



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL



LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 1^{ER} TRIMESTRE 2018

LES 5 FAITS SAILLANTS

**LES
RDV
DE
GRENELLE**



Travail et emploi : situation et perspective

#RDVGrenelle

Au 1^{er} trimestre 2018, l'activité économique en France décélère nettement : la croissance du PIB en volume est de +0,2 % par rapport au trimestre précédent, contre +0,7 % fin 2017. Le ralentissement de l'activité ce trimestre est généralisé à l'Europe. Malgré ce contexte, l'emploi salarié continue de progresser en France (+48 800 postes), le secteur tertiaire marchand en étant toujours le principal contributeur. L'emploi dans la construction ne progresse que légèrement, tandis que l'emploi industriel se stabilise. Ce trimestre est également marqué par un contrecoup sur le front du chômage qui repart à la hausse à 9,2 % en France, après une baisse historique de 0,7 point au 4^e trimestre 2017. Sur un an, le taux de chômage recule de 0,4 point. Enfin, les salaires réels pâtissent du regain d'inflation et n'augmentent que légèrement (+0,2 % sur un an), malgré le redressement de la productivité du travail (+0,8 % en glissement annuel).

1 L'emploi salarié reste relativement dynamique malgré le ralentissement de l'activité au 1^{er} trimestre 2018

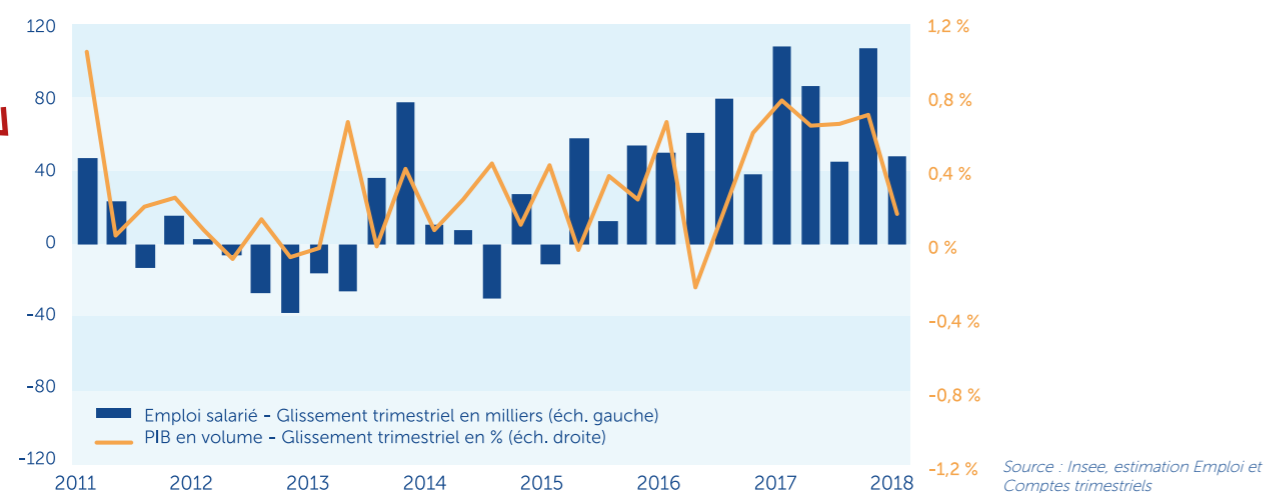
Début 2018, l'activité économique en France ralentit nettement : au 1^{er} trimestre, la croissance du produit intérieur brut (PIB) en volume s'établit à +0,2 %, après une progression de 0,7 % au 4^e trimestre 2017. Sur un an, l'activité progresse de 2,2 % au 1^{er} trimestre, contre 2,8 % au trimestre précédent.

La décélération de la croissance au 1^{er} trimestre est en ligne avec le recul du climat des affaires depuis le mois de janvier 2018. Cet indicateur se maintient toutefois à un niveau élevé, bien au-dessus de sa moyenne de long terme. Le climat des affaires demeure également au-dessus de sa moyenne de longue période dans chaque

secteur et a arrêté de fléchir dans le bâtiment et l'industrie¹. Ces signaux ne présagent donc pas encore d'une dégradation pour les trimestres à venir même si l'indicateur de retournement conjoncturel² se situe toujours, en mai 2018, en zone d'incertitude.

Malgré ce contexte économique moins porteur, l'emploi salarié est resté relativement dynamique début 2018, en progression de 48 800 postes par rapport au trimestre précédent (soit +0,2 %). Les créations d'emplois salariés ralentissent toutefois sensiblement par rapport au 4^e trimestre 2017, où d'après les estimations révisées elles ont connu un pic exceptionnel (+107 300). Sur un an, l'emploi salarié a crû de 288 200 postes, soit +1,2 %.

Évolutions de l'emploi salarié et du PIB en volume



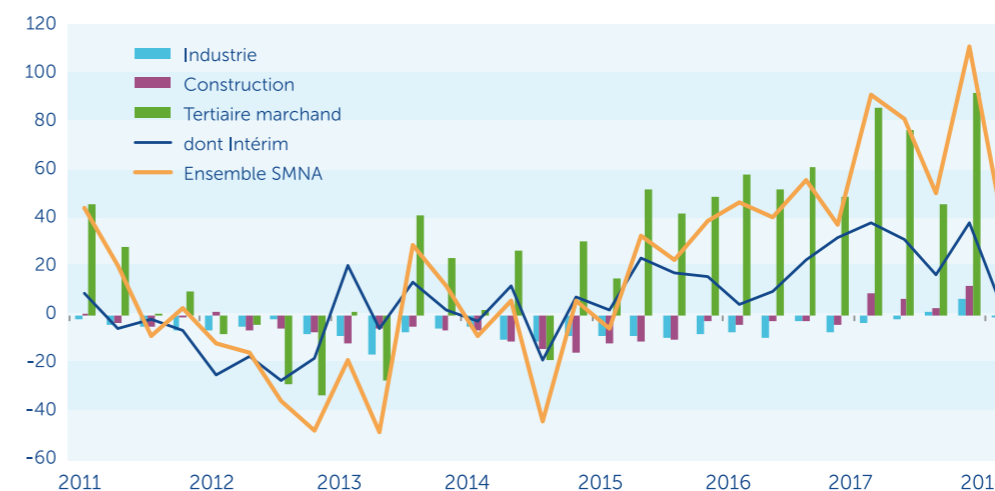
¹ Au mois de mai 2018, le climat des affaires est stable dans l'industrie (109,3) et le bâtiment (107,6). Néanmoins, il recule sensiblement dans le secteur des services (103,4, contre 106,6 au mois d'avril).

² L'indicateur de retournement conjoncturel, calculé chaque mois par l'Insee, permet de détecter le plus tôt possible le moment où la conjoncture se retourne.

