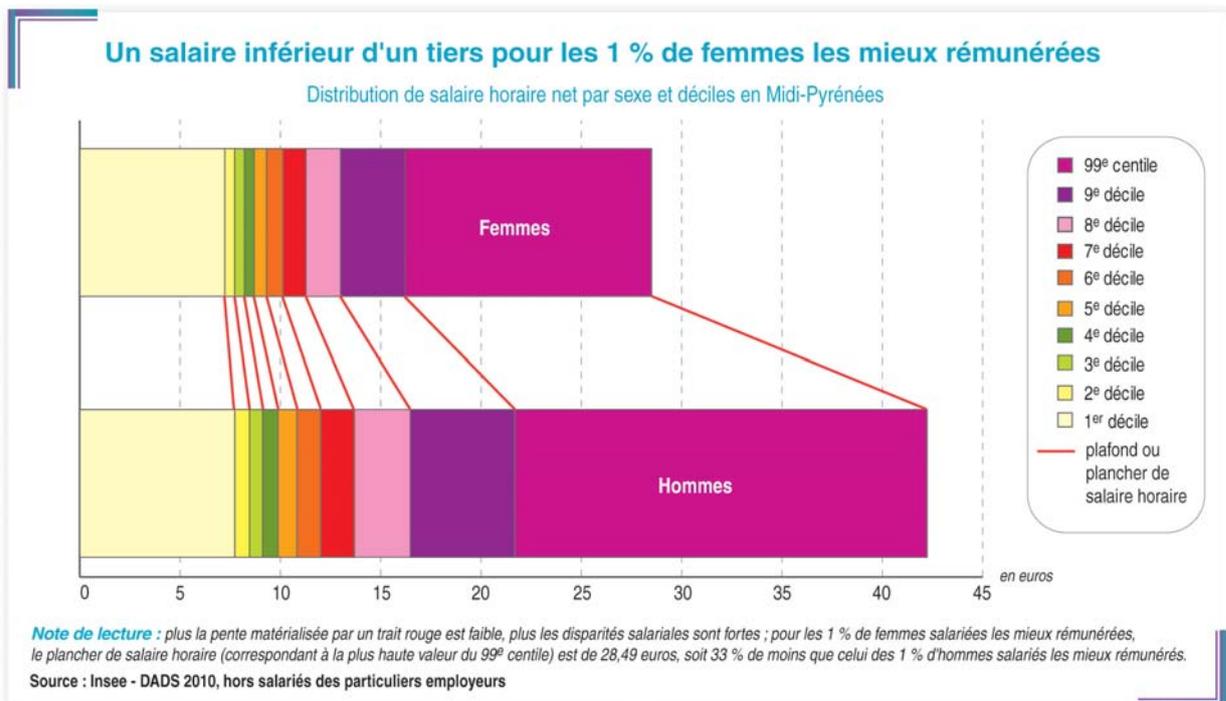


Des facteurs persistants d'inégalité salariale femmes-hommes

En Midi-Pyrénées, le revenu annuel net des femmes salariées est inférieur de 28 % à celui des hommes en 2010. Elles travaillent moins et leur salaire horaire est plus faible (- 19 % hors salariés des particuliers employeurs). Cet écart de salaire varie selon le profil du salarié et de l'établissement employeur mais près de la moitié de l'inégalité salariale reste non expliquée par ces caractéristiques observées. Les écarts sont les plus forts parmi les salariés les plus aisés et se creusent tout au long de la carrière. En cinq ans, les inégalités s'atténuent globalement, notamment sous l'effet d'une meilleure qualification des femmes.



Martine Tornéro (Insee)
avec la collaboration de la DRDFE, de la Direccte et de Thierry Guillaume (Insee)

L'égalité professionnelle femmes-hommes est au cœur des préoccupations régionales : Midi-Pyrénées est en effet région-pilote dans le cadre du plan d'action expérimental « Territoires d'excellence » mis en place par le ministère des Droits des femmes.

