

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

EMPLOI ET SALAIRES : LES INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES EN MARS 1998

En mars 1998, 45 % des femmes en âge de travailler occupent un emploi à temps complet, contre 77 % des hommes. Plus diplômées en moyenne que les hommes, elles subissent un risque de chômage plus important. Majoritaires dans les emplois à temps partiel, 40 % de celles qui travaillent à temps partiel désireraient travailler davantage. Enfin, même lorsqu'elles sont à temps complet, les femmes demeurent sous-représentées dans les emplois de cadres, et surreprésentées parmi les employés.

Les conditions d'accès à l'emploi et les caractéristiques des emplois occupés sont les principaux facteurs de l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. En neutralisant l'impact de tous ces effets qui conduisent à un accès plus difficile des femmes aux emplois les mieux rémunérés, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -7 % en 1998. Mais en moyenne, et tous emplois confondus, le salaire mensuel des femmes est d'un quart inférieur à celui des hommes.

En mars 1998, près de la moitié de l'ensemble des salariés sont des femmes. Mais il y a 85 % de femmes parmi les salariés dont les salaires sont les plus faibles (1), et seulement 27 % parmi les salariés les mieux payés (2). Les mêmes indicateurs, mesurés cette fois-ci parmi les seuls salariés à temps complet, donnent une image assez différente ; là, les femmes ne représentent plus que 40 % des salariés ; et si elles ne constituent plus que 57 % des moins bien rémunérés, elles demeurent sous-représentées parmi les mieux payés (24 %).

On voit ici les deux dimensions de l'inégalité entre hommes et femmes sur le marché du travail : d'un côté, l'effet du temps partiel, majoritairement féminin, qui aboutit à une forte concentration des femmes dans des niveaux faibles de ré-

(1) - Voir également P. Concialdi et S. Ponthieux (1999).

(2) - On désigne ici par « salaires les plus faibles » et « salaires les plus élevés » respectivement le premier et le dernier décile de la distribution des salaires mensuels nets. Voir également l'encadré « Source et définitions ».



munération ; de l'autre, la faible proportion de femmes qui travaillent à temps complet parmi les titulaires des salaires les plus élevés. De la conjonction de ces deux phénomènes résulte un écart entre les salaires féminins et masculins de - 25 % en moyenne. Cet écart est resté plutôt stable depuis le début des années 1990, mais il s'est réduit si l'on ne considère que les salariés à temps complet (3). Toutefois, l'indicateur est mesuré en quelque sorte « toutes choses inégales par ailleurs » (4). Inégales à quel point ? On en propose ici un constat, allant de la comparaison des situations vis-à-vis de l'emploi, aux salaires.

77 % des hommes en âge de travailler occupent un emploi à temps complet, contre 45 % des femmes

Une première étape très simple consiste à comparer la répartition des hommes et de femmes en âge de travailler (5) entre quatre états : emploi à temps complet, emploi à temps partiel, chômage, inactivité (graphique 1).

Par rapport aux hommes, les femmes demeurent plus souvent inactives, subissent un chômage d'une ampleur au moins égale, sont plus souvent employées à temps partiel, et donc moins souvent à temps complet.

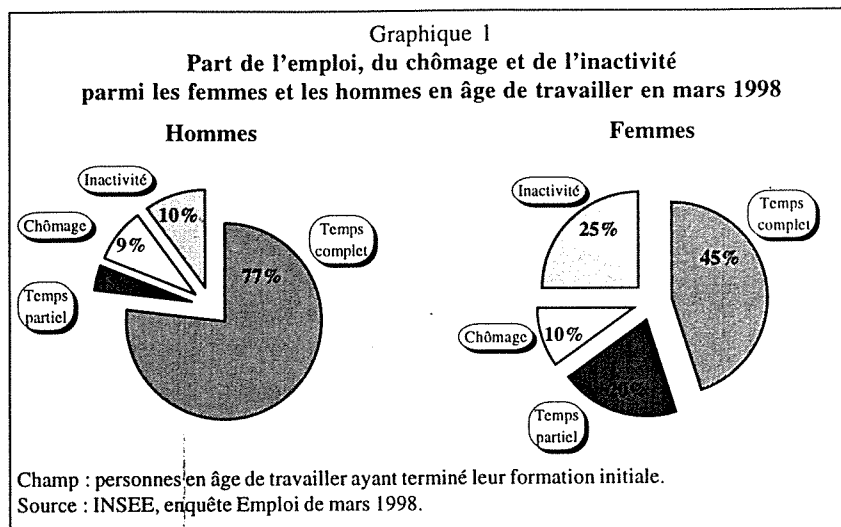
Un rôle encore important de la situation familiale

