



## Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. En premier lieu, les inégalités de volume de travail, les femmes étant bien plus souvent à temps partiel que les hommes. Pour les plus jeunes, les moins diplômés, les parents d'enfants en bas âge, ces inégalités de volume de travail sont le principal facteur pesant sur l'écart de revenu salarial.

S'y ajoutent les inégalités de salaire pour un même volume de travail, qui sont faibles au début de la vie active mais s'accroissent tout au long de la carrière. Elles proviennent principalement du fait que les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs et n'occupent pas les mêmes emplois.

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes pour un même volume de travail se réduisent régulièrement depuis quarante ans. Ils ont diminué d'un quart sur les vingt dernières années. Les écarts de volume de travail se réduisent aussi, mais moins rapidement.

Les femmes accèdent moins aux emplois les mieux rémunérés, ce qui explique une grande partie de l'écart de salaire. Ces inégalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés sont particulièrement élevées parmi les salariés ayant des enfants, si bien que les écarts de salaire entre les pères et les mères sont nettement plus importants qu'entre les femmes et les hommes sans enfant.

Simon Georges-Kot (division Salaires et revenus d'activité, Insee)

En 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en **équivalent temps plein**, c'est-à-dire pour un même volume de travail (*figure 1*). À cet écart de salaire s'ajoutent des inégalités de volume de travail, les femmes étant bien plus souvent à temps partiel et moins souvent en emploi dans l'année que les hommes. Lorsque l'on tient compte de ces deux sources d'écart à travers le **revenu salarial**, les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes. Plus de 40 % de cet écart résulte des inégalités de temps de travail.

### Les écarts de salaire se réduisent plus vite que les écarts de volume de travail

Les écarts de salaire entre les sexes pour un même volume de travail se réduisent à un rythme régulier depuis quarante ans (*figure 2*). Pour les seuls salariés à temps

### 1 Écarts de rémunération et de temps de travail moyens entre femmes et hommes en 2017

	Revenu salarial net			Salaire net en EQTP			Volume de travail		
	Femmes	Hommes	Écart en %	Femmes	Hommes	Écart en %	Femmes	Hommes	Écart en %
	en euros			en euros			en EQTP		
<b>Diplôme</b>									
Inférieur au Bac	13 056	18 872	30,8	20 051	23 809	15,8	0,65	0,79	17,9
Bac à Bac + 2	18 686	25 501	26,7	24 341	29 547	17,6	0,77	0,86	11,1
Bac + 3 ou plus	29 080	45 798	36,5	35 896	50 851	29,4	0,81	0,90	10,1
<b>Expérience professionnelle</b>									
Moins de 5 ans	8 043	9 824	18,1	18 770	20 047	6,4	0,43	0,49	12,6
5 à 10 ans	14 464	18 541	22,0	21 735	24 095	9,8	0,67	0,77	13,5
10 à 20 ans	18 619	24 823	25,0	24 966	28 992	13,9	0,75	0,86	12,9
20 à 30 ans	21 823	30 285	27,9	27 368	33 757	18,9	0,80	0,90	11,1
30 ans ou plus	22 205	31 455	29,4	28 563	36 473	21,7	0,78	0,86	9,9
<b>Nombre d'enfants</b>									
Aucun enfant	13 613	16 618	18,1	22 692	24 398	7,0	0,60	0,68	11,9
Un enfant	17 751	23 402	24,1	24 932	28 281	11,8	0,71	0,83	14,0
Deux enfants	19 948	29 482	32,3	26 514	33 640	21,2	0,75	0,88	14,2
Trois enfants ou plus	15 662	29 824	47,5	24 419	35 540	31,3	0,64	0,84	23,6
<b>Âge du plus jeune enfant (parents uniquement)</b>									
Moins de 3 ans	14 749	22 546	34,6	24 306	27 388	11,3	0,61	0,82	26,3
3 à 16 ans	19 169	29 080	34,1	25 592	33 034	22,5	0,75	0,88	14,9
Plus de 16 ans	19 299	30 214	36,1	26 175	36 143	27,6	0,74	0,84	11,8
<b>Ensemble</b>	<b>16 299</b>	<b>22 793</b>	<b>28,5</b>	<b>24 467</b>	<b>29 394</b>	<b>16,8</b>	<b>0,67</b>	<b>0,78</b>	<b>14,1</b>

Lecture : en 2017, les femmes salariées du privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en EQTP.

Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.

Source : Insee, panel tous salariés.

complet, l'écart entre les salaires moyens des femmes et des hommes atteint 16,3 % en 2017, contre 29,4 % en 1976, soit une baisse de 0,3 point par an en moyenne sur la période. La baisse est en revanche moindre pour les écarts de revenu salarial (-0,2 point par an en moyenne sur la même période). Elle est aussi plus irrégulière : après une baisse de 0,5 point par an jusqu'à la fin des années 1970, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes a stagné entre 1980 et 2000, en raison de l'essor pour les femmes du travail à temps partiel. Depuis le début des années 2000, l'écart de revenu salarial se réduit à nouveau, de 0,4 point par an en moyenne.

### Des inégalités de salaire croissantes avec le niveau de diplôme et l'avancement dans la carrière

L'écart de salaire en EQTP entre les sexes augmente nettement avec le niveau de diplôme : il s'élève à 29,4 % pour les titulaires d'un Bac + 3 ou plus, contre 15,8 % pour les individus qui n'ont pas le baccalauréat. C'est l'inverse pour les inégalités de volume de travail, qui sont deux fois plus importantes parmi les salariés n'ayant pas le baccalauréat que parmi les plus diplômés. Au total, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes est un peu plus élevé pour les plus diplômés.

Les écarts de salaire en EQTP entre les sexes croissent également avec l'expérience professionnelle. Ils sont relativement limités pour les personnes récemment entrées sur le marché du travail (6,4 % en 2017 parmi les individus ayant moins de 5 ans d'expérience professionnelle), alors qu'ils atteignent 21,7 % pour celles qui ont plus de 30 ans de carrière. À l'inverse, les inégalités de volume de travail sont plus importantes pour les personnes en phase d'insertion professionnelle que pour celles qui sont plus avancées dans leur carrière : elles s'élèvent à 12,6 % pour les salariés les moins expérimentés, contre 9,9 % pour les salariés en fin de carrière. Les inégalités de volume de travail sont donc deux fois plus importantes que les inégalités de salaire à volume de travail donné pour les salariés les moins expérimentés, alors qu'elles sont environ deux fois moindres pour les salariés en fin de carrière.

### Deux tiers de l'écart de salaire entre les sexes est lié à l'emploi occupé

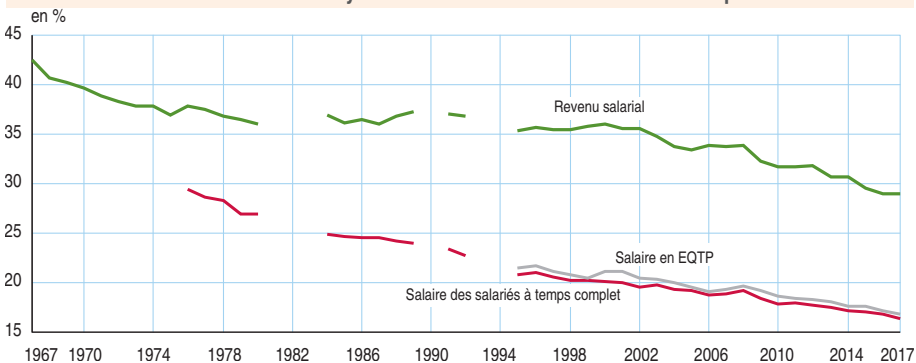
Les femmes occupent des emplois moins variés que ceux des hommes (figure 3) : 40 % des salariées exercent l'une des vingt professions les plus courantes pour les femmes (secrétaires, employées des services comptables, etc.), contre 29 % chez les hommes (conducteurs routiers, ingénieurs en informatique, etc.). À cet effet s'ajoute celui de la ségrégation professionnelle : les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes métiers,

