



Lycée Émile Zola

# STARTISTES

---

2022-2023

Lili Dupont, Barthélemy Motte, Lucille Fouillé

# Introduction

## PROBLÉMATIQUE

Pour tout le monde, il est clair que les femmes et les hommes ne sont pas traités à égalité dans notre société, notamment dans le monde du travail. En sachant cela, il semble nécessaire de connaître et de comprendre ces inégalités si nous souhaitons leur disparition. C'est donc dans ce but que nous nous sommes demandés quels facteurs pouvaient expliquer les inégalités salariales entre hommes et femmes.

## PLAN

- I. Inégalités de salaire observées
- II. Différents facteurs pouvant expliquer ces inégalités
  - A. Contrats de travail
  - B. Nombre d'heures travaillées, conditions d'emploi et chômage
  - C. Âge
  - D. Catégories socio-professionnelles
- III. Conclusion

## MÉTHODE

Nous nous sommes d'abord réunis une première fois en vue de comprendre le sujet et les données mises à notre disposition. Après analyse du sujet, nous avons émis une problématique et créé un plan pour y répondre. Nous nous sommes alors réparti le travail entre nous. Nous communiquions ensemble sur l'avancée de nos travaux avant de nous réunir à nouveau pour sélectionner les analyses les plus pertinentes. Enfin nous nous sommes retrouvés une dernière fois pour finaliser la présentation.

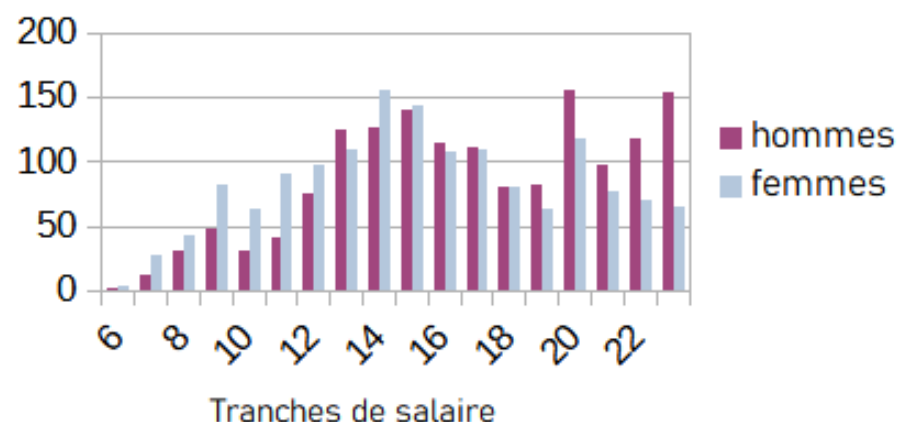
## DIFFICULTÉS

Nous avons rencontré plusieurs difficultés tout au long de l'épreuve. Nous avons dû apprendre à utiliser de nouveaux outils, tels que Excel ou Flourish, pour trier et analyser les données ainsi que pour créer les graphiques. De plus, certaines données étaient difficiles à analyser car certains indicateurs spécifiques étaient difficiles à comprendre. Enfin, il ne fut pas simple de trier les données et de décider lesquelles étaient moins pertinentes.

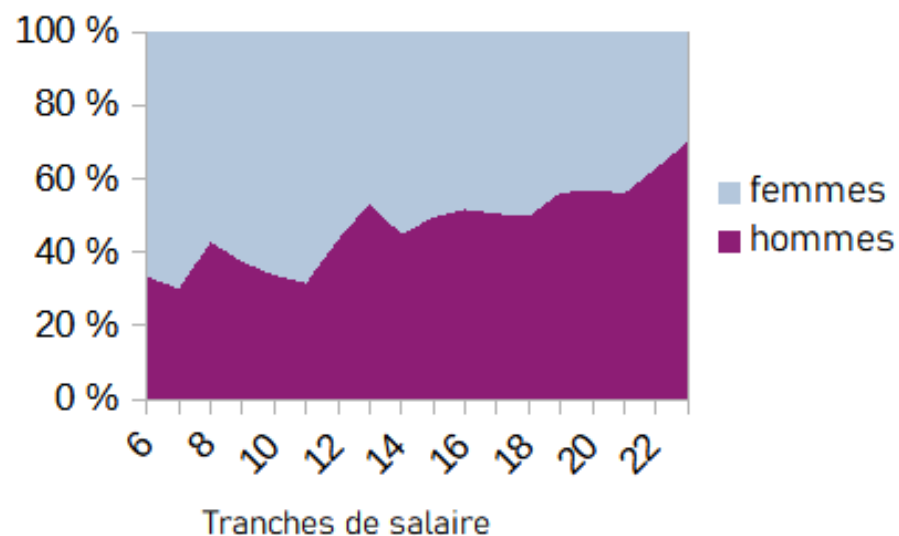
Les données que nous avons utilisées tout au long de l'épreuve proviennent d'un échantillon de l'INSEE au 1/12e de la population salariée, qui a été réduit au 1/500e, soit à 3059 observations. Nous avons donc présupposé que cet échantillon était représentatif des plus de 25 millions de salariés français. Cependant nous ne pouvons le vérifier, ainsi si l'échantillon n'était pas représentatif nos conclusions seraient erronées. De plus, les données ne concernaient que l'année 2020, il est bien sûr possible que la situation ait évolué entre temps - ce qui pourrait également invalider nos conclusions.

# I. Les inégalités salariales femmes-hommes observées

1. Effectif de chaque tranche de salaire selon le sexe



2. Proportion d'hommes et de femmes par tranche de salaire



Tranche médiane des hommes : 17  
(24 000 - 26 000 €)

Tranche médiane des femmes : 15  
(20 000 - 22 000 €)

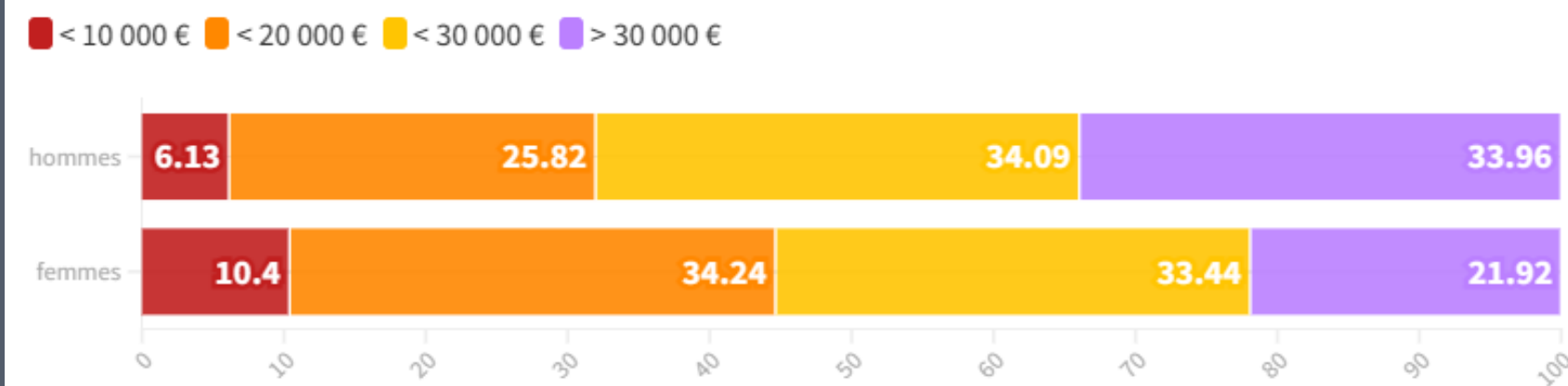
De manière générale, les femmes gagnent moins d'argent que les hommes.

