



STCHARSTA1

2022-2023

Alban Pelton - Wandrille Bertrand



Lycée Saint Charles
Académie Orléans-Tours



Objectif de l'enquête: Analyser les écarts de salaires entre hommes et femmes

Introduction

De la Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne d'Olympe de Gouge (1791), à « l'égalité politique et économique » promulguée par le Général de Gaulle (1944), en passant par les actuels **débats parlementaires** au sujet des éventuels impacts de la réforme des retraites sur les femmes, le constat est unanime : **la société cherche l'égalité entre la femme et l'homme**. Pourtant, il apparaît clairement qu'il **existe des inégalités** de rémunération entre hommes et femmes.

Toutefois, la rémunération est dans nos sociétés contemporaines un moyen de **s'affirmer, d'évoluer** socialement. Une différence de salaire entre hommes et femmes **impacte structurellement** la place de la femme dans la société. Il est donc nécessaire d'en connaître les **causes** et de les **combattre**.

Dans cette analyse, nous allons essayer d'isoler les origines des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes afin de cerner ces écarts de rémunération.

Problématique: D'où proviennent les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Méthode de Travail

- ✓ Prise en compte de la base de données
- ✓ Les **classes de revenus** ont été transformées en **variables** pour pouvoir effectuer des calculs
- ✓ Les personnes exclusivement au **chômage** pendant la période ont été **écartées** car leur rémunération n'est pas **significative**
- ✓ Quelques personnes dont les **heures travaillées** ne sont **pas cohérentes** avec leur rémunération (ex: soldes de tout compte) ont été **écartées** (22 enregistrements)
- ✓ Une rubrique **rémunération horaire** a été calculée afin d'écartier les effets liés au nombre d'heures d'activité
- ✓ Formulation des hypothèses
- ✓ **Validation** des hypothèses
- ✓ Création de la présentation

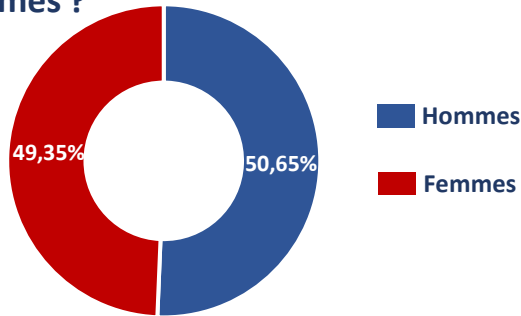
Difficultés rencontrées

- ✓ **Manque** de données **qualitatives** qui auraient pu expliquer des différences « légitimes » de rémunération entre les hommes et les femmes (niveau de diplôme, ancienneté, etc.). De fait les interprétations **sont purement factuelles**, sans questionnement sur la légitimité ou l'illégitimité des différences observées.
- ✓ Analyse de données parfois **complexes**
- ✓ Création de **graphiques** élaborés
- ✓ Réfutation des hypothèses initiales
- ✓ Recherche d'un angle pertinent pour analyser les données
- ✓ Recherche d'une **problématique** adéquate pour analyser la situation

Outils : Excel (exploitation des données), Word (rédaction des commentaires), Power Point (présentation de l'analyse)

Quelles sont les premières inégalités observées ?

I. Quel est le pourcentage d'hommes et de femmes ?



Description: 49,35% de l'échantillon est féminin et 50,65% de l'échantillon est masculin (sur un total de 3059 observations, extraites du fichier des emplois salariés en 2019).

Analyse: On remarque que les proportions de femmes et d'hommes dans l'échantillon, sont proches. Dès lors, les données sont **statistiquement pertinentes** pour étudier les inégalités dans l'échantillon.

II. Quelles sont les inégalités de rémunération ?

	Masse salariale globale	Rémunération annuelle moyenne
Femmes	36 431 500 €	24 126,8 €
Hommes	45 777 000 €	29 552,6 €

Indice de Gini :	0,271	0,267
Rapport D8/D2 :	2,224	2,139
Ratio de Palma :	0,939	0,924

Inégalité observée : -20,4% (les femmes gagnent 20,4% de moins que les hommes)

Il apparaît que les hommes et les femmes ne travaillent pas tous le même nombre d'heures :

Nombre global **d'heures travaillées** :

Femmes	2 443 473 heures
Hommes	2 690 486 heures

(les femmes travaillent 6,2% de moins que les hommes)

Rémunération horaire Femme :	14,83 €
Rémunération horaire Homme :	17,56 €

(les femmes gagnent en moyenne 15,6% de moins que les hommes)

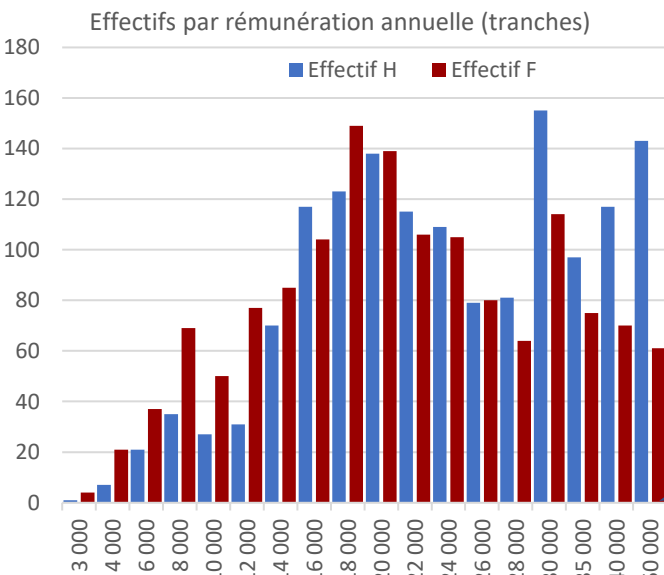
Inégalité à expliquer

III. Quelles sont les inégalités de répartition des revenus ?

On remarque que :

- Dans les grandes rémunérations, ce sont **les hommes qui sont les plus nombreux**
- Les **femmes** sont majoritaires dans des rémunérations plus **basses**
- Il y a une répartition **inéga**le des rémunérations en fonction du sexe
- Pic féminin très **inférieur** au pic masculin

Une part des inégalités viendrait d'une sous-représentation des femmes dans les « tranches » les plus hautes.