ne travaillent pas dans les mêmes secteurs ou les mêmes entreprises. Par exemple, parmi les vingt professions les plus courantes pour les salariés de chaque sexe, trois seulement sont communes aux hommes et aux femmes : nettoyeurs, employés de libre-service du commerce, aides de cuisine. Les professions liées à la santé et à l'action sociale représentent une part substantielle de l'emploi féminin, alors que les hommes sont davantage concentrés dans les professions liées à la construction, au transport et à l'entreposage. Cette ségrégation professionnelle entre les sexes s'accompagne également d'inégalités hiérarchiques : au total, 22,8 % des postes

occupés par les hommes correspondent à des emplois de cadre en 2017, contre 17,5 % pour les femmes. Pour les hommes, trois professions parmi les vingt les plus fréquentes correspondent à des emplois de cadre, contre une seule pour les femmes. Parmi ces emplois de cadre pour les hommes, deux correspondent à des activités liées à l'informatique, secteur très masculin dès les filières d'études. L'orientation scolaire, différenciée selon le sexe, peut avoir des effets à long terme sur les emplois occupés et *in fine* sur les inégalités salariales.

En fin de compte, les écarts de salaire en EQTP sont dus en grande partie à la

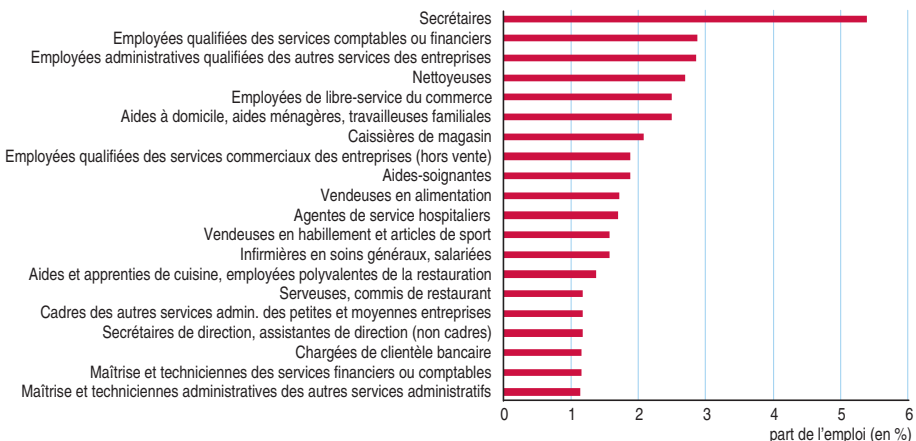
## 2 Écarts de rémunération nette moyenne femmes-hommes dans le secteur privé



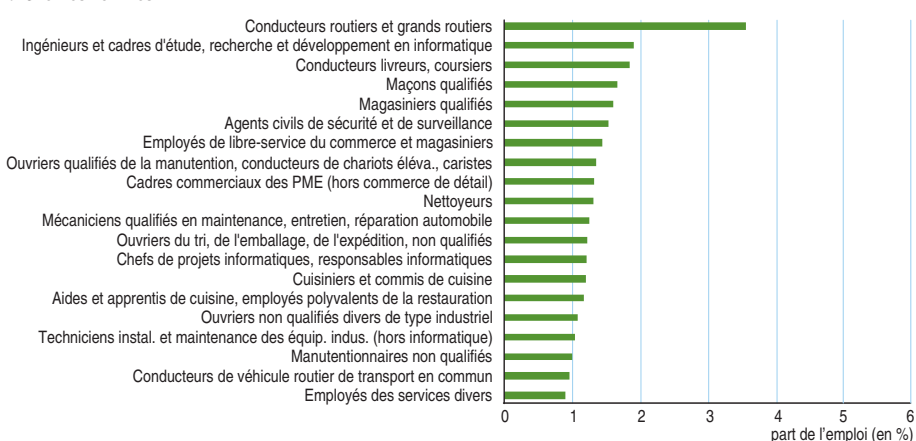
Note : données non-disponibles pour les années 1981 à 1983 et 1990 ; rupture de série pour 1993 et 1994. Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers. Source : Insee, panel tous salariés.

