

# Les Français.e.s et les inégalités salariales

---

Sondage Ifop/Mad and Women pour  
Les Glorieuses

N° 115906

[Contacts Ifop :](#)

Fabienne Gomant / Sébastien Sibai

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44




[prenom.nom@ifop.com](mailto:prenom.nom@ifop.com)

Octobre 2018

**Les Glorieuses**

# 1 | La méthodologie

## Etude réalisée par l'Ifop/Mad and Women pour Les Glorieuses

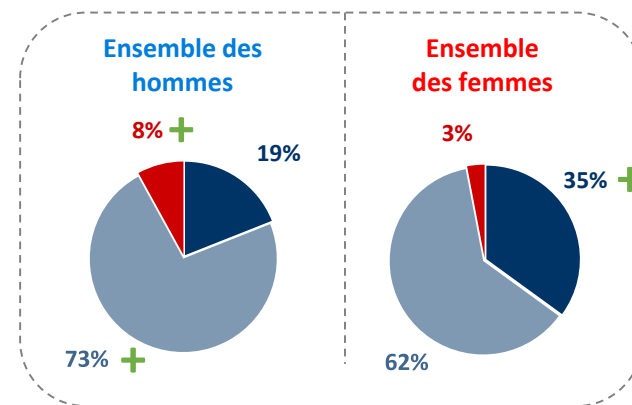
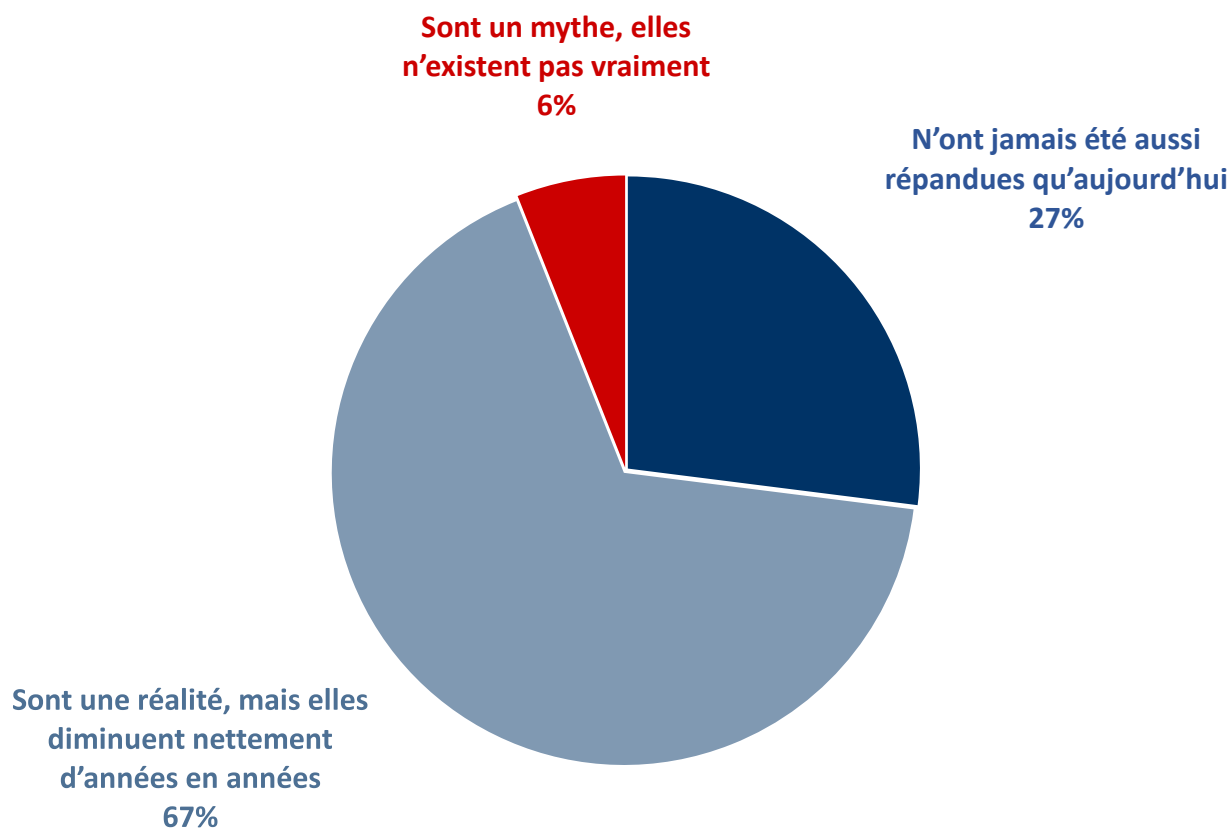
Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
		
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de <b>1014</b> personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.	La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.	Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 23 au 24 octobre 2018.

