

Lycée Claude Nougaro



Compétition européenne de statistiques

Equipe : Bamche



**ACADÉMIE
DE TOULOUSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Difficultés rencontrées

- *Le choix et l'extraction de données pertinentes à traiter*
- *L'utilisation de logiciels et la prise en main d'IBM SPSS Statistics*
- *La mise en page*
- *La bonne interprétation des données*

OUTILS UTILISÉS

- Google sheet
- IBM SPSS Statistics
- LibreOffice Calc
- Mise en forme : Canva
- Datawrapper (création de carte)

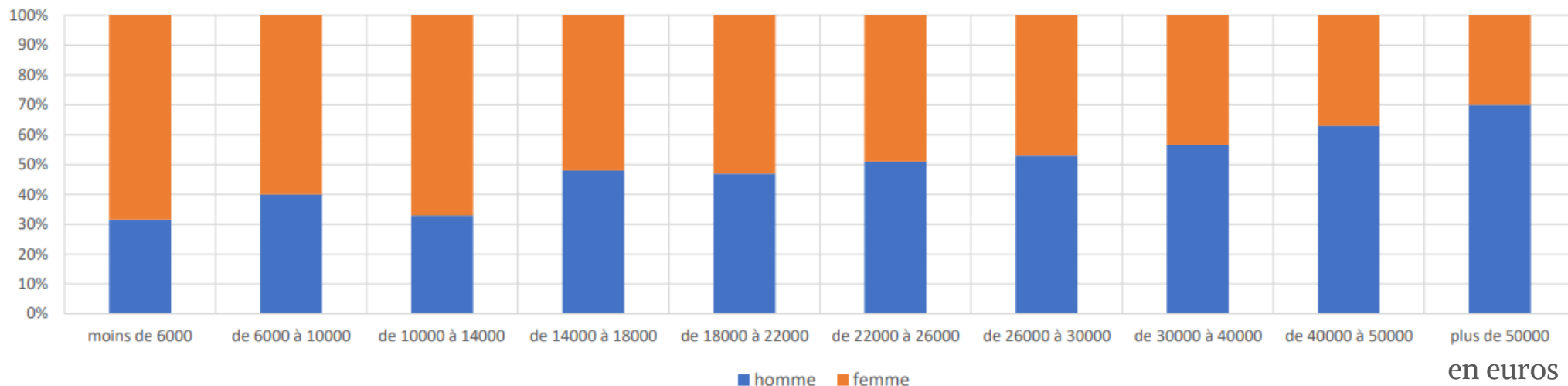
Introduction

Progressivement, dans notre société contemporaine, les femmes et les hommes ont acquis les mêmes droits. En ce sens, il est spécifié dans l'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946 que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Néanmoins, d'importantes inégalités, notamment salariales, demeurent toujours. Somme toute, bien que la société promeuve un traitement salarial équitable, il est indéniable qu'aujourd'hui encore, différents obstacles empêchent cet objectif d'être atteint. Mais alors quels sont ces différents obstacles qui persistent ?

DES SALAIRES INÉGAUX ?...

● QUEL CONSTAT ?

Rémunération nette globale selon le sexe en 2020

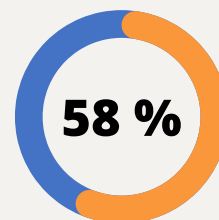


Les salaires élevés sont davantage attribués aux hommes tandis que les bas salaires, eux, reviennent le plus souvent aux femmes. En effet, parmi les salariés dont la rémunération nette annuelle en 2020 est inférieure à 6000 euros, environ 70% sont des femmes, soit sept femmes sur dix.

Cette surreprésentation des femmes n'est constatée que pour les salaires nets inférieurs à 22 000 euros. En revanche, du côté masculin, plus le salaire augmente, plus la part d'hommes dans cette tranche de revenu augmente. Parmi les salariés percevant un revenu net annuel supérieur à 50 000 euros, 70 % sont des hommes.

