NOTE D'ORIENTATION

Eurofound

Emploi et marchés du travail

Comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: quel rôle jouent le secteur et la profession?

Toute citation de la présente note d'orientation doit être accompagnée de la référence suivante: Eurofound (2021), *Comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: quel rôle jouent le secteur et la profession?* Séries de l'Observatoire européen de l'emploi, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Auteurs: Carlos Vacas-Soriano, John Hurley et Martina Bisello

Responsables de recherche: John Hurley et Carlos Vacas-Soriano

Projet de recherche: Observatoire européen de l'emploi — Rapport sur le genre et l'âge et mise à jour de la base de données (200501)

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

La présente note d'orientation et tous les documents connexes sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: http://eurofound.link/ef21039

Cette note fait partie de la série de l'Observatoire européen de l'emploi d'Eurofound. Voir la série complète à l'adresse suivante: http://eurofound.link/efs005

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2021

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Pour toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres éléments non couverts par le droit d'auteur d'Eurofound, l'autorisation doit être obtenue directement auprès des titulaires du droit d'auteur.

Image de couverture: © WavebreakMediaMicro/Adobe Stock Photos
Autres images: p. 1 © agnormark/Adobe Stock Photos; p. 2 © Gorodenkoff/Adobe Stock Photos; p. 5 © Johnér/Adobe Stock Photos; p. 21 © Inuk Studio-Stocksy/Adobe Stock Photos; p. 23 © Thomas Bethge/Shutterstock

Toute question relative au droit d'auteur doit être adressée par écrit à l'adresse suivante: copyright@eurofound.europa.eu

Il est possible que des recherches effectuées avant le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne le 31 janvier 2020 et publiées après cette date incluent des données relatives aux 28 États membres de l'UE.À compter de cette date, les recherches ne porteront, sauf indication contraire, que sur les 27 États membres de l'UE (EU-28 moins le Royaume-Uni).

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), instituée en 1975, est une agence tripartite de l'Union européenne. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées à l'emploi et au travail, en application du règlement (UE) 2019/127.

Version imprimée: ISBN: 978-92-897-2230-8 ISSN: 2599-8145 doi:10.2806/39751 TJ-AR-21-006-FR-C
PDF: ISBN: 978-92-897-2233-9 ISSN: 2599-8188 doi:10.2806/763227 TJ-AR-21-006-FR-N

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Téléphone: (+353 1) 204 31 00
Courriell: information@eurofound.europa.eu
Web: www.eurofound.europa.eu

Introduction

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste sur les marchés du travail dans le monde entier. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se sont réduits au fil du temps dans l'UE et aux États-Unis, mais cette baisse a été plus lente que prévu, compte tenu de l'augmentation considérable de la participation des femmes au marché du travail et de leur niveau d'éducation généralement plus élevé parmi les jeunes.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur est inscrit dans les traités de l'UE depuis 1957 et transposé dans la législation européenne. Néanmoins, les femmes gagnent encore moins que les hommes en moyenne, et elles sont surreprésentées parmi les salaires minimums. Étant donné que cela a des répercussions évidentes sur la vie des femmes, notamment en termes de sécurité financière, de risque de pauvreté et de retraites généralement plus faibles, l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en s'attaquant à ses causes profondes reste une priorité politique de l'UE.

Étant donné que les écarts de rémunération et la discrimination entre les femmes et les hommes sont plus faciles à détecter lorsque des informations sur les niveaux de rémunération dans les organisations sont disponibles, la proposition de directive de 2021 sur la transparence salariale vise à mettre ces informations à la disposition des travailleurs et, dans le cas des grandes entreprises, du public. En outre, une autre proposition de directive sur des niveaux de salaire minimum adéquats, promouvant des salaires minimums plus élevés et une plus large couverture des salaires convenus collectivement, profiterait particulièrement aux femmes, en particulier en fixant des planchers salariaux plus élevés pour les salariés moins bien rémunérés, où les femmes sont majoritaires.

Cette note d'orientation alimente le débat en fournissant des estimations de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de l'UE et dans les États membres en utilisant les dernières données disponibles. L'analyse évalue les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon les secteurs et les professions, deux éléments dont il a été prouvé qu'ils ont une incidence en la matière. Il détermine également dans quelle mesure ces facteurs et d'autres contribuent aux disparités salariales entre les femmes et les hommes. La pertinence de certaines politiques récentes au niveau de l'UE pour réduire les écarts de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins est examinée.

La note de synthèse est liée au rapport 2021 de l'Observatoire européen de l'emploi, qui examine l'effet de la hausse des taux d'emploi des femmes sur la structure de l'emploi au cours des vingt dernières années.

Contexte politique

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des objectifs de l'UE. Le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent recevoir un salaire égal pour un même travail est inscrit dans les traités européens depuis 1957. Au fil du temps, les modifications apportées à la base juridique de l'UE ont contribué à renforcer ce principe et sa mise en œuvre.

L'engagement général en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est énoncé dans le traité sur l'Union européenne (articles 2 et 3) et dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 21 sur la non-discrimination). Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne donne à l'Union pour mission:

- d'éliminer les inégalités et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités (concept d'intégration de la dimension de genre, article 8);
- d'adopter une législation visant à lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris sur la base du genre (article 19);
- d'agir dans le domaine plus large de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi (article 153);
- de demander aux États membres d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail entre les travailleurs masculins et féminins et autorisant des mesures positives visant à autonomiser les femmes (article 157).

L'égalité entre les femmes et les hommes est également un principe clé du socle européen des droits sociaux, qui réaffirme que les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur. Le socle souligne la nécessité de garantir et de promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. Le tableau de bord social, qui suit les progrès accomplis dans les différents domaines du socle, inclut parmi ses indicateurs l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi à temps partiel, l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi à temps partiel et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En mars 2021, l'UE s'est fixé pour objectif de réduire de moitié l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi d'ici à 2030 par rapport à 2019.

Une série d'initiatives concrètes au niveau européen ont déjà été lancées pour mettre en œuvre les principes et les droits énoncés dans le socle. Par exemple, la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants a été adoptée en 2019 afin d'améliorer l'accès des travailleurs à l'aménagement du temps de travail qui les aide à concilier leurs engagements professionnels et leurs responsabilités familiales (tels que les congés familiaux et liés aux soins et les formules souples de travail) et

de renforcer le recours à ces dispositions par les hommes. En 2020, la Commission a lancé la stratégie 2020-2025 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui présente des objectifs politiques et des actions visant à réaliser des progrès significatifs vers une Europe de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici à 2025. Il vise à combler les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, à assurer une participation égale dans les différents secteurs de l'économie et à combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes.

Deux directives récemment proposées abordent plus particulièrement les disparités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. La directive relative aux salaires minimaux adéquats (publiée en octobre 2020) vise à relever le niveau et la couverture des planchers du salaire minimum grâce à des taux de salaire minimum légaux plus élevés et à une plus large couverture des négociations collectives. Afin de garantir des niveaux légaux adéquats de salaire minimum, la directive énonce les conditions préalables pour que les États membres puissent fonder leurs propres décisions sur les taux. Il s'agit notamment de fixer et de mettre à jour le taux de manière régulière et en temps utile, sur la base des conseils des organes consultatifs, et de respecter un ensemble de critères nationaux stables et clairement définis (tels que le pouvoir d'achat des salaires minimums légaux, le niveau général des salaires bruts et leur répartition, le taux de croissance des salaires bruts et l'évolution de la productivité du travail). La directive impose également aux États membres d'améliorer leur couverture des négociations collectives et d'élaborer des plans d'action à cet effet lorsque la couverture est inférieure à 70 %. Étant donné que les femmes sont plus susceptibles de percevoir des salaires plus bas et qu'elles sont surreprésentées au bas de la répartition des salaires, elles devraient bénéficier davantage de planchers salariaux plus élevés que leurs homologues masculins.

La proposition de directive sur la transparence salariale, lancée en mars 2021, vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur entre les femmes et les hommes au moyen de mesures contraignantes en matière de transparence salariale et de mécanismes d'exécution. La raison d'être de cette initiative repose sur la recommandation de la Commission de 2014, qui visait à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en encourageant les États membres à mettre en œuvre au moins une des quatre mesures visant à faire en sorte que les travailleurs soient informés des niveaux de rémunération dans l'organisation pour laquelle ils travaillent: le droit de la personne de demander des informations sur la rémunération; des rapports obligatoires sur la rémunération des hommes et des femmes au niveau de l'entreprise pour les entreprises de plus de 50 salariés; des audits de rémunération entre les femmes et les hommes, accompagnés d'une analyse détaillée, pour les grandes entreprises; et l'encouragement des partenaires sociaux à tenir compte de cette question dans leurs négociations collectives.

Après l'adoption limitée de cette recommandation par les États membres (Eurofound, 2021), dont beaucoup n'ont adopté aucune mesure, la récente proposition de directive sur la transparence salariale entre les femmes et les hommes renforce l'ensemble des outils permettant d'atteindre ses objectifs par rapport à ceux présentés dans la recommandation de 2014. Outre un meilleur accès à la justice pour ceux qui sont victimes de discrimination salariale, cette directive oblige les employeurs à:

- faire preuve de transparence en matière de rémunération pour les demandeurs d'emploi;
- fournir des informations aux travailleurs qui demandent des informations sur leurs niveaux de rémunération (et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs effectuant le même travail ou un travail de même valeur);
- rendre compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (dans les organisations comptant au moins 250 salariés);
- procéder à une évaluation conjointe de la rémunération en cas d'écart non justifié de plus de 5 %.

