

Le temps de travail et le poste occupé : deux facteurs explicatifs majeurs des écarts de salaires femmes – hommes

Insee Analyses Hauts-de-France • n° 151 • Mars 2023



En 30 ans, l'emploi des femmes a fortement progressé. Désormais plus diplômées, leur insertion professionnelle s'en trouve facilitée. Les femmes demeurent toutefois confrontées à de nombreuses formes d'inégalités professionnelles qui se traduisent in fine par des revenus salariaux inférieurs de 24 % à ceux des hommes de la région. Le temps de travail explique une partie de cet écart, les femmes étant plus souvent à temps partiel que les hommes, notamment à l'arrivée des enfants. À temps de travail équivalent, le différentiel de revenus se réduit à 15 %. Les inégalités de salaires entre les sexes s'expliquent également par le type d'emploi occupé. La prise en compte des effets de structure liés à l'âge, à la catégorie socioprofessionnelle, au secteur d'activité et à la taille de l'entreprise, aboutit finalement à un écart de salaire de 10 %.

En 30 ans, l'emploi des femmes s'est considérablement développé dans les Hauts-de-France, comme au niveau national. Leur **taux d'emploi** progresse en effet fortement entre 1990 et 2019 ► **figure 1**, passant de 56 % à 72 % pour les femmes âgées de 25 à 54 ans ► **méthodologie**. L'écart avec les hommes s'est très nettement réduit (10 points en 2019 contre 31 points en 1990), mais il reste le plus important des régions de France métropolitaine, juste après la Corse (15 points). Cette présence accrue des femmes sur le marché du travail s'explique en partie par la tertiarisation de l'économie. Les fortes créations d'emplois dans le secteur des services ont largement bénéficié aux femmes, en particulier dans les domaines de l'enseignement, de la santé ou encore de la distribution. En outre, le niveau de formation désormais plus élevé des femmes favorise leur insertion professionnelle, les protège du chômage, et contribue ainsi à résorber les écarts entre les sexes sur le marché du travail.

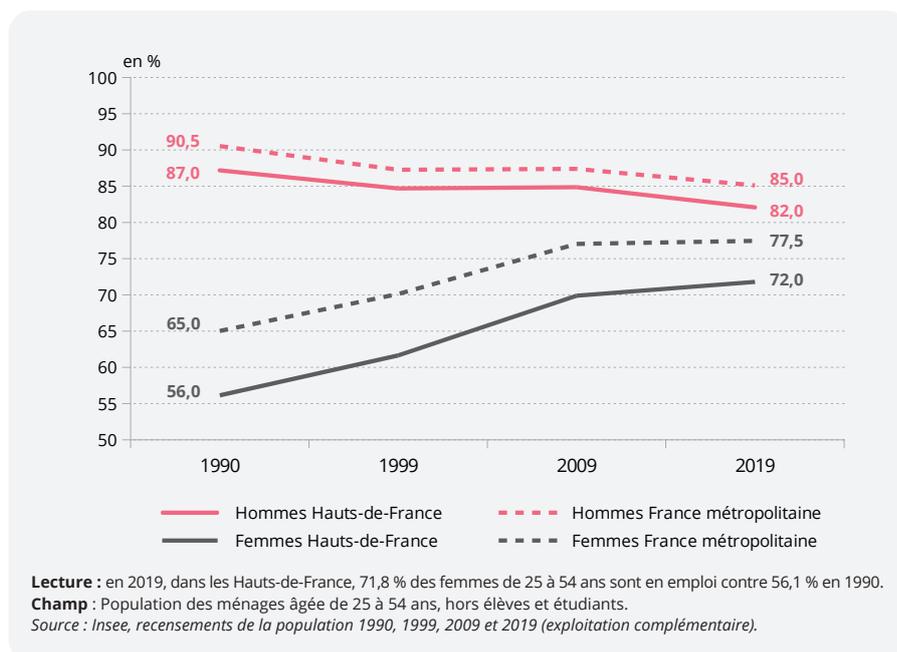
Pour autant, les femmes demeurent confrontées à de nombreuses formes d'inégalités professionnelles qui se traduisent par des différences de salaires relativement élevées.

