

# Première Synthèses

## Informations

### LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN 2006 :

*des disparités persistantes*

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. L'écart est de 16 % quand on se réfère au salaire horaire brut total, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires accentuant légèrement l'écart constaté au niveau du salaire horaire de base.

Ces écarts salariaux reflètent pour partie la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi. Les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent moins souvent des postes qualifiés ou avec des responsabilités d'encadrement. L'écart salarial est plus élevé parmi les salariés les plus âgés et parmi les plus diplômés. Il est également marqué parmi les cadres et parmi les ouvriers. Les écarts de salaire horaire sont aussi plus importants dans les secteurs les plus féminisés où les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les plus rémunérateurs.

Même à caractéristiques voisines, les femmes ont des salaires horaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois, recensées dans cette étude, n'expliquent qu'un peu plus du tiers de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

L'analyse des écarts de salaire entre les hommes et les femmes fait l'objet de nombreuses études et publications [1 ; 2 ; 3]. Toutes font état de l'existence d'un écart salarial important entre les hommes et les femmes. Pour autant, l'ampleur de cet écart varie selon les études, y compris pour la même année de référence, car les approches, les sources de données et les outils de mesure sont différents. Ainsi, les résultats ne sont pas tout à fait les mêmes selon que l'étude porte sur la rémunération brute ou la rémunération nette, la

rémunération annuelle ou le salaire horaire, l'ensemble des salariés des secteurs public et privé ou les seuls salariés des entreprises, les salariés à temps plein ou tous les temps de travail confondus, etc. (encadrés 1 et 2).

#### Des écarts de salaire importants

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, soit environ 12,6 millions de salariés<sup>(1)</sup>, la rémunération annuelle brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des

hommes (tableau 1). Parmi les seuls salariés à temps complet, l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes s'établit à 19 %.

Pour environ 8 % des salariés, la durée du travail n'est pas décomptée en heures : ce sont

(1) - Hors apprentis, stagiaires, salariés ayant travaillé moins d'un mois ou ayant été absents plus de trois mois dans l'année.

surtout des cadres (88 %) et principalement des hommes (75 %); hormis quelques professions particulières (pigistes, gardiens...), il s'agit majoritairement de salariés au forfait en jours. Les femmes de cette catégorie de salariés perçoivent une rémunération totale en moyenne inférieure de 19 % à celle des hommes.

Parmi les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures (2), à savoir environ 11,4 millions de salariés, l'écart de rémunération annuelle brute totale est de 23 % (encadré 3). La suite de l'étude porte sur ce champ. L'écart entre les hommes et les femmes mesuré en termes de salaire horaire est plus faible : il s'établit à 16 %. Cet écart est moins élevé que celui constaté au niveau des rémunérations totales car le salaire horaire mesure le rendement d'une heure travaillée indépendamment de la durée rémunérée. Or, cette dernière est un facteur important des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes notamment en raison du temps partiel, plus répandu chez les femmes (31 % contre 7 % chez les hommes en 2006).

### Primes et heures supplémentaires accentuent l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes

Quand on ne tient pas compte des primes, de la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, ni des autres compléments de salaire, l'écart de salaire horaire de base entre les hommes et les femmes est un peu plus réduit mais reste significatif : 13 %. Les primes et les heures supplémentaires ou complémentaires sont en effet plus fréquentes et plus élevées pour les hommes.

(2) - Hors apprentis, stagiaires, salariés ayant travaillé moins d'un mois ou ayant été absents plus de trois mois dans l'année, hors salariés dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures, hors salariés ayant travaillé moins de 20 heures dans l'année.

Tableau 1  
Rémunérations moyennes et écart salarial entre les hommes et les femmes en 2006

	Moyenne (en euros)		Écart (en %)
	Hommes	Femmes	
<b>Ensemble des salariés</b>			
Rémunération brute	30 475	22 277	26,9
Rémunération brute - salariés à temps complet	31 401	25 371	19,2
<b>Salariés dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures</b>			
Rémunération brute	58 417	47 605	19,0
<b>Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures</b>			
Rémunération brute	27 573	21 222	23,0
Salaire horaire brut	16,4	13,9	15,5
Salaire horaire brut de base	13,6	11,8	13,4

Source :  
Ecoss 2006, Insee-Dares.

Lecture : en 2006, la rémunération annuelle brute des hommes s'élève à 30 475 euros en moyenne, celle des femmes (22 277 euros) lui est inférieure de 26,9 %. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'écart de rémunération s'établit à 23,0 % et l'écart de salaire horaire à 15,5 %. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel.

Tableau 2  
Part de salariés percevant diverses composantes de la rémunération en 2006 par sexe et écart de montants horaires entre les hommes et les femmes

	Part de salariés		Écart des montants moyens rapportés au nombre d'heures rémunérées
	Hommes	Femmes	
Salaire horaire brut total			15,5
Salaire horaire de base			13,4
Heures supplémentaires ou complémentaires *	39,9	25,2	42,1
Primes et compléments de salaire	83,7	80,4	25,9
<b>Dont :</b>			
primes d'ancienneté	38,6	35,3	6,6
primes liées à des contraintes du poste de travail	29,6	17,4	36,7
primes liées aux performances individuelles	29,8	25,0	23,1
primes liées aux performances collectives, d'équipe	13,8	11,0	-5,0

Source :  
Ecoss 2006, Insee-Dares.

\* La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

Lecture : en 2006, 39,9 % des hommes et 25,2 % des femmes perçoivent une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires. Le montant moyen qu'elles perçoivent à ce titre, rapporté au nombre d'heures totales rémunérées est inférieur de 42,1 % à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

Les femmes perçoivent ainsi près de deux fois moins souvent des primes liées à des contraintes de poste (travail posté, en équipes alternantes, de nuit, astreintes, pénibilité, risque...) qui concernent principalement les emplois d'ouvriers, majoritairement occupés par des hommes, et le montant horaire moyen de ces primes est inférieur de 37 % à celui que perçoivent les hommes. De même, le montant horaire des primes de performance individuelle des femmes est inférieur de 23 % à celui des hommes (tableau 2).

Les femmes perçoivent également moins souvent une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, et la rémunération de ces heures rapportée au nombre total d'heures rémunérées est inférieure de 42 % à celle des hommes. Plusieurs phénomènes concourent à cette situation. Les hommes qui font des heures supplémentaires ou complémentaires en effectuent un plus grand nombre que les femmes –

environ 7 % des heures rémunérées (hors heures supplémentaires ou complémentaires) contre 5 % pour les femmes. Par ailleurs, les femmes travaillant plus souvent à temps partiel (31 % contre 7 % des hommes), les heures qu'elles effectuent au-delà du nombre fixé par leur contrat de travail sont plus souvent des heures complémentaires, moins rémunératrices que les heures supplémentaires du fait d'une majoration moindre. Enfin, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires est plus faible pour les femmes que pour les hommes, car le salaire horaire de base des femmes qui en font est en moyenne inférieur à celui des hommes.

