

# *Chapitre 4*

## *Salaires et niveaux de vie*

**Sommaire :**

**Les salaires**

**Secteurs d'activité et métiers**

**Facteurs explicatifs des écarts de salaire**

**Situations de pauvreté**

# Les salaires

## Le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes

En 2012, en Nord-Pas-de-Calais, les femmes perçoivent un salaire annuel moyen inférieur de près de 20 % à celui des hommes (22 000 € contre 27 200 €) (*figure 1*). En région, les salaires, autant pour les hommes que pour les femmes, sont peu différents de ceux de la France de province, mais restent nettement en deçà du niveau métropolitain, principalement du fait des niveaux de salaires très élevés en Île-de-France (29 400 € pour les femmes et 37 600 € pour les hommes).

De nombreux éléments interviennent pour expliquer ces écarts de rémunération. Tout d'abord, les femmes travaillent davantage sur des postes moins qualifiés et exercent des métiers où les salaires sont relativement faibles (*cf. Partie Marché du travail*). Ensuite, une proportion plus importante de femmes travaillent à temps partiel (36 % contre 14 % pour les hommes) réduisant de facto le salaire mensuel. Néanmoins, ces différences de temps de travail n'expliquent pas tout. À temps complet, les écarts de salaires mensuels restent conséquents : 24 000 € pour les femmes, contre 27 800 € pour les hommes, soit une différence de près de 11 % en région.

Les facteurs expliquant la moindre rémunération des femmes sur le marché de l'emploi peuvent être de plusieurs ordres. D'une part, malgré leurs diplômes plus élevés, elles occupent des professions moins bien rémunérées que les hommes, d'autre part, elles subissent davantage

de situations de temps partiel. Enfin, à emploi et temps de travail équivalents, elles obtiennent des rémunérations plus faibles.

## Les femmes nordistes gagnent 13 % de moins par heure que leurs collègues masculins

La majeure partie de l'écart de rémunération tient à la différence de salaire horaire. En 2012, tous postes confondus, le salaire horaire moyen des femmes en région est d'environ 13 euros contre 15 euros chez les hommes (*figure 2*), soit près de 13 % inférieur. Cet écart est sensiblement inférieur à la tendance enregistrée pour les régions de France de Province (-13,5 %) (*figure 3*), l'écart maximum étant observé en Île-de-France (- 17,5 %). En France de province, c'est en Alsace que l'écart est le plus important (- 15,7 %) juste devant Rhône-Alpes (- 15,6 %). À l'inverse, l'écart est le plus resserré en Limousin (- 8,2%).

Les disparités salariales entre régions, en partie imputables au profil des entreprises et des emplois en place sur le territoire, se retrouvent également au niveau infra-régional. À l'échelle des zones d'emploi, d'importants écarts salariaux sont observés. En région Nord-Pas-de-Calais, la zone d'emploi de Dunkerque affiche l'écart de salaire horaire le plus important (- 17,5 %) dû au plus haut niveau de salaire des hommes (*figure 4*). Avec un salaire horaire de 15,2 € en moyenne, ils se classent troisième derrière leurs homologues des zones d'emploi de Lille et Roubaix-Tourcoing. De plus, la part des hommes chez les cadres dans la zone de

Dunkerque est de 65 %, soit près de trois points de plus qu'au niveau régional. Enfin, près de 41 % des femmes actives occupées y travaillent à temps partiel contre 36 % en région.

A contrario, l'écart le plus faible est enregistré dans la zone de Berck-Montreuil (- 9,5 %), s'expliquant par la rémunération horaire des hommes la plus faible au niveau régional (13,5 €). La part d'hommes parmi les cadres (61 %) y est également la plus faible.

### Chiffres clés en Nord-Pas-de-Calais

- 22 000 € de salaire annuel moyen pour les femmes et 27 200 € pour les hommes, soit 20 % d'écart ;
- 13 € de salaire horaire net moyen pour les femmes, 15 € pour les hommes, soit 13 % d'écart.

### Définitions

**Source DADS Grand format** : la déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés.

Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun, le montant des rémunérations salariales perçues.

Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques (division 97-98 de la NAF rév. 2) et des activités extra-territoriales (division 99 de la NAF rév. 2).

**1 Les femmes nordistes salariées gagnent 5 200 € de moins que leurs homologues masculins en 2012**

Salaires annuels moyens et médians par sexe en 2012

Territoires	Salaire annuel net moyen				Salaire annuel net médian			
	Total	Hommes	Femmes	Ecart Femmes-Hommes	Total	Hommes	Femmes	Ecart Femmes-Hommes
	(En €)	(En €)	(En €)	(En %)	(En €)	(En €)	(En €)	(En %)
France métropolitaine	26 938	29 589	23 702	-19,9	22 289	23 785	20 543	-13,6
France de province	25 001	27 405	22 017	-19,7	21 468	22 984	19 671	-14,4
Nord-Pas-de-Calais	25 024	27 226	21 990	-19,2	21 579	22 908	19 752	-13,8

Source : Insee, DADS 2012.