## 3 Les vingt professions les plus fréquentes

### a. Chez les femmes



### b. Chez les hommes



Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers. Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), 2017.

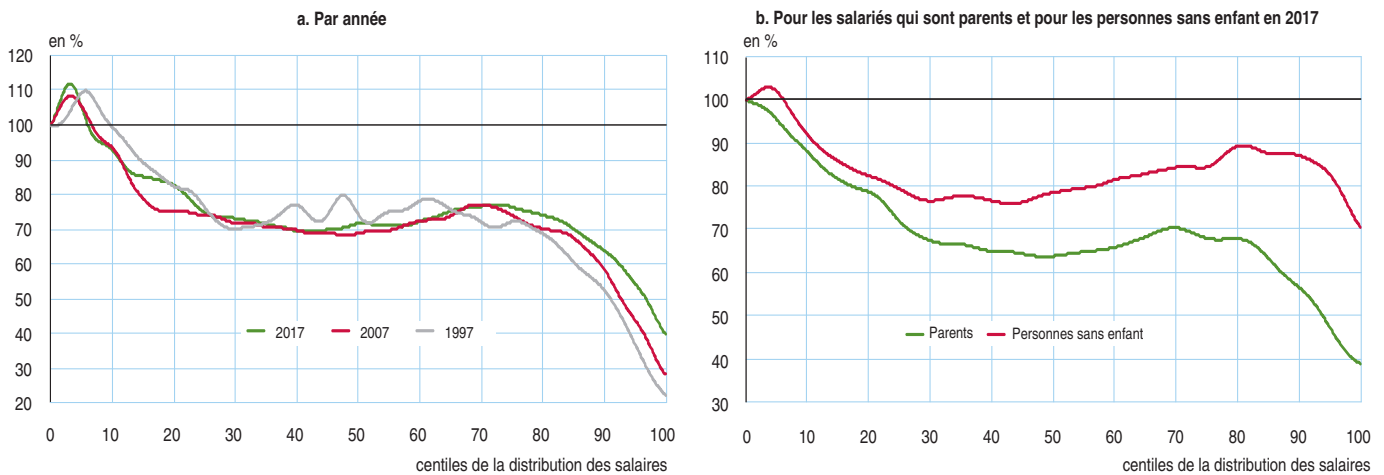
ségrégation professionnelle : 68 % de l'écart provient du fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes, c'est-à-dire une profession donnée au sein d'un établissement donné. L'écart de salaire moyen en EQTP entre les femmes et les hommes pour un même poste se réduit donc à 5,3 % dans le secteur privé en 2017. Du fait de la finesse de la définition des « postes » notamment, cet écart est plus

faible que ceux évalués dans de précédentes publications. Mais comme dans les précédentes publications, la part non expliquée de l'écart ne peut pas s'interpréter comme une mesure de la discrimination salariale, cette part non expliquée pouvant encore refléter des différences de caractéristiques non observées susceptibles de biaiser à la hausse comme à la baisse l'estimation de l'écart de salaire moyen à poste égal.