Quelques données

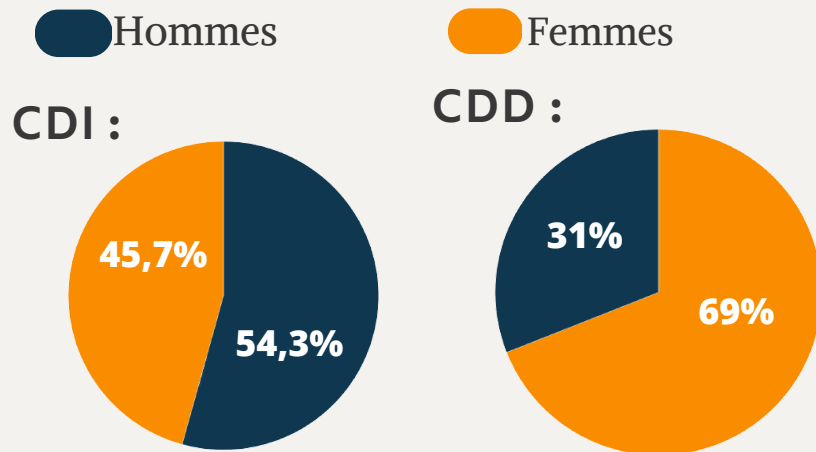
Parmi les salarié(e)s touchant moins de 18 000 euros, environ 58% sont des femmes.



En 2020, Pour une rémunération nette annuelle inférieure à 6000 euros les femmes étaient 2,3 fois plus nombreuses que les hommes alors que pour les salaires nets annuels de plus de 40 000 euros les hommes étaient 2 fois plus nombreux que les femmes.

...EXPLIQUÉS PAR LE CONTRAT DE TRAVAIL,...

Contrat de travail selon le sexe



Une première explication de l'inégalité salariale observée entre les hommes et les femmes réside dans la situation de leurs emplois, plus précisément, dans leur contrat de travail.

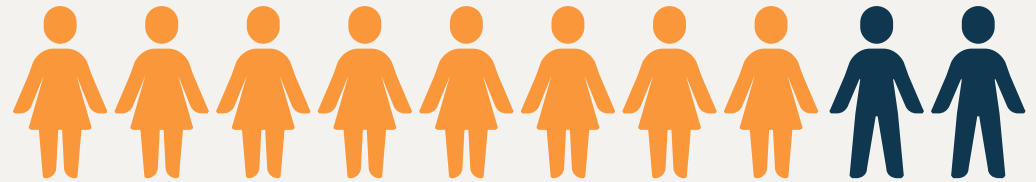
En effet, on constate que parmi les individus ayant un CDD en 2020, 69% sont des femmes contre 31% d'hommes, c'est 2,22 fois plus.

Du côté des individus en CDI, la parité est bien plus présente, sans toute fois être égale. En effet, les CDI sont davantage occupés par des hommes. On observe en effet 54,3% d'hommes pour 47,7% de femmes

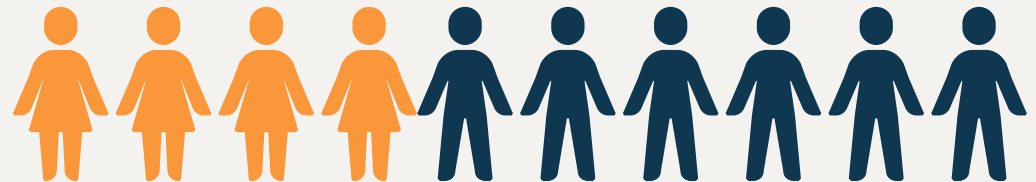
Ces données mettent en exergue la précarité de l'emploi qui touchent d'abord et avant tout les femmes.

Condition d'emploi selon le sexe

Salarié(e) exerçant un temps **partiel** :



Salarié(e) exerçant un temps **complet** :

