

## A Paris, les femmes ont des salaires plus élevés qu'ailleurs mais très inférieurs à ceux des hommes

*En 2007, les Parisiennes ont perçu en moyenne un revenu salarial annuel net de 24 100 €. Ce revenu est plus élevé que celui des autres femmes de France métropolitaine, mais inférieur de 27 % à celui des Parisiens. Au-delà de l'influence du temps partiel, les inégalités salariales entre Parisiennes et Parisiens s'expliquent essentiellement par des écarts de rémunération horaire. Ceux-ci sont très prononcés chez les cadres, où l'éventail des situations professionnelles et des salaires est très large. Les écarts augmentent avec l'âge des salariés, au fur et à mesure des déroulements de carrière.*

France-Line Mary-Portas, Insee Ile-de-France  
Emilie Moreau, Atelier Parisien d'URbanisme (Apur)

**E**n 2007, 459 000 femmes résidant à Paris ont été salariées au moins une partie de l'année dans les secteurs privé et semi-public ou dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Elles ont perçu en moyenne un revenu salarial annuel net de 24 100 €, comprenant l'ensemble des salaires et primes versés par leurs employeurs, éventuellement augmentés des indemnités chômage (⇒ Source et définitions). Ce revenu est supérieur de 18 % à celui de l'ensemble des Franciliennes et de 47 % à celui de l'ensemble des femmes de Métropole ①.

Cependant, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes est aussi important, voire légèrement plus prononcé, dans la capitale qu'ailleurs. Les Parisiennes ont un revenu salarial inférieur, en moyenne, de 27 % à celui des Parisiens, dont le niveau de revenu est particulièrement élevé (33 100 € sur l'année). L'écart salarial entre Parisiennes

et Parisiens demeure sensiblement le même lorsque l'on considère le seul salaire annuel net, hors indemnités chômage éventuellement perçues dans l'année. Chez les femmes comme chez les hommes, ces indemnités ne représentent en moyenne pas plus de 3 % du revenu salarial perçu dans l'année.

### **Des inégalités entre les femmes et les hommes plus fortes pour les salaires élevés**

A Paris, les inégalités entre les femmes et les hommes se concentrent d'abord dans le haut de l'échelle des salaires. Les 10 % de Parisiennes les mieux payées perçoivent un revenu annuel supérieur à 44 400 €. Ce revenu est inférieur de 27 % au revenu salarial plancher dont dispose annuellement les 10 % des Parisiens les

mieux payés (60 800 €). A l'autre extrémité de l'échelle des salaires, le revenu salarial plafond perçu annuellement par les 10 % de femmes les moins bien payées (4 800 €) est inférieur de 14 % à celui des 10 % des hommes les moins bien payés (5 600 €). En Métropole, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes est, au contraire, plus accentué dans le bas de l'échelle des salaires (- 32 % sur le premier décile) que dans le haut (- 25 % sur le dernier décile).

A Paris et en petite couronne, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont de ce fait plus prononcées dans les arrondissements et les communes de l'Ouest, où résident celles et ceux qui bénéficient des plus hauts revenus salariaux. Elles sont, à l'inverse, beaucoup moins fortes dans les arrondissements et communes situés au Nord-Est, où les habitants perçoivent en moyenne des revenus salariaux plus faibles ②.

## Source et définitions

L'étude est réalisée principalement à partir de l'exploitation statistique des **Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de la validité 2007**. Elle porte sur les femmes et les hommes ayant été salariés au moins une partie de l'année 2007 dans les secteurs privé et semi-public ou dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, à l'exception des apprentis, stagiaires, emplois aidés et chefs d'entreprise. Les salariés de la fonction publique d'Etat et les salariés du secteur des services domestiques, mal couverts par la source DADS, en sont exclus.

Toutes les analyses sont faites **au lieu de résidence** et l'approche privilégiée est celle qui considère le salaire comme un revenu perçu par le salarié. Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont donc

appréhendées à partir **des salaires nets de prélèvements sociaux, primes incluses** :

- Le **revenu salarial annuel** comprend l'ensemble des salaires nets de cotisations sociales, y compris de CSG et de CRDS, perçus au cours des différentes périodes d'emploi de l'année, et augmentés des indemnités chômage versées par les Assedic.

- Le **salaire net annuel** correspond au revenu salarial annuel, hors indemnités chômage versées par les Assedic. Il représente donc l'essentiel du revenu salarial (97 % en moyenne).

- Le **salaire horaire net** mesure, quant à lui, le niveau de rémunération perçu par les salariés, à temps de travail équivalent. Il correspond au salaire net annuel divisé par le nombre total d'heures rémunérées dans l'année.

Quel que soit le type de salaire retenu, les **écarts salariaux entre les femmes et les hommes** sont ici toujours mesurés en référence au salaire des hommes :

Écart salarial = (salaire des femmes - salaire des hommes) / salaire des hommes.

