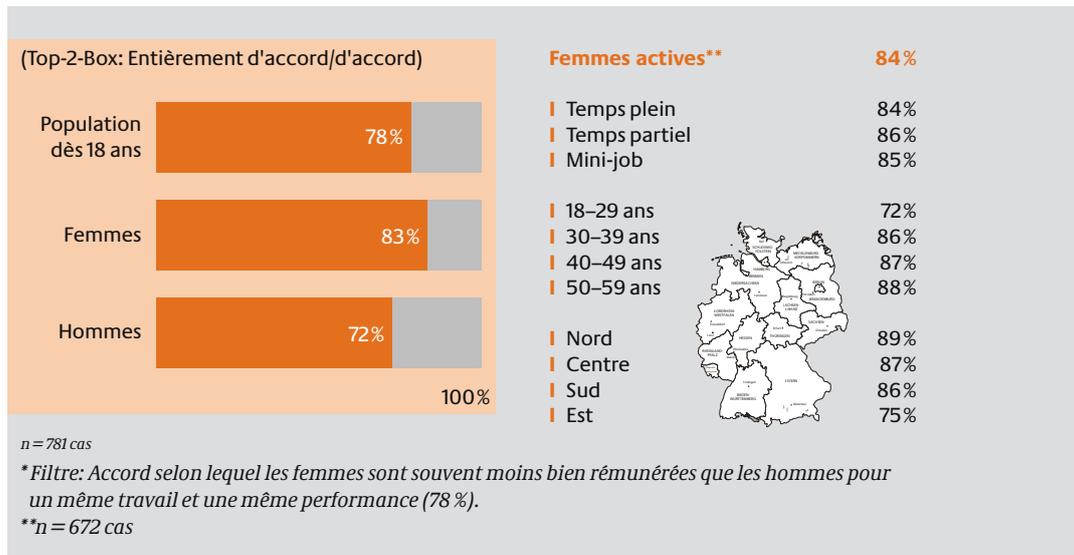
Selon la population, les femmes ont de grands inconvénients dans la vie professionnelle en raison des devoirs privés et sociaux de l'éducation des enfants et de la prise en charge des proches. Ces devoirs sont rendus responsables comme étant la cause du fait que les femmes gagnent moins que les hommes et qu'elles ont de moins grandes chances de carrière.

« En raison de l'éducation des enfants et de la prise en charge des proches, les femmes interrompent plus souvent leur activité professionnelle que les hommes. Ceci nuit à leurs chances et également à leur salaire. » \*



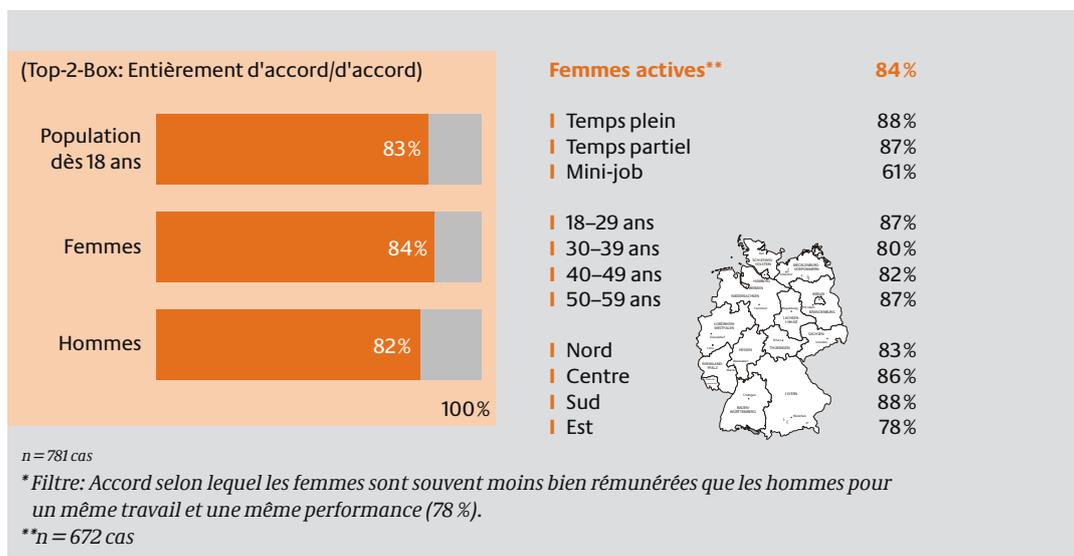
Souvent, les femmes ne parviennent pas à revenir dans leur métier au même niveau lorsqu'elles reprennent le travail après une interruption, ou alors elles ne travaillent qu'en temps partiel, étant donné leur situation familiale, et les deux situations reviennent à un manque financier.

« Lorsqu'elles reprennent le travail, les femmes qui ont interrompu, pendant une période prolongée, leur activité professionnelle pour l'éducation des enfants obtiennent un salaire moins conséquent que les hommes qui n'ont pas arrêté de travailler. »\*



Comme conséquence de la biographie professionnelle interrompue et de la double charge familiale et professionnelle, les femmes ont, selon 80% de la population, bien plus rarement que les hommes la possibilité de parvenir à des positions de direction bien rémunérées.

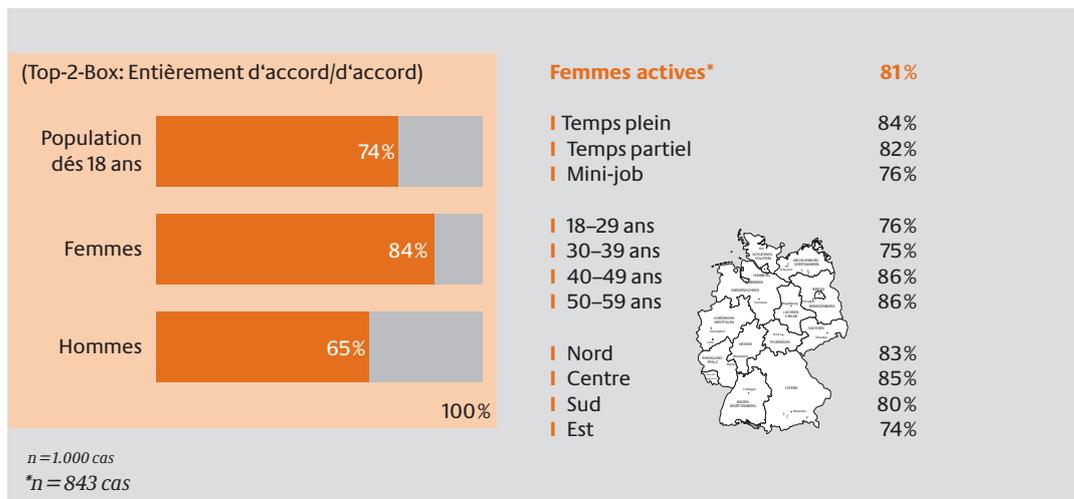
« L'on trouve plus rarement des femmes dans des positions de direction bien rémunérées. »\*



### 3.2 Un écart clair entre les sexes dans l'évaluation des possibilités professionnelles d'avancement et dans l'estimation de la „difficulté de négociations“ propre

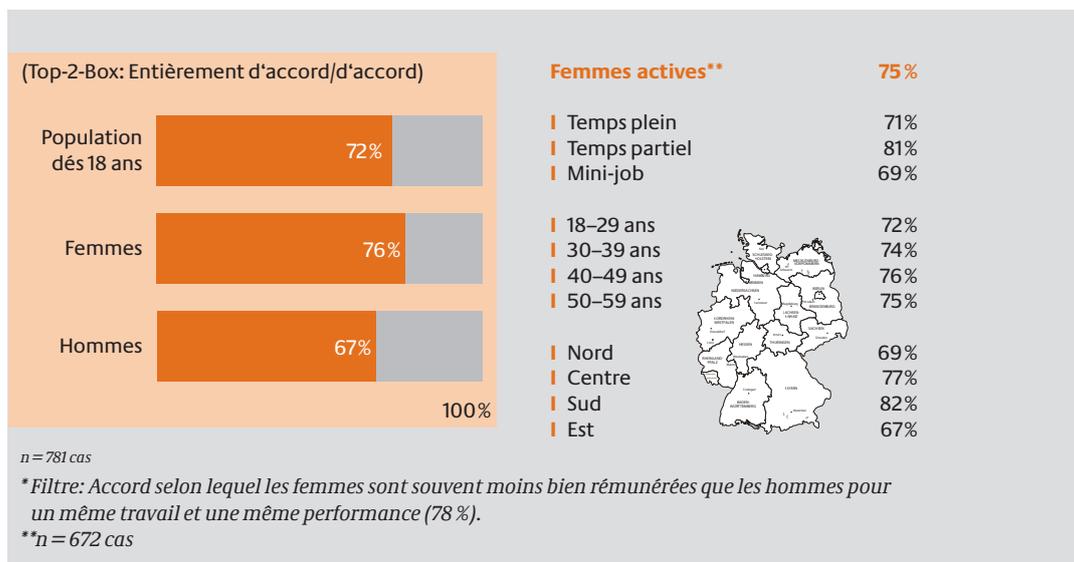
Sans surprise, il y a clairement plus de femmes que d'hommes qui se plaignent du fait que les hommes ont, à travail et performances égaux, de meilleures chances d'évolution. Mais: malgré tout, les deux tiers des hommes reconnaissent le problème et qu'il existe dans les faits un « bonus masculin » dans l'évolution de la carrière.

« Aujourd'hui encore, pour un même travail et une même performance, les hommes ont davantage de chances d'évolution que les femmes. » \*



Déjà dans la négociation de leurs salaires et de leurs conditions, les femmes se mettent sur la défensive. Des devoirs et charges familiales naissent des priorités tout à fait propres, qui influencent les exigences de salaire et les conditions générales. Comme le confirment les études qualitatives, les femmes négocient avec leurs employeurs des paquets complètement différentes de ceux des hommes. Les femmes placent davantage que les hommes la flexibilité horaire au-dessus du salaire. En outre, des études qualitatives montrent que les femmes sont souvent, après une interruption professionnelle prolongée, prêtes à prendre en compte un salaire moins élevé, afin de pouvoir tout simplement décrocher un emploi permettant de concilier la famille et la vie professionnelle.

