

Une étude



pour

THINK TANK **marie claire**
AGIR POUR L'ÉGALITÉ
FOUNDED BY CONNECTING LEADERS CLUB



L'Observatoire de l'égalité femmes-hommes

Thème 1 : L'égalité femmes-hommes dans la vie professionnelle

Septembre 2018

Jean-Daniel Lévy, Directeur du Département Politique – Opinion

Magalie Gérard, Directrice adjointe du Département Politique – Opinion

Morgane Hauser, Chargée d'études senior au Département Politique – Opinion

Sommaire

Méthodologie d'enquête	P.3
Les principaux enseignements de l'étude	P.5
Une perception partagée de l'existence d'inégalités entre les hommes et les femmes... mais plus ou moins marquée selon le sexe	P.9
L'inégalité hommes-femmes dans le cadre professionnel, entre écarts de salaire et divergences de comportements	P.15
Pour plus d'égalité hommes-femmes, les entreprises et l'Etat comme principaux interlocuteurs	P.21



Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée **en ligne** du **28** au **30 août** 2018.



Échantillon de **1038** personnes représentatif des Français âgés de 18 ans et plus.



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : **sexe**, **âge**, **catégorie socioprofessionnelle** et **région de l'interviewé(e)**.



Aide à la lecture des résultats détaillés :

- Les chiffres présentés sont exprimés en pourcentage.
- Les chiffres en italique sont ceux qui apparaissent significativement au-dessus de la moyenne.

Intervalle de confiance

L'intervalle de confiance (parfois appelé « marge d'erreur ») permet de déterminer la confiance qui peut être attribuée à une valeur, en prenant en compte la valeur observée et la taille de l'échantillon. Si le calcul de l'intervalle de confiance concerne les sondages réalisés avec la méthode aléatoire, il est communément admis qu'il est proche pour les sondages réalisés avec la méthode des quotas.

Taille de l'échantillon	5% ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100 interviews	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10
200 interviews	3,1	4,3	5,7	6,5	6,9	7,1
300 interviews	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400 interviews	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500 interviews	2,0	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600 interviews	1,8	2,4	3,3	3,8	4,0	4,1
800 interviews	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5
1 000 interviews	1,4	1,8	2,5	2,9	3,0	3,1
2 000 interviews	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,3
3 000 interviews	0,8	1,1	1,5	1,7	1,8	1,8
4 000 interviews	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
6 000 interviews	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4

Note de lecture : dans le cas d'un échantillon de 1 000 personnes, si le pourcentage mesuré est de 10%, la marge d'erreur est égale à 1,8. Il y a donc 95% de chance que le pourcentage réel soit compris entre 8,2% et 11,8% (plus ou moins 1,8 points).

Les principaux enseignements de l'étude



Que retenir de cette enquête ?

- La présence d'inégalités entre les hommes et les femmes dans la société ne fait pas de doute pour les Français. Intervenant à plusieurs niveaux, elles touchent selon eux avant tout le monde du travail, principalement au sujet des salaires (80% estiment qu'il existe des inégalités à ce niveau) et de l'accession à des postes à responsabilité (79%). L'organisation de la vie familiale, également source de fortes inégalités pour les Français, leur semble légèrement mieux distribuée aujourd'hui : 76% estiment que la répartition des tâches ménagères crée des disparités, 69% estiment que c'est le cas pour l'éducation des enfants. Si toutes les catégories de la société partagent le même sentiment d'ensemble, dans chacun des cas, les femmes exacerbent le sentiment qu'il existe une inégalité, systématiquement moins ressentie par les hommes (plus de 10 points d'écart dans les perceptions pour chaque situation testée).
- Malgré ce constat sévère sur les rôles inégalitaires qui sont accordés à chacun selon son genre, les Français estiment que la société change et évolue. L'organisation de la vie familiale apparaît aux yeux des Français comme l'espace où les choses ont le mieux évolué vers plus d'égalité au cours des 5 dernières années, qu'il s'agisse de la répartition des tâches (57%) ou de l'éducation des enfants (55%). Concernant le travail, les Français émettent davantage de réticences et le sentiment d'une évolution vers un meilleur équilibre entre hommes et femmes devient minoritaire, de 45% pour l'accession à des postes à responsabilité à 38% pour ce qui est des salaires, laissant respectivement 55% et 61% des Français dans la conviction que la situation ne progresse pas, voire régresse. À nouveau, les femmes se montrent plus sévères quel que soit le domaine testé et expriment plus difficilement que les hommes le sentiment d'une progression.
- Les Français dressent ainsi une cartographie des inégalités entre hommes et femmes où toutes les situations testées sont sources d'inégalités conséquentes entre hommes et femmes (hormis en ce qui concerne le temps passé au travail où le sentiment d'inégalité est le plus faible). Mais, en constatant les progrès réalisés dans le domaine domestique, ils dépeignent une société en mouvement en ce qui concerne la répartition des tâches et l'éducation des enfants. À l'inverse, ils rangent les inégalités observées dans le monde du travail dans le registre des inégalités encore ancrées, celles qui peinent le plus à progresser. Lorsqu'ils évoquent spontanément la question des inégalités au travail, au-delà des termes « salaires » et « responsabilité » qui constituent l'essentiel des récurrences, ils témoignent d'ailleurs du sentiment d'un processus long, dont la société n'est encore qu'aux prémises malgré les avancées qui ont déjà pu avoir lieu dans le domaine.

