



CURLAY

Timéo Ducourneau, Wissam Oubetroune, Anaïs Toussaint



Quelles sont les sources des inégalités de salaire femmes-hommes?

- I. Quelles sont les inégalités salariales femmes-hommes ?
- II. Les écarts de rémunération varient-ils selon les secteurs d'activités?
- III. Les femmes et les hommes occupent-ils les mêmes catégories socio-professionnelles?
- IV. Les inégalités salariales s'expliquent-elles par des différences de temps de travail?

Méthodologie :

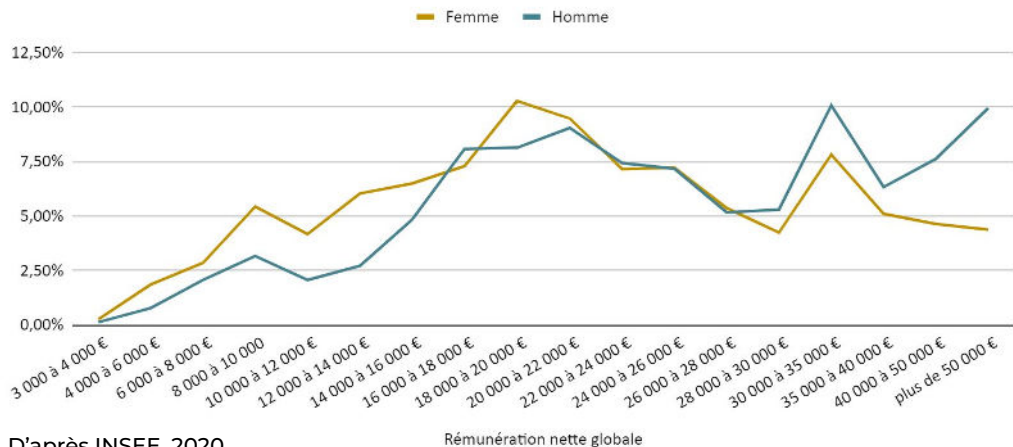
- ❖ Étude de la base de données reçue afin de comprendre ce que chaque variable signifiait.
- ❖ Travail de sélection des variables pertinentes pour répondre à la problématique posée.
- ❖ Création de tableaux croisés dynamiques grâce à un tableur, éventuellement transformés en graphiques en courbes ou en barres.

Difficultés rencontrées :

- ❖ Certaines variables qui auraient pu être explicatives des inégalités salariales (comme le niveau de diplôme) n'étaient pas présentes dans la base de données.
- ❖ La base de données ne comportait pas le revenu salarial annuel, mais seulement les tranches de salaires, ce qui empêchait les opérations mathématiques simples comme pour calculer une moyenne
- ❖ L'impossibilité d'effectuer une analyse "toutes choses égales par ailleurs" permettant de voir si des inégalités persistaient à la fois à secteur d'activité, âge, CSP, temps de travail, etc. identiques

I. Quelle est la rémunération femmes-hommes?

Répartition des hommes et des femmes selon la tranche de revenu salarial



D'après INSEE, 2020

Rémunération nette globale

21 132 €

**saire médian
des femmes**

24 441 €

**saire médian
des hommes**

→ 50% des femmes gagnent moins de 21 132 € alors que 50% des hommes gagnent plus de 24 441 €

Selon l'INSEE, en France, en 2020, un peu plus de 5% des femmes ne gagnent qu'entre 8 000 et 10 000 € par an, alors que c'est le cas pour seulement 2,5% des hommes. Cependant, 10% des hommes gagnent plus de 50 000 € par an, contre moins de 5% des femmes. Ainsi, nous voyons une surreprésentation des femmes dans les tranches basses de revenu, et des hommes dans les tranches hautes. Cela démontre une inégalité dans la rémunération femmes-hommes : nous estimons le salaire médian par an des hommes à un niveau de 3 301 € supérieur à celui des femmes. Mais quelles pourraient en être les causes?