Principaux constats

- En 2019, les niveaux de salaire horaire des femmes dans l'UE étaient en moyenne inférieurs d'environ 14 % à ceux des hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes allait d'environ 20 % en Estonie, en Lettonie, en Autriche et en Allemagne à moins de 5 % en Italie, en Roumanie et au Luxembourg.
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit dans l'UE au cours de la dernière décennie, mais surtout ces dernières années. Il est passé de 15,8 % en 2010 à 14,1 % en 2019 et a diminué dans les deux tiers des États membres.
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus important parmi les personnes à revenu élevé, les salariés hautement qualifiés et ceux qui bénéficient d'un statut privilégié sur le marché du travail en ce qui concerne l'âge, la durée du travail, les dispositions contractuelles (contrat permanent, contrat à temps plein) et les responsabilités en matière de supervision.
- Les catégories professionnelles présentant les niveaux de salaire moyens les plus élevés (cadres, professions intellectuelles et scientifiques, professions techniques) ont tendance à présenter des écarts de rémunération plus importants entre les femmes et les hommes, même si l'écart salarial est également relativement important dans la catégorie des artisans moins bien rémunérés. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont également relativement importants dans certains secteurs fortement rémunérés, notamment les services financiers, l'information et la communication, ainsi que les activités professionnelles. Néanmoins, cette relation est affaiblie par les écarts de rémunération relativement faibles entre les femmes et les hommes dans d'autres secteurs à hauts salaires (tels que l'électricité et l'industrie minière).
- Une analyse fondée sur les emplois — où un emploi est une profession donnée dans un secteur donné — montre que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est beaucoup plus important dans les emplois bien rémunérés des deux premiers quintiles salariaux de l'UE: 18 % pour le quintile le plus payé et 10 % pour le quintile le plus faiblement rémunéré, contre 7 % pour le quintile le moins payé.
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont plus importants dans certains secteurs équilibrés (tels que les services financiers, les activités professionnelles, le commerce de gros et de détail, les arts et le divertissement), tandis que les secteurs les plus dominés par les hommes présentent certains des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes les plus faibles (moins de 10 % dans la construction, l'exploitation minière, l'eau, l'électricité et les transports). Un écart de rémunération élevé entre les femmes et les hommes, juste en dessous de 20 %, est observé dans le secteur de la santé dominé par les femmes.
- Les raisons de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne sont en grande partie pas expliquées par les données d'enquête. Notre analyse a permis d'expliquer un tiers de l'écart en ce qui concerne les caractéristiques professionnelles et personnelles observables telles que le niveau d'éducation, le temps de travail ou le secteur économique dans lequel le salarié travaille.
- La part inexpliquée des deux tiers de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes peut être attribuée à une combinaison de discrimination — les femmes et les hommes étant rémunérés de manière inégale pour un travail de même valeur — et d'autres facteurs, notamment des attitudes et des comportements différents entre les travailleurs masculins et féminins (par exemple, en ce qui concerne les négociations salariales).
- Le secteur et le temps de travail sont les principaux facteurs contribuant à la part d'un tiers de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui peut s'expliquer. Les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs moins rémunérés et sont beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel et, par conséquent, de subir une «pénalité salariale à temps partiel». Elles sont également moins susceptibles d'exercer des responsabilités de supervision que leurs homologues masculins, un troisième facteur important contribuant aux différences de rémunération.
- Les femmes salariées ont un niveau d'instruction moyen plus élevé dans presque tous les pays, mais cela ne se traduit par une rémunération plus élevée dans aucun État membre.

Analyse des données factuelles

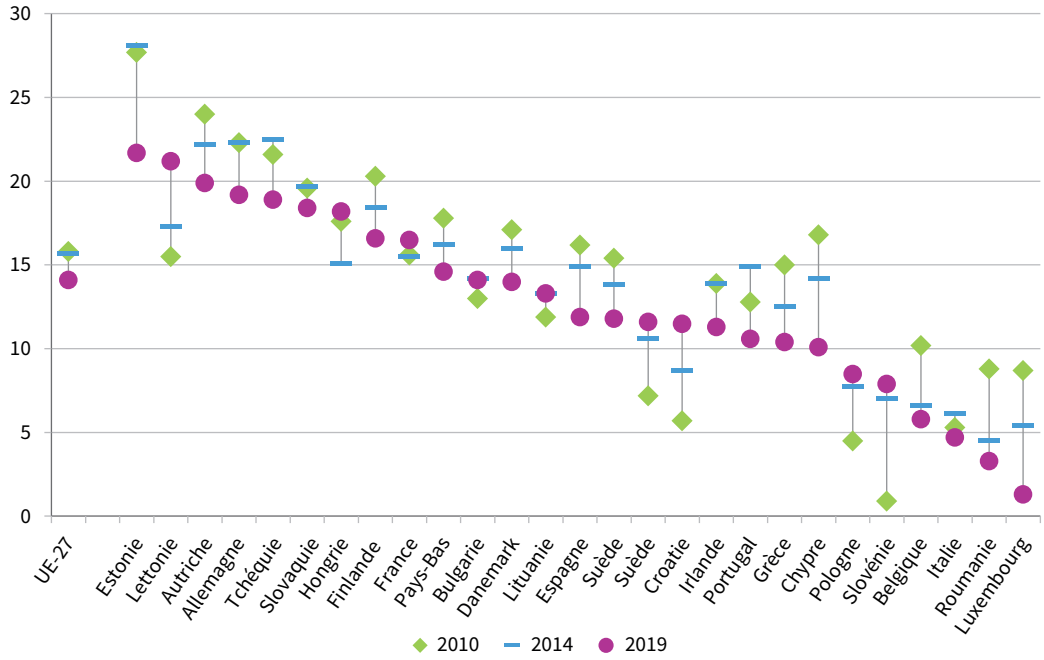
Les marchés du travail européens se sont métamorphosés au cours des vingt dernières années sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec une forte augmentation de la participation des femmes au marché du travail. La croissance cumulée des effectifs dans les 27 pays de l'UE entre 1998 et 2019 a été de 2:1 en faveur des femmes, et c'est la croissance de l'emploi féminin qui a entraîné une hausse du taux d'emploi. Pourtant, même si des progrès ont été accomplis dans la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, les femmes continuent de participer moins que les hommes au marché du travail. En outre, si les femmes ont occupé une plus grande part d'emplois hautement rémunérés ces dernières années, elles continuent d'être largement surreprésentées dans les emplois moins rémunérés, comme l'indique le rapport de l'Observatoire européen de l'emploi 2021. Et elles sont payées en moyenne moins que les hommes, d'où la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

La présente note d'orientation examine les données relatives aux écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes au sein de l'UE. Elle commence par un aperçu des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE et entre les États membres, sur la base des estimations les plus récentes d'Eurostat pour 2019. Vient ensuite une analyse plus détaillée de la manière dont les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes varient selon les secteurs économiques et les professions, sur la base de microdonnées issues de la dernière vague de 2018 de l'enquête sur la structure des salaires (ESS). Les différences entre les autres caractéristiques professionnelles et personnelles sont également examinées. La dernière partie de l'analyse identifie les principaux facteurs qui expliquent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la mesure dans laquelle l'écart reste inexpliqué par des facteurs mesurables.

État des lieux dans l'UE

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes salariés au sein de l'UE s'élevait à 14,1 % en 2019, ce qui signifie que dans l'UE, les femmes gagnent 14,1 % de moins par heure que les hommes. Ce chiffre masque des différences importantes entre les États membres, étant donné que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie d'environ 20 % en Estonie, en Lettonie, en Autriche et en Allemagne, à moins de 5 % en Italie, en Roumanie et au Luxembourg (figure 1, qui classe les pays par taille d'écart, du plus important au plus faible, en 2019).

Figure 1: Évolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (%), UE et États membres, 2010-2019



Remarque: *Les États membres sont classés de gauche à droite en fonction de l'ampleur de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en 2019, du plus important au plus faible.*
Source: *Eurostat (2019)*

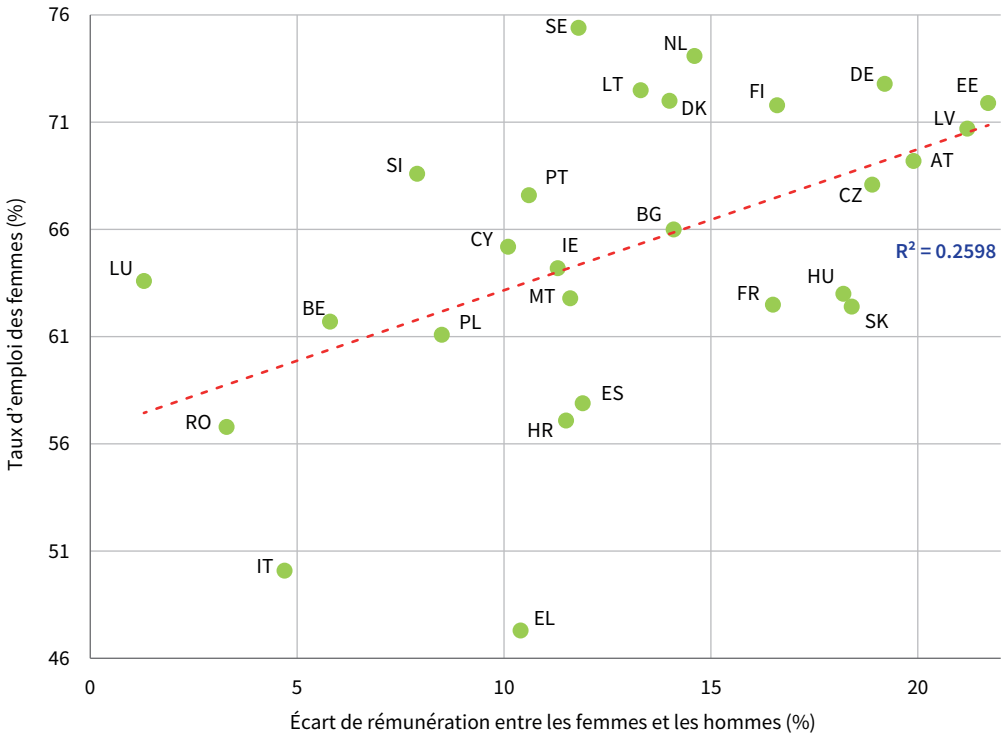
Il n'est pas possible de déterminer clairement les regroupements de pays sur la base des régimes d'État providence ou du calendrier d'adhésion à l'UE. L'ampleur de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas clairement associée aux niveaux de salaires moyens nationaux. L'écart est important tant dans les États membres à hauts salaires (Autriche et Allemagne) que dans les États membres à bas salaires (Estonie et Lettonie). À l'inverse, l'écart est réduit tant dans les États membres à hauts salaires, tels que le Luxembourg, que dans les États membres à bas salaires comme la Roumanie.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit au cours des dix dernières années. Pour l'UE, il est resté stable entre 2010 et 2014 (15,8 % et 15,7 %, respectivement), avant de retomber ces dernières années à 14,1 % en 2019. Il s'est réduit dans environ deux tiers des États membres, en particulier au Luxembourg (de plus de 7 points de pourcentage, passant de 8,7 % à 1,3 %), à Chypre (6,7 points de pourcentage), en Estonie (6 points de pourcentage) et en Roumanie (5,5 points de pourcentage). D'autre part, il s'est étendu dans un tiers des pays, tous étant des États membres ayant adhéré à l'Union après 2004, à l'exception de la France, en particulier en Slovénie (de 7 points de pourcentage, passant de 0,9 % à 7,9 %), en Croatie (5,8 points de pourcentage), en Lettonie (5,7 points de pourcentage), à Malte (4,4 points de pourcentage) et en Pologne (4 points de pourcentage).