Comme aux trimestres précédents, la hausse de l'emploi salarié dans les secteurs marchands non agricoles est portée par les services marchands hors intérim (+34 600 par rapport au trimestre précédent, soit +0,3 %). La construction décélère nettement ce trimestre (+3 600 emplois, soit +0,3 %), tandis que l'intérim ne crée

plus que 4 500 emplois (soit +0,5 %), après avoir créé en moyenne près de 30 000 emplois par trimestre depuis la mi-2016. Enfin, l'emploi industriel se stabilise, après avoir augmenté sur les deux derniers trimestres. L'emploi salarié public est quant à lui quasi stable ce trimestre (+1 100 postes), après avoir connu deux trimestres consécutifs de nette baisse.

Évolutions de l'emploi salarié des secteurs marchands non agricoles (SMNA) – glissements trimestriels en milliers



2 L'activité ralentit aussi en Europe

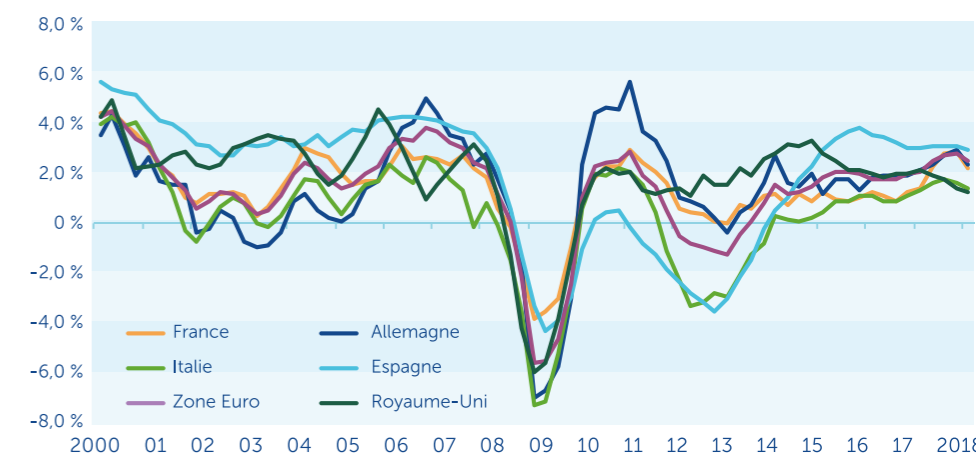
La décélération de l'activité au 1^{er} trimestre 2018 est généralisée en zone euro : au 1^{er} trimestre 2018, la croissance du PIB de la Zone euro est de +2,5 % en glissement annuel, contre +2,8 % au 4^e trimestre (soit un recul de 0,3 point). Le ralentissement est particulièrement marqué en Allemagne, avec un recul de 0,6 point du taux de croissance du PIB en glissement annuel (+2,3 % ce trimestre après +2,9 % au trimestre précédent) et en France (-0,6 point). L'Espagne et, dans une moindre mesure, l'Italie résistent mieux, avec une progression quasiment stable de l'activité (respectivement +2,9 % et +1,4 % en glissement annuel, soit -0,2 et -0,1 point par rapport au 4^e trimestre). Hors de la zone euro, le ralentissement est

également perceptible au Royaume-Uni qui enregistre un recul de 0,2 point du taux de croissance du PIB à +1,2 % en glissement annuel, poursuivant ainsi le ralentissement à l'œuvre depuis le début 2017.

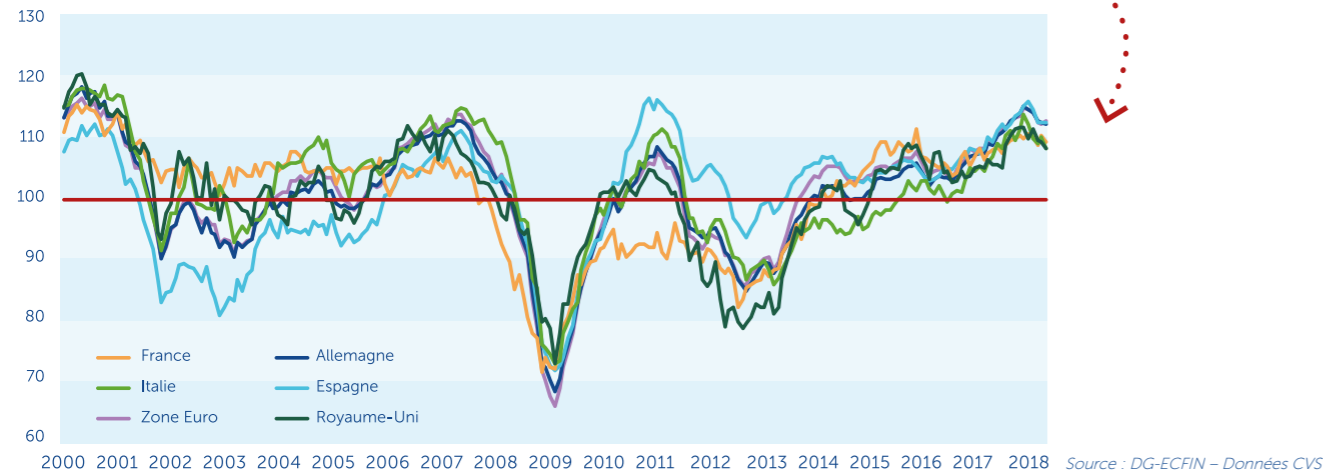
Les principales économies de la zone euro enregistrent parallèlement une dégradation du climat économique depuis le début d'année 2018, confirmant le moindre dynamisme de l'activité au 1^{er} trimestre. Comme dans le cas français, les différents indicateurs demeurent toutefois à un niveau élevé, suggérant que ce ralentissement pourrait n'être que temporaire. L'indicateur du climat économique est d'ailleurs resté stable au mois d'avril dans la zone euro.

Taux de croissance du PIB en volume – glissements annuels en %

Source : OCDE – Données CVS



Enquête de conjoncture : Indice du climat économique en Europe



Les raisons de ce ralentissement début 2018 sont diverses : normalisation du rythme de croissance et des indicateurs d'activité après une période de vive accélération en 2017, impact de certains facteurs ponctuels (météo défavorable et grèves³ notamment) mais aussi de facteurs plus durables comme le ralentissement du commerce extérieur⁴. Des contraintes sur l'offre de travail émergent également dans la plupart des pays européens, en particulier dans la

construction : les enquêtes de conjoncture réalisées auprès des entreprises européennes indiquent en effet une progression continue du sentiment de pénurie de main-d'œuvre. L'insuffisance de demande reste cependant la première raison invoquée par les entreprises pour expliquer la limitation de la production, excepté en Allemagne où les contraintes d'offre constituent désormais, selon les entreprises, le facteur prépondérant pesant sur leur activité⁵.

3 Le secteur de la construction : un emploi en progression mais des tensions qui se renforcent

Début 2018, le secteur de la construction enregistre en France son cinquième trimestre consécutif de hausse de l'emploi salarié. Y compris Intérim, l'emploi dans la construction est encore plus dynamique avec une progression de près de 40 000 postes entre le 1^{er} trimestre 2017 et le 1^{er} trimestre 2018. Par sous-secteurs, l'emploi salarié dans la construction est principalement porté les travaux de construction spécialisés (+19 300 postes sur un an). Début 2018, ce segment représentait plus des trois quarts de l'emploi salarié hors intérim dans la construction (77 %), suivi de loin par le génie civil (12 %) et la construction de bâtiments (11 %). Il inclut notamment toutes les activités du second-œuvre (menuiserie, peinture, plâtrerie...), secteur plus intensif en main-d'œuvre que le gros œuvre, et dont l'emploi a vu son poids au sein de la construction croître de façon importante depuis les années 1980⁶.

