

Chroniques de l'enquête PSELL-3/2007

N° 52 - Mars 2009

La prise de décision au sein des entreprises : des réalités professionnelles différentes pour les femmes et les hommes

Carole BLOND-HANTEN, Blandine LEJEALLE*

Si la prise de décision au sein des entreprises a longtemps été une affaire d'hommes, les femmes y accèdent de plus en plus aujourd'hui, mais toujours moins souvent que les hommes. Il existe plusieurs manières de prendre en compte la prise de décision. Selon les critères utilisés, seulement 21% à 30% de ces acteurs sont des femmes alors que les femmes salariées constituent 42% de l'ensemble des salariés résidents¹. Les femmes sont donc toujours sous-représentées dans les postes de décision.

Un des indicateurs permettant une comparaison internationale de la proportion de femmes occupant des postes de décision est la part des femmes parmi les chefs d'entreprises² : en moyenne, dans l'Union européenne des 27, elle n'est que de 28%. Le Luxembourg se positionne en dessous de cette moyenne européenne, avec 22%.

Pour l'analyse suivante, nous avons choisi, comme indicateur pour définir la prise de décision au sein des entreprises, le fait de superviser d'autres personnes. Si cet indicateur a le mérite d'être simple, il est néanmoins assez flou puisqu'il ne prend pas en compte le degré de supervision et notamment le nombre de personnes supervisées, comme en témoigne le pourcentage relativement élevé de salariés déclarant superviser d'autres personnes : 39% chez les hommes et 17% chez les femmes.

A l'image des différences de genre observées dans l'ensemble de la population salariée, les femmes occupant des postes de supervision se différencient de leurs homologues masculins sur plusieurs points.

Des domaines d'activités différents et plus de temps partiel pour les femmes cadres

Les domaines comptable, administratif et financier sont des domaines privilégiés de supervision pour les femmes comme pour les hommes. Par contre, les domaines techniques et ceux de la production sont dominés presque exclusivement par des hommes. Le domaine de la santé est, quant à lui, propice à la prise de décision pour les femmes.

A l'instar de la population active, la part de femmes "cadres"³ travaillant à temps partiel (25%) est plus importante que celle des hommes cadres travaillant à temps partiel. Elles le sont toutefois moins que dans l'ensemble de la population salariée féminine (41%).

Plus diplômées que leurs homologues masculins, les femmes cadres connaissent toujours l'inégalité salariale

Les compétences requises pour accéder à des fonctions de supervision ne semblent pas les mêmes pour les femmes et les hommes. Les femmes cadres sont plus diplômées que les

hommes cadres, et cela quelles que soient les générations. Cela est dû en partie au fait que, des générations les plus âgées, ne sont restées en activité que les femmes ayant déjà des qualifications supérieures (les autres femmes ayant pour beaucoup interrompu leur carrière) alors que chez les hommes, leur ancienneté a facilité les fonctions de supervision et ils font partie d'une génération où le niveau des études requis pour y accéder n'était pas si élevé. Ainsi, 55% des femmes ayant des responsabilités d'encadrement ont un diplôme de l'enseignement supérieur, 34% du secondaire et 8% du primaire alors que chez les hommes cadres, ces chiffres sont respectivement de 44%, 36% et 20%.

Quant aux compétences linguistiques, elles semblent identiques chez les femmes et les hommes cadres : la part de celles et ceux qui déclarent n'avoir aucune difficulté à parler, comprendre et écrire les trois langues usuelles du pays ainsi que l'anglais est d'un tiers.

Alors que les femmes cadres tendent à être davantage diplômées et à avoir des compétences linguistiques similaires, les différences liées à l'âge mais aussi à l'ancienneté dans l'entreprise et au choix du domaine d'activité contribuent à produire des écarts de salaire conformes à ceux observés dans la population salariée. L'écart de salaire entre femmes et hommes est toutefois plus important pour les cadres : le salaire horaire moyen féminin représente 84% du salaire horaire moyen masculin pour les cadres contre 94% pour les non-cadres. Ces moyennes cachent cependant des écarts qui sont en faveur des femmes lorsqu'elles ont moins de 30 ans (105%) et en leur défaveur au-delà de cet âge (entre 86% et 97%).

La mobilité professionnelle est un autre point sur lequel femmes et hommes divergent chez les cadres alors que cette différence n'apparaît pas chez les non-cadres : 12% des femmes cadres ont déclaré avoir changé d'emploi au cours

¹ Dans l'enquête analysée ici (PSELL-3/2007), il est possible de repérer les salariés prenant part à la décision au sein des entreprises de trois manières différentes : a) les salariés qui déclarent superviser d'autres personnes (25% de ces salariés sont des femmes) ; b) les salariés qui, en plus de la supervision, peuvent intervenir sur le montant des salaires et/ou sur l'évolution de la carrière des personnes supervisées (21% de femmes) ; et c) les salariés dont le métier est classifié dans le groupe 1 de la Classification Internationale Type des Professions du Bureau International du Travail (Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise) parmi lesquels les femmes représentent 30% des effectifs.

