

38/2017 - 6 mars 2017

8 mars 2017: Journée internationale de la femme

Seulement 1 manager sur 3 dans l'UE est une femme...

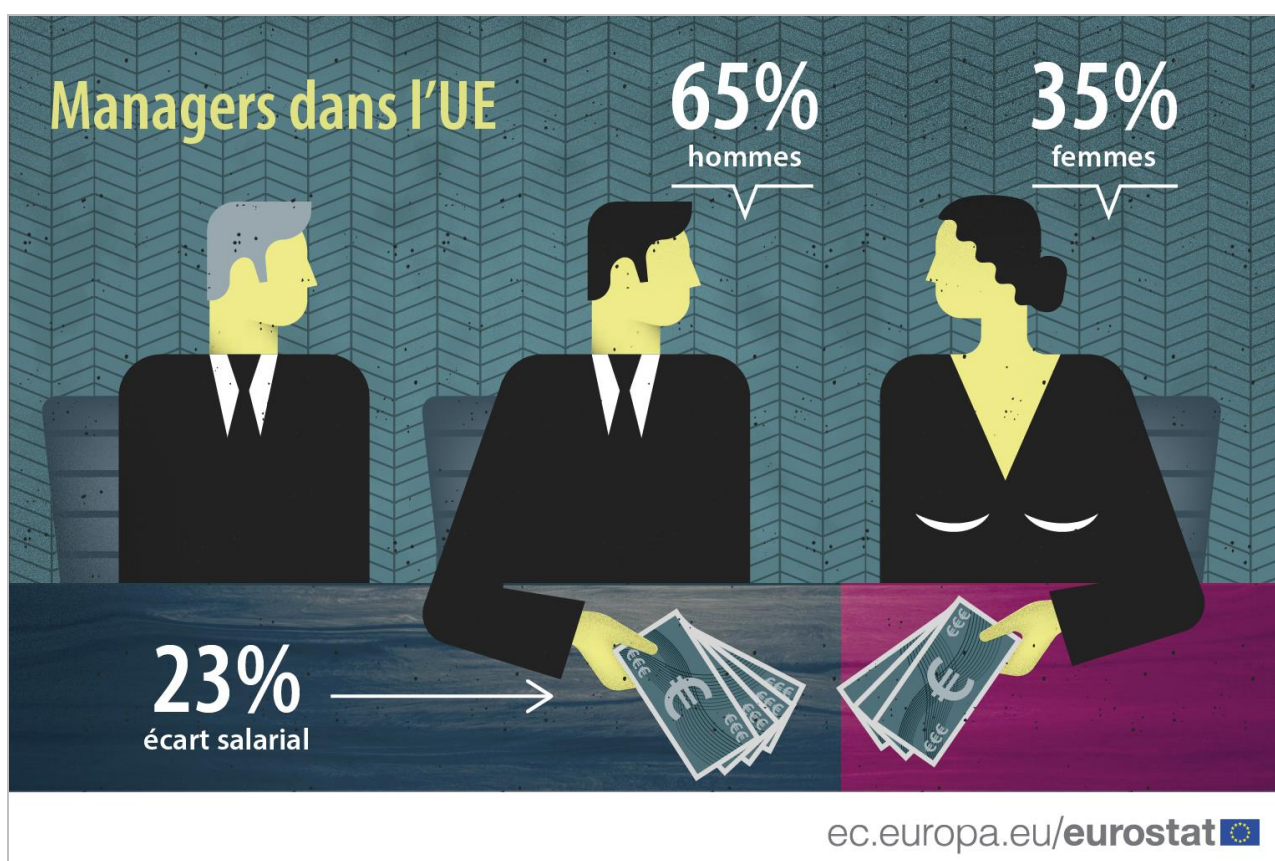
... gagnant en moyenne quasiment un quart de moins qu'un homme

Environ 7,3 millions de personnes occupent une position managériale dans les entreprises de 10 salariés ou plus situées dans l'**Union européenne** (UE): 4,7 millions d'hommes (soit 65% de l'ensemble des managers) et 2,6 millions de femmes (35%). En d'autres termes, bien que représentant pratiquement la moitié des personnes travaillant dans l'**UE**, les femmes demeurent sous-représentées parmi les managers.