Note de lecture : + indique un écart significativement supérieur par rapport à la cible opposée

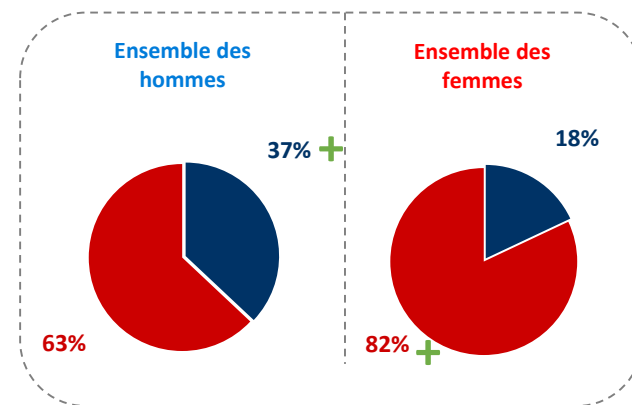
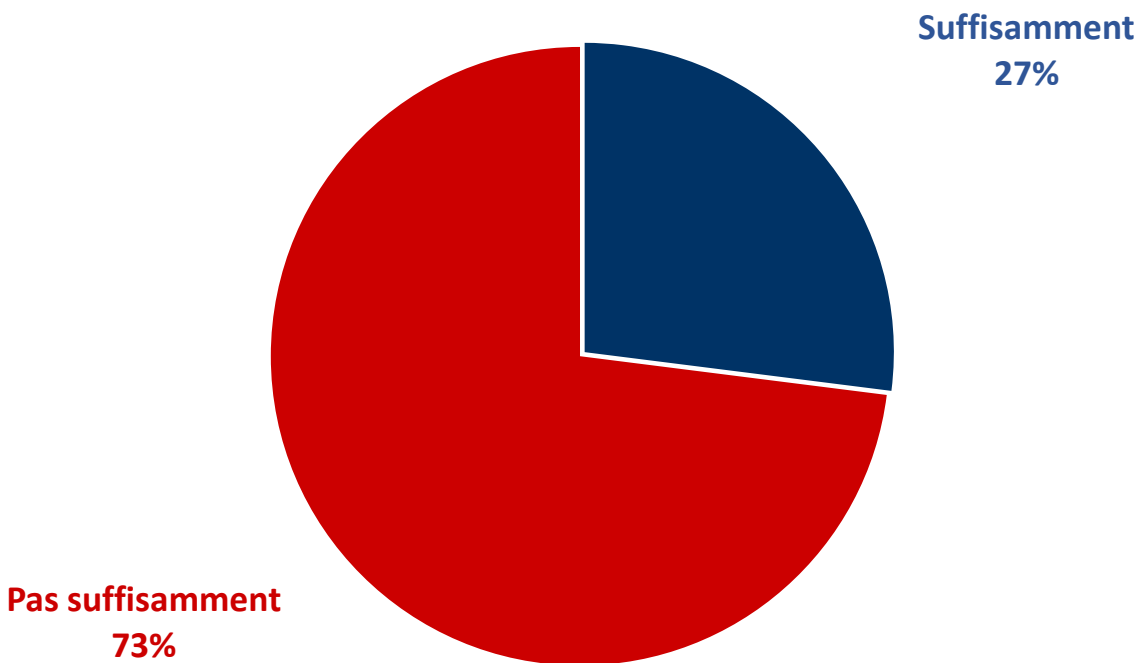
## 2 | Les résultats de l'étude

**QUESTION :** Nous allons parler des inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans les entreprises françaises. Parmi les opinions suivantes, laquelle se rapproche le plus de la vôtre ?