L'ampleur de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est liée positivement aux taux d'emploi des femmes dans les États membres: plus le taux d'emploi des femmes est élevé, plus l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tend à l'être (figure 2).[1] Le fait que les écarts de rémunération les plus étroits entre les travailleurs masculins et féminins se produisent sur les marchés du travail où les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi (et vice versa) est contre-

1 Il existe une association similaire entre l'ampleur de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la part des femmes employées (la proportion de femmes dans le nombre total d'employés) dans les États membres.

Figure 2: Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et taux d'emploi des femmes (%), États membres, 2019



Remarque: *Le taux d'emploi des femmes est égal à la proportion de femmes actives par rapport au nombre total de femmes âgées de 15 à 64 ans.*
Source: *Eurostat (2019)*

intuitif. Toutefois, sur les marchés du travail où les obstacles à la participation des femmes sont plus élevés, en raison, par exemple, de la persistance d'une forte répartition des responsabilités familiales par sexe ou de l'absence d'options abordables en matière de garde d'enfants, le profil des femmes occupant un emploi rémunéré tend à s'orienter vers des emplois hautement qualifiés et hautement rémunérés (EIGE, 2018).

Ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail

Diminution de l'équilibre professionnel entre les femmes et les hommes

La ségrégation entre les femmes et les hommes dans l'emploi entre les secteurs et les professions reste profondément ancrée dans l'UE. Si la part des femmes dans l'emploi a augmenté, c'est dans les secteurs et professions qui employaient déjà un nombre élevé de femmes.

En termes sectoriels, il s'agit principalement de secteurs de services financés par l'État, tels que la santé et l'éducation, où la majorité des femmes a eu tendance à croître au cours des vingt dernières années, et l'administration publique, où les femmes représentent près de la moitié des salariés. Dans le même temps, la part des femmes dans l'emploi a diminué dans certains secteurs où elle était déjà relativement faible il y a vingt ans, tels que les mines, les transports, l'industrie manufacturière et l'agriculture.

En ce qui concerne les professions, celles dont les taux d'emploi des femmes sont traditionnellement élevés et croissants comprennent des professions intellectuelles et scientifiques (telles que les infirmières et les enseignantes) et des emplois non qualifiés (tels que les agents d'entretien et les auxiliaires).

En raison de ces tendances, le taux d'emploi des emplois équilibrés entre hommes et femmes — ceux dont chaque sexe représente au moins 40 % de l'emploi total — est passé de 27 % en 1998 à 18 % en 2019, ce qui signifie que moins

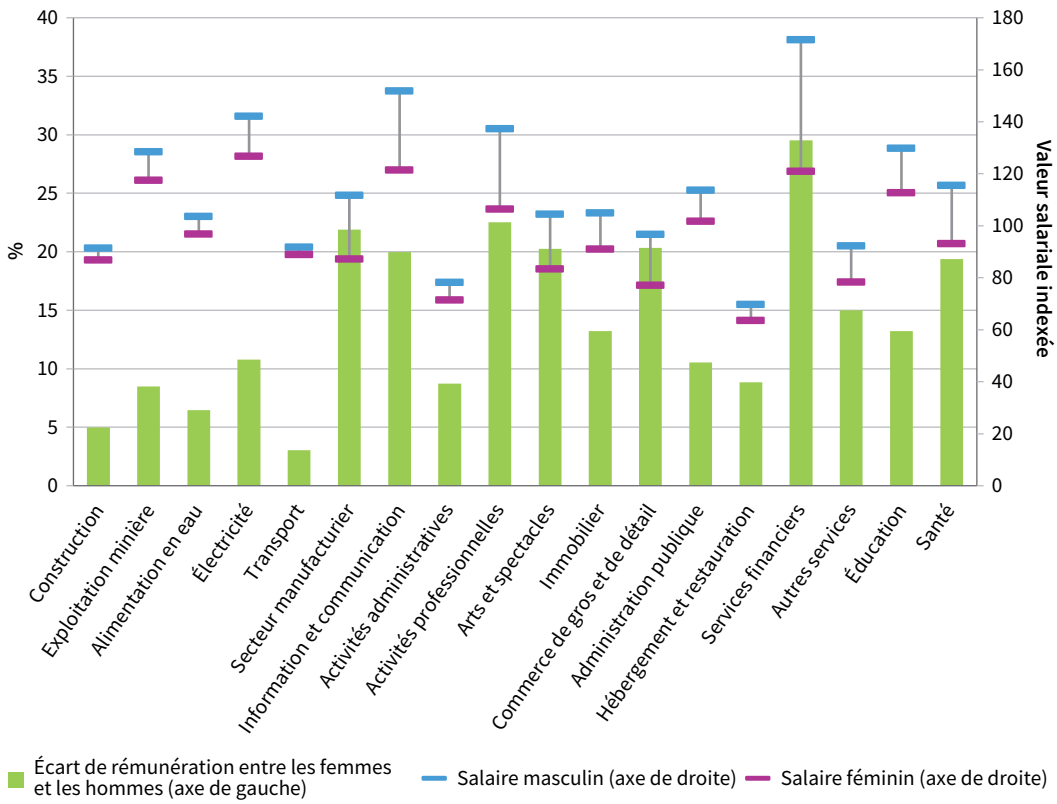
d'un travailleur sur cinq occupe un emploi équilibré entre les femmes et les hommes (Eurofound et Centre commun de recherche de la Commission européenne, 2021).

Le fait que les femmes et les hommes continuent à travailler dans une large mesure dans différents secteurs et emplois influe sur les salaires qu'ils perçoivent. La répartition des tâches entre les femmes et les hommes se déroule à deux niveaux: horizontalement, en raison de concentrations différentes d'hommes et de femmes d'un secteur à l'autre; et verticalement, en raison de la concentration disparate d'hommes et de femmes à différents grades, à différents niveaux de responsabilité ou à des postes différents au sein des entreprises et des organisations. Ces deux dimensions ont généralement été prises en considération lors de l'étude de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Blau et Kahn, 2007; Boll et Lagemann, 2018; Leythienne et Ronkoswski, 2018).

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les différents secteurs économiques

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie considérablement d'un secteur à l'autre, allant de plus de 20 % dans l'industrie manufacturière et dans plusieurs secteurs de services (services financiers, activités professionnelles, commerce de gros et de détail, arts et divertissements) à moins de 10 % dans d'autres secteurs, tels que les transports, l'exploitation minière, la construction et l'approvisionnement en eau (figure 3).

Figure 3: Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (%) et salaires moyens par secteur, UE, 2018



Remarques: *Classification sectorielle de la NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) Rév. 2 au niveau à un chiffre. Les secteurs sont classés de la part d'emploi des femmes la plus faible à la plus élevée. Les niveaux de salaire (axe de droite) sont exprimés sous la forme d'un ratio divisant le salaire de chaque salarié par le salaire horaire brut moyen au niveau national, de sorte qu'une valeur de 100 serait égale au salaire moyen d'un pays à l'autre. La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018)*

L'écart est généralement plus important dans les secteurs où les salaires sont plus élevés (par exemple, les services financiers, l'information et la communication et les activités professionnelles). Néanmoins, cette relation est affaiblie par les écarts de rémunération relativement faibles entre les femmes et les hommes dans d'autres secteurs à hauts salaires (tels que l'électricité et l'industrie minière), où la présence masculine est très élevée et où les femmes et les hommes ont tendance à avoir des profils professionnels différents.

Les différentes dynamiques de croissance de l'emploi ont également une incidence sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'emploi dans le secteur public (dans l'administration publique, l'éducation et la santé) a joué un rôle important pour stimuler la participation des femmes au marché du travail ainsi que la qualité générale de l'emploi (Gornick et Jacobs, 1998). La part croissante de l'emploi des femmes dans ces secteurs — et d'autres secteurs relativement bien rémunérés tels que les services financiers et l'électricité — est un facteur de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la ségrégation sectorielle, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont plus importants dans certains secteurs (tels que les services financiers, les activités professionnelles, le commerce de gros et de détail, les arts et le divertissement), mais ils sont plus modestes dans l'administration publique, ainsi que dans les activités d'hébergement et de restauration. On observe également un écart de rémunération élevé d'environ 20 % entre les femmes et les hommes dans le secteur de la santé humaine et des activités sociales dominé par les femmes, ainsi que dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des technologies de l'information et de la communication (TIC) dominés par les hommes. En particulier, les secteurs les plus dominés par les hommes présentent certains des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes les plus faibles (environ 10 % dans l'électricité, moins que dans l'industrie minière et l'approvisionnement en eau et moins de 5 % dans la construction et les transports).