De nombreux facteurs (âge, éducation, situation familiale, région d'habitation, nationalité) peuvent expliquer cette inégalité d'accès à l'emploi à temps complet. Lorsque l'on compare l'effet de ces facteurs

(3) - Voir tableau synthétique à la fin de ce document.

(4) - Pour reprendre la formulation de R. Silvera (1996).

(5) - Personnes âgées de 16 à 60 ans ayant terminé leur formation initiale.



sur la probabilité qu'ont les hommes et les femmes en âge de travailler d'occuper un emploi à temps complet, on constate que seules les variables représentatives de la situation matrimoniale et familiale ont des influences de sens opposé pour les deux sexes (tableau 1). Les hommes qui vivent en couple ou qui ont des enfants, c'est-à-dire une configuration familiale « tradition-

nelle », ont une probabilité plus élevée d'occuper un emploi à temps complet que les hommes célibataires et/ou sans enfant ; au contraire, parmi les femmes, c'est pour celles qui vivent en couple ou qui ont des enfants que la probabilité d'emploi à temps complet est la plus faible.

En revanche, les autres variables jouent dans le même sens. Ainsi, la

Tableau 1
Impact de différentes caractéristiques sur la présence dans l'emploi à temps complet (modèle logit)

Probabilité de la situation de référence (1)	Femmes 21,1 %		Hommes 74,4 %	
	Sens de l'effet	Écart à la référence (1)	Sens de l'effet	Écart à la référence (1)
CEP au plus	Réf		Réf	
BEPC	+	13,0	+	7,3
CAP, BEP	+	14,4	+	12,8
Bac	+	18,6	+	11,4
Bac + 2	+	27,1	+	15,5
Bac + 3 et plus	+	28,7	+	16,9
Nationalité française	Réf		Réf	
Autre nationalité	-	19,6	-	13,9
Pas de conjoint	Réf		Réf	
Conjoint actif occupé	-	2,2	+	18,0
Conjoint chômeur	-	8,3	+	8,4
Conjoint inactif	-	20,4	+	8,4
Pas d'enfant	Réf		Réf	
1 enfant	-	ns	+	12,5
2 enfants	-	14,2	+	15,6
3 enfants et plus	-	28,6	+	13,1

Champ : personnes en âge de travailler ayant terminé leur formation initiale.

N.B. : Le seuil de significativité retenu est 5 %. Les variables relatives à la région d'habitation ne sont pas reportées ici.

(1) - La situation de référence est une personne célibataire, sans enfant, de nationalité française, vivant dans la région parisienne, sans diplôme. Le modèle est estimé successivement pour les femmes puis pour les hommes. L'écart à la référence est exprimé en points de pourcentage ; il s'additionne ou se soustrait, selon le sens de l'effet, à la probabilité de la situation de référence. Les écarts à la référence ne sont pas additionnels : ils n'ont de sens qu'examinés un à un, c'est-à-dire en ne faisant varier qu'une seule caractéristique à la fois. Par exemple : une femme ayant le bac et toutes les autres caractéristiques de la référence a une probabilité de $21,1 + 18,6 = 39,7$ % d'occuper un emploi à temps complet.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

nationalité française influe positivement sur la probabilité d'occuper un emploi à temps complet tant pour les hommes que pour les femmes. De même, la probabilité d'emploi à temps complet est plus forte dans les deux cas à mesure que le diplôme s'élève (tableau 1). Néanmoins, l'effet du diplôme apparaît plus prononcé parmi les femmes que parmi les hommes.

En comparant maintenant hommes et femmes à âge, nationalité et région d'habitation donnés, on constate que la différence de probabilité d'occuper un emploi à temps complet se réduit entre les deux sexes

lorsque le diplôme s'élève, sans toutefois s'annuler : par exemple, au niveau CEP, la probabilité d'emploi à temps complet des femmes est inférieure de plus de la moitié à celle des hommes, alors qu'elle n'est plus inférieure que d'un tiers environ au niveau bac+3 (tableau 2).