La source DADS ne permet pas d'appréhender l'ensemble des paramètres susceptibles d'influer sur les revenus salariaux et niveaux de rémunération des femmes et hommes salariés. Elle ne contient notamment aucune information sur leurs niveaux de diplôme respectifs. Les données issues du Recensement de la population de 2006 permettent de ce point de vue d'apporter un éclairage complémentaire pour l'ensemble de la population salariée, y compris celle de la fonction publique d'Etat.

### Les femmes sont moins souvent à temps partiel à Paris qu'en France métropolitaine

Une partie de l'écart de revenus salariaux entre Parisiennes et Parisiens est liée au fait que les femmes effectuent moins d'heures de travail sur l'année : 1 441 heures en moyenne, contre 1 524 heures pour les hommes, soit 5 % de moins. Cette différence ne tient pas au nombre de mois passés en emploi sur l'ensemble de l'année, identique pour les deux sexes (10,4 mois en moyenne). Elle est entièrement due aux différences de conditions d'emploi. A Paris, 28 %

des femmes salariées, contre 19 % des hommes, sont à temps partiel sur leur poste principal. Tous postes confondus, les Parisiennes travaillent en moyenne 139 heures par mois passé en emploi salarié, et les Parisiens 147 heures.

Ces différences de temps de travail entre les salariés des deux sexes sont moins importantes que dans l'ensemble de la Métropole, où le temps de travail annuel des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes. Les femmes de Métropole sont, plus souvent qu'à Paris, à temps partiel sur leur poste principal (33 %), alors que les hommes le sont plus rarement (12 %).

### Des salaires horaires moins élevés pour les femmes, « à emploi comparable »

A Paris, l'essentiel de l'écart de revenus salariaux entre les femmes et les hommes tient à la différence de rémunération horaire. Celle-ci est nettement plus prononcée que dans le reste de la région ou de la Métropole. Le salaire net horaire moyen des Parisiennes est pourtant élevé (16,2 €). Il est même supérieur à celui de l'ensemble des hommes salariés résidant en Métropole. Mais il est inférieur de 23 % à celui des salariés parisiens.

### 📌 1 A Paris, les disparités salariales entre les femmes et les hommes sont, en moyenne, plus prononcées qu'ailleurs

Paris

Centre d'agglomération (Paris + petite couronne)

Ile-de-France

Métropole

Revenu salarial annuel moyen			=	Salaire net annuel moyen			+	Montant annuel moyen des indemnités chômage		
Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart (%)		Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart (%)		Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart (%)
24 070	33 100	-27		23 400	32 280	-28		670	820	-18
21 610	28 480	-24		21 100	27 820	-24		510	660	-23
20 470	27 550	-26		20 030	26 980	-26		440	570	-23
16 350	21 790	-25		15 940	21 310	-25		410	480	-15

Composante « temps de travail »

Nombre moyen d'heures salariées dans l'année		
Femmes	Hommes	Ecart (%)
1 441	1 524	-5
1 464	1 558	-6
1 469	1 584	-7
1 411	1 581	-11

Composante « niveau de rémunération »

Salaire horaire net moyen		
Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart (%)
16,2	21,2	-23
14,4	17,9	-19
13,6	17,0	-20
11,3	13,5	-16

Paris

Centre d'agglomération (Paris + petite couronne)