### Effet de génération et effet de carrière : l'écart est plus marqué parmi les salariés plus âgés

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les écarts de salaire horaire entre les hommes et les

## DÉFINITIONS

**La rémunération brute** est ici la rémunération annuelle brute totale. Elle inclut notamment la rémunération brute de base, les primes et compléments de salaire, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, le versement des indemnités de congés payés non pris, le paiement des congés payés, les avantages en nature. Afin de tenir compte du fait que certains salariés ne sont employés qu'une partie de l'année, les statistiques sur cette grandeur sont calculées en années-travail. Ainsi, par exemple un salarié ayant travaillé durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 euros par an.

**Le salaire horaire** est obtenu en divisant la rémunération annuelle brute totale par le nombre total d'heures rémunérées dans l'année. Par nature, cette notion ne s'applique qu'aux salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.

**Le salaire horaire de base** est obtenu ici en divisant la rémunération de base par le nombre d'heures rémunérées hors heures supplémentaires ou complémentaires. La rémunération de base est calculée en retranchant à la rémunération brute totale les primes et compléments de salaire, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, le versement des indemnités de congés payés non pris, le paiement des congés payés, les avantages en nature. La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires est celle déclarée comme telle par les entreprises. Elle peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées. La loi autorise en effet les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures à mensualiser la rémunération des heures supplémentaires. Il s'ensuit que dans leurs réponses aux enquêtes statistiques, ces entreprises intègrent fréquemment la rémunération des heures supplémentaires au salaire de base. Les heures supplémentaires sont alors intégrées au volume global d'heures travaillées, mais ne sont pas systématiquement déclarées comme telles lors des enquêtes statistiques. Cela conduit à une sous-évaluation de la rémunération des heures supplémentaires et aboutit par conséquent à une surrestimation du salaire de base [4]. Ce biais semble affecter les femmes et les hommes dans des proportions équivalentes de sorte que son effet sur l'écart de salaire de base est probablement limité.

**L'écart de salaire** est la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, divisée par le salaire moyen des hommes et exprimée en pourcentage. L'écart est donc positif quand le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes, et négatif dans le cas contraire.

**L'expérience professionnelle** est définie ici comme la durée passée en activité. Rarement disponible dans les données d'enquêtes, l'expérience professionnelle est approchée ici par l'expérience professionnelle potentielle qui est égale à la différence entre l'âge du salarié et son âge de fin d'études (estimé pour chaque niveau de diplôme). Cette variable surestime probablement l'expérience professionnelle réelle, notamment car elle ne tient pas compte des interruptions de carrière (chômage, maternité, périodes d'inactivité...), un biais qui affecte davantage les femmes que les hommes.

**L'expérience professionnelle hors de l'entreprise** est définie ici comme la différence entre l'expérience professionnelle potentielle et l'ancienneté dans l'entreprise.

## LA DIVERSITÉ DES MESURES DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La diversité des mesures de l'écart salarial entre les hommes et les femmes provient de la diversité des concepts de salaire, des sources de données, du champ de salariés couvert et des méthodes utilisées.

### • Différents concepts de salaire

Les concepts de salaire sont nombreux (salaire de base, rémunération totale, salaire horaire, salaire brut, salaire net, salaire moyen, salaire médian...) et ont un effet sur la mesure de l'écart salarial. Par exemple, les écarts de rémunération totale sont généralement plus élevés que les écarts de salaire horaire (tableau A). En effet, les premiers prennent en compte les différences de gain réel, notamment celles qui découlent de la durée de travail, en particulier le temps partiel qui touche plus les femmes que les hommes. Le salaire horaire mesure en revanche le rendement d'une heure travaillée, indépendamment de la durée rémunérée. C'est un indicateur fréquemment utilisé dans les comparaisons internationales.

### • Le champ de salariés couvert par l'étude

Les résultats varient selon le champ de salariés couvert par l'étude : ensemble des salariés des secteurs public et privé, salariés des seules entreprises du secteur concurrentiel, salariés à temps complet, etc. Ainsi, les écarts de rémunération totale sont moins élevés parmi les salariés à temps complet, qu'au sein de l'ensemble des salariés, tous temps de travail confondus.

### • La nature des données

Les données utilisées peuvent également avoir un effet important sur la mesure de l'écart. Les enquêtes menées auprès des entreprises, qui portent généralement sur celles de 10 salariés ou plus, recueillent les déclarations des employeurs. Les données sur les très petites entreprises sont plus rares. D'autres sources se fondent sur les salaires déclarés par les salariés eux-mêmes : en général, elles présentent l'avantage de couvrir l'ensemble du champ des salariés mais peuvent être affectées de biais déclaratifs. La notion de salaire retenue est d'ailleurs étroitement liée à la source exploitée : par exemple, certaines enquêtes s'intéressent aux salaires nets, d'autres aux salaires bruts ; l'étude des salaires horaires n'est possible que si la durée du travail est également collectée.

### • Les méthodes

Les exercices usuels de décomposition de l'écart salarial en une partie « expliquée par les différences de structure » de caractéristiques observables et une partie « non expliquée », font appel à des méthodes qui présentent de nombreuses variantes tant d'un point de vue méthodologique (choix du modèle, avec ou sans équation de sélection, etc.) que de leur mise en œuvre (disponibilité et choix des variables observables introduites dans le modèle, pondérations affectées aux individus...). Enfin, les différences entre les estimations de l'écart salarial peuvent résulter pour partie des choix faits par le statisticien dans le traitement des données (et ceux-ci ne sont pas toujours clairement explicités), mais elles sont de second ordre par rapport à l'ampleur des inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

Tableau A

### La diversité des mesures de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Données	Champ de l'étude	Concept de salaire	Écart* (en %)	
Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires 2006	Tous salariés	Rémunération brute totale	27	
	Hors salariés dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures	Rémunération brute totale	23	
		Salaire horaire brut total	16	
		Salaire horaire brut de base	13	
	Salariés à temps complet	Rémunération brute totale	19	
Enquête sur la structure des salaires 2002 [2]	Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur principal-marchand non agricole	Salaire horaire brut	19	
DADS** 2006 [13]	Salariés du secteur marchand non agricole	Salariés à temps complet	Salaire annuel brut	18
			Salaire annuel net	19
		Salariés à temps non complet	Salaire horaire brut	17
			Salaire horaire net	17
DADS** 2005 [3]	Salariés du secteur marchand non agricole	Revenu salarial	31	
Enquête Emploi en continu 2006	Ensemble des salariés	Salaire mensuel médian	18	
Enquête Emploi 2002 [1]	Ensemble des salariés (secteur privé et public) dont l'horaire habituel hebdomadaire est au moins égal à 10 heures (hors apprentis et stagiaires de la formation professionnelle)	Salaire mensuel	26	

\* L'écart de salaire est la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, divisée par le salaire moyen des hommes et exprimée en pourcentage.