Que retenir de cette enquête ?

- Et pour cause, lorsqu'on les interroge sur leur vécu au travail, les Français qui ont déjà travaillé témoignent pour plus d'un tiers d'entre eux des divergences de traitement dues à leur genre, la plupart déclarant avoir vécu ces situations de manière récurrente. Les femmes, principales concernées par ces obstacles dans le cadre du travail, déclarent pour 44% d'entre elles des difficultés à progresser professionnellement ou à concilier vie personnelle et professionnelle, quand 42% identifient des écarts de salaires en leur défaveur face à des collègues du sexe opposé pour un travail équivalent. Les remarques sexistes seraient également le lot de 39% des femmes qui travaillent, dans le même temps qu'elles décrivent un manque de prise au sérieux de leurs compétences, soit via l'absence de respect de leur autorité (38%), soit par un manque de confiance pour mener à bien un projet (35%). De manière générale, les Françaises issues des catégories supérieures, davantage confrontées à des problématiques d'avancement professionnel ou plus sensibles à la question, ont davantage noté des freins à leur carrière en fonction de leur genre.
- Si on quitte le registre du vécu pour celui des représentations, on constate que, selon les Français, des situations équivalentes ne mettent pas professionnellement en danger hommes et femmes de la même façon. La question des enfants cristallise les difficultés et montre à quel point la maternité est perçue comme un glas pour la progression professionnelle, quand la paternité est vue comme un poids gradué sur l'évolution d'un salarié homme. 60% estiment ainsi que pour une femme, avoir des enfants est un frein dans la vie professionnelle, quand 25% seulement estiment que c'est le cas pour un homme. Puis de manière graduelle, plus l'implication de l'homme dans l'éducation des enfants sera grande, plus le risque perçu pour sa carrière approche celui qui est perçu pour une femme – sans pour autant jamais l'égaliser. Prendre un congé maternité est ainsi pour 60% un frein dans la carrière des femmes, le congé paternité étant perçu par un frein seulement par 43%. L'aménagement des horaires qui représente, pour chacun, la décision la plus nuisible à une carrière, est cependant toujours mieux perçue pour un homme (53% un frein) que pour une femme (63%). On note qu'hommes et femmes, s'ils s'accordent sur les mêmes grandes tendances, perçoivent ces questions de manière genrée, chaque genre ayant tendance à décrire avec plus d'intensité les risques de préjudice le concernant.

Que retenir de cette enquête ?

- La question des inégalités hommes-femmes au travail s'inscrit ainsi comme un enjeu particulier dans la société, qu'il s'agisse du nombre de situations complexes auxquelles hommes et femmes se déclarent confrontés en fonction de leur genre, ou du sentiment que les progrès tardent à se manifester réellement. Par conséquent, tous les acteurs pouvant exercer une force pour réduire ces inégalités sont perçus comme ayant un rôle prioritaire à jouer. Seulement, ce sont en premier lieu les entreprises (46% un rôle tout à fait prioritaire) et l'Etat, via le biais de législations (43%) qui sont considérés comme les plus légitimes et les plus attendus sur la question. Les Français semblent ainsi estimer (et notamment les Françaises qui placent ces deux acteurs plus de 5 points au-dessus des hommes) que l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail est liée à la promulgation de normes régulatrices et coercitives. Mais pas uniquement : selon les Français, et dans un mouvement commun quel que soit le genre, les femmes elles-mêmes (38%), mais également au même niveau, les hommes (38%), sont attendus pour prendre en main la question de l'égalité au travail.