En matière de créations d'entreprises (hors micro-entrepreneurs), 13 000 ont vu le jour dans le secteur de la construction au 1^{er} trimestre 2018 (soit 11 % de plus que ce qui avait été enregistré au 1^{er} trimestre de l'année précédente), un rythme de progression équivalent à celui dans l'ensemble de l'économie.

Enfin, les défaillances d'entreprises continuent à reculer en rythme annuel, avec une baisse de 6,2 % des unités en faillite entre les 4^e trimestres 2016 et 2017⁷, soit un rythme plus marqué que dans l'ensemble de l'économie (-3,1 %).

³ Grèves en Allemagne dans le secteur de la métallurgie et en France dans le secteur des transports.

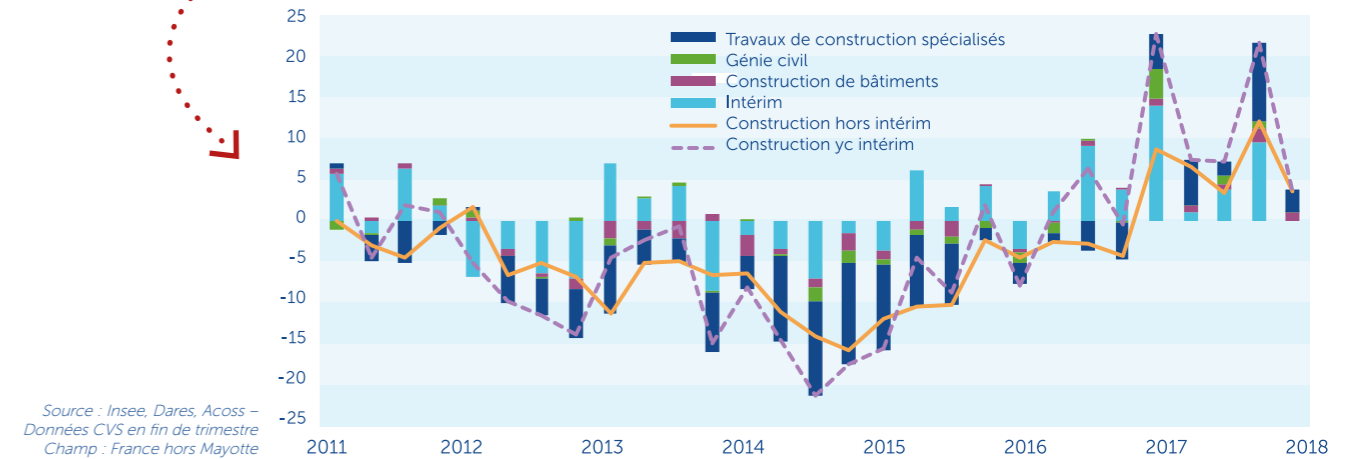
⁴ La montée des tensions commerciales (avec les États-Unis et la Chine notamment) et l'appréciation de l'euro-dollar en janvier et février, auxquelles s'ajoute la hausse récente du prix du baril de pétrole, ont pu contribuer au ralentissement des commandes étrangères, en particulier des commandes industrielles.

⁵ Voir le compte-rendu de la réunion des gouverneurs de la BCE des 25 et 26 avril 2018.

⁶ Schreiber et Vicard (2011), « La tertiarisation de l'économie française et le ralentissement de la productivité entre 1978 et 2008 », Insee, L'économie française, édition 2011.

⁷ Dernières données disponibles.

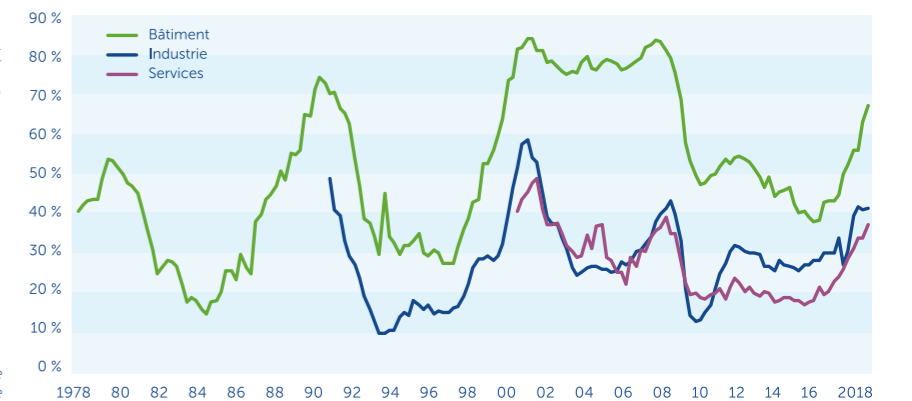
Emploi salarié dans la construction – glissements trimestriels en milliers



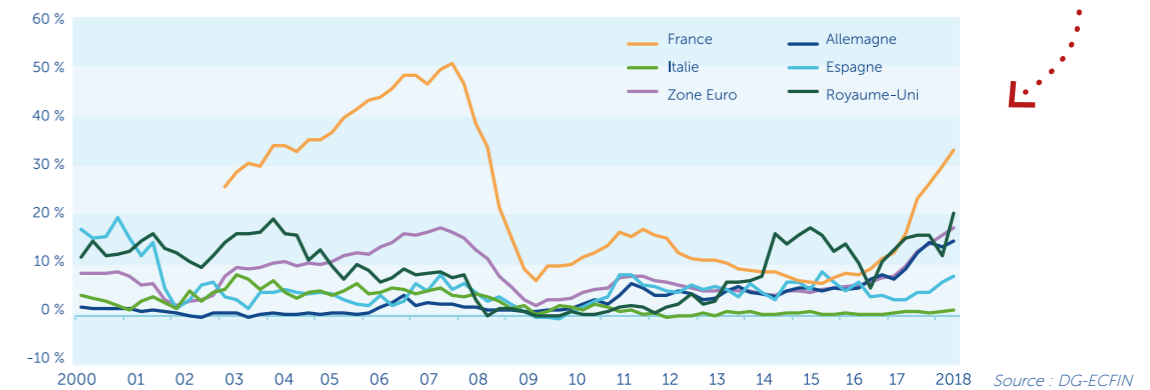
Compte tenu des délais de production, le recours aux contrats de moins d'un mois s'avère relativement limité dans la construction. Au 1^{er} trimestre 2018, les embauches de plus d'un mois représentent 88,4 % des embauches totales hors intérim⁸ dans le secteur (dont 50,7 % en CDI et 37,8 % en CDD de plus d'un mois), contre 75,8 % dans l'industrie et 28,4 % dans les services. En particulier, les embauches en CDI au 1^{er} trimestre restent dynamiques à +11,8 % en glissement annuel (après +16,0 % le trimestre précédent), comme dans les autres secteurs⁹. À l'inverse, les contrats de moins d'un mois continuent de reculer (-7,9 %, après -4,5 %).