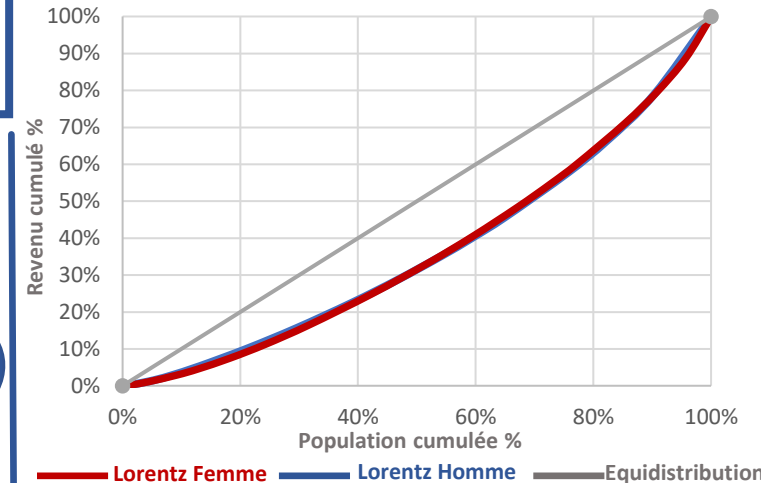


On remarque que:

- ✓ L'échantillon présente une proportion de femmes et d'hommes quasi identique donc statistiquement comparable
- ✓ La part des inégalités à expliquer est de 15,6% (6,2% étant liée au nombre d'heures travaillées)
- ✓ Une part des inégalités viendrait d'une sous-représentation des femmes dans « les tranches » les plus hautes
- ✓ Les inégalités intra-catégories sont similaires donc les inégalités viendraient à la fois d'inégalités intra-catégorie et inter-catégorie.

IV. Quelles sont les inégalités de répartition de revenus intra-catégorie ?

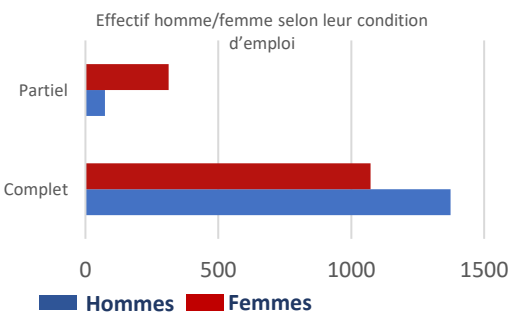
Courbe de Lorenz présentant les inégalités intra-catégorie



On remarque sur la courbe de Lorenz que les populations d'hommes et de femmes semblent être toutes deux aussi **« inégalitaires »**. En effet, avec un indice de Gini pour les hommes à **0,267** et **0,271** pour les femmes, les populations comportent la même proportion **d'inégalités intra-catégorie**. Ce constat correspond avec les **rapports interdéciles** et le **ration de Palma** (voir tableau ci-dessus). Dès lors, comme les inégalités intra-catégorie sont **« similaires »**, il semble pertinent d'étudier les inégalités dans la relation entre hommes et femmes même si les inégalités de répartition de rémunérations à **l'intérieur** sont **élevées**.

Quelles sont les inégalités face aux conditions d'emploi?

I. Les inégalités face aux conditions d'emploi favorisent-elles les inégalités de salaire? (on ne prend pas en compte N car l'effectif est minime. Peu représentatif inégalités car neutre)



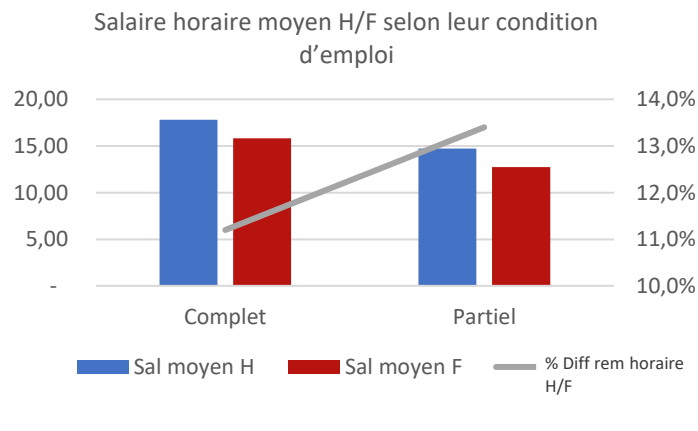
On remarque tout d'abord que les femmes ayant un **contrat de travail à temps complet** sont moins nombreuses que les hommes (1411 contre 1092). A l'inverse les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir un **contrat de travail à temps partiel**. Ceci peut être dû à des choix matériels (travail domestique), conjugaux (carrière professionnelle du conjoint), parentaux (enfants) et culturels (autocensure face à des professions prestigieuses). On peut parler de travail féminin (notion des années 70) en comparaison avec le masculin traditionnel: ouvrier à temps plein (complet) et durable

dans les années 70. Même si cela a évolué, ces choix sont toujours présents de nos jours dans la plupart des foyers. Ces choix vont **accentuer les inégalités de salaire** entre hommes et femmes. En moyenne, 16,7 contre 12,9 euros.