**2 En région, les femmes ont des salaires plus faibles de 13 %**

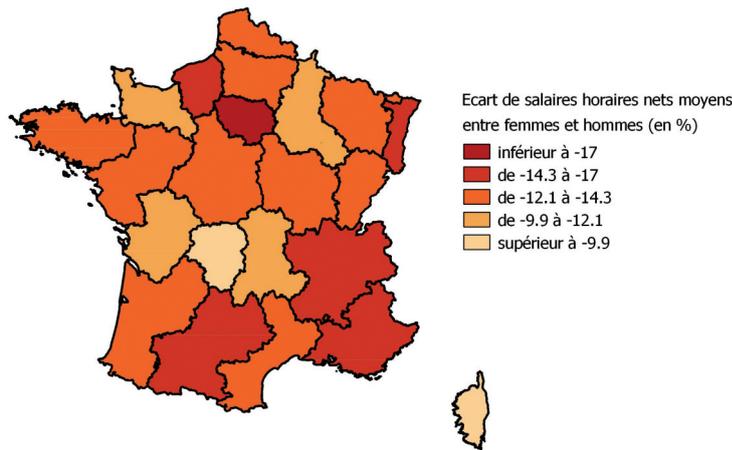
Salaires horaires moyens et médians par sexe en 2012

Territoires	Salaire horaire net moyen				Salaire horaire net médian			
	Total	Hommes	Femmes	Ecart Femmes-Hommes	Total	Hommes	Femmes	Ecart Femmes-Hommes
	(En €)	(En €)	(En €)	(En %)	(En €)	(En €)	(En €)	(En %)
France métropolitaine	15,0	16,0	13,7	-14,3	12,4	13,0	11,8	-8,6
France de province	14,0	14,9	12,9	-13,5	12,0	12,5	11,4	-9,1
Nord-Pas-de-Calais	14,1	14,9	12,9	-13,0	12,0	12,5	11,4	-8,5

Source : Insee, DADS 2012.

**3 Les écarts de salaires horaires entre sexe sont supérieurs de 15 % en Île-de-France, Alsace, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côtes d'Azur**

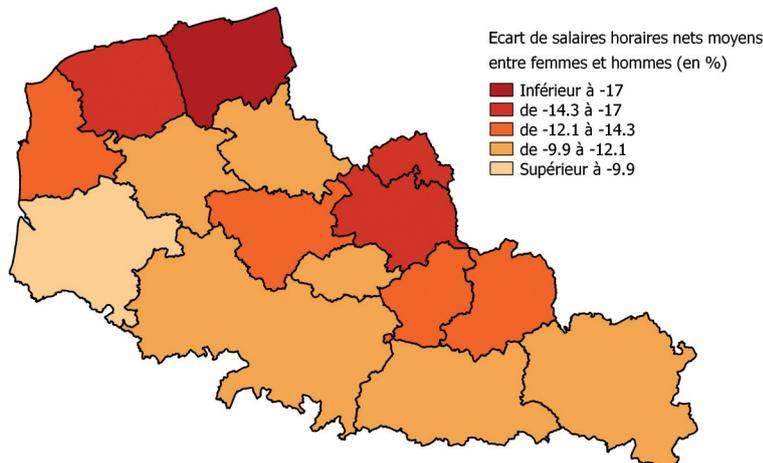
Différence de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes en France Métropolitaine pour 2012



Source : Insee, DADS 2012.

**4 Les femmes gagnent 17,5 % de moins que les hommes au sein de la zone d'emploi de Dunkerque**

Écart de salaire horaire net moyen par zone d'emploi en région entre femmes et hommes sur 2012



Source : Insee, DADS 2012.

# Secteurs d'activité et métiers

## Les écarts salariaux sont marqués parmi les cadres

Les cadres sont la catégorie socioprofessionnelle pour laquelle le salaire annuel moyen est le plus élevé en Nord-Pas-de-Calais : 35 500 € chez les femmes contre 24 500 € pour les professions intermédiaires, 18 100 € pour les employés et 17 000 € pour les ouvriers.

De surcroît, les cadres sont également la catégorie socioprofessionnelle pour laquelle les écarts salariaux entre femmes et hommes sont les plus importants : 23 % en région (*figure 1*). Plus le salaire horaire moyen de la catégorie diminue, plus l'écart se resserre. Ainsi, l'écart salarial entre les deux sexes est de 16 % pour les professions intermédiaires, 20 % pour les ouvriers et 17 % pour les employés.

## Dans le secteur privé, les salaires sont plus dispersés que dans le public

En 2012, dans le Nord-Pas-de-Calais comme en France de Province, les femmes ont un salaire horaire inférieur de 15,4 % à celui des hommes dans le secteur privé, contre 12,9 % dans le secteur public (*figure 2*). Dans la fonction publique, les salaires des titulaires (représentant environ 80 % des agents, hors militaires) sont soumis à des grilles statutaires qui garantissent le même traitement indiciaire entre les agents occupant, à ancienneté donnée, le même poste. Au traitement indiciaire s'ajoutent des montants de primes et indemnités variables, incluant notamment les heures supplémentaires. Les différences de rémunération viennent donc du niveau d'indice différent entre femmes et hommes au moment du recrutement, et d'un système d'avancement durant la carrière. En Nord-Pas-de-Calais, les femmes représentent la majorité des emplois publics (61 %). En revanche, les hommes sont plus représentés dans le privé, avec 60 % des salariés (contre 56,5 % en France métropolitaine).