Malgré la bonne dynamique enclenchée, le secteur semble maintenant faire face à des goulots d'étranglement du côté de l'offre. La part des entreprises de bâtiment rencontrant des difficultés de recrutement est en effet particulièrement élevée dans ce secteur (67,5 % en avril, contre 41,5 % dans l'industrie et 37,3 % dans les services). Cette situation se révèle un peu plus préoccupante en France que chez nos voisins : la proportion des entreprises du BTP déclarant leur production limitée par le manque de main-d'œuvre y est significativement plus élevée (33,4 % au mois d'avril) qu'en zone euro (17,8 %).

Enquête de conjoncture : Part des entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement – en %



Enquête de conjoncture dans la construction : Part des entreprises déclarant une production limitée par une pénurie de main-d'œuvre - en %



⁸ Au 4^e trimestre 2017, l'intérim représente 74,4 % des embauches totales dans la construction, contre 88,6 % dans l'industrie et 30,3 % dans les services.

La durée moyenne des missions d'intérim dans la construction est de 3 semaines, soit une durée un peu plus longue que dans les autres secteurs.

⁹ La progression des embauches en CDI a été de +16,0 % dans l'industrie et +14,3 % dans le tertiaire.

4 Le taux de chômage rebondit au 1^{er} trimestre mais recule de 0,4 point sur un an

Au 1^{er} trimestre 2018, le taux de chômage au sens du BIT repart la hausse : il augmente de 0,2 point en France par rapport au trimestre précédent (soit +83 000 chômeurs), après avoir diminué de 0,7 point au trimestre précédent, pour se situer à 9,2 % de la population active (soit 2,7 millions de chômeurs). Cette augmentation concerne toutes les tranches d'âge ce trimestre, et plus particulièrement la tranche intermédiaire des 25-49 ans (+0,3 point).

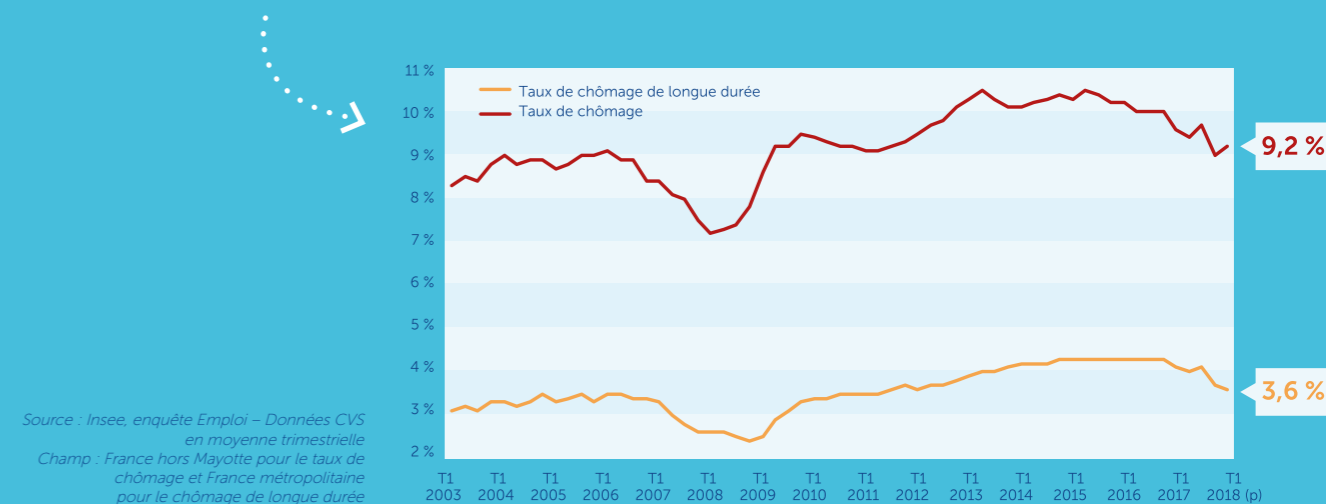
La hausse du chômage en début d'année n'efface pas la tendance à la baisse à l'œuvre depuis un an, le repli enregistré au 4^e trimestre 2017 ayant été d'une ampleur inégalée. Entre le 1^{er} trimestre 2017 et le 1^{er} trimestre 2018, le taux de chômage BIT a ainsi reculé de 0,4 point. Sur cette période, c'est pour les jeunes de 15 à 24 ans (-1,0 point) que la baisse est la plus prononcée. Depuis son point haut enregistré au 2^e trimestre 2015 (10,5 % de la population active), le taux de chômage a reculé de 1,3 point, soit une baisse moyenne de 0,1 point par trimestre.

Le taux de chômage de longue durée, qui concerne les personnes au chômage depuis plus d'un an, poursuit sa décline progressive au 1^{er} trimestre 2018, avec un léger recul de 0,1 point par rapport au 4^e trimestre 2017 pour atteindre 3,6 % en France métropolitaine. Sur un an, le taux de chômage de longue durée baisse de 0,5 point.

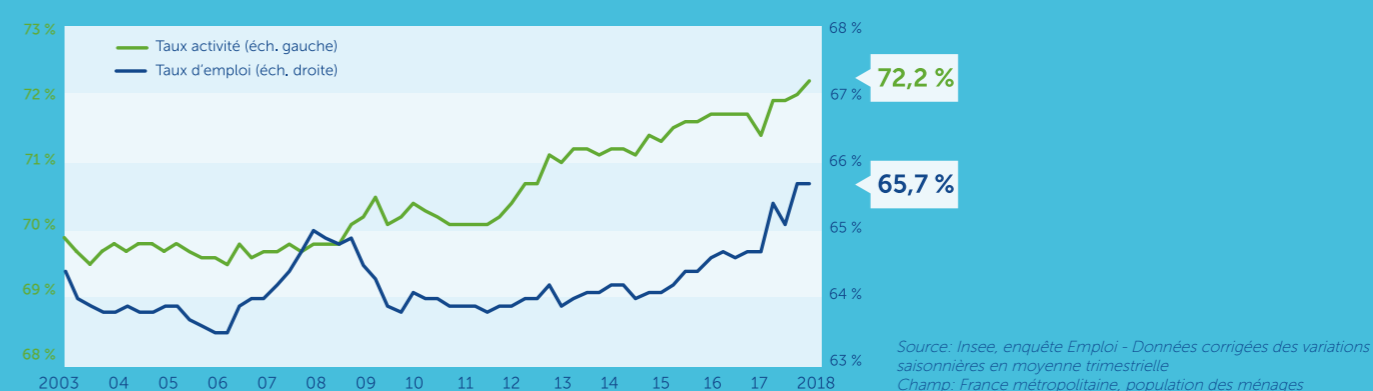
Malgré ce rebond du chômage, le taux d'emploi des 15-64 ans est resté stable sur le trimestre, à 65,7 % de la population en France métropolitaine, soit son niveau le plus élevé depuis le début des années 1980. Sur un an, il augmente de 1,0 point.