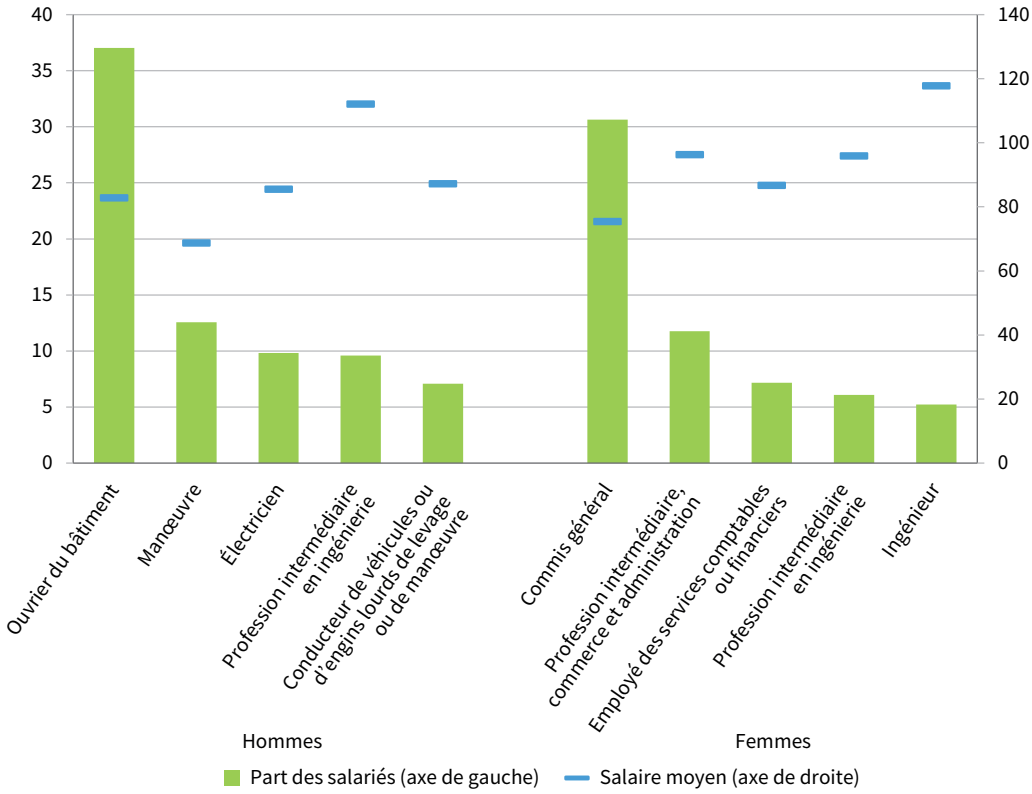
L'écart particulièrement étroit dans les secteurs où la part d'emploi des femmes est très faible, comme la construction, est imputable en grande partie aux hommes et aux femmes exerçant des emplois très différents au sein de ces secteurs. Dans certains secteurs plus équilibrés, tels que les services financiers, en revanche, les profils professionnels des hommes et des femmes se chevauchent bien davantage. C'est également le cas dans le secteur de la santé dominé par les femmes, bien que la répartition de l'emploi par sexe entre les différents titres professionnels soit sensiblement différente, comme nous le verrons brièvement. Il peut s'agir d'un facteur de confusion dans l'évaluation des différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour approfondir cette analyse, la section suivante examine plus en détail l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans trois secteurs différents.

Répartition des professions par sexe dans le secteur de la construction

La construction est l'exemple d'un secteur privé très dominé par les hommes, caractérisé par un faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes en raison des profils professionnels très différents des hommes et des femmes. La figure 4 montre les cinq professions occupées par la plupart des hommes et des femmes dans le secteur de la construction. Plus de 75 % des hommes travaillent principalement dans les métiers manuels typiques de ce secteur (ouvriers du bâtiment, ouvriers, électriciens, conducteurs et conducteurs d'engins mobiles), tandis que 60 % des femmes travaillent dans des professions intellectuelles. Les femmes employées dans ces professions davantage de bureau perçoivent en moyenne des salaires relativement élevés, ce qui contribue à expliquer pourquoi l'écart salarial est étroit entre les femmes et les hommes dans l'ensemble du secteur de la construction. En effet, les professions intermédiaires en ingénierie sont la seule catégorie professionnelle commune aux hommes et aux femmes parmi les cinq catégories représentées, et ici un écart de rémunération important entre les femmes et les hommes apparaît.

Figure 4: Proportion de salariés (%) et niveaux de salaire dans certaines professions du secteur de la construction, UE, 2018

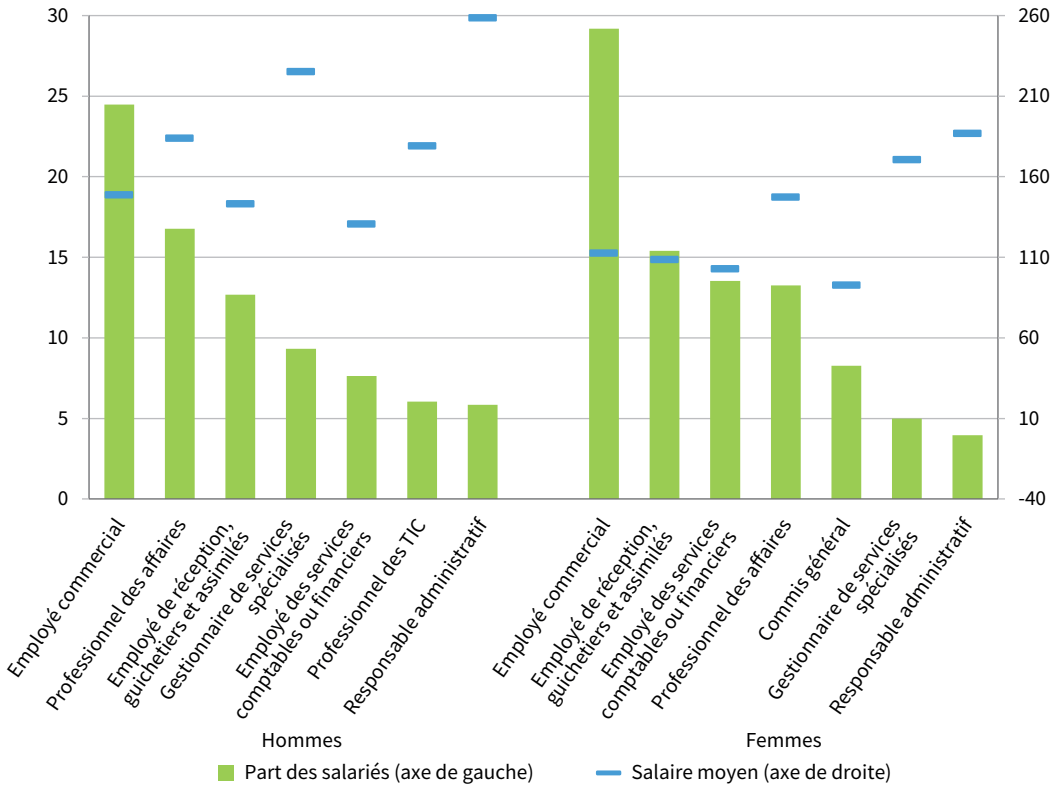


Remarques: *OLes professions sont fondées sur la classification internationale type des professions (CITP-08) au niveau à deux chiffres. Les cinq professions les plus pourvoyeuses d'emploi pour les hommes et les femmes dans ce secteur sont présentées. Les niveaux de salaire (axe de droite) sont exprimés sous la forme d'un ratio divisant le salaire de chaque salarié par le salaire horaire brut moyen respectif au niveau national, de sorte qu'une valeur de 100 serait égale au salaire moyen d'un pays à l'autre. La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018)*

Répartition des professions par genre dans les services financiers

Le secteur des services financiers est un exemple de secteur où l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est relativement important. Contrairement au secteur de la construction, le profil professionnel par genre est beaucoup plus similaire, puisque plus de 80 % des hommes et des femmes travaillent à peu de choses près dans les mêmes catégories professionnelles, partageant six des sept professions les plus pourvoyeuses d'emploi pour leur genre (figure 5). Toutefois, un écart de rémunération important entre les femmes et les hommes est manifeste dans ce secteur parce que plus d'hommes que de femmes occupent des professions parmi les mieux rémunérées (comme les cadres spécialisés dans les services et les cadres administratifs) et parce qu'ils perçoivent des salaires plus élevés que les femmes dans la même catégorie professionnelle.

Figure 5: Proportion de salariés (%) et niveaux de salaire dans certaines professions du secteur des services financiers, UE, 2018



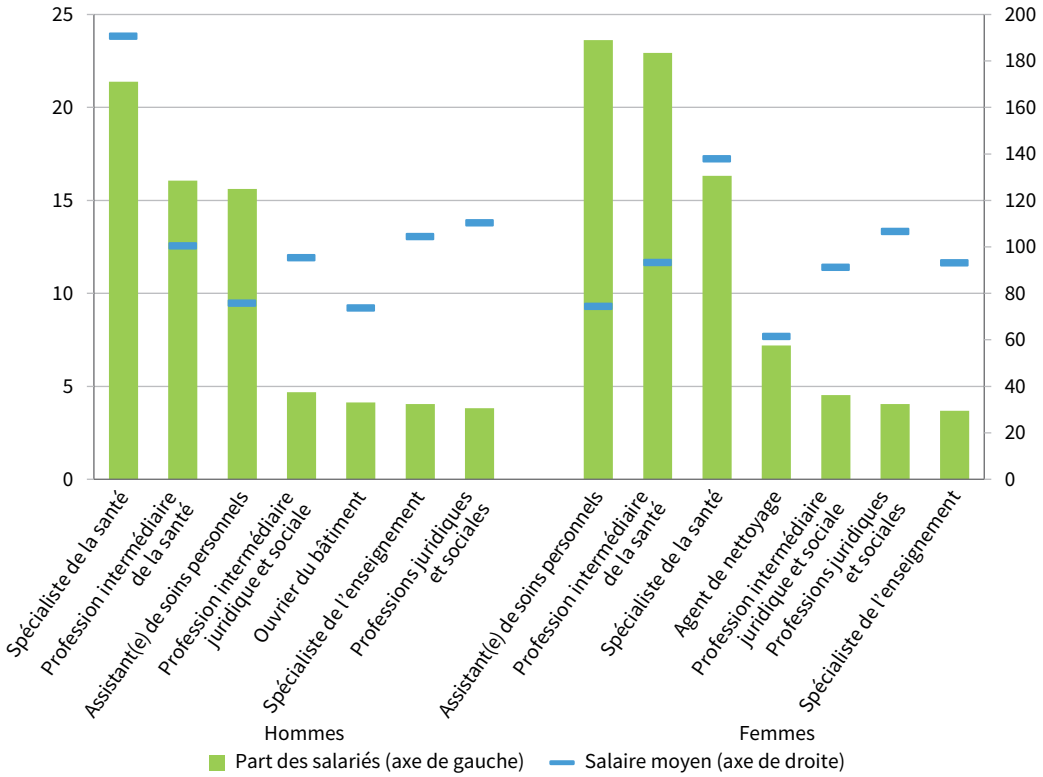
Remarques: *Les sept professions les plus pourvoyeuses d'emploi (CITP-08 au niveau à deux chiffres) pour les hommes et les femmes dans ce secteur sont présentées. Les niveaux de salaire (axe de droite) sont exprimés sous la forme d'un ratio divisant le salaire de chaque salarié par le salaire horaire brut moyen respectif au niveau national, de sorte qu'une valeur de 100 serait égale au salaire moyen d'un pays à l'autre. La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018)*

Répartition des professions par genre dans le domaine de la santé

La santé est un secteur largement financé par des fonds publics et dominé par les femmes. À l'instar des services financiers, il s'agit d'un exemple de secteur où la plupart des hommes et des femmes travaillent dans des catégories professionnelles très similaires, partageant six des sept professions les plus pourvoyeuses d'emploi (figure 6). Néanmoins, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est à nouveau relativement élevé, car davantage de femmes occupent des emplois moins bien rémunérés (tels que les agents de nettoyage, les assistants de soins personnels et les professions intermédiaires de la santé) et leur salaire est inférieur à celui des hommes travaillant dans les mêmes catégories professionnelles, ce qui reflète leur ségrégation dans les emplois moins bien rémunérés au sein de ces professions.