Sur le marché du travail, le risque de chômage est plus élevé pour les femmes,...

Lorsqu'elles sont actives, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes : respectivement 14 % et 11 % en 1998.

Une question toujours délicate est de savoir dans quelle mesure l'écart observé entre les taux de chômage masculin et féminin résulte de différences individuelles, telles que par exemple le diplôme ou l'âge : on sait notamment que les moins diplômés subissent un risque de chômage plus élevé, et qu'il en est de même pour les plus jeunes. A autres caractéristiques égales, le risque de chômage diminue nettement avec l'âge, tant pour les hommes que pour les femmes (tableau 3).

Mais, même si l'écart entre hommes et femmes est plus faible pour les plus âgés, on constate que le fait d'être une femme, indépendamment des autres caractéristiques, élève significativement la probabilité d'être au chômage.

...plus touchées également par le sous-emploi

Une fois dans l'emploi, la différence la plus marquante entre hommes et femmes est celle du temps partiel : en 1998, près du tiers des femmes salariées occupent des emplois à temps partiel, cette situation demeurant marginale pour les hommes (5 % des emplois).

L'importance du temps partiel féminin conduit naturellement à la question de savoir dans quelle mesure il correspond à un choix des actives. Selon l'enquête Emploi de mars 1998, 40 % des femmes à temps partiel souhaiteraient travailler davantage. Rapportée à l'ensemble des femmes salariées, cette proportion indique que près de 13 % d'entre-elles se trouveraient, du fait du temps partiel subi, en situation de sous-emploi, c'est-à-dire que la « quantité » de travail qu'elles offrent est supérieure à celle qui leur est demandée... et rémunérée. Le même calcul mené pour les hommes, qui sont plus souvent à temps partiel subi (65 % des hommes à temps partiel), mais beaucoup moins souvent à temps partiel, fait

Tableau 2
Probabilité d'emploi à temps complet des hommes et des femmes selon le niveau de diplôme (modèle logit*)

Diplôme de la situation de référence	Probabilité d'emploi à temps complet (en %)		
	Hommes (situation de référence)	Femmes	Écart femmes - hommes (en points)
Au plus CEP	73,3	33,7	-39,6
BAC	84,7	50,7	-34,0
BAC + 3 et plus	89,7	61,7	-28,0

Champ : personnes en âge de travailler ayant terminé leur formation initiale.
(*) - Le modèle contrôle également l'âge, la nationalité, la région d'habitation, et la situation familiale.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

Tableau 3
Risque de chômage (modèle logit)

Age de la situation de référence	Probabilité du chômage (en %)		
	Hommes (situation de référence)	Femmes	Écart femmes - hommes (en points)
Moins de 30 ans	15,8	24,2	+8,3
De 30 à 45 ans	8,4	13,4	+5,0
45 ans et plus	6,5	10,6	+4,1

Champ : population active.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

Tableau 4
Temps partiel et sous-emploi en 1998

En pourcentage

	Hommes	Femmes	Ensemble
Proportion de salariés à temps partiel	5,2	31,7	17,5
Taux de temps partiel subi (1)	65,1	40,3	44,4
Taux de sous-emploi dû au temps partiel subi (2)	3,4	12,7	7,8

Champ : salariés.
(1) - Taux de temps partiel subi : nombre de salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage / nombre de salariés à temps partiel.
(2) - Taux de sous-emploi dû au temps partiel subi : nombre de salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage / nombre total de salariés.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

apparaître un taux de sous-emploi d'environ 3,5 % (tableau 4).

Compte tenu de l'importance prise par le temps partiel, et le temps partiel subi, comment comparer les salaires des femmes et des hommes ? A l'évidence, limiter l'analyse au temps complet, ou comparer des salaires horaires, revient à faire abstraction du fait qu'une part significative des actifs, et surtout des actives, subissent un « manque à gagner » faute de pouvoir travailler davantage : ainsi, les salariés aux plus bas niveaux de salaires sont presque tous des femmes, presque tous à temps partiel, et plus de la moitié souhaiteraient travailler davantage.