Les femmes perçoivent un salaire annuel inférieur de 24 % à celui des hommes

Dans les Hauts-de-France, parmi les **salariés du privé**, le **revenu salarial** net annuel des femmes s'élève en 2021 à 18 130 € en moyenne, un montant

inférieur de 24,4 % à celui des hommes (23 990 €) ► **figure 2**. En France hors Mayotte, si les salaires annuels sont supérieurs d'environ 10 % à ceux de la région, pour les femmes comme pour les hommes, le différentiel entre les sexes est comparable (24,6 %).

► 1. Évolution du taux d'emploi entre 1990 et 2019 selon le sexe



Ces disparités salariales en défaveur des femmes reflètent en partie des différences en matière de volume de travail. En effet, d'après le recensement de la population, le recours au temps partiel concerne 26 % des femmes en emploi dans la région en 2019 contre 5 % pour les hommes (contre respectivement 24 % et 6 % au niveau national).

Le fait de s'occuper des enfants reste l'une des principales raisons du recours au temps partiel. Celui-ci augmente en outre avec le nombre d'enfants. Ainsi, dans les Hauts-de-France, 22 % des femmes en couple avec un enfant de moins de 3 ans travaillent à temps partiel en 2019. Cette proportion atteint 42 % pour celles ayant trois enfants dont un de moins de 3 ans. A contrario, les hommes modulent peu leur temps de travail à mesure que la famille s'agrandit : le temps partiel ne concerne que 4,5 % des hommes en couple avec un enfant et 7 % lorsqu'ils en ont trois.

Après prise en compte du temps de travail, l'écart atteint 15 %

En neutralisant les effets du taux de temps partiel d'une part, et de la durée effective en emploi sur l'année d'autre part, le **salaires en équivalent temps plein** (EQTP) permet de mieux comparer les disparités salariales entre les sexes. En EQTP, le salaire annuel net moyen des femmes de la région atteint ainsi 24 950 € en 2021 contre 29 390 € chez les hommes. À temps de travail équivalent, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 15% à celle des hommes, un différentiel identique au niveau national.

L'écart salarial entre les sexes traduit notamment le fait que les femmes sont moins bien positionnées dans le haut de l'échelle des salaires. Alors qu'elles représentent 41 % des salariés du privé en 2021 dans les Hauts-de-France, les femmes sont surreprésentées parmi les salariés du premier décile. Celles-ci comptent en effet pour 51 % des 10 % de salariés ayant les salaires les plus faibles. À mesure que l'on avance dans la distribution des revenus, la proportion de femmes se réduit au profit des hommes. Elle s'élève ainsi à 28 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés ► **figure 3**.

Un écart plus marqué chez les 55 ans ou plus et chez les cadres

Outre le temps de travail, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle constituent d'autres facteurs explicatifs des écarts salariaux. Dans le secteur

► 2. Écarts de revenu salarial net et de salaire net en EQTP entre les femmes et les hommes dans les Hauts-de-France en 2021