Il convient de relever l'écart de rémunération très important entre les femmes et les hommes dans le secteur de la santé. Il reflète le fait que, même à ce niveau de description professionnelle (CITP à deux chiffres), les hommes et les femmes ont tendance à avoir des profils très différents; les hommes étant relativement surreprésentés dans les grades de médecin expérimenté et spécialisé, et les femmes surreprésentées dans des spécialisations moins rémunérées comme les sages-femmes et les infirmières. Une ségrégation similaire a été observée au sein des groupes professionnels dans le secteur des services financiers, où les travailleuses se voient confier des tâches moins valorisantes que les hommes, ce qui se traduit par des revenus inférieurs (Roth, 2006). Une autre réserve importante est que même lorsque les hommes et les femmes occupent les mêmes emplois, y

Figure 6: Proportion de salariés (%) et niveaux de salaire dans certaines professions du secteur de la santé, UE, 2018



Remarques: *Les sept professions les plus pourvoyeuses d'emploi (CITP-08 au niveau à deux chiffres) pour les hommes et les femmes dans ce secteur. Les niveaux de salaire (axe de droite) sont exprimés sous la forme d'un ratio divisant le salaire de chaque salarié par le salaire horaire brut moyen respectif au niveau national, de sorte qu'une valeur de 100 serait égale au salaire moyen d'un pays à l'autre. La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018*

compris à un niveau plus détaillé d'analyse professionnelle, le profil des tâches des emplois peut être très différent pour les hommes et les femmes (Eurofound et Centre commun de recherche de la Commission européenne, 2021). Pour ces raisons, il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation des données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les grands groupes professionnels, dans la mesure où il ne s'agit pas nécessairement d'une comparaison directe entre les femmes et les hommes.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les différentes catégories professionnelles

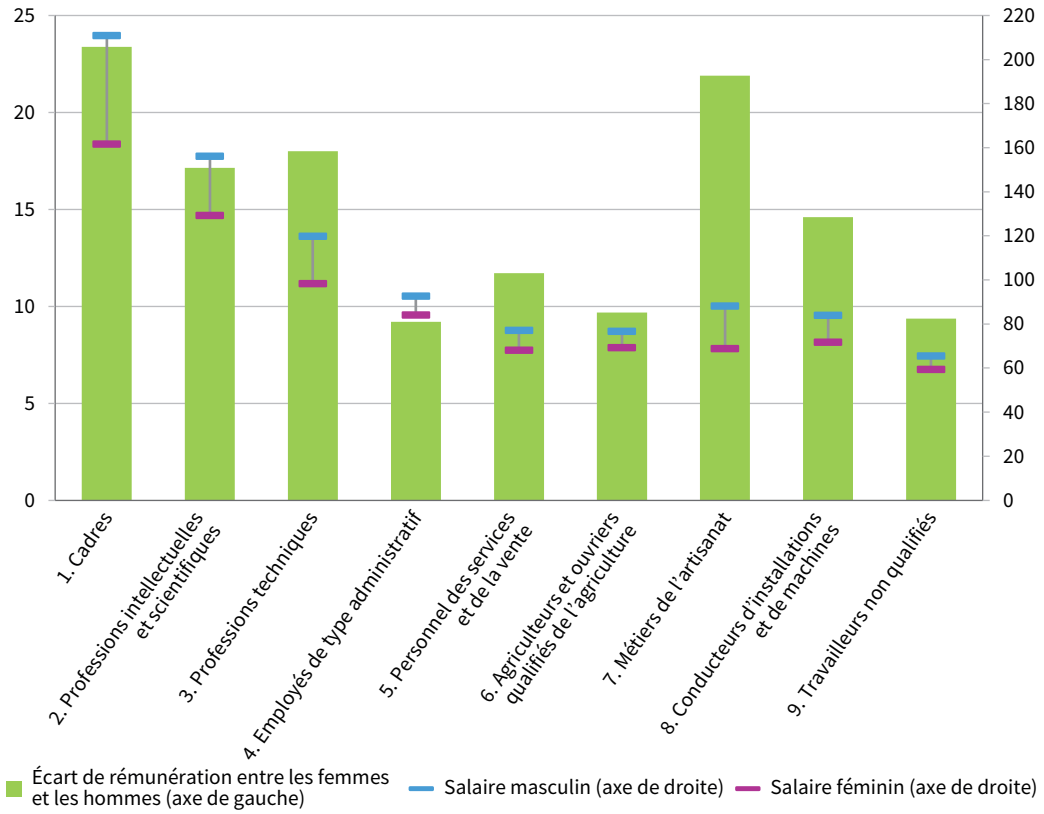
Si l'on exclut les emplois non qualifiés aux échelons les plus bas, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tend à suivre un schéma en forme de U le long de la hiérarchie professionnelle (figure 7). Il est le plus large, à environ 20 %, dans les catégories professionnelles hautement qualifiées (cadres, professions intellectuelles et scientifiques, professions techniques), beaucoup plus modeste parmi les catégories moyennement qualifiées (employés de bureau, personnel des services et vendeurs, et ouvriers agricoles qualifiés) et plus large à nouveau parmi les catégories les moins qualifiées (notamment les artisans, mais aussi les exploitants d'installations et de machines), à l'exception des emplois non qualifiés. Si l'on considère les salaires moyens plutôt que les niveaux de compétences, les catégories professionnelles présentant les niveaux de rémunération moyens les plus élevés (cadres, professions intellectuelles et scientifiques, professions techniques) ont tendance à présenter des écarts de rémunération plus importants entre les femmes et les hommes. Un écart important se dessine également parmi les artisans, bien que les salaires de cette catégorie soient

Comme c'est le cas pour les secteurs, les principaux modèles de ségrégation professionnelle au cours des vingt dernières années décrits plus haut réduiraient généralement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les taux d'emploi des femmes ont très fortement augmenté dans les deux groupes professionnels présentant les niveaux de rémunération moyens les plus élevés (cadres et professions intellectuelles et scientifiques), tandis qu'ils ont diminué dans les autres catégories professionnelles, à l'exception des emplois non qualifiés.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tend à être plus important parmi les salariés travaillant dans des professions dont la composition est plus équilibrée entre les femmes et les hommes. C'est certainement le cas pour les professions intellectuelles et scientifiques et les professions techniques et, dans une moindre mesure, pour les cadres (où l'écart est le plus élevé, mais où la concentration de femmes est nettement plus faible). Là encore, les artisans et les travailleurs non qualifiés font exception: le premier groupe est très majoritairement masculin mais présente un écart de rémunération entre les femmes et les hommes relativement important, tandis que le second est équilibré en termes de composition par genre mais affiche l'un des écarts les plus faibles. Les écarts de rémunération sont également plus faibles dans les professions majoritairement féminines, telles que les employés, les services et les vendeurs.

Comme indiqué précédemment dans l'analyse professionnelle de trois secteurs différents, des différences marquées apparaissent au niveau de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes lorsque l'on tient compte des proportions différentes de travailleuses selon

Figure 7: Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (%) et salaires moyens, par profession, UE, 2018



Remarques: *Catégories professionnelles CITP-08 au niveau à un chiffre. Les niveaux de salaire (axe de droite) sont exprimés sous la forme d'un ratio divisant le salaire de chaque salarié par le salaire horaire brut moyen respectif au niveau national, de sorte qu'une valeur de 100 serait égale au salaire moyen d'un pays à l'autre. La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018*

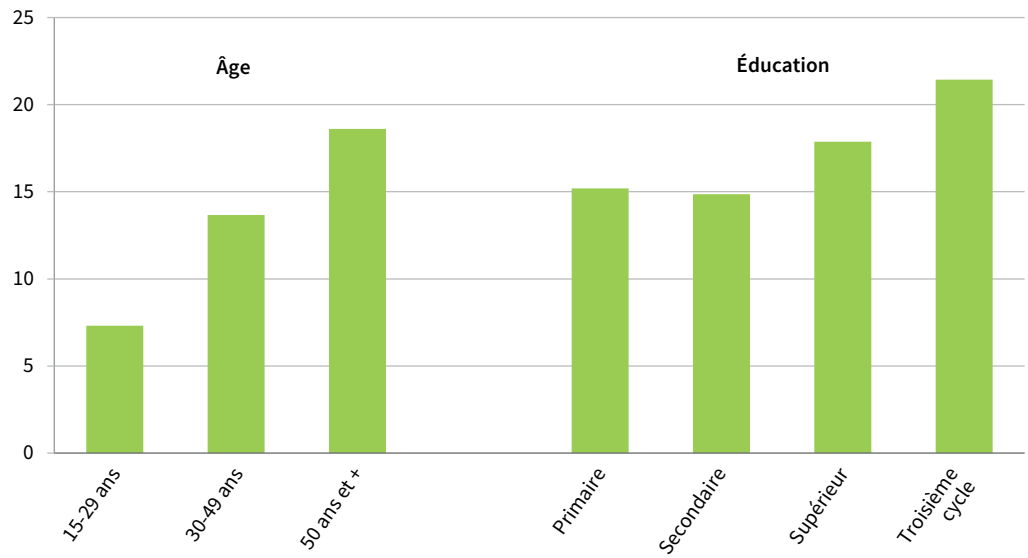
les professions. La combinaison des dimensions sectorielle et professionnelle peut apporter davantage d'éclaircissements sur l'analyse, en révélant l'importance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, même lorsque les hommes et les femmes travaillent dans le même emploi, comme décrit dans l'encadré.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les autres caractéristiques professionnelles et individuelles

Au-delà des secteurs et des professions, il est également révélateur de comparer les écarts de rémunération entre les salariés femmes et hommes lorsqu'ils sont regroupés en fonction de caractéristiques individuelles et professionnelles différentes. La figure 8 compare l'ampleur de l'écart entre les salariés des différentes classes d'âge et des niveaux d'éducation différents, tandis que la figure 9 montre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'ils sont classés en fonction de facteurs liés à l'emploi et au lieu de travail. Plusieurs éléments ressortent de ces données.