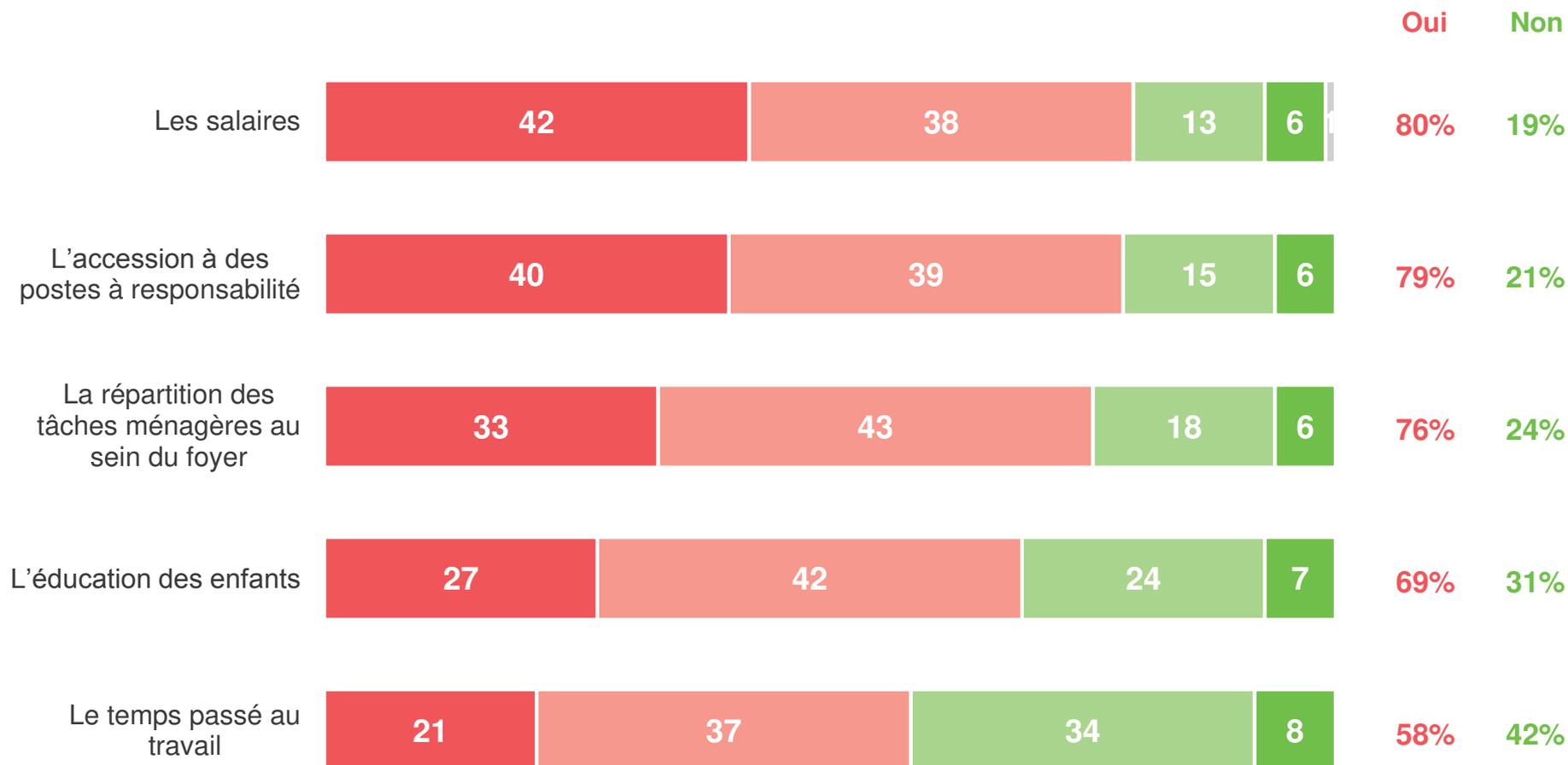
**Une perception partagée de
l'existence d'inégalités entre les
hommes et les femmes... mais
plus ou moins marquée selon le
sexe**



Selon les Français, il existe plus d'inégalités dans le domaine du travail (salaires, responsabilités) que dans l'organisation de la vie domestique (enfants, tâches ménagères)

De manière générale, avez-vous le sentiment que dans chacun des domaines suivants il existe des inégalités entre les hommes et les femmes ?

- À tous, en % -



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ Ne se prononce pas

Dans tous les cas de figure, les femmes ressentent plus durement que les hommes la présence d'inégalités entre les deux sexes

De manière générale, avez-vous le sentiment que dans chacun des domaines suivants il existe des inégalités entre les hommes et les femmes ?