Ile-de-France

Métropole

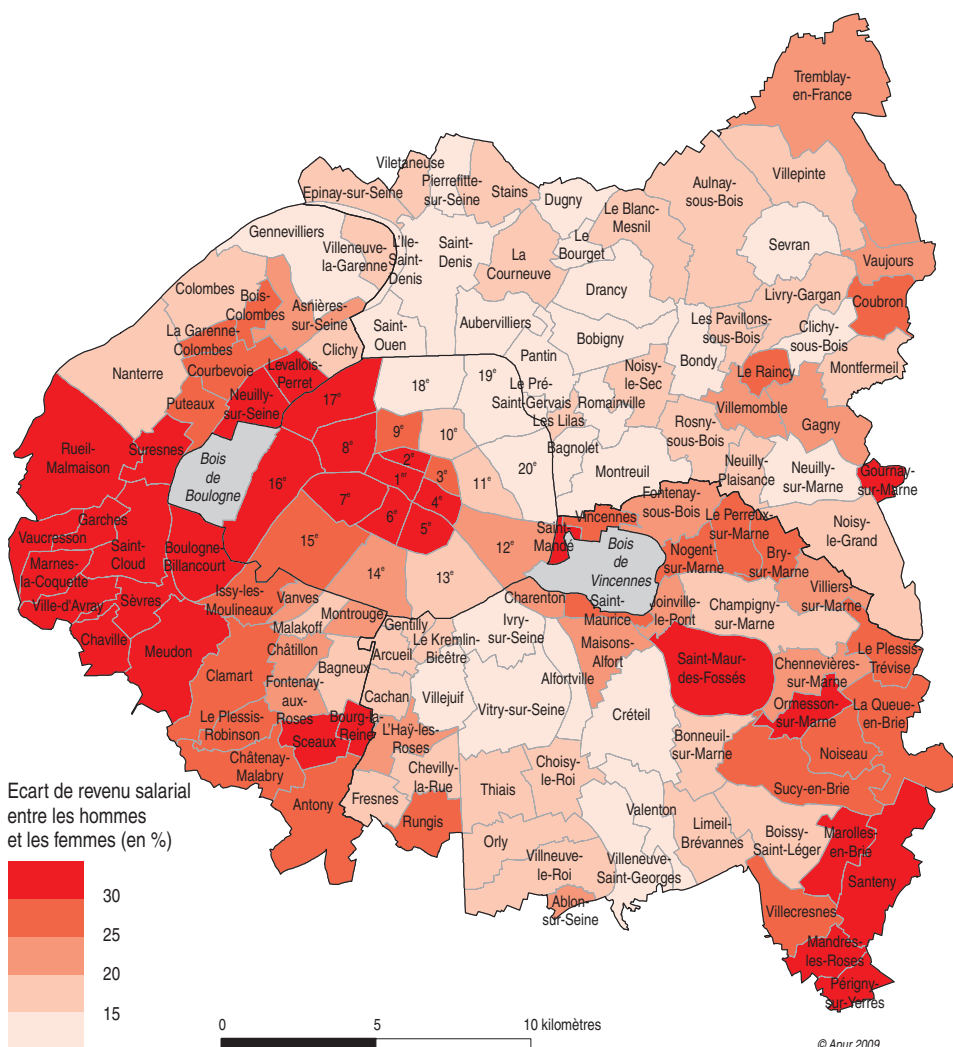
Ces différences de rémunération peuvent refléter en partie d'autres inégalités entre les femmes et les hommes, en particulier dans l'accès aux différents types d'emploi. Les Parisiennes sont plus actives, plus souvent cadres et plus diplômées que les autres femmes. Elles exercent néanmoins des emplois qui demeurent, en moyenne, moins qualifiés et rémunérateurs que ceux des Parisiens. Elles sont ainsi moins nombreuses à occuper un poste de cadre (34 % contre 42 %) et à être salariées dans certains secteurs rémunérateurs du privé comme l'industrie ou les services aux entreprises (activités de conseil et d'assistance, informatique). Elles sont, à l'inverse, plus souvent employées par des associations ou des collectivités territoriales, dans des secteurs où les salaires horaires sont moins élevés, comme l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration ②.

Cependant, les différences d'emplois exercés respectivement par les femmes et les hommes ne rendent que très partiellement compte des écarts de rémunération horaire entre les Parisiennes et les Parisiens. Il reste ainsi un écart de 18 % « à emploi comparable » entre les salaires perçus par les femmes et les hommes résidant dans la capitale. Une Parisienne perçoit, en moyenne, un salaire horaire net inférieur de 18 % à celui perçu par un Parisien du même groupe d'âge, de même catégorie socioprofessionnelle, de même condition d'emploi (temps complet ou partiel), et employé sur le même type de contrat par une entreprise du même domaine et de taille comparable, dans le même secteur d'activité ③ et ④.

Une décomposition des inégalités salariales entre les femmes et les hommes). Cet écart de salaire « à emploi comparable » vient en partie de caractéristiques des personnes employées non prises en compte (expérience professionnelle, ancienneté dans l'entreprise, niveaux de responsabilité, notamment chez les cadres) dont certaines sont elles-mêmes révélatrices d'autres formes d'inégalités (moindre accès des femmes aux postes à responsabilité, à certaines filières scolaires très valorisées...).

Cet écart « à emploi comparable » entre le salaire net horaire moyen des femmes et celui des hommes est plus important dans la capitale qu'ailleurs. Il est deux fois plus élevé que celui calculé pour l'ensemble de la Métropole.

## ② Des écarts de revenu salarial entre femmes et hommes plus élevés dans l'ouest de l'agglomération parisienne



Source : Insee, DADS 2007

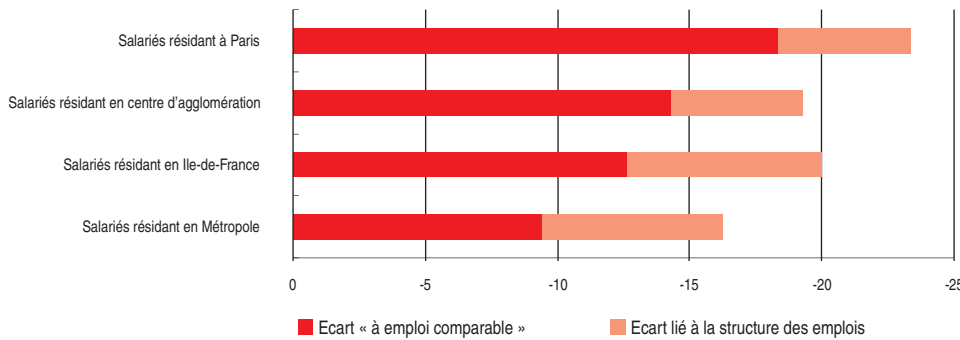
## ③ Les Parisiennes n'occupent pas les mêmes emplois que les Parisiens