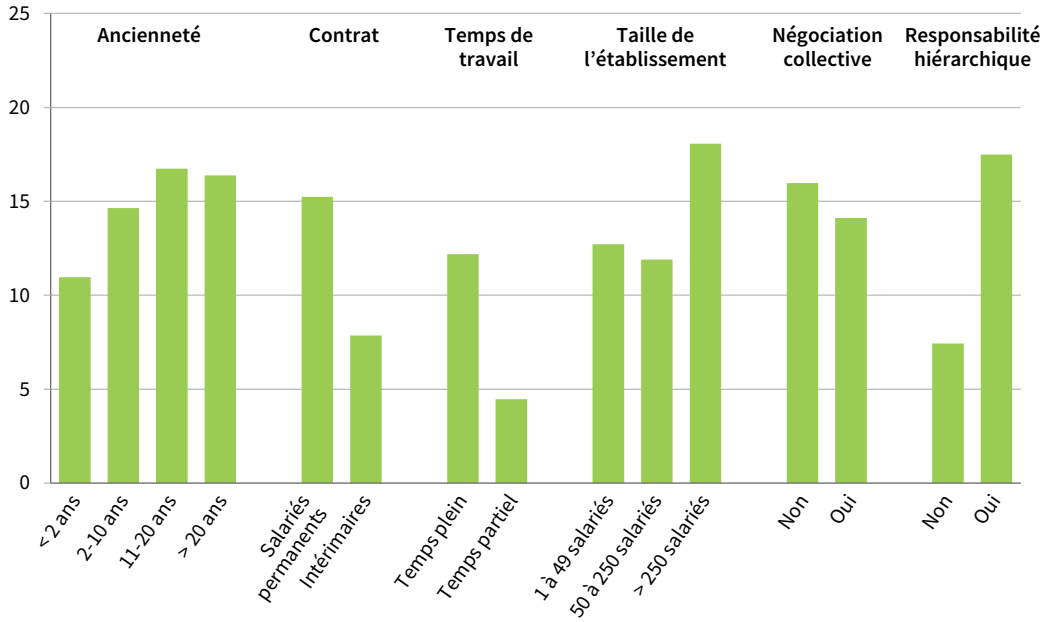
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus important parmi les salariés occupant des postes plus privilégiés sur le marché du travail, avec des niveaux d'éducation plus élevés et de meilleurs salaires. Cela se traduit par les écarts plus importants observés chez les salariés plus âgés, mieux instruits, plus longtemps titulaires, permanents ou à temps plein. L'écart est également beaucoup plus important parmi les salariés qui exercent des fonctions de supervision. Cela donne à penser que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont liés en partie à des liens plus forts et plus continus sur le marché du travail des hommes, dont les trajectoires de travail sont en moyenne moins susceptibles d'avoir été perturbées par les congés familiaux et liés aux soins (EIGE, 2021).
- À l'inverse, l'écart de rémunération est plus faible entre les femmes et les hommes des groupes moins favorisés du marché du travail: les jeunes, les contrats courts, les profils moins instruits, les intérimaires ou employés à temps partiel. Les écarts de rémunération plus faibles entre les femmes et les hommes sont dus aux possibilités plus limitées de variation des niveaux de rémunération dans les emplois moins bien rémunérés.
- Selon la même logique, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus important dans les plus grands établissements, ceux comptant plus de 250 salariés, car il existe davantage de marge de manœuvre pour les écarts de niveau de rémunération dans ces organisations que dans les établissements de plus petite taille.

Figure 8: Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (%), par âge et par niveau d'éducation, UE, 2018



Remarque: *Sur la base de 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018)*

Figure 9: Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (%), par facteurs liés au travail, UE, 2018



Remarques: *Sur la base de 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande). Les résultats relatifs aux responsabilités hiérarchiques sont basés sur un sous-échantillon, étant donné que ces informations sont disponibles pour environ un tiers des États membres.*
Source: *ESS (2018)*

- L'écart salarial est plus étroit dans les établissements couverts par des conventions collectives de rémunération. Cet effet d'atténuation des négociations collectives sur les disparités entre les sexes a été mis en évidence comme l'une des raisons expliquant les écarts de rémunération généralement plus faibles entre les femmes et les hommes en Europe par rapport à d'autres régions du monde telles que les États-Unis (Blau et Kahn, 2007). La couverture des négociations collectives dans le secteur privé a diminué au cours des dernières décennies (ce qui a touché plus ou moins les hommes dans les emplois industriels manuels traditionnels), alors qu'elle a augmenté dans le secteur public, où les femmes occupant des emplois administratifs et professionnels sont relativement plus nombreuses. On pourrait s'attendre à ce que ces tendances réduisent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'autant plus que l'emploi dans le secteur public a tendance à avoir des parcours professionnels plus réglementés, où la marge de manœuvre pour les écarts de rémunération fondés sur les négociations individuelles et la différenciation est relativement limitée.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les emplois groupés par quintiles salariaux

Pour une autre perspective sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, nous pouvons cartographier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions (regroupés par niveau de rémunération). Dans cet exercice, un emploi est défini comme une profession donnée au sein d'un secteur donné — par exemple un enseignant dans le secteur de l'éducation — qui combine les dimensions sectorielles et professionnelles. Ensuite, tous les emplois dans l'UE sont classés en cinq quintiles de salaire, allant du salaire le plus bas au plus élevé, comme le montre le tableau 1. Cela montre qu'il existe d'importants écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les quintiles, ce qui reflète

probablement le fait que, même à ce niveau de détail, les femmes ont tendance à être séparées dans des postes moins bien rémunérés au sein d'un même quintile.

Tableau 1: Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (%), par quintiles salariaux, États membres de l'UE, 2018

	Faible rémunération	Rémunération faible-moyenne	Rémunération moyenne	Rémunération moyenne-élevée	Rémunération élevée
UE	**7**	**7**	**5**	**10**	**18**
Belgique	4	5	4	3	3
Bulgarie	-2	6	6	7	21
Croatie	17	11	4	7	13
Chypre	3	6	3	5	21
Tchéquie	9	8	14	10	22
Danemark	5	2	6	7	15
Estonie	8	13	13	13	17
Finlande	2	8	5	8	11
France	8	7	2	10	22
Allemagne	8	10	5	13	22
Grèce	1	11	8	12	19
Hongrie	7	5	5	3	21
Italie	8	10	8	15	23
Lettonie	10	15	10	16	16
Lituanie	5	5	10	5	18
Luxembourg	7	6	-2	6	15
Malte	10	8	10	11	16
Pays-Bas	8	10	4	11	19
Pologne	10	5	8	13	20
Portugal	6	12	9	10	16
Roumanie	4	8	13	3	11
Slovaquie	10	13	15	11	24
Slovénie	12	5	3	8	11
Espagne	11	6	9	12	13
Suède	2	3	3	5	16

Remarque: *La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018)*

La conclusion la plus frappante est que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est beaucoup plus important dans les emplois bien rémunérés des deux premiers quintiles de salaire: 18 % pour le quintile le plus rémunéré et 10 % pour le quintile le plus élevé suivant. Cela se produit au niveau cumulé de l'UE et dans presque tous les États membres. Ainsi, non seulement les femmes sont moins susceptibles de travailler dans des emplois bien rémunérés, mais même lorsqu'elles occupent ces emplois bien rémunérés, elles sont touchées de manière disproportionnée par les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

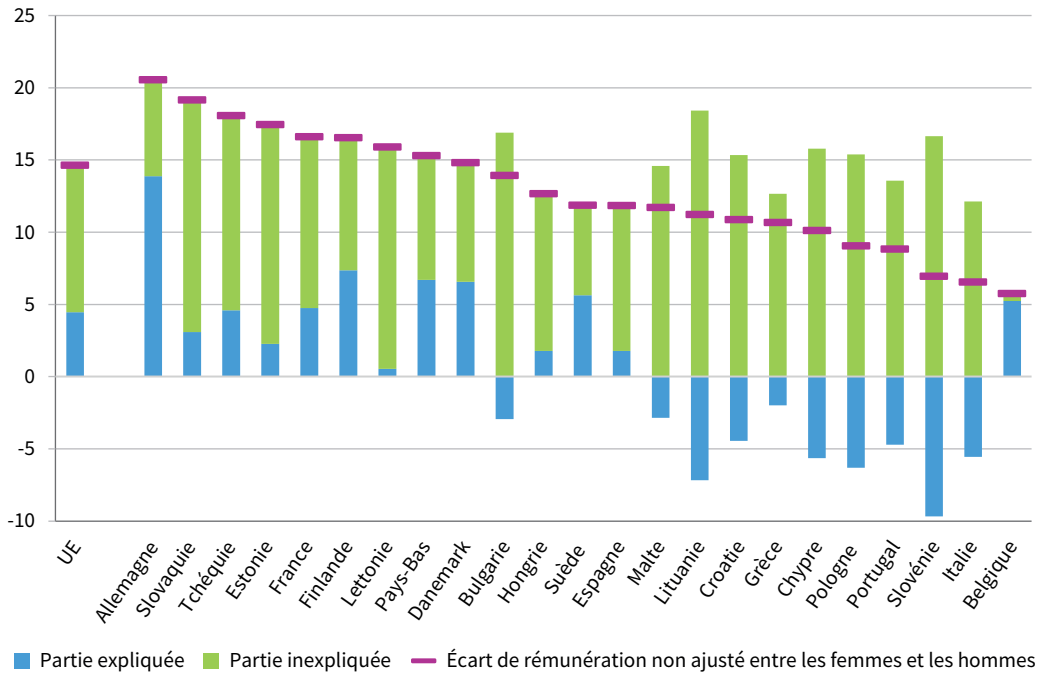
Décrypter l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Une vaste littérature examine les facteurs qui contribuent à l'existence de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (pour un examen, voir le rapport 2021 de l'Observatoire européen de l'emploi). Parmi les raisons fréquemment identifiées figure la ségrégation sectorielle horizontale déjà observée, à savoir la surreprésentation des femmes dans les secteurs à rémunération relativement faible. Une autre raison réside dans le plafond de verre, qui limite l'accès des femmes aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles, où se trouvent les postes les mieux rémunérés. Les femmes travaillent moins d'heures, souvent en raison de responsabilités familiales non rémunérées (EIGE, 2019). Elles peuvent se heurter à la «pénalité salariale à temps partiel» sur leur salaire, qui résulte non seulement de la réduction de leur temps de travail, mais aussi du fait que les travailleurs à temps partiel ont généralement un taux horaire moindre par rapport aux personnes travaillant à temps plein. Elles sont également confrontées à diverses formes de discrimination, qui se produisent lorsque les femmes gagnent moins que les hommes pour un même travail.