- À tous, en % de réponses « **Oui, il existe des inégalités** » -



80%

des inégalités concernant les salaires

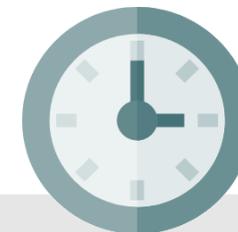
♂ Hommes : 72%
♀ Femmes : 88%



79%

des inégalités concernant l'accès à des postes à responsabilités

♂ Hommes : 70%
♀ Femmes : 86%



58%

des inégalités concernant le temps passé au travail

♂ Hommes : 51%
♀ Femmes : 65%



76%

des inégalités concernant la répartition des tâches ménagères

♂ Hommes : 69%
♀ Femmes : 84%



69%

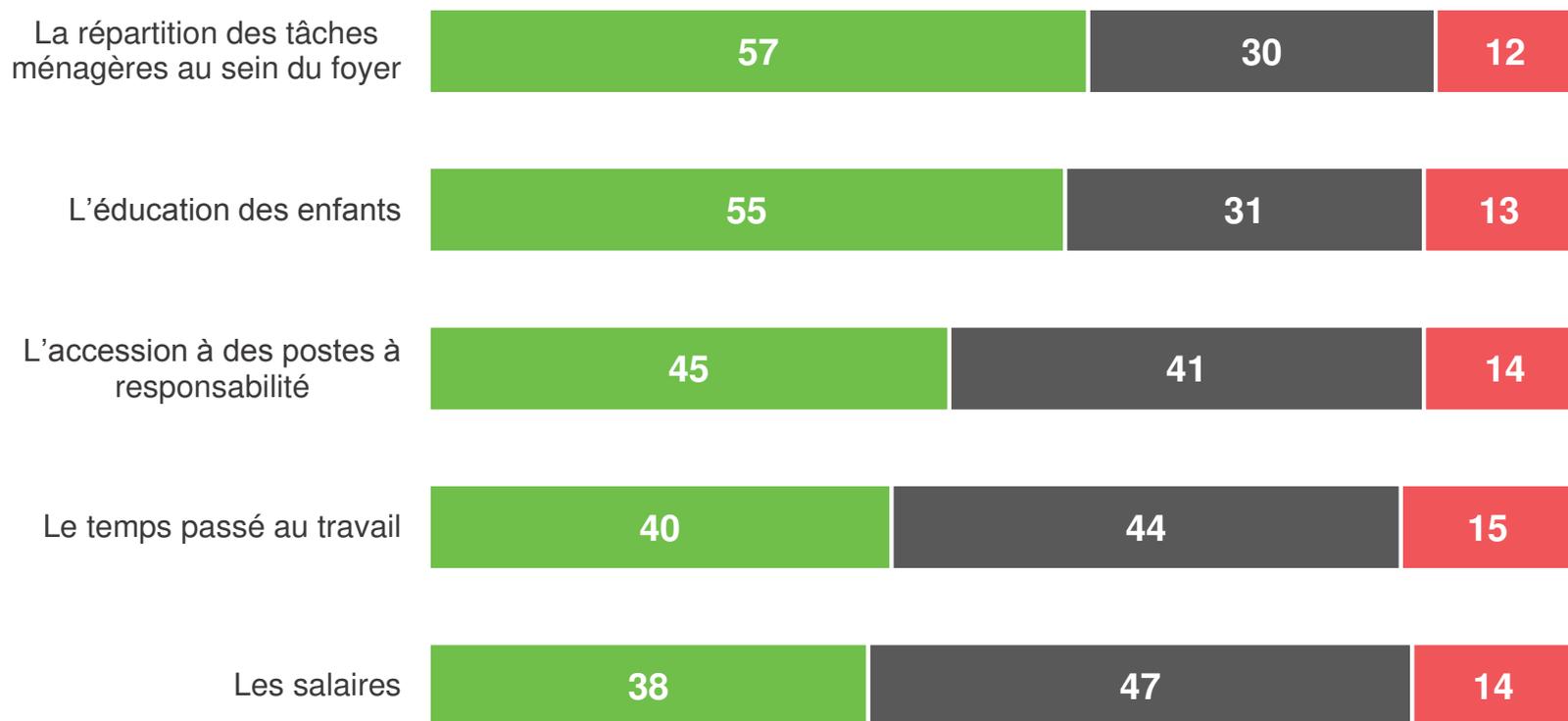
des inégalités concernant l'éducation des enfants

♂ Hommes : 60%
♀ Femmes : 77%

Si dans l'organisation de la vie domestique, les Français ont majoritairement le sentiment que les choses ont évolué vers plus d'égalité, ils partagent plutôt l'impression d'une stagnation concernant le monde du travail

De manière générale, avez-vous le sentiment que dans chacun des domaines suivants au cours des 5 dernières années, les choses ont évolué vers plus d'égalité, moins d'égalité ou n'ont pas évolué ?

- À tous, en % -

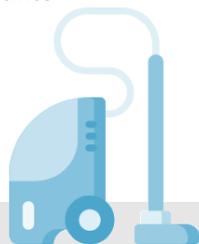


- Ont évolué vers plus d'égalité entre hommes et femmes
- N'ont pas évolué
- Ont évolué vers moins d'égalité entre hommes et femmes
- Ne se prononce pas

Les hommes se montrent systématiquement plus optimistes que les femmes sur l'évolution vers plus d'égalité dans chacun des domaines, ces dernières mettant davantage l'accent sur le chemin qu'il reste à parcourir

De manière générale, avez-vous le sentiment que dans chacun des domaines suivants au cours des 5 dernières années, les choses ont évolué vers plus d'égalité, moins d'égalité ou n'ont pas évolué ?