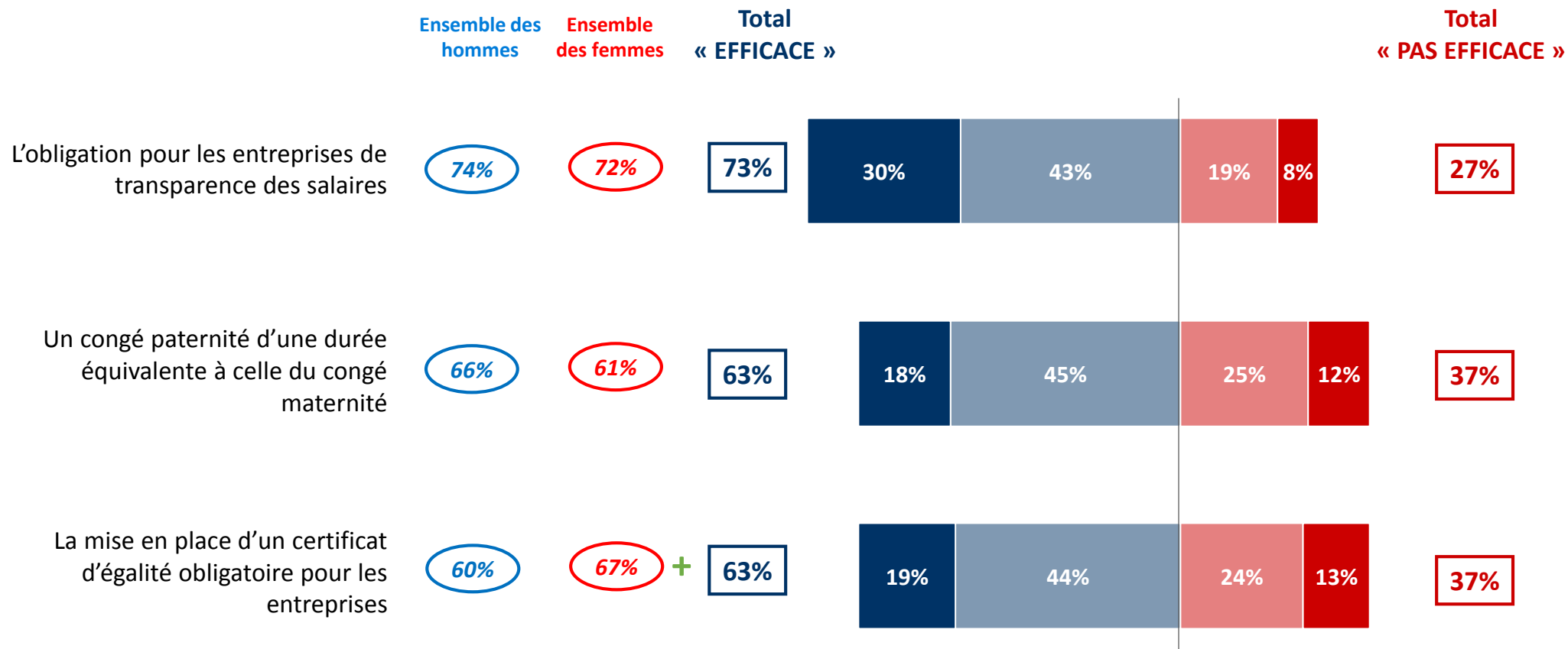
Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes...



**QUESTION :** Diriez-vous que le gouvernement agit aujourd'hui suffisamment ou pas suffisamment pour résoudre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ?