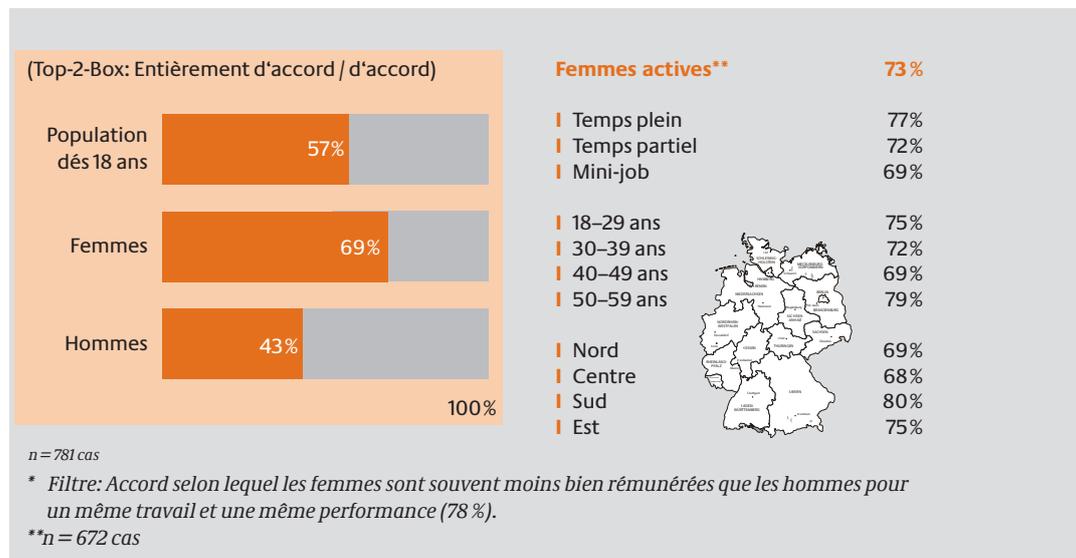
« Les femmes donnent plus d'importance à d'autres aspects que le salaire, par ex. des horaires de travail flexibles, temps partiel, etc. » \*



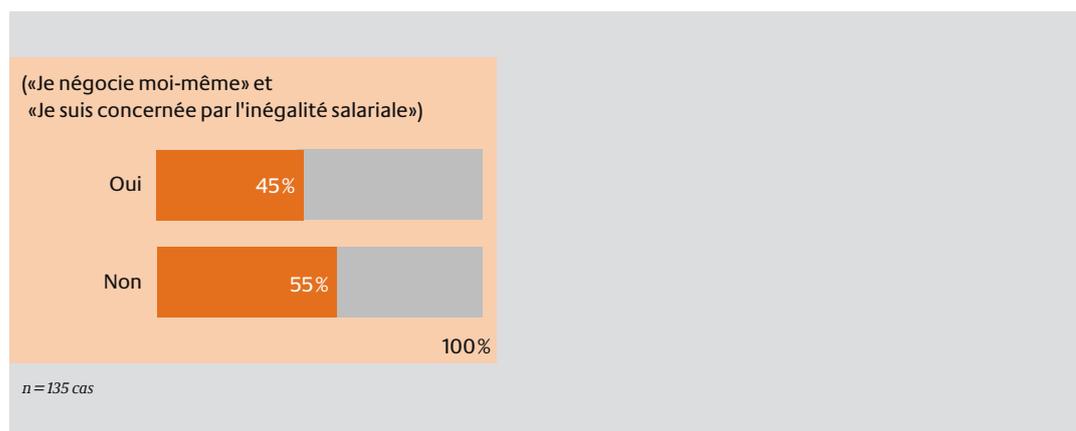
La recherche qualitative nous apprend par ailleurs que le grand écart entre les exigences, le poste de travail, les enfants, la famille et les personnes nécessitant de l'assistance revient aux femmes, exerce de la pression et peut provoquer de la peur. Ceci retentit sur les négociations des conditions, et c'est pourquoi, selon la majorité de la population, les

femmes ne négocient pas ces conditions de façon assez ferme. Cependant, il existe ici une grande différence dans les constatations et interprétations selon le sexe: la majorité des hommes sont d'avis que leurs collègues féminines négocient très fermement. En revanche, 69% des femmes (73% des femmes actives) sont conscientes de la problématique des négociations, et l'idée selon laquelle les femmes avec enfants sont souvent considérées a priori comme « difficilement remplaçables » leur est familière, et de ce fait elles n'osent pas insister de façon engagée sur un salaire raisonnable. Et: ceci est vrai, après réflexion, 55% des femmes qui négocient elles-mêmes leurs salaires et qui se sentent moins bien payées que leurs collègues masculins (ou de leur branche) expliquent que lors de négociations, elles n'évoquent pas du tout ce fait.

« Les femmes ne négocient pas assez fermement lors de leur embauche. » \*

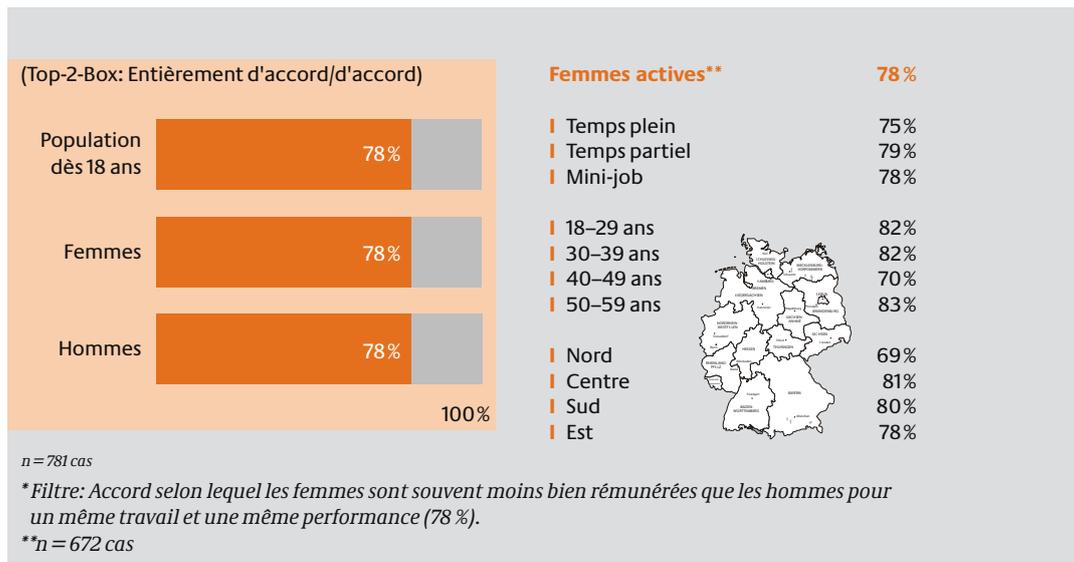


Femmes actives: « Le thème de l'inégalité salariale joue-t-il un rôle lors de vos négociations, je veux dire, l'avez-vous déjà évoqué explicitement? »



La problématique particulière du salaire juste et adapté à la performance du travail à temps partiel est reconnue par de nombreux sondés – et pas seulement par des femmes, mais aussi par des hommes.

« De nombreuses femmes travaillent sur des postes à temps partiel, mais qui sont moins bien rémunérés à l'heure que des postes à temps complet comparables. »\*

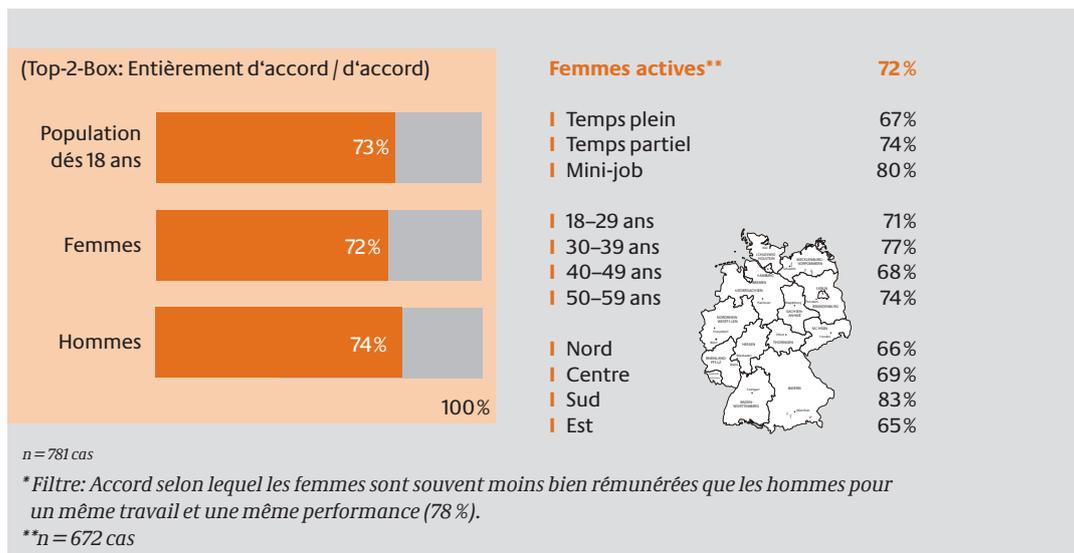


### 3.3 Les partenaires sociaux et la politique doivent faire plus

Les syndicats et les (associations) d'employeurs sont des acteurs importants dans le thème de la recherche salariale.

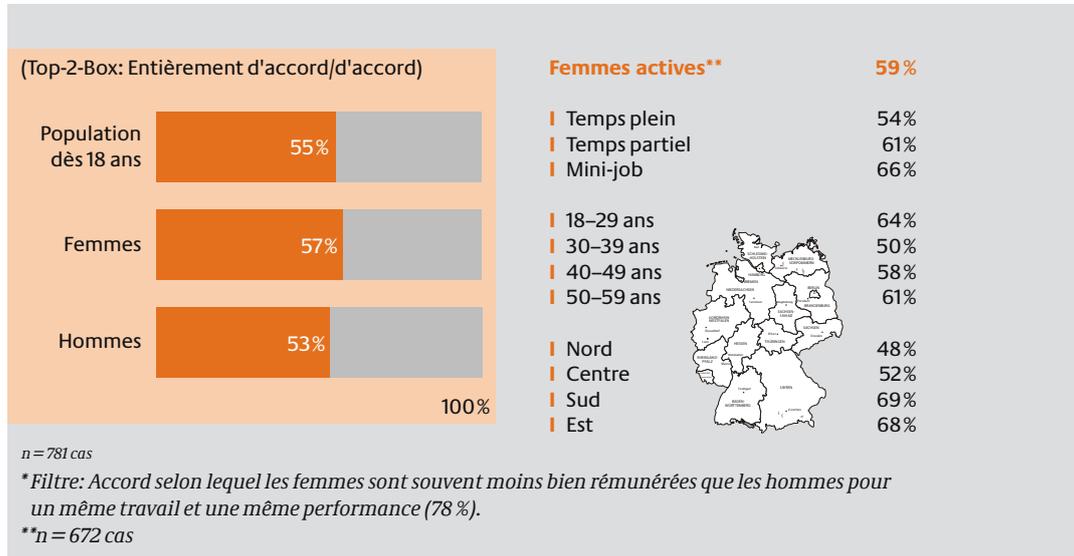
Or, de nombreux salariés pensent que l'égalité de salaire entre femmes et hommes n'a pas d'importance pour les employeurs, ce qui correspond entièrement à l'autoportrait de l'employeur, qui les paye indépendamment du sexe, selon leur performance.

