

La ventilation hommes-femmes dans le bilan social

Colloque du 12 février 2015

Comment lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes?



Pierrette Heuse
Service Analyse micro-économique

 **Banque Nationale Bank**
DE BELGIQUE VAN BELGIË
Eurosystem

Structure de l'exposé

- ▶ Introduction:
 - Quelles infos permettent de calculer un écart salarial dans les bilans sociaux?
 - Caractéristiques de la population d'analyse
- ▶ Gender pay gap : les résultats pour 2012
- ▶ Les autres indicateurs de genre dans le bilan social (BS)
 - Le niveau de formation initiale (études) des hommes et des femmes
 - L'accès à la formation continue des hommes et des femmes



Introduction

Les données qui permettent de mesurer l'écart salarial entre les hommes et les femmes

=> disponibles depuis 2012 pour les schémas complets

ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

TRAVAILLEURS POUR LESQUELS L'ENTREPRISE A INTRODUIT UNE DECLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GENERAL DU PERSONNEL

Au cours de l'exercice

Nombre moyen de travailleurs

Temps plein 1001
Temps partiel 1002
Total en équivalents temps plein (ETP) 1003

Nombre d'heures effectivement prestées

Temps plein 1011
Temps partiel 1012
Total 1013

Frais de personnel

Temps plein 1021
Temps partiel 1022
Total 1023

Montant des avantages accordés en sus du salaire 1033

Codes	Total	1. Hommes	2. Femmes
1001
1002
1003
1011
1012
1013
1021
1022
1023
1033

En combinant ces variables, on peut calculer l'écart salarial
- par personne pour une année de travail ou par heure de travail
- pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel



3

Introduction

Caractéristiques de la population d'analyse

- ▶ Population provisoire, car tous les bilans sociaux pour l'exercice 2012 n'avaient pas été déposés à la Centrale des bilans lorsqu'on a extrait les données en septembre 2013
- ▶ Sélection d'entreprises répondant à certaines caractéristiques:
 - appartenant au secteur privé
 - ayant une activité et une adresse clairement définies
 - comptant au moins 1 ETP
- ▶ Sélection de bilans sociaux répondant à certaines exigences
 - couvrant un exercice de 12 mois, clôturé au 31/12
 - ayant déposé un schéma complet !!!
 - pour lesquels la répartition des données par genre (travailleurs, heures, frais) est complète et cohérente



4

Introduction

Caractéristiques de la population d'analyse

En 2012, cette population provisoire comptait **8 862 entreprises**

	Répartition des effectifs (pourcentages du total)			Part des femmes (pourcentages)	Taux de temps partiel (pourcentages)	
	Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Total	1.095.616	625.315	470.298	42,9	11,8	54,2
Par taille¹						
Petites entreprises	10,1	11,7	8,1	34,2	8,1	40,4
Moyennes entreprises	27,0	28,5	24,9	39,7	10,4	51,3
Grandes entreprises	62,9	59,8	67,0	45,7	13,2	56,9
Par branche						
Industrie	26,7	37,7	12,1	19,5	7,7	31,4
Construction	4,9	7,9	0,9	8,1	4,8	33,7
Commerce et transport	22,9	25,4	19,7	36,8	14,2	51,1
Finance et assurance	7,4	6,5	8,8	50,5	10,5	41,0
Services aux entreprises	8,9	7,7	10,4	50,5	16,5	59,5
Santé et action sociale	22,8	8,0	42,5	80,0	26,9	66,2
Autres ²	6,3	6,9	5,6	37,7	11,9	37,1

Source: BNB (bilans sociaux).

¹ Petites entreprises: 50 ETP au plus; moyennes entreprises: de 50 à 250 ETP; grandes entreprises: plus de 250 ETP.

² Agriculture, information et communication, immobilier, autres services.



Gender pay gap

Ecart salarial¹ en 2012

(population provisoire)

	Femmes (euros)	Hommes	Ecart ¹ (pourcentages)
Frais de personnel, par an et par travailleur			
Total	43.716	62.587	30
Travailleurs à temps plein	56.265	65.429	14
Travailleurs à temps partiel	33.090	41.388	20
Frais de personnel, par heure de travail			
Total	37,3	43,0	13
Travailleurs à temps plein	39,3	43,2	9
Travailleurs à temps partiel	34,9	40,7	14

Source: BNB (bilans sociaux).

¹ L'écart, exprimé en pourcentage, est calculé selon la formule suivante :

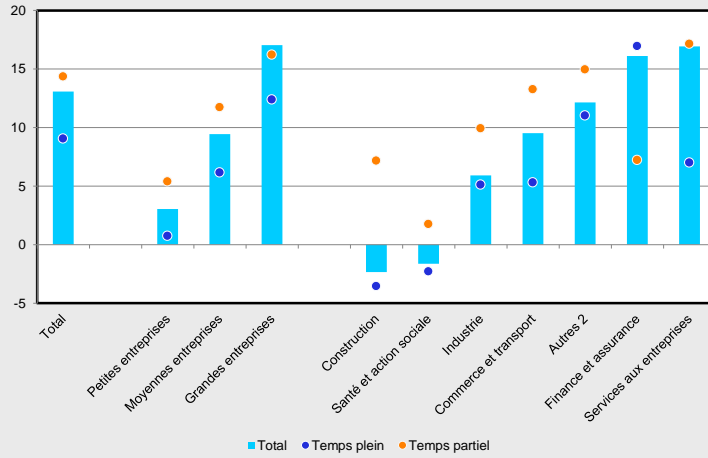
$100 - (\text{grandeur observée pour les femmes} / \text{grandeur observée pour les hommes}) * 100$.