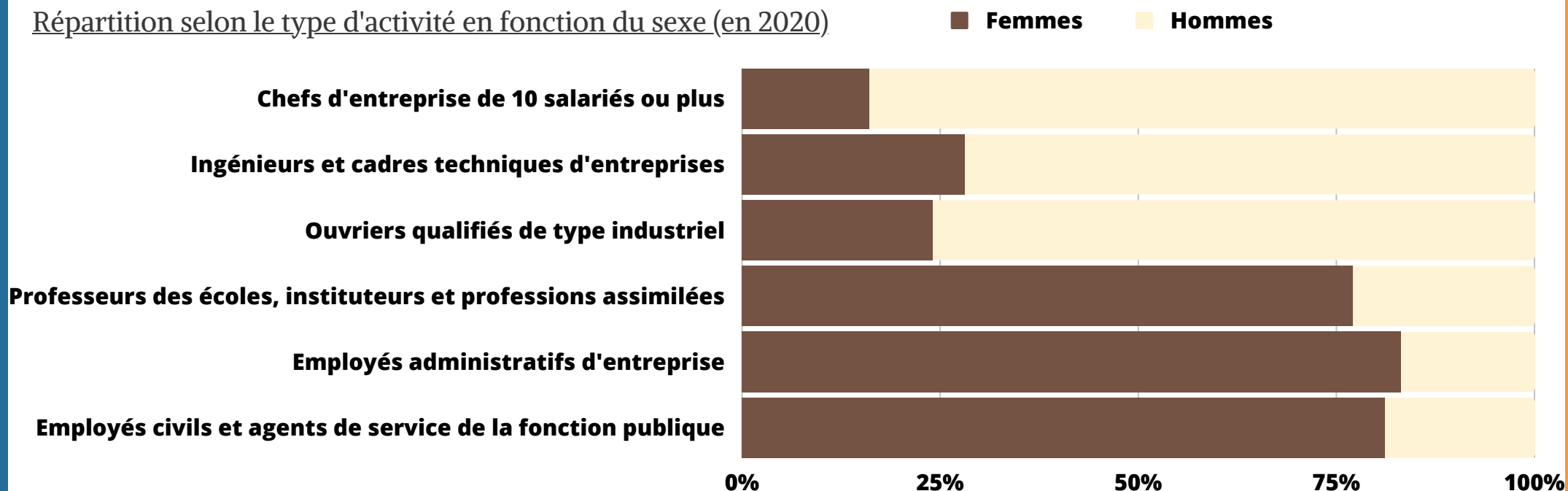


Conclusion

Une partie des inégalités salariales entre hommes et femmes provient donc des temps partiels, subis ou voulus, mais aussi de la précarité des contrats de travail, les CDD étant bien plus fréquents chez les femmes que chez les hommes. D'ailleurs, ces derniers étant bien plus courts, cela empêche une éventuelle réévaluation des salaires due à l'ancienneté. Ce facteur explique de facto un écart de salaire entre hommes et femmes

... MAIS AUSSI PAR LE TYPE D'ACTIVITÉ, ...

Répartition selon le type d'activité en fonction du sexe (en 2020)



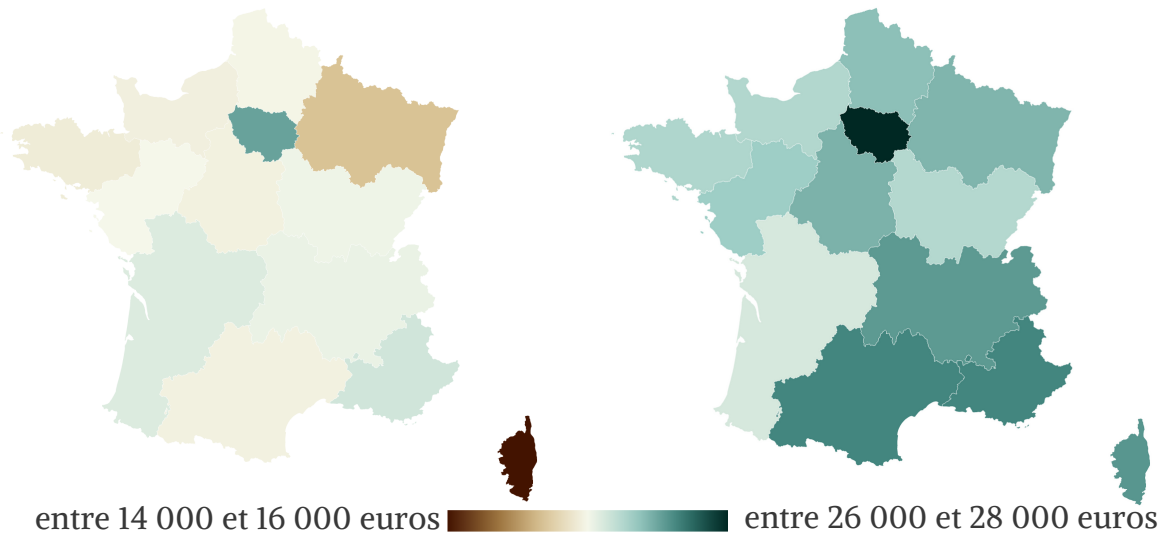
Via l'étude du document ci-dessus, on comprend qu'une des raisons pour lesquelles les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes est le fait qu'**elles sont sous-représentées dans les emplois à haut niveau, qui sont des emplois très souvent plus rémunérateurs**. Par exemple, moins de 16% des chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus sont des femmes. De même, moins de 3 ingénieurs et cadres techniques d'entreprises sur 10 sont des femmes. Or, ces emplois offrent généralement des salaires dans la moyenne haute avec, entre autres, plus de la moitié des hommes chefs d'entreprises de plus de 10 salariés qui ont touché plus de 40 000 euros net annuel en 2020. À l'inverse, les femmes ont plus rarement accès à ce type de poste et sont beaucoup plus présentes dans les postes administratifs, on compte d'ailleurs 83% de femmes parmi les employés administratifs d'entreprise et 81% parmi les employés civils et agents de service de la fonction publique. La rémunération, en 2020, d'une employée administrative d'entreprise étant inférieure en moyenne à 22 000 euros net annuelle, on peut donc en conclure que les métiers considérés comme féminins sont bien moins rémunérateurs que ceux traditionnellement attribués aux hommes. **Les femmes ont tendance à être moins présentes dans les emplois à haute responsabilité, ce qui limite ainsi forcément leur potentiel de revenus.**