« Pour beaucoup d'employeurs, ce thème n'a aucune importance. C'est pourquoi ils ne s'en occupent pas. »\*



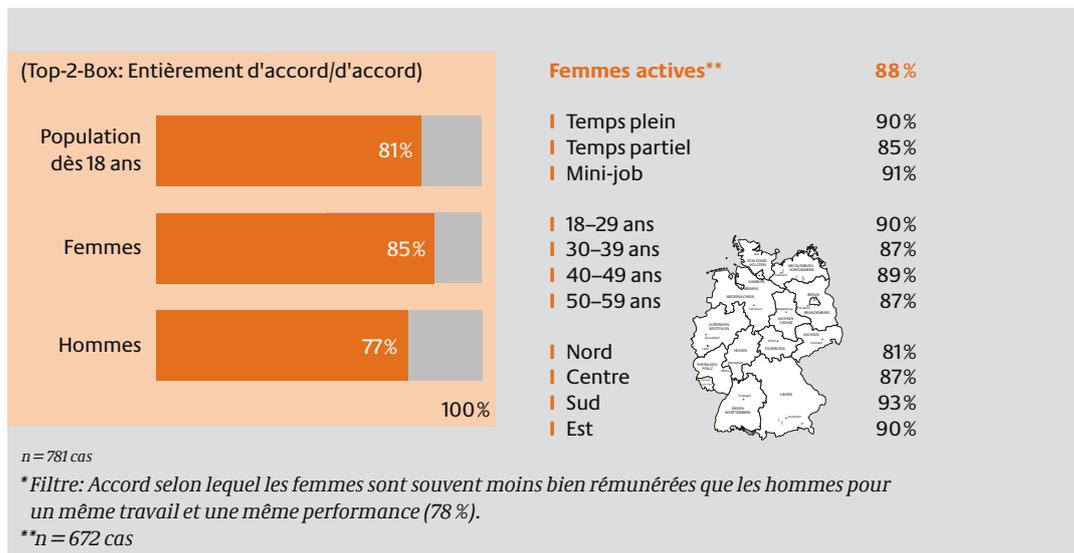
Les syndicats sont également évalués de façon réticente en tant qu'acteurs pour davantage d'égalité salariale. 55% de la population, 57% des femmes en général et 59% des femmes actives ne voient pas, dans les négociations salariales, un engagement suffisant des syndicats en ce qui concerne le thème de l'égalité salariale.

« Les syndicats ne s'engagent pas suffisamment pour l'égalité salariale lors des négociations salariales. » \*



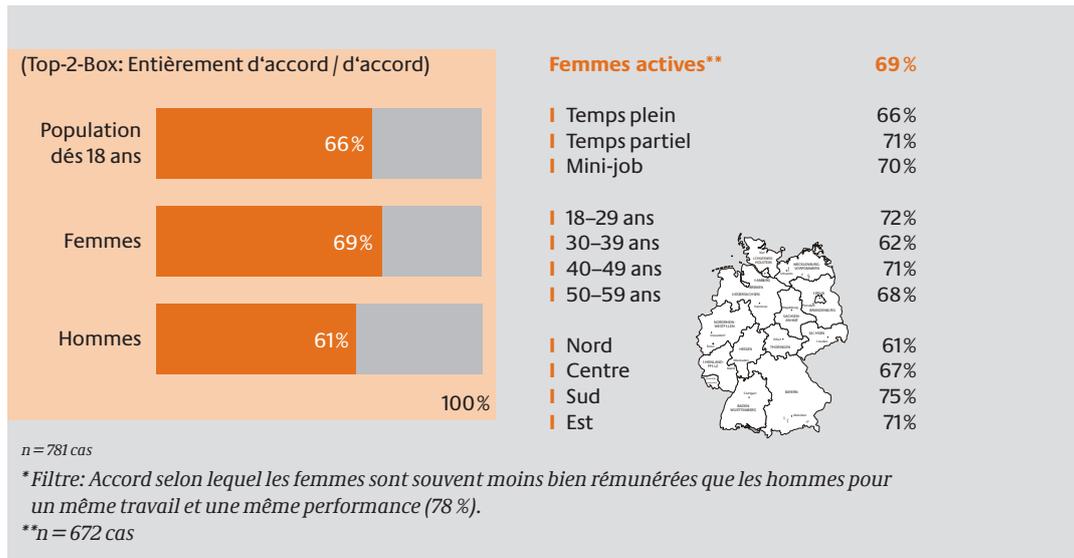
Par conséquent, de grands espoirs se tournent vers la politique, qui, selon les 3/4 de la population, ne s'est pas suffisamment préoccupée du thème jusqu'à présent.

« La politique s'occupe insuffisamment de ce thème. » \*



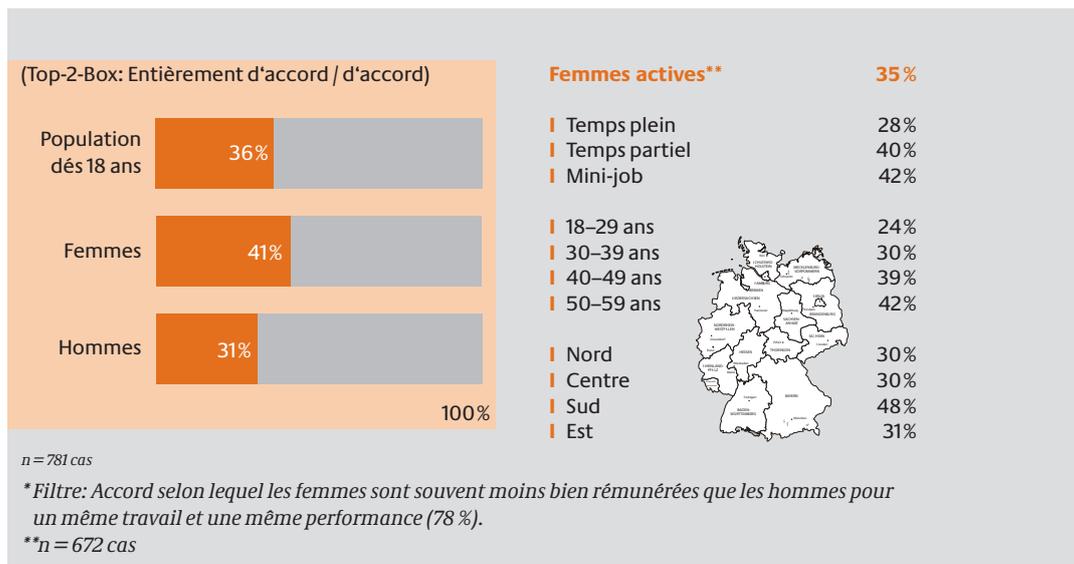
Une amélioration des directives juridiques est également approuvée par plus de la moitié des sondés par rapport au dépassement de l'inégalité salariale. Etant donné que les causes des différences salariales liées à la famille ont eu autant de poids dans le sondage, il faut en déduire que des améliorations de la loi sur l'allocation parentale (par ex. l'introduction d'une allocation parentale partielle), auraient été évaluées positivement par les sondés dans le cadre de la loi pour le soutien des enfants (droit à une place en crèche) etc., si ces alternatives leur avaient été proposées.

« Les directives juridiques sont insuffisantes. »\*



Seulement, mais tout de même un bon tiers des sondés constatent des résistances chez les collègues masculins contre la réalisation de l'égalité salariale.

« Les collègues masculins se positionnent de façon active contre l'égalité salariale. »\*



# IV.

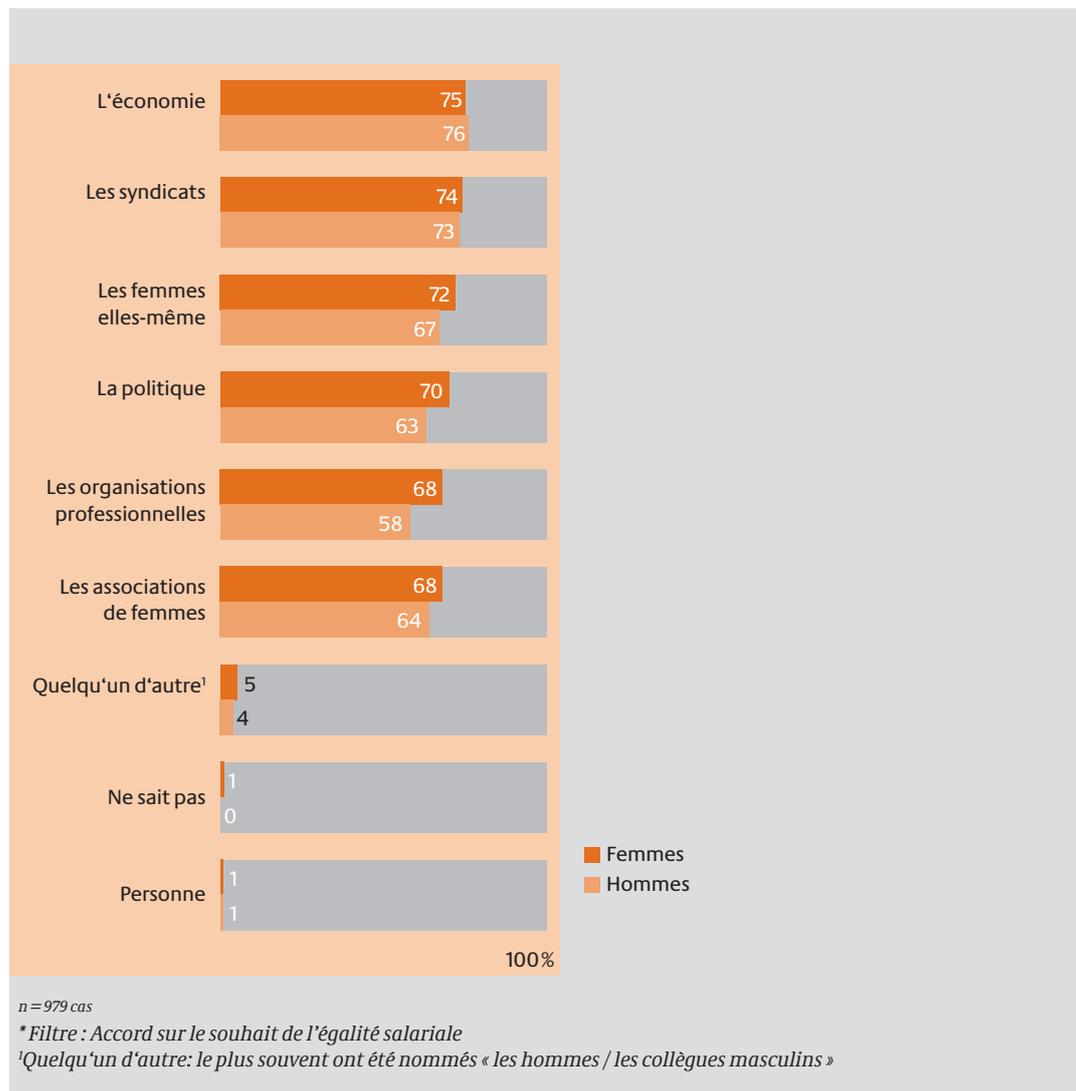
## Acteurs responsables dans la lutte contre l'inégalité salariale

Personne n'est pour l'inégalité salariale, de nombreuses causes et de nombreux acteurs sont identifiés comme en étant responsables, mais qui doit donc, à présent, agir? La réponse de la population est claire: tous ceux qui peuvent faire quelque chose dans ce domaine!