En Midi-Pyrénées, 69 % des femmes en âge de travailler occupent un emploi ou sont au chômage en 2010 contre 75 % des hommes. Les femmes exercent aussi moins souvent un emploi (61 % contre 68 % des hommes). 829 600 salariés résidant dans la région travaillent dans le secteur privé et semi-public. Parmi eux, 377 400 sont des femmes, soit 45 % des effectifs.

Les femmes gagnent 28 % de moins

Les femmes salariées en Midi-Pyrénées ont perçu en 2010 une moyenne de 15 870 euros de revenu annuel y compris les indemnités versées par l'employeur (maladie, chômage partiel...), heures supplémentaires ou primes éventuelles, net de toutes cotisations sociales. C'est 28 % de moins que les hommes, un écart de même ampleur à celui observé dans les régions métropolitaines hors Île-de-France, mais pour des niveaux de revenus globalement plus forts dans la région. Cette inégalité repose en partie sur une différence liée au temps de travail. Les femmes ont travaillé en moyenne 297 jours au cours de l'année 2010 contre 304 pour les hommes (- 2 %). Leur insertion durable sur le marché du travail semble plus difficile,

Le temps de travail plus réduit pour les femmes participe nettement aux inégalités de revenus

Moyenne par poste de travail

	Midi-Pyrénées			France de province
	Femmes	Hommes	Écart (%)	Écart (%)
Revenu annuel net* (en euros par salarié)				
Ensemble des salariés	15 870	22 160	- 28	- 28
Salariés à temps complet	18 890	23 640	- 20	- 20
Salariés à temps partiel	11 150	13 030	- 14	- 10
Jours de travail				
Ensemble	297	304	- 2	- 2
Salariés à temps complet	305	311	- 2	- 2
Salariés à temps partiel	285	256	11	14
Heures de travail				
Ensemble	1 309	1 493	- 12	- 13
Salariés à temps complet	1 558	1 608	- 3	- 4
Salariés à temps partiel	919	785	17	24
Salaires horaires nets (en euros)				
Ensemble	10,80	13,75	- 21	- 20
Salariés à temps complet	11,14	13,80	- 19	- 18
Salariés à temps partiel	9,90	13,10	- 24	- 22

* y compris indemnités versées par l'employeur (maladie, chômage partiel...)

Note de lecture : en 2010, la rémunération annuelle nette des hommes est en moyenne de 22 160 euros par salarié, celle des femmes (15 870 euros) lui est inférieure de 28 % en Midi-Pyrénées.

Source : Insee - DADS 2010 y compris particuliers employeurs

comme l'illustre leur sur-représentation parmi les demandeurs d'emploi (53 % fin 2010 en Midi-Pyrénées alors qu'elles représentent 48 % de la population active). Les disparités de temps de travail sont encore plus nettes traduites en heures : 1 309 heures en moyenne, soit 12 % de moins que les hommes. La pratique du temps partiel participe fortement aux écarts de revenus, car elle concerne principalement les femmes. Mais même lorsqu'elles travaillent à temps plein, les femmes effectuent moins d'heures de travail. En effet, les hommes cumulent plus souvent qu'elles des heures sup-

plémentaires (53 % d'hommes contre 37 % de femmes). Ils perçoivent également des primes, liées à leurs fonctions, de montants souvent supérieurs à ceux des femmes. Le salaire horaire net moyen des femmes est inférieur de 21 % à celui des hommes.

Les salariés des particuliers employeurs présentent des caractéristiques particulières : les femmes y sont très largement majoritaires et le temps partiel est très développé parmi eux. Si on les exclut, les disparités salariales femmes-hommes en termes de salaire horaire net se réduisent