## La fonction publique hospitalière : d'importants écarts parmi les plus hauts revenus

Néanmoins, d'importants écarts de rémunération horaire sont constatés au sein de la fonction publique hospitalière : - 19 % pour les femmes dans la région, contrairement à la fonction publique territoriale et à la fonction publique d'État qui affichent respectivement des écarts de -12,6 % et -15,8 %.

Ce sont principalement les hauts revenus de la fonction publique hospitalière qui tirent ces écarts vers le haut (*figure 3*). Dans cette catégorie, la somme des 10 % de salaires les plus élevés chez les femmes est inférieure de 45 % à la somme des 10 % de salaires les plus importants de leurs collègues masculins. Les femmes sont en effet sous-représentées parmi les agents de catégorie A (en grande partie des médecins et chirurgiens) et surreprésentées parmi ceux de catégories B et C (en grande partie des infirmières et aides-soignantes).

## D'importants écarts au sein des activités financières et d'assurance et autres activités de service

Au niveau national, certains secteurs d'activité dans le privé affichent d'importants écarts de salaires. C'est le cas des activités financières et d'assurance et des autres activités de service (*Définitions*), avec des rémunérations inférieures respectivement de 31 % et 30 % pour les femmes. Il s'agit pourtant de secteurs où les femmes sont plus nombreuses que les hommes, avec 58 % d'effectifs féminins au sein des activités financières et d'assurance et 61 % pour les autres activités de service. Cependant, elles y occupent rarement des fonctions de cadres ou à haut niveau de compétence. Par exemple, dans les activités financières et d'assurances, seules 15 % des femmes sont cadres contre 40 % des hommes.

En Nord-Pas-de-Calais, l'écart le plus important est mesuré au sein des autres activités de service. Les femmes y sont faiblement rémunérées en comparaison aux autres secteurs avec un salaire horaire de 11,6 €, contre 18,3 € pour les hommes.

Concernant les activités financières et d'assurance, il s'agit du secteur d'activité où les hommes sont le mieux rémunérés (21,5 € de l'heure, soit 7 € au-dessus de la moyenne masculine) ce qui n'est pas le cas chez les femmes (14,8 € de l'heure, soit 2 € de plus que la moyenne féminine).

Les secteurs où les différences sont les plus faibles sont l'industrie extractive et la construction (- 0,5 %). Les femmes sont très peu présentes dans ces activités mais à l'inverse elles occupent davantage les mêmes postes que les hommes au sein des fonctions les mieux rémunérées.

## Ces rares métiers où les femmes sont mieux rémunérées que les hommes

Les métiers dans lesquels les femmes sont mieux rémunérées que leurs collègues masculins sont peu nombreux. Ils sont principalement concentrés au sein des catégories socioprofessionnelles de professions intermédiaires et d'employés.

Au niveau national, le salaire horaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes dans les métiers de masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs libéraux (+ 25 % par rapport aux hommes), sages-femmes libérales ou salariées (+ 21 %), auxiliaires de puériculture (+ 7 %), assistant de service social (+ 5 %) et concierge-gardien d'immeuble (+ 4 %).

### Chiffres clés en Nord-Pas-de-Calais

- 12,9 % d'écart de salaire horaire en moyenne dans le secteur public ;
- 15,4 % d'écart de salaire horaire en moyenne dans le secteur privé ;
- 19 % d'écart de salaire horaire en moyenne au sein de la fonction publique hospitalière, et 45 % pour les plus hauts revenus ;
- 30 % d'écart de salaire horaire dans les activités financières et d'assurance et autres activités de service.

### Définitions

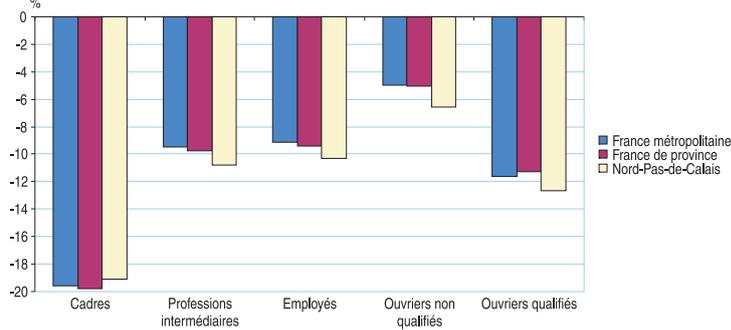
#### Autres activités de services (RU)

Cette section regroupe :

- les arts spectacles et activités récréatives ;
- les activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre ;
- les activités extra-territoriales ;
- les activités des organisations associatives ;
- la réparation d'ordinateurs et biens personnels et domestiques.

**1 Des différences salariales plus faibles dans les professions moins qualifiées**

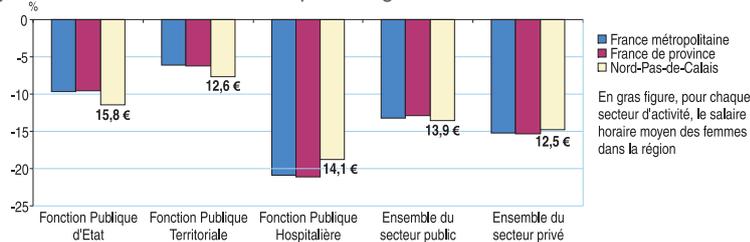
Écart de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes par catégorie socioprofessionnelle en 2012



Source : Insee, DADS 2012.