Deux éclairages sont donc nécessaires pour appréhender les différences de salaires entre les hommes et les femmes : considérer l'ensemble des salariés, pour tenir compte de l'effet de la concentration des femmes dans les emplois à temps partiel (cf. encadré « Temps partiel subi, temps partiel choisi »), et les salariés à durée de travail égale, pour évaluer la discrimination salariale au sens traditionnel.

Les distributions de salaires des hommes et des femmes : l'impact du temps partiel

En 1998, tous types d'emplois confondus (temps complet et temps partiel), les 10 % des femmes les moins bien payées gagnent au plus 2 800 francs par mois, et les 10 % des hommes les moins bien payés gagnent au plus 5 500 francs : le

TEMPS PARTIEL SUBI, TEMPS PARTIEL CHOISI

Dans cette étude, on a opposé globalement le travail à temps partiel (qu'il soit choisi - ou accepté -, ou subi) au travail à temps complet, dans une logique relevant plutôt de la demande de travail par les entreprises. Une approche alternative consisterait à se placer du côté de l'offre de travail : dans cette optique, on regrouperait alors le temps complet (que l'on pose comme choisi, alors qu'il n'est pas à exclure que certains salariés à temps complet pourraient souhaiter travailler moins) et le temps partiel « choisi », cet ensemble étant représentatif des actifs qui ont obtenu un emploi dont la durée correspond à celle qu'ils offrent sur le marché. Ce changement de perspective modifie évidemment plus la composante féminine que la composante masculine de la population observée. L'effet sur l'écart des salaires mensuels moyens n'est pas neutre : dans l'ensemble constitué par les salariés à temps complet et temps partiel « choisi », les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes contre environ 25 % si l'on considère le temps complet et l'ensemble du temps partiel. Cela indique que les salaires sont relativement plus faibles quand le temps partiel est imposé que lorsqu'il est choisi. Cette différence résulte à la fois d'une moindre proportion de femmes à temps partiel si on écarte le temps partiel subi, d'écarts structurels entre les emplois à temps partiel subi et choisi (1), et de différences de durée hebdomadaire de travail : la moitié des salariées à temps partiel choisi travaille au moins 25 heures par semaine, alors que ce seuil est de 20 heures pour les salariées à temps partiel subi.

(1) - Une caractérisation du temps partiel est proposée dans B. Galtier « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois faute de mieux », *Économie et statistique* n° 321-322, 1999.

seuil des 10 % de salaires féminins les plus bas est à peine supérieur à la moitié du seuil des 10 % de salaires masculins les plus bas (tableau 5). C'est ici que se lit le plus nettement l'effet du temps partiel sur l'inégalité des salaires féminins et masculins : parmi les salariés à temps complet, ces seuils s'établissent respectivement à 5 310 francs et 5 900 francs.

L'autre constat qui se dégage de la comparaison des distributions de salaires des hommes et des femmes est que, du fait du temps partiel,

l'inégalité salariale est plus forte entre les femmes qu'entre les hommes : les 10 % les mieux payées des femmes ont un salaire au moins quatre fois supérieur à celui des 10 % les moins bien payées (6) (respectivement au moins 12 000 francs et au plus 2 800 francs) ; l'écart n'est plus que de 2,5 parmi les salariées à temps complet (respectivement au moins 13 000 francs et

(6) - Notons que dans le premier décile de la distribution des salaires féminins, toutes sont à temps partiel, et deux-tiers d'entre-elles souhaitent travailler davantage.

Tableau 5
Distribution des salaires masculins et féminins en mars 1998

En francs

Seuils :	Ensemble des salariés			Salariés à temps complet		
	Hommes	Femmes	F/H	Hommes	Femmes	F/H
1 ^{er} décile (D1)	5 500	2 800	0,5	5 900	5 310	0,9
Médiane	8 450	6 760	0,8	8 630	8 000	0,9
9 ^{ème} décile (D9)	15 170	12 000	0,8	15 380	13 000	0,8
D9/D1	2,8	4,3	-	2,6	2,5	-
Champ : salariés.						

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

au plus 5 310 francs). Parmi les hommes, ces ratios sont respectivement de 2,8 et 2,6 (tableau 5).

Si le temps partiel explique, évidemment, une large part de l'écart entre les salaires mensuels des hommes et des femmes, quels autres facteurs expliquent que les femmes à temps complet sont moins bien payées que les hommes à temps complet ? Trois dimensions principales sont à explorer : le niveau d'éducation, la profession, le secteur d'activité.