Afin de calculer la médiane, on a effectué une interpolation linéaire :
ex. 45% des individus perçoivent une rémunération salariale inférieure à 20 000€, et 55% inférieure 25 000 €. On calcule donc la rémunération médiane ainsi :
 $20\,000 + (50 - 45) / (55 - 45) \times (25\,000 - 20\,000) = 22\,500\text{€}$

II. Les écarts de rémunération varient-ils selon les secteurs d'activité ?

Répartition par sexe et salaire médian dans certains secteurs d'activité

Activité	Sexe		Salaire médian
	Femme	Homme	
Activités informatiques et services d'information	29,51%	70,49%	30 833€
Activités pour la santé humaine	77,29%	22,71%	24 174€
Fabrication de matériels de transport	15,87%	84,13%	28 599€
Hébergement médico-social et social, action sociale sans hébergement	80,09%	19,91%	18 290€

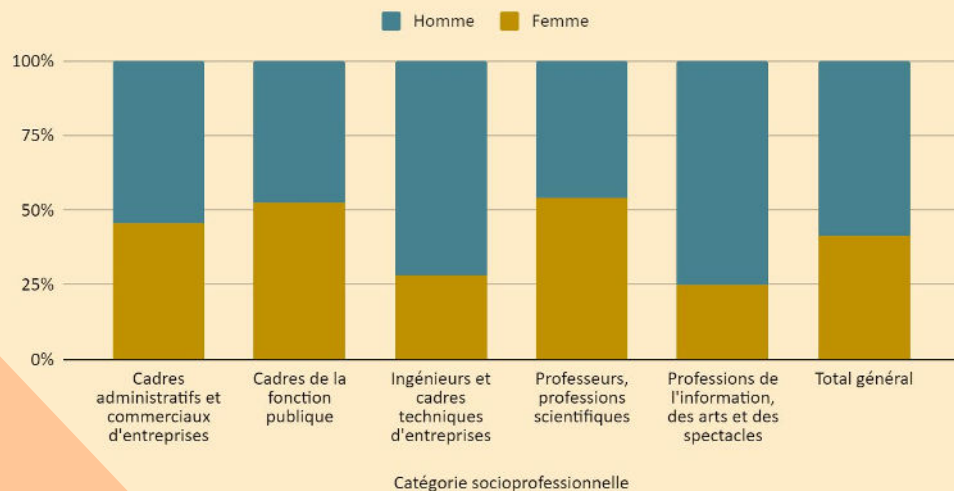
Nous observons qu'il existe des secteurs d'activité à prédominance féminine, comme la santé humaine où nous voyons que 77,29% des salariés sont des femmes, ou dans le social, avec 80,09%, ainsi que des secteurs d'activités à prédominance masculine, comme l'informatique où 70,49% des salariés sont des hommes, ou dans la fabrication de matériels de transport, avec 84,13%. Nous constatons que ces métiers à prédominance masculine sont mieux rémunérés que ceux à prédominance féminine. En effet, les domaines de la santé humaine et du social, qui sont à prédominance féminine, ont un salaire médian par an respectivement de 24 174 € et 18 290 €. En revanche, les domaines de l'informatique et de la fabrication de matériels de transport, qui sont à prédominance masculine, ont un salaire médian par an respectivement de 30 833 € et 28 599 €, d'après nos estimations à partir des données de l'INSEE, en 2020, en France.

Les inégalités des salaires femmes-hommes pourraient donc provenir soit du fait que les métiers à prédominance féminine ont des revenus plus bas.

Afin de sélectionner ces secteurs d'activités, nous avons d'abord regardé les effectifs d'hommes et de femmes dans chacun des 38 secteurs d'activité de la nomenclature NAF. Nous avons ensuite ajouté un filtre pour uniquement conserver les secteurs à fort effectifs, puis parmi eux ceux qui étaient caractérisés par une répartition fortement genrée.

III. Les femmes et les hommes occupent-ils les mêmes catégories socio-professionnelles ? (1)

Répartition dans les différentes catégories socio-professionnelles de cadres selon le genre



Cadres	Hommes	Femmes
Total général	59%	41%

Nous remarquons qu'il y a plus d'hommes cadres que de femmes cadres : près de 60% des cadres sont des hommes, soit une vingtaine de points de pourcentage de plus que pour les femmes.