Caractéristiques des salariés sur leur poste principal	Salariés		Part des femmes (%)
	Femmes (%)	Hommes (%)	
<b>Ensemble des salariés parisiens</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>48</b>
Cadres et professions intellectuelles supérieures	34	42	43
Professions intermédiaires	25	18	56
Employés	35	20	61
Ouvriers	6	20	21
Industrie	8	9	47
Construction	0	4	9
Commerce	12	11	51
Transports	3	5	37
Activités financières	7	7	49
Activités immobilières	6	2	67
Services opérationnels aux entreprises	8	10	41
Autres services aux entreprises	19	23	44
Services aux particuliers	14	18	42
Éducation, santé, action sociale	15	6	69
Administration	8	5	61

Source : Insee, DADS 2007, salariés au lieu de résidence hors chefs d'entreprise, apprentis-stagiaires et emplois aidés

#### 4 A Paris, la structure des emplois n'explique qu'une faible part des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes (en %)



**Lecture** : le salaire horaire net perçu par les Parisiennes est en moyenne inférieur de 23 % à celui des Parisiens. Sur ces 23 % d'écarts observés, seuls 5 % sont liés au fait que les Parisiennes n'occupent pas les mêmes types d'emploi que les Parisiens (écarts liés à la « structure des emplois »). Les 18 % restant constituent une estimation à « emploi comparable » de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes résidant dans la capitale. Autrement dit, une Parisienne perçoit en moyenne un salaire horaire net inférieur de 18 % à celui perçu par un Parisien de même âge, de même catégorie socioprofessionnelle, travaillant dans les mêmes conditions (temps complet ou partiel), sur le même type de contrat, et employé par une entreprise de même domaine et de même taille, dans le même secteur d'activité.

Source : Insee, DADS 2007, salariés au lieu de résidence hors chefs d'entreprise, apprentis-stagiaires et emplois aidés

### Une décomposition des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Le salaire horaire moyen d'une population peut s'expliquer en fonction des caractéristiques observables de ses salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Il peut se résumer, alors, en une équation de salaire qui relie le salaire horaire moyen à des variables explicatives, à un résidu près.

Pour estimer l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes, on utilise la décomposition de Blinder-Oaxaca. On calcule une équation de salaire pour les hommes et une équation de salaire pour les femmes. Puis on décompose la différence de ces deux équations en une part « expliquée » par la structure des variables explicatives et une part « non expliquée » par ces variables, qui constitue une estimation de l'inégalité salariale « à emploi comparable ».

La décomposition de Blinder-Oaxaca fournit une estimation imparfaite de l'inégalité salariale. D'une part, les caractéristiques observables dans l'emploi peuvent être influencées par des pratiques discriminatoires à l'embauche du salarié ou au cours de son déroulement de carrière. D'autre part, le fichier des DADS contient un nombre limité de variables explicatives des équations de salaire. Certaines variables comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, la durée éventuelle d'une interruption de carrière... sont des déterminants importants du salaire mais ne sont pas dans ce fichier.

Les caractéristiques d'emploi (ou variables explicatives) prises en compte dans l'étude sont celles du salarié sur son poste principal, soit celui pour lequel le salarié a perçu la rémunération la plus importante au cours de l'année :

- tranche d'âge du salarié ;
- catégorie socioprofessionnelle en 11 postes ;
- condition d'emploi (temps complet, temps non complet) ;
- type de contrat de travail (CDI, CDD et autres contrats) ;
- domaine d'activité (entreprises du secteur privé, entreprises du secteur semi-public, associations, établissements hospitaliers, collectivités territoriales) ;
- secteur d'activité de l'établissement employeur en NES16 (regroupée pour l'industrie) ;
- taille de l'entreprise.