**2 D'importants écarts de salaire horaire dans la fonction publique hospitalière**

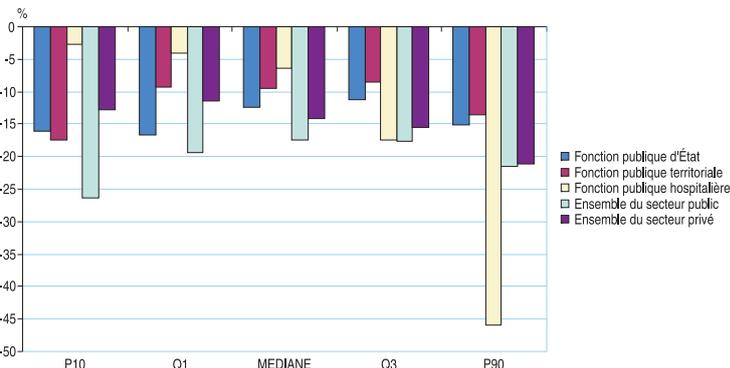
Écart de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes par catégorie de secteur en 2012



Source : Insee, DADS 2012.

**3 En Nord-Pas-de-Calais, peu d'écart salarial entre sexes pour les hauts salaires dans la fonction publique et le secteur privé**

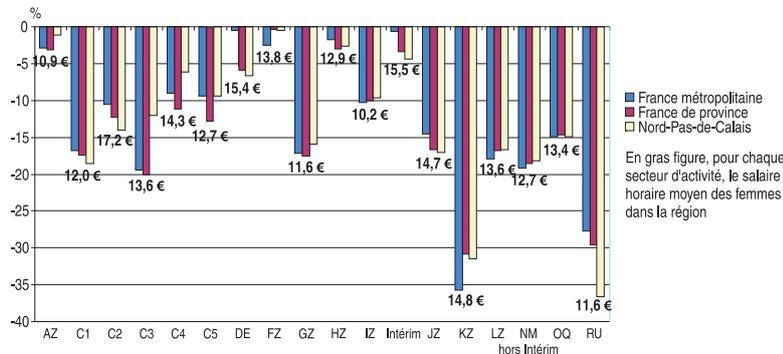
Distribution des écarts salariaux annuels nets moyens entre femmes et hommes en Nord-Pas-de-Calais dans la fonction publique et le privé en 2012



Source : Insee, DADS 2012.

**4 En région, les femmes ont des revenus horaires plus faibles de 30 % dans les activités financières et d'assurance**

Écart de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes par secteur d'activité en 2012



Note de lecture : Le salaire horaire net moyen des femmes en région dans les activités financières et d'assurance est de 14,8 €;

Liste des codes pour les secteurs d'activité A17 :

AZ = Agriculture, sylviculture et pêche, C1 = Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, C2 = Cokéfaction et raffinage, C3 = Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines, C4 = Fabrication de matériels de transport, C5 = Fabrication d'autres produits industriels, FZ = Construction, GZ = Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, HZ = Transports et entreposage, IZ = Hébergement et restauration, JZ = Information et communication, KZ = Activités financières et d'assurance, LZ = Activités immobilières, MN hors intérim = Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien, OQ = Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, RU = Autres activités de services.

Source : Insee, DADS 2012.

# Facteurs explicatifs des écarts de salaire

## Des écarts de salaire plus élevés pour les temps partiels surtout chez les ouvriers

Les écarts de rémunération annuelle entre salariés peuvent en partie s'expliquer par des différences de durée de travail. De surcroît, un salarié à temps complet est mieux rémunéré à l'heure qu'un salarié à temps partiel : 14,3 € contre 12,2 € en France de Province. Or, les deux tiers des postes à temps partiel en région Nord-Pas-de-Calais sont occupés par des femmes, contre seulement 37 % des postes à temps complet. Pour les contrats à temps plein, les femmes nordistes perçoivent 11 % de revenus horaires de moins que leurs collègues masculins. Pour les contrats à temps partiel, l'écart est nettement plus important : les femmes dans la région gagnent 24 % de moins par heure que leurs homologues masculins (figure 1).

Pour les femmes, travailler à temps partiel permet bien souvent de concilier vie professionnelle et vie familiale : c'est la raison avancée par un tiers des femmes contre moins de 10 % des hommes au niveau national. Ceux-ci déclarent plutôt travailler à temps partiel afin d'exercer une autre activité professionnelle, de suivre des études ou une formation. Le temps partiel bride ainsi plus souvent la carrière des femmes alors qu'il permet de façonner le parcours professionnel des hommes. En effet, le temps partiel est plus souvent synonyme pour les femmes d'emplois peu qualifiés et donc moins bien rémunérés.

Pour les contrats à temps plein, les écarts les plus conséquents entre hommes et femmes se concentrent chez les cadres (- 20 % dans la région). De fait, les inégalités sont plus présentes en haut de l'échelle des salaires. Ce constat souligne en partie les difficultés des femmes cadres à se hisser à de très hautes fonctions. Et lorsque c'est le cas, elles sont souvent moins bien rémunérées. À l'inverse, les écarts de salaire horaire les moins importants se trouvent parmi les ouvriers non qualifiés (- 8 % en région).