Les graphiques 1 et 2 sont construits à partir des tranches de salaire croissantes : ainsi, la tranche n°6 correspond à une rémunération annuelle nette globale comprise entre 3 000 et 4 000 €, tandis que la tranche n°23 correspond à une rémunération nette globale supérieure à 50 000 €.

Sur le premier graphique, on voit clairement que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les tranches basses, alors que la tendance s'inverse dans les tranches élevées.

Grâce au deuxième graphique, utilisant des pourcentages empilés, il est encore plus flagrant que plus la tranche de salaire est élevée, plus la proportion de femmes diminue. Ainsi, elles représentent les deux tiers de la tranche n°6, contre seulement un quart de la tranche n°23.

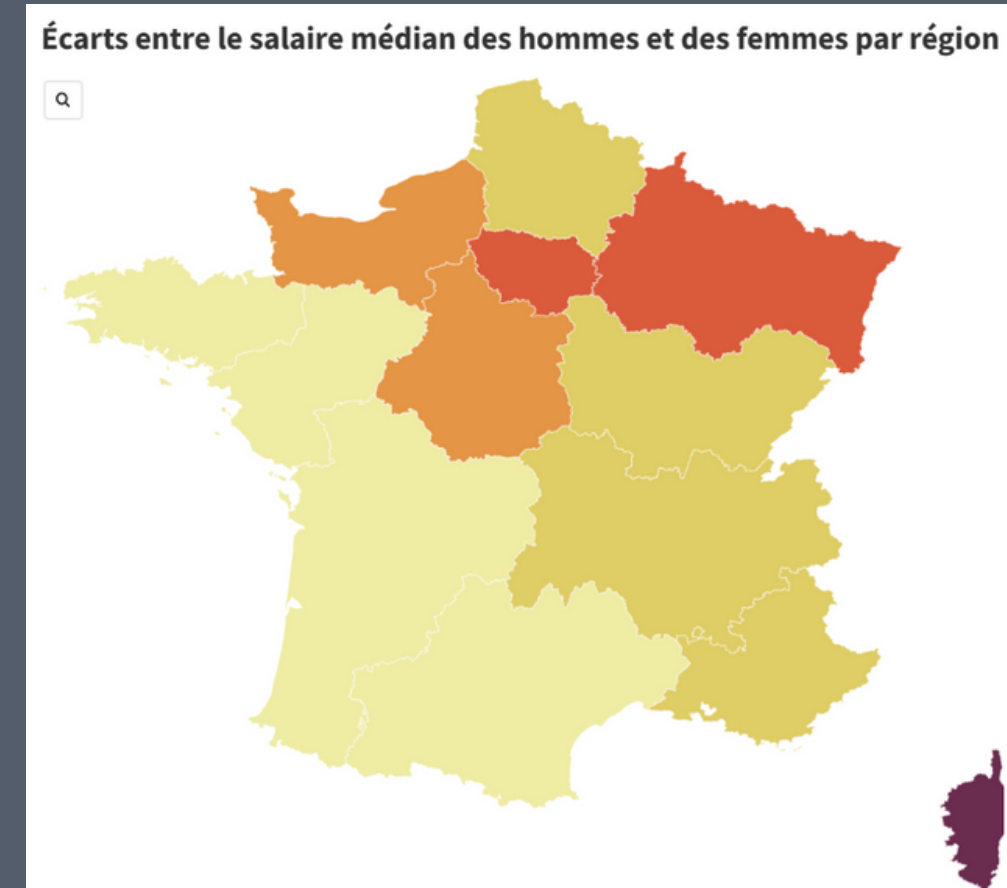
3. Rémunération nette globale selon le sexe



On peut représenter ces inégalités d'une autre manière (en inversant les axes) ; on remarque alors que 32 % des hommes gagnent 20 000 € ou moins par an, alors que c'est 45 % des femmes. Encore une fois, les salaires bas reviennent aux femmes et les salaires hauts aux hommes.

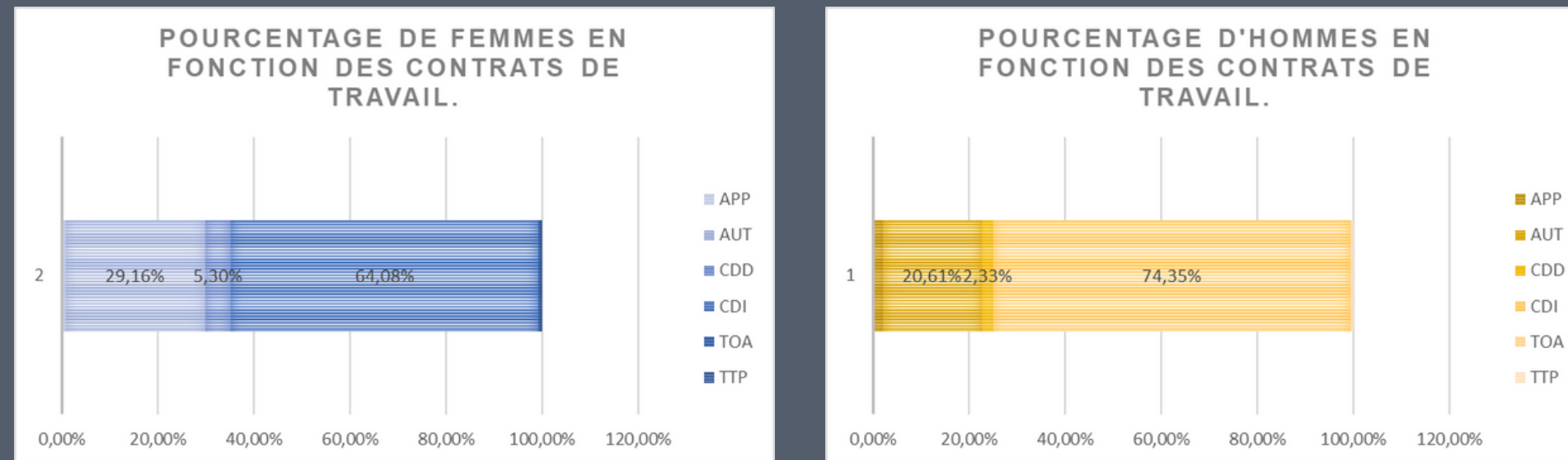
## Les inégalités salariales varient selon les régions

Cette carte a été obtenue en calculant l'écart entre la tranche de salaire médiane des hommes et celle des femmes pour chaque région. Plus cet écart est grand, plus la région apparaît foncée. Les inégalités salariales semblent plus faibles dans l'Ouest de la France que dans l'Est.