Le travail à temps partiel : une entrave au parcours professionnel des femmes

En Midi-Pyrénées, 37 % des femmes salariées exercent une activité à temps partiel en 2010 contre 14 % des hommes. Parmi ces salariés travaillant à temps partiel, les femmes travaillent plus que les hommes (+ 11 % en jours, + 17 % en heures de travail). Pourtant leur revenu annuel est inférieur de 14 % à celui des hommes. Pour les femmes, travailler à temps partiel permet de concilier vie professionnelle et vie familiale : c'est la raison avancée par un tiers des femmes françaises contre moins de 10 % des hommes. Ceux-ci déclarent plutôt travailler à temps partiel afin d'exercer une autre activité professionnelle, de suivre des études ou une formation (18 % contre seulement 6,5 % des femmes travaillant à temps partiel). Le temps partiel bride plus souvent la carrière des femmes alors qu'il permet de façonner le parcours professionnel des hommes. Le salaire horaire net moyen des femmes à temps partiel est de 9,90 euros, soit 11 % de moins que les femmes à temps plein. Il est de 13,10 euros pour les hommes à temps partiel, soit 5 % de moins seulement que les hommes à temps plein. En effet, le temps partiel est plus souvent synonyme pour les femmes d'emplois peu qualifiés et donc bien moins rémunérés. L'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes à temps partiel s'élève à - 22 % dont - 8 points à caractéristiques d'emploi observées comparables (il est de - 19 % pour l'ensemble des salariés).

un peu mais s'établissent encore à - 19 % (- 27 % pour le revenu annuel net) en 2010 en Midi-Pyrénées. Ces salariés atypiques sont par la suite exclus du champ de l'étude.

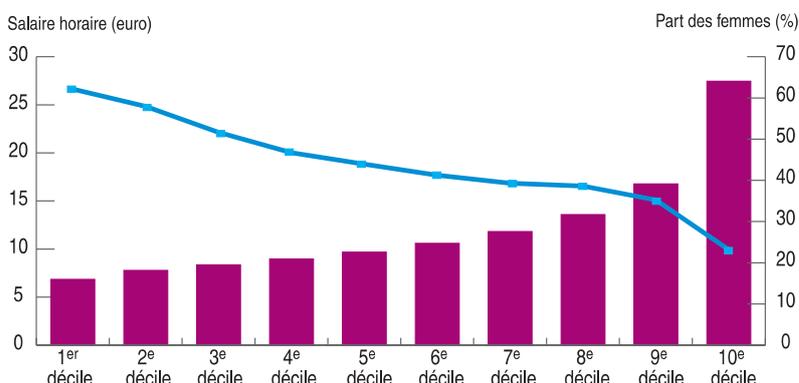
Une majorité de femmes au bas de l'échelle des salaires

Compte tenu du niveau des disparités salariales observées, il n'est pas étonnant de retrouver majoritairement des femmes parmi les salariés les moins bien rémunérés. Ainsi, parmi les 10 % de salariés dont le salaire horaire net est le plus faible (1^{er} décile), les femmes représentent 62 % des effectifs en 2010 alors qu'elles comptent pour 44 % de l'ensemble des salariés. Les femmes sont aussi sur-représentées dans les trois déciles suivants ; mais à mesure que le salaire horaire augmente, leur présence parmi les salariés diminue. Ainsi, dans le 10^e décile qui regroupe les 10 % des salariés les mieux rémunérés, seulement 23 % des salariés sont des femmes. Parmi les très hauts salaires (ceux des 1 % les mieux rémunérés), seulement 14 % sont perçus par des femmes.

L'échelle des salaires des femmes est donc plus courte que celle des hommes. L'écart de salaire horaire entre le plancher de salaire des 10 % des femmes les mieux rémunérées et celui des 10 % des hommes les mieux rémunérés s'élève à - 25 %, soit 830 euros par mois pour un équivalent temps plein. Cet écart atteint - 33 % entre les

Des salaires très dispersés parmi les 10 % les mieux payés

Salaire horaire net moyen et part de femmes par décile en Midi-Pyrénées



Note de lecture : les 10 % de salariés les moins bien rémunérés ont un salaire horaire net moyen inférieur à 6,80 euros (1^{er} décile) ; 60 % de ces salariés sont des femmes.

Source : Insee - DADS 2010 hors particuliers employeurs

1 % de femmes et les 1 % d'hommes en haut de l'échelle des salaires. À l'autre extrémité de l'échelle des salaires, l'inégalité de salaire horaire entre les 10 % de femmes et les 10 % d'hommes les moins bien rémunérés s'établit à - 6 %, soit 76 euros.