\*\* DADS = Déclarations annuelles de données sociales.

## L'ENQUÊTE SUR LE COÛT DE LA MAIN-D'OEUVRE ET LA STRUCTURE DES SALAIRES

L'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires (Ecmoss) est une enquête annuelle qui se substitue, depuis 2005, aux enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre (Ecmo) et aux enquêtes sur la structure des salaires (ESS) que l'Insee réalisait tous les quatre ans, alternativement à deux ans d'intervalle. Elle est réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares.

### Le champ de l'enquête

L'enquête interroge un échantillon d'établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et un échantillon d'hôpitaux publics. Les établissements interrogés fournissent des données sur les accords collectifs, les politiques salariales et les modes de représentations du personnel, et, pour un échantillon de salariés tirés au sort, des informations sur la rémunération, le temps de travail et les caractéristiques des postes occupés.

### Le champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés du secteur concurrentiel. L'étude n'inclut donc pas les hôpitaux publics.

En sont exclus les apprentis et les stagiaires, les personnes ayant travaillé moins d'un mois ou moins de 20 heures dans l'établissement en 2006, de même que les personnes ayant été absentes plus de trois mois dans le courant de l'année.

L'approche en termes de salaire horaire conduit à écarter en outre les salariés dont la durée de travail n'est pas décomptée en heures : principalement des cadres au forfait en jours mais aussi certaines professions particulières (gardien d'immeuble, journaliste pigiste...).

## CONVENTIONS ET ACCORDS : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et les salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit « de branche ». Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

### Le champ d'application des accords et des conventions de branche

Toute convention collective délimite un champ d'application catégoriel (catégories de salariés intéressées par le texte), un champ d'application géographique (national, régional, départemental ou local), un champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques.

### L'extension des accords et des conventions collectives

Le cadre juridique de la négociation collective, établi en 1919, ne prévoyait aucune obligation d'application de la convention collective. Depuis la loi du 24 juin 1936, un texte conventionnel peut être « étendu » par le ministère dont il dépend (celui chargé du travail ou celui chargé de l'agriculture). Il s'impose alors à toutes les entreprises de son champ d'application. Si la majeure partie des grandes conventions collectives sont étendues, ce n'est toutefois pas une généralité. Une convention collective peut ainsi être étendue, non étendue ou en voie d'extension (lorsque le processus d'extension n'est pas encore parvenu à son terme). Dans les deux derniers cas, l'application de la convention n'est pas obligatoire pour les entreprises non adhérentes aux syndicats signataires.

### L'identification des conventions collectives

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la Direction générale du travail a créé « l'identifiant de convention collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives (BDCC).

## LES CONVENTIONS REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique de synthèse (NES), dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS), élaborée par la Dares, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles (identifiées par leur code IDCC) à trois niveaux : le niveau CRIS<sub>1</sub>, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS<sub>2</sub> en comprend 64 et le niveau CRIS<sub>3</sub>, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 1<sup>er</sup> mars 2008. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés ».

femmes sont plus accentués parmi les salariés les plus âgés qu'entre les plus jeunes : les femmes de plus de 55 ans perçoivent un salaire horaire moyen de 26 % inférieur à celui des hommes du même âge, tandis que l'écart est de 8 % parmi les salariés de moins de 35 ans (tableau 3). Ces divergences peuvent être attribuées à un double effet de génération et de déroulement de carrière. D'une part, les femmes entrées sur le marché du travail au cours des quinze dernières années, plus diplômées que les salariées des générations précédentes, sont aussi plus diplômées que les collègues masculins de leur génération. D'autre part, les femmes connaissent plus d'interruptions de carrière que les hommes, principalement en raison de l'arrivée ou de la présence d'enfants. Ces interruptions pèsent sur les évolutions de carrière et de salaire parfois dès le début de la vie active [5 ; 6]. Elles justifient en outre d'une ancienneté dans l'entreprise où elles travaillent légèrement plus faible que les hommes, notamment en deuxième partie de carrière, entre 45 et 55 ans (graphique 1).

### Les femmes ne tirent pas le même bénéfice de leur niveau de diplôme

Les différences de salaire horaire sont plus importantes parmi les salariés les plus diplômés. Les femmes diplômées des deuxième ou troisième cycles universitaires gagnent près d'un tiers de moins par heure rémunérée que les hommes du même niveau de diplôme (tableau 3). Le domaine de spécialisation du diplôme pourrait expliquer une partie de ces différences : en amont de l'entrée sur le marché du travail, les choix d'orientation scolaire conduisent aujourd'hui encore les filles vers des domaines moins rémunérateurs que ceux vers lesquels se dirigent les garçons [7 ; 8]. L'écart salarial est en revanche plus réduit parmi les salariés sans diplôme ou peu diplômés, l'existence d'un salaire

Tableau 3  
Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 selon le niveau de diplôme et l'âge

*En pourcentage*

	Répartition		Écart de salaire horaire
	Hommes	Femmes	
<b>Niveau de diplôme</b>			
CEP ou sans diplôme	18,0	15,4	15,3
Brevet, CAP, BEP	43,4	32,5	12,0
Baccalauréat	16,0	19,4	15,8
BTS, DUT, DEUG	13,0	22,2	17,0
2ème ou 3ème cycle	9,6	10,5	32,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>15,5</b>
<b>Âge</b>			
Moins de 35 ans	30,3	32,5	7,8
De 35 à moins de 55 ans	59,2	56,9	16,4
55 ans ou plus	10,5	10,6	25,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>15,5</b>

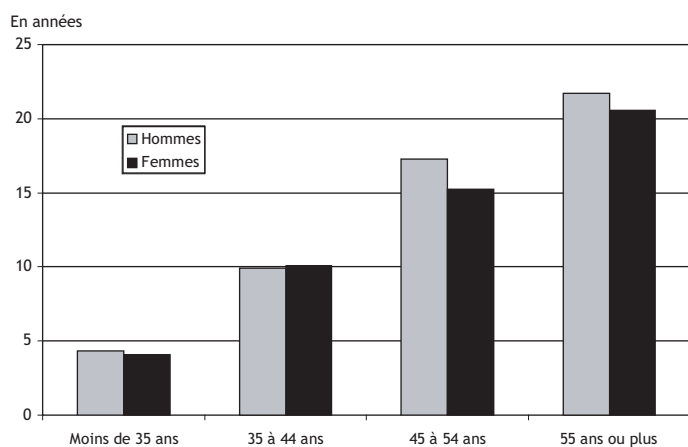
Source :  
Ec Moss 2006, Insee-Dares.

