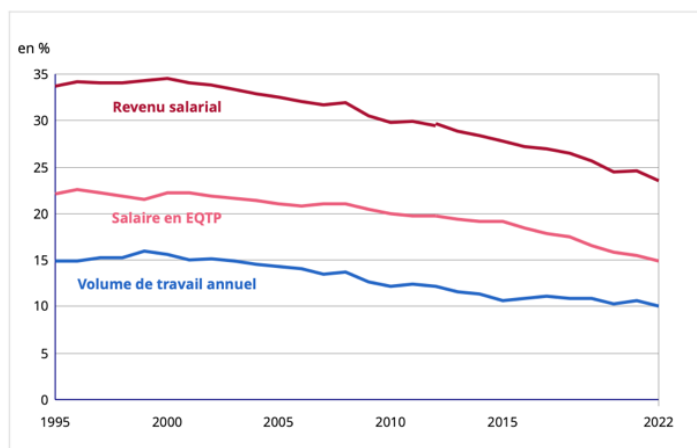


Écart de salaire entre femme et homme en 2022

Fanny Godet (Insee)

En 2022, parmi les salariés exerçant leur emploi principal dans le secteur privé, le revenu salarial des femmes est inférieur en moyenne de 23,5 % à celui des hommes : 19 980 euros annuels pour les femmes, contre 26 110 euros pour les hommes (figure 1). En moyenne, le volume de travail annuel des femmes est inférieur de 10,1 % à celui des hommes en 2022. À temps de travail égal, l'écart de salaire en équivalent temps plein (EQTP) entre femmes et hommes atteint 14,9 %. En 1995, le salaire net des femmes en EQTP était inférieur de 22,1 % à celui des hommes. L'évolution de la composition des emplois dans le secteur privé explique en partie cette diminution : la part des femmes parmi les cadres, en moyenne mieux rémunérés que les autres salariés, a par exemple constamment augmenté sur la période, passant de 23 % en 1995 à 37 % en 2022. Sur la même période, l'écart de volume de travail moyen s'est aussi réduit, passant de 14,9 % en 1995 à 10,1 % en 2022. En hausse entre 1995 et 1999 avec l'essor du temps partiel, majoritairement féminin, il s'est resserré lors des quinze années suivantes, sous l'effet de la hausse du volume de travail des femmes et, à partir de 2009, de la baisse de celui des hommes. Depuis 2016, il s'est stabilisé. En tenant compte de ces deux composantes, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur d'environ 34 % à celui des hommes entre 1995 et 2001, écart stable sur cette période. Il amorce ensuite une décrue régulière, de 0,5 point par an en moyenne, soit -10 points entre 2002 et 2022. Sur un champ légèrement différent, excluant les rémunérations que les salariés du privé multi-actifs tirent de leurs activités secondaires dans le public, la différence de salaire net en EQTP entre les femmes et les hommes travaillant dans le secteur privé est de 14,0 % en 2022. Cet écart croît avec l'âge : il est de 4,7 % pour les salariés de moins de 25 ans et atteint 26,1 % pour ceux âgés de 60 ans ou plus. À l'inverse, les différences de temps de travail sont particulièrement élevées pour les moins de 25 ans : les jeunes femmes ont un volume de travail annuel inférieur de 20,3 % à celui des jeunes hommes. Puis l'écart se réduit : après 25 ans, l'écart se stabilise entre 9 % et 10 %. En 2022, les femmes occupent 41,8 % des emplois dans le secteur privé en EQTP. Cette proportion est toutefois nettement plus élevée parmi les salariés à bas salaires puis diminue ensuite à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires (figure 4) : les femmes représentent un tiers des effectifs percevant un salaire au niveau du 9^e décile (4 160 euros). Au-dessus du 99^e centile (9 970 euros), c'est-à-dire parmi les 1 % de salariés les mieux rémunérés, leur part n'est plus que de 22,8 %.