De plus fortes disparités salariales parmi les cadres

Les fortes inégalités en haut de l'échelle des salaires se retrouvent naturellement parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures ; elles soulignent en partie les difficultés des femmes cadres à se hisser à de très hautes fonctions. En 2010, seule une femme salariée sur dix en Midi-Pyrénées assure une fonction de

cadre, une proportion deux fois moins élevée que parmi les hommes salariés. Et lorsqu'elles sont cadres, elles sont en moyenne nettement moins rémunérées : leur salaire horaire net est alors inférieur de 19 % à celui de leurs homologues masculins. L'écart de salaire horaire est particulièrement important pour les cadres administratifs et commerciaux (- 25 %). Il est de - 17 % pour les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.

Le profil des salariés peut être observé selon l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat, le temps de travail, la taille et le secteur de l'établissement employeur, toutes ces caractéristiques influant sur la rémunération. Mais d'autres facteurs essentiels déterminent aussi le salaire comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, la durée éventuelle d'une interruption de carrière voire une discrimination à l'égard des femmes, tous phénomènes difficilement quantifiables et non distingués dans cette étude. À caractéristiques observées comparables, le salaire horaire des femmes salariées est inférieur de 8 % à celui des hommes. Cette inégalité atteint -13 % chez les cadres. C'est dans cette catégorie socioprofessionnelle élevée que l'inégalité non expliquée par les variables d'étude est la plus forte. Les disparités sont moindres parmi les employés (- 7 %), en partie en raison d'un salaire horaire net plus faible dans ces professions. Les ouvriers présentent des niveaux de salaires proches des employés,

Réduction des inégalités pour les salariés les mieux rémunérés

Dispersion des salaires mensuels nets femmes-hommes et évolution en Midi-Pyrénées

Part de salariés ayant un salaire inférieur au plafond indiqué en %	Plafond de salaires mensuels nets en ETP* en 2010 (euros)		Écart (%) femmes - hommes		Évolution des écarts 2005-2010 (point de %)
	Femmes	Hommes	2005	2010	
5 (5 ^e centile)	1 060	1 100	- 3,3	- 4,1	- 0,9
10 (1 ^{er} décile)	1 100	1 170	- 6,1	- 6,5	- 0,3
25 (1 ^{er} quartile)	1 200	1 330	- 8,9	- 9,4	- 0,4
50 (médiane)	1 410	1 640	- 14,0	- 14,0	0,1
75 (3 ^e quartile)	1 820	2 250	- 19,1	- 19,1	- 0,1
90 (9 ^e décile)	2 460	3 290	- 26,8	- 25,2	1,5
95 (95 ^e centile)	2 980	3 955	- 26,6	- 24,7	1,9
99 (99 ^e centile)	4 320	6 400	- 34,8	- 32,5	2,2

* ETP : équivalent temps plein

Note de lecture : en 2010, les 10 % de femmes les moins bien rémunérées (1^{er} décile) gagnaient au plus en équivalent temps plein mensuel net 1 100 euros et les 10 % d'hommes les moins bien rémunérés 1 170 euros, soit un écart de 6,5 % en défaveur des femmes. Cet écart s'est creusé de 0,3 % entre 2005 et 2010.

Sources : Insee - DADS 2005 et 2010 hors salariés des particuliers employeurs

mais les inégalités salariales entre femmes et hommes sont plus importantes dans cette catégorie (- 13 %). Les femmes ouvrières occupent moins souvent des emplois postés de nuit, dans l'ensemble mieux rémunérés. Elles sont aussi plus souvent non qualifiées. Celles-ci suivent en effet moins souvent de formations continues que les hommes ouvriers. Parmi les ouvriers, l'inégalité de salaire à caractéristiques d'emploi observées comparables reste forte (- 10 %).

Les disparités sont de même ampleur pour les professions intermédiaires (- 12 %) car les femmes concernées travaillent plus souvent dans les secteurs de la santé et l'action sociale, moins rémunérateurs, alors que les hommes exercent alors plus souvent dans l'industrie.