### 4.1 Une claire demande d'action à l'économie, aux syndicats, à la politique, aux associations – mais aussi aux femmes elles-mêmes

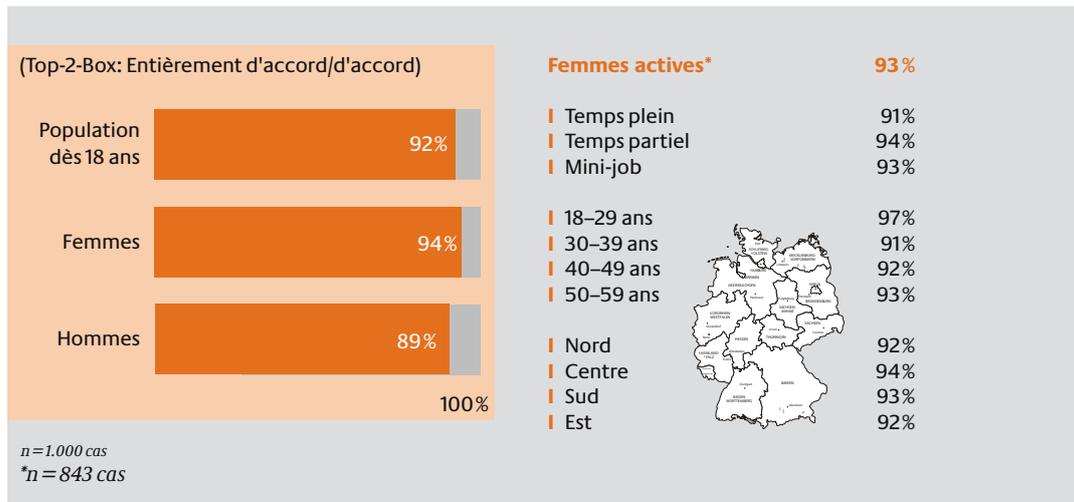
L'économie et les syndicats sont cités en premier lieu par environ les trois quarts des hommes et des femmes. 72% des femmes et 67% des hommes pensent que les femmes elles-mêmes doivent se battre de façon plus énergique pour leurs intérêts. La politique est nommée en quatrième position, elle doit provoquer ce qui n'a pas lieu naturellement. Il est donné une importance similaire aux organisations professionnelles et associations de femmes.

« Selon vous, qui est à présent en mesure d'imposer effectivement l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de même valeur dans la vie professionnelle quotidienne? »\*



Un grand engagement de toutes les instances concernées est donc exigé. Ce faisant, la majeure partie de la population attend que la politique et l'économie « tirent la corde dans la même direction ». Une politique contre l'économie ou sans l'économie n'est pas approuvée. Cette attitude confronte la politique et l'économie avec une claire pression d'attente. Il n'est pas acceptable de se faire mutuellement porter le chapeau, lorsqu'il n'y a pas de progrès dans l'imposition de l'égalité salariale, mais il s'agit d'en porter ensemble la responsabilité. Avec l'accord entre le gouvernement fédéral et les associations centrales de l'économie allemande pour le soutien de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'économie privée, avec le programme d'entreprise « facteur de succès famille » et avec l'Alliance d'Action Nationale pour le Equal Pay Day, le gouvernement et les associations d'employeurs ont déjà réalisé cette attente au cours des dernières années.

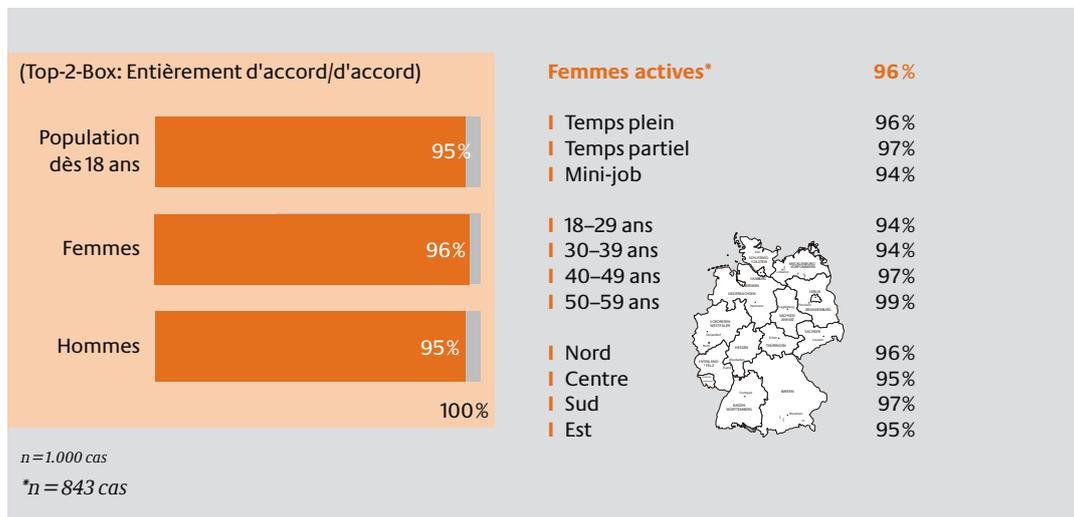
« La politique et l'économie devraient tirer ensemble dans le même sens pour imposer une rémunération et des chances d'évolution équivalentes pour les femmes. »



## 4.2 Prise en compte du thème de l'égalité salariale dans les négociations salariales

Selon l'estimation de la population, les négociations tarifaires ont une importance significative en ce qui concerne l'égalité salariale – les partenaires sociaux portent tout autant de responsabilité que l'économie et la politique.

« Dans les négociations salariales entre employeurs et syndicats, l'un des thèmes devrait toujours être la façon de parvenir à ce que les hommes et les femmes aient un salaire équivalent pour un travail à valeur équivalente. »



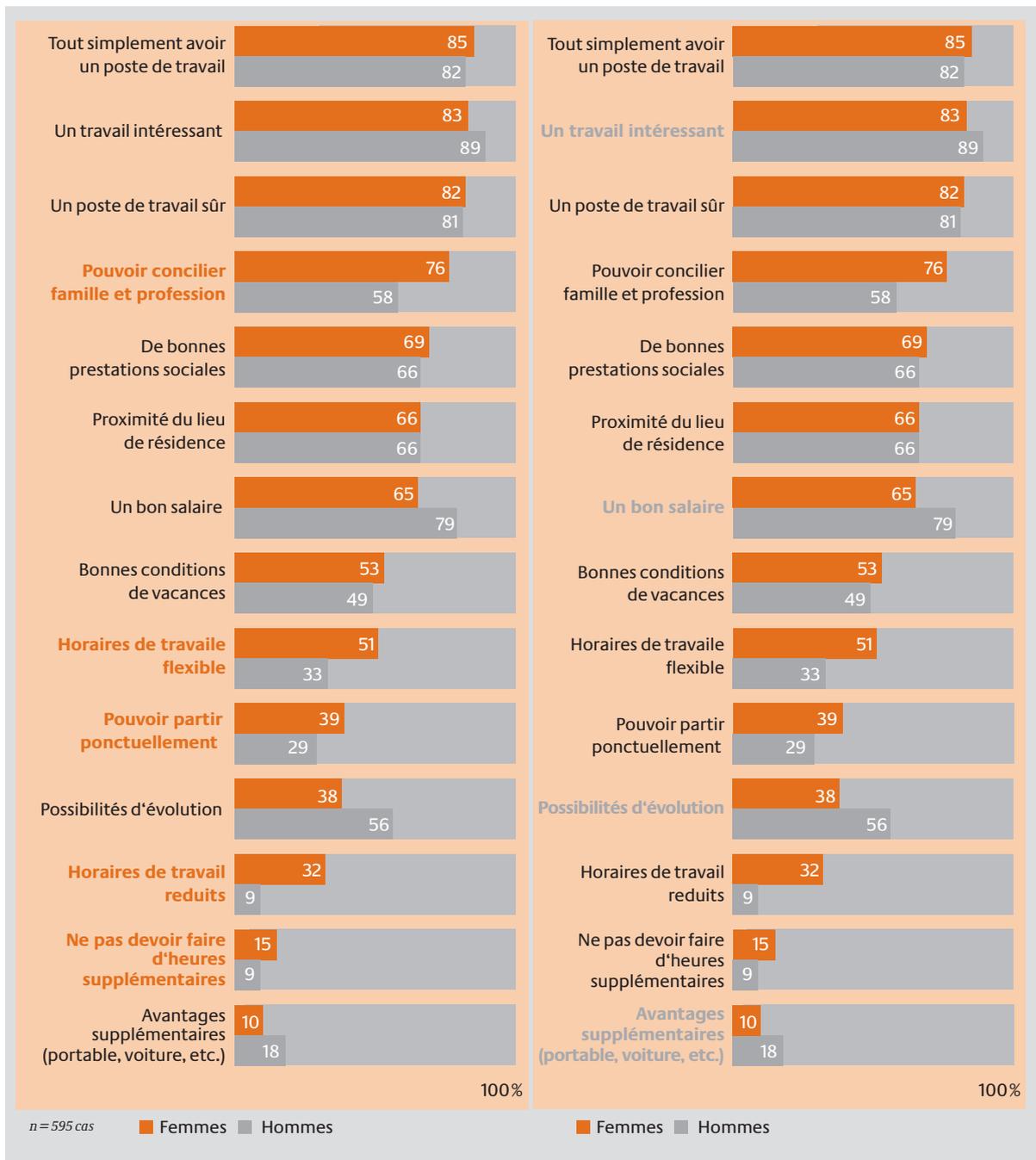
## V.