Figure 1a – Écarts de rémunération nette et de temps de travail moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé

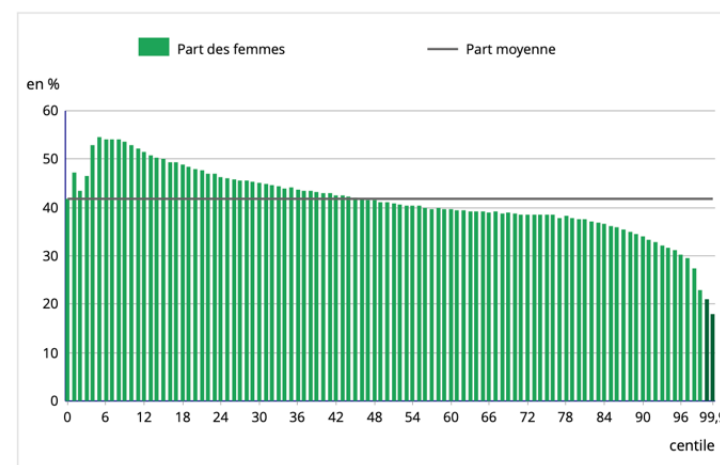


Notes : Du fait de la fragilité des données de 2003 à 2005, les évolutions sont lissées entre 2002 et 2006. Les données de salaire intègrent depuis le 1^{er} janvier 2013 les cotisations patronales pour la complémentaire santé obligatoire (CPCSO). Ce changement a un impact sur les niveaux de salaire mais presque pas sur les écarts entre femmes et hommes.

Lecture : Parmi les salariés travaillant principalement dans le secteur privé en 2022, les femmes gagnent en moyenne 23,5 % de moins en revenu salarial et 14,9 % de moins en équivalent temps plein (EQTP) que les hommes. Leur temps de travail annuel est inférieur de 10,1 % à celui des hommes. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés 2021 et base Tous salariés 2022.

Figure 4 – Part des femmes dans chaque centile de la distribution des salaires en EQTP du secteur privé en 2022



Lecture : Si on ordonne les emplois (des femmes et des hommes) sur une même échelle de 0 à 100, du moins (0) au mieux rémunéré (100), il y a 54,6 % de femmes et 45,4 % d'hommes au 5^e échelon sur 100 (5^e centile), 31,1 % de femmes et 68,9 % d'hommes au 95^e centile.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

Écart de salaire entre femme et homme en 2022

Analyse de texte :

1. **Faites une synthèse / un résumé des informations contenues dans l'ensemble de la documentation en quelques phrases.**
 - a. **Présentation du texte :** Article de l'INSEE, récent (2022), présentant l'écart de salaire entre les hommes et femme en 2022. Il comprend deux figures :
 - Un graphique linéaire à 3 catégories : écart de rémunération nette et temps de travail moyen entre les femmes et les hommes dans le secteur privé.
 - Un diagramme en barres : part des femmes dans chaque centile de la distribution des salaires en EQTP du secteur privé en 2022.
 - b. **Synthèse**
 - En 2022, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 23,5 % à celui des hommes dans le secteur privé : 19 980 € contre 26 110 € ;
 - Le volume de travail annuel moyen des femmes est inférieur de 10,1 % à celui des hommes en 2022.
 - À temps de travail égal, l'écart de salaire en équivalent temps plein (EQTP) entre femmes et hommes atteint 14,9 % ;
 - Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial se sont réduites de 10 points, les écarts de volume de travail d'une part et de salaire en équivalent temps plein d'autre part contribuant conjointement à cette baisse ;
 - L'évolution de la composition des emplois explique en partie la diminution de l'écart salarial ;
 - En 2022, les femmes occupent 41,8 % des emplois dans le secteur privé en EQTP. Cette proportion est plus élevée parmi les salariés à bas salaires et diminue avec l'augmentation des niveaux de salaires : un tiers des salariés au 9e décile sont des femmes, contre 22,8 % au-delà du 99e centile.
2. **Formulez la (ou les) problématique(s) du documents**
 - Écart de rémunération dans le secteur privée ;
 - Malgré une baisse, la tendance à l'écart reste persistante ;
 - Volume de travail annuel des femmes inférieur à celui des hommes ;
 - Part des femmes parmi les cadres seulement 37 % ;
 - L'écart de salaire net croît avec l'âge ;
 - Différence de temps travail plus élevé chez les moins de 25 ans : les jeunes femmes ont un volume de travail moins important que les jeunes hommes ;
 - Inégalité salariale encore plus marqué pour les salaires très élevé : parmi les 1% de salariés les mieux rémunérés seulement 22,8 % sont des femmes.
3. **Quelles sont la (les) hypothèse(s) que vous pouvez suggérer en réponse à cette (s) problématique(s) ?**
 - Discrimination salariale direct ;
 - Évolution de la composition des emplois : augmentation de la proportion de femmes parmi les cadres, explique en partie la réduction de l'écart de rémunération.
 - Effet de la maternité : interruptions de travail liées à la maternité affectent le volume de travail annuel
 - Les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes au cours de l'année, d'autre part, elles occupent plus fréquemment un emploi à temps partiel, situations pouvant aussi bien relever d'un choix qu'être subies ;