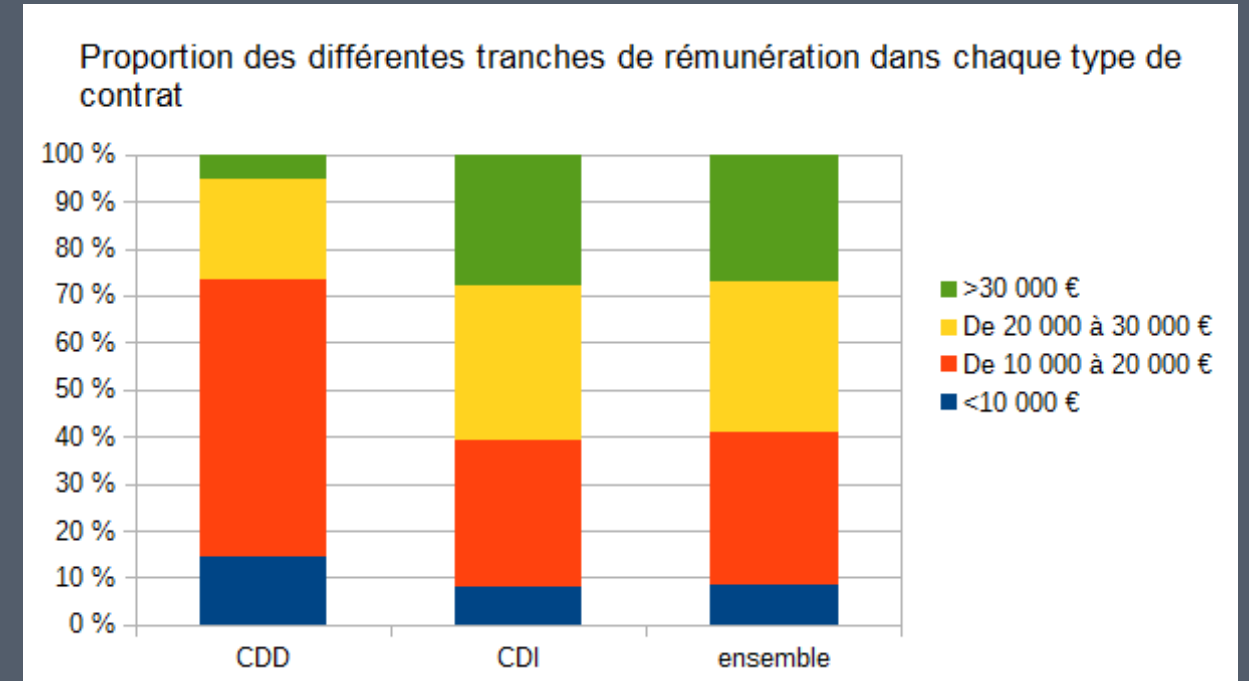
# II.A Ces inégalités salariales peuvent s'expliquer par des contrats de travail différents

Les femmes occupent plus de CDD que les hommes.



AUT : Autre. Les catégories APP (contrat d'apprentissage), TOA (travail occasionnel ou à l'acte) et TTP (contrat de travail temporaire) sont minoritaires.

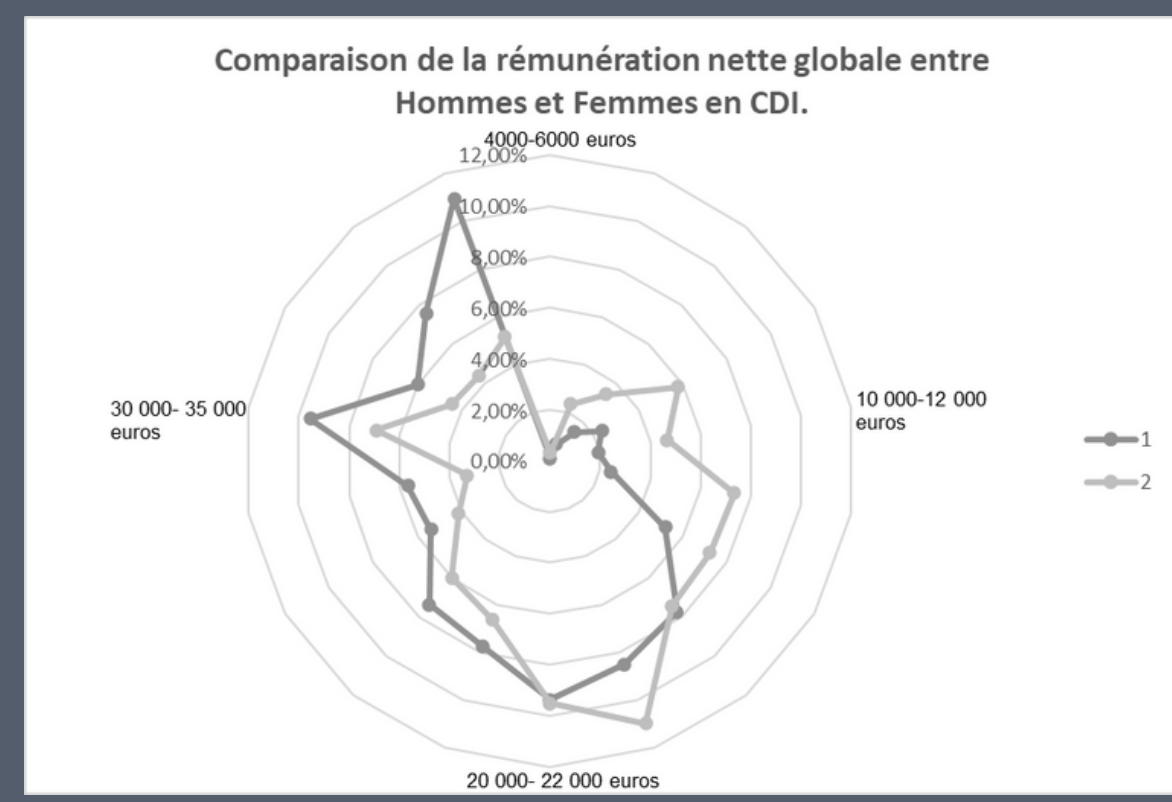
Grâce aux graphiques, nous pouvons voir que les femmes sont moins souvent en CDI que les hommes. En effet, en 2020, 64% des femmes étaient en CDI, contre 74% des hommes. De plus, on constate qu'il y a deux fois plus de femmes en CDD (5,30%) que d'hommes (2,33%).



