



Revenu salarial dans le secteur privé, des progrès vers la parité

En Guyane, dans le secteur privé, les femmes ont un revenu salarial inférieur de 16 % à celui des hommes en 2012. L'inégalité salariale réelle est estimée à 1,3 %. Depuis 1995, les écarts de revenu salarial ont diminué de 16 points entre hommes et femmes. La répartition entre hommes et femmes reste très différenciée selon les secteurs d'activité.

Benoît Hurpeau

En 2012, les femmes salariées du secteur privé ont perçu en moyenne un revenu salarial net annuel de 19 330 euros, soit 16 % de moins que les hommes. Cet écart s'explique essentiellement par un niveau de salaire horaire moyen inférieur de 11 % à celui des hommes. De surcroît, les femmes ont travaillé en moyenne dans l'année 6 % d'heures en moins.

En 2012, plus de 33 % des cadres du privé sont des femmes, contre moins de 18 % en 1995. Cette progression concerne aussi bien le secteur tertiaire que celui de l'industrie (y compris construction) et explique pour partie la réduction des écarts de salaire horaire. Toutefois, en 2012, les femmes occupent encore plus de 63 % des postes d'employés, catégorie dont le revenu salarial est faible. Depuis 1995, cette part a quand même diminué de 10 points.

Dans les services, les différences de revenus persistent

En 2012, les femmes travaillant dans les services ont perçu un revenu salarial de 19 700 euros, soit 11 % de moins que les hommes (contre 25 % de moins en 1995). Dans ce secteur, le salaire horaire des femmes est inférieur de près de 10 % à celui des hommes. Leur nombre d'heures travaillées au cours de l'année est 1 % plus faible.

En 2012, dans le commerce, les femmes représentent 44 % des effectifs, soit la même proportion qu'en 1995. Elles perçoivent un revenu salarial moyen de 16 400 euros nets. Ce faible montant est dû en partie à un salaire horaire moyen légèrement supérieur à 11 euros (13,6 euros en

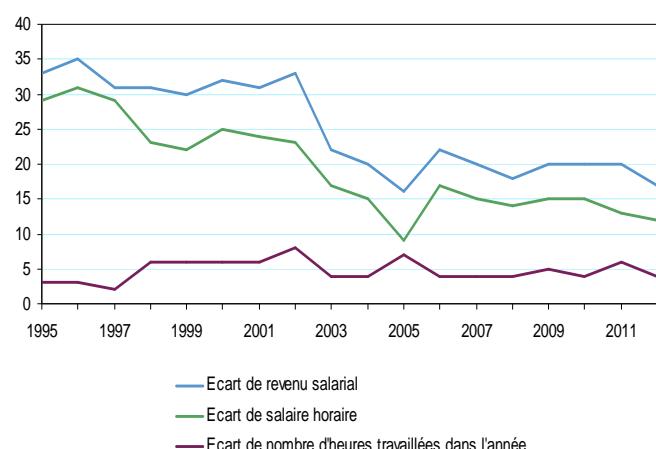
moyenne pour les femmes dans l'ensemble du privé). Il est également dû au fait que, dans ce secteur, les temps partiels sont plus fréquents.

Les activités financières : un secteur fortement inégalitaire

En 2012, dans les activités financières et d'assurance, les femmes perçoivent un revenu salarial moyen de 27 130 euros, inférieur de 30 % à celui des hommes. Dans ce secteur, elles occupent également moins souvent des emplois de cadres que les hommes (18 % contre 38 %).

1 Des écarts qui s'amenuisent

Écart Hommes / Femmes (en %)



Source : Insee, DADS, fichier Salariés.

Réduction des différences de revenu salarial entre hommes et femmes dans l'industrie

L'industrie est un secteur à forte prédominance masculine (plus de 83 % des effectifs). Le revenu salarial moyen y est supérieur à la moyenne régionale, ce qui contribue à accroître les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes pour l'ensemble du secteur privé.