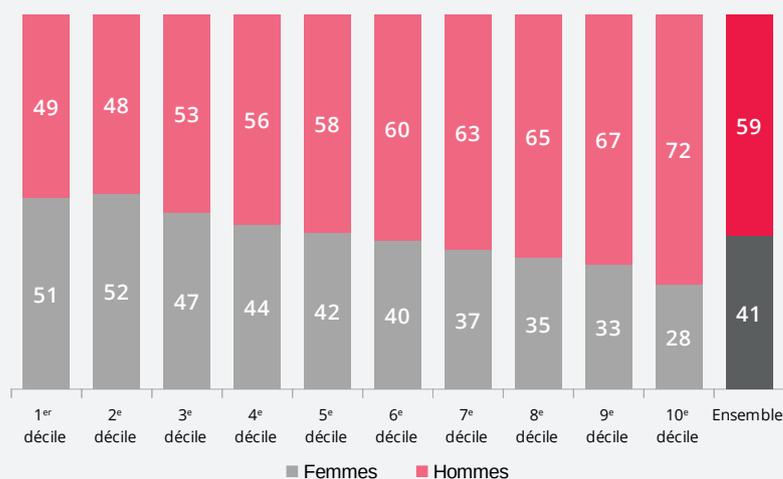
	Revenu salarial net annuel moyen			Salaire annuel net moyen en EQTP		
	Femmes en euros	Hommes en euros	Écart en %	Femmes en euros	Hommes en euros	Écart en %
18-24 ans	9 170	11 700	21,6	18 730	19 990	6,3
25-54 ans	19 310	24 860	22,3	25 170	29 190	13,8
55 ans ou plus	20 630	29 140	29,2	27 610	35 490	22,2
Cadres	35 830	45 040	20,4	41 450	49 900	16,9
Professions intermédiaires	21 440	27 030	20,7	26 560	30 990	14,3
Employés	14 050	15 640	10,2	20 630	21 930	5,9
Ouvriers non qualifiés	11 220	13 880	19,2	18 090	19 850	8,9
Ouvriers qualifiés	15 420	20 200	23,7	21 380	24 100	11,3
Ensemble	18 130	23 990	24,4	24 950	29 390	15,1

Lecture : en 2021, dans les Hauts-de-France, les femmes âgées de 18 à 24 ans ont un revenu salarial moyen d'environ 9 170 € par an contre 11 700 € pour les hommes, soit 21,6 % de moins. Si l'on tient compte du temps travaillé sur l'année, le salaire annuel moyen des femmes de 18 à 24 ans s'établit à 18 730 € en équivalent temps plein contre 19 990 € pour les hommes, soit un écart réduit à 6,3 %.

Champ : 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 2021 au lieu de résidence.

► 3. Répartition hommes / femmes par décile de salaire en EQTP dans les Hauts-de-France en 2021 (en %)



Lecture : En 2021, dans les Hauts-de-France, les femmes représentent 51 % des 10 % de salariés les moins rémunérés (1^{er} décile) et 28 % des 10 % de salariés les mieux rémunérés (10^e décile).

Champ : 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 2021 au lieu de résidence.

privé, le salaire des femmes en EQTP progresse avec l'âge mais moins vite que celui de leurs homologues masculins. Les écarts salariaux, relativement faibles chez les jeunes avec une différence de 6 % chez les 18-24 ans, doublent chez les 25-54 ans (14 %) puis triplent chez les 55 ans ou plus (22 %). En effet, la vie professionnelle des femmes est davantage impactée par l'arrivée des enfants au sein du ménage. Cela se traduit par une interruption plus ou moins longue de l'activité professionnelle, avec pour conséquence une évolution professionnelle ralentie et potentiellement moins de promotion professionnelle.

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes concernent surtout les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées. Dans la région, les femmes cadres perçoivent des salaires inférieurs de 17 % à ceux de leurs homologues masculins, ce qui s'explique notamment par la plus faible proportion de femmes dans le sommet de l'échelle des salaires. Par ailleurs, les femmes sont sous-représentées dans cette catégorie puisqu'elles ne représentent que 34 % des cadres salariés du secteur privé, une part inférieure à leur poids dans l'ensemble des salariés (41 %). À l'inverse, les écarts de salaires sont les plus faibles

chez les employés (avec un écart de seulement 6 %), catégorie dans laquelle les femmes sont largement surreprésentées (2 employés sur 3).

De fortes disparités salariales dans les métiers très féminisés

Ces écarts de salaire reflètent également la forte « ségrégation professionnelle » liée à l'inégale répartition des genres selon les métiers. En effet, parmi les salariés du privé, les femmes travaillent davantage dans le secteur de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale ainsi que dans celui des activités financières, d'assurances, et immobilières. Les hommes sont quant à eux surreprésentés dans la construction, le transport et l'entreposage ainsi que dans l'industrie ► **figure 4**.