Au final, le taux d'activité est en hausse de 0,2 point au 1^{er} trimestre 2018 par rapport au trimestre précédent, pour se situer à 72,2 % de la population des 15-64 ans en France métropolitaine. Il atteint ainsi son plus haut niveau depuis que la série existe (1975).

Taux de chômage au sens du BIT – en %



Taux d'activité et taux d'emploi au sens du BIT – en %



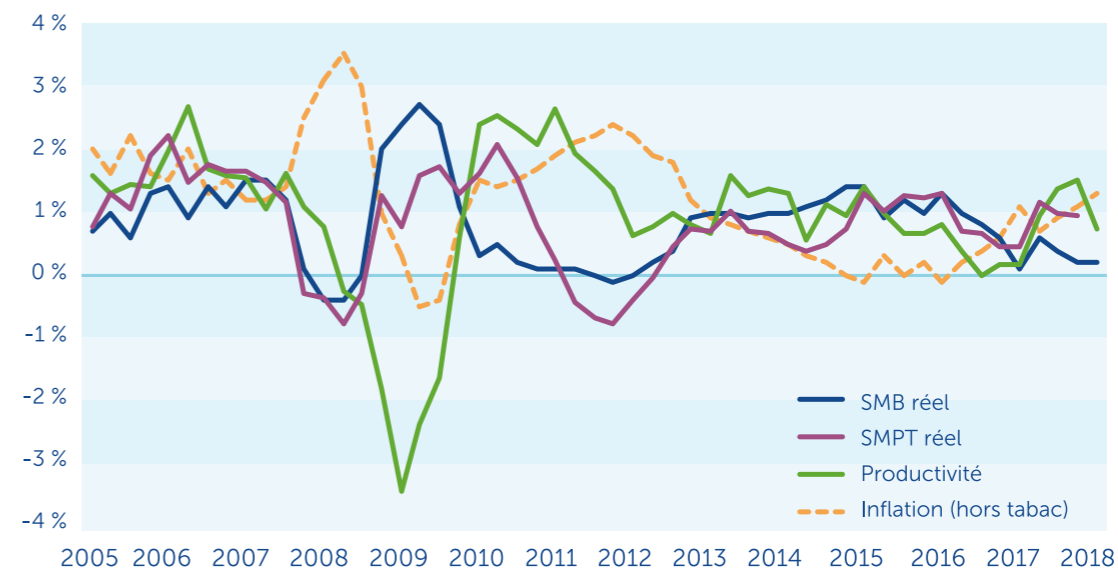
5 Les salaires stagnent et la productivité du travail ralentit

Compte tenu du net ralentissement de l'activité, les gains de productivité se replient au 1^{er} trimestre 2018 : la productivité par tête progresse ainsi de 0,8 % en glissement annuel, contre +1,5 % au 4^e trimestre 2017. Les gains de productivité redescendent donc un peu en-dessous de leur niveau tendanciel d'après crise (légèrement inférieur à +1,0 %).

Dans le même temps, les salaires réels dans les entreprises de plus de 10 salariés stagnent. Le salaire mensuel de base (SMB) nominal accélère certes au 1^{er} trimestre à +1,5 % par rapport au même trimestre de l'année précédente, contre +1,3 % au trimestre précédent¹⁰. Mais la hausse de l'inflation¹¹ au cours du 1^{er} trimestre (+1,3 % en glissement annuel, après +1,1 % au 4^e trimestre) conduit à une quasi-stagnation du SMB réel, à +0,2 %, soit le même rythme qu'au trimestre précédent. Les salaires réels continuent donc à évoluer moins vite que la productivité, comme c'est le cas depuis début 2017.

Toutefois, le salaire moyen par tête qui intègre les primes, les heures supplémentaires et qui tient compte de la structure de l'emploi, ressort plus dynamique que le SMB avec une progression de 1,0 % en termes réels au 4^e trimestre 2017.¹²

Évolutions du salaire mensuel de base (SMB), du salaire moyen par tête (SMPT) et de la productivité par tête (en volume) – glissements annuels en %



¹⁰ Par secteur, le SMB nominal augmente plus rapidement dans la construction au 1^{er} trimestre 2018 (+0,9 %) que dans les autres secteurs (+0,7 % dans l'industrie et +0,6 % dans le tertiaire).

¹¹ Inflation hors tabac.

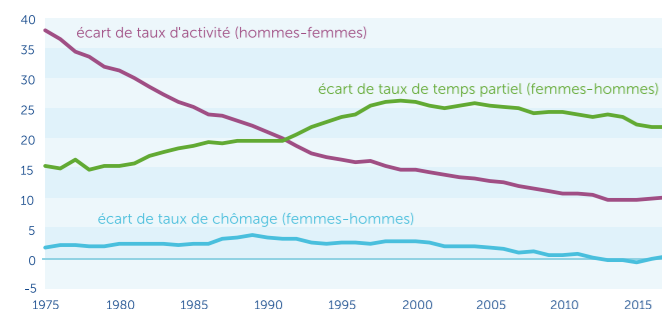
¹² Dernières données disponibles.

Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes

1. Les femmes restent moins présentes que les hommes sur le marché du travail, après une forte hausse de la participation féminine

En 2017, 83 % des femmes de 25 à 49 ans¹ sont en activité en France métropolitaine, soit dix points de moins que les hommes du même âge. Lorsqu'elles sont en emploi, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes : sur la même tranche d'âge, le taux de temps partiel atteint 28 % pour les femmes, contre 6 % pour les hommes.

Graphique 1 : évolution des écarts de taux d'activité, de taux de temps partiel et de taux de chômage entre hommes et femmes - écarts de taux, en points de %



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 25 à 49 ans.
Source : Insee, enquête Emploi.

La participation des femmes au le marché du travail a nettement progressé au cours des dernières décennies : l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes atteignait 38 points en 1975, car alors seule une femme sur deux était active. Cette insertion des femmes dans l'activité s'est faite en partie par l'occupation d'emplois à temps partiel² : l'écart de taux de temps partiel entre femmes et hommes s'est fortement creusé entre 1980 et 2000, passant de 15 à 26 points (graphique 1). Depuis le début des années 2000, les écarts diminuent à la fois sur le taux d'activité et sur le taux de temps partiel. Ces dernières années, le taux d'activité des femmes semble se stabiliser, marquant peut-être la fin d'un long processus de hausse de la participation féminine.

En ce qui concerne le taux de chômage, un écart de 2 à 4 points en défaveur des femmes a persisté de 1975 à 2000 pour la tranche d'âge des 25-49 ans, puis il s'est résorbé et même ponctuellement inversé en 2015. Si l'on considère les personnes inactives qui souhaiteraient travailler (halo autour du chômage), les femmes étaient encore majoritaires fin 2017 pour cette tranche d'âge (61 %), mais cette part aussi se réduit progressivement depuis une dizaine d'années.

