

■ 3-10 Les inégalités de salaires entre femmes et hommes

Mise à jour mars 2017

Pertinence

Le développement durable suppose l'égalité des femmes et des hommes dans les différents domaines de la vie sociale. La Stratégie nationale de développement durable (SNDD) 2010-2013 affirme ce principe parmi ses objectifs. Plus largement, parmi les 17 objectifs du programme de développement durable retenus par les États membres de l'ONU à l'horizon 2030¹, l'objectif 5 vise à « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Par-delà ce principe d'égalité, gravé dans le préambule de la Constitution française de 1946, la France a fait le choix de passer par le cadre législatif afin de lutter contre des disparités professionnelles persistantes, depuis la loi Roudy de 1983 sur l'égalité professionnelle jusqu'à la loi sur l'égalité salariale de mars 2006. Le but est de supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes et de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Plus récemment, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes promulguée le 4 août 2014 vise à combattre les inégalités persistantes entre femmes et hommes dans les sphères privée, professionnelle et publique, en réformant le congé parental et en renforçant les obligations de parité.

Les disparités professionnelles entre femmes et hommes ne se limitent pas aux inégalités de salaires : les femmes sont davantage exposées au chômage ainsi qu'à la précarité professionnelle.

Le choix est de s'intéresser ici aux disparités de salaires, indicateur emblématique des inégalités professionnelles.

Pour mesurer les disparités de salaire, l'indicateur retenu ici est l'écart des salaires horaires nets moyens perçus respectivement par les femmes et les hommes au lieu de travail. Le salaire

horaire permet de faire abstraction des effets sur le salaire du temps de travail, les femmes étant plus souvent à temps partiel que les hommes.

Les écarts des salaires horaires nets moyens sont calculés sur le champ des secteurs privé et public, y compris particuliers employeurs mais hors chefs d'entreprise, apprentis, stagiaires et salariés des activités extra-territoriales. Les salaires sont nets de toutes cotisations sociales, y compris de la CSG (contribution sociale généralisée) et de la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale).

Analyse

En Occitanie comme en France de province, les femmes restent nettement moins bien rémunérées que les hommes, en dépit de leur participation croissante au marché du travail et d'une progression de leur qualification. En 2012, le salaire horaire net moyen des femmes est inférieur de 17 % à celui des hommes dans la région. Les inégalités salariales sont plus importantes pour les cadres que pour les autres professions et elles s'amplifient aussi avec l'âge.

En 2012, en Occitanie, l'écart de salaire horaire net entre femmes et hommes est un peu moins marqué qu'en France de province mais reste conséquent : les femmes perçoivent en moyenne un salaire horaire net inférieur de 17 % à celui des hommes (contre -19 % en province). Pour autant, les femmes sont plus diplômées que les hommes (28 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement dans la région, contre 26 % des hommes) et sont aujourd'hui bien plus présentes sur le marché du travail (le taux d'activité des femmes en Occitanie de 15 à 64 ans est de 69 % contre 75 % pour les hommes).

Selon les départements, les écarts entre femmes et hommes sont plus ou moins prononcés. La Lozère est ainsi le département le moins inéquitable de la région en 2012 (-11 %) tandis qu'en

Haute-Garonne les femmes gagnent un cinquième de moins (-21,5%) que les hommes: ceci est dû à la présence de hauts revenus dans le département dévolus principalement aux hommes.

Entre 2009 et 2012, les disparités salariales se réduisent dans la plupart des départements. C'est en Aveyron que le recul des inégalités est le plus marqué (-2,3 points en trois ans). En Lozère, dans les Hautes-Pyrénées et dans les Pyrénées-Orientales, l'écart reste stable. En Haute-Garonne, les inégalités restent les plus fortes de la région en 2012.

L'écart de salaire horaire net s'explique en partie par le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois et donc n'appartiennent pas aux mêmes catégories socio-professionnelles. Les femmes exercent notamment moins souvent des emplois de cadres : seulement 10 % des femmes salariées en Occitanie sont des cadres, contre 16 % pour les hommes. Le salaire horaire net des cadres est en moyenne deux fois supérieur à celui des ouvriers. La moindre représentation des femmes dans ces emplois induit, pour ces dernières, un salaire horaire net global plus faible. Mais ces différences n'expliquent pas la totalité des écarts.