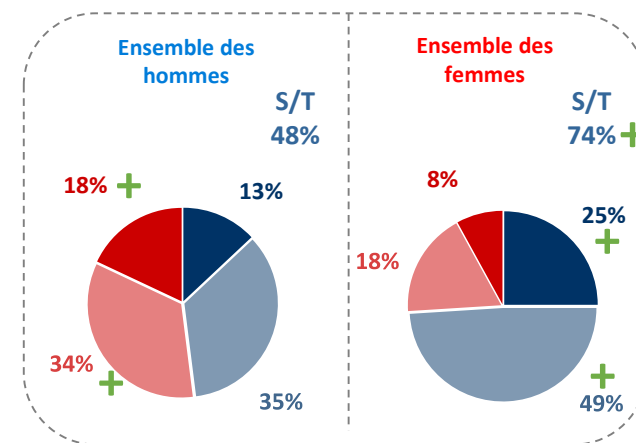
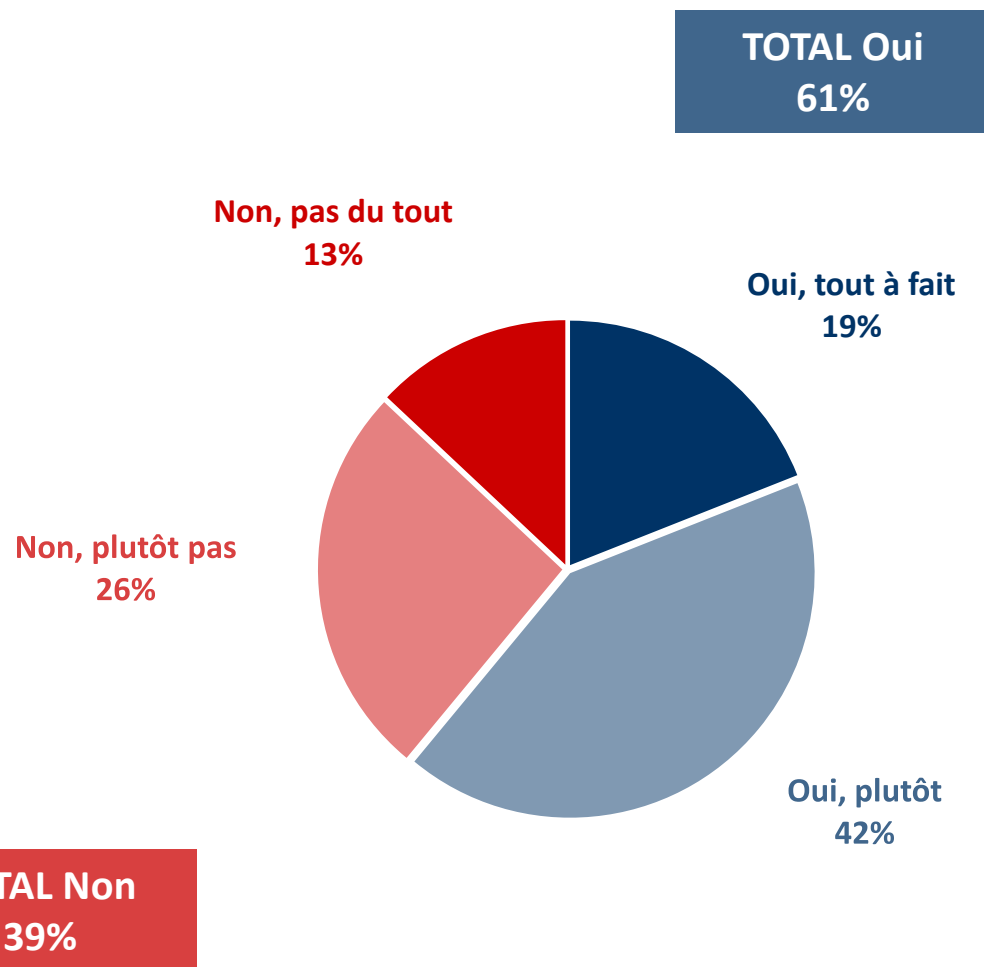


**QUESTION :** Pour chacune des mesures suivantes, diriez-vous qu'elle vous semble efficace ou pas efficace pour résoudre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ?



■ Très efficace ■ Plutôt efficace ■ Plutôt pas efficace ■ Pas du tout efficace

**QUESTION :** Enfin, si vous saviez qu'une entreprise figure sur une liste officielle des entreprises qui respectent le moins les égalités salariales entre hommes et femmes, cela vous conduirait-il à refuser de postuler au sein de cette entreprise ?





S'appuyant sur les enseignements du rapport intitulé « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (1), selon lequel la rémunération des femmes est, à travail égal, inférieure de 9% à celle des hommes, la ministre du Travail Muriel Pénicaud a récemment présenté les grandes lignes d'un plan de lutte contre ces inégalités de rémunération. Dans ce contexte, le regard que portent les Français.e.s sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est un sujet de questionnement récurrent. A l'approche de la date du 6 novembre, représentant symboliquement le moment à partir duquel les femmes françaises commencent à travailler bénévolement, l'Ifop en partenariat avec Mad and Women pour Les Glorieuses a interrogé les Français.e.s sur leurs perceptions des inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

### ❖ La perception de l'évolution des inégalités salariales est conditionnée par le sexe, l'âge et la sympathie partisane