Ce qui fait un écart de 22,8% de salaire entre les personnes à temps complet et celles à temps partiel.

II. Quelles sont les inégalités intra-catégories? (complet, partiel)

Aux inégalités interclasses s'ajoute des **inégalités intra-catégories**: entre hommes et femmes tout deux à temps partiel ou complet comme on peut le voir sur l'histogramme. Les hommes ont un salaire horaire moyen de 17,8 contre 15,79 euros pour les femmes au niveau du temps complet. Ce qui fait une différence de rémunération de 11,2% comme le présente le second graphique. De plus, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes est d'autant plus forte pour les femmes en temps partiel étant en moyenne de 13,4%. Dès lors, une part des inégalités de rémunération émanerait des conditions d'emploi des femmes, ces dernières étant majoritairement en temps partiel. Cette condition de travail serait subie et liée à des contraintes externes (enfants, etc).



III. Les inégalités face aux contrats de travail favorisent-elles les inégalités de salaire? (On ne prend pas en compte les TOA, TTP et (vide) car l'effectif est minime et influe peu sur la rémunération globale)

	Effectif Hommes	Effectif Femmes
AUT	314	437
CDD	32	61
CDI	1126	917

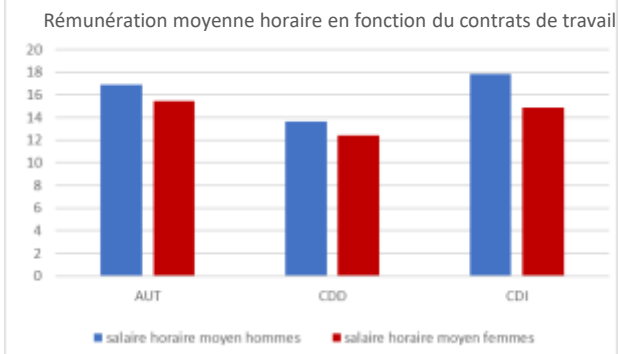
Les femmes sont plus soumises à la précarité d'emploi : 1126 hommes contre 917 femmes

sont en Contrat à Durée Indéterminée cela assure une sécurité de l'emploi, une meilleure protection (couverture sociale, mutuelle, congés payés, tickets restaurant, etc.). Un CDI lui permet de se projeter sur le long terme, et de pouvoir souscrire un prêt bancaire ou signer un contrat de bail, etc. A l'inverse 32 hommes contre 61 femmes sont en Contrat à Durée Déterminé, c'est-à-dire qu'à partir d'un certain temps (au maximum 18mois) la personne sera embauchée en CDI ou bien sera de nouveau sur le marché du travail (Plus exposée au chômage).

Il y a plus de femmes en **CDD** que d'hommes. Cette forte proportion de CDD chez les femmes, les rend plus vulnérables face à différentes précarités: une précarité **sociale** (il est difficile de se fixer. La mobilité oblige souvent à changer de lieu de vie régulièrement : difficultés à créer un groupe d'amis, à fonder une famille), **professionnelle** (fragilise leur carrière) et **financière** (le CDD engendre des variations dans les finances, entre les périodes d'activité et de chômage. Il est alors difficile de gérer son budget et de faire des projets : logement, crédit).

Dès lors, le nombre de femmes étant majoritaire en CDD, elles sont plus fortement impactées que les hommes (moins de sécurité, etc.) ce qui expliquerait une partie des inégalités de rémunération.

IV. Quelles sont les inégalité intra-groupe?



Les inégalités hommes/femmes dans les différents groupes sont aussi bien présentes. Les **hommes en CDI gagnent 16,7%** de plus que les femmes en CDI. Chez les CDD la différence de salaire n'est qu'à 9%. Cela peut encore illustrer la crainte des employeurs vis-à-vis d'un potentiel congé maternité des femmes.

V. Comment expliquer la part importante de « autre »?

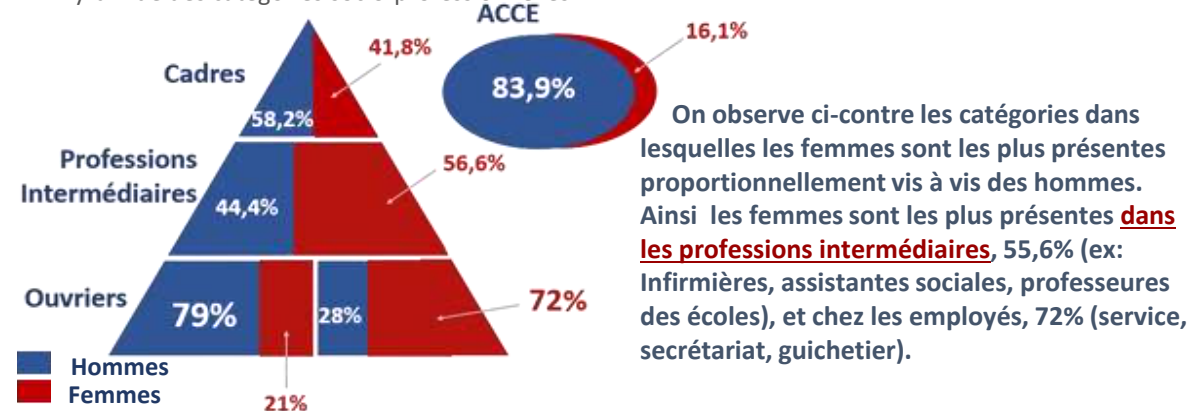
Le choix du **AUT** est choisi par les femmes comme une alternative au CDD (stabilité). On pourrait qualifier ces personnes d'autoentrepreneur. On observe bien que les femmes choisissent plus ce mode de fonctionnement pour échapper à la précarité de l'emploi (437 hommes contre 314 femmes).