Lecture : en 2006, 15,4 % des femmes sont titulaires du CEP ou n'ont pas de diplôme ; leur salaire horaire est inférieur de 15,3 % à celui des 18,0 % d'hommes ayant le même niveau de diplôme.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.



Graphique 1  
Ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise en 2006 par sexe selon l'âge



Source :  
Ec Moss 2006, Insee-Dares.

Lecture : en 2006, les hommes de moins de 35 ans ont une ancienneté de 4,4 ans en moyenne dans l'entreprise où ils travaillent.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

minimum limitant probablement les différences de salaire horaire entre les salariés les moins diplômés.

### Les écarts de salaire horaire reflètent l'inégale répartition dans les postes et les secteurs

Les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes sont marqués parmi les cadres (19 %) et les ouvriers (17 %) alors que la différence est faible parmi les employés (graphique 2). Ces disparités salariales reflètent pour partie une répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi. Malgré les importantes transformations du marché du travail au cours des vingt dernières années (hausse du taux d'activité des femmes, élévation du niveau d'études...), la répartition traditionnelle des hommes dans les métiers techniques et

des femmes dans les emplois à caractère administratif perdure [9]. En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 47,0 % des femmes sont des employées (contre 12,7 % des hommes) tandis que les emplois d'ouvriers concentrent plus de la moitié des hommes (contre 17,3 % des femmes). En outre, quand elles sont ouvrières, les femmes occupent beaucoup moins souvent que les hommes des postes qualifiés (tableau 4) ; en dehors des industries des biens intermédiaires qui concentrent une grande part de l'emploi ouvrier féminin et masculin, les ouvrières travaillent principalement dans les services aux entreprises, l'industrie des biens de consommation, les industries agricoles et alimentaires, tandis que les hommes ouvriers tra-

vaillent plutôt dans les transports, la construction, le commerce. Enfin, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les mieux rémunérés en termes de salaire horaire, tels les postes de cadres, notamment de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise : 8,7 % des femmes salariées du secteur concurrentiel sont cadres, contre 12,2 % des hommes.

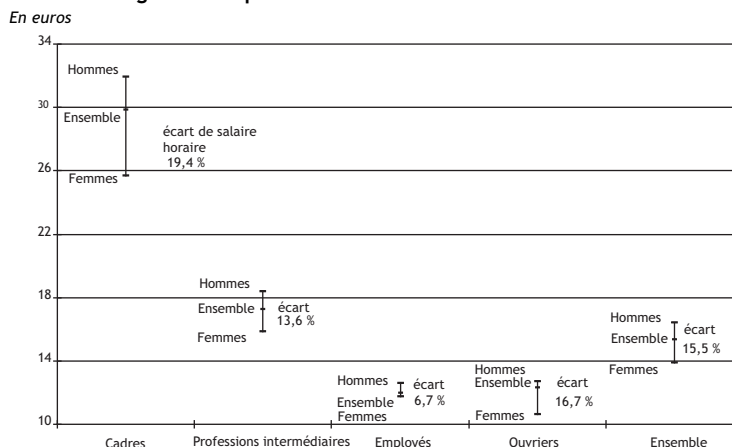
Par ailleurs, les femmes exercent moins souvent que les hommes des fonctions d'encadrement (9 % contre 15 %), y compris parmi les cadres (49 % contre 55 %) et les professions intermédiaires (13 % contre 25 %). Or, les salariés ayant ce type de responsabilités ont un salaire horaire supérieur aux autres de 12 à 31 % en moyenne, selon la catégorie socioprofessionnelle. Ce « surplus » de salaire ne rémunère probablement pas uniquement les fonctions d'encadrement qui vont généralement de pair avec des postes mieux rémunérés. Toutefois, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le salaire horaire moyen des femmes qui exercent de telles fonctions est inférieur à celui des hommes qui en ont (graphique 3). Diverses études mettent en évidence les difficultés que rencontrent les femmes pour accéder aux postes à responsabilité, bénéficier d'une promotion et, plus généralement, connaître un développement de carrière similaire à leurs homologues masculins [10 ; 11].

### Des écarts de salaires plus importants dans les secteurs très féminisés

L'inégale répartition sectorielle des hommes et des femmes n'est pas un phénomène nouveau. Elle se traduit par la forte féminisation de certains secteurs (activités financières, activités immobilières, industrie des biens de consommation) tandis que d'autres secteurs emploient très peu de femmes



**Graphique 2**  
**Salaire horaire moyen des hommes et des femmes en 2006 et écart salarial selon la catégorie socioprofessionnelle**



Source :  
Ec Moss 2006, Insee-Dares.

Lecture : en 2006, le salaire horaire moyen des hommes cadres s'élève à 31,9 euros et celui des femmes cadres à 25,7 euros, soit 19,4 % de moins.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

**Tableau 4**  
**Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 selon la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la taille de l'établissement**