### Des disparités salariales entre les femmes et les hommes très prononcées chez les cadres

La catégorie socioprofessionnelle est le premier déterminant du salaire, quel que soit le sexe du salarié. A Paris, c'est parmi les cadres que l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes est le plus fort (- 30 %). Cela s'explique presque entièrement par l'écart de salaire horaire net, y compris « à emploi comparable », du fait du très haut niveau de rémunération des hommes 5. Une partie de cet écart « à emploi comparable » peut s'expliquer par la non prise en compte dans l'étude de certains paramètres pouvant influencer les rémunérations, en particulier des cadres, tels que le niveau de responsabilité, l'expérience professionnelle, d'éventuelles interruptions de carrière, l'ancienneté dans l'entreprise ou le type de diplôme. Le niveau du diplôme expliquerait cependant très peu les disparités de salaires entre les cadres des deux sexes à Paris. En effet, les femmes cadres résidant dans la capitale sont aussi souvent titulaires d'un diplôme du supérieur que les hommes cadres (⇒ A Paris, les femmes salariées sont aussi diplômées que les hommes).

Les écarts de revenu salarial entre Parisiennes et Parisiens sont également relativement prononcés parmi les ouvriers non qualifiés (- 21 %). Les disparités entre les femmes et les hommes tiennent ici, en partie, aux différences de temps de travail. En moyenne, les femmes ouvrières non qualifiées résidant à Paris ont travaillé 1 184 heures sur l'année, contre 1 360 heures pour les ouvriers. L'importance du travail à temps partiel des ouvrières à Paris ne suffit cependant pas à expliquer les écarts de salaire. A « emploi comparable », la différence de rémunération reste de 10 %.

Les disparités de revenu salarial et de rémunération horaire entre les femmes et les hommes résidant dans la capitale sont plus faibles pour les salariés des professions intermédiaires, et quasi nulles pour les employés. Cependant, parmi les salariés parisiens exerçant une profession intermédiaire, les femmes sont plus diplômées que les hommes, sans que l'on observe des écarts de rémunération qui leur soient favorables.

## 5 Les écarts de rémunération horaire entre femmes et hommes sont très élevés parmi les cadres administratifs et commerciaux

Catégorie socioprofessionnelle des salariés sur leur poste principal	Revenu salarial annuel moyen			Salaire horaire net moyen			
	Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart observé (%)	Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart observé (%)	Ecart « à emploi comparable » (%)
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	39 140	56 170	-30	24,2	33,0	-27	-27
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	43 930	74 080	-41	25,7	41,0	-37	-35
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	37 940	45 630	-17	22,4	26,1	-14	-13
Autres cadres et professions intellectuelles	32 060	39 150	-18	22,3	26,7	-17	-15
<b>Professions intermédiaires</b>	21 740	23 190	-6	14,0	14,5	-3	-5
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	23 110	24 870	-7	14,4	15,2	-5	-7
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	20 390	22 580	-10	13,1	13,8	-5	-3
Autres professions intermédiaires	19 710	19 510	1	13,6	13,8	-1	-2
<b>Employés</b>	13 200	13 360	-1	9,8	9,6	3	0
Employés administratifs et commerciaux d'entreprises	13 740	14 000	-2	10,3	10,1	2	0
Agents de surveillance et des services aux particuliers	11 320	12 270	-8	8,8	8,9	-1	0
Autres employés	14 650	15 400	-5	9,8	10,0	-2	-2
<b>Ouvriers</b>	11 130	14 030	-21	8,6	9,7	-11	-7
Ouvriers qualifiés	13 910	14 920	-7	9,9	10,1	-2	-1
Ouvriers non qualifiés	9 690	12 240	-21	7,9	8,7	-9	-10
<b>Ensemble salariés parisiens</b>	<b>24 070</b>	<b>33 100</b>	<b>-27</b>	<b>16,2</b>	<b>21,2</b>	<b>-23</b>	<b>-18</b>

Source : Insee, DADS 2007, salariés au lieu de résidence hors chefs d'entreprise, apprentis-stagiaires et emplois aidés

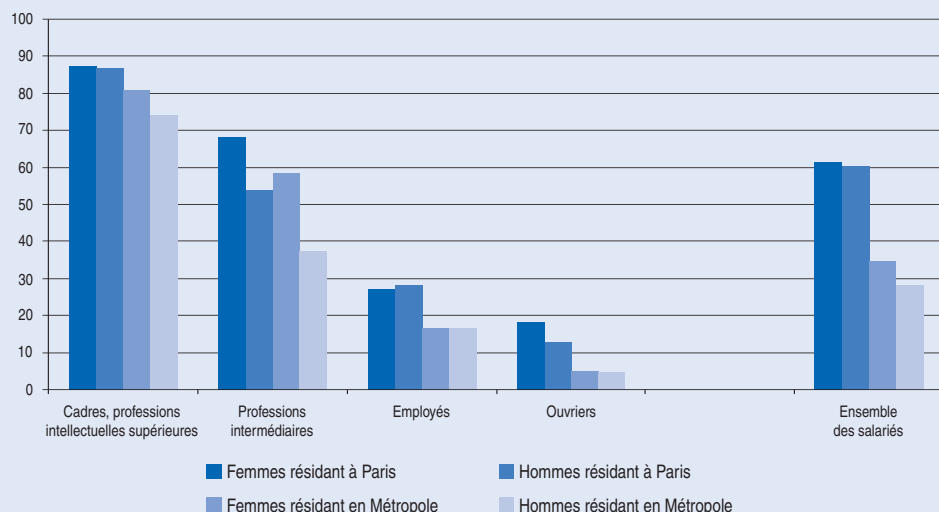
### A Paris, les femmes salariées sont aussi diplômées que les hommes