Cette section utilise une analyse de décomposition pour déterminer l'effet individuel des différentes caractéristiques personnelles et liées à l'emploi sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, tout en contrôlant l'effet d'autres facteurs. Les facteurs retenus sont le niveau d'instruction, l'âge, la durée du travail, le temps de travail (à temps plein ou à temps partiel), le type de contrat, la taille de l'établissement, la propriété (publique ou privée), la négociation collective des salaires, le secteur et la profession. Contrairement à l'analyse précédente, qui examinait les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon les différentes catégories de salariés, cette analyse tient compte de la population des salariés dans son ensemble.

L'analyse montre que les facteurs sélectionnés n'expliquent qu'une partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (figure 10). Ces facteurs expliquent, pour un tiers environ (30,3 %, soit 4,5 points de

Figure 10: Ventilation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en partie expliquées et inexpliquées (%), UE et États membres, 2018



Remarques: *La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande). L'ampleur de l'effet d'estimation est très importante au Luxembourg et en Roumanie, de sorte que ces résultats ne sont pas affichés mais sont disponibles sur demande.*
Source: *ESS (2018)*

pourcentage), l'écart de rémunération de 14,6 % entre les femmes et les hommes dans l'UE en 2018 (taux calculé à l'aide des données SES). Toutefois, les deux tiers restants (69,7 % soit 10,1 points de pourcentage de l'écart de rémunération), n'ont aucune explication. Il est frappant de constater que la majeure partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne peut être expliquée par référence à des facteurs explicatifs communs tels que les différences en matière d'éducation, de durée d'emploi et d'horaire de travail. Cette conclusion est toutefois cohérente avec des analyses antérieures utilisant une vague antérieure de données SES (par exemple Boll et Lagemann, 2018) ou d'autres ensembles de données (EIGE, 2021).

En outre, la partie de l'écart expliquée est positive dans près de la moitié des États membres et négative dans l'autre moitié. Dans une analyse de décomposition telle que celle-ci, une partie expliquée positive signifie que, si l'on considère l'ensemble des variables, les salariées féminines présentent des caractéristiques moyennes (mesurées par ces variables) davantage liées à des salaires plus bas — par exemple, travaillant principalement dans des secteurs à faible rémunération ou plus susceptibles de travailler à temps partiel — ce qui explique, du moins en partie, pourquoi les salariées féminines gagnent moins que leurs homologues masculins. Une partie expliquée négative implique le contraire: les femmes salariées présentent des caractéristiques moyennes davantage liées à des salaires plus élevés. Étant donné qu'il existe un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui favorise les hommes dans tous les États membres, l'existence d'une partie expliquée négative implique que, dans certains pays, l'écart de rémunération serait encore plus important lorsque l'on effectue une comparaison directe entre les femmes et les hommes, sur la base de leurs caractéristiques personnelles et professionnelles observées.

La partie expliquée est principalement positive dans les pays qui étaient États membres avant 2004: la partie positive expliquée représente près d'un tiers de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en France, près de la moitié aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves, et plus de la moitié en Allemagne et en Belgique. Toutefois, 12 États membres (principalement des pays ayant adhéré à l'UE après 2004, ainsi que la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal) présentent une partie expliquée négative. Dans ces pays, où les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tendent à être inférieurs à la moyenne de l'UE, les femmes devraient être plus rémunérées que les hommes en fonction de leur travail et de leurs caractéristiques personnelles.

La contribution individuelle de chaque facteur à la partie expliquée de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est présentée pour l'ensemble de l'UE et six des États membres les plus peuplés dans la figure 11. La somme de la contribution de chaque variable (positive ou négative) est égale à la part globale expliquée (par exemple, 30,3 % pour l'UE).

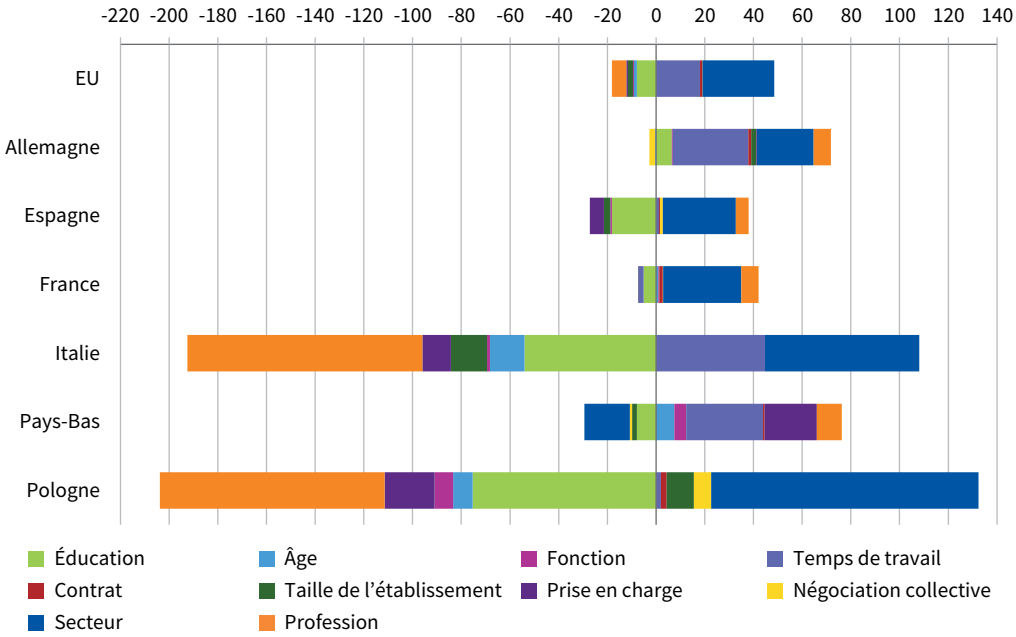
Les principaux points à noter sont les suivants.

- Les principaux facteurs qui contribuent positivement à expliquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE sont le **secteur** et le **temps de travail**. Cela signifie qu'en contrôlant d'autres facteurs, les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs moins rémunérés et de travailler à temps partiel, tous deux associés à des salaires plus bas. Ces résultats sont cohérents d'un État membre à l'autre, dans la mesure où ces deux facteurs contribuent positivement à expliquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la plupart d'entre eux.

  De manière significative, le fait d'avoir des **responsabilités hiérarchiques** est le troisième facteur le plus important pour expliquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE lorsque seuls les États membres où cette variable est disponible sont pris en considération, parmi lesquels la France, l'Italie et l'Espagne (ce qui n'apparaît pas dans la figure 11, la variable n'étant pas disponible dans deux tiers des États membres). Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes avec des responsabilités hiérarchiques associées à des niveaux de rémunération plus élevés.

  Les femmes sont également plus susceptibles d'avoir un contrat temporaire et moins susceptibles de travailler dans des entreprises couvertes par des conventions collectives de rémunération. Ces deux facteurs sont associés à une baisse des salaires, même si la contribution positive de ces facteurs à l'explication des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est faible.

Figure 11: Ventilation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en facteurs contribuant à la partie expliquée (%), UE et six États membres, 2018



Remarques: *Les résultats décrivent la contribution de chaque variable à la partie globalement expliquée de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, de sorte que la somme des différentes composantes de la partie expliquée (positive ou négative) correspond à la partie globalement expliquée (par exemple, 30,3 % pour l'UE dans son ensemble, 69 % pour l'Allemagne ou -71 % pour la Pologne). La valeur cumulée de l'UE concerne 25 États membres (pas de données pour l'Autriche et l'Irlande).*
Source: *ESS (2018)*

- D'autre part, le **niveau d'instruction** et la **profession** apparaissent comme les deux principaux facteurs qui contribuent négativement à expliquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de l'UE. Cela signifie que les travailleuses ont des caractéristiques associées à des salaires plus élevés, c'est-à-dire qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un niveau d'instruction plus élevé et de travailler dans des professions mieux rémunérées. Les résultats au niveau international vont dans le même sens en ce qui concerne le niveau d'instruction (à l'exception de l'Allemagne), en particulier dans les États membres d'Europe centrale et orientale, où des niveaux de qualification beaucoup plus élevés chez les femmes empêchent l'apparition de différences de rémunération encore plus importantes entre les femmes et les hommes (ainsi que l'illustrent la Pologne et l'Italie, en particulier, à la figure 11). Néanmoins, les résultats entre pays sont plus mitigés en ce qui concerne l'emploi, les femmes étant plus susceptibles de travailler dans des professions hautement rémunérées en Pologne et en Italie, mais plus susceptibles d'exercer des professions moins rémunérées dans les quatre autres États membres.[2]

2 La profession apparaît comme une variable significative dans l'analyse, mais avec des résultats mitigés selon les pays, ayant une contribution positive ou négative selon les cas. Il convient d'être prudent dans l'interprétation de ces résultats en raison des limites des données: les catégories CITP au niveau à deux chiffres ne rendent pas pleinement compte de l'hétérogénéité entre les femmes et les hommes dans le tri professionnel et ne contrôlent pas de manière adéquate la hiérarchie verticale. Il existe une forte corrélation entre la profession et le secteur, de sorte qu'une partie de l'effet de la ségrégation professionnelle pourrait être attribuée aux différences sectorielles, qui ont un effet positif en expliquant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Boll et Lagemann, 2018).

Les femmes salariées sont également plus susceptibles de travailler dans de grandes entreprises et dans des entreprises publiques, souvent associées à des revenus plus élevés. Cela permettrait également d'éviter l'apparition d'écarts de rémunération encore plus importants entre les femmes et les hommes, même si la contribution négative de ces facteurs est plus modeste.[3]

- Il n'en demeure pas moins que la plupart des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent inexpliqués pour l'UE dans son ensemble et dans presque tous les États membres. Comment cela devrait-il être interprété? Traditionnellement, la part **inexpliquée** de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans de telles décompositions a été considérée comme une approximation de la discrimination à l'égard des femmes. Et la discrimination est susceptible d'être l'un des principaux facteurs qui y contribuent, même si elle est difficile, voire impossible, à démontrer à l'aide des données d'enquête sur les salaires disponibles. S'appuyant sur des données d'enquêtes sociales riches et multivagues, une étude récente de Roscigno (2019) montre que les femmes sont trois fois plus susceptibles que leurs homologues masculins de subir une discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. Cette discrimination peut revêtir plusieurs formes, y compris des pratiques de promotion et de rétrogradation abusives, par exemple, qui sont pertinentes en termes de différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

  Mais il existe d'autres facteurs non observables qui contribuent également à l'écart, tels que la durée cumulée de l'expérience professionnelle. Cela pourrait s'ajouter aux futures vagues SES et permettrait de mesurer la probabilité plus grande que les carrières des femmes qui travaillent soient perturbées principalement à la suite de congés de prise en charge ou de retrait du marché du travail. D'autres facteurs contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ont fait l'objet de recherches très récentes, mais dépassent largement le champ d'application des enquêtes sur les salaires. Il s'agit notamment des différences d'attitudes et de comportements entre les femmes et les hommes, par exemple en ce qui concerne la valeur attachée à l'argent par rapport à d'autres marqueurs de prestige professionnel, d'attitudes de négociation salariale, d'aptitudes personnelles ou de capacités de négociation (Blau et Kahn, 2017; Dittrich et al, 2014; Neumark, 2018).