Or, les rémunérations sont plus élevées en CDI qu'en CDD. En effet, 15% des salariés en CDI ont un revenu annuel supérieur à 30 000 €, contre seulement 5% des salariés en CDD. De plus les CDD offrent moins d'opportunité d'augmentation de salaire (petite durée). Ainsi il est clair que les femmes sont désavantagées en occupant plus de CDD que les hommes.

Cependant, quel que soit le contrat de travail, elles sont moins rémunérées.

CDD : Contrat à Durée Déterminée  
 CDI : Contrat à Durée Indéterminée

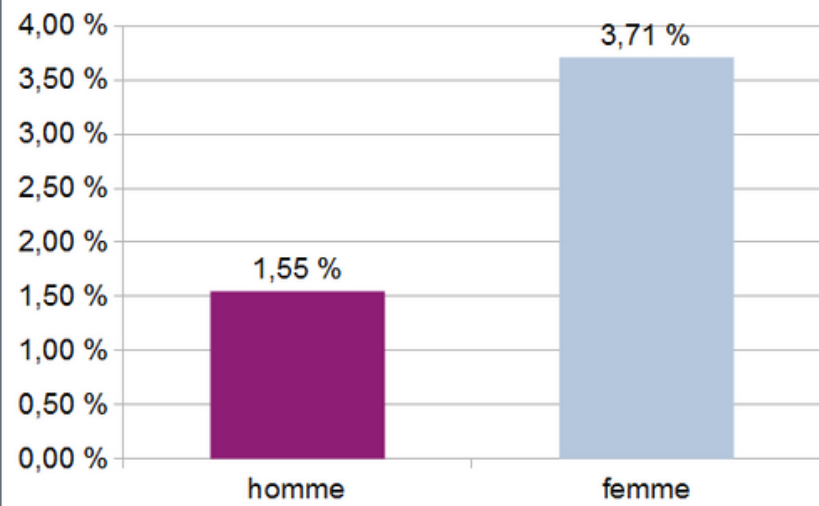


Sur le graphique, les salaires sont croissants dans le sens horaire.

Nous pouvons voir que les femmes (2) en CDI sont davantage représentées dans les bas salaires que les hommes (1) jusqu'au CDI 15 (rémunération nette globale entre 20 000 et 22 000 euros par an). Inversement au-delà de la tranche 20 000 à 22 000 euros, la proportion d'hommes est plus importante que celle des femmes. Cette différence est très importante dans les deux dernières tranches de salaire (CDI 22 et CDI 23) puisque la proportion d'hommes est le double de celle des femmes. De plus, les inégalités de rémunération sont aussi très présentes en CDD : les hommes ont un plus haut salaire dès le CDD 12 (c'est-à-dire à partir de 14 000-15 000 euros net par an). Ainsi, même si les femmes occupent plus de CDD, quel que soit le contrat de travail, elles sont moins payées.

# II.B Ces inégalités salariales peuvent s'expliquer par le nombre d'heures travaillées, les conditions d'emploi ou le chômage

**Part des personnes ayant touché le chômage en 2019 parmi ceux qui ont un emploi en 2020**



Pour obtenir ces données, nous avons pris en compte le fait que les données concernaient uniquement des gens ayant eu un emploi continu en 2020. Cela signifie alors que les personnes ayant touché des indemnités chômage en 2020 avaient été au chômage en 2019.

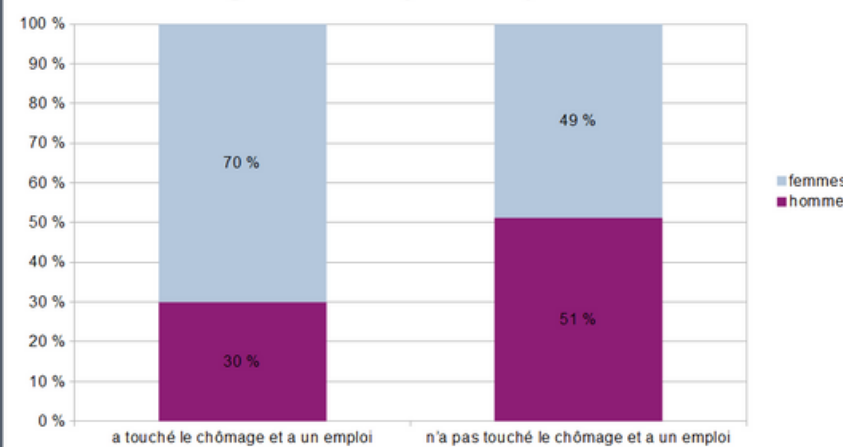
**Les femmes touchent plus le chômage.**

Avec le premier graphique on constate qu'en 2020, 3,7% des femmes qui ont un emploi ont été au chômage en 2019 contre 1,5% des hommes. Le deuxième graphique révèle bien cet écart : en effet, parmi les personnes qui ont un emploi en 2020 et qui ont été au chômage en 2019, 70% sont des femmes.

Cette différence peut s'expliquer par le fait qu'une femme en congé maternité est plus susceptible de perdre son emploi.

Or il est clair qu'une personne qui obtient un nouvel emploi est moins bien payée que quelqu'un qui occupe le même poste depuis plusieurs années. Ainsi, comme les femmes semblent occuper plus de nouveaux postes que les hommes, cela implique qu'elles sont moins payées à poste égal.

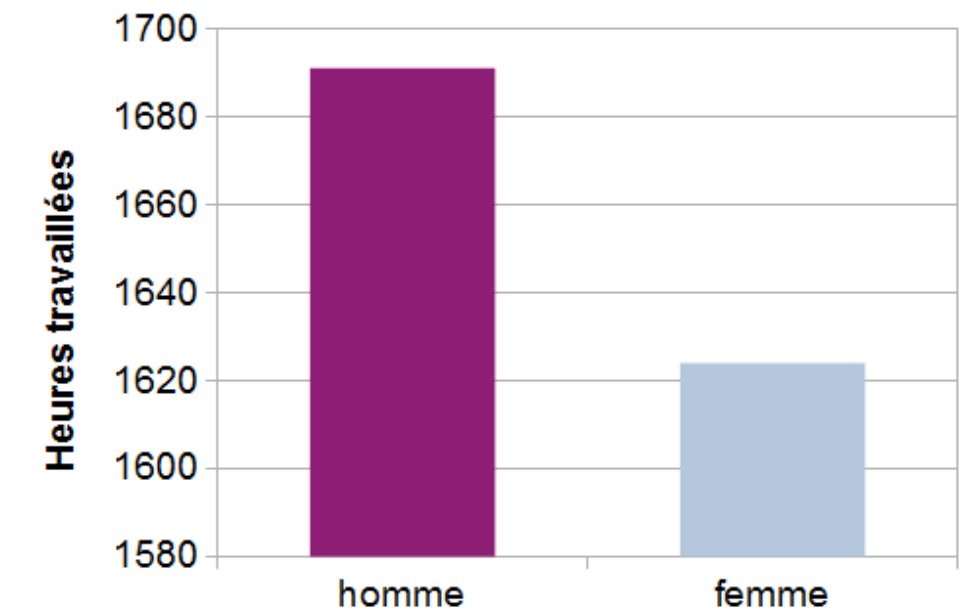
**Proportion de femmes et d'hommes parmi les personnes ayant touché des indemnités chômeurs en 2019 et ayant un emploi en 2020**