En outre, ces femmes qui occupent des positions managériales dans l'**UE** gagnent en moyenne 23,4% de moins que les hommes. Autrement dit, pour chaque euro gagné dans l'heure par un homme manager, une femme manager gagne en moyenne 77 centimes.

Ce schéma au niveau de l'UE masque des différences importantes entre États membres, s'agissant à la fois des postes occupés et de la rémunération perçue.

Ces informations, extraites de l'enquête quadriennale sur la structure des salaires pour l'année de référence 2014, sont publiées par **Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne**, à l'occasion de la Journée internationale de la Femme. Ce communiqué de presse ne présente qu'une petite partie des nombreuses données comparatives entre hommes et femmes dont dispose Eurostat.



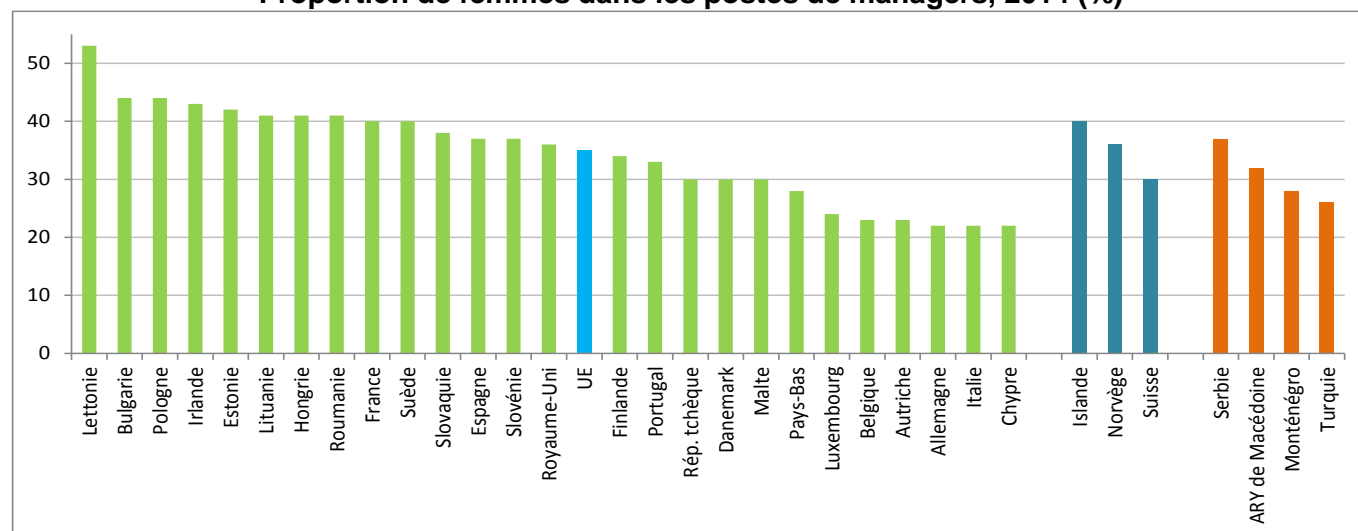
Les managers sont majoritairement des femmes en Lettonie uniquement

La proportion la plus élevée de femmes dans les positions managériales est enregistrée en **Lettonie**, seul État membre où les femmes constituent la majorité (53%) des managers. Suivent la **Bulgarie** et la **Pologne** (44% chacune), l'**Irlande** (43%), l'**Estonie** (42%), la **Lituanie**, la **Hongrie** et la **Roumanie** (41% chacune) ainsi que la **France** et la **Suède** (40% chacune).