Un écart positif indique que la grandeur observée pour les femmes est inférieure à celle observée pour les hommes.



Gender pay gap

Écart salarial¹ en 2012, calculé au départ des frais horaires (pourcentages, population provisoire)



Source: BNB (bilans sociaux).

¹ L'écart, exprimé en pourcentage, est calculé selon la formule suivante :

$100 \cdot (\text{grandeur observée pour les femmes} / \text{grandeur observée pour les hommes}) \cdot 100$.

Un écart positif indique que la grandeur observée pour les femmes est inférieure à celle observée pour les hommes.

² Agriculture, information et communication, immobilier, autres services.



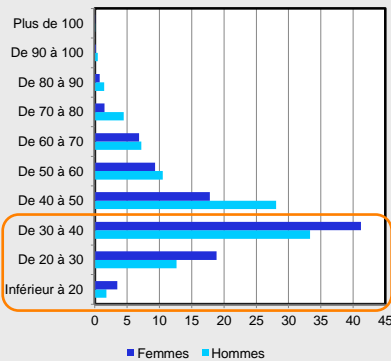
7

Gender pay gap

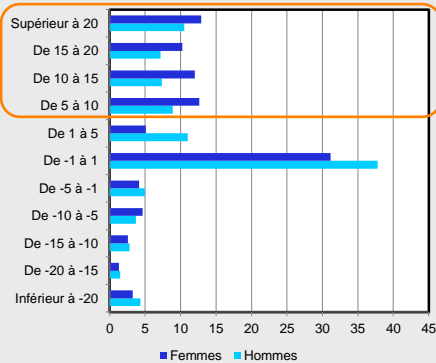
Dispersion des effectifs masculins et féminins occupés à temps plein en 2012

(pourcentages du total, population provisoire)

En fonction du niveau du coût horaire moyen (euros)



En fonction du niveau de l'écart salarial¹ (pourcentages)



Source: BNB (bilans sociaux).

¹ L'écart, exprimé en pourcentage, est calculé selon la formule suivante :

$100 \cdot (\text{grandeur observée pour les femmes} / \text{grandeur observée pour les hommes}) \cdot 100$.

Un écart positif indique que la grandeur observée pour les femmes est inférieure à celle observée pour les hommes.

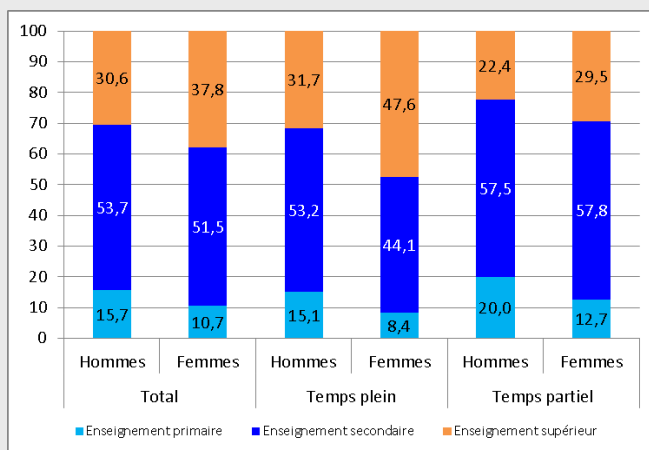


8

Autres indicateurs de genre

Ventilation des effectifs par niveau d'études en 2012

(pourcentages du total, population provisoire)



Source: BNB (bilans sociaux).

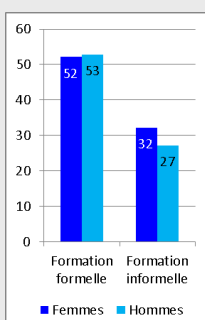


Autres indicateurs de genre

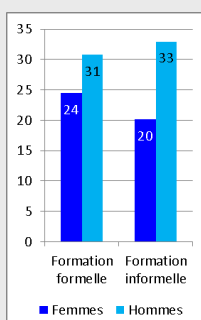
Accès à la formation continue¹ des hommes et des femmes en 2012

(population provisoire)

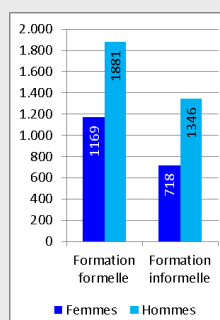
Participation
(nombre de bénéficiaires, en % de l'emploi moyen)



Durée de formation
(nombre d'heures de formation, par bénéficiaire)



Coûts² de formation
(dépenses exprimées en euros, par bénéficiaire)



Source: BNB (bilans sociaux).

¹ La formation formelle recouvre les cours et stages conçus et dispensés par des formateurs dans des locaux distincts du lieu de travail. La formation informelle reprend les autres activités d'apprentissage planifiées en fonction des besoins propres de l'apprenant, y compris la formation en milieu de travail.

² Les coûts de formation sont des coûts nets, obtenus en déduisant des coûts bruts les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.



Conclusions

Obtenues sur la base d'une population provisoire ayant déposé un schéma complet pour 2012

- ▶ Malgré un niveau de qualification en moyenne plus élevé, les femmes gagnent moins que les hommes: l'écart salarial calculé par heure de travail s'élevait à 13% en 2012 (9% pour les travailleurs à temps plein)

- ▶ Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses:
 - dans les catégories de salaires plus faibles
 - et dans les entreprises où l'écart salarial est positif (c'est à dire les firmes où l'ensemble des femmes gagne en moyenne moins que l'ensemble des hommes)

- ▶ Il y a peu de différences dans l'accès à la formation, mais les femmes bénéficient de formations en moyenne moins longues et moins coûteuses

MERCI pour votre attention!