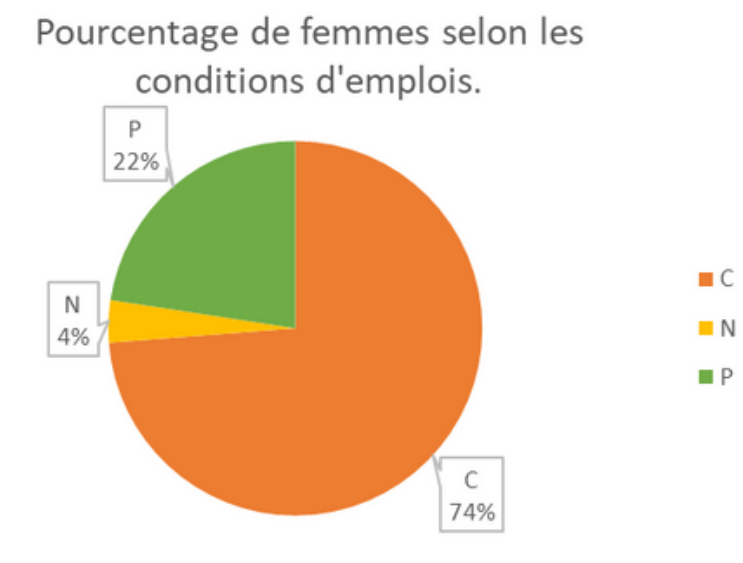
**Un homme travaille en moyenne 70 heures de plus par an qu'une femme.**

Cela représente 4% de temps de travail en moins pour les femmes. Cette différence peut s'expliquer par le fait que dans notre société les femmes font plus de travail domestique (non rémunéré), elles ont donc moins de temps à consacrer à leur emploi. Le fait que les femmes travaillent moins peut expliquer une partie des différences de salaires avec les hommes.

**Nombre moyen d'heures travaillées**

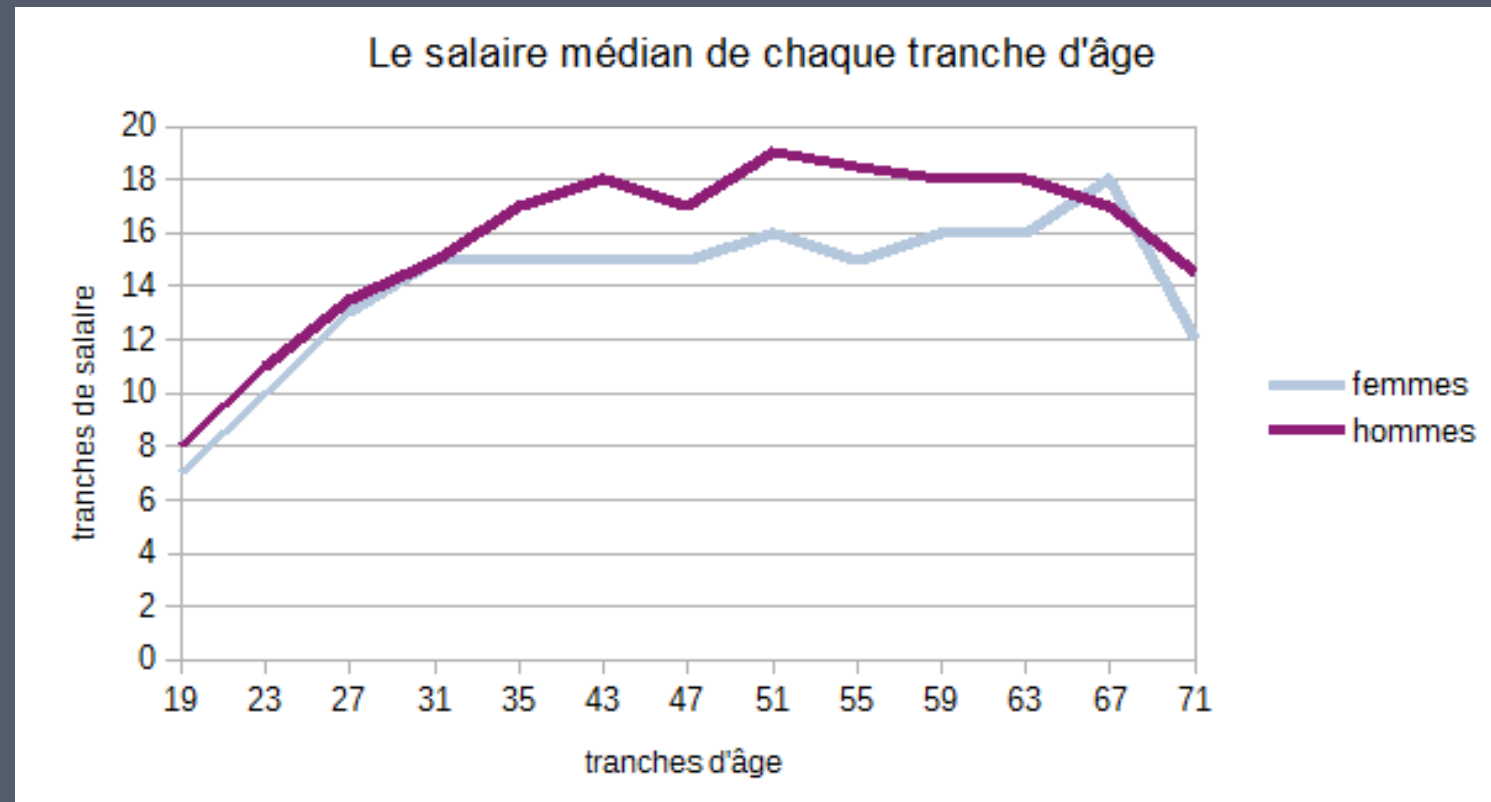


**Les femmes sont plus souvent en temps partiel que les hommes.**



Nous pouvons constater que les hommes travaillent davantage à temps complet (C) que les femmes. En effet, en 2020, 92 % des hommes travaillent à temps complet contre 74% des femmes. Les 36% restant correspondent au temps partiel et autres conditions d'emploi (P) qui représentent environ 1/4 des emplois chez les femmes et aux conditions d'emploi non renseignées (N). Ainsi, comme les emplois à temps partiel sont moins rémunérés, cela peut expliquer ces inégalités.

## II.C Ces inégalités salariales peuvent s'expliquer par l'âge



23 correspond aux 19-23 ans, 27 correspond aux 23-27 ans, 31 correspond aux 27-31 ans...