A diplôme égal, les femmes sont moins bien payées

Les salariées à temps complet sont en moyenne plus diplômées que leurs collègues masculins : 44 % des femmes, contre 30 % des hommes, ont un niveau de diplôme au moins égal au baccalauréat (7). Pourtant, 52 % des salariés dans les deux premiers déciles de la distribution des salaires (20 % des salariés les moins bien payés) sont des femmes, tandis que de l'autre côté, dans les deux derniers déciles, 69 % des salariés les mieux payés sont des hommes.

(7) - C'est également le cas si l'on considère l'ensemble de la population en âge de travailler : 40 % des femmes ont au moins le bac, contre 32 % des hommes.

(8) - Une partie de l'explication se trouve dans les différences de spécialité de formation à niveau d'éducation égal.

Tableau 6
Répartition des salariés à temps complet par niveau de salaire et déclassement salarial des femmes

En pourcentage

Salaire	Hommes	Femmes		
	Observé	Observé	Calculé (*)	Écart (**)
Dans les 20 % les plus bas	16,3	26,4	14,5	+11,9
Entre les 20 % les plus bas et les 20 % les plus hauts	60,5	58,4	56,8	+1,6
Dans les 20 % les plus hauts	23,2	15,2	28,7	-13,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	0

Champ : salariés à temps complet.
 (*) La répartition calculée est obtenue en distribuant, à chaque niveau de diplôme, les effectifs féminins selon la structure de la distribution des hommes dans la hiérarchie des salaires.
 (**) Un écart positif (respectivement négatif) indique un excédent (resp. un déficit) de la proportion observée par rapport à celle calculée.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

A tous les niveaux de diplôme, les hommes perçoivent des salaires plus élevés que les femmes ; ainsi, à « bac+3 et plus », 73 % des hommes se trouvent dans la fraction des salariés les mieux payés, mais seulement 43 % des femmes. A l'inverse, parmi ceux qui n'ont aucun diplôme (c'est le cas de 28 % des femmes et de 35 % des hommes), près de la moitié des femmes se trouvent dans les plus bas niveaux de salaire, et seulement un quart des hommes.

On peut illustrer le « déclassement salarial » subi par les femmes en examinant comment elles se situeraient dans la hiérarchie des salaires si la relation apparente diplôme/salaire fonctionnait pour

elles à l'identique de ce que l'on observe pour les hommes (tableau 6).

Si le salaire ne dépendait que du diplôme, les femmes seraient donc, en moyenne, mieux payées que les hommes. C'est donc que les possibilités de valorisation des diplômes sont inégales (8).

Les salaires féminins : un reflet de la répartition sectorielle des emplois

L'opposition bien connue entre les associations « femmes, employées, tertiaire » et « hommes, ouvriers, industrie » est celle qui domine encore à la fin des années 90 (tableau 7).

Tableau 7
Distribution des salariés à temps complet par sexe selon le secteur et la catégorie socioprofessionnelle regroupés

En pourcentage

	Secteur d'activité			Catégorie socioprofessionnelle			
	Industrie (*)	Commerce	Services	Cadres (**)	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers
Répartition (100 % en ligne)							
des hommes	39,9	12,8	47,3	14,4	24,0	14,8	46,8
des femmes	17,9	11,5	70,6	11,6	25,7	49,9	12,9
Proportion (100 % en colonne)							
d'hommes	76,8	62,2	50,1	64,8	58,1	30,5	84,3
de femmes	23,2	37,8	49,9	35,2	41,9	69,5	15,7

Champ : salariés à temps complet
 (*) - Y compris construction.
 (**) - Privé et public.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

Dans ses grandes lignes, la « non-mixité » (9) se constate aussi bien dans la répartition par grand secteur d'activité (près de 71 % des femmes travaillent dans les services, seulement 47 % des hommes) que dans la répartition par catégorie professionnelle (près de la moitié des hommes sont des ouvriers, la moitié des femmes sont des employées).

A ces différences classiques s'ajoute la partition entre les secteurs public et privé : près de 30 % des femmes salariées à temps complet occupent des emplois de fonctionnaires (et catégories assimilées), contre 17 % seulement des hommes.