### Priorités concernant le choix du poste de travail

A la question de savoir qui négocie leur salaire, 57% des femmes actives répondent qu'elles le négocient elles-mêmes, et seulement 39% d'entre elles répondent « autres » (par ex. syndicats). Il est donc fort intéressant de voir comment les femmes (et les hommes) négocient leurs salaires, ou quels facteurs sont décisifs pour le choix d'un poste de travail.

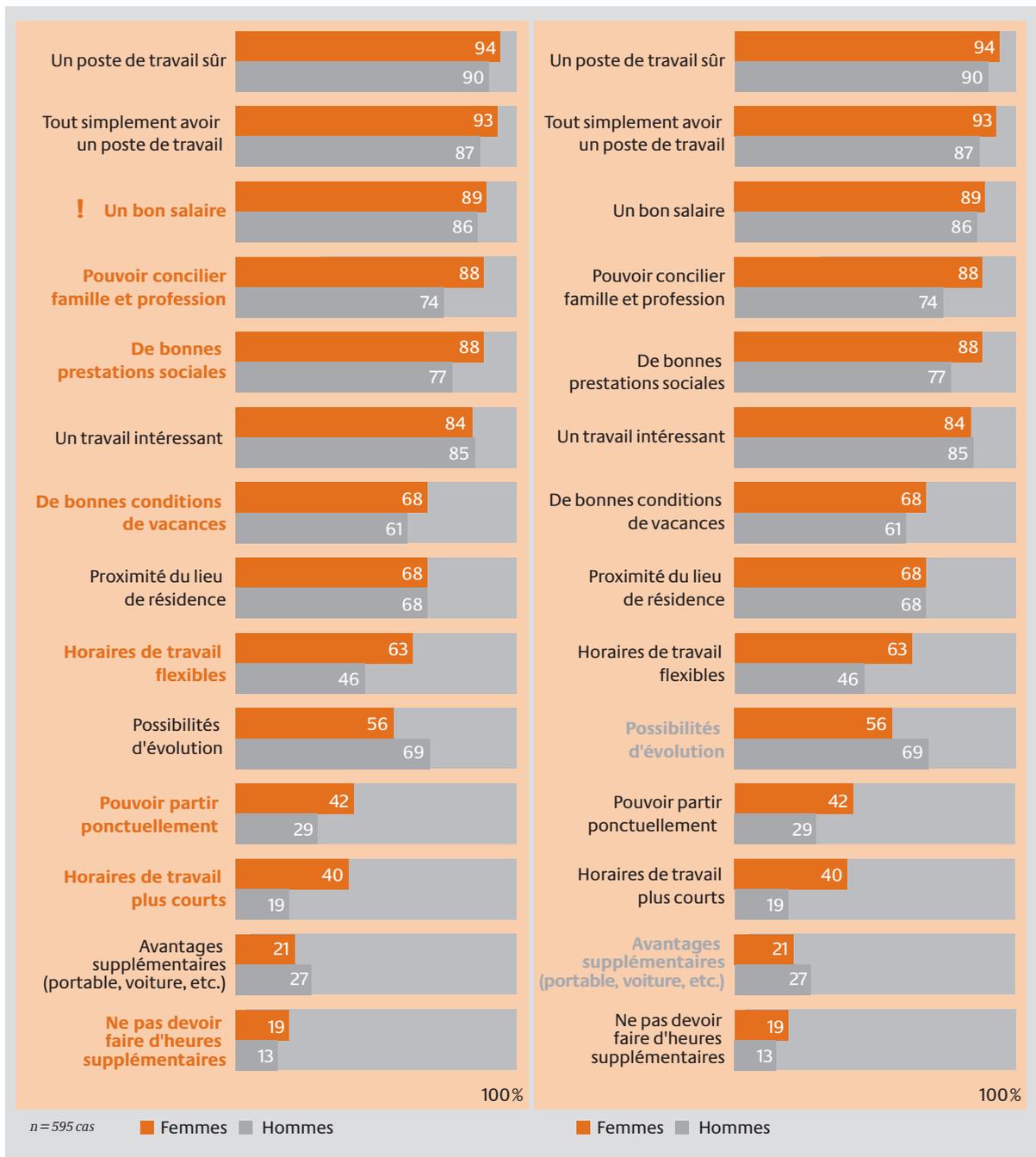
Aussi bien pour les hommes que pour les femmes, le premier point de la liste des aspects les plus importants pour le choix d'un poste de travail est le souhait de tout simplement avoir un poste de travail. A cela s'ajoute l'intérêt du travail et la stabilité du poste. Ici, les différences selon le sexe sont minimales. Mais il y a aussi des différences claires: pour les femmes, la conciliation entre vies familiale et professionnelle ainsi que des horaires de travail flexibles et plus courts sont clairement plus importants que pour les hommes. Les hommes, en revanche, donnent clairement plus d'importance à une bonne rémunération et des possibilités d'évolution professionnelle.

**Actifs: « Comment était-ce lorsque vous vous êtes décidés pour votre poste de travail actuel. Quels aspects ont joué, à l'époque, un rôle décisif? »**



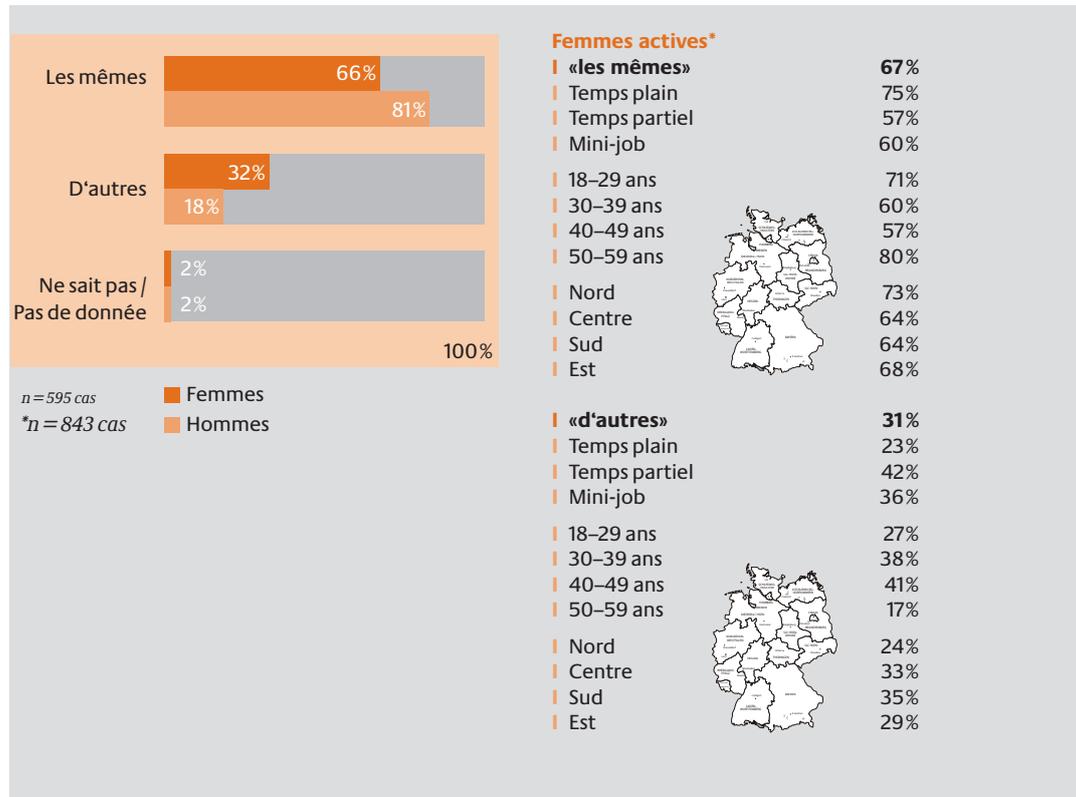
Ces différences dans les priorités sont aussi valables lorsqu'il s'agit de l'organisation des relations de travail (par ex. dans des négociations salariales et tarifaires). L'on voit ici très clairement les effets résultant de la situation différente des hommes et des femmes.

Actifs: « Voici quelques aspects qui jouent un rôle dans l'organisation du contrat de travail, par ex. les négociations salariales ou tarifaires. Pourriez-vous m'indiquer quels sont pour vous les aspects décisifs? »



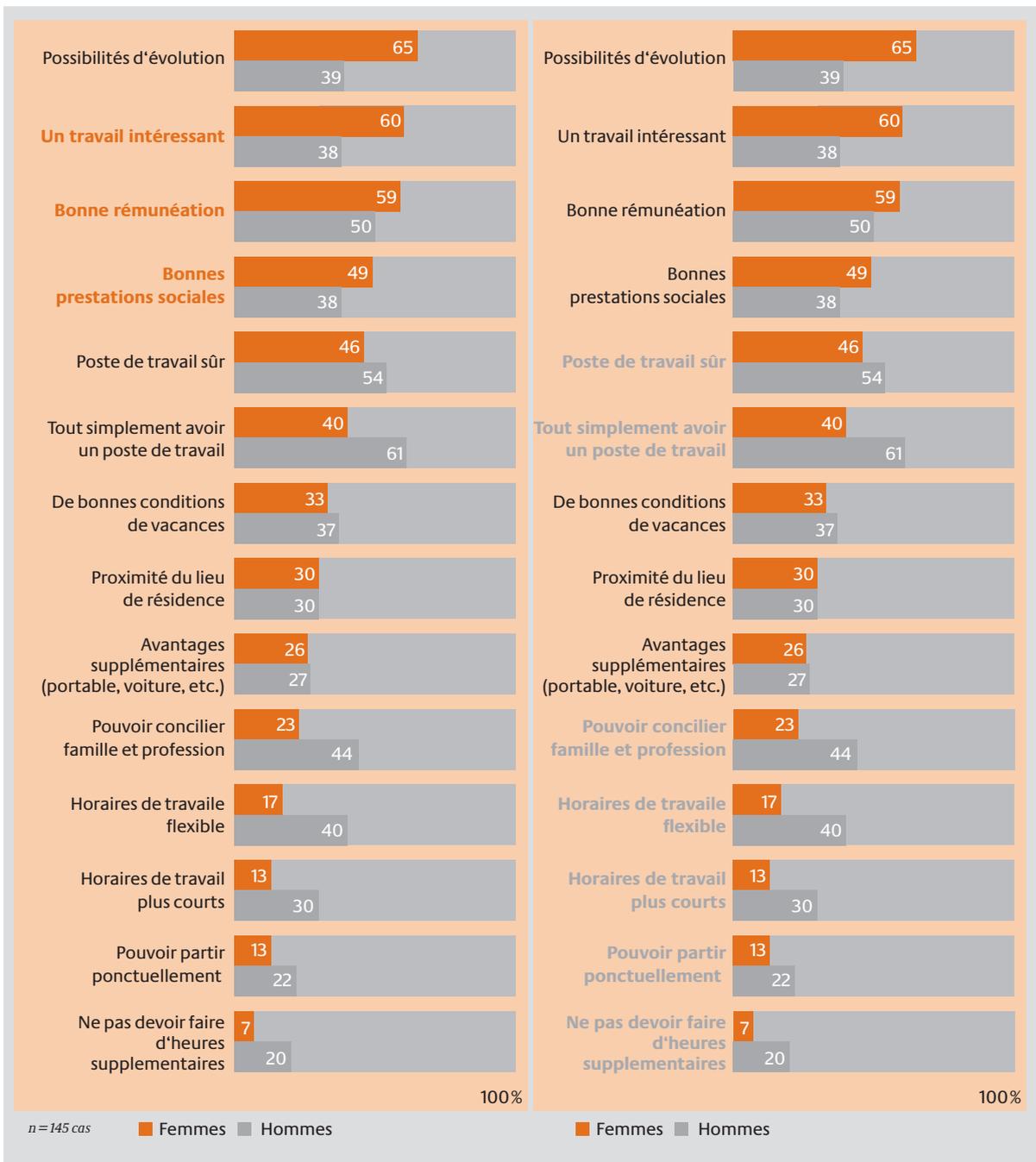
Presque un tiers (32%) des femmes actives (mais juste 18% des hommes) auraient un ordre de priorités différent si elles ne devaient pas prendre en compte le partenaire, les enfants ou les parents. Le nombre de femmes qui aimeraient organiser autrement leur relation au travail, mais qui ne le peuvent pas, est bien clair ici.