- À tous, en % « **A évolué vers plus d'égalité** » -



57%

la répartition des tâches ménagères

♂ Hommes : 63%
♀ Femmes : 51%



55%

l'éducation des enfants

♂ Hommes : 57%
♀ Femmes : 52%



45%

l'accèsion à des postes à responsabilités

♂ Hommes : 54%
♀ Femmes : 36%



40%

le temps passé au travail

♂ Hommes : 47%
♀ Femmes : 33%

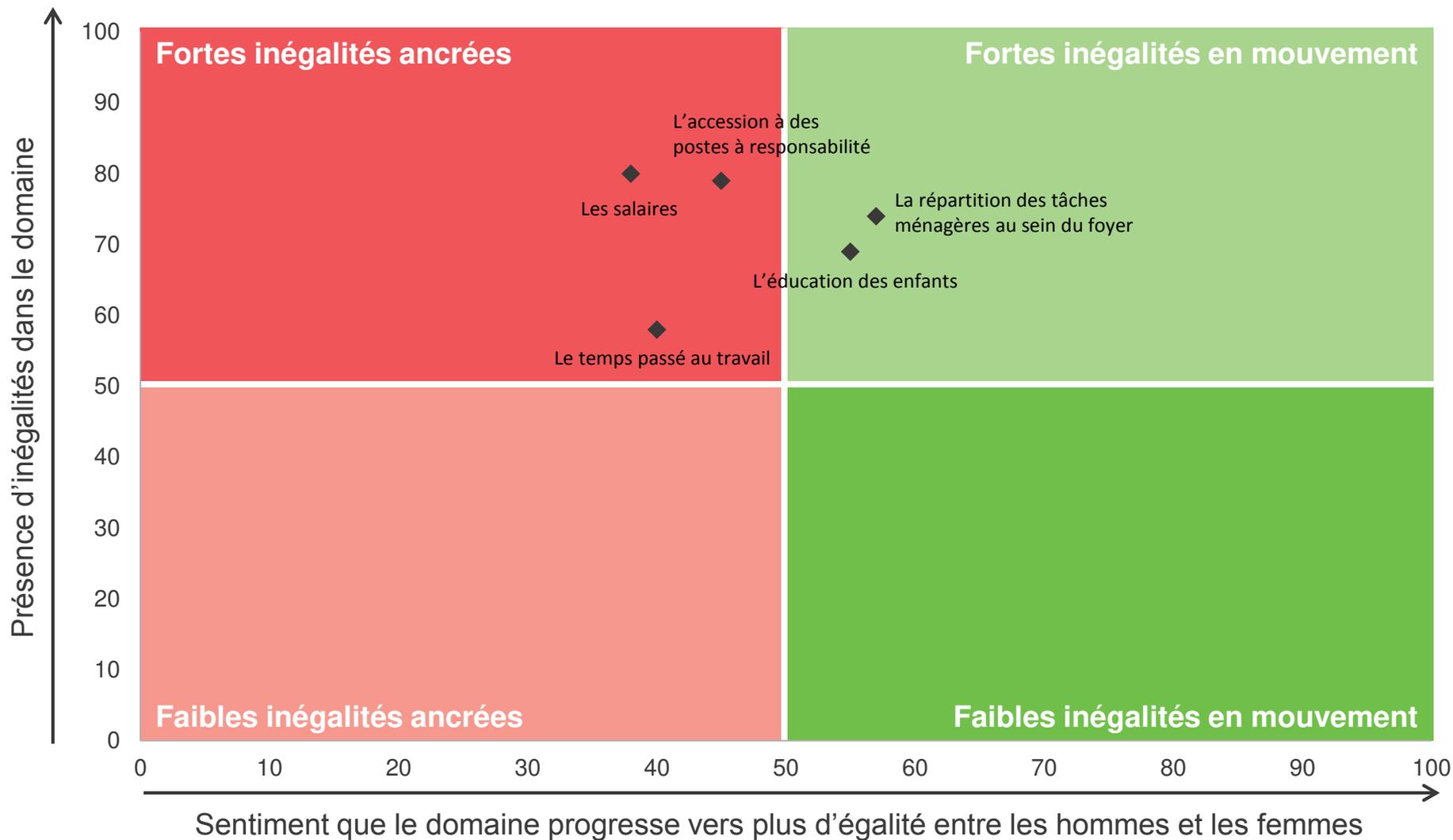


38%

les inégalités concernant les salaires

♂ Hommes : 48%
♀ Femmes : 28%

Les inégalités entre les hommes et les femmes : une réalité aux yeux des Français, le travail apparaissant comme l'univers à la fois le plus inégalitaire et le moins en mouvement



**L'inégalité hommes-femmes
dans le cadre professionnel,
entre écarts de salaire et
divergences de comportements**



Exemples de verbatims

Quels sont tous les mots, toutes les impressions qui vous viennent à l'esprit lorsque l'on évoque l'égalité hommes-femmes dans le cadre professionnel ? – *Question ouverte, réponses spontanées*