Pour examiner plus précisément la place des femmes dans la hiérarchie des salaires, on a calculé le salaire moyen de douze groupes obtenus en croisant les trois secteurs d'activité et les quatre catégories socioprofessionnelles, et classé ces groupes par niveau décroissant du salaire moyen ; on regarde alors quelle proportion de femmes se trouve dans chacun de ces groupes (tableau 8).

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi, on retrouve ici un constat bien connu : l'industrie rémunère davantage que les services ou le commerce. Comme les femmes sont surreprésentées dans les services et le commerce, il n'est donc pas étonnant qu'elles soient minoritaires dans les catégories les mieux payées ; seule exception, les employées de l'industrie, due à l'écrasante majorité de femmes dans la catégorie « employés » (70 %). En-

(9) - Selon l'expression utilisée par M. Maruani (1996).

(10) - Reprise et renforcée dans la loi de 1983, qui étend le principe d'équité aux critères de classification, de promotion professionnelle et de mode d'évaluation des emplois.

(11) - C'est-à-dire quand on neutralise l'effet des « filtres » successifs : participation au marché du travail, chômage, temps partiel, ou, en termes plus techniques, quand on corrige du biais de sélection (voir encadré « Source et définitions »).

Tableau 8
Proportion de femmes selon le salaire moyen à secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle donnés pour des salariés à temps complet

Groupe catégorie socioprofessionnelle / secteur par niveau décroissant du salaire moyen	Salaire mensuel net moyen du groupe (en francs)	Proportion de femmes dans le groupe (en %)	Taux de représentation (*) des femmes
Cadres de l'industrie	19 370	20,3	0,5
Cadres du commerce	17 820	32,7	0,8
Cadres des services	16 820	42,9	1,1
Prof. interm. de l'industrie	11 290	20,8	0,5
Prof. interm. des services	10 690	60,1	1,5
Prof. interm. du commerce	10 030	34,4	0,9
Employés de l'industrie	8 290	85,0	2,1
Employés des services	7 790	76,4	1,9
Ouvriers de l'industrie	7 650	19,5	0,5
Ouvriers des services	7 410	24,0	0,6
Ouvriers du commerce	7 220	14,7	0,4
Employés du commerce	6 960	80,5	2,0

(*) Proportion de femmes dans le groupe rapportée à la proportion de femmes dans l'ensemble des salariés à temps complet.
Lecture : En moyenne, les cadres de l'industrie gagnent 19 370 francs par mois ; 20,3 % de ces salariés sont des femmes ; il y a parmi les cadres de l'industrie moitié moins de femmes (0,5) que parmi l'ensemble des salariés à temps complet.
Champ : salariés à temps complet.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

fin, les proportions relativement élevées de femmes parmi les cadres et professions intermédiaires des services tiennent à l'effet du secteur public (enseignants, instituteurs, infirmières...).

Et toutes choses égales par ailleurs ?

Il est difficile, en comparant des salaires moyens, de faire la part des écarts liés aux différences de caractéristiques de ceux attribuables à des phénomènes de discrimination. On pourrait, certes, affiner encore l'analyse en multipliant les croisements de caractéristiques, mais on y perdrait beaucoup en lisibilité. On a alors recours aux techniques d'estimation « toutes choses égales par ailleurs » qui, précisément, neutralisent les effets de structure. L'égalité professionnelle serait constatée si, à l'issue de ces estimations, la variable « sexe » n'était pas significative, c'est-à-dire que le seul fait d'être une femme n'entraînait pas de pénalisation salariale, toutes

autres caractéristiques égales par ailleurs. Cette approche serait correcte pour examiner dans quelle mesure est vérifié le principe de la loi française de 1972 (10) « à travail de valeur égale, le salaire doit être égal ».

On a donc estimé successivement l'écart salarial hommes/femmes « toutes choses égales par ailleurs » pour l'ensemble des salariés en 1998, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, puis uniquement pour les salariés à temps complet (tableau 9.a), et enfin, en tenant compte de l'inégale probabilité d'accès à l'emploi, pour l'emploi salarié total puis pour l'emploi à temps complet (11) (tableau 9.b).