### Chiffres clés en Nord-Pas-de-Calais

- À temps complet, un salaire horaire inférieur de 11 % pour les femmes par rapport aux hommes ;
- À temps partiel, un salaire horaire inférieur de 24 % pour les femmes ;
- Un salaire horaire plus faible de 22 % pour les femmes en fin de carrière ;
- 10 % d'écart de salaire horaire à situation professionnelle comparable entre femmes et hommes.

À temps partiel, la tendance change. Les écarts de revenus en Nord-Pas-de-Calais sont les plus faibles chez les employés (- 11 %) et les plus élevés chez les ouvriers qualifiés (- 28 %). Toutes professions confondues, la plus forte proportion de femmes à temps partiel se situe chez les employés (80 % de femmes employés) et la plus faible chez les ouvriers qualifiés (35 %).

## Des écarts de salaire croissants avec l'âge

L'écart de salaire horaire moyen entre femmes et hommes varie selon la situation professionnelle. Cette dernière évoluant avec l'avancée en âge, les écarts de salaires progressent au fil du cycle de vie professionnel. En règle générale, le salaire des femmes croît avec l'âge, mais il progresse moins vite que celui des hommes. En Nord-Pas-de-Calais, les femmes âgées de moins de 36 ans en 2012 perçoivent en moyenne des salaires horaires de 12,3 € tous secteurs confondus, contre 13,3 € pour les hommes, soit un écart de près de - 8 % (figure 2).

L'écart augmente ensuite progressivement. Les femmes de moins de 56 ans gagnent 13,5 € de l'heure contre 16 € pour les hommes, soit une différence de - 15 %. En fin de carrière, entre 56 et 65 ans, cet écart s'accroît encore jusque - 22 %. En moyenne, le salaire des hommes augmente de 60 % entre le début et la fin de carrière, alors qu'il progresse deux fois moins vite pour les femmes.

Deux principaux éléments peuvent être avancés pour expliquer cette différence. Le premier correspond à un effet de génération : les jeunes femmes sont plus diplômées que leurs aînées et accèdent peut-être plus facilement aux mêmes emplois que les hommes. Leur présence parmi les cadres est en effet plus forte que pour leurs aînées. Le second est un effet de carrière : les femmes accèdent moins souvent à la promotion tout au long de leur carrière, l'effet cumulé étant maximal en fin de vie professionnelle. En effet, ces dernières voient davantage leur vie professionnelle interagir avec leur vie privée dès l'arrivée d'enfants au sein du ménage, entraînant de potentielles ruptures de carrière.

## L'écart de salaires entre sexes est le plus fort dans les entreprises de 500 à 999 salariés

La taille de entreprise, en termes d'effectifs salariés, a également une influence non négligeable sur ces différences salariales. L'écart de rémunération s'accroît à mesure que le nombre de salariés de

l'entreprise augmente, ce phénomène se vérifiant jusqu'à 1 000 salariés (figure 3). Ainsi, les entreprises comprenant entre 500 et 999 salariés sont celles où l'écart est le plus important au niveau national (- 19 % pour les femmes) comme régional (- 17 %).

Au delà de 1 000 salariés, l'écart de rémunération s'affaiblit légèrement dans les entreprises (- 15 % pour les femmes dans la région).

Cependant, le Nord-Pas-de-Calais se démarque de la tendance nationale pour les entreprises de moins de cinq salariés. L'écart de salaires horaire moyen y est le plus fort et bien plus marqué qu'au niveau national (- 14 % pour la région contre - 9 % au niveau national). Ces entreprises regroupent un peu moins de 7 % de l'ensemble des salariés.

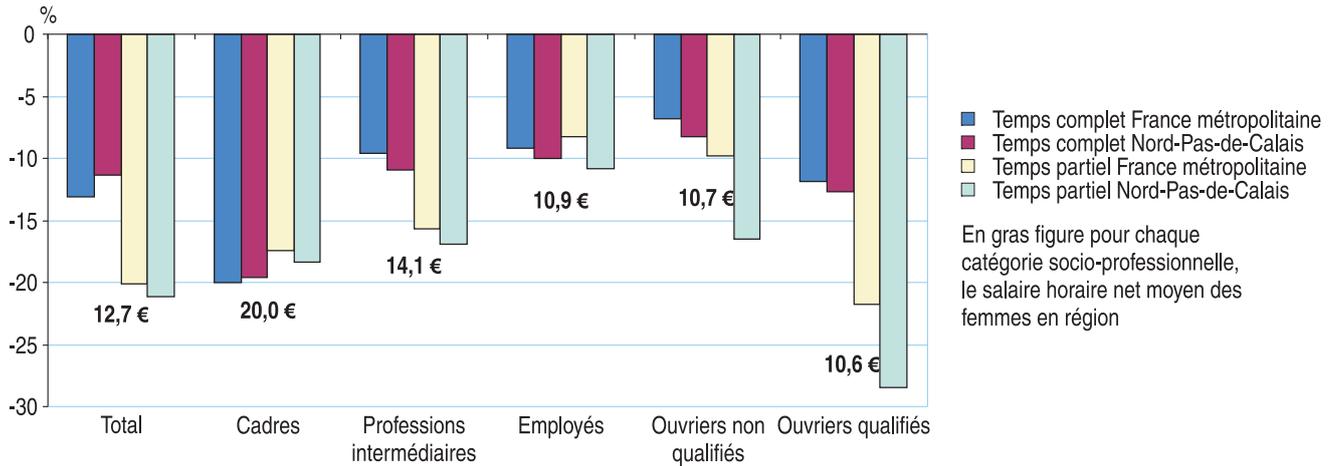
## À situation professionnelle comparable, les femmes gagnent 10 % de moins que les hommes