- À tous -

« Tout le monde prétend être pour et tout faire dans ce sens mais c'est faux... »

« Les femmes sont le plus souvent confinées dans les postes en bas de l'échelle. On continue à leur reprocher leur absence en cas de congé maternité. »

« Les femmes doivent en faire plus que les hommes pour être reconnues à leur juste valeur. »

« Encore beaucoup de boulot (et je suis un homme...). »

« Pour le même travail, le salaire devrait être le même. Les femmes sont autant capables d'avoir des postes à responsabilité que les hommes. »

« En réalité, rien n'est fait, rien ne bouge. C'est même pire, on nous reproche de demander l'égalité. »

« Des salaires différents, du sexisme. Mais cela va va dans les deux sens : une femme aura plus de mal à devenir docteur, un homme plus de mal pour travailler avec des enfants. »

« Beaucoup de sexisme, les femmes sont moins payées que les hommes à travail égal. »

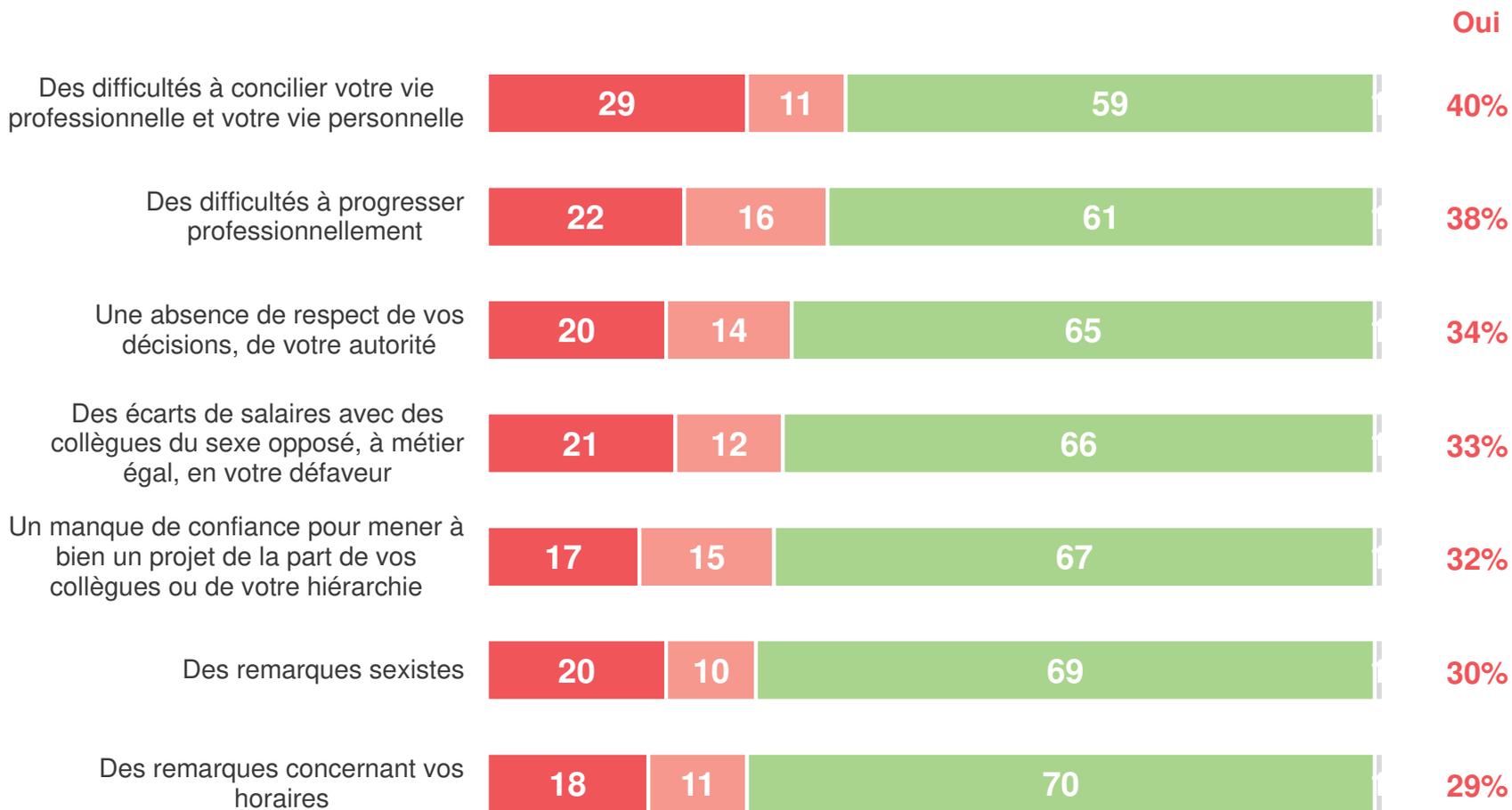
« Principalement, c'est la différence de salaire pour des diplômes équivalents. »

« On pense que les femmes ont moins de disponibilité à cause des enfants et qu'elles sont moins efficaces pour certains postes. »

Pour plus d'un tiers des Français, le fait d'être un homme ou une femme a eu un impact négatif sur la vie professionnelle

Dans le cadre de votre travail, avez-vous expérimenté chacune des situations suivantes du fait de votre genre (Le fait que vous soyez un homme, une femme, ...) ?