Dans les établissements de plus de 1 000 salariés, 35 % des femmes sont cadres contre 10 % en moyenne, un taux toujours inférieur mais de 10 points seulement à celui des hommes. Les inégalités salariales

s'y élèvent tout de même à - 18 % au détriment des femmes cadres. Globalement, les inégalités sont très fortes dans les établissements de plus de 50 salariés alors qu'elles sont plus limitées dans les établissements de petite taille. Dans ces derniers, les disparités salariales non expliquées par les caractéristiques observées ici s'établissent néanmoins à - 11 %.

Moins de disparités salariales pour les contrats précaires

La majorité des contrats de moins de 6 mois, exceptés ceux en intérim, sont effectués par des femmes. Ces contrats précaires représentent moins de 15 % de l'ensemble des contrats. Parmi eux, les écarts de salaire horaire net sont relativement faibles entre les hommes et les femmes : - 7 % pour les contrats à durée déterminée (CDD) de 3 à 6 mois, - 5 % pour ceux de moins de 3 mois. Moins qualifiés en général, les sala-

riés y sont plus faiblement rémunérés, les hommes comme les femmes. En intérim, le salaire horaire moyen des femmes est quasiment égal à celui des hommes (- 1 %), car elles exercent plus souvent des professions intermédiaires, mieux rémunérées que les postes d'ouvriers occupés majoritairement par les hommes. En revanche, les inégalités salariales sont plus marquées parmi les salariés sous contrat à durée déterminée de plus de 6 mois ou à durée indéterminée (CDI) (respectivement - 20 % et - 19 %). Pour ces contrats longs, les profils des salariés et leurs conditions d'emploi observées expliquent une large part des inégalités : à caractéristiques d'emploi comparables, l'écart de salaire femmes-hommes en fonction de la nature du contrat est au plus égal à - 8 %.

Les inégalités salariales varient fortement selon le profil ou les conditions d'emploi des salariés

Salaire et écart de salaire horaire net moyen, répartition par sexe et selon les caractéristiques du salarié, du contrat et de l'établissement

unité : %

	Midi-Pyrénées					Écart de salaire (%)	
	Répartition (%)		Part de femmes (%)	Salaire horaire net moyen (euro)			
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Midi-Pyrénées	France de province
Ensemble	100,0	100,0	44,0	11,18	13,76	- 19	- 17
Moins de 26 ans	15,9	14,9	45,7	8,63	9,38	- 8	- 7
26 à moins de 40 ans	36,1	37,6	43,0	10,81	12,55	- 14	- 13
40 à moins de 50 ans	26,2	25,8	44,4	11,73	14,89	- 21	- 20
50 ans ou plus	21,8	21,7	44,2	12,24	16,43	- 26	- 23
Cadres, professions intellectuelles supérieures	10,5	18,5	30,7	19,02	23,47	- 19	- 20
Professions intermédiaires	20,9	20,4	44,6	12,42	14,16	- 12	- 13
Employés	57,3	15,8	74,0	9,35	10,07	- 7	- 7
Ouvriers	11,3	45,3	16,5	8,78	10,13	- 13	- 14
CDD de moins de 3 mois	5,2	3,4	54,4	8,93	9,38	- 5	- 5
CDD de 3 à 6 mois	4,9	3,4	52,9	9,28	9,98	- 7	- 6
CDD de plus de 6 mois	12,5	10,6	48,3	10,75	13,48	- 20	- 17
Intérim	2,8	6,7	24,6	10,33	10,42	- 1	- 4
CDI	74,6	75,9	43,6	11,34	14,04	- 19	- 18
Établissements de moins de 10 salariés	30,0	26,1	48,3	9,99	11,32	- 12	- 12
10 à moins de 50 salariés	27,8	30,3	42,7	10,71	12,61	- 15	- 14
50 à moins de 250 salariés	25,7	23,7	46,8	11,29	14,33	- 21	- 19
50 à moins de 500 salariés	6,0	6,2	44,1	12,41	15,73	- 21	- 21
500 à moins de 1 000 salariés	6,2	5,2	49,2	12,62	16,22	- 22	- 22
1 000 salariés ou plus	4,3	8,5	29,0	16,44	19,99	- 18	- 18
Industrie	10,9	22,7	27,5	12,88	15,42	- 16	- 17
Construction	2,2	13,6	11,1	11,90	11,97	- 1	0
Commerce, transport, hébergement et restauration	31,1	29,6	45,2	10,00	12,07	- 17	- 16
Services divers	31,9	28,8	46,5	11,90	15,18	- 22	- 21
Adm. semi-publique, enseignement, santé, action sociale	23,9	5,3	78,1	10,74	12,84	- 16	- 15