Ainsi, une part des inégalités est due à la plus forte vulnérabilité des femmes face à la précarité de l'emploi contrairement aux hommes. Cela se traduit par une forte présence des femmes en CDD et en temps partiel. Cette présence est choisie ou subie (contraintes familiales, etc.).

L'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle (inégalité verticale) est-elle inégalitaire en fonction du sexe ?

I. Quelle est la proportion d'hommes et de femmes dans chaque catégorie?

Pyramide des catégories socio-professionnelles



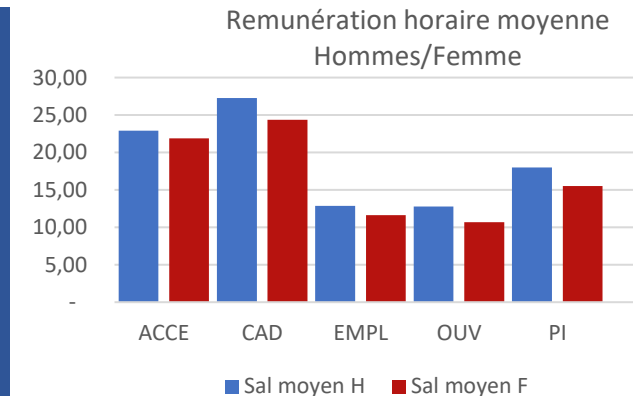
Ces catégories ne sont pas des « postes de pouvoir » mais des métiers qui sont apparus avec la tertiarisation et la salarisation de la société, avec l'arrivée des femmes dans le monde du travail.

Les femmes sont moins présentes chez les ouvriers (21% de femmes) et les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (16,1%). Ce sont généralement des professions masculines et physiques .

Les femmes sont un peu **moins présentes** que les hommes parmi les cadres : 41,8% contre 58,2%. De plus, l'inégalité d'accès **aux postes de pouvoir pour les femmes ne se concentre pas uniquement dans cette catégorie**. Ainsi dans la catégorie ACCE: les femmes ne sont présentes qu'à 20% dans la sous-catégorie chefs d'entreprise alors que écarts de salaires ne sont qu'à 0,3%. Même si les femmes ont une **ascension peu rapide**, le petit nombre de cheffes d'entreprise serait la conséquence d'inégalités sociales et sociétales: **le plafond de verre** (discrimination insidieuse). Dès lors, une part des inégalité résiderait dans la sous-représentation des femmes parmi les chefs d'entreprise.

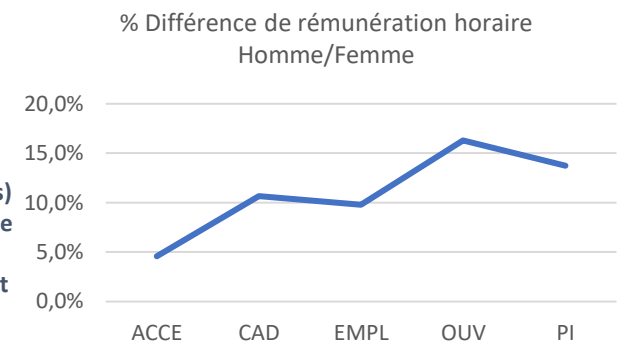
II. Quelles sont les catégories socioprofessionnelles les plus rémunératrices?

Le graphique ci-contre présente la rémunération horaire moyenne d'une personne en fonction de sa catégorie socioprofessionnelle. On remarque que plus une catégorie est haute dans la pyramide, plus le salaire horaire moyen est haut (les ACCE n'entrent pas dans la pyramide). En effet, le salaire horaire moyen d'une femme cadre est de 21,88 €, alors que le salaire horaire moyen d'une employée femme est de 11,61 €. Ce constat est tout aussi vrai pour les hommes. Un homme cadre gagne en moyenne 22,93 € de l'heure, alors qu'un ouvrier lui ne gagne que 12,77 €. Une part des inégalités de salaires résideraient d'inégalités à l'intérieur des catégories socioprofessionnelles.