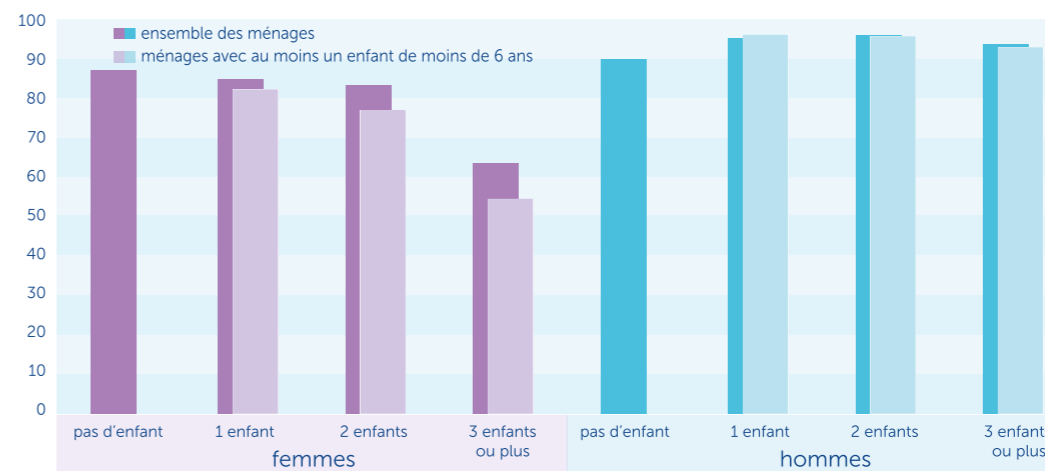
2. La maternité est un facteur important de réduction de l'activité des femmes

Les taux d'activité féminins sont plus faibles si l'on considère les mères avec de jeunes enfants. Le taux d'activité des femmes diminue avec le nombre d'enfants à charge du ménage : de 88 % lorsqu'il n'y a aucun enfant, il passe à 85 % avec un enfant puis descend à 64 % avec trois enfants ou plus (graphique 2). Cette baisse est encore plus prononcée avec la présence d'enfants en bas âge. Le taux d'activité des hommes a au contraire tendance à augmenter avec la présence d'au moins un enfant (de 90 % à 96 %)³, puis il reste stable, quel que soit le nombre ou l'âge des enfants à charge.

La baisse du volume de travail au moment de la maternité est un handicap à long terme pour la carrière des femmes. L'arrivée du premier enfant est en effet un élément déclencheur de différences de trajectoires entre les femmes et les hommes. Pour les non-diplômés du baccalauréat, la probabilité d'être promu employé ou ouvrier qualifié augmente d'un tiers pour les hommes à partir du premier enfant, alors qu'elle se réduit d'un tiers pour les femmes à partir du 3^e enfant⁴.

Par ailleurs, les femmes interrompent ou réduisent plus souvent leur activité que les hommes, non seulement pour élever leurs enfants, mais aussi pour venir en aide à leurs proches. En 2008, 60 % des personnes de 22 à 60 ans venant en aide à un proche malade, âgé ou handicapé dans sa vie quotidienne étaient des femmes⁵, et celles-ci y consacraient un plus gros volume horaire que leurs équivalents masculins. 17 % de ces « aidantes » déclaraient avoir dû aménager pour cela leur vie professionnelle, contre 10 % des « aidants » masculins.

Graphique 2 : taux d'activité des hommes et des femmes selon le nombre d'enfants dans le ménage en 2017 - en %



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 25 à 49 ans.
Source : Insee, enquête Emploi.

Si ces configurations conduisent de nombreuses femmes à privilégier le temps partiel, celui-ci n'est pas toujours choisi. Fin 2017, 28 % des femmes de 15 ans ou plus à temps partiel (soit 8,3 % des femmes en emploi) souhaitent travailler davantage et se déclarent disponibles pour le faire. En comparaison, cette proportion s'élève à 37 % pour les hommes à temps partiel (soit 3,1 % des hommes en emploi).

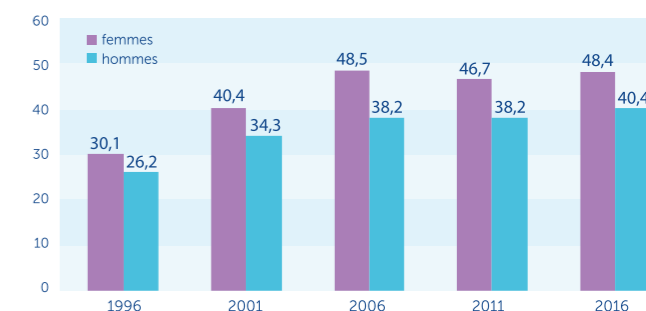
3. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais dans des spécialités moins rémunératrices

Les femmes atteignent en moyenne des niveaux de diplôme plus élevés que les hommes. Ainsi, 48 % des femmes de 25 à 29 ans sont diplômées du supérieur en 2016, contre 40 % des hommes. C'était déjà le cas en 1996, avec 30 % de femmes et 26 % d'hommes diplômés du supérieur parmi les 25-29 ans, mais l'écart s'est accru entre 1996 et 2006 (graphique 3). Sur l'ensemble des tranches d'âge de 25 à 64 ans, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur s'élève à 37 % parmi les femmes en 2017, contre seulement 33 % parmi les hommes.

Ceci est le reflet d'une meilleure réussite dès le début de la scolarité : en 2016, 8 % des filles ont déjà redoublé à l'entrée en sixième, contre 10 % des garçons⁶. Cependant, les domaines de spécialisation sont différents : il y a notamment 79 % de filles en première littéraire, contre 47 % en première scientifique. Dès l'école primaire, les filles ont un avantage marqué en français et en langues étrangères tandis que les garçons obtiennent (plus tardivement) de meilleurs résultats en mathématiques et en sciences expérimentales⁷. En dépit de leurs meilleurs résultats au baccalauréat, les filles sont globalement moins

représentées dans les filières les plus sélectives : en particulier, elles ne sont que 30 % dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques et parmi les nouveaux titulaires d'un diplôme d'ingénieur. Ce chiffre est toutefois en augmentation : il n'y avait que 25 % de femmes parmi les ingénieurs de la promotion 2005. Il existe même quelques filières sélectives où les femmes sont devenues majoritaires, comme le diplôme de docteur en santé (65 % de femmes en 2015).

Graphique 3 : évolution de la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-29 ans - en %



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2011, France hors Mayotte en 2016, population des ménages, personnes de 25-29 ans.
Source : Insee, enquête Emploi ; calculs Depp. Graphique reconstitué à partir d'un tableau extrait de l'ouvrage « Formations et emploi », collection Insee-Références, édition 2018, p 73.

1 La tranche d'âge des 25 à 49 ans est la plus pertinente pour étudier l'insertion des femmes sur le marché du travail à travers leur taux d'activité. En effet, sur longue période, les taux d'activité des moins de 25 ans ont été affectés par l'allongement de la durée des études, et ceux des 50 ans et plus ont été influencés par les changements de politiques en matière de retraites et de pré-retraites.

2 La résorption de l'écart de taux de temps partiel depuis 2000 provient non seulement d'une baisse du taux de temps partiel féminin, mais aussi d'une hausse du taux de temps partiel masculin.