...AINSI QUE PAR LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES ET PAR UN FACTEUR GÉOGRAPHIQUE ...

Revenu net moyen annuel en 2020 *

Femme :

Homme :



*En fonction de la région de travail : lieu d'implantation de l'établissement employeur

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ne se limitent pas à certaines régions françaises mais sont présentes sur tout le territoire.

En effet, les disparités salariales entre les sexes sont particulièrement marquées que l'on travaille dans le Grand Est ou en Île-de-France, par exemple. C'est d'ailleurs dans cette dernière région, que l'on enregistre, en moyenne, la rémunération nette annuelle en 2020 la plus forte (chez les deux sexes). Elle y est pourtant 10% supérieure pour les hommes que pour les femmes. La Corse enregistre, quant à elle, l'écart le plus important de France métropolitaine avec 21%. Enfin, on peut noter que peu importe la région française, les hommes ont une rémunération plus importante que les femmes.

Moyenne d'heure salariée en 2020

Femmes

Hommes

1624 h

1691 h

-4% pour les femmes

À noter : seul 0,2% des femmes salariées ont travaillé plus de 2000h en 2020 contre 7% pour les hommes salariés.

Moyenne d'heure salariée en 2020 à temps complet

1708 h

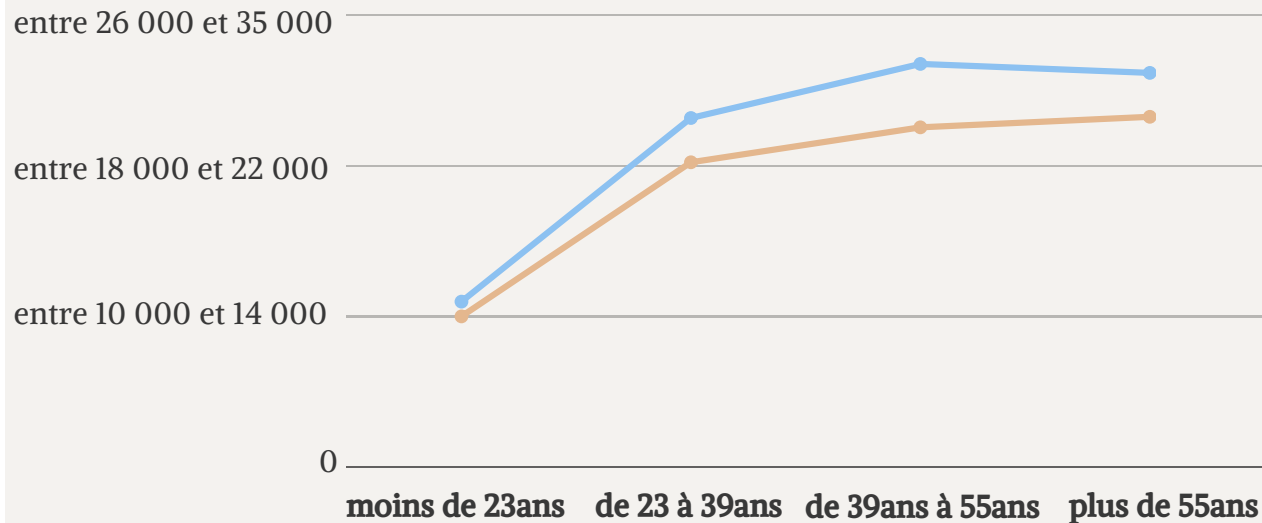
1721 h

Les femmes pour un même contrat en temps complet ont réalisées moins d'heures de travail en 2020. Cela s'explique par le fait qu'elles effectuent moins d'heures supplémentaires en raison notamment d'une implication plus importante, par rapport aux hommes, dans les responsabilités familiales. Ainsi, les inégalités salariales s'expliquent par cette double journée de travail réalisée par les femmes, qui les impacte dans le nombre d'heures supplémentaires qu'elles peuvent effectuer.