Plus on considère un champ homogène de salariés, et plus on ajoute, dans l'équation, de variables représentatives des filtres qui font qu'à l'arrivée, hommes et femmes n'occupent pas des positions égales, plus l'écart salarial se réduit : parmi l'ensemble des salariés, à âge, nationalité, région d'habitation, di-

plôme, expérience, ancienneté, catégorie professionnelle, type de contrat de travail, secteur d'activité, régime horaire (12), et durée hebdomadaire donnés, la pénalisation salariale des femmes est de - 14,8 %. Elle se réduit à - 12,4 % si on ne considère plus que les salariés à temps complet. Lorsqu'on neutralise aussi l'effet de l'inégalité d'accès à l'emploi, ou à l'emploi à temps complet, entre les hommes et les femmes, elle s'établit à, respectivement - 11,4 % et - 6,9 %, et, même réduite, demeure statistiquement significative.

D'un salaire moyen des femmes égal aux trois-quarts de celui des hommes à une pénalisation salariale de l'ordre de - 7 % « toutes choses égales par ailleurs », quel est, alors, le « véritable » indicateur de l'inégalité ? Tout dépend de ce que l'on cherche à mesurer.

Si c'est l'écart de ressources qu'un homme ou une femme retire de son emploi, le bon indicateur est simplement l'écart des salaires moyens, temps complet et temps partiel confondus. Mais cette mesure ignore la moindre participation

(12) - Travail de nuit, travail le dimanche, travail en équipes.

Tableau 9
L'écart salarial hommes/femmes « toutes choses égales par ailleurs » en 1998
a - Sans prise en compte de l'inégale probabilité d'accès à l'emploi

En pourcentage

	Écart salarial estimé (*)	R2 ajusté	Nombre d'observations
Ensemble des salariés	-14,8	72,8	53 005
Salariés à temps complet uniquement	-12,4	60,7	42 982

b - En tenant compte de l'inégale probabilité d'accès à l'emploi

En pourcentage

	Écart salarial estimé (*)	R2 ajusté	Nombre d'observations
Ensemble des salariés	- 11,4	73,0	52 520
Salariés à temps complet uniquement	- 6,9	61,1	42 686

Champ : Salariés, et salariés à temps complet.

(*) - Les coefficients sont significatifs au seuil de 1%. Les variables indépendantes sont, outre le sexe: les caractéristiques individuelles (nationalité, région d'habitation), le capital humain (diplôme, expérience professionnelle, ancienneté dans l'établissement) et les caractéristiques de l'emploi occupé (type de contrat, CSP, secteur d'activité, type d'horaire). Nous n'avons pas introduit la taille de l'établissement employeur dans les variables de contrôle dans la mesure où une partie des salariés relevait du secteur public pour lequel cette variable n'a pas grand sens.

Source : INSEE, enquête Emploi de mars 1998.

des femmes au marché du travail, le sur-chômage et le sous-emploi féminins. S'il s'agit de l'écart à position comparable, ce sont alors les équations de salaire qui donnent la mesure pertinente, mais cette technique neutralise l'effet des différences dans l'accès aux emplois.

Ni l'un ni l'autre ne rendent donc compte de façon satisfaisante des inégalités entre hommes et femmes

sur le marché du travail : l'écart des salaires moyens n'en est que le résultat, et la discrimination salariale n'en est qu'une dimension, peut-être pas la plus importante à la fin des années 90.

Dominique MEURS
(Paris 2, ERMES),

Sophie PONTHEUX
(DARES).

Pour en savoir plus

Battagliola F. (1999), « Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité », *Travail, Genre et Société*, n°1, La revue du MAGE.

Baudelot C. (1995), « Le sexe est-il un résidu ? », *Les Cahiers du MAGE*, n°2.

Baudelot C. et Glaude M. (1990), « Les diplômes se dévaluent-ils en se multipliant ? », in *Données sociales*, INSEE.

Concialdi P. et Ponthieux S. (1999), « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, Genre et Société*, n°1, La revue du MAGE.

Colin C. (1999), « Carrières et salaires : une comparaison hommes/femmes », in *Conseil d'analyse économique, Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, La Documentation française.

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n°304-305.

Heckman J. (1979), « Sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, Vol.47 n°1.

Maruani M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°115.

Meurs D. et Ponthieux S. (1999), « Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90 », *Document d'Études de la DARES* n° 28, juin.

Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes : toutes choses inégales...*, La Documentation française.