Cet écart est important chez les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise où il n'y a que 26% de femmes, soit 3 fois moins que d'hommes.

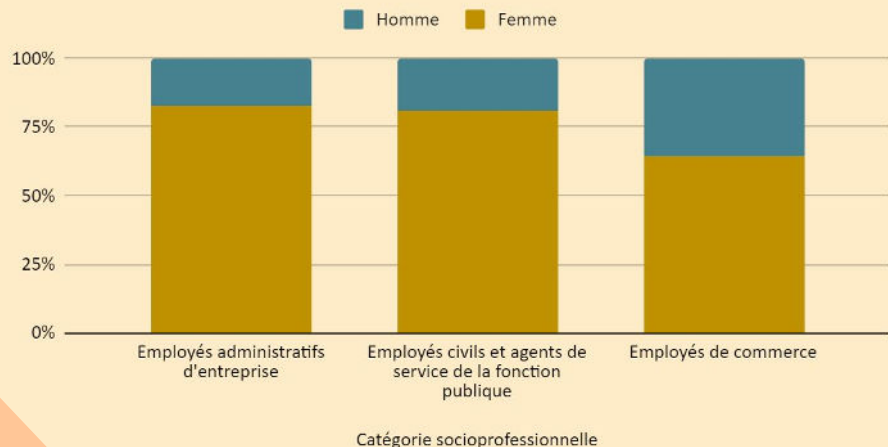
Non seulement les femmes sont moins présentes chez les cadres, mais en plus leur rémunération est inférieure à celle des hommes cadres : les femmes cadres ont en effet un salaire médian de 37 683 € par an, contre 41 072 € pour les hommes, soit 8,2% moins. Les femmes sont donc moins présentes dans les catégories professionnelles les moins rémunérées.

	Salaire médian
Hommes cadres	41 072€
Femmes cadres	37 683€
Cadres	39 913€

Graphique et tableaux réalisés à partir de données de l'INSEE, en France, en 2020.

III. Quelle est la répartition homme-femme dans les catégories socio-professionnelles ? (2)

Répartition dans les différentes catégories socio-professionnelles d'employés selon le genre



Cadres	Hommes	Femmes
Total général	23%	77%

Au contraire, nous pouvons remarquer qu'il y a plus de femmes employés que d'hommes employés : 77% des employés sont des femmes, contre 23% pour les hommes, qui sont donc 3,3 fois moins nombreux.

Cet écart est très marqué chez les employés administratifs d'entreprise et ceux de la fonction publique, où plus de 75% des employés sont des femmes.

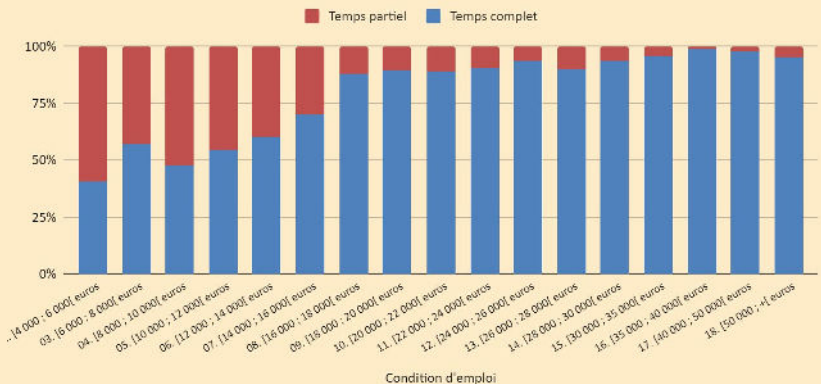
Cependant, même si les femmes sont plus présentes chez les employés, cela ne les empêche pas d'avoir des rémunérations plus basses que celles des hommes : les hommes y perçoivent un salaire médian de 19 727 € par an, contre seulement 19 012 € pour les femmes, soit 3,6% moins.

	Salaire médian
Hommes employés	19 727€
Femmes employés	19 012€
Employés	19 158€

Graphique et tableaux réalisés à partir de données de l'INSEE, en France, en 2020.