Les disparités salariales entre Parisiennes et Parisiens ne sont pas liées à d'éventuelles différences dans les niveaux de diplôme respectivement détenus par les femmes et les hommes. A Paris, la population féminine salariée est, en effet, aussi diplômée que celle des hommes, et elle l'est nettement plus que celle des autres salariés résidant en métropole, hommes ou femmes.

Au premier janvier 2006, 45 % des femmes salariées résidant dans la capitale (48 % des hommes) sont ainsi titulaires d'un diplôme des 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycles du supérieur et 16 % d'entre elles (12 % des hommes) d'un diplôme du 1<sup>er</sup> cycle du supérieur. La part des diplômés du supérieur est au moins aussi importante chez les Parisiennes que chez les Parisiens dans toutes les catégories socioprofessionnelles ; elle est même plus élevée pour les femmes dans les professions intermédiaires et, dans une moindre mesure, chez les ouvriers. Les salariées parisiennes sont par ailleurs, comme les hommes, 14 % à détenir un baccalauréat ou diplôme équivalent, et 12 % à être titulaires d'un CAP, BEP ou BEPC.

#### Six Parisiennes salariées sur dix sont titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat

Part des diplômé(e)s du supérieur (en %)



Champ : salariés ayant terminé leurs études.

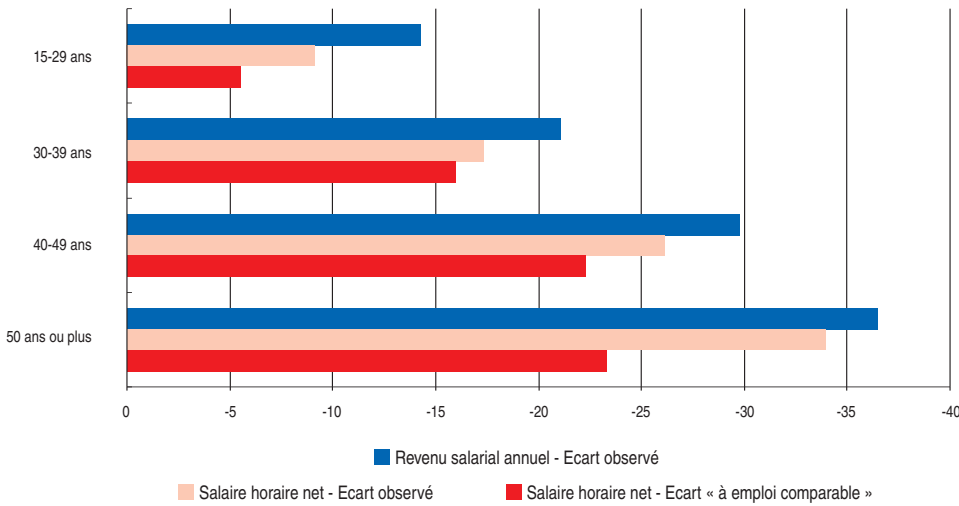
Source : Insee, Recensement de la population 2006

### Des écarts de salaire entre les femmes et les hommes moins importants chez les jeunes

Les inégalités de revenu salarial entre Parisiennes et Parisiens augmentent régulièrement avec l'âge des salariés, essentiellement du fait des différences croissantes de rémunération horaire. Celles-ci sont très élevées au-delà de 40 ans 6. La rémunération horaire nette des Parisiennes est ainsi inférieure de 26 % à celle des Parisiens pour les salariés âgés de 40 à 49 ans, et de 34 % pour les salariés âgés de 50 ans ou plus. Une partie importante de ces écarts peut tenir aux différences dans les types d'emploi occupés par les salariés des deux sexes. Néanmoins, à situation professionnelle comparable, l'écart demeure de 22 % en défaveur des femmes dans le premier groupe d'âges, et de 23 % dans le second.