### Le salaire médian de chaque catégorie d'âge varie en fonction du sexe.

On remarque qu'à partir de la tranche 27-31 ans, le salaire médian des femmes évolue très peu alors que celui des hommes continue d'augmenter jusqu'à 50 ans. Ainsi, la tranche médiane de revenu des femmes entre 47 et 51 ans est la tranche n°16 (22 000 - 24 000 euros) tandis que celle des hommes au même âge est la tranche n°19 (28 000 - 30 000 euros). Ce graphique montre donc le plafond de verre qui freine les carrières des femmes, à cause de leur grossesse, du fait qu'elles privilégient le temps avec les enfants, ou du fait qu'elles osent moins négocier leur salaire.

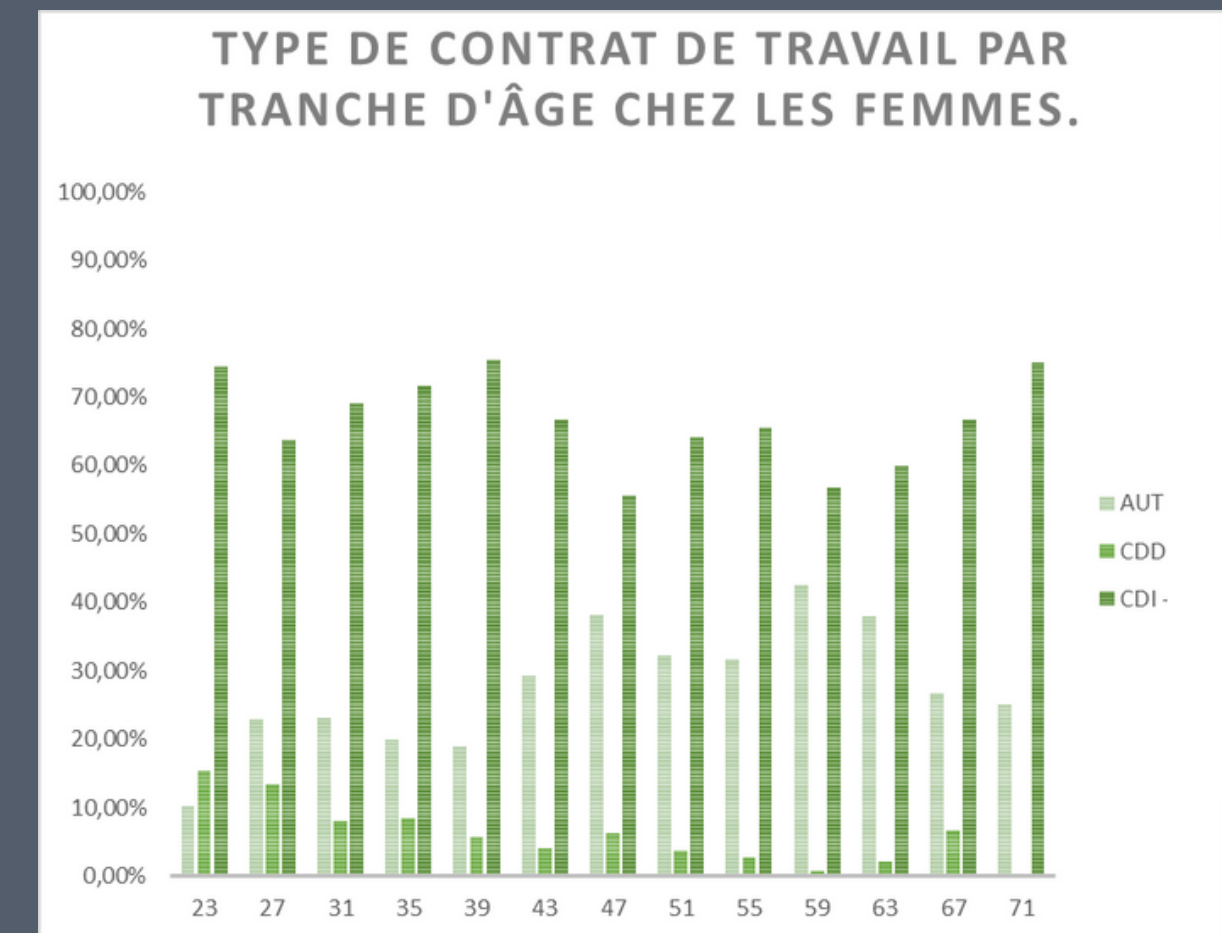
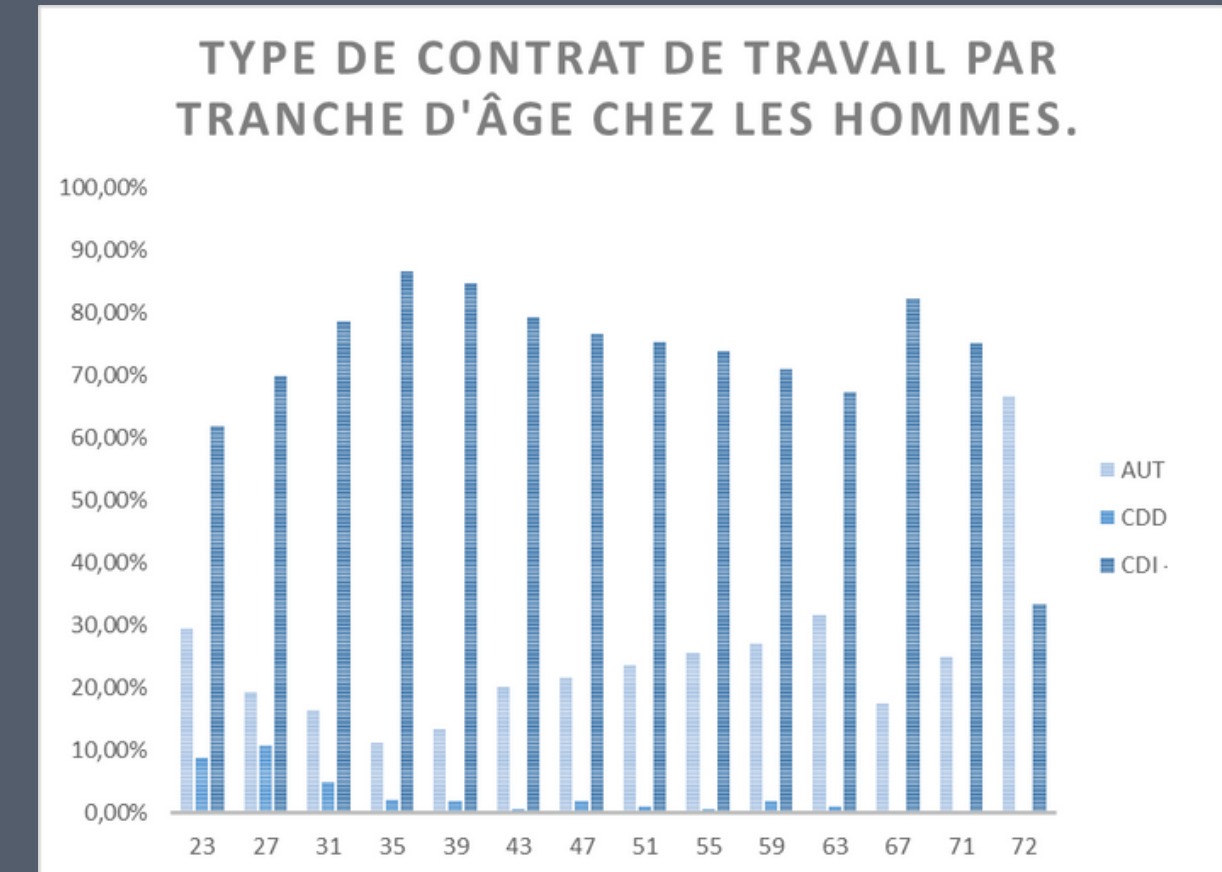
### Le type de contrat varie en fonction de l'âge et du sexe.