À l'autre extrémité de l'échelle, les femmes représentent moins d'un quart des managers en **Allemagne**, en **Italie** et à **Chypre** (22% chacun), en **Belgique** et en **Autriche** (23% chacune) ainsi qu'au **Luxembourg** (24%).

Au niveau de l'UE, environ un tiers (35%) des managers sont des femmes.

Proportion de femmes dans les postes de managers, 2014 (%)



Données non disponibles pour la Croatie et la Grèce.

Rémunération des managers: écart entre hommes et femmes le plus faible en Roumanie, le plus grand en Hongrie et en Italie

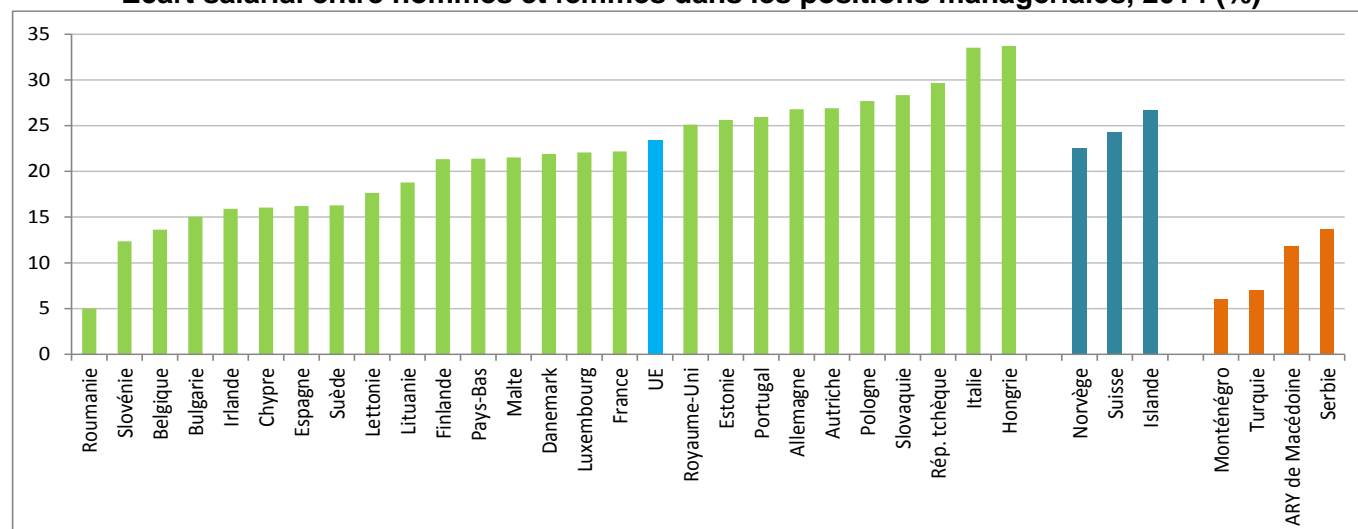
Les différences hommes/femmes dans les positions managériales concernent également la rémunération. Dans chacun des États membres de l'UE, les hommes managers gagnent plus que les femmes managers, dans des proportions différentes toutefois.

L'écart de rémunération entre hommes et femmes occupant des positions managériales est le plus faible en **Roumanie** (5,0%), devant la **Slovénie** (12,4%), la **Belgique** (13,6%) et la **Bulgarie** (15,0%).

En revanche, une femme manager gagne environ un tiers de moins que son homologue masculin en **Hongrie** (33,7%), en **Italie** (33,5%) ainsi qu'en **République tchèque** (29,7%), et environ un quart de moins en **Slovaquie** (28,3%), en **Pologne** (27,7%), en **Autriche** (26,9%), en **Allemagne** (26,8%), au **Portugal** (25,9%), en **Estonie** (25,6%) ainsi qu'au **Royaume-Uni** (25,1%).