III. Existe-t-il des inégalités à l'intérieur des catégories socioprofessionnelles ?

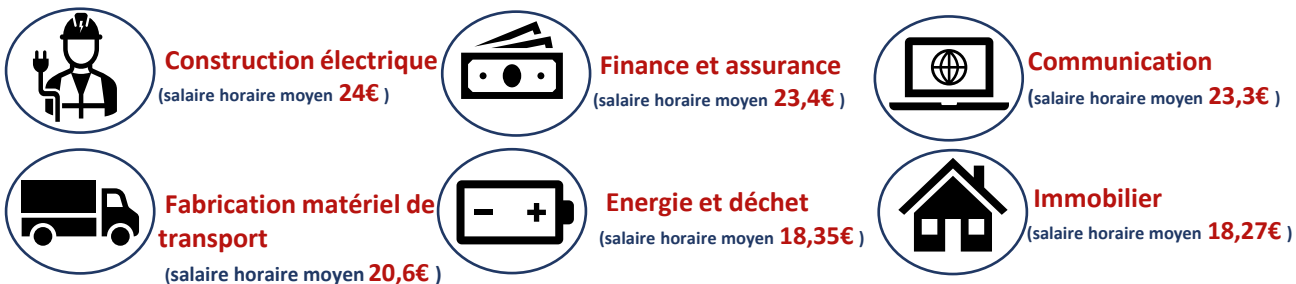
Il existe aussi des **inégalités à l'intérieur des catégories socioprofessionnelles** comme représentées dans les deux graphiques ci-contre: 4,6% pour les ACCE, 10,7% pour les cadres, 13,7% pour les professions intermédiaires, 16,3% pour les ouvriers et enfin 9,8% pour les employés. On remarque que les inégalités sont partout d'autant plus que la catégorie socioprofessionnelle est masculinisée (ouvriers) à l'exception des ACCE. Il y a aussi beaucoup d'inégalités de rémunération dans les secteurs féminisés. On pourrait penser qu'il y a un sexisme sous-jacent augmenté par le fait que les femmes négocient moins leur salaire que leurs homologues masculins.



Ainsi, une part des inégalités entre les hommes et les femmes est liée à la **difficulté d'accès** pour les femmes aux **catégories socioprofessionnelles les plus prestigieuses** et les plus **rémunératrices**. Toutefois il existe des **inégalités à l'intérieur des classes** qui ne sont donc pas dues à la différence de diplôme (retranscrit dans la différence de catégories socioprofessionnelles) mais peut-être à la **capacité à négocier leur salaire** ou du secteur dans lesquelles elles travaillent qui est plus ou moins rémunérateur.

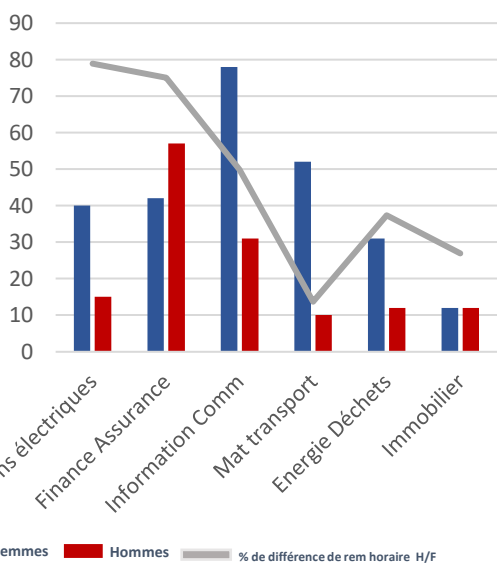
Secteur d'activité, taille de l'entreprise et inégalités

I. Quels sont les secteurs d'activité qui rémunèrent le plus ?



II. Comment sont répartis les effectifs d'hommes et de femmes dans les secteurs dans lesquels les rémunérations sont les plus hautes ?

Répartition des effectifs d'hommes et femmes dans les secteurs les plus rémunérateurs

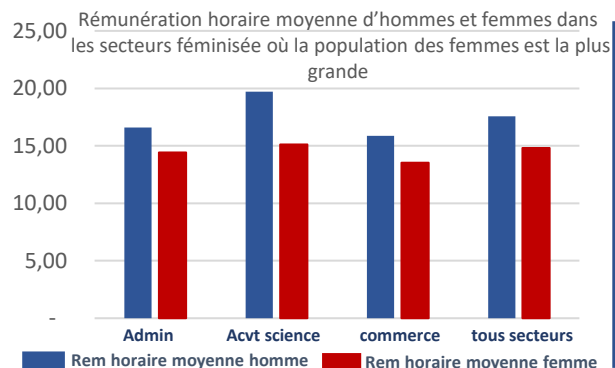


On remarque que les hommes sont **majoritaires** pour la plupart des catégories les plus **rémunératives** (Construction électrique, etc.). Ainsi, la différence de rémunération horaire homme/femme de 31,4% pour « **les constructions électriques** » semble provenir de la moindre place des femmes dans ce secteur impactant **fortement** leur rémunération (conséquence de « normes sociales » où les femmes ne sont pas poussées à travailler dans ces secteurs). De plus on remarque qu'il existe tout de même des inégalités (28,3%) dans la catégorie où les femmes sont majoritaires (finance, banque et assurance). Pourtant, dans certains secteurs les **hommes gagnent moins que les femmes** (mat transport, immobilier, énergie déchet). Dans la fabrication de matériels de transport, les hommes gagnent **19,4% de moins** que les femmes. Pourtant les femmes y étant « sous représentées » les inégalités ne réduisent pas.