Plus d'un.e Français.e.s sur quatre (27%) estime que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes n'ont jamais été aussi répandus qu'aujourd'hui. Les femmes sont à cet égard plus enclines que les hommes à décrire une expansion des inégalités salariales liées au sexe (35% vs 19%). Au-delà de la variable prépondérante du sexe, deux autres facteurs sont constitutifs d'une telle perception : l'âge (37% des 18-24 ans font état d'un accroissement de ces inégalités contre seulement 23% des 65 ans et plus) et la proximité politique (les sympathisant.e.s des partis classés à la gauche du spectre politique sont 34% à partager ce constat contre 12% des proches de La République en Marche et 17% de ceux et celles de la droite).

Néanmoins, conformément d'ailleurs à ce que décrivent les données publiées par le secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, deux Français.e.s sur trois (67%) considèrent que même si elles demeurent une réalité, les inégalités salariales diminuent d'année en année.

### ❖ Les Français.e.s soutiennent une action volontariste du gouvernement en matière de lutte contre les inégalités salariales

En dépit de la tendance à penser que les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont sur le déclin, près de trois Français.e.s sur quatre (73%) soulignent que le gouvernement n'en fait pas suffisamment en la matière, une proportion qui culmine à 82% chez les femmes (contre 63% chez les hommes). Preuve de l'importance du prisme à travers lequel les inégalités salariales sont appréhendées, les juges les plus sévères de l'action gouvernementale sont aussi les personnes qui perçoivent un creusement des écarts de salaires liés au sexe (90% la jugent insuffisante). L'insuffisance de l'action du gouvernement en matière de lutte contre les écarts de rémunération est en outre perçue avec plus d'acuité en province (75%) qu'en région parisienne (66%). Toutefois le clivage le plus structurant sur ce sujet est bel et bien politique : quand 84% des sympathisant.e.s de gauche mettent en exergue les insuffisances de la politique de lutte contre les inégalités salariales du gouvernement, seuls 48% des proches de LREM partagent ce constat.

Signe que les Français.e.s souhaitent voir le gouvernement dépasser le stade des déclarations d'intention, l'ensemble des mesures testées recueillie, s'agissant de leur efficacité perçue en matière de lutte contre les inégalités salariales, un niveau de soutien majoritaire. Si des perspectives telles que la mise en place d'un congé paternité d'une durée équivalente au congé maternité ou la création d'un certificat d'égalité obligatoire pour les entreprises convainquent une nette majorité de Français.e.s (63% pour chacune des deux propositions), c'est bien la notion d'obligation de transparence des salaires qui ressort comme la plus efficace aux yeux des personnes interrogées (73%).

(1) Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres clés – Edition 2018 : [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel\\_BD.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel_BD.pdf)

❖ **Un impact potentiellement fort du principe du *name and shame* sur les choix des Français.e.s sur le marché du travail**

Soutenu par la secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa, et évoqué comme une piste par Muriel Pénicaud, le principe du *name and shame* consistant à pointer du doigt les entreprises peu soucieuses de l'égalité salariale serait loin de laisser les Français.e.s indifférent.e.s : 61% refuseraient de se porter candidat.e à un poste au sein d'une entreprise figurant sur une liste officielle recensant celles qui respectent le moins le principe d'égalité salariale.

Cependant, derrière ce résultat d'ensemble se cachent de fortes disparités selon le sexe qui tendent à atténuer l'impact potentiel du principe du *name and shame*, en particulier chez les hommes. En effet, moins d'un homme sur deux (48%) s'abstiendrait de présenter sa candidature à un poste au sein d'une entreprise inscrite sur une telle liste, quand près de trois femmes sur quatre (74%) le feraient. Une première lecture de ce résultat consiste à relever justement que, dans la mesure où elles ont à pâtir directement des mauvaises pratiques des entreprises en matière non seulement d'égalité salariale mais aussi de perspectives d'évolution de leur carrière, les femmes seraient plus disposées que les hommes à éviter une entreprise inscrite officiellement sur une « liste noire ». Néanmoins, sans aucunement contredire cette première analyse, la proportion – certes légèrement minoritaire, mais loin d'être négligeable – d'hommes prêts à considérer le critère de l'égalité salariale comme un élément décisif dans le choix de leur environnement de travail montre que la gent masculine ne se désintéresse pas complètement de ces problématiques.