3 Les résultats relatifs à la taille des entreprises doivent être interprétés avec prudence, dans la mesure où les femmes représentent une plus grande part de la main-d'œuvre des plus petites entreprises (moins de 10 salariés), qui ne sont pas couvertes dans de nombreux États membres de l'UE dans les données SES.

Orientations politiques

- La présente note d'orientation a montré que la surreprésentation des femmes dans les secteurs à faible rémunération et dans les emplois à temps partiel figure parmi les principaux facteurs expliquant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- En ce qui concerne la dimension sectorielle, les mesures adoptées pour lutter contre la ségrégation entre les femmes et les hommes, telles que la promotion de la participation des femmes dans des domaines à prédominance masculine plus rémunérés (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques et TIC) et l'intégration d'un plus grand nombre d'hommes dans des domaines dominés par les femmes (comme le secteur des soins), doivent se concentrer à la fois sur le marché du travail (par exemple, en améliorant les perspectives de rémunération et de carrière dans les emplois liés aux soins) et sur le système éducatif (par exemple, en fournissant des conseils professionnels sensibles au genre). À cet égard, la stratégie 2020-2025 en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes souligne l'importance de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) pour les femmes et les hommes dans la lutte contre les stéréotypes sexistes et la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les professions traditionnellement dominées par les hommes ou les femmes. La recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 sur l'EFP fait écho à cette position et la considère comme un moyen de promouvoir l'égalité des chances. Une coopération efficace avec les entreprises et les partenaires sociaux dans ce domaine est indispensable.
- En ce qui concerne le temps de travail, il convient de supprimer les obstacles à l'emploi à temps plein pour tous les travailleurs qui souhaitent travailler plus d'heures, afin que les femmes puissent échapper à la pénalité salariale à temps partiel. Les responsabilités familiales et de soins sont la principale raison pour laquelle les femmes travaillent à temps partiel plutôt qu'à temps plein. Dans ce contexte, la disponibilité et le caractère abordable des services de garde d'enfants ou d'adultes malades, handicapés ou âgés jouent un rôle important. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs en rééquilibrant la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes constitue une autre forme d'attaque contre les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, qui permet aux femmes de bénéficier des mêmes opportunités professionnelles que leurs homologues masculins.

- L'adoption et la mise en œuvre de la proposition de directive de l'UE sur des salaires minimums adéquats devraient avoir une incidence sur la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cette politique vise à améliorer les planchers salariaux pour les salariés, à la fois en promouvant des salaires minimums légaux plus élevés et en augmentant la couverture des salaires convenus collectivement. Les mesures de ce type sont particulièrement bénéfiques pour les travailleuses, qui sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être rémunérées à des taux proches du salaire minimum.
- Les résultats présentés ici montrent que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus important dans les emplois bien rémunérés, en partie parce que les femmes salariées bien payées sont moins susceptibles d'occuper des postes de supervision, qui sont associés à des salaires plus élevés. Le démantèlement des plafonds de verre qui entravent la progression des femmes au sein des organisations aura tendance à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. D'autres mesures consistent à favoriser une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail dans les secteurs où la culture professionnelle se caractérise par de longues heures, comme les services financiers et les services juridiques. Les cultures de longue durée de travail ont eu tendance à imposer des majorités numériques masculines à la vitesse supérieure, ainsi que des primes à la rémunération des hommes dans certains emplois bien rémunérés.
- La proposition de directive visant à renforcer l'application du principe «à travail égal, salaire égal» pourrait contribuer de manière substantielle à la réduction des écarts de rémunération grâce à des mesures contraignantes de transparence des salaires et à des mécanismes d'application. La série de mesures proposées par cette législation est susceptible de remédier aux écarts de rémunération opaques dans les emplois bien rémunérés, en particulier lorsque l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est le plus important et que les améliorations fondées sur les politiques sont potentiellement plus importantes.
- La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions spécifiquement liées au genre, certaines transitoires et d'autres qui pourraient perdurer. La baisse de l'emploi a été la plus marquée chez les femmes faiblement rémunérées. Toutes choses égales par ailleurs, cela aura pour effet à court terme d'augmenter le salaire moyen des femmes et de réduire ainsi l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'agit toutefois d'un effet de composition: les travailleurs les moins bien rémunérés étaient plus susceptibles de perdre leur emploi pendant la pandémie, ce qui a fait augmenter les salaires moyens au sein de la population active. On peut s'attendre à ce qu'il soit transitoire; la tendance structurelle de ces dernières décennies a été que le taux d'emploi des femmes augmente plus rapidement que celui des hommes.
- Un impact probablement moins transitoire de la pandémie a été l'adoption généralisée du travail à distance. Les femmes ont été plus nombreuses à travailler à domicile pendant la crise, et elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois adaptés au télétravail. L'extension du télétravail peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour de nombreux travailleurs, mais pour les femmes actives, cela peut se faire au détriment de la visibilité sur le lieu de travail, et se traduire par une réduction des possibilités d'accès à la formation et aux promotions, et finalement par une progression de carrière — et de salaire — plus lente. Elle peut également aggraver la répartition inégale des tâches de soins au sein du ménage.

Ressources

Toutes les publications d'Eurofound sont disponibles à l'adresse suivante: www.eurofound.europa.eu

Page spéciale d'Eurofound sur l'égalité entre les femmes et les hommes:
https://www.eurofound.europa.eu/fr/topic/gender-equality

Page spéciale d'Eurofound sur la rémunération et les revenus:
https://www.eurofound.europa.eu/fr/topic/pay-and-income

Page spéciale d'Eurofound sur le salaire minimum:
https://www.eurofound.europa.eu/fr/topic/minimum-wage

Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2007), 'The gender pay gap: Have women gone as far as they can?' *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 1, pp. 7–23.

Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2017), 'The gender wage gap: Extent, trends, and explanations', *Journal of Economic Literature*, Vol. 55, No. 3, pp. 789–865.

Boll, C. and Lagemann, A. (2018), *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Dittrich, M., Knabe, A. and Leipold, K. (2014), 'Gender differences in experimental wage negotiations', *Economic Inquiry*, Vol. 52, No. 2, pp. 862–873.

EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes) (2018), *Study and work in the EU: Set apart by gender – Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

EIGE (2019), *Tackling the gender pay gap: Not without a better work-life balance*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

EIGE (2021), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2021), 'Gender pay transparency: Advancing the cause through a truly European proposal', blog post, 18 juin, disponible à l'adresse suivante: http:eurofound.link/ef21081.

Eurofound et Centre commun de recherche de la Commission européenne (2021), *Observatoire européen de l'emploi: Gender gaps and employment structure*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, disponible à l'adresse suivante: http://eurofound.link/ef21009.

Gornick, J. C. and Jacobs, J. A. (1998), 'Gender, the welfare state, and public employment: A comparative study of seven industrialized countries', *American Sociological Review*, Vol. 63, No. 5, pp. 688–710.

Leythienne, D. and Ronkoswski, P. (2018), *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Neumark, D. (2018), 'Experimental research on labour market discrimination', *American Economic Association*, Vol. 56, No. 3, pp. 799–866.

Roscingo, V. J. (2019), 'Discrimination, sexual harassment, and the impact of workplace power', *Socius*, Vol. 5, pp. 1–21.

Roth, L. M. (2006), *Selling women short: Gender and money on Wall Street*, Princeton University Press, Princeton, NJ.

Codes pays

AT	Autriche	**ES**	Espagne	**LV**	Lettonie
BE	Belgique	**FI**	Finlande	**MT**	Malte
BG	Bulgarie	**FR**	France	**NL**	Pays-Bas
CY	Chypre	**HR**	Croatie	**PL**	Pologne
CZ	Tchéquie	**HU**	Hongrie	**PT**	Portugal
DE	Allemagne	**IE**	Irlande	**RO**	Roumanie
DK	Danemark	**IT**	Italie	**SE**	Suède
EE	Estonie	**LT**	Lituanie	**SI**	Slovénie
EL	Grèce	**LU**	Luxembourg	**SK**	Slovaquie

Comment prendre contact avec l'union européenne?

En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante: https://europa.eu/european-union/contact_fr

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne.
Vous pouvez prendre contact avec ce service:

– par téléphone:

- via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
- au numéro de standard suivant: +32 22999696;

– par courrier électronique via la page https://europa.eu/european-union/contact_fr

Comment trouver des informations sur l'union européenne?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse https://europa.eu/european-union/index_fr

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse https://op.europa.eu/fr/publications. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: http://eur-lex.europa.eu

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (http://data.europa.eu/euodp/fr) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.

TJ-AR-21-006-FR-N

Malgré la participation croissante des femmes au marché du travail et la proportion plus élevée de femmes que d'hommes engagées dans des emplois bien rémunérés ces dernières années, il existe un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les États membres de l'UE. Il a été démontré que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes étaient influencés de manière significative par le secteur économique dans lequel les personnes travaillent et la profession qu'elles occupent. La présente note d'orientation examine ces dimensions. Elle détermine également dans quelle mesure ces facteurs et d'autres contribuent aux disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Il ressort de l'analyse que, parmi les facteurs observables examinés, la plus grande probabilité que les femmes travaillent dans des secteurs moins rémunérés et travaillent à temps partiel sont les principales causes de l'écart de rémunération hommes-femmes. Néanmoins, environ deux tiers de l'écart dans l'UE restent inexpliqués par des facteurs individuels et liés à l'emploi généralement analysés, ce qui donne à penser que d'autres facteurs non pris en compte par les données d'enquête sur les salaires en représentent le reste.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), instituée en 1975, est une agence tripartite de l'Union européenne. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées à l'emploi et au travail, en application du règlement (UE) 2019/127.

Office des publications de l'Union européenne

EF/21/039/FR

ISBN 978-92-897-2233-9
ISSN 2599-8188
doi:10.2806/763227