- Aux personnes ayant déjà travaillé, en % -



■ Oui, plusieurs fois

■ Oui, une fois

■ Non, jamais

■ Ne se prononce pas

Les femmes se déclarent davantage soumises à des inégalités dues à leur genre que les hommes qui, cependant, en ressentent également

Dans le cadre de votre travail, avez-vous expérimenté chacune des situations suivantes du fait de votre genre (Le fait que vous soyez un homme, une femme, ...) ?

- Aux personnes ayant déjà travaillé, en % de réponses « **Oui** » -



Pour une femme, le fait d'avoir des enfants apparaît d'emblée comme un frein. Pour l'homme, plus les aménagements à son emploi du temps professionnel sont nombreux, plus il a des risques de voir sa carrière souffrir... Mais toujours moins qu'une femme

Selon vous, chacune des situations suivantes représente-t-elle un frein important ou pas important dans la progression professionnelle d'un homme ou d'une femme ?

- À tous, en % « Un frein important » -

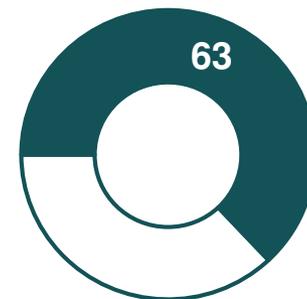
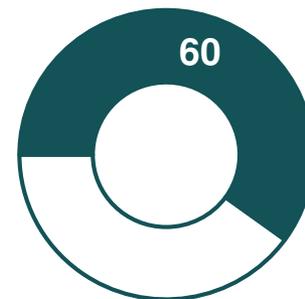
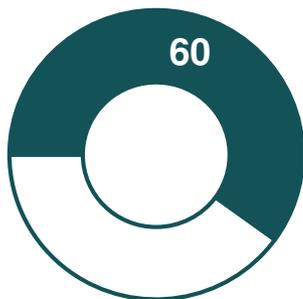
Est considéré comme un frein professionnel important le fait de...

Avoir des enfants

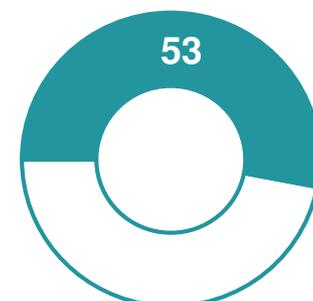
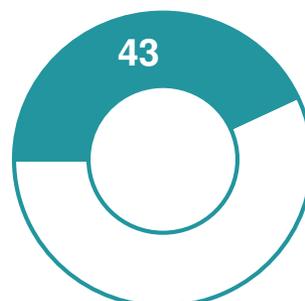
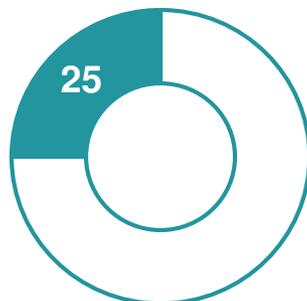
Prendre un congé maternité / paternité