**Actifs: « Si, à présent, tout ne dépendait que de vous et que vous ne deviez pas prendre d'autres personnes en compte, par ex. votre partenaire, vos enfants ou autres membres de la famille: auriez-vous les mêmes priorités dans l'organisation de vos conditions de travail, ou en auriez-vous d'autres qu'actuellement? »**



Les éléments qui seraient plus importants pour elles seraient alors ceux qui ont généralement une plus haute importance pour les hommes: les possibilités d'évolution professionnelle (65%), un travail intéressant (60%) et un bon salaire (59%).

**Actifs: « Que changeriez-vous à votre ordre de priorités? Lesquels des aspects suivants vous seraient plus importants que maintenant? »**



# VI.

## Images des rôles

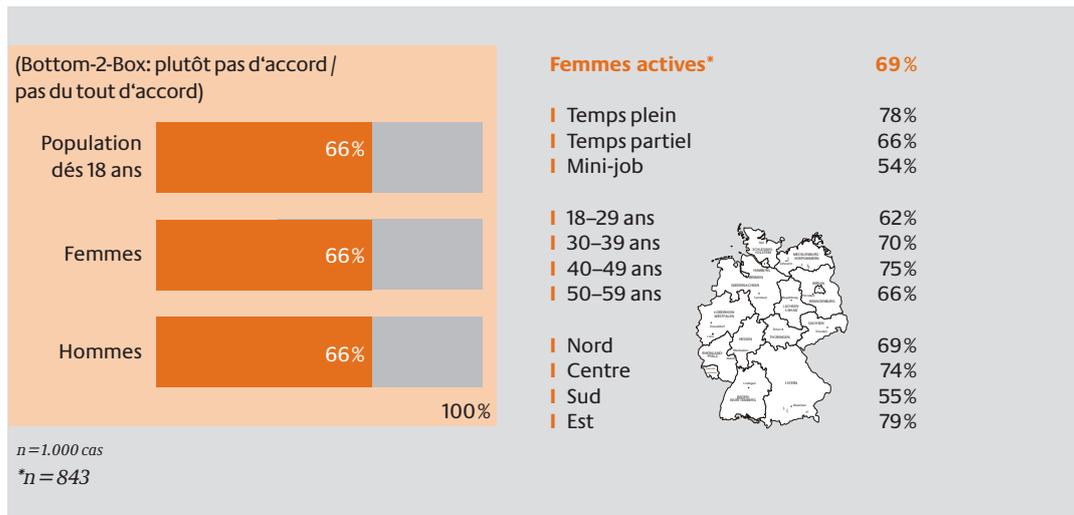
Dans les faits, l'homme comme soutien familial est certes encore souvent une réalité – mais pas parce que les hommes et les femmes tiennent ce modèle pour le seul bon et souhaitable.

### 6.1 Les Allemands se distancient en majorité du modèle traditionnel du porteur principal de salaire

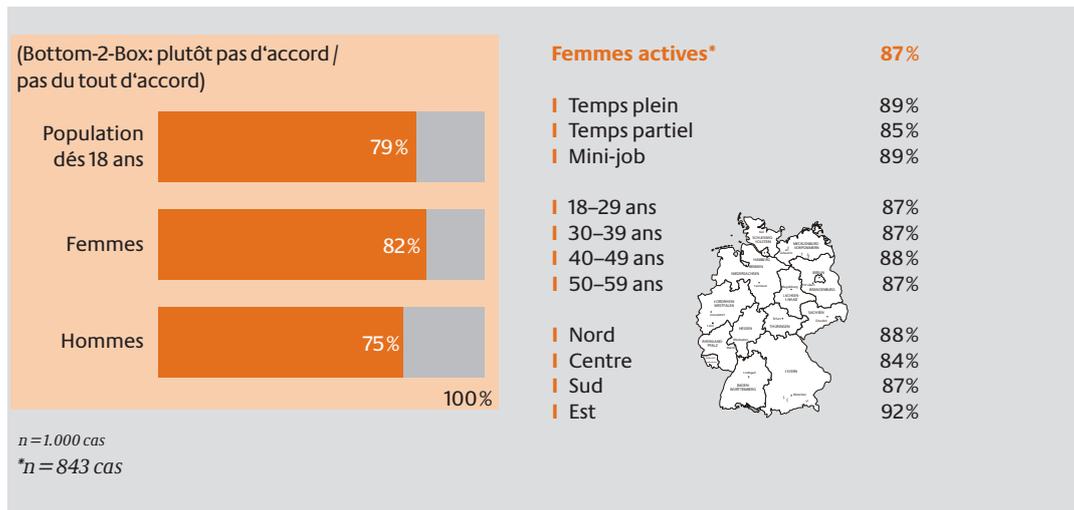
Dans la société actuelle, une chose est reconnue: ce ne sont pas que les hommes qui nourrissent la famille !

- Ainsi, les deux tiers des hommes et des femmes rejettent la représentation selon laquelle c'est l'homme qui devrait être d'abord responsable du revenu familial.
- Une contradiction encore plus importante se forme lorsqu'il s'agit du classement du revenu de la femme. 75% des hommes et 87% des femmes actives se distancient de l'affirmation selon laquelle le revenu des femmes ne serait pas tellement important, parce qu'il ne représente qu'un revenu complémentaire.
- De même, presque 80% des Allemands s'opposent à la conception selon laquelle le rôle du porteur principal de salaire ne convient pas à une femme.
- L'activité professionnelle des femmes est une évidence absolue. L'affirmation selon laquelle il est bon que les femmes soient plus souvent actives aujourd'hui que par le passé rencontre un large accord (population: 92%, hommes 92%, femmes actives: 94%), et le libre choix du métier selon ses goûts personnels, pour chacun des deux partenaires, est une évidence (population: 98%, hommes: 97%, femmes actives: 100%).
- La population est d'accord sur le fait que les deux partenaires (conjugaux) doivent travailler pour subsister (population: 94%, hommes: 93%, femmes actives: 97%). Les revenus des femmes (que ce soit un temps plein, un temps partiel ou un mini-job) sont importants pour les familles et protègent de la pauvreté. L'égalité de revenus ôterait ici de la pression aux familles et ouvrirait un espace de liberté financière plus important.

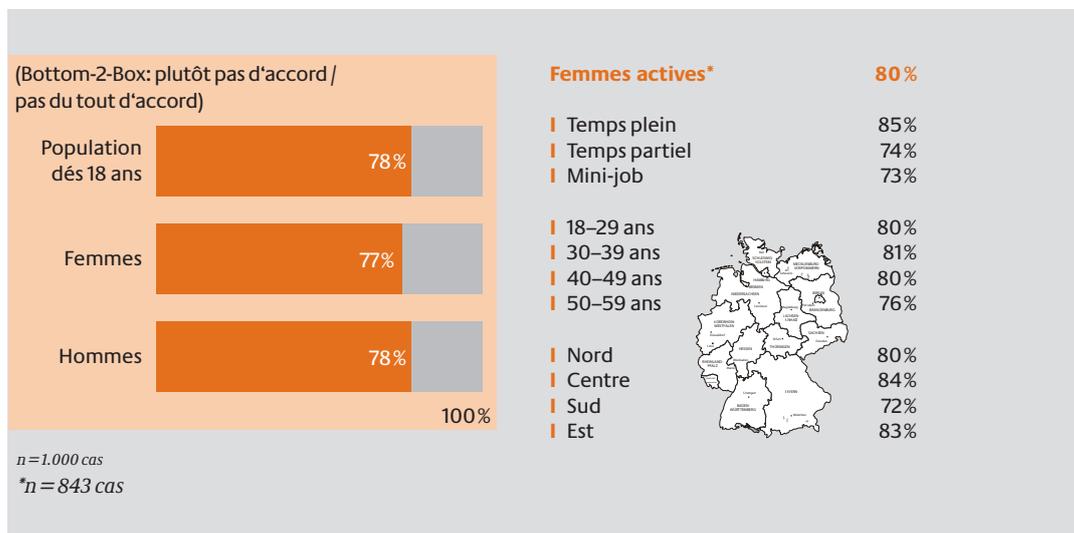
« C'est l'homme qui devrait être le premier responsable du revenu familial. »



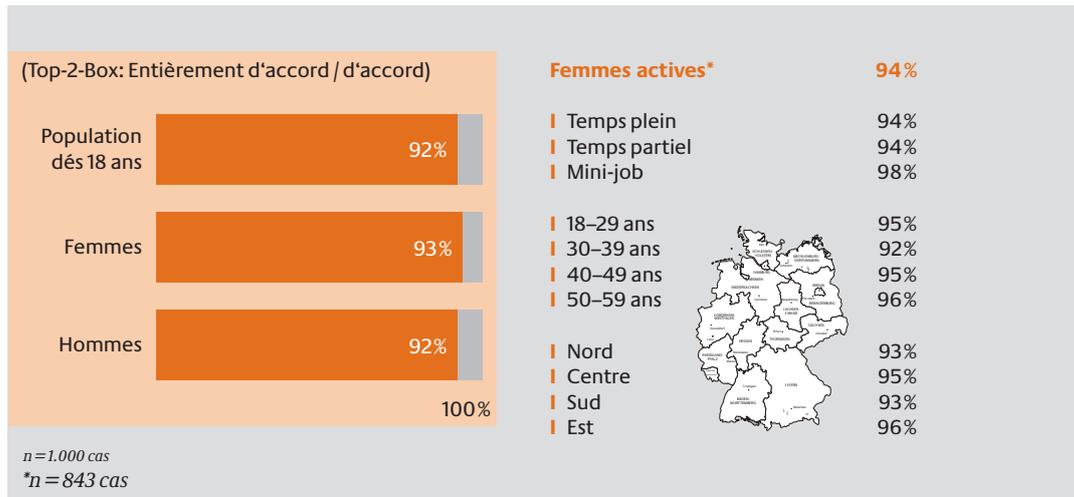
Rejet: « Les revenus des femmes ne sont pas si importants, car ils sont la plupart du temps un revenu complémentaire. »