² Sont considérés comme chefs d'entreprise : les actifs (salariés, employeurs et indépendants) dont la profession est classifiée dans les groupes 121 (directeurs de société) et 13 (dirigeants et gérants) de la Classification Internationale Type des Professions du Bureau International du Travail.

³ Dans ce document, la notion de cadre répond strictement à la définition de «superviser d'autres personnes».

* CEPS/INSTEAD

des douze derniers mois, contre seulement 4% des hommes cadres (9% et 10% des femmes et hommes non-cadres). Pour environ 8 femmes cadres sur 10, le changement est motivé non pas par la recherche d'une meilleure rémunération mais plutôt par celle d'un d'emploi à contenu plus intéressant.

Une conciliation avec la vie familiale plus difficile pour les femmes

Les difficultés de concilier une vie familiale avec une vie professionnelle à responsabilités apparaissent plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes. Entre 30 et 40 ans, les hommes sont, quel que soit le nombre d'enfants, plus ou moins 35% à exercer des activités d'encadrement alors que chez les femmes, cette part passe de 27% pour celles qui n'ont pas d'enfant à 8% pour celles qui ont au moins trois enfants.

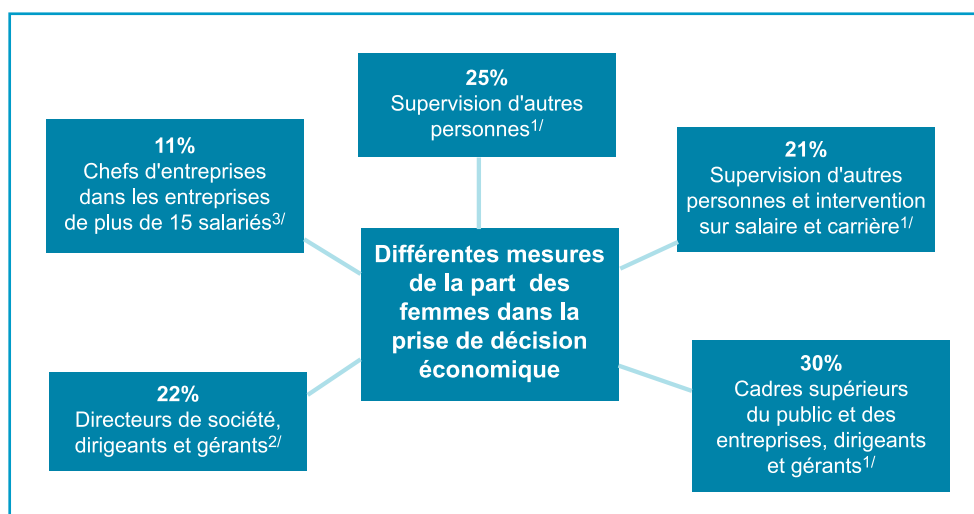
Le statut économique du conjoint se révèle être un autre facteur distinctif entre les femmes et les hommes cadres. Le phénomène d'homogamie, c'est-à-dire la tendance que l'on a à se marier plutôt au sein de sa « classe sociale », contribue à expliquer que les conjointes d'hommes cadres ont souvent fait des études et ont parfois elles-mêmes des attributions de cadres. Ainsi, 23% des hommes cadres vivent avec une femme cadre, ils ne sont que 12% chez les autres salariés. Ce

même phénomène se retrouve chez les conjoints des femmes cadres, mais il est nettement plus prononcé : en effet, 60% des conjoints des femmes cadres sont eux-mêmes cadres contre 43% chez les autres salariées. Comme dans l'ensemble des salariés, les femmes cadres "bénéficient" moins souvent que leurs homologues masculins d'un conjoint à la maison ou travaillant à temps partiel.

Des pratiques extra-professionnelles similaires

Enfin, en ce qui concerne les activités extra-professionnelles, les pratiques des femmes et des hommes cadres ne diffèrent pas fondamentalement. Avec un nombre moyen d'heures travaillées plus élevé que pour les autres salariés, 39% des cadres pratiquent régulièrement une activité physique contre 32% des autres salariés, et cela sans distinction de genre. De même, environ 20% des cadres sont engagés régulièrement dans une activité bénévole contre seulement 11% des non-cadres, toujours sans distinction de genre. Si les cadres consacrent moins de temps à la famille et aux amis que les non-cadres, leurs relations sociales restent cependant très régulières : tant parmi les femmes que les hommes, environ 70% des cadres voient leurs amis ou famille au moins une fois par semaine ; ce chiffre est de 78% chez les salariés non-cadres.

Différentes mesures de la participation des femmes à la prise de décision économique



Sources : 1/ PSELL-3/2007, CEPS/INSTEAD, STATEC

2/ Commission européenne, DG EMPL, Base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision

3/ Enquête Femmes dans la prise de décision 2003 - Ministère de l'Egalité des chances, CEPS/INSTEAD

Champ : salariés résidents (sauf pour les données de la Commission où les indépendants sont inclus)