En effet, au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, le salaire horaire net moyen des femmes est toujours inférieur à celui des hommes. L'écart est toutefois sensiblement différent d'une catégorie à l'autre. La différence est relativement faible pour les professions intermédiaires (9 %) et les ouvriers qualifiés ou non (respectivement 9 % et 11 %) en Occitanie en 2012. Elle est plus élevée pour les employés (16 %) et particulièrement forte pour les cadres (19 %).

Ces écarts sont en partie dus aux métiers et aux fonctions différentes exercées par les femmes et les hommes au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. C'est le cas en particulier parmi les employés mais aussi parmi les cadres : pour ces

¹ Programme adopté en septembre 2015 pour les populations, pour la planète, pour la prospérité, pour la paix et par les partenariats (5P)

derniers, les femmes peuvent être touchées par ce qui est communément appelé le « plafond de verre », c'est-à-dire la difficulté récurrente à atteindre des postes à haute responsabilité et donc des salaires plus élevés.

En Occitanie comme ailleurs en province, l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes s'amplifie avec l'âge, le salaire masculin évoluant plus vite que le salaire féminin. Ainsi, en 2012 dans la région, si la différence est de 7 % pour les salariés de moins

de 26 ans, elle atteint 16 % pour ceux qui ont entre 26 et 49 ans voire 24 % pour les 50 ans ou plus. Ce phénomène peut être attribué en partie aux interruptions de carrières des femmes, plus nombreuses que celles des hommes, pour beaucoup liées à l'arrivée d'enfants, ce qui peut représenter un frein dans leur parcours professionnel.

Les écarts de salaires entre femmes et hommes peuvent s'expliquer par de multiples facteurs. Ainsi, outre le fait

que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, peuvent également intervenir le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le type de contrat ainsi que des facteurs individuels non observables dans la source mobilisée tels que le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle ou encore l'ancienneté dans l'entreprise. ■

Des disparités salariales entre hommes et femmes qui persistent

Écart de salaire horaire net moyen des femmes par rapport aux hommes de 2009 à 2012 selon le département en Occitanie (en %)

	2009	2010	2011	2012
Haute-Garonne	- 22,2	- 21,1	- 20,9	- 21,5
Hautes-Pyrénées	- 16,2	- 16,1	- 16,5	- 16,4
Gard	- 17,3	- 16,1	- 16,5	- 16,2
Hérault	- 16,4	- 15,0	- 15,1	- 15,3
Tarn-et-Garonne	- 15,6	- 15,2	- 15,4	- 15,1
Lot	- 15,6	- 14,0	- 14,7	- 14,6
Ariège	- 15,4	- 14,6	- 14,8	- 14,3
Tarn	- 15,4	- 14,1	- 14,6	- 14,0
Aveyron	- 16,2	- 14,8	- 15,0	- 13,9
Aude	- 13,7	- 12,7	- 13,7	- 13,3
Pyrénées-Orientales	- 13,2	- 12,6	- 13,4	- 13,0
Gers	- 14,4	- 14,8	- 13,5	- 12,9
Lozère	- 10,6	- 9,9	- 11,2	- 10,6
Province	- 19,8	- 18,1	- 18,4	- 18,5

Note : la réropolation sur le champ de la nouvelle région Occitanie n'est pas disponible pour les années 2009 à 2011.

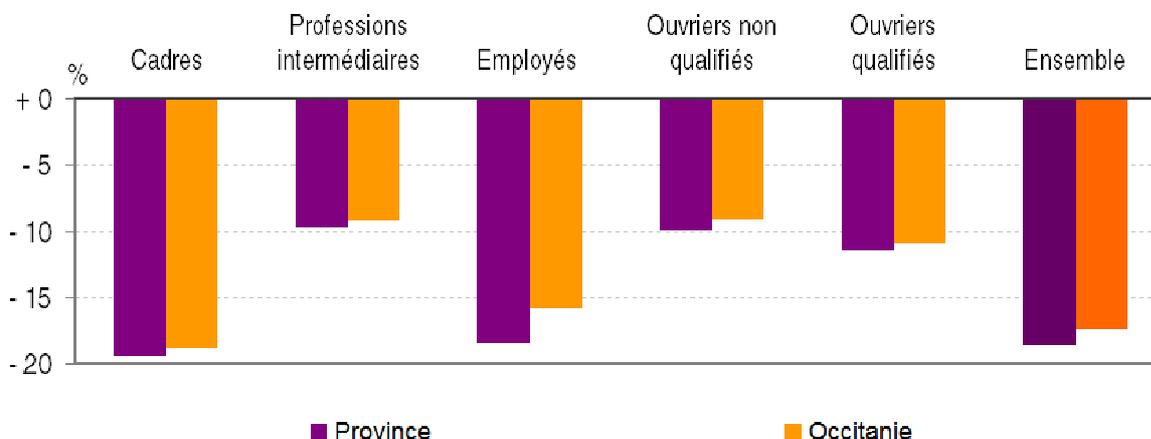
Lecture : en 2012 en Haute-Garonne, le salaire horaire net moyen des femmes est inférieur de 21,5 % à celui des hommes.