## Un accès aux emplois les mieux rémunérés moins fréquent pour les femmes

Les inégalités d'accès à un niveau de salaire entre les femmes et les hommes augmentent le long de l'échelle salariale (figure 4a). En 2017, la probabilité d'accès des femmes est supérieure à celle des hommes pour les 6 % d'emplois les moins

### 4 Probabilité d'accès des femmes à chaque niveau de salaire, en pourcentage de celle des hommes



Note : pour chaque niveau de rémunération (salaire en EQTP), la probabilité d'accès aux emplois de ce niveau est calculée sur l'échantillon des salariés qui n'occupent pas un emploi mieux rémunéré. Les emplois occupés par les parents et les salariés sans enfant sont classés selon leur salaire, sur la même échelle.

Lecture : en 2017, la probabilité d'accès des femmes aux emplois rémunérés au salaire médian (50<sup>e</sup> centile) est égale à 72 % de celle des hommes (figure a). La probabilité d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés (dernier centile) est égale à 40 % de celle des hommes pour les salariés qui ont des enfants (figure b).

Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.

Source : Insee, panel tous salariés.

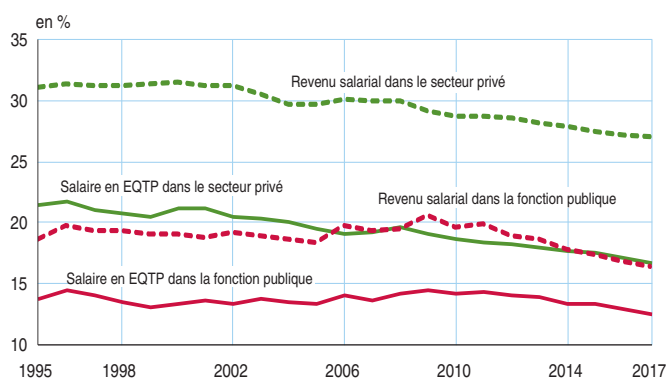
### Moins d'écart de salaire dans le public mais un accès aux hautes rémunérations aussi inégalitaire

Les inégalités de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes sont moins élevées dans la fonction publique que dans le secteur privé : 12,4 % contre 16,8 % en 2017. Les inégalités de revenu salarial sont encore plus atténuées, puisque les différences de volume de travail entre femmes et hommes sont moins fortes que dans le privé. Le revenu salarial des femmes est ainsi inférieur de 16,4 % à celui des hommes pour les personnes travaillant principalement dans la fonction publique, contre 27,2 % pour les salariés travaillant principalement dans le privé.

Si les inégalités de salaire en EQTP sont moins élevées dans la fonction

publique que dans le secteur privé, elles s'y réduisent en revanche moins vite (figure a). Entre 1995 et 2017, elles ont baissé de 1,3 point seulement, soit moins d'un dixième de l'écart initial dans la fonction publique, contre un recul de 4,7 points dans le privé (plus d'un cinquième de l'écart de 1995). En outre, en 2017, l'accès aux 20 % d'emplois les mieux rémunérés est tout aussi inégalitaire dans la fonction publique que dans le secteur privé (figure b). La probabilité d'accès des femmes aux 10 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est en effet inférieure de 41 % à celle des hommes, contre 35 % dans le secteur privé.

#### a Écarts de rémunération nette moyenne femmes-hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé



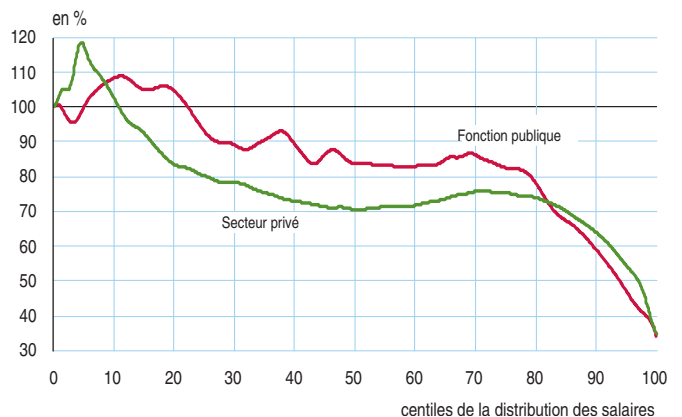
Note : le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des postes occupés par un individu pendant l'année, quel que soit le secteur (privé ou public), à la différence de la figure 2. Les salariés sont classés dans le secteur qui correspond à leur poste principal, c'est-à-dire à celui de l'entreprise dans laquelle leur nombre de jours rémunérés est le plus important (ou, en cas d'égalité, leur rémunération nette).