- Limitation des opportunités pour les femmes ;
- Norme sociale qui place historiquement l'homme comme « leader » ;
- Responsabilités familiales amenant les femmes à moins prétendre aux postes à responsabilités ;
- Progression de carrière plus linéaire chez les hommes, promotions plus fréquentes attribués aux hommes ;
- Insertion un peu plus tardive sur le marché du travail des femmes, car elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes
- Les femmes sont concentrées dans les emplois à bas salaires dans le secteur privé, ce qui contribue à la disparité salariale observée aux différents niveaux de rémunération, avec une sous-représentation parmi les salariés les mieux rémunérés.

4. Analyser de manière critique les données de l'ensemble de la documentation

- Absence de contexte historique détaillé :
Bien que des chiffres comparatifs soient fournis sur différentes périodes, la documentation ne fournit pas suffisamment de contexte historique détaillé pour comprendre pleinement les tendances observées. Par exemple, quels événements ou politiques ont pu influencer ces changements au fil du temps ?
- Manque d'analyse approfondie :
La documentation fournit des données chiffrées mais ne propose pas d'analyse approfondie pour expliquer les tendances observées. Par exemple, quels sont les facteurs sous-jacents contribuant aux écarts de revenu et de volume de travail entre hommes et femmes ?
- Présentation des résultats sans interprétation critique :
Les résultats sont présentés de manière descriptive sans offrir une interprétation critique des implications ou des conséquences des écarts salariaux et des différences de volume de travail entre hommes et femmes.
- Manque de comparaison internationale :
La documentation ne compare pas les résultats avec d'autres pays ou régions, ce qui pourrait fournir un contexte plus large pour évaluer la situation en matière d'égalité des sexes dans le secteur privé.

5. Que proposez-vous comme perspectives sur le sujet ?

- Économiques :
Réduire les écarts de rémunération et les inégalités de genre peut améliorer la productivité et la performance économique globale d'une entreprise en permettant à tous les employés de réaliser leur plein potentiel
- Juridiques :

Renforcer les lois et les réglementations en matière d'égalité des sexes pour garantir des conditions de travail équitables et la non-discrimination en fonction du genre dans tous les aspects de l'emploi ;

Assurer une application efficace des lois existantes sur l'égalité des sexes et prendre des mesures contre toute forme de discrimination basée sur le genre sur le lieu de travail
- Sociales :
Sensibiliser la société aux inégalités de genre persistantes dans le monde professionnel et éduquer sur les impacts négatifs de ces inégalités sur les individus et la société.

Mise en œuvre d'initiatives visant à réduire les obstacles structurels et culturels, à promouvoir l'égalité des opportunités et à favoriser un environnement de travail inclusif qui valorise la diversité de genre et les contributions des femmes aux postes de direction.

6. Questions possibles sur le sujet ?

Les réponses sont à titre indicatif. On n'attend pas du mot à mot de la part de l'étudiant évalué mais qu'il ait les éléments globaux de la question pour s'assurer de sa culture et de sa bonne compréhension du texte.