	Répartition (en %)		Salaire horaire moyen des hommes (en euros)	Écart de salaire horaire (en %)
	Hommes	Femmes		
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Cadres	12,2	8,7	31,9	19,4
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	5,5	2,0	30,6	15,8
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	4,2	4,5	32,0	20,7
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>24,4</b>	<b>27,0</b>	<b>18,4</b>	<b>13,6</b>
Prof. interm. administratives et commerciales des entreprises	8,1	16,1	20,6	22,0
Techniciens	7,1	2,2	17,1	8,8
Contremaîtres et agents de maîtrise	5,2	1,0	18,1	18,5
<b>Employés</b>	<b>12,7</b>	<b>47,0</b>	<b>12,6</b>	<b>6,7</b>
Employés administratifs d'entreprise	3,1	10,0	12,6	10,1
Employés civils, agents de la fonction publique	3,1	10,7	11,6	5,3
Employés de commerce	2,8	18,9	14,2	9,3
Personnels des services directs aux particuliers	2,0	7,2	11,7	10,6
<b>Ouvriers</b>	<b>50,7</b>	<b>17,3</b>	<b>12,7</b>	<b>16,7</b>
Ouvriers qualifiés de type industriel	14,1	3,3	14,5	17,7
Ouvriers non qualifiés de type industriel	9,7	0,9	12,2	9,1
Ouvriers qualifiés de type artisanal	8,5	5,9	12,1	12,4
Chauffeurs	7,5	0,6	11,9	10,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16,4</b>	<b>15,5</b>
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>				
EB : Industries agricoles et alimentaires	3,4	3,2	14,6	15,6
EC : Industrie des biens de consommation	3,0	4,5	19,1	23,9
ED : Industrie automobile	2,6	0,8	15,8	9,7
EE : Industries des biens d'équipement	6,0	2,4	17,1	15,7
EF : Industries des biens intermédiaires	11,3	5,5	15,9	18,1
EG : Énergie	2,4	0,8	22,4	11,9
EH : Construction	10,5	1,1	13,7	4,3
EJ : Commerce	15,6	17,8	15,0	17,1
EK : Transports	11,0	3,7	14,6	0,3
EL : Activités financières	2,7	6,0	23,4	26,7
EM : Activités immobilières	0,9	1,6	16,8	16,7
EN : Services aux entreprises	20,4	24,6	17,6	20,0
EP : Services aux particuliers	5,3	7,0	14,8	13,3
EQ-ER : Éducation, santé, activités associatives	4,9	21,0	17,3	19,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16,4</b>	<b>15,5</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>				
10 à 49 salariés	30,0	26,7	15,2	12,2
50 à 199 salariés	18,8	19,5	16,6	17,0
200 à 499 salariés	11,2	11,2	16,6	17,6
500 à 1 999 salariés	16,1	17,4	17,4	14,2
2 000 salariés ou plus	23,9	25,2	17,0	18,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16,4</b>	<b>15,5</b>
<b>Taille de l'établissement</b>				
1 à 49 salariés	43,7	45,0	15,2	11,5
50 à 199 salariés	26,5	26,9	16,7	17,2
200 à 499 salariés	12,7	13,1	16,7	17,2
500 salariés ou plus	17,1	16,0	18,8	20,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16,4</b>	<b>15,5</b>

Source :  
Ec Moss 2006, Insee-Dares.

Lecture : en 2006, 12,2 % des hommes et 8,7 % des femmes sont cadres. Le salaire horaire des femmes cadres est inférieur de 19,4 % à celui des hommes, qui s'élève à 31,9 euros.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

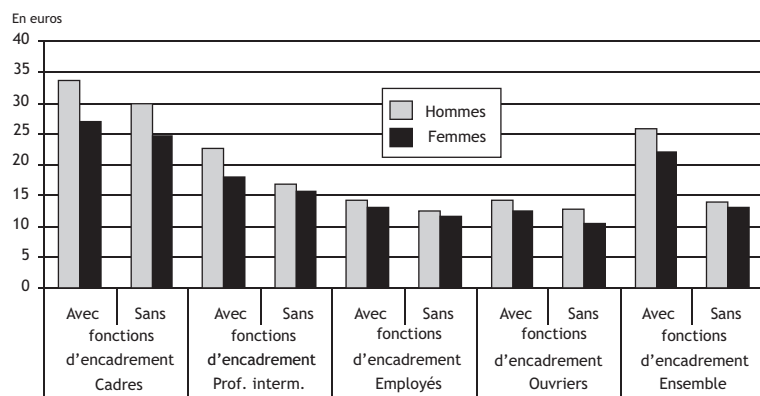
(construction, industrie automobile, industries des biens d'équipement) (graphique 4).

Les secteurs où les écarts de salaire horaire sont les plus élevés sont parmi les plus féminisés (graphique 5). C'est le cas notamment des activités financières où six salariés sur dix sont des femmes. Ces dernières occupent majoritairement des postes d'employées ou de professions intermédiaires. En revanche, près d'un tiers des hommes salariés de ce secteur sont cadres, contre 13 % des femmes. Or, ce secteur est celui qui offre à ses cadres les salaires et suppléments de salaires parmi les plus élevés, ce qui explique le fort écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes (3). À noter que cet écart salarial n'est que légèrement plus marqué parmi les cadres des activités financières que dans l'ensemble des cadres, et il est légèrement plus réduit parmi les employés. L'industrie des biens de consommation, secteur également plus féminisé que la moyenne, repose en revanche surtout sur l'emploi ouvrier qui concerne plus de la moitié des salariés (60 % des hommes et 51 % des femmes). L'écart de salaire horaire y est aussi en défaveur des femmes : d'une part, elles occupent des postes beaucoup moins qualifiés que les hommes ; d'autre part, elles bénéficient trois fois moins souvent qu'eux de primes liées à des contraintes de poste ou de primes de performance collective

À l'inverse, les écarts de salaire horaire sont moindres dans les secteurs où la proportion de femmes est faible, en raison de la nature des emplois qu'elles occupent. Dans la construction par exemple, secteur masculin par excellence, mais aussi dans les transports ou l'industrie automobile, les femmes occupent des postes d'employées ou de professions intermédiaires mieux rémunérés que la moyenne



**Graphique 3**  
Salaire horaire moyen en 2006 par sexe, selon la catégorie socioprofessionnelle et l'exercice de fonctions d'encadrement



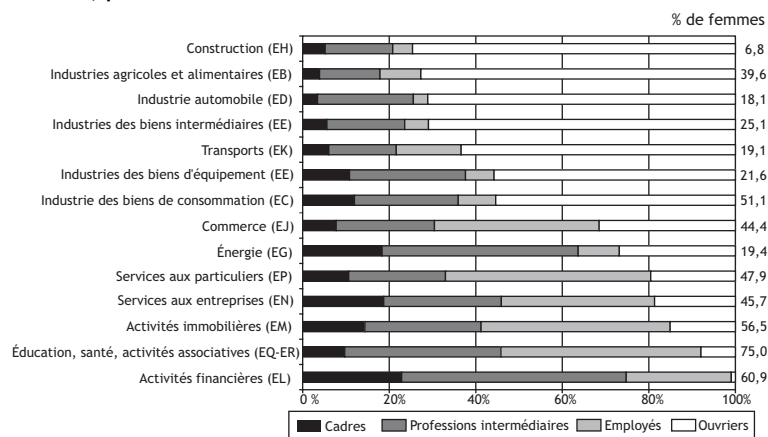
Source :  
Ec Moss 2006, Insee-Dares.

Lecture : en 2006, le salaire horaire des cadres exerçant des fonctions d'encadrement est de 34 euros en moyenne chez les hommes et de 27 euros chez les femmes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.



**Graphique 4**  
Répartition des catégories socioprofessionnelles et proportion de femmes en 2006, par secteur\*



Source :  
Ec Moss 2006, Insee-Dares.