Lecture : en 1995, le salaire en EQTP des femmes est inférieur à celui des hommes de 21,5 % pour les salariés travaillant principalement dans le privé et de 13,8 % pour ceux travaillant principalement dans le public.

Champ : France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.

Source : Insee, panel tous salariés.

#### b Probabilité d'accès des femmes à chaque niveau de salaire, en pourcentage de celle des hommes en 2017



Note : les postes du secteur privé et de la fonction publique sont classés selon leur salaire, sur des échelles différentes : pour une position donnée (de 0 à 100), l'emploi correspondant dans le public peut ne pas avoir le même niveau de rémunération que l'emploi correspondant dans le privé.

Lecture : accéder à un emploi rémunéré au salaire médian dans le secteur privé est 30 % moins probable pour une femme que pour un homme, contre 15 % dans la fonction publique.

Champ : France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.

Source : Insee, DADS, DSN, Siasp, 2017.

rémunérés, alors que c'est l'inverse pour tous les autres emplois. Pour les 30 % des emplois les moins rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès à chaque niveau de salaire de plus en plus faible par rapport aux hommes. Cette probabilité se stabilise ensuite entre le 3<sup>e</sup> et le 8<sup>e</sup> décile de rémunération, à un niveau inférieur en moyenne de 30 % à celle des hommes. Au-delà du 8<sup>e</sup> décile, c'est-à-dire pour les 20 % des emplois les mieux rémunérés, elle décroît de nouveau rapidement. Accéder aux 3 % des emplois les mieux rémunérés est ainsi environ deux fois plus probable pour les hommes que pour les femmes, et l'accès aux 0,1 % des emplois les mieux rémunérés est deux fois et demie plus probable.

Les différences de salaire moyen en EQTP entre les femmes et les hommes proviennent en premier lieu d'inégalités dans l'accès aux emplois les mieux rémunérés. Celles-ci se sont progressivement réduites au cours des vingt dernières années. La probabilité pour une femme d'accéder à un emploi parmi les 10 % les mieux rémunérés est de 36 % inférieure à celle des hommes en 2017, contre 48 % en 1997. Pour les 1 % d'emplois les mieux rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès inférieure de 58 % en 2017, contre 76 % vingt ans plus tôt.

### Un accès aux emplois les mieux rémunérés moindre pour les mères

Les inégalités de volume de travail entre les femmes et les hommes en emploi sont très marquées pour les parents ayant un enfant en bas âge (moins de 3 ans) ou pour ceux ayant trois enfants ou plus. Les inégalités de salaire en EQTP, quant à elles, s'accroissent fortement avec le nombre d'enfants, notamment à partir du deuxième enfant : le salaire des femmes est inférieur de 21 % à celui des hommes pour les parents de deux enfants, et de 31 % pour les parents de trois enfants ou plus, contre 12 % pour ceux ayant un seul enfant et 7 % pour les personnes sans enfant. À expérience professionnelle équivalente, ces constats restent valides. Ils s'expliquent principalement par le fait que les inégalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés sont beaucoup plus importantes entre les mères et les pères qu'entre les femmes et les hommes sans enfant (figure 4b). Parmi les

salariés sans enfant, la probabilité pour une femme d'accéder à un certain niveau de salaire est, au maximum, inférieure de 30 % à celle d'un homme (25 % si l'on exclut les 2 % d'emplois les mieux rémunérés). Pour les mères, elle diminue particulièrement pour les 20 % d'emplois les mieux rémunérés. Les mères ont ainsi une probabilité d'accéder aux 1 % des emplois les mieux rémunérés inférieure de 60 % à celle des pères, alors que la probabilité d'accès des femmes sans enfant n'est inférieure à celle des hommes sans enfant que de 30 %.