3 Deux phénomènes expliquent cette hausse moyenne : la paternité a pour effet d'augmenter l'investissement des hommes dans leur vie professionnelle mais également la stabilité professionnelle est un préalable à la construction d'une famille. Voir « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », document d'études Dares n°215, février 2018.

4 Ibid.

5 « Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle ? », Dares Analyses n°081, décembre 2017.

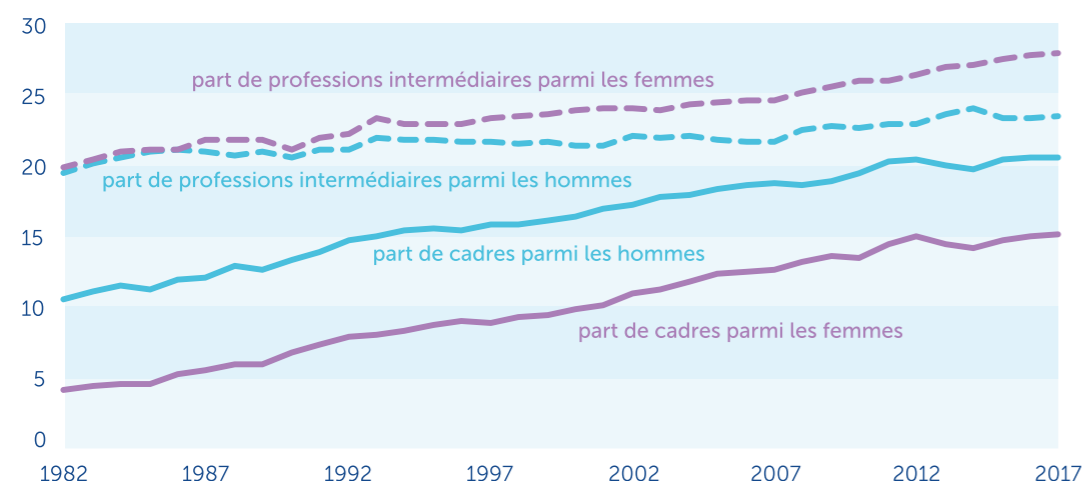
6 « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2018.

7 « Écarts de performances des élèves selon le sexe - Que nous apprennent les évaluations de la DEPP ? », Éducation & formations N° 96, mars 2018.

4. Les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes, dans des entreprises moins rémunératrices

En dépit de leur niveau d'études plus élevé, les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes. En 2017, il n'y a que 15 % de cadres parmi les femmes en emploi, contre 21 % parmi les hommes en emploi. La part des cadres a progressé de façon parallèle pour les femmes et les hommes depuis le début des années 1980, avec un écart constant de six points (graphique 4). Ce faisant, la part de femmes parmi les cadres est passée d'environ 20 % au début des années 1980 à 41 % en 2017. L'augmentation est particulièrement nette dans certains métiers de haut niveau tels que les professionnels du droit, les cadres des services administratifs, comptables et financiers ou les cadres de la banque et des assurances⁸. Si les femmes occupent moins souvent des postes de cadres, elles sont plus fréquemment sur des emplois de professions intermédiaires. La part de professions intermédiaires dans l'emploi s'élève en 2017 à 28 % pour les femmes contre 23 % pour les hommes, alors que les deux proportions étaient similaires au début des années 1980 (20 %).

Graphique 4 : évolution des proportions de cadres et de professions intermédiaires parmi les personnes en emploi, selon le sexe - en %



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans et plus en emploi.
Source : Insee, enquête Emploi.

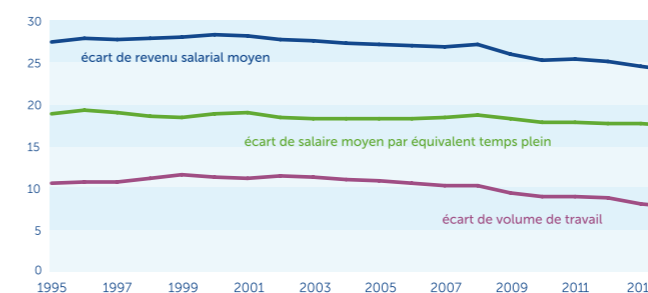
Au-delà du niveau de qualification, les femmes tendent à occuper des métiers différents des hommes : en 2015, elles sont 45 % à travailler dans les secteurs de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, contre 19 % pour les hommes. À l'inverse, les hommes sont 19 % à travailler dans l'industrie, et 11 % dans la construction, contre respectivement 8 % et 1 % seulement pour les femmes. Sur les années 2010-2012, la part des femmes approchait ou dépassait les 90 % dans les métiers suivants : assistantes maternelles, aides à domiciles, employés de maison, secrétaires et secrétaires de direction, coiffeurs ou esthéticiens, infirmiers et aides-soignants⁹. Toutefois, la mixité des métiers s'améliore lentement depuis 1995.

Dans l'ensemble, les métiers les plus féminisés tendent à être les moins rémunérateurs : en 2012, le salaire horaire net moyen des métiers dits « féminins » était inférieur de près de 19 % à celui des métiers « masculins »¹⁰. Les cinq métiers aux salaires horaires les plus faibles sont ainsi des métiers à dominance féminine : aides à domicile et aides ménagères, employés de maison, coiffeurs et esthéticiens, assistantes maternelles, agents d'entretien. Ainsi, même à niveau de poste égal, les femmes tendent à se concentrer dans les entreprises et secteurs d'activité qui versent les salaires les plus modestes.

5. L'écart de rémunération en défaveur des femmes découle en partie des différences de situation professionnelle

En 2014, les revenus salariaux des femmes en emploi sont inférieurs de 24 % à ceux des hommes. Ceci tient en partie à des temps partiels plus fréquents que pour les hommes, mais même lorsqu'on en tient compte, il subsiste 17 % d'écart sur les salaires par équivalent temps plein. L'écart de revenu salarial a diminué de 4,2 points depuis le début des années 2000 (graphique 5), du fait principalement de la réduction des écarts sur le nombre d'heures travaillées. L'écart de salaire par équivalent temps plein ne recule pour sa part que légèrement.

Graphique 5 : évolution des écarts en faveur des hommes sur les revenus salariaux, les volumes de travail et les salaires par équivalent temps plein - en %



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002 ; ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.
Source : Insee, Panel tous salariés 2014. Figure extraite de l'ouvrage « Femmes et hommes, l'égalité en question », collection Insee-Références édition 2017, p 131.