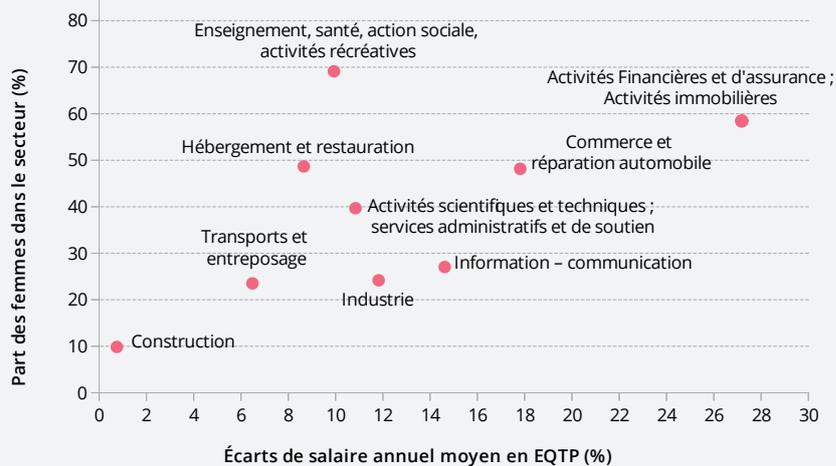
Même les secteurs d'activité les plus féminisés affichent d'importantes inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Par exemple, dans les secteurs des activités financières, d'assurances et immobilières, le différentiel de salaires entre les sexes s'élève à 27 %. Ceci s'explique par la surreprésentation des hommes aux postes les plus qualifiés et donc plus rémunérateurs. À l'inverse, les disparités salariales sont plus faibles dans d'autres secteurs, comme la construction, ou le transport-entreposage qui emploient majoritairement des hommes. Les femmes, bien que moins nombreuses, y occupent plus fréquemment des postes administratifs, plus qualifiés et donc plus rémunérateurs, d'où des écarts salariaux relativement plus faibles qu'ailleurs.

À temps de travail, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type de contrat et taille d'entreprise équivalents, un écart de salaire réduit à 10 %

Outre le temps de travail, les inégalités salariales entre les sexes s'expliquent aussi par le fait que la structure par âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type de contrat (CDI / CDD) ou encore taille de l'entreprise, n'est pas la même pour les hommes et pour les femmes.

Ces « effets de structure » observables expliquent environ 35 % de l'écart de salaire corrigé du temps de travail. Cela représente 5 points de pourcentage parmi les 15 % d'écart de salaire en EQTP constaté entre hommes et femmes des Hauts-de-France pour l'année 2021. Au total, il subsisterait, dans les Hauts-de-France, un écart de salaire entre les femmes et les hommes d'environ 10 % en 2021.

► 4. Écarts de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes et part des femmes, par secteur d'activité, dans les Hauts-de-France en 2021



Lecture : en 2021, dans les Hauts-de-France, 10% des salariés du secteur de la construction sont des femmes. Dans ce secteur, le salaire annuel en EQTP des femmes est en moyenne inférieur de 0,7 % à celui des hommes.
Champ : 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 2021 au lieu de résidence.

Encadré : Des écarts de rémunérations entre les sexes plus marqués dans l'Oise

Dans les Hauts-de-France, les écarts de salaires entre les sexes varient relativement peu d'un département à l'autre. L'Oise se distingue avec un écart de salaire de 16 %, le plus élevé des départements de la région ► **figure 5**. C'est également le département qui affiche les niveaux de salaires les plus élevés, tant pour les femmes que pour les hommes (respectivement 26 790 € et 31 890 €). La plus forte présence des cadres, en lien avec l'attractivité francilienne, explique en partie ce résultat. L'éventail des rémunérations, plus large chez les cadres, implique en effet des inégalités plus importantes.

À l'inverse, avec un écart salarial de 14 %, le département de l'Aisne constitue le moins inégalitaire. Ce département, à dominante rurale, se distingue quant à lui par une présence plus importante qu'ailleurs d'ouvriers, catégorie sociale dans laquelle les écarts de salaires sont plus faibles.