SOURCE ET DÉFINITIONS

La source utilisée dans cette étude est l'enquête Emploi de l'INSEE. Le champ de l'analyse est, successivement :

- la population en âge de travailler (limites d'âge légales, c'est-à-dire de 16 à 60 ans), hors militaires du contingent, restreinte aux personnes ayant terminé leur formation initiale,

- la population active, qui comprend les actifs occupés et les personnes à la recherche d'un emploi,

- la population salariée.

Les salaires sont des salaires mensuels nets, déclarés par les enquêtés et redressés des non-réponses par l'INSEE. Pour repérer les salariés les mieux et les moins bien payés, on utilise soit les seuils des premier et dernier déciles, soit les seuils des premier et dernier quintiles.

Pourquoi tenir compte de l'inégalité d'accès à l'emploi ?

Les salaires observés ne dépendent pas uniquement des caractéristiques observées des individus qui les perçoivent, mais aussi de caractéristiques individuelles, non observées, qui expliquent qu'ils occupent un emploi. Si les individus qui ont un emploi ne sont pas une sous-population tirée au hasard de la population en âge de travailler, des comparaisons de salaires toutes choses égales par ailleurs qui ne tiendraient pas compte de cette « sélection » peuvent être biaisées. Une méthode classique pour tenir compte de l'effet de cette sélection est la procédure dite « en 2 étapes de Heckman » (Heckman, 1979), qui consiste à estimer, pour chaque individu, une variable dérivée de la probabilité d'observer sa présence dans une partie seulement de la population de référence (ici, observer sa présence dans l'emploi). Cette variable est alors introduite comme une des variables explicatives du salaire, ce qui permet d'obtenir une estimation sans biais de sélection. Dans le cas étudié ici, il n'est pas étonnant que l'estimation sans biais (en neutralisant l'effet de l'inégalité d'accès à l'emploi, pour reprendre les termes utilisés plus haut) donne un écart de salaire plus faible que l'estimation initiale puisque la sélection joue plus fortement pour les femmes que pour les hommes.

Les résultats détaillés des estimations (logits et équations de salaire) figurent dans le Document d'Études de la DARES n° 28, « Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90 ».

Tableau synthétique de l'inégalité entre hommes et femmes
sur le marché du travail en 1991 et 1998

	1991	1998
Activité et emploi		
Taux d'activité (%)		
Femmes	70,5	74,6
Hommes	89,7	89,9
Taux de chômage (%)		
Femmes	11,9	14,0
Hommes	7,2	10,5
Proportion d'emplois à temps partiel (%)		
Femmes	23,3	31,7
Hommes	2,7	5,2
Taux de sous-emploi dû au temps partiel subi (%)		
Femmes	10,8	12,8
Hommes	2,7	3,4
Salaires		
Salaire moyen des femmes en % du salaire moyen des hommes :		
Parmi l'ensemble des salariés	75,1	75,8
Parmi les salariés à temps complet	84,2	88,2
Place des femmes dans la distribution des salaires (*) :		
- Parmi l'ensemble des salariés :		
Dans les 20 % les moins bien payés		
Part des femmes	31,6	31,9
Proportion de femmes	75,0	77,1
Dans les 20 % les mieux payés		
Part des femmes	12,7	13,0
Proportion de femmes	30,1	33,3
- Parmi les salariés à temps complet :		
Dans les 20 % les moins bien payés		
Part des femmes	27,8	26,4
Proportion de femmes	56,5	52,3
Dans les 20 % les mieux payés		
Part des femmes	13,4	15,2
Proportion de femmes	28,4	30,8
Écart salarial (femmes par rapport à hommes en %) « toutes choses égales par ailleurs » :		
Parmi l'ensemble des salariés	- 23,0	- 23,9
Parmi les salariés à temps complet	- 13,6	- 12,4
Parmi l'ensemble des salariés en neutralisant l'inégalité d'accès à l'emploi	- 10,4	- 11,4
Parmi les salariés à temps complet en neutralisant l'inégalité d'accès à l'emploi à temps complet	- 6,7	- 6,9
(*) - Lecture : 31,6 % des femmes se trouvent dans les 20 % des salariés les moins bien payés ; parmi les 20 % des salariés les moins bien payés, 75 % sont des femmes.		

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http : //www.ladocfrancaise.gouv.fr - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.