Cette augmentation avec l'âge des disparités salariales entre les femmes et les hommes traduit deux types d'effet, dont il n'est pas possible d'évaluer l'importance respective : l'effet d'âge et l'effet de génération. L'effet d'âge correspond à la moindre progression des salaires des femmes, par rapport à ceux des hommes, au fur et à mesure de leurs déroulements de carrière : moindre accès des femmes aux postes à responsabilité (« plafond de verre »), impact des éven-

**6 Les inégalités salariales entre femmes et hommes augmentent avec l'âge**  
 Ecarts salariaux entre les Parisiennes et les Parisiens (en %)



Source : Insee, DADS 2007, salariés au lieu de résidence hors chefs d'entreprise, apprentis-stagiaires et emplois aidés

**Des inégalités plus fortes chez les salariés du privé, notamment dans la finance**

Les écarts de revenu salarial annuel et de salaire horaire entre les Parisiennes et les Parisiens sont plus prononcés chez les salariés des entreprises privées, des associations et de la fonction publique hospitalière **7**. Les hommes salariés par les associations et établissements hospitaliers occupent, en effet, majoritairement des fonctions supérieures (cadres, médecins...) quand les femmes exercent plus fréquemment des professions intermédiaires ou d'employées (fonctions administratives, infirmières, aides-soignantes...). A l'inverse, dans les entreprises privées, les différences de salaire persistent « à emploi comparable » : le salaire horaire net des femmes reste inférieur de 20 % à celui des hommes.

Les inégalités salariales entre Parisiennes et Parisiens sont extrêmement fortes dans le secteur très rémunérateur de la finance **8**. Le revenu salarial et le salaire horaire des hommes y sont, en moyenne, deux fois plus élevés que ceux des femmes. A « emploi comparable », la rémunération horaire nette des femmes reste inférieure de 37 % à celle des hommes. Chez les cadres de ce secteur, dont la partie variable de la rémunération peut être très importante, cet écart est même de 44 % en défaveur des femmes. Les écarts de salaire horaire entre les femmes et les hommes de même situation profession-

**Repères législatifs**

En France, c'est la loi du 22 décembre 1972 qui introduit le principe de l'égalité salariale entre les sexes dans le Code du travail : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » (article L.140-2).

Depuis, plusieurs autres textes relatifs à l'égalité professionnelle ou salariale entre les femmes et les hommes ont successivement été adoptés. Transposant le plus souvent des directives européennes, ils visent entre autres à consolider la mise en œuvre concrète de ce principe.

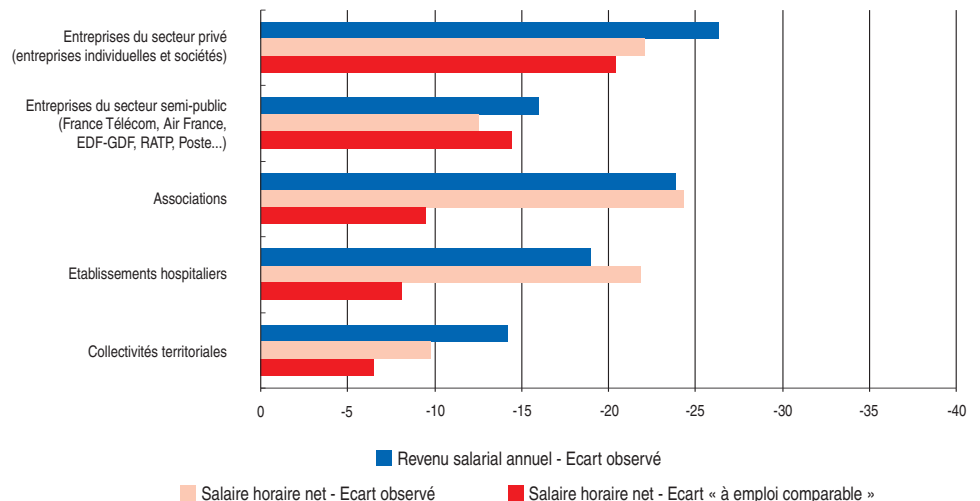
La loi du 13 juillet 1983 - dite loi Roudy - crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle permet aux entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes.

La loi du 9 mai 2001 - dite loi Génisson - prévoit que le rapport de situation comparée comprend des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.

La loi du 23 mars 2006 renforce l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

tuelles interruptions de carrière liées aux maternités et à la prise en charge des enfants... L'effet de génération correspond à l'hypothèse selon laquelle les discriminations salariales entre les sexes observées dans les générations les plus anciennes tendraient à se réduire dans les générations les plus jeunes, en raison des dispositions législatives successives ou d'évolutions des mentalités (⇒ Repères législatifs). Cependant, des disparités subsistent dans les générations les plus jeunes, où les femmes sont pourtant plus diplômées que les hommes. A « emploi comparable », les Parisiennes âgées de moins de 30 ans perçoivent ainsi un salaire horaire inférieur de 6 % en moyenne à celui des Parisiens du même âge.