Avoir des horaires aménagés pour s'occuper des enfants

Pour l'évolution professionnelle d'une femme



Pour l'évolution professionnelle d'un homme



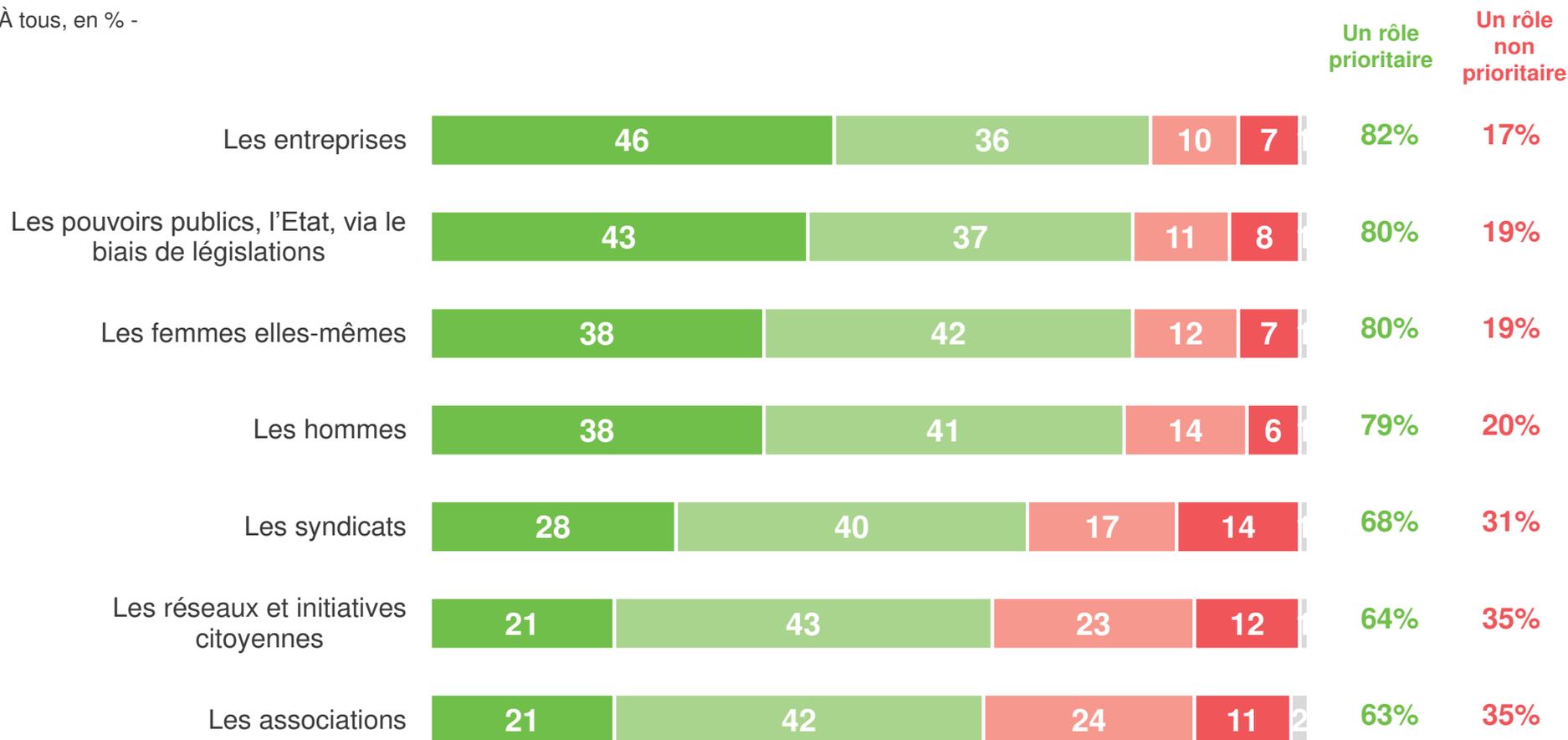
**Pour plus d'égalité hommes-
femmes, les entreprises et
l'Etat comme principaux
interlocuteurs**



Les entreprises et les pouvoirs publics représentent les intervenants privilégiés pour progresser vers plus d'égalité... Les hommes et les femmes elles-mêmes et étant perçus comme ayant un rôle majeur à jouer

Pour vous, chacun des acteurs suivants a-t-il un rôle prioritaire ou pas prioritaire à jouer afin de progresser vers davantage d'égalité hommes-femmes dans le cadre professionnel ?

- À tous, en % -



- Un rôle tout à fait prioritaire
- Un rôle plutôt prioritaire
- Un rôle plutôt pas prioritaire
- Un rôle pas du tout prioritaire
- Ne se prononce pas

De manière générale, les femmes ont davantage d'attentes envers les différents acteurs que les hommes, y compris envers elles-mêmes

Pour vous, chacun des acteurs suivants a-t-il un rôle prioritaire ou pas prioritaire à jouer afin de progresser vers davantage d'égalité hommes-femmes dans le cadre professionnel ?

- À tous, en % « **Un rôle tout à fait prioritaire** » -

Intervenants prioritaires

pour progresser vers davantage d'égalité hommes-femmes dans le cadre professionnel



46%

Les entreprises

♂ Hommes : 43%
♀ Femmes : 49%



43%

Les pouvoirs publics, l'Etat, via le biais de législations

♂ Hommes : 38%
♀ Femmes : 48%



38%

Les femmes-elles mêmes

♂ Hommes : 35%
♀ Femmes : 41%



38%

Les hommes

♂ Hommes : 37%
♀ Femmes : 38%

Contacts

Merci de noter que toute **diffusion de ces résultats** doit être accompagnée des éléments techniques suivants :
le **nom de l'institut**, le **nom du commanditaire de l'étude**,
la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :



www.harris-interactive.com



[Facebook](https://www.facebook.com/harrisinteractive)



[Twitter](https://twitter.com/harrisinteractive)



[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/harrisinteractive)

Contacts Harris Interactive en France :

Jean-Daniel Lévy – Directeur du Département Politique & Opinion - 01 44 87 60 30 - jdlevy@harrisinteractive.fr

Laurence Lavernhe – Responsable de la communication - 01 44 87 60 94 - 01 44 87 60 30 - llavernhe@harrisinteractive.fr

ahead of what's next