Il convient de noter que l'écart salarial entre hommes et femmes, tel que défini dans ce communiqué de presse, est lié à un certain nombre de facteurs juridiques, sociaux et économiques qui vont bien au-delà du seul principe «à travail égal, salaire égal».

Écart salarial entre hommes et femmes dans les positions managériales, 2014 (%)



Données non disponibles pour la Croatie et la Grèce.

Informations géographiques

L'**Union européenne** (UE) comprend la Belgique, la Bulgarie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, l'Espagne, la France, la Croatie, l'Italie, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Hongrie, Malte, les Pays-Bas, l'Autriche, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, la Slovaquie, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni.

Dans ce communiqué, les agrégats UE ne comprennent ni la Grèce ni la Croatie dont les données ne sont pas disponibles.

Méthodes et définitions

Les données présentées dans ce communiqué de presse sont extraites des derniers résultats (pour l'année 2014) de l'**enquête quadriennale sur la structure des salaires** (ESS).

L'**écart de rémunération entre les hommes et les femmes** non ajusté est calculé selon la définition suivante:

écart de rémunération hommes/femmes =
$$\frac{[(\text{ salaire horaire brut moyen des hommes salariés} - \text{ salaire horaire brut moyen des femmes salariées}) / \text{ salaire horaire brut moyen des hommes salariés}]}{\text{ salaire horaire brut moyen des hommes salariés}}$$
 exprimé en pourcentage.

Dans ce communiqué de presse, il couvre les positions managériales dans les entreprises de dix salariés ou plus des secteurs de l'industrie, de la construction et des services (à l'exception de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire) conformément à la NACE Rév. 2 (sections agrégées B à S, à l'exclusion de O). L'écart de rémunération hommes/femmes de l'UE pour les managers est calculé comme la moyenne pondérée des écarts de rémunération hommes/femmes des États membres de l'UE, avec comme pondération le nombre de managers dans les États membres.

En tant qu'indicateur non ajusté, l'écart de rémunération entre hommes et femmes fournit une vue d'ensemble des inégalités entre les hommes et les femmes en termes de rémunération horaire. La différence de rémunération peut en partie s'expliquer par les caractéristiques individuelles des hommes et femmes salariés (par exemple, l'expérience et l'éducation) et par des ségrégations sectorielles et professionnelles entre les hommes et les femmes (les hommes sont par exemple plus nombreux que les femmes dans certains secteurs/professions où les niveaux de rémunération sont en moyenne plus élevés que dans d'autres). Par conséquent, l'écart salarial est lié à un certain nombre de facteurs culturels, juridiques, sociaux et économiques qui vont bien au-delà du seul principe «à travail égal, salaire égal».

Les **positions managériales** sont définies selon la classification internationale type des professions (ISCO-08), qui est administrée par le Bureau international du Travail (BIT). Il s'agit d'une révision de l'ISCO-88, à laquelle elle se substitue. L'ISCO-08 est un outil d'organisation des professions en un ensemble de groupes clairement définis selon les tâches et missions effectuées. L'ISCO-08 a été développée pour faciliter les comparaisons internationales des statistiques sur les occupations professionnelles et pour servir de modèle aux pays mettant en place ou révisant leurs classifications nationales des professions. Le cadre utilisé pour la conception et la construction de l'ISCO-08 repose sur deux concepts principaux: celui de métier et celui de compétence.

Plus d'informations

Section du site web d'Eurostat consacrée aux indicateurs de l'égalité entre les sexes.

Section du site web d'Eurostat consacrée aux statistiques sur les salaires.

Base de données d'Eurostat sur les salaires.


Site web des Nations Unies dédiée à la Journée internationale de la Femme.