On constate que la tranche d'âge dans laquelle il y a le plus de CDI est celle allant de 35 à 39 ans. En 2020, 84% des hommes de cette tranche d'âge étaient en CDI contre 75% des femmes.

Cet écart se creuse sensiblement dans la tranche d'âge des 43-47 ans où la proportion de femmes en CDI n'est plus que de 55% contre 79% des hommes.

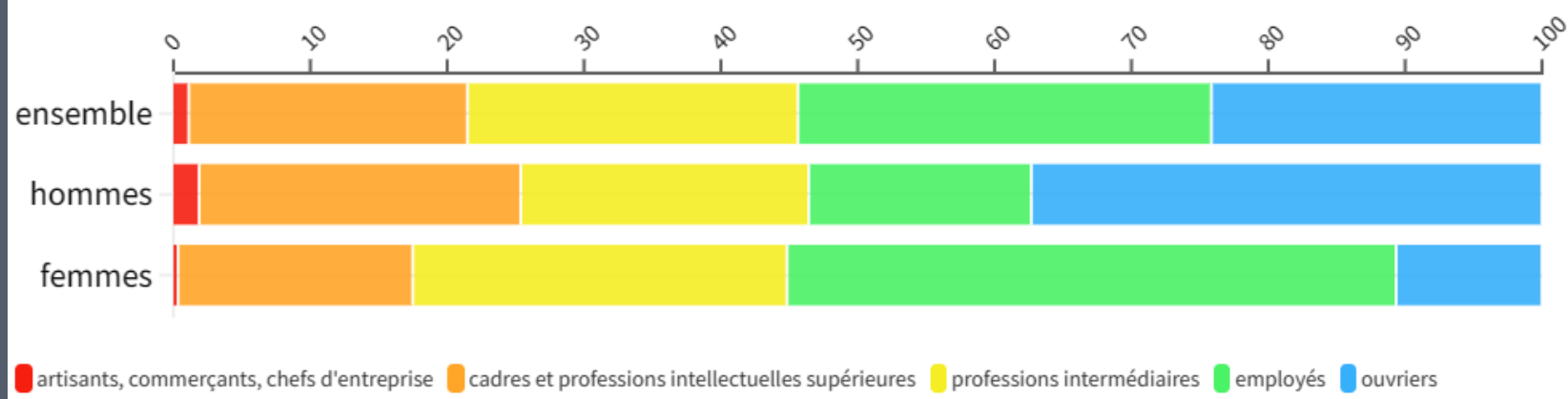
Ainsi, la proportion de CDI est globalement plus faible chez les femmes âgées que chez les femmes jeunes. Cependant cette différence est plus faible chez les hommes.

Les femmes sont donc plus désavantagées que les hommes quand elles vieillissent.



# II.D Ces inégalités salariales peuvent s'expliquer par une différence de structure socioprofessionnelle

**A. La structure professionnelle selon le genre**



Les femmes occupent majoritairement des postes moins rémunérés.

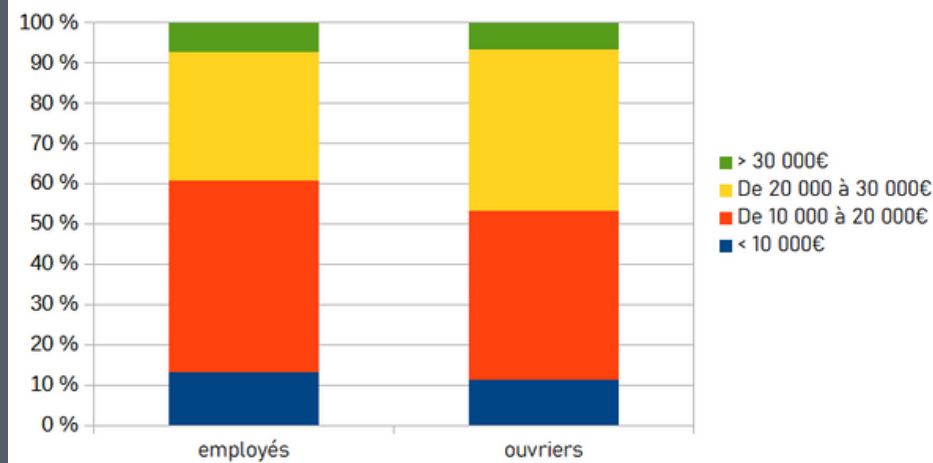
Les inégalités salariales semblent plus fortes dans le privé que dans le public.

Tranches médianes de rémunération :

Dans le public : Hommes : 18, Femmes : 17  
 Dans le privé : Hommes : 16, Femmes : 14

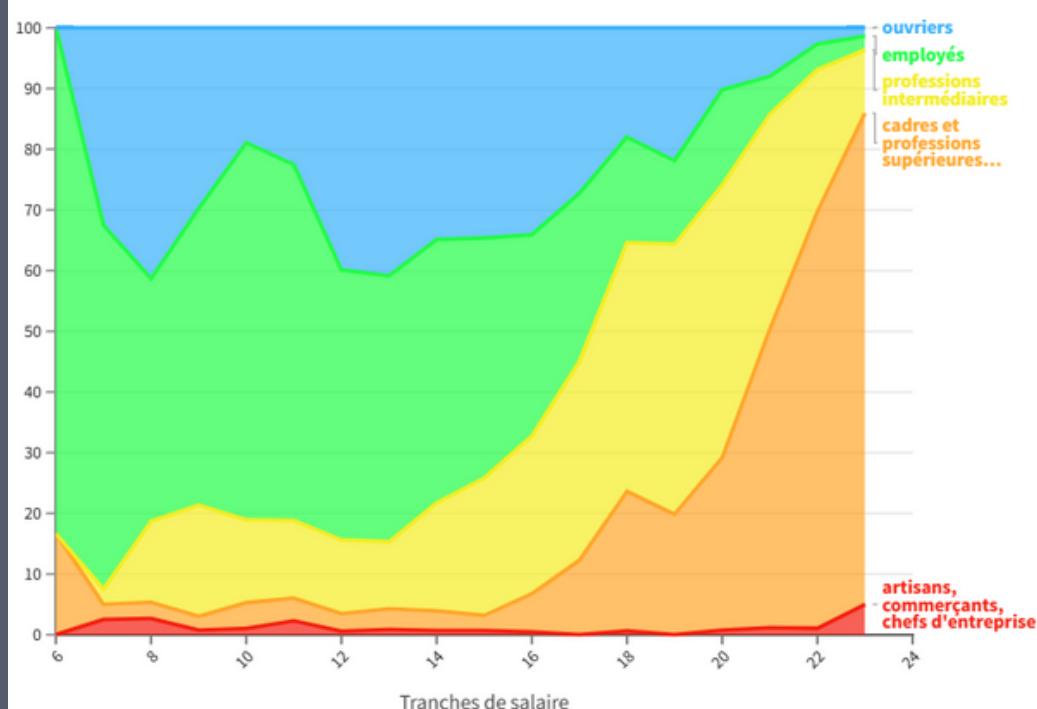
- 14 : [18 000 ; 20 000[ euros
- 16 : [22 000 ; 24 000[ euros
- 17 : [24 000 ; 26 000[ euros
- 18 : [26 000 ; 28 000[ euros