III. Quels sont les secteurs où la part des femmes est la plus grande ?

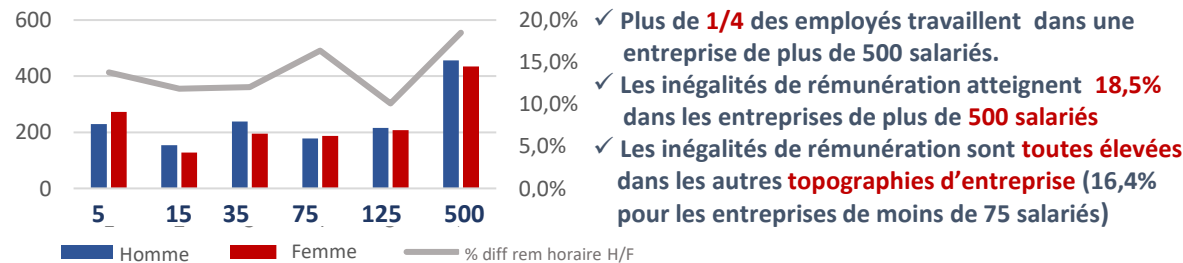


IV. Subissent-elles des inégalités dans les secteurs où elles sont les plus présentes ?



On remarque que dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, il y a des **inégalités de rémunération horaire (19,3 euros contre 15,13 euros pour les activités scientifiques)** entre hommes et femmes mais qui ne sont **pas nécessairement liées au secteur d'activité**. En effet, la différence de salaire dans les catégories où les femmes sont les plus nombreuses pourrait expliquer une **part des inégalités**. Mais **qu'en est-il des inégalités liées à la taille des entreprises ?**

V. Dans quelle taille d'entreprise travaillent majoritairement les femmes ?



- ✓ Plus de **1/4** des employés travaillent dans une entreprise de plus de 500 salariés.
- ✓ Les inégalités de rémunération atteignent **18,5%** dans les entreprises de plus de **500 salariés**
- ✓ Les inégalités de rémunération sont **toutes élevées** dans les autres **topographies d'entreprise** (**16,4%** pour les entreprises de moins de 75 salariés)

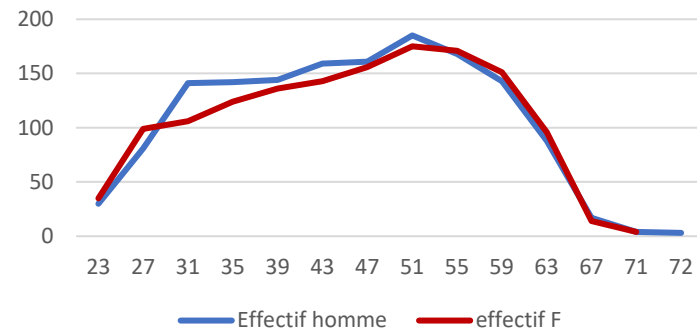
Ainsi, une partie des inégalités liée au secteur d'activité seraient le **fruit de deux causes** qui se complètent : D'une part, les **femmes** dans les **secteurs** où elles sont **majoritaires** sont **moins rémunérées** que les hommes et les femmes sont pour une **grande partie dans des entreprises de plus de 500 salariés**; lieux où les **inégalités sont les plus fortes** (liées à des métiers moins qualifiés et exerçant moins de responsabilités).

Une part des inégalités liées au secteur d'activité viendrait d'une **sous-représentation** des femmes dans les secteurs les plus rémunérateurs. Ainsi, les femmes n'étant pas encouragées à travailler dans les secteurs à fortes rémunérations sont « contraintes » à moins gagner (contraintes familiales, plafond de verre, etc.). Mais qu'en est-il de la rémunération des femmes dans les secteurs **où elles sont le plus présentes ?**

L'âge facteur d'inégalité de rémunération ?

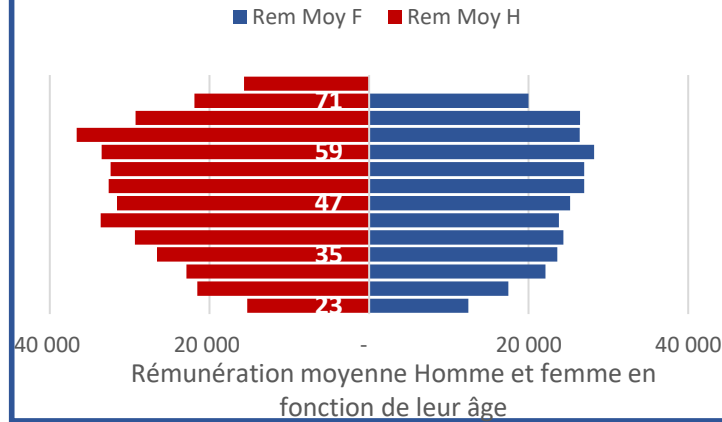
I. Quels sont les effectifs d'hommes et de femmes dans chaque catégorie d'âge ?

Répartition effectif homme et femme



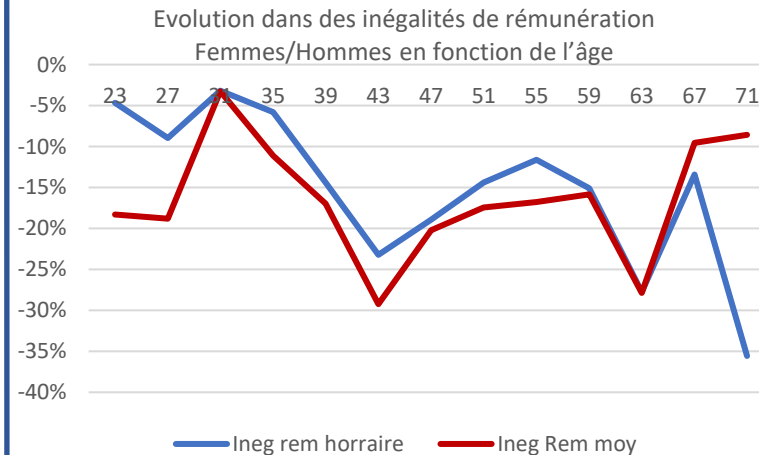
On remarque que la population **commence à travailler à 23 ans** ; ensuite la population d'hommes et de femmes travaillant atteint son **apogée vers 54 ans** (175 hommes et 171 femmes) puis entame une **baisse progressive** pour **s'arrêter à 71 ans** pour les femmes et **72 pour les hommes**. De plus, on observe une **inégalité dans la répartition d'hommes face à celle des femmes à partir de 27 ans** avec un nombre d'hommes beaucoup plus élevé que le nombre de femmes (à 31 ans une **différence de 35 personnes**). Cet écart qui se confirme jusqu'à l'âge de 55 ans, est le résultat d'une implication importante des femmes dans la **« vie de famille »** : les **congés maternités** sont majoritairement pris par les femmes, **l'éducation des enfants** est elle aussi pour la plupart féminine; souvent la femme va privilégier sa famille à son travail. Dès lors, on assiste à **une inégalité de répartition entre hommes et femmes** qui tend à se résorber vers 55 ans(vie de famille souvent finie). **Mais cette répartition des effectifs des femmes qui varie au travers du cycle de vie a-t-elle un impact sur la rémunération versée ?**