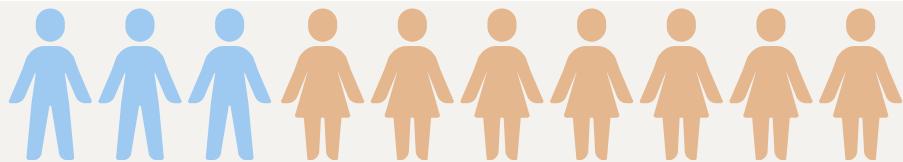
... ENFIN, CES ÉCARTS PEUVENT ÊTRE DÉMONTRÉS PAR L'ÂGE ET LES INDEMNITÉS CHÔMAGE

Rémunération net annuelle en 2020 en fonction de l'âge et du sexe

■ homme ■ femme



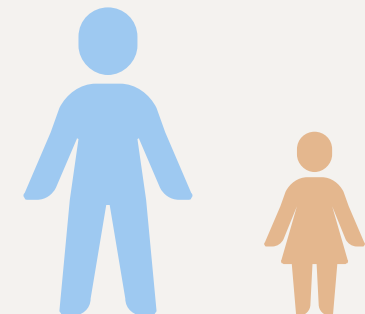
La rémunération nette moyenne annuelle des salariés augmente en fonction de l'âge quelle que soit le sexe. Néanmoins, il existe là aussi une différence entre l'homme et la femme. En effet, pour les moins de 23 ans, la rémunération est sensiblement identique. Ce n'est qu'au fil des années que l'on constate que l'augmentation est plus importante chez l'homme que chez la femme. Cela peut s'expliquer par l'octroi de promotion plus fréquent chez l'homme. Ou bien par l'accumulation de CDD chez la femme qui impacte son ascension au sein de l'entreprise.



En moyenne, 7 anciens salariés sur 10 qui perçoivent des indemnités chômage sont des femmes.

On peut l'expliquer notamment par le fait que les femmes ont souvent des CDD et alternent donc période de chômage et période de travail. De plus, la présence d'enfant en bas âge rend la recherche d'emploi plus difficile pour les femmes car elles ont plus de difficultés à consacrer du temps à la recherche active d'un travail (coût de garde)

Les femmes perçoivent environ 55% de moins d'indemnités chômage en terme de montant que les hommes :



CONCLUSION

La loi prévoit que tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale*.

Or, l'inégalité salariale entre les sexes perdure.

Cette injustice est hautement multifactorielle, les raisons justifiant ces inégalités étant nombreuses.

Tout d'abord les femmes sont bien souvent cantonnées à des emplois peu voir pas qualifiés et bien moins rémunérés que ceux occupés en majorité par les hommes. Moins de 1/5 de chefs d'entreprise de plus de 10 salariés sont des femmes. Par ailleurs, les femmes sont moins souvent en CDI, ce qui nuit particulièrement non seulement à leur rémunération, mais aussi à leur avancement professionnel (perspective d'évolution au sein d'une entreprise).

Ensuite, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être à temps partiel (choisi ou subi) et font en moyenne moins d'heures que les hommes, soit en raison de leur contrat de travail soit à cause d'une plus grande difficulté à réaliser des heures supplémentaires. Elles ont en effet le plus souvent la contrainte de s'occuper de leurs enfants contrairement à leur conjoint. Même en dehors des périodes de travail effectif, les femmes ont des indemnités chômage bien inférieures à celles des hommes (ce qui est la conséquence d'une plus faible rémunération durant la période d'emploi)

Enfin, le vieillissement des salariés entraîne une augmentation de l'importance de l'inégalité salariale entre les femmes et leur homologues masculins.

Remarque dans l'analyse :

- L'échantillon étant réduit à 1/500 il peut entraîné une lecture incomplète de la réalité.

Méthode de travail :

Nous sommes partis du postulat, de l'hypothèse, que l'inégalité salariale était un fait établi et qu'il nous appartenait d'en définir les différentes causes. Nous avons pour ce faire sélectionner les données qui nous paraissaient les plus pertinentes au vu du sujet puis établi des graphiques et des infographies lisibles, claires et appropriés que nous avons minutieusement élaboré. Notre seule boussole n'a été que de répondre le plus justement possible à la problématique posée.