Note de lecture : 15,9 % des femmes et 14,9 % des hommes ont moins de 26 ans. Les femmes représentent 45,7 % du salariat de cette tranche d'âge. Celles-ci gagnent en moyenne 8,63 euros net de l'heure, une rémunération inférieure de 8 % à celle des hommes appartenant à la même tranche d'âge.

Source : Insee - DADS 2010 hors salariés des particuliers employeurs

De fortes inégalités non expliquées dans l'industrie et les services

D'un secteur à l'autre, les écarts de salaire horaire net entre les femmes et les hommes peuvent être très variables. Ils sont plus forts dans les secteurs fortement féminisés et là où les femmes occupent rarement des fonctions de cadres ou à haut niveau de compétence. À caractéristiques d'emploi observées comparables, l'écart de rémunération non expliqué s'établit à - 12 % dans les services et dans l'industrie.

Le secteur du commerce et des services regroupe ces deux caractéristiques. Les femmes cadres y sont plus rares : c'est notamment le cas dans les activités financières et d'assurances où seulement 15 % de femmes sont cadres contre 40 % des hommes, et où les disparités salariales sont parmi les plus fortes (- 33 %). Dans le commerce et la réparation

automobile, l'écart de rémunération observé s'élève à - 20 % pour la même raison. De plus 45 % des femmes y travaillant sont à temps partiel (contre 37 % en moyenne), situation souvent imposée par l'organisation du travail et moins bien rémunérée. Dans le tertiaire, le secteur de l'hébergement et de la restauration fait exception. Les cadres y sont relativement peu nombreux, les hommes comme les femmes occupant majoritairement des postes d'employés. Les salaires y sont donc peu élevés comparativement à la moyenne, ce qui contribue à un écart de rémunération entre hommes et femmes plus faible (- 10 %).

Dans l'industrie, les femmes sont moins nombreuses (28 % des effectifs salariés) et exercent plus souvent des fonctions de cadres que dans le tertiaire. Mais l'écart de rémunération reste assez élevé : - 16 % contre - 19 % dans le tertiaire. Il varie d'un secteur à l'autre selon l'accès des

femmes ou pas aux plus hautes fonctions. Dans les établissements fabriquant des équipements électriques, électroniques, informatiques et des machines, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes est élevé (- 20 %) : les femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire y sont relativement peu nombreuses. À l'inverse, l'écart de rémunération est faible dans la fabrication de matériel de transport (- 9 %) : la part de femmes cadres y est plus forte que celle des hommes (50 % contre 45 %).

Quasi-égalité salariale dans la construction

Dans la construction, les femmes se tournent plus volontiers vers des métiers de cadres ou de professions intermédiaires tels que conducteur de travaux ou chef de chantier. Dans ce secteur peu féminisé, seulement 11 % des salariés sont des femmes. En effet, de manière générale, les femmes s'orientent plus vers des filières littéraires, paramédicales, sociales ou de droit tandis qu'elles restent minoritaires en sciences (hormis médecine), dans les filières d'ingénieur ou techniques, de management ou de sciences fondamentales. Les femmes exerçant une profession d'employée dans la construction sont mieux rémunérées que dans les autres secteurs, à un niveau de rémunération quasi identique à celui des hommes ouvriers (de l'ordre de 10,50 euros de l'heure). Ainsi, l'écart de salaire horaire observé y est globalement quasiment nul (- 1 %). Pour autant, les inégalités restent ancrées dans toutes les catégories socioprofessionnelles, notamment pour deux d'entre elles : le salaire horaire des femmes cadres est inférieur de 24 % à celui des hommes cadres, celui des femmes employées de 16 % inférieur à celui des hommes employés.