<p>Questions sur le texte</p>	<p><i>Est ce que vous pouvez décrire la figure n°1a ?</i> Réponse : Il s'agit d'un graphique montrant l'évolution des écarts de rémunération en fonction du revenu salarial, du salaire en EQTP et en volume de travail annuel. On remarque que les trois groupes diminuent légèrement entre 1995 et 2022.</p> <p><i>Selon vous, pourquoi observe-t-on une diminution des écarts ?</i> Réponse : Législation et politiques (mesures législatives), sensibilisation et activisme, pression des médias et de l'opinion publique, éducation et formation, changements culturels et attitudes sociales...</p> <p><i>Est ce que vous pouvez décrire la figure n°4 ?</i> Réponse : Il s'agit d'un histogramme représentant la part des femmes occupant des emplois. Ces emplois sont classés sur une échelle de 0 à 100 du moins payé (0) au mieux rémunéré (100). On remarque qu'avec l'augmentation du salaire de l'emploi la part des femmes occupant le poste diminue.</p> <p><i>Pourquoi y a t-il plus de femmes occupant des postes peu rémunérés et moins de femme occupant des postes bien rémunérés ?</i> Réponse : Discrimination structurelle et plafond de verre, division traditionnelle du travail, responsabilités familiales, éducation et formation...</p> <p><i>Qu'est ce qu'un EQTP ?</i> Réponse : Le salaire équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.</p> <p><i>Qu'est ce qu'un centile ?</i> Réponse : Une valeur sur une échelle de cent qui indique le pourcentage d'une distribution qui est égale ou inférieure à celle-ci . Un score centile de 95 est un score égal ou supérieur à 95 pour cent des scores.</p> <p><i>Pourquoi l'EQTP diminue ?</i> Réponse : Il y a un changement de mentalité, une avancée du féminisme, les femmes se portent plus vers des études longues, plus de femmes cadres, des avancées sociales importantes...</p> <p><i>Au début, on nous dit que l'écart des salaires est de 23,5%. Puis plus loin il est écrit "l'écart de salaire en équivalent temps plein (EQTP) entre femmes et hommes atteint 14,9 %." Pouvez-vous nous expliquer cette discordance entre les chiffres ? Lequel est le plus précis ?</i> Réponse : Pour 23,5% c'est sans prendre en compte le volume de travail fourni par chacun des employés peu importe sons sexe alors que 14,9% prend en compte ce volume de travail. C'est donc l'EQTP qui est plus précis.</p>
--------------------------------------	--

Questions en rapport avec le texte	<p><i>Citez l'avancée la plus récente dans le droit de la femme en France ?</i> Réponse : L'inscription de la liberté de l'IVG dans la Constitution.</p> <p><i>Quand les femmes ont obtenu le droit de vote en France ?</i> Réponse : En 1944.</p> <p><i>Citer une grande figure du féminisme.</i> Réponse : Olympe de Gouge (la féministe révolutionnaire), Hubertine Auclert (la suffragette française), Simone Veil (la Ministre anti-IVG), Simone de Beauvoir (la référence intellectuelle) ...</p> <p><i>Connaissez-vous une grande scientifique française ?</i> Réponse : Marie Curie (Qui s'est battue pour obtenir son prix Nobel)</p> <p><i>Etes-vous au courant de la proposition de loi concernant le congé menstruel de certaines femmes ?</i> Réponse : Refusez mais donnez un congé aux femmes ayant des règles douloureuses.</p> <p><i>Si une femme travaille moins qu'un homme est-ce normal qu'elle gagne moins ? Cela veut-il dire qu'une femme gagnera forcément moins qu'un homme peu importe le secteur dans lequel elle travaillera ?</i> Réponse : Non très entreprise dépendant + dans le public égalité des salaires peu importe le sexe.</p> <p><i>Selon vous, pourquoi le salaire des femmes est inférieur au salaire des hommes ?</i> Réponse : Problèmes de qualification, différents volumes de travail...</p> <p><i>Selon vous pourquoi les femmes occupent-elles plus des postes à temps partiel que les hommes ?</i> Réponse : Responsabilité différentes au sein du foyer, moins d'opportunités de devenir cadres...</p> <p><i>Selon vous, pourquoi le volume de travail annuel des femmes est-il inférieur à celui des hommes ?</i> Réponse : Division des responsabilités familiales, Discrimination et barrières professionnelles (plafond de verre), inégalités de genre dans l'éducation et la formation (pressions sociales et normes culturelles, disparités dans les politiques d'emploi et de congé parental, mobilité professionnelle et flexibilité du travail)</p>