De nombreux effets de structure semblent donc influencer plus ou moins fortement sur les différences de salaire. Ces différents effets ne sont néanmoins pas indépendants les uns des autres. La part importante de femmes travaillant à temps partiel, condition d'emploi bien souvent peu compatible avec les postes à hautes responsabilités, peut expliquer en partie la faible présence féminine parmi les cadres. Pour isoler l'influence de ces différents facteurs, il faut déterminer l'écart qui subsisterait entre les salaires masculins et féminins si les profils des salarié(e)s étaient identiques (âge, catégorie socioprofessionnelle et type de contrat) et si les établissements dans lesquels ils travaillent (secteur d'activité et taille de l'établissement) étaient les mêmes. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, il subsiste un écart « inexplicable » de l'ordre de 10 %.

Bien sûr, d'autres facteurs peuvent contribuer à expliquer ces écarts : l'ancienneté, les ruptures de carrières, le diplôme etc. Mais une partie de l'écart de salaire non expliqué peut également être le reflet de pratiques discriminatoires en termes d'avancement ou de primes, et plus généralement le résultat de représentations persistantes sur la place des femmes et des hommes au sein de la vie économique et sociale.

**1 En Nord-Pas-de-Calais pour les travailleurs à temps complet, les femmes ont un salaire horaire de 11 % plus faible que les hommes**

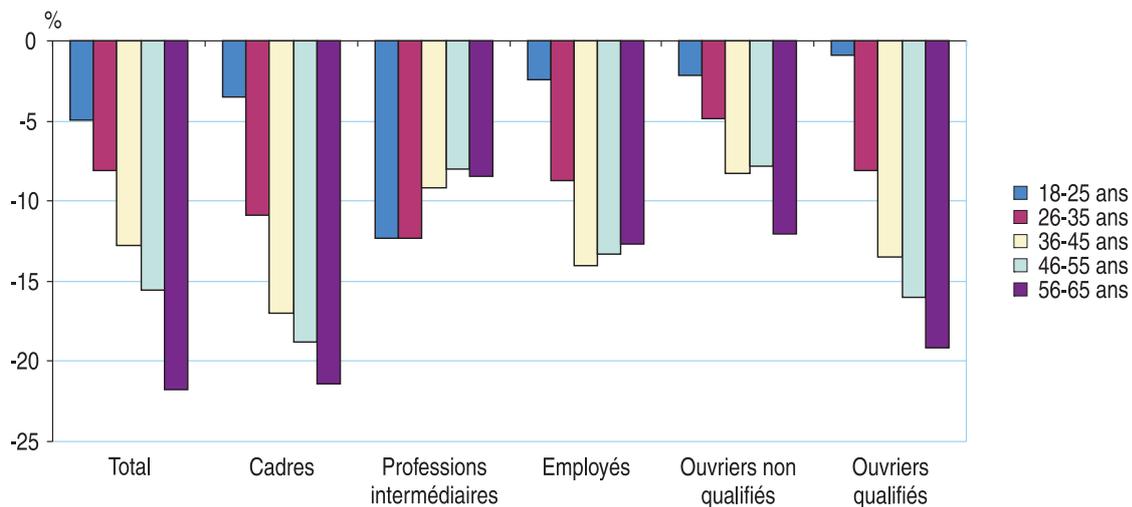
Écart de salaire horaire net moyen à temps complet et partiel entre femmes et hommes par catégorie socio-professionnelle



Source : Insee - DADS 2012.