Une inégalité salariale divisée par sept en dix ans

Les inégalités ont diminué de sept points entre 2002 et 2012. Malgré cela, le salaire horaire net moyen des femmes est inférieur de 14,2 % à celui des hommes. Si l'on tient compte des différences liées aux emplois occupés, l'inégalité salariale est de 1,3 %.

Les inégalités salariales varient avec l'âge et la catégorie socioprofessionnelle. Seules les femmes de 46 à 55 ans sont dans une situation inégalitaire face aux hommes mais le niveau a été divisé par quatre en dix ans. Malgré un écart de salaire horaire net moyen très important (38 %), les femmes de 56 ans et plus ne sont pas discriminées par rapport aux hommes.

2 En 20 ans, la part des femmes cadres double

Taux de féminisation selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)

	1995	2012
Cadre	17,5	33,6
Profession intermédiaire	34,3	44,0
Employé	72,8	63,7
Ouvrier	10,6	9,9
Ensemble	33,4	38,0

Source : Insee, DADS, fichier Salariés.

3 En dix ans les inégalités salariales se réduisent

Salaire horaire net moyen en Guyane en 2012 (en %)

	Hommes	Femmes	Inégalité salariale en 2012 (en %)	Inégalité salariale en 2002 (en %)
Cadre	35,9	23,5	-2,2	-3,4
Profession intermédiaire	17,1	15,1	-2,7	-3,9
Employé	11,1	10,9	0,3	-0,6
Ouvrier	10,6	8,8	4,6	-7,3
Ensemble	15,3	13,1	-1,3	-8,7

Source : Insee, DADS, fichier Salariés.

Sources

Les données utilisées dans cette étude sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS). L'étude porte sur l'ensemble des salariés du secteur privé en Guyane, y compris les chefs d'entreprise salariés, qui ont occupé au moins un emploi au cours de l'année, hors agriculture et salariés des particuliers employeurs. Pour les personnes qui ont exercé en cours d'année une activité salariée auprès d'un particulier-employeur, le revenu salarial est donc sous-estimé. Cette étude vise à décrire et comparer la situation des femmes et des hommes salariés.

Définitions

Le revenu salarial correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, nets de toutes cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le secteur d'activité du salarié et la catégorie socioprofessionnelle sont ceux de son poste principal (celui dont la durée d'emploi en nombre de jours est la plus importante dans l'année). Le revenu salarial peut se décomposer comme le produit d'un salaire horaire moyen sur l'année et d'un nombre d'heures rémunérées sur l'année.

Méthodes

L'analyse des salaires avec la décomposition de Blinder-Oaxaca

L'analyse des salaires doit tenir compte des effets de structure (les rémunérations dépendent de la catégorie socioprofessionnelle, du secteur d'activité et de l'âge notamment). Pour mesurer réellement la discrimination homme/femme en matière de salaire, on utilise la décomposition de Blinder-Oaxaca. Pour chaque femme, on estime un salaire comme si elle était rémunérée comme homme. Il en résulte que la différence brute de salaire est égale à une partie expliquée par le modèle et à une partie non expliquée, qui mesure l'inégalité salariale. Par exemple les hommes sont plus souvent cadres, leur rémunération globale est plus élevée, mais ne signifie pas forcément qu'il existe une discrimination salariale.

Insee Service régional de Guyane
Avenue Pasteur
BP 607
97306 Cayenne Cedex

Directeur de la publication : Didier BLAIZEAU

Rédacteur en chef : Béatrice CÉLESTE

Mise en page : Typhenn LADIRE

ISSN : 2416-8254
© Insee 2015

Pour en savoir plus :

- C. Minni, « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », Dares Analyse 2012-015, mars 2012.
- L. Muller, « 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 Analyse 2012-016, mars 2012.
- T. Morin et N. Remila, « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », Insee Première n°1436, mars 2013.