Des inégalités qui s'atténuent depuis cinq ans ...

L'écart de revenu salarial annuel net entre les femmes et les hommes se réduit entre 2005 et 2010 : il baisse de 2 points pour atteindre - 27 % (hors

Reste une inégalité salariale de 8 % non expliquée par les caractéristiques d'emploi observées

Décomposition de l'écart de salaire horaire net moyen entre les femmes et les hommes en Midi-Pyrénées (en %)

	Écart salarial femmes-hommes			Part expliquée
	Observé	Expliqué par les variables d'étude	Non expliqué (à caractéristiques d'emploi observées comparables)	
Ensemble	- 19	- 11	- 8	59
Temps complet	- 17	- 9	- 8	54
Temps partiel	- 22	- 14	- 8	63
Moins de 26 ans	- 8	- 6	- 2	76
26 à moins de 40 ans	- 14	- 8	- 6	54
40 à moins de 50 ans	- 21	- 13	- 8	63
50 ans ou plus	- 26	- 15	- 11	59
Cadres, professions intellectuelles supérieures	- 19	- 6	- 13	31
Professions intermédiaires	- 12	- 5	- 7	40
Employés	- 7	0	- 7	7
Ouvriers	- 13	- 3	- 10	21
CDD de moins de 3 mois	- 5	- 2	- 3	39
CDD de 3 à 6 mois	- 7	- 3	- 4	44
CDD de plus de 6 mois	- 20	- 15	- 5	77
Interim	- 1	0	- 1	1
CDI	- 19	- 11	- 8	56
Établissements de moins de 10 salariés	- 12	- 1	- 11	5
10 à moins de 50 salariés	- 15	- 8	- 7	51
50 à moins de 250 salariés	- 21	- 15	- 6	74
250 à moins de 500 salariés	- 21	- 13	- 8	64
500 à moins de 1 000 salariés	- 22	- 15	- 7	68
1 000 salariés ou plus	- 18	- 12	- 6	63
Industrie	- 16	- 4	- 12	24
Construction	- 1	0	- 1	28
Commerce, transport, hébergement et restauration	- 17	- 8	- 9	48
Services divers	- 22	- 10	- 12	45
Adm. semi-publique, enseignement ¹ , santé, action sociale	- 16	- 11	- 5	69

Note de lecture : les femmes cadres gagneraient en moyenne 13 % de moins que les hommes si leurs profils et conditions d'emploi (âge, temps de travail, type de contrat, taille et secteur d'activité de l'établissement employeur) étaient les mêmes.

Source : Insee - DADS 2010 hors salariés des particuliers employeurs



salariés des particuliers employeurs). Cette avancée s'explique en partie par l'augmentation plus rapide du volume d'heures travaillées des femmes. En revanche, les écarts de salaire horaire net moyen se réduisent seulement de 0,7 point en cinq ans. La réduction des inégalités est cependant moins nette en Midi-Pyrénées qu'au niveau national. Dans l'ensemble des régions métropolitaines hors Île-de-France, les disparités salariales ont en effet diminué de près de 3 points pour le revenu annuel net et d'1 point pour le salaire horaire net. Au sein de la région, la même tendance se dessine, excepté dans le Tarn et dans le Tarn-et-Garonne où l'écart est stable voire augmente légèrement. En Haute-Garonne, le recul des inégalités est plus marqué (- 1,3 point en cinq ans). Cependant, dans ce département, les inégalités salariales restent les plus fortes de la région (- 21 %) : ceci est dû à la présence de hauts revenus dans le département dévolus principalement aux hommes.