**B. Le niveau de salaire des ouvriers et des employés**

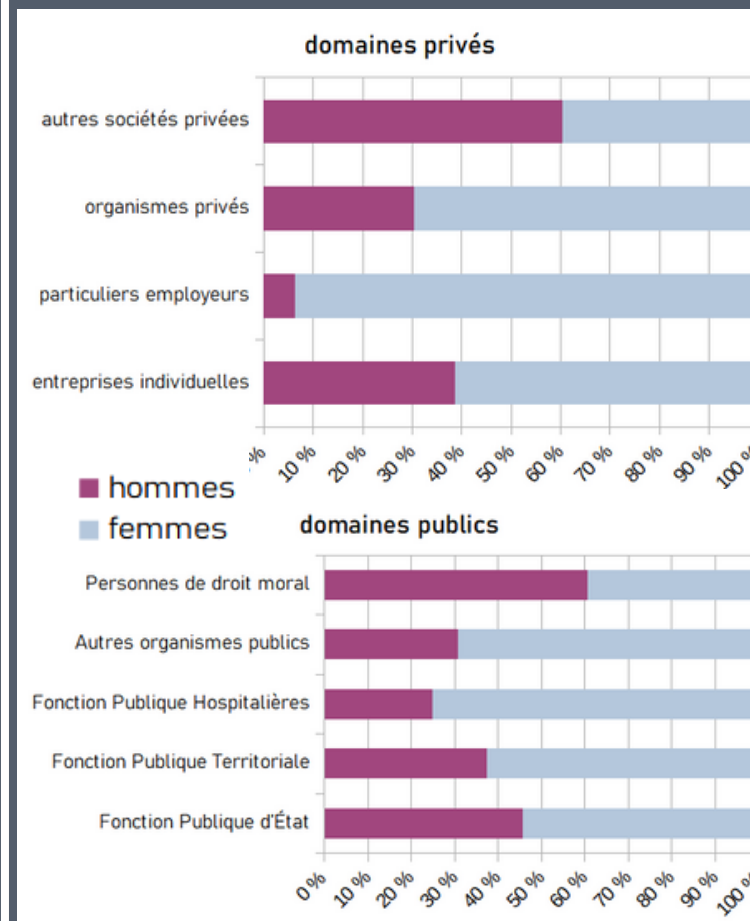


D'une part, le graphique A révèle que, en considérant les deux dernières CSP, les femmes sont majoritairement des employées alors que les hommes sont majoritairement des ouvriers. Or, le graphique B montre que les employés sont plus nombreux à gagner moins de 20 000 € par an que les ouvriers (61 % contre 53 %) : le salaire des employés est donc plus bas que celui des ouvriers.

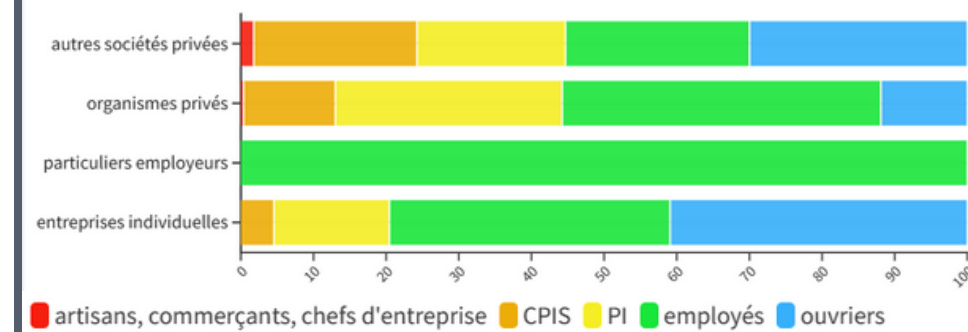
**C. La structure des emplois selon la tranche de salaire**



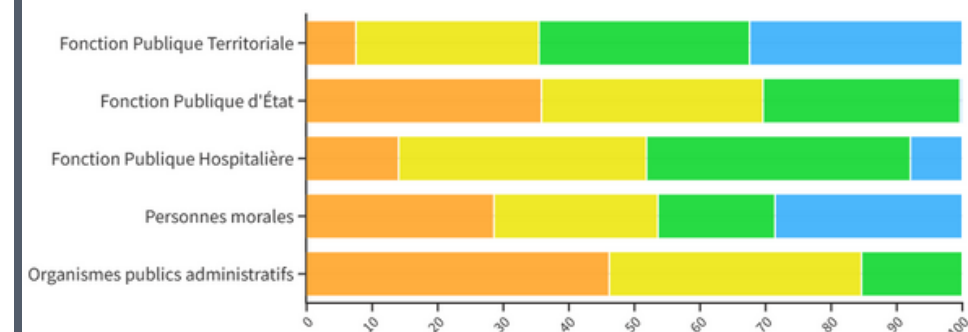
D'autre part, on remarque sur le graphique A que les femmes occupent moins souvent des postes de cadre que les hommes. Le graphique C montre que 80 % des emplois de la tranche n°23 sont des emplois de cadre. Ainsi, les emplois où les hommes sont surreprésentés sont ceux pour lesquels le niveau de rémunération est le plus haut. Le fait que les hommes occupent les meilleurs postes explique donc en partie les inégalités salariales.



**La structure de l'emploi des domaines du privé**



**La structure de l'emploi des domaines publics**



Il est intéressant de comparer la proportion de cadres et la proportion d'hommes dans chaque domaine d'emploi. Ainsi, on remarque que, dans le privé, ces données sont corrélées : plus il y a de cadres, plus il y a d'hommes. Dans le public, ce phénomène est présent également : les domaines où il y a le plus d'hommes (Fonction Publique d'État et Personnes morales) sont en effet des domaines qui comportent beaucoup de cadres. Les hommes sont alors affectés aux postes les plus rémunérateurs, et cela est plus flagrant dans le privé que dans le public.

# III. Conclusion