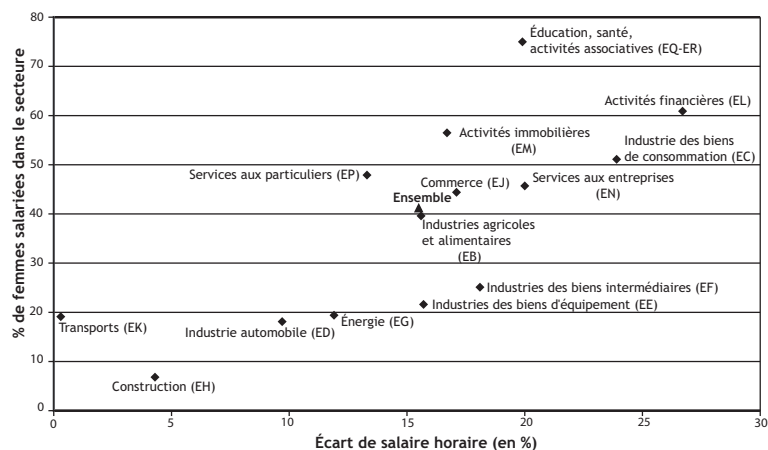
\* les secteurs sont ordonnés en fonction de la proportion d'ouvriers.

Lecture : en 2006, dans le secteur de la construction, 75 % des salariés sont des ouvriers. Les femmes représentent 7 % des salariés de ce secteur.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.



**Graphique 5**  
Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 par secteur, selon la part de femmes dans le secteur



Source :  
Ec Moss 2006, Insee-Dares.

Lecture : dans le secteur des services aux particuliers, les femmes représentent 47,9 % des salariés ; leur salaire horaire moyen est inférieur de 13,3 % à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

(3) - Pour plus de détails sur le secteur bancaire voir notamment [12].

Tableau 5

Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 dans les entreprises de 10 salariés ou plus, selon la CRIS1

Conventions regroupées pour l'information statistique - niveau 1	Effectif de la branche professionnelle (en milliers) (1)	Proportion dans les entreprises de 10 salariés ou plus (en %) (1)	Répartition (en %)		Écart de salaire horaire (en %)
			Hommes	Femmes	
Ensemble	15 828,2	76	100	100	15,5
A : Métallurgie et sidérurgie	1 887,2	94	15,3	6,7	16,1
B : Bâtiment et travaux publics	1 374,2	66	11,2	1,4	-3,7
C : Chimie et pharmacie	518,1	81	2,8	3,6	17,0
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles	259,7	92	2,2	1,3	23,3
E : Verre et matériaux de construction	218,0	82	2,5	1,1	14,2
F : Bois et dérivés	312,6	82	2,7	1,7	4,3
G : Habillement, cuir, textile	516,8	62	1,5	4,3	22,2
H : Culture et communication	559,3	77	3,5	3,4	16,0
I : Agro-alimentaire	786,7	69	4,4	4,4	20,2
J : Commerce de gros et import - export	350,6	72	2,4	1,7	14,7
K : Commerce principalement alimentaire	661,3	93	2,7	5,8	12,8
L : Commerce de détail principalement non alimentaire	409,7	71	1,5	2,5	6,3
M : Services de l'automobile et des matériels roulants	491,3	60	5,2	1,8	4,5
N : Hôtellerie, restauration et tourisme	888,8	58	3,6	4,9	6,4
O : Transports (hors statuts)	809,4	88	6,9	2,3	2,7
P : Secteur sanitaire et social*	764,4	79	3,8	16,8	16,8
Q : Banques, établissements financiers et assurances	698,6	80	2,3	5,5	26,7
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	337,4	39	0,7	1,5	22,7
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	663,1	81	3,7	3,4	35,5
T : Professions juridiques et comptables	218,1	61	0,7	2,5	30,1
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	598,9	91	4,7	4,6	21,0
V : Branches non agricoles diverses	503,7	54	1,7	4,1	20,0
W : Branches agricoles	219,3	nd	0,9	1,0	nd
X : Secteurs sous statut	414,5	nd	8,3	7,4	nd
Y : Hors convention de branche ou statut	1 366,5	nd	5,0	6,6	nd

Source :

Ecoss 2006, Insee-Dares.

(1) Ces données sont issues des DADS et des enquêtes ACEMO.

\* L'effectif ne comprend pas les salariés des associations loi 1901 de l'action sociale. Toutefois, ceux d'entre eux qui entrent dans le champ de l'Ecoss sont pris en compte dans le calcul de l'écart salarial.

nd : non disponible ou non publiable.

Lecture : en 2006, 94 % des 1887,2 milliers de salariés couverts par une convention collective du regroupement "Métallurgie et sidérurgie" travaillent dans des entreprises de 10 salariés ou plus. Parmi eux, le salaire horaire des femmes est inférieur de 16,1 % à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

Tableau 6

Écart de salaire horaire en 2006 et part expliquée de l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes

	Écart de salaire observé (en %)	Écart de salaire horaire expliqué (en points de %)	Écart de salaire horaire non expliqué (en points de %)	Part expliquée (en %)
Ensemble	15,5	5,8	9,7	37
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Cadres	19,4	4,2	15,2	22
Professions intermédiaires	13,6	3,2	11,0	23
Employés	6,7	1,1	5,6	16
Ouvriers	16,7	3,0	14,3	15
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>				
Industrie (hors construction et énergie)	17,1	-0,6	17,7	3
Construction	4,3	-6,3	10,6	37
Services aux entreprises et aux particuliers	18,9	10,9	8,0	58
Commerce, transports	13,6	4,5	9,1	33
Activités financières et immobilières	24,4	13,0	10,7	56
Education, santé, activités associatives	19,9	9,8	10,1	49
<b>Taille de l'entreprise</b>				
10 à 49 salariés	12,2	1,9	10,3	16
50 à 199 salariés	17,0	5,4	11,6	32
200 à 499 salariés	17,6	8,1	9,5	46
500 à 1 999 salariés	14,2	3,2	11,0	23
2 000 salariés ou plus	18,9	11,1	7,8	59
<b>Taille de l'établissement</b>				
10 à 49 salariés	11,5	1,8	9,7	15
50 à 199 salariés	17,2	7,6	9,0	44
200 à 499 salariés	17,2	7,3	9,9	42
500 ou plus	20,1	9,0	11,1	45

Source :

Ecoss 2006, Insee-Dares.