II. Quelles sont les évolutions de rémunération ?



On observe que les hommes **gagnent tout au long de leur vie plus que les femmes**. Leur salaire est **constamment plus élevé** depuis leur début sur le marché du travail (15 250 euros annuel pour les hommes contre 12 457 pour les femmes). De plus, **même si l'inégalité tend à se réduire vers 31 ans**(22 878 euros pour les hommes contre 22 127 pour les femmes) il apparaît qu'elle **s'accroît et perdure**. Cela pourrait être le résultat de **l'investissement des femmes dans leur vie de famille**, le calendrier de promotions peu compatible avec des **maternités...** Enfin, même si les salaires augmentent pour les femmes tout comme les hommes, **l'augmentation de salaire des hommes est plus importante**; l'écart s'accroît au fur et à mesure avec un salaire majoré à 63 ans(36 642 pour les hommes contre 26 542 pour les femmes). **Mais si les rémunérations globales semblent augmenter, qu'en est-il des inégalités ?**

III. Quelles sont les évolutions des inégalités ?



On distingue que **les inégalités de rémunération horaire** sont toujours inférieures à celles **des inégalités de rémunération moyenne**. Cela implique donc le fait que de **23 à 59 ans les femmes travaillent moins** que les hommes (vie de famille) et que les inégalités seraient dues à un temps de travail, au fil de la vie, inférieur à celui des hommes.

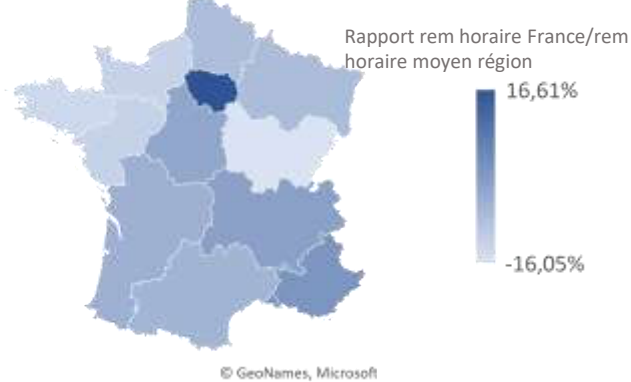
Il apparaît qu'à 31 ans les **inégalités se réduisent** fortement jusqu'à atteindre **3% pour** ensuite « descendre » à **29%** (rémunérations moyenne). Ce constat est aussi vrai pour la rémunération horaire même si l'inégalité est moins élevée. Dès lors, cela induit que les inégalités ont 2 causes origines: **le temps de travail réduit de 31 ans à 43 ans** (congés maternité, congés parentaux, temps partiels,...), et **l'augmentation de la rémunération moyenne des hommes plus élevée**. En effet la carrière des hommes n'étant pas perturbée par des grossesses ou autres contraintes familiales; ils ont pu mieux valoriser leurs contributions et ainsi obtenir des augmentations plus importantes ou plus rapides. Ce phénomène explique le pic structurel d'inégalité de 28% à 63 ans, symbole du sacrifice professionnel de la majorité des femmes.

L'âge permet donc d'expliquer **une part des inégalités**. En effet, à travers leurs carrières les femmes subissent une **triple peine**: tenues à l'écart de l'emploi par les **obligations familiales**, elles sont pénalisées en termes de rémunération par un recours **accru au temps partiel, aux emplois moins rémunérés** et par de **moindres promotions**. Les femmes étant ainsi impactées dès le début de leur carrière, elles **n'arrivent pas à rattraper ce handicap** sur les années qui suivent, comme si elles étaient dès le début **« destinées »** par la société à **gagner moins que les hommes**.

Quelles sont les inégalités liées aux spécificités géographiques ?

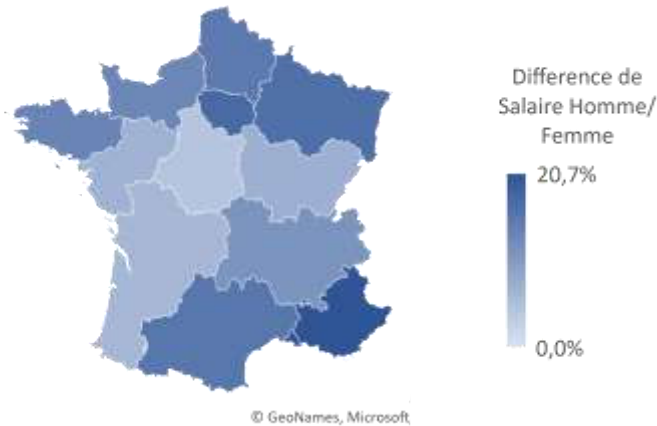
I. Existe-t-il un lien entre la région de travail et la rémunération versée ?