**7 Dans les secteurs hospitalier et associatif, les écarts salariaux entre femmes et hommes sont d'abord liés à la structure des emplois**  
 Ecarts salariaux entre les Parisiennes et les Parisiens (en %)



Source : Insee, DADS 2007, salariés au lieu de résidence hors chefs d'entreprise, apprentis-stagiaires et emplois aidés

## 8 Des inégalités salariales entre femmes et hommes particulièrement fortes dans le secteur financier, même à emploi comparable

Secteur d'activité de l'établissement employeur	Revenu salarial annuel moyen			Salaire horaire net moyen			
	Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart observé (%)	Femmes (€)	Hommes (€)	Ecart observé (%)	Ecart « à emploi comparable » (%)
Industrie	29 870	39 870	-25	19,1	23,6	-19	-17
Construction	22 500	20 330	11	15,4	13,7	12	-17
Commerce	19 430	26 100	-26	13,8	16,8	-18	-13
Transports	24 800	27 200	-9	15,4	16,6	-7	-15
Activités financières	40 040	83 470	-52	23,6	46,2	-49	-37
Activités immobilières	18 220	31 580	-42	11,6	19,1	-39	-12
Services opérationnels aux entreprises	16 640	17 910	-7	13,3	12,9	3	-11
Autres services aux entreprises	30 860	42 990	-28	19,2	25,4	-24	-18
Services aux particuliers	19 010	20 920	-9	13,9	14,2	-2	-8
Education, santé, action sociale	19 860	24 680	-20	14,0	17,9	-22	-8
Administration	22 670	28 380	-20	15,0	18,2	-18	-12
<b>Ensemble salariés parisiens</b>	<b>24 070</b>	<b>33 100</b>	<b>-27</b>	<b>16,2</b>	<b>21,2</b>	<b>-23</b>	<b>-18</b>

Source : Insee, DADS 2007, salariés au lieu de résidence hors chefs d'entreprise, apprentis-stagiaires et emplois aidés

nelle sont également relativement forts dans les deux autres secteurs les plus rémunérateurs que sont les services non opérationnels aux entreprises (assistance, conseil, informatique) et l'industrie.

Dans certains secteurs peu féminisés comme la construction, les transports ou les services opérationnels aux entreprises, les écarts salariaux augmentent légèrement « à emploi comparable ». Dans ces secteurs, les femmes, peu nombreuses, occupent plutôt des postes de cadre ou de profession intermédiaire, quand les hommes sont plutôt employés ou ouvriers. A l'inverse, les fortes disparités salariales observées entre les Parisiennes et Parisiens travaillant dans l'immobilier se réduisent fortement « à emploi comparable ». Dans ce sec-

teur, les hommes sont majoritairement salariés en tant que cadres commerciaux (agents immobiliers), quand les femmes le sont davantage en tant qu'employées (gardiennes d'immeubles, employées de ménage).

Les secteurs des services aux particuliers et de la santé, l'éducation et l'action sociale sont ceux où les inégalités salariales entre Parisiennes et Parisiens sont les moins fortes. Néanmoins, quel que soit le domaine, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, les différences de rémunération « à emploi comparable » demeurent toujours défavorables aux femmes. Elles sont un peu plus fortes dans les grandes entreprises, où les salaires sont aussi plus élevés.

### Pour en savoir plus

**Muller L.** : « Les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 », Les salaires en France - Edition 2008, *Insee références*, décembre 2008, pp. 59-72.

**Djider Z., Vanovermeir S.** : « Meilleurs résultats scolaires des femmes, situation sur le marché du travail plus favorable aux hommes », Femmes et hommes, regards sur la parité - Edition 2008, *Insee références*, février 2008, pp. 17-25.

**Meurs D., Ponthieux S.** : « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Insee Economie et Statistique*, n° 398-399, mars 2007, pp. 99-129.

« Femmes en Ile-de-France - Regards sur la parité », *Insee Ile-de-France*, Edition 2004, janvier 2004.

INSTITUT NATIONAL  
DE LA STATISTIQUE  
ET DES ETUDES ECONOMIQUES

Direction régionale d'Ile-de-France  
7, rue Stephenson - Montigny-le-Bretonneux  
78188 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex

© Insee 2010

Directrice de la publication : Sylvie Marchand  
Comité de rédaction : Patrick Pétour  
Chef de projet : Guillemette Buisson  
Rédactrice en chef : Christel Collin  
Secrétaire de rédaction : Françoise Beauflis  
Conception graphique : PAO Insee Ile-de-France  
Maquette : Nathalie Droux - Nicolas Renaud  
Impression : S. N. Rafal

Publication téléchargeable à partir du site Internet : [www.insee.fr/ile-de-france](http://www.insee.fr/ile-de-france)

Dépôt légal : 1<sup>er</sup> semestre 2010

ISSN 0984-4724  
Commission paritaire n° 2133 AD  
Code Sage I1032952

Insee Ile-de-France Infos : la Lettre d'information électronique vous informe tous les mois de l'activité de l'Insee Ile-de-France

[www.insee.fr/ile-de-france](http://www.insee.fr/ile-de-france)