Figure 5 – Salaires annuels nets moyens en EQTP par sexe dans les départements des Hauts-de-France en 2021

Département	Salaires des femmes	Salaires des hommes	Écart (en %)
Aisne	23 500	27 360	14,1
Nord	25 660	30 280	15,3
Oise	26 790	31 890	16,0
Pas-de-Calais	23 240	27 540	15,6
Somme	23 800	27 990	15,0
Hauts-de-France	24 950	29 390	15,1

Lecture : en 2021, dans l'Oise, le salaire annuel moyen net en EQTP des femmes s'élève à 26 790 € contre 31 890 € chez les hommes, soit un écart salarial de 16 %.
Champ : 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 2021 au lieu de résidence.

Cette différence ne peut cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences « à poste de travail égal ». En effet, une partie de l'écart résiduel provient de caractéristiques non observées ici. Il s'agit principalement de l'ancienneté dans l'entreprise, de l'expérience professionnelle ou encore du niveau de diplôme des salariés. Au niveau national, une modélisation plus

fine, prenant notamment en compte le niveau de diplôme ainsi que le métier exercé, donc « à même profession exercée », aboutit à un écart de 4,3 % ► **Pour en savoir plus**. ●

Mickaël Bafort, Benoît Riem
Insee Hauts-de-France

► Définitions

Le **secteur privé** s'entend au sens large, c'est-à-dire y compris entreprises publiques. Une entreprise publique est une entreprise sur laquelle l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises. Les entreprises publiques sont donc à bien distinguer de la fonction publique (qui regroupe les personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public).

Le **taux d'emploi** au sens du recensement de la population est le rapport entre le nombre de personnes en emploi et le nombre total de personnes.

Le **revenu salarial** est la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales (parmi lesquelles la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)). Ici, il ne prend pas en compte les indemnités chômage.

Le **salairé en équivalent temps plein** (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour calculer le salaire moyen en EQTP, tous les postes, y compris ceux à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif.

Par exemple, pour un salarié ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 €, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ € par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP, tous les postes, y compris ceux à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP).

► Sources

La **base Tous salariés** est une base statistique sur l'ensemble des salariés, produite à partir des déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN) que les entreprises adressent à l'administration et que l'Insee traite ensuite.

► Méthodologie

- Dans les données du recensement de la population (RP), le concept d'emploi – et donc aussi celui d'activité – s'est sensiblement élargi à partir du RP 2006. Une vigilance doit donc s'exercer sur les jeunes de moins de 25 ans (en lien avec l'allongement de la durée des études) et sur les populations de 55 ans ou plus (dispositifs liés au départ à la retraite). En conséquence, on se concentre sur la population des 25-54 ans, en âge de « pleine activité » et pour laquelle le changement de concept d'emploi a peu d'effet, notamment pour son étude sur longue période. Un document méthodologique est disponible sur insee.fr : <https://www.insee.fr/fr/information/2383177>
- La méthode mise en œuvre pour expliquer les écarts de salaires est la décomposition de Oaxaca-Blinder. Les différences de structure entre les deux populations en emploi (les femmes et les hommes) sont estimées à partir des caractéristiques des salariés (âge, catégorie sociale, type de contrat de travail (CDI / CDD) et des caractéristiques des employeurs (secteur d'activité, taille de l'entreprise). Dans la modélisation, raisonner en équivalent temps plein permet de neutraliser les effets du temps et de la durée du travail.

Dans cette étude, les 10 % d'écart de rémunération non expliqués par le modèle relèveraient de certaines caractéristiques inobservées dans cette étude comme le diplôme, l'ancienneté sur le poste, l'expérience professionnelle (variables non disponibles dans la Base Tous Salariés) ou certaines pratiques salariales.

► Pour en savoir plus

- « Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 », *Insee Focus*, n° 292, mars 2023.
- « **Des évolutions encore affectées par la crise sanitaire** » *Insee Première* n°1938, février 2023
- « **Femmes et hommes, l'égalité en question** », *Insee Références*, mars 2022.
- « **Les cadres : de plus en plus de femmes** », *Insee Focus* n°205, septembre 2020.
- « **Des professions intermédiaires de plus en plus nombreuses et féminisées** », *Insee Focus* n° 185, février 2020.