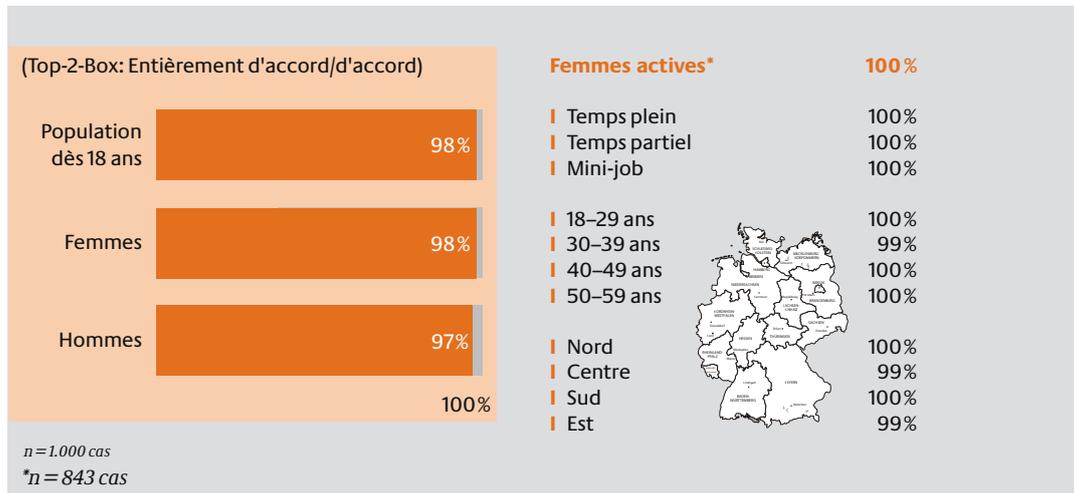
Rejet: « Les femmes ne devraient pas prendre le rôle du détenteur principal de revenu, car ceci ne leur va pas très bien. »



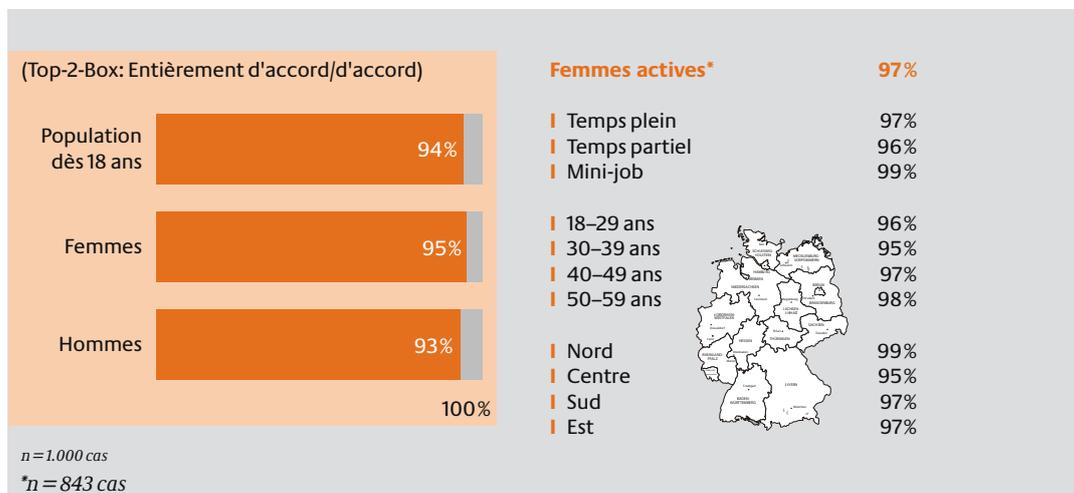
« Je trouve bien que les femmes soient, aujourd'hui, plus souvent actives sur le plan professionnel qu'avant et qu'elles contribuent au revenu familial. »



« Je trouve bien que, dans un couple, aussi bien les hommes que les femmes puissent être actifs professionnellement selon leurs souhaits. »



« Qu'ils le veuillent ou non: dans de nombreuses familles, l'homme et la femme doivent tous deux travailler pour subvenir à leurs besoins. »

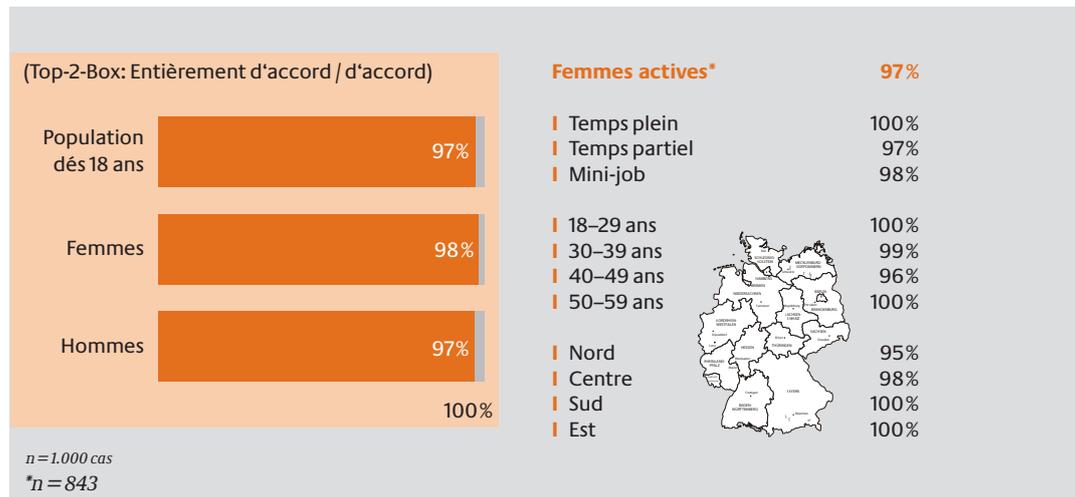


La répartition traditionnelle des rôles bute donc, du moins verbalement, à un rejet, même si la réalité du quotidien professionnel et des revenus paraît très souvent différente. Puisque de plus en plus de femmes apportent la contribution principale aux revenus de la famille (par ex. en raison du chômage du partenaire), le Gender Pay Gap devient un incon-vénient sensible réellement important pour un nombre croissant de familles.

## 6.2 L'activité professionnelle et les revenus des femmes sont aussi importants que ceux des hommes

En somme, il en résulte pour la population une conséquence très claire: « l'activité profes-sionnelle et le revenu des femmes sont tout aussi importants que ceux des hommes. C'est pourquoi elles doivent aussi être traitées de la même façon » (accord de la population, chez les hommes et les femmes actives, respectivement 97%).

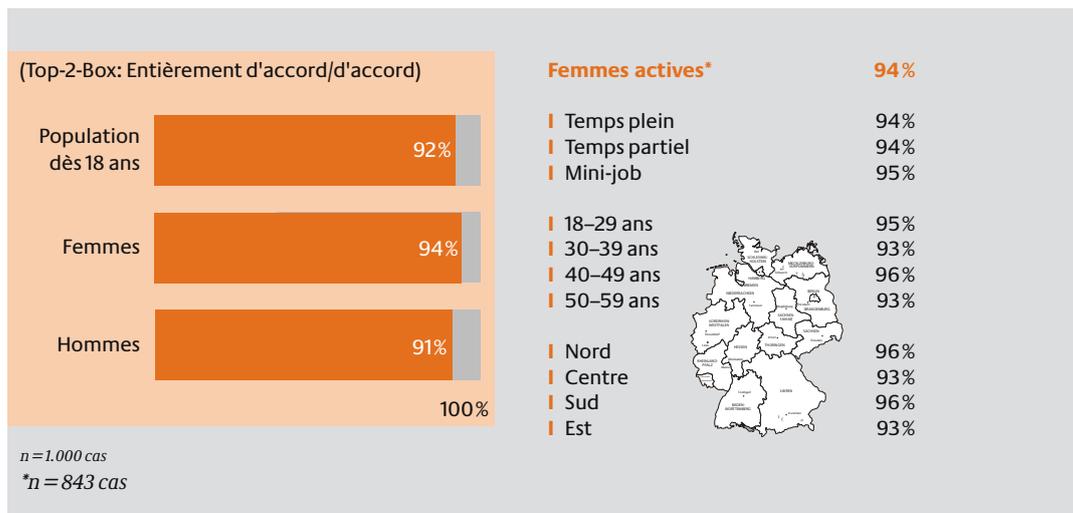
**« L'activité professionnelle et le revenu des femmes sont aussi importants que ceux des hommes. C'est pourquoi elles doivent aussi être traitées de façon équivalente. »**



## 6.3 Les femmes actives ont besoin de soutien dans la tenue du foyer et la famille

Cependant, le problème est clair pour presque tous les sondés: les femmes avec une famille se voient exposées à une double charge. Dans le domaine privé, les femmes actives ont besoin, dans cette situation, de décharge et de soutien – aussi bien de façon interne à la famille (par les hommes) que par des structures sociopolitiques (accompagnement des enfants, temps d'éducation, offres d'assistance, etc.).