Lecture : en 2006, le salaire horaire des femmes est inférieur de 15,5 % en moyenne à celui des hommes. A caractéristiques observables égales (encadré 5), les femmes ont un salaire horaire inférieur à celui des hommes de 9,7 %. Parmi les cadres, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes est plus élevé (19,4 %) ; à caractéristiques égales, les femmes cadres ont un salaire horaire inférieur à celui des hommes cadres de 15,2 %.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.



des hommes, qui sont principalement ouvriers.

L'écart salarial est proche de la moyenne dans les secteurs où les femmes ne sont ni sous-représentées, ni surreprésentées par rapport à l'ensemble de la population salariée qui compte 41,1 % de femmes : les industries agricoles et alimentaires, le commerce, les services aux entreprises et les services aux particuliers. Dans ce dernier secteur, par exemple, les trois quarts des femmes et la moitié des hommes sont des employés, une catégorie socio-professionnelle où les écarts de salaire horaire sont globalement les moins élevés. Dans ce secteur, les femmes touchent des primes aussi souvent que les hommes, mais leur montant moyen est plus élevé pour les hommes. En revanche, les femmes effectuent plus souvent des heures supplémentaires ou complémentaires et perçoivent à ce titre une rémunération moyenne plus élevée que les hommes.

Les statistiques regroupées par conventions collectives donnent des résultats similaires (encadré 4 et tableau 5).

### **Les effets de structure expliquent plus d'un tiers de l'écart salarial**

La composition de la population et des emplois explique-t-elle à elle seule l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes ? Afin d'isoler les effets provenant des différences sociodémographiques entre les hommes et les femmes salariés et de leur répartition dans l'emploi, il est courant d'exprimer l'écart salarial comme la somme de deux composantes : l'une renvoie à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques moyennes observables des salariés et des emplois (niveau de diplôme, secteur d'activité, ancienneté dans l'entreprise...), l'autre correspond à l'écart existant à caractéristiques observables identiques (encadré 5).

En 2006, quand on prend en

compte le niveau de diplôme des salariés, leur ancienneté dans l'entreprise, l'expérience professionnelle hors de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat de travail, le temps partiel, l'exercice de fonctions d'encadrement, le secteur d'activité de l'entreprise, la taille de l'entreprise et la taille de l'établissement, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes attribuable à des différences de caractéristiques moyennes est de 6 points sur un écart de 16 %.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la part de l'écart de salaire horaire expliquée par les différences de caractéristiques observables entre les hommes et les femmes est plus importante parmi les cadres ou les professions intermédiaires que parmi les employés et les ouvriers (tableau 6). Les différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes expliquent plus de la moitié de l'écart salarial dans les secteurs des services aux entreprises et des services aux particuliers et dans les activités financières et immobilières. Dans l'industrie, au contraire, l'écart de salaire expliqué est légèrement négatif. Autrement dit, si les caractéristiques professionnelles et sociodémographiques des femmes étaient valorisées de la même manière que celles des hommes en termes de salaire horaire, elles percevraient un salaire horaire légèrement plus élevé qu'eux, dans la mesure où elles sont en moyenne plus diplômées et ont autant d'ancienneté qu'eux dans les entreprises où elles travaillent.

Si l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes augmente avec la taille de l'établissement, la part expliquée par les différences de caractéristiques observables augmente également. Selon nos estimations, l'écart salarial « non expliqué » par les différences de caractéristiques des salariés, des entreprises et des emplois, est d'environ

10 points. Il correspond en partie à des effets individuels mal pris en compte dans la modélisation proposée, notamment les caractéristiques précises du poste occupé par le salarié (métier, niveau de responsabilité, expérience professionnelle...) ou non observés (interruptions de carrière, spécialité du diplôme, situation familiale...). Une partie est probablement aussi le reflet de pratiques ou de processus inégalitaires ou discriminatoires qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle.

Ces chiffres ne peuvent être comparés aux résultats des études antérieures que moyennant certaines précautions : pour ce faire, il convient notamment de se placer sur le même champ de salariés (encadré 6 ; [1 ; 2 ; 3]). Sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur principalement marchand (soit le champ concurrentiel hormis le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale), parmi les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes se situe quasiment au même niveau qu'il y a quatre ans : il est passé de 15 % en 2002 à 16 % en 2006. Les écarts de salaire ont pu varier, à la hausse comme à la baisse, au sein de certaines catégories de salariés, mais ces changements se compensent au niveau global sous l'effet des modifications de la structure de la population salariée (encadré 6). Par ailleurs, la part de l'écart expliquée par les différences des principales caractéristiques observables est aussi quasiment la même en 2002 et en 2006.

---

*Lara MULLER (Dares).*

---

## MÉTHODOLOGIE : LA DÉCOMPOSITION DE BLINDER-OAXACA

Les facteurs explicatifs des différences de salaire entre les hommes et les femmes sont multiples. Il est courant d'analyser ces dernières comme la somme de deux parties. L'une correspond à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques observables moyennes entre les deux groupes de population (niveau de diplôme, secteur d'activité...), l'autre à l'écart salarial entre hommes et femmes à caractéristiques observables identiques. Pour mesurer ces deux effets, on se sert ici de la décomposition de Blinder-Oaxaca [14 ; 15].

**Méthodologie**

Dans un premier temps, on estime séparément une équation de salaire pour les hommes et une pour les femmes afin de déterminer les rendements respectifs des caractéristiques observables. La variable d'intérêt  $W_{ij}$  est le logarithme du salaire horaire de l'individu  $i$  travaillant dans l'établissement  $j$ , expliquée par un ensemble de variables  $X_{ij}$  (diplôme, expérience hors de l'entreprise, type de contrat de travail, durée du travail, secteur d'activité, etc.) et une perturbation  $u_{ij}$ . L'exposant  $f$  concerne les variables et les paramètres se rapportant à la population des femmes, et  $h$  ceux se rapportant à la population des hommes.

$$W_{ij}^f = X_{ij}^f \beta^f + u_{ij}^f \quad (1)$$

$$W_{ij}^h = X_{ij}^h \beta^h + u_{ij}^h \quad (2)$$

Dans un deuxième temps, en utilisant l'estimation des rendements des caractéristiques observables ( $\hat{\beta}^f$ ), on décompose l'écart entre le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes ( $\overline{W}^h - \overline{W}^f$ ) en une première partie expliquée par la différence des caractéristiques observables moyennes ( $(X^h - X^f) \hat{\beta}^h$ ) et en une seconde partie « non expliquée », liée à des rendements de caractéristiques observables différents pour les hommes et les femmes ( $X^f (\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^f)$ ) :

$$\overline{W}^h - \overline{W}^f = \underbrace{(X^h - X^f) \hat{\beta}^h}_{\text{Part expliquée}} + \underbrace{X^f (\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^f)}_{\text{Part non expliquée}} \quad (3)$$

où  $\overline{W}^h$  représente le salaire horaire moyen (en logarithme) des hommes et  $\overline{W}^f$  le salaire horaire moyen (en logarithme) des femmes ;  $X^h$  représente les caractéristiques observables moyennes des hommes et  $X^f$  les caractéristiques observables moyennes des femmes ;  $\hat{\beta}^h$  représente le rendement de ces caractéristiques pour les hommes et  $\hat{\beta}^f$  le rendement de ces caractéristiques pour les femmes, estimés à partir des équations (1) et (2).