IV. Les inégalités salariales s'expliquent-elles par des différences de temps de travail ?

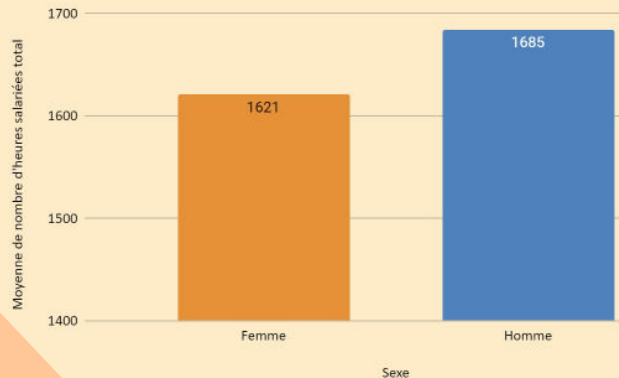
Proportion de personnes en temps complet / partiel selon le niveau de rémunération



Selon l'INSEE, en France, en 2020, il y a 58% de personnes travaillant à temps partiel pour un niveau de rémunération annuelle compris entre 4 000€ et 6 000€. Alors que pour un niveau de rémunération compris entre 40 000€ et 50 000€ il n'y a que 3% de personnes travaillant à temps partiel. On observe que plus le niveau de rémunération annuelle est élevé, plus la proportion de personnes travaillant à temps partiel diminue.

Comparons donc le temps de travail entre hommes et femmes:

Nombre d'heures travaillées selon le genre (par an)



Tout d'abord, selon l'INSEE, les femmes travaillent en moyenne 1 621 heures par an, soit 64 heures de moins que les hommes, qui travaillent en moyenne 1 685 heures par an.

Ceci s'explique par le fait que 94,3% des hommes travaillent à temps complet contre 76,6% des femmes, soit 1,24 fois plus. Il y a donc la grande majorité des hommes à temps plein alors qu'il n'y a que trois quart des femmes.

	Femme	Homme
Temps complet	76,6%	94,3%
Temps partiel	23,4%	5,70%

Ici les inégalités salariales peuvent donc s'expliquer par les différences de temps de travail.

Conclusion

Il existe aujourd'hui encore des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, au détriment des femmes. Cela s'explique en partie par une certaine ségrégation professionnelle : les métiers à prédominance féminine sont ainsi moins bien payés dans le domaine du social et de la santé. La *socialisation genrée* explique le fait que ces domaines de métiers attirent plus les femmes que les hommes : dès la jeunesse, on inculque aux femmes de prendre soin des autres, notamment les parents qui leur offrent des jouets comme des poupées. En revanche, les garçons sont poussés à être forts, confiants et logiques, ce qui explique leur prédominance dans les domaines informatique ou technique par exemple. Cependant, ceci n'explique pas pourquoi les métiers à prédominance féminine sont moins payés : le problème est plus profond.

Par ailleurs, les femmes sont moins représentées chez les cadres, ce qui illustre un certain *plafond de verre* : plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes à cause de tous les obstacles qu'elles rencontrent : orientation vers des études moins rentables professionnellement, difficultés à concilier une vie professionnelle exigeante en disponibilité quand les tâches domestiques leur incombent majoritairement, moindre esprit de compétitivité, ou victimes de stéréotypes négatifs voire de comportement discriminatoires de certains employeurs.

Une dernière chose pourrait expliquer l'inégalité de salaire femmes-hommes : le temps de travail. Les femmes travaillent moins souvent à temps complet soit pour des raisons familiales (elles passent par exemple plus de temps à s'occuper des enfants), soit pour des raisons de grossesse et d'accouchement (le congé maternité), soit parce qu'elles occupent des emplois moins qualifiés dans des secteurs où le temps partiel est plus fréquent (caissières, femmes de ménage, etc.).

Un bon nombre des causes des inégalités salariales femmes-hommes trouvent leurs racines dans une socialisation genrée qui peut être très précoce et conduire à des stéréotypes puissants. Reste donc à savoir quelles actions entreprendre pour mettre fin à cet état de fait.