**2 Après 55 ans, les femmes ont un salaire horaire de 22 % plus faible que les hommes en Nord-Pas-de-Calais**

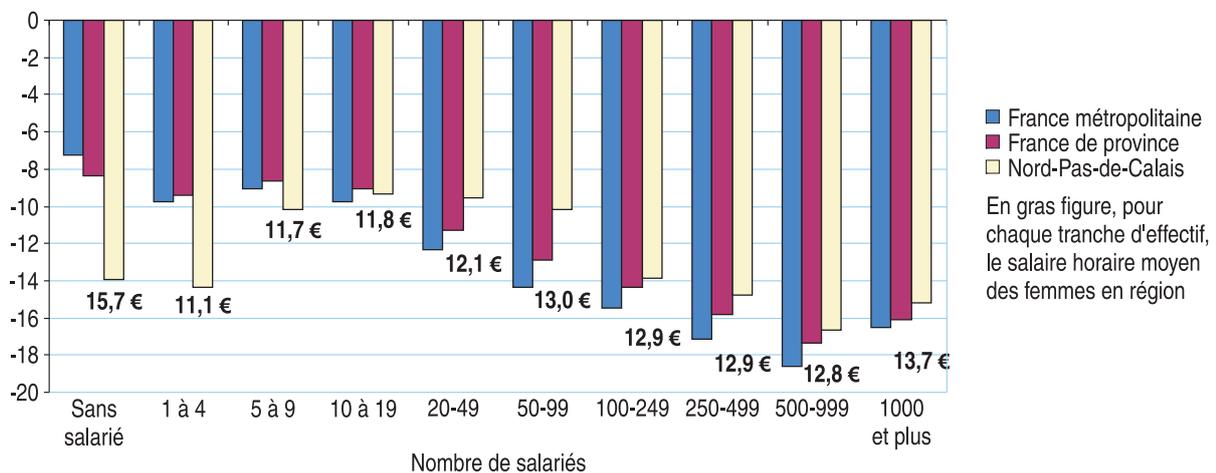
Écart de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes par catégorie socio-professionnelle et âge dans la région en 2012



Source : Insee - DADS 2012.

**3 Au sein des grandes entreprises régionales, les femmes perçoivent en moyenne un salaire horaire 16 % plus faible que les hommes**

Écart de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes selon la taille de l'entreprise



Source : Insee - DADS 2012.

# Situations de pauvreté

**Près de deux familles monoparentales nordistes sur cinq, avec à leur tête 85 % de femmes, sont en situation de pauvreté**

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi, en termes d'accès et de rémunérations, ont des répercussions sur leurs niveaux de vie. Autre facteur pouvant jouer : les femmes sont plus souvent dans des situations familiales plus fragiles. En effet, dans 85 % des familles monoparentales nordistes, une femme est à la tête du ménage. Ces familles monoparentales (*définitions*) représentent 10 % des ménages en Nord-Pas-de-Calais, soit un point de plus qu'au niveau national. Dans la région, comme au niveau national, ce type de famille est davantage exposé à la précarité. Toutefois, le phénomène est renforcé au niveau régional : quatre familles monoparentales nordistes sur dix sont pauvres, contre trois sur dix au niveau national (*figure 1*).

In fine, en Nord-Pas-de-Calais les familles monoparentales sont plus nombreuses que dans d'autres régions (11 % des ménages dans la région, 10 % au niveau national), et sont les plus touchées par la pauvreté, devant les régions Languedoc-Roussillon et Champagne-Ardenne.

Concilier vie familiale et vie professionnelle est assez difficile pour les mères isolées, davantage que les pour les mères vivant en couple. Ainsi, le chômage prégnant des familles monoparentales et l'importance des emplois à temps partiel se cumulent avec l'absence d'un deuxième salaire. Ce phénomène engendre une part nettement plus faible des revenus d'activité dans les ressources de ces familles que pour les couples avec enfants. Malgré des prestations spécifiques versées pour la mono parentalité et des aides au logement souvent attribuées en raison de leurs

faibles revenus, l'écart des niveaux de vie n'est pas comblé. De surcroît, les familles monoparentales sont davantage installées en milieu urbain, où les prix des logements à la vente comme à la location sont globalement plus élevés qu'en dehors des pôles urbains.

Les femmes vivant seules sont également exposées à la précarité. En 2011, près d'une femme nordiste seule sur cinq est touchée par la pauvreté (19,1 %). Elles sont légèrement moins touchées que leurs homologues masculins vivant dans la même situation (20,3 %). Cette tendance se retrouve au niveau national (16 % de femmes vivant seules sont sous le seuil de pauvreté contre 17,6 % chez les hommes) et dans la majorité des régions.

En Nord-Pas-de-Calais, la particularité est que les femmes vivant seules sont pauvres quasiment aussi régulièrement que les couples avec enfants. Cette tendance ne se retrouve pas au niveau national (15,8 % de pauvreté chez les femmes seules contre 12,7 % pour les couples avec enfants). Les couples sans enfants sont de loin les plus épargnés par la pauvreté (7,5 % dans la région).

**Des montants de retraites et pensions inférieurs de près de 40 % à celles des hommes après 65 ans**

En 2011, parmi les personnes âgées de plus de 55 ans en région, les hommes perçoivent en moyenne 14 000 euros en retraites et pensions (hors alimentaire) à l'année (1 170 € mensuels), contre 8 800 euros chez les femmes (740 € mensuels) (*figure 2*), soit un écart de près de 37 %. Cet écart est légèrement plus faible au niveau national avec 35 % de moins pour les femmes.

Après 65 ans, ces revenus de retraites et pensions atteignent leur maximum, autour de 20 000 € en moyenne pour les hommes (1 660 € mensuels), et moins de 12 000 € pour les femmes, soit un écart de 40 %. Cette somme représente pour les femmes nordistes des versements de moins de 1 000 € par mois, proches du seuil de pauvreté.

Ces inégalités sont les conséquences de carrières professionnelles plus courtes et de rémunérations moindres chez les femmes. L'écart entre les deux sexes se stabilise à partir de 75 ans.