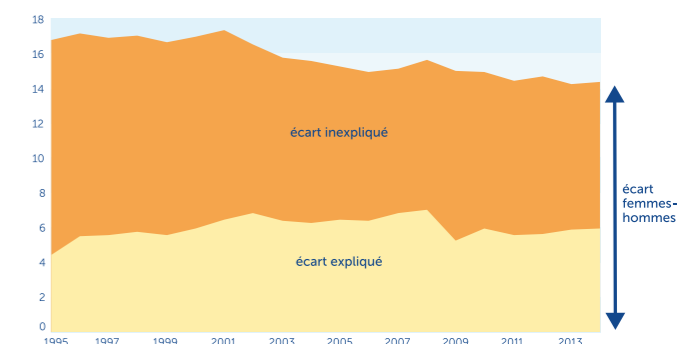
Parmi les différences de situation professionnelle entre femmes et hommes, les principaux facteurs explicatifs de l'écart salarial en défaveur des femmes sont, d'une part, les secteurs d'activité moins rémunérateurs, et d'autre part, les métiers et postes de niveau inférieur¹¹. Chacun de ces deux facteurs justifie à lui seul un différentiel salarial de l'ordre de trois points en défaveur des femmes. Le niveau d'étude supérieur des femmes leur « rapporte » plus d'un point de salaire en plus, mais cet effet est presque intégralement compensé par leur expérience professionnelle plus courte que celle des hommes. Si on tient compte ainsi de l'ensemble des déterminants connus des salaires (âge, ancienneté, expérience, temps partiel, type de contrat, diplôme, métier ou niveau de poste, secteur d'activité, zone d'emploi, taille d'entreprise), l'écart « inexpliqué » par tous ces facteurs se situe autour de 8 à 10 % en défaveur des femmes selon les études. Cette partie « inexpliquée » tend à se réduire et explique le recul de l'écart de salaire horaire femmes-hommes dans le secteur

privé depuis le début des années 2000, tandis que la contribution cumulée des différents déterminants est relativement constante (graphique 6).

Cet écart « inexpliqué » ne peut être intégralement imputé à des comportements de discrimination salariale car les études ne peuvent jamais prendre en compte l'intégralité des circonstances pouvant justifier des écarts de salaires. En particulier, les différences de rémunération entre entreprises d'un même secteur ne sont pas prises en compte dans ces méthodes alors que les femmes tendent à travailler dans des entreprises moins rémunératrices que les hommes. À l'inverse, une partie de l'écart expliqué par les différences de situations professionnelles peut découler de comportements de discrimination dans le recrutement ou la promotion des femmes, qui peuvent limiter leur accès aux situations les plus rémunératrices.

Qu'il s'agisse d'écart bruts ou d'écart « inexpliqués », les écarts de salaires en défaveur des femmes sont plus importants parmi les cadres qu'au sein des autres catégories socioprofessionnelles. De façon plus générale, les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes croissent avec le niveau de qualification et de rémunération des métiers¹².

Graphique 6 : évolution de l'écart de salaire horaire en faveur des hommes dans le secteur privé - en %



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors salariés des particuliers employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires.
Source : Insee, Panel tous salariés 2014. Figure extraite de l'ouvrage « Emploi, chômage, revenus du travail », collection Insee-Références, édition 2017, p 39.
Lecture : en 2014, parmi les salariés du secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 14,3 % de moins par heure que les hommes (écart hommes-femmes rapporté au salaire horaire moyen des hommes). Cet écart provient pour 5,9 points de différences en termes d'ancienneté, d'expérience, d'âge, de diplôme, de catégorie sociale, d'indicateur de temps partiel, de secteur d'activité, de taille d'entreprises employeuses, de région de travail (écart dit « expliqué »), les 8,4 points restants constituant l'écart « inexpliqué ». L'écart de salaire horaire est plus faible que l'écart de salaire par équivalent temps plein car les hommes réalisent davantage d'heures supplémentaires que les femmes.

8 « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? - Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », Dares Analyses, janvier 2017.
9 « Femmes et hommes sur le marché du travail - Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », Dares Analyses n°017, mars 2015.
10 « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », Dares Analyses n°082, novembre 2015.

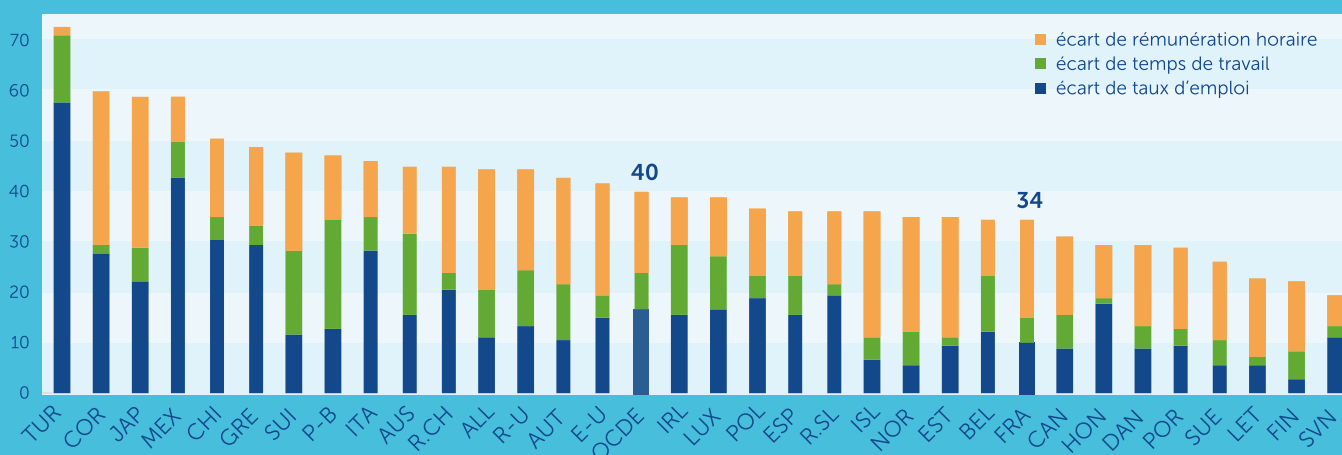
11 Voir notamment :
- « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », Dares Analyses n°082, novembre 2015.
- « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », Insee Références « Emploi, chômage, revenus du travail », édition 2017.
12 « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », Dares Analyses n°082, novembre 2015.

La France : bien placée pour le taux d'emploi des femmes mais moins bien pour les écarts de rémunération

Les inégalités de revenu du travail entre hommes et femmes sont plus faibles en France qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE. En tenant compte de l'ensemble des formes d'emploi (salarié et non salarié) et de l'ensemble de la population (active et inactive) la différence de revenu d'activité entre hommes et femmes est de 34 % en France, contre 40 % en moyenne dans l'OCDE (**graphique A**). L'écart le plus faible est enregistré en Slovaquie (19 %) et le plus élevé en Turquie (73 %).

La bonne performance française provient des taux d'emploi : l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes réduit les revenus des femmes par rapport aux hommes à hauteur de 10 points de pourcentage seulement en France, contre 17 points en moyenne dans l'OCDE. L'écart de rémunération horaire est en revanche plus élevé en France que dans la moyenne des autres pays : il contribue à hauteur de 19 points à l'écart de revenu en défaveur des femmes en France, contre 16 points en moyenne dans l'OCDE.

Graphique A : écarts de revenu du travail entre hommes et femmes dans différents pays en 2013-2015 - en %



Champ : femmes et hommes de 20 à 64 ans.

Source : OCDE (2018). Figure extraite des « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018 », Éditions OCDE, Paris, à paraître le 5 juillet 2018.