Publié par: **Service de presse d'Eurostat**

Vincent BOURGEOIS


Tél: +352-4301-33 444

eurostat-pressoffice@ec.europa.eu

 [ec.europa.eu/eurostat/](https://www.ec.europa.eu/eurostat/)

 [@EU Eurostat](https://twitter.com/EU_Eurostat)

 [EurostatStatistics](https://www.facebook.com/EurostatStatistics)

 **Demandes média:** Eurostat media support / Tél: +352-4301-33 408 / eurostat-mediasupport@ec.europa.eu

Femmes occupant des positions managériales, 2014

	Nombre d'employés				Salaire horaire moyen (en euros)			
	Total	Hommes	Femmes	Part des femmes	Total	Hommes	Femmes	Écart salarial
UE	7 240 313	4 672 744	2 567 570	35%	28,82	32,08	22,88	23,4%
Belgique	80 898	62 164	18 734	23%	38,63	39,89	34,45	13,6%
Bulgarie	85 779	48 451	37 329	44%	5,65	6,05	5,14	15,0%
Rép. tchèque	146 094	102 814	43 280	30%	12,23	13,41	9,43	29,7%
Danemark	131 969	92 646	39 323	30%	47,09	50,37	39,34	21,9%
Allemagne	708 369	550 074	158 295	22%	43,46	46,22	33,84	26,8%
Estonie	23 343	13 622	9 721	42%	10,6	11,86	8,82	25,6%
Irlande	110 110	62 222	47 888	43%	31,52	33,87	28,48	15,9%
Grèce	:	:	:	:	:	:	:	:
Espagne	207 869	131 843	76 026	37%	23,16	24,62	20,63	16,2%
France	1 373 791	821 725	552 066	40%	30,65	33,65	26,19	22,2%
Croatie	:	:	:	:	:	:	:	:
Italie	133 334	104 055	29 278	22%	41,02	44,28	29,44	33,5%
Chypre	8 578	6 724	1 854	22%	26,82	27,79	23,33	16,0%
Lettonie	54 540	25 762	28 778	53%	7,92	8,73	7,19	17,6%
Lituanie	79 003	46 864	32 139	41%	7,08	7,67	6,23	18,8%
Luxembourg	20 772	15 690	5 082	24%	46,84	49,51	38,59	22,1%
Hongrie	115 711	68 068	47 643	41%	9,91	11,51	7,63	33,7%
Malte	12 277	8 557	3 720	30%	17,89	19,14	15,02	21,5%
Pays-Bas	361 826	260 677	101 149	28%	31,49	33,49	26,33	21,4%
Autriche	104 891	80 974	23 917	23%	34,6	36,86	26,95	26,9%
Pologne	573 942	320 610	253 332	44%	11,03	12,57	9,09	27,7%
Portugal	71 837	48 073	23 763	33%	19,77	21,63	16,02	25,9%
Roumanie	232 462	136 473	95 988	41%	6,67	6,81	6,47	5,0%
Slovénie	19 493	12 237	7 256	37%	19,38	20,31	17,8	12,4%
Slovaquie	86 762	53 483	33 279	38%	10,91	12,24	8,77	28,3%
Finlande	45 454	29 822	15 632	34%	40,24	43,43	34,16	21,3%
Suède	199 798	120 689	79 109	40%	34,68	37,07	31,03	16,3%
Royaume-Uni	2 251 412	1 448 427	802 986	36%	32,07	35,22	26,38	25,1%
Islande	6 057	3 621	2 436	40%	30,98	34,71	25,44	26,7%
Norvège	148 327	95 304	53 023	36%	47,55	51,73	40,05	22,6%
Suisse	293 995	206 847	87 147	30%	52,64	56,72	42,96	24,3%
Monténégro	2 495	1 791	703	28%	8,68	8,83	8,3	6,0%
ARY de Macédoine	13 995	9 481	4 514	32%	5,35	5,56	4,9	11,9%
Serbie	55 953	34 972	20 981	37%	5,62	5,92	5,11	13,7%
Turquie	401 953	299 165	102 788	26%	11,65	11,86	11,03	7,0%

: Données non disponibles

Les données sources sont consultables [ici](#).