## Sources

Les salaires en EQTP et le revenu salarial sont calculés à partir du **panel tous salariés**, qui est issu des déclarations annuelles de données sociales, des déclarations sociales nominatives, des fichiers de paie des agents de l'État et du système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Il permet de suivre annuellement un échantillon au 1/12<sup>e</sup> de la population salariée et d'avoir des informations sur les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires.

L'appariement avec l'échantillon démographique permanent donne également des informations sur le diplôme ainsi que sur les années de naissance des enfants le cas échéant. Le champ de cette étude n'intègre pas les salariés agricoles, apprentis, stagiaires et salariés dont le ou les seuls employeurs sont des particuliers.

## Définitions

Le **revenu salarial** correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée.

Le **salaire 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.

L'**écart de salaire moyen en EQTP entre les femmes et les hommes pour un même poste** est ici appréhendé en comparant les rémunérations des femmes et des hommes occupant une même profession dans un même établissement. Une régression du logarithme du salaire est ainsi mise en œuvre, avec effets fixes définis à partir de l'interaction

du libellé d'emploi, du code profession de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles et du Siret de l'établissement employeur. Le champ est limité de ce fait aux établissements où plusieurs salariés occupent la même profession. Cette méthode est plus précise que celle utilisée dans Bonnet, Vuillemin (2020). Prenant mieux en compte les spécificités des emplois, elle conduit à un écart salarial femmes-hommes non expliqué plus faible que mesuré dans la publication susmentionnée. La part non expliquée de l'écart ne peut cependant pas s'interpréter comme une mesure de la discrimination salariale, cette part non expliquée pouvant encore refléter des différences de caractéristiques non observées susceptibles de biaiser à la hausse comme à la baisse l'estimation de l'écart de salaire moyen à poste égal.

Les **inégalités d'accès aux niveaux de salaire entre les femmes et les hommes** sont illustrées en calculant, pour chaque niveau dans l'échelle des salaires en EQTP (classés en centiles, de 0 pour l'emploi le moins bien rémunéré à 100 pour le mieux rémunéré), la probabilité pour une femme d'accéder aux emplois de ce niveau, relativement à celle d'un homme

## Pour en savoir plus

- Bonnet O., Vuillemin T., « Salaires dans le secteur privé. En 2017, le salaire net moyen augmente de 0,9 % en euros constants », *Insee Première* n° 1798, avril 2020.
- Bentoudja L., Razafindranovona T., « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première* n° 1795, mars 2020.
- Pora P., Wilner L., « Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant », *Insee Analyses* n° 48, octobre 2019.
- Coudin E., Maillard S., Tô M., « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses* n° 44, février 2019.
- Torero T., « Des inégalités dès le début de carrière entre les femmes et les hommes : l'impact des filières d'études », *Insee Analyses Occitanie* n° 51, septembre 2017.

Direction Générale :  
88 avenue Verdier  
92541 Montrouge Cedex  
Directeur de la publication :  
Jean-Luc Tavernier  
Rédacteur en chef :  
A. Goin  
Rédacteurs :  
X. Besnard,  
V. Quénechdu  
Maquette :  
P. Thibaudeau  
Code Sage : IP201803  
ISSN 0997 - 3192 (papier)  
ISSN 0997 - 6252 (web)  
© Insee 2020

- *Insee Première* figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee :  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques?collection=116>
- Pour recevoir par courriel les avis de parution (60 numéros par an) :  
<https://www.insee.fr/fr/information/1405555>