... mais augmentent pour les plus modestes

Entre 2005 et 2010, les écarts de salaire horaire net se creusent entre les hommes et les femmes les plus modestes. Ainsi, les 5 % de femmes les moins bien rémunérées gagnent au plus 7 euros net de l'heure en 2010, soit 4 % de moins que les 5 % des hommes les moins bien rémunérés. Cet écart se creuse de 0,9 point en cinq ans. Il se réduit parmi les salariés les mieux payés : de 1,5 point entre le plancher de salaire horaire net des 10 % des femmes et des 10 % des

Source et méthode

Cette étude est réalisée à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour l'année 2010. Le champ considéré est celui de l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public hors agriculture et particuliers employeurs (pour l'essentiel de l'étude), hors chefs d'entreprises salariés, apprentis, stagiaires et contrats aidés, hors fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Le revenu annuel est considéré net de toutes cotisations sociales, y compris indemnités de chômage, heures supplémentaires ou primes éventuelles.

Le salaire horaire net varie en fonction des caractéristiques observables des salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Il peut s'exprimer, alors, en une équation de salaire qui relie, en général linéairement, le salaire horaire moyen à des variables explicatives, à un résidu près.

Méthodologie complète disponible sur insee.fr/fr/regions/midi-pyrenees

hommes les mieux rémunérés, voire même de 2,2 points entre celui des 1 % des femmes et des 1 % des hommes les mieux rémunérés.

Les écarts se creusent tout au long de la carrière

Les disparités salariales entre les femmes et les hommes sont moindres chez les jeunes. Elles s'élèvent à - 8 % parmi les salariés de moins de 26 ans. En début de carrière, les salaires sont plus bas et donc moins dispersés. Les jeunes femmes sont aussi moins impactées par les événements susceptibles de jaloner leur parcours professionnel. Elles sont en outre plus diplômées que les générations de femmes plus âgées et leur présence parmi les cadres est plus forte que pour leurs aînées. En revanche, les jeunes femmes salariées travaillent plus souvent à temps partiel : 44 % des femmes de moins de 26 ans contre 37 % pour l'ensemble des femmes salariées (23 %

contre 14 % chez les hommes salariés). C'est souvent une porte d'entrée dans le monde du travail, notamment dans les secteurs tels que l'hébergement, le commerce ou encore la restauration.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes augmentent ensuite à mesure que l'âge avance : ils atteignent - 26 % dans la population des 50 ans ou plus. Si la structure des emplois explique fortement les inégalités salariales, d'autres déterminants non modélisés ici rentrent en ligne de compte pour expliquer les disparités salariales et sont d'autant plus importants que l'âge augmente : pour les 50 ans ou plus, à caractéristiques d'emploi comparables, l'écart salarial entre les femmes et les hommes atteint 11 %. De nombreuses femmes de cette tranche d'âge ont en effet pu connaître des ruptures dans leur parcours (suite à des maternités, des congés parentaux...) qui ont pu freiner leur évolution professionnelle.

Pour en savoir plus

- « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes », Dares, Analyses n° 016, mars 2012.

- « Toujours pas de dirigeante à l'horizon », entretien avec Bénédicte Bertin-Mouro, Les Cahiers ENSPTT, n°8, avril 1998.

- « Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles », D. Méda, Flammarion, coll. « Champs », 2008.

- « Le travail à temps partiel », Dares, Synthèse.stat' n°4, juin 2013.

- « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », Insee Première n° 1436, mars 2013.

Données complémentaires sur le champ des salariés agricoles, des chefs d'entreprises salariés et zoom sur le secteur du transport disponibles sur insee.fr/fr/regions/midi-pyrenees

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES
DIRECTION RÉGIONALE
DE MIDI-PYRÉNÉES

Téléphone : 05 61 36 61 36
Télécopie : 05 61 36 62 00
Adresse : 36, rue des Trente-Six Ponts
BP 94217
31054 TOULOUSE CEDEX 4

Directeur de la publication :
Jean-Philippe Grouthier
Rédacteur en chef : **Bruno Mura**
Maquettiste : **Agnès Itier**

Imprimeur : Escourbiac
Dépôt légal : novembre 2013
ISSN : 1262-442X