Champ : secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, hors chefs d'entreprise, apprentis, stagiaires et salariés des activités extra-territoriales.

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2009 à 2012.

En Occitanie, des écarts plus faibles qu'en province, notamment pour les employés

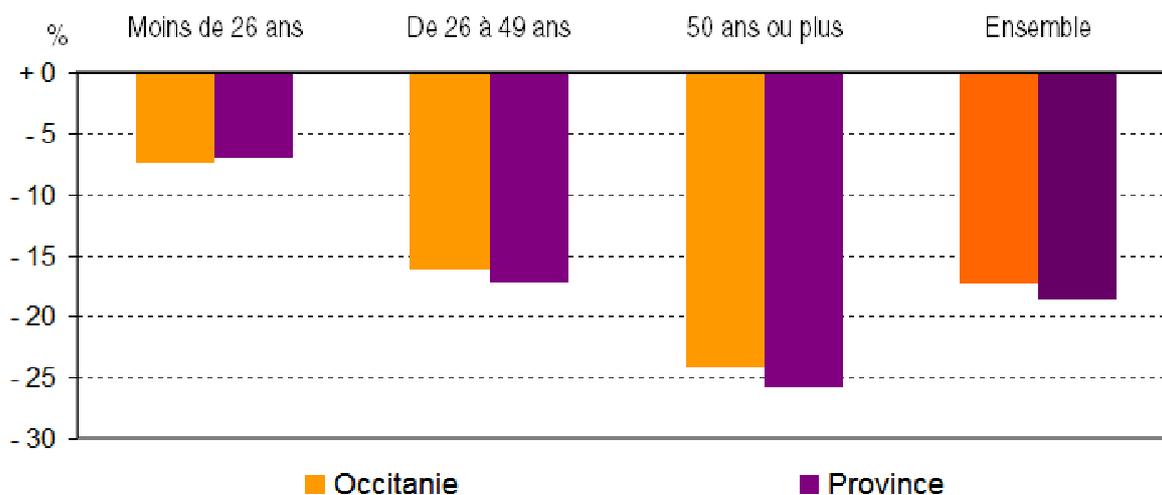
Écart de salaire horaire net moyen des femmes par rapport aux hommes en 2012, selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)



Source : Insee, Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) 2012 (secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, hors chefs d'entreprise, apprentis, stagiaires et salariés des activités extra-territoriales)

Les écarts se creusent tout au long de la carrière professionnelle

Écart de salaire horaire net moyen des femmes par rapport aux hommes en 2012, selon la tranche d'âge (en %)



Champ : secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, hors chefs d'entreprise, apprentis, stagiaires et salariés des activités extra-territoriales

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2012

Pour en savoir plus :

- « [Non-salariés et dirigeants salariés d'entreprise – Les femmes gagnent en moyenne les trois quarts du revenu des hommes](#) », *Insee Analyses Occitanie* n° 30, novembre 2016
- « [Les inégalités professionnelles entre les sexes peinent à se réduire](#) », *Insee Analyses Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées* n° 20, avril 2016
- « [Les femmes minoritaires au sein de la fonction publique dirigeante](#) », *Insee Flash Occitanie* n°7, mars 2016
- « [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres clés – Édition 2016](#) », Direction générale de la Cohésion sociale, février 2016.
- « [Emplois, chômage, revenus du travail](#) », *Insee Références*, édition 2016.
- « [Des facteurs persistants d'inégalité salariale femmes-hommes](#) », *6 Pages Insee Midi-Pyrénées* n° 153, novembre 2013.
- « [Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes](#) », *Insee Première* n° 1436, mars 2013.
- « [Femmes et hommes, regards sur la parité](#) », *Insee Références*, édition 2012.
- « [Les écarts de revenu salarial entre personnes s'expliquent au premier chef par des différences de durée d'emploi sur l'année](#) », *Insee France Portrait Social*, 2011