Carte montrant les écarts de rémunération horaire moyens entre les différentes régions (sans Outre-Mers non significatifs)



II. Existe-t-il des inégalités intra-régionale ?

Carte montrant les écarts de rémunération horaire entre hommes et femmes (sans Outre-Mers non significatif)



Analyse : On remarque que les inégalités sont majoritairement localisées dans des régions où l'activité économique était autrefois industrielle (région Alsace: un homme gagne en plus 16,8%). La rémunération féminine serait aussi influencée dans les régions où l'activité économique produite y est plus importante. En île de France, les hommes gagnent 17,6% de plus que les femmes (conséquence du modèle « centre périphérique » de Paul Krugman). Dès lors, les femmes étant minoritaires dans les postes à responsabilités, elles seraient plus fortement impactées dans leur rémunération. Enfin, les inégalités sont aussi présentes en PACA avec un écart de 20,7%, conséquence directe d'une région où l'emploi est plus précaire et plus saisonnier.

Il est mis en exergue que :

- ✓ La répartition des rémunérations horaires entre régions est **hétérogène**
- ✓ Une part des inégalités seraient dues à un **différentiel de rémunération entre les régions**. En île de France, un employé gagne 16,61% de plus qu'un salarié français; conséquence du modèle « centre périphérique » de Paul Krugman. Alors que la Bretagne possède une rémunération horaire 13,84% plus basse que la rémunération horaire moyenne.

Cette répartition inégale des rémunérations permet-elle pour autant d'expliquer certaines des inégalités de salaires entre hommes et femmes ?

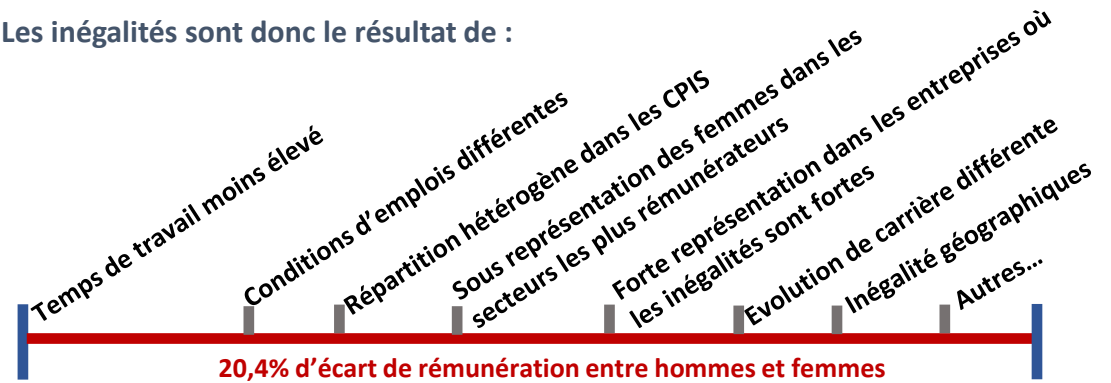
Les inégalités géographiques justifient une part des inégalités puisque ces dernières varient en fonction de la région. De plus, à l'intérieur même des régions, il existe des inégalités de rémunération entre femmes et hommes. Une part des inégalités de rémunération viendrait d'une juxtaposition d'inégalités inter-régionales et intra-régionales.

Celles-ci seraient le résultat :

- ✓ D'un développement économique éclaté sur le territoire (une désindustrialisation et tertiarisation des territoires)
- ✓ Des conditions de vie différentes selon les régions (du cadre propice au travail, de la capacité des institutions locales à prendre soin des enfants permettant à la mère de mieux s'impliquer dans son travail, etc.)

Conclusion

Les inégalités sont donc le résultat de :



Au vu de toutes les données analysées, il serait rationnel de conclure que **tous, nous sous-estimons les inégalités de rémunération homme-femme**. Les causes étant **structurelles**, les femmes sont fortement impactées dans l'ensemble des domaines. Les inégalités de rémunérations seraient donc le résultat d'une juxtaposition des inégalités présentées ci-dessus. Pourtant, s'il apparaît que nous connaissons une part des **inégalités quantitatives**, ce n'est que la partie émergée de l'iceberg. En effet, des causes extra-professionnelles pourraient expliquer les inégalités observées. Celles-ci sont le résultat « d'un **plafond de verre** », invisible mais bien présent. Les **normes sociales** et **sociétales** (stéréotypes, etc.), empêcheraient les femmes de négocier salaire, contrat de travail et condition de travail, impactant directement leur rémunération. De plus, la **valorisation sociale de caractère masculin** (prise d'initiative, esprit de compétition, etc.), empêcherait les femmes, dès le début de leur carrière et même de leur vie, de s'imposer dans « l'espace social ». En outre, ces inégalités sont aussi renforcées par la **place prégnante des femmes** dans la **vie familiale**, les contraignant à réduire leurs ambitions professionnelles.

Toutefois, cette analyse étant basée uniquement sur des **donnée quantitatives**, elle ne permet pas d'appréhender les aspects humains dans leur intégralité. En effet, les interprétations étant purement **factuelles**, on ne peut intégrer les éléments moins rationnels propres à la nature humaine, ce qui de fait empêche d'être exhaustif dans l'explication des **inégalités** de rémunérations entre hommes et femmes.