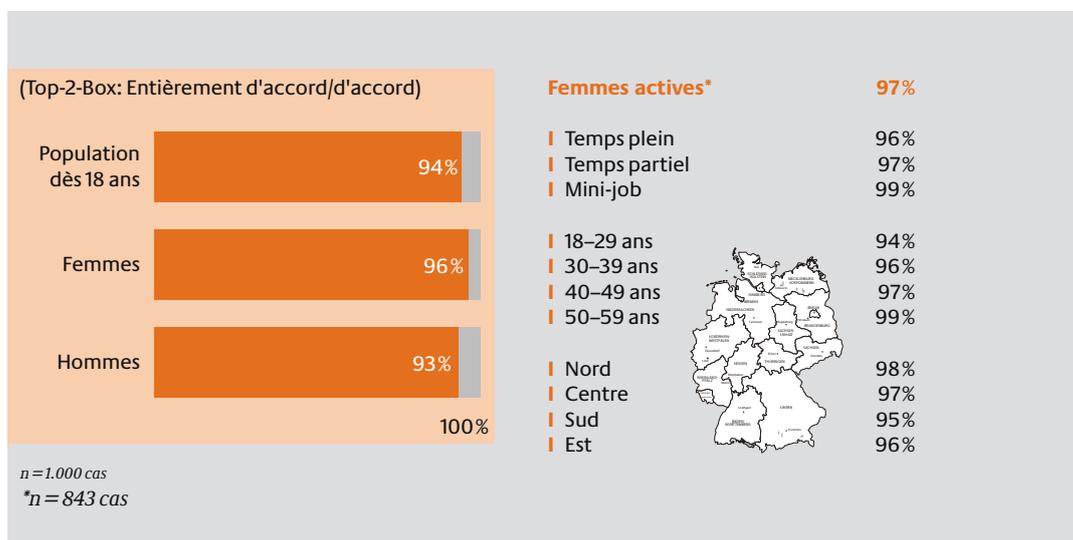
« Plus une femme est active professionnellement, plus elle a besoin d'être déchargée de ses obligations et devoirs dans la tenue du foyer ou dans la famille. »



## 6.4 Le partage des tâches dans le foyer est une norme socialement acceptée

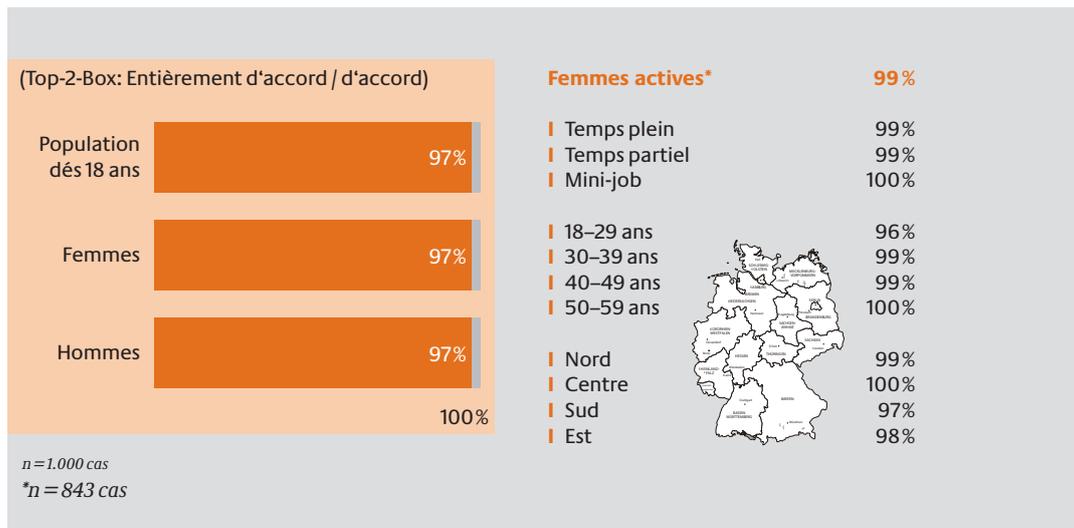
Les hommes et femmes allemands sont d'accord sur le fait que davantage d'engagement de la part des hommes ne serait pas un "plus" uniquement pour les femmes, mais pour tous les membres de la famille (accord population: 94%, hommes 93%, femmes actives: 97%).

« Si les hommes déchargeaient davantage leurs femmes actives en contribuant à la tenue du foyer, ceci aurait un effet positif sur tous les membres de la famille. »



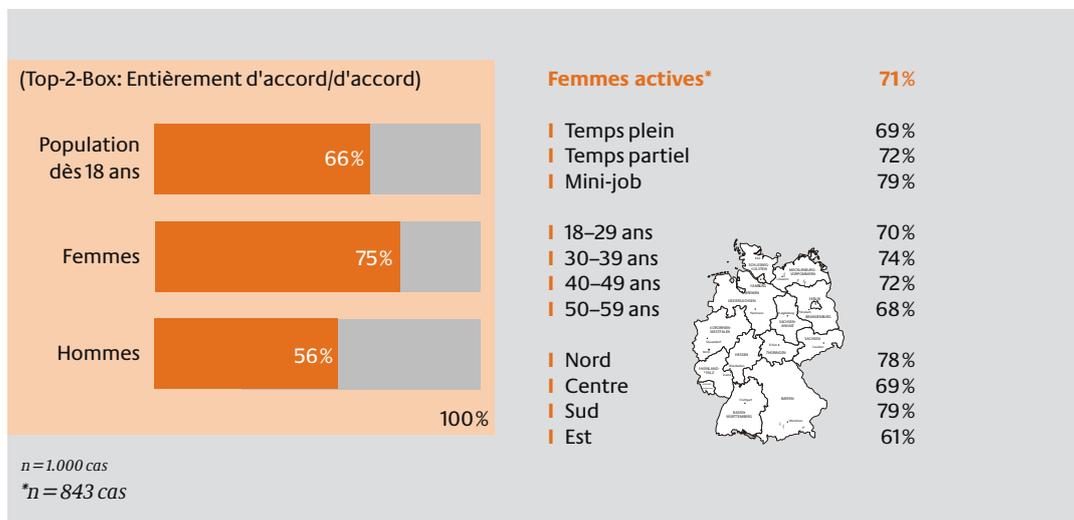
Une répartition juste des rôles n'est pas rejetée, mais rencontre fondamentalement un grand accord – aussi bien auprès des femmes que des hommes (97% de la population, des femmes et des hommes, 99% des femmes actives).

« Je trouve bien que les hommes et les femmes en couple se partagent les tâches du foyer de façon équitable. »



Seulement: les réalités ne suivent absolument pas ces faits généralement reconnus. Pour des raisons diverses, les accords verbaux échouent dans leur transfert dans le quotidien. Les hommes et les femmes reconnaissent l'« attitude de refus » de façon très différente: Seule un peu plus de la moitié des hommes confirme le manque de soutien, alors que les trois quarts des femmes le constatent.

« Même si leurs femmes sont actives, de nombreux hommes rechignent à prendre en charge des tâches qui incombent avant aux femmes dans la tenue du foyer et dans la famille. »



Il faut retenir que l'accord fondamental existe depuis longtemps, mais qu'il semble rester beaucoup à faire pour que la réalité suive.

## Bilan

Dans toutes les couches et milieux sociaux de la population allemande, il existe une conception claire des choses: pour une même qualification et une même performance, l'inégalité salariale entre hommes et femmes est injuste, source d'indignation et doit être supprimée.

L'inégalité salariale n'est pas acceptable dans une société moderne pour des raisons morales et économiques. Pour supprimer l'inégalité salariale, des acteurs de tous les domaines de la société sont conviés ; surtout les employeurs et les syndicats, ainsi que les femmes elles-mêmes et les associations de femmes. Un rôle clef revient aussi à la politique: la politique et l'économie, l'économie et les syndicats doivent travailler ensemble afin de venir à bout des causes des différences salariales.

L'étude expose que et comment le problème de l'inégalité salariale doit être vu en lien avec d'autres thèmes politiques d'égalité. L'écart salarial est un indicateur-clef de traitements inégaux des femmes dans la vie professionnelle persistants dans la société. Dans cette mesure se condensent (presque) toutes les facettes des problèmes auxquels les femmes continuent à être confrontées dans la vie professionnelle: les obstacles dans l'évolution de la carrière, une répartition traditionnelle des rôles dans certains milieux sociaux, les difficultés réelles et mentales de concilier famille et profession et les obstacles y étant associés lors de la reprise de l'activité professionnelle après une interruption de l'activité pour des raisons familiales.

Parallèlement, l'écart salarial lui-même montre un faux attrait persistant concernant le comportement professionnel des femmes. Des perspectives de revenus moins bonnes mènent à une tendance à l'activité plus faible, à des interruptions de la vie professionnelle plus longues, à davantage d'inégalité salariale – un cercle vicieux. En sortir est l'un des grands défis sociaux et politiques.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Inégalité salariale* entre femmes et hommes - positions, expériences et exigences de la population par rapport au «gender pay gap». BMFSFJ, Berlin/Heidelberg 2008.

Dossier inégalité salariale entre femmes et hommes, BMFSFJ, Berlin 2009

Insertion professionnelle après la fondation d'une famille - besoins, expériences, barrières. BMFSFJ, Berlin/Heidelberg 2008.

Gender Mainstreaming – connaissance, compréhension et acceptation politique. Etude représentative. BMFSFJ, Berlin/Heidelberg 2008.

Un rôle en avant – un rôle en arrière? Identités et comportements d'hommes traditionnels, modernes et postmodernes, Berlin/Heidelberg 2009.

## Fiche descriptive concernant la méthode

Pour l'étude, deux échantillons ont été tirés sur toute l'Allemagne selon le ADM Master-sample.

L'échantillon A rassemblait 1.000 sondés choisis au hasard, représentatifs de la population résidente parlant allemand à partir de 18 ans dans des foyers privés (hommes et femmes). Le sondage s'est effectué par le biais du téléphone à l'aide d'un questionnaire standard.

Pour l'échantillon B, 843 femmes actives choisies au hasard, représentatives des femmes actives d'au 18 ans dans des foyers privés de la république fédérale d'Allemagne (17,0 millions, estimés sur la base des données de l'Office fédéral de Statistiques, tableau: Actifs, groupes d'âge x, sexe, micro-recensement 2007), ont été interviewées. L'activité a été définie selon les critères « active à temps plein », « active à temps partiel », « en cessation d'activité progressive », « active à temps réduit, avec un mini-job », « active de façon occasionnelle ou irrégulière », « en protection maternelle, congé pour éducation, congé parental ou autre congé ». Cet échantillon a également été sondé par le biais du téléphone à l'aide d'un questionnaire standard.

Ensuite, les données ont été analysées et interprétées à l'aide de différents procédés statistiques.



Cette brochure fait partie des publications du gouvernement fédéral. Elle est distribuée gratuitement et n'est pas destinée à la vente.

**Publié par :**

Ministère fédéral  
de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme  
et de la Jeunesse  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Pour obtenir cette brochure :**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Boîte postale 48 10 09  
18132 Rostock, Allemagne  
Tél.: 0 18 05/77 80 90\*  
Fax: 0 18 05/77 80 94\*  
E-mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**État :** juin 2009, 1<sup>ère</sup> édition

**Conception :** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Impression :** Bonifatius GmbH, Paderborn

Pour toute question, veuillez contacter notre centre  
d'appel téléphonique : 0 18 01/90 70 50\*\*

Fax: 0 30 18/5 55 44 00

Du lundi au jeudi, 07h00–19h00

E-mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

\* Au prix des tarifs standard

\*\* Appel depuis un poste fixe seulement, ou 3,9 centimes  
pour chaque minute de communication commencée