De ce fait, les femmes sont plus nombreuses à percevoir le minimum vieillesse que les hommes. Ainsi, en 2012 en France de province, 58 % des allocataires sont des femmes. Cette répartition est similaire en région Nord-Pas-de-Calais. Plus marquant encore, en métropole, 91 % des femmes françaises allocataires du minimum vieillesse vivent seules. En région Nord-Pas-de-Calais, cela concerne près de 93 % des allocataires féminines, en raison notamment de la plus faible espérance de vie des hommes nordistes. Cette part est deux fois supérieure à celle des hommes vivant dans la même situation (47 % en région).

## Chiffres clés en Nord-Pas-de-Calais

- 4 familles monoparentales sur 10 sont sous le seuil de pauvreté (dont 85 % de femmes à leur tête) ;
- Une femme sur cinq vivant seule est sous le seuil de pauvreté ;
- Environ 40 % de retraites et pensions en moins pour les femmes par rapport aux hommes après 60 ans, soit environ 660 euros par mois ;
- Moins de 12 000 € de retraites et pensions annuelles pour les femmes après 65 ans.

## Définitions

**Niveau de vie** : revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Le premier adulte compte pour 1, les autres personnes de plus de 14 ans pour 0,5 et les enfants de moins de 14 ans pour 0,3.

**Seuil de pauvreté** : le seuil de pauvreté est égal à 60 % du niveau de vie médian national, soit 990 euros par mois par individu en France en 2012.

**Famille monoparentale** : une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

**1 La pauvreté monétaire touche plus de deux familles monoparentales sur cinq en Nord-Pas-de-Calais**

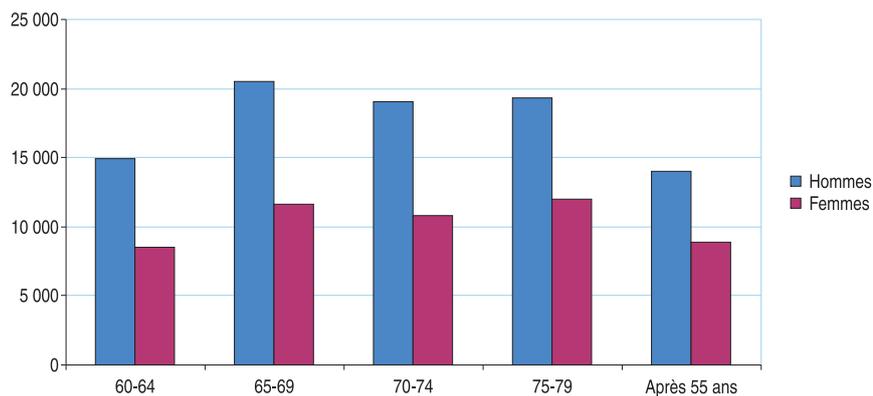
Taux de pauvreté par région selon le type de ménage

	Ménages fiscaux	Familles monoparentales	Couples sans enfants	Couples avec enfants	Femmes vivant seules	Hommes vivant seuls
	(En nombre)	(En %)	(En %)	(En %)	(En %)	(En %)
Île-de-France	4 789 571	24,0	5,9	12,9	11,1	14,1
Champagne-Ardenne	564 817	35,3	5,9	14,5	17,2	17,5
Picardie	768 896	33,7	5,8	14,7	16,8	16,9
Haute-Normandie	761 155	33,0	4,6	11,8	14,4	16,7
Centre	1 095 878	29,6	4,9	11,2	14,0	15,8
Basse-Normandie	627 713	32,2	5,5	12,1	16,2	18,8
Bourgogne	715 229	29,8	5,4	12,0	15,0	16,1
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>	<b>1 612 122</b>	<b>39,7</b>	<b>7,5</b>	<b>18,6</b>	<b>19,1</b>	<b>20,3</b>
Lorraine	972 641	32,5	5,7	13,8	17,0	17,2
Alsace	753 423	28,2	4,4	11,0	13,0	14,7
Franche-Comté	498 005	28,9	5,6	11,8	16,3	15,8
Pays de la Loire	1 522 481	29,8	4,6	8,9	14,6	16,1
Bretagne	1 397 480	27,7	4,5	8,2	15,4	17,1
Poitou-Charentes	779 208	31,4	6,9	11,4	18,5	18,8
Aquitaine	1 422 541	28,1	6,4	10,9	17,4	18,1
Midi-Pyrénées	1 254 662	29,6	7,3	11,6	19,1	19,7
Limousin	329 887	31,1	8,2	13,8	19,4	21,3
Rhône-Alpes	2 636 446	26,8	5,4	10,9	14,1	15,1
Auvergne	601 072	29,9	6,5	11,8	17,0	18,9
Languedoc-Roussillon	1 174 057	37,8	10,0	18,2	22,5	24,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 165 086	32,0	8,4	15,4	18,5	19,0
Corse	120 312	29,9	14,9	18,1	26,8	25,1
<b>France Métropolitaine</b>	<b>26 562 682</b>	<b>29,9</b>	<b>6,2</b>	<b>12,7</b>	<b>15,8</b>	<b>17,2</b>

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal 2012.

**2 Après 65 ans, les femmes nordistes perçoivent moins de 1 000 euros par mois de retraites et pensions (hors alimentaires)**

Revenu annuel moyen individuel de retraites et pensions (hors alimentaires) perçus par les hommes et femmes nordistes en 2011



Source : Insee - Revenus fiscaux 2011.