Le premier terme du membre de droite de l'équation (3) mesure la différence moyenne de salaire entre les hommes et les femmes expliquée par des différences de caractéristiques observables. Ce terme serait nul si les hommes et les femmes avaient les mêmes caractéristiques observables moyennes. Le deuxième terme du membre de droite de l'équation (3) mesure l'écart lié à une différence de rendement des caractéristiques observables entre les hommes et les femmes. Cette part dite « non expliquée » de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes reflète l'effet de différences de caractéristiques non observées. Sous réserve de disposer de caractéristiques suffisamment détaillées dans la modélisation, cette deuxième composante peut donner une indication de pratiques possibles de discrimination salariale. En effet, dans de telles conditions, si les rendements étaient égaux, l'écart salarial s'expliquerait intégralement par des différences de caractéristiques observables.

**Les limites de la méthode pour apprécier les pratiques discriminatoires**

La décomposition de Blinder-Oaxaca ne fournit qu'une indication imparfaite des pratiques possibles de discrimination. D'un point de vue méthodologique, l'estimation de l'ampleur des pratiques discriminatoires à l'aide d'une équation de salaire supposerait de connaître et d'observer tous les déterminants du salaire. Or, les données d'enquêtes, aussi riches soient-elles, ne restituent que partiellement la situation des salariés car les déterminants du salaire sont nombreux et parfois difficilement observables et mesurables (les interruptions de carrière, la spécialité des diplômes, l'effort fourni, le pouvoir de négociation face à l'employeur par exemple). En outre, des biais peuvent affecter la mesure des variables observées, telle l'expérience professionnelle potentielle qui surestime l'expérience réelle (encadré 1). Par ailleurs, la méthode de décomposition retenue ici est l'une des nombreuses méthodes existantes ; les résultats ne doivent donc pas être dissociés des conditions dans lesquelles ils sont obtenus.

D'un point de vue théorique, l'estimation des pratiques possibles de discrimination à l'aide d'équations de salaire suppose en outre de considérer que les caractéristiques productives des individus ne sont pas elles-mêmes influencées par des pratiques discriminatoires. Or, les différences de caractéristiques individuelles et la répartition inégale des hommes et des femmes dans les emplois peuvent elles-mêmes en partie résulter de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions. Ainsi, l'image du « plafond de verre » est souvent avancée pour expliquer que les femmes accèdent moins aux emplois de cadre que les hommes. De telles situations résultent parfois aussi de l'accumulation de pratiques sociales qui, sans pour autant revêtir un caractère intentionnel, aboutissent à des inégalités (orientation scolaire des élèves, accès à la formation professionnelle...) - ces phénomènes dits « de sélection » ne peuvent pas être pris en compte dans l'approche développée ici.

### Les variables explicatives du modèle

Les variables explicatives introduites ici dans les équations de salaire sont les suivantes : niveau de diplôme (aucun, CEP, brevet des collèges, CAP ou BEP, baccalauréat technologique, baccalauréat général, BTS ou 1er cycle universitaire, 2ème cycle universitaire, grande école, 3ème cycle universitaire), expérience professionnelle potentielle hors de l'entreprise (moins d'un an, 1 à 5 ans, 5 à 10 ans, 10 à 20 ans, plus de 20 ans), ancienneté dans l'entreprise (moins d'un an, 1 à 5 ans, 5 à 10 ans, 10 à 20 ans, plus de 20 ans), catégorie socioprofessionnelle (cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier), type de contrat de travail (CDI ou non), temps partiel (oui ou non), exercice de fonctions d'encadrement (oui ou non), secteur d'activité de l'établissement (industries agricoles et alimentaires et industrie des biens de consommation, autres industries et construction, commerce et transports, activités financières et immobilières, services aux entreprises et services aux particuliers), taille de l'établissement (moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés, 50 à 199 salariés, 200 à 499 salariés, 500 salariés ou plus), taille de l'entreprise (10 à 49 salariés, 50 à 199 salariés, 200 à 499 salariés, 500 à 1999 salariés, 2 000 salariés ou plus). Le modèle ne comprend donc notamment pas de variables relatives au déroulement de carrière ou à la situation familiale. Pour les estimations limitées à des sous-populations, certaines modalités ont pu être regroupées.

### Pour en savoir plus

- [1] Meurs D., Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, Insee, n° 398-399, pp. 99-129.
- [2] Petit P. (2006), « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières Synthèses*, Dares, n° 22.1.
- [3] Insee (2008), *Femmes et hommes, Regards sur la parité*.
- [4] Chagny O., Ducoudré B. (2008), « Évaluation du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 40.5.
- [5] Dupray A., Moullet S. (2005), « Les salaires des hommes et des femmes, des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Bref*, Céréq, n° 219.
- [6] Le Minez S., Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, Insee, n° 351, pp. 31-63.
- [7] Mosconi N., Stevanovic B. (2005), *La représentation des métiers chez des adolescent-e-s scolarisé-e-s au collège et au lycée, du mouvement mais pas de changement*, Rapport pour la Dares.
- [8] Ministère de l'Éducation nationale (2008), *Filles et garçons, sur le chemin de l'égalité*, DGES, DEPP.
- [9] Meron M., Okba M., Viney X. (2006), « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées », *Données Sociales*, Insee, pp. 13-22.
- [10] Baraton M. (2006), « De la difficulté de devenir cadre par promotion », *Insee Première*, n° 1062.
- [11] Petit P. (2007), « Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales », *Premières Synthèses*, Dares, n° 10.3.
- [12] Barrat O., Meurs D. (2003), « Les écarts de rémunération hommes-femmes : un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de conventions collectives », *Premières Synthèses*, Dares, n° 11.3.
- [13] Bessière S., Depil S. (2008), « Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée », *Insee Première*, n° 1174.
- [14] Blinder A. (1973), « Wage discrimination: reduced forms and structural estimates », *Journal of Human Resources*, Volume 8, n° 4, pp. 436-455.
- [15] Oaxaca R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, n° 14, pp. 693-709.

## COMPARABILITÉ ENTRE L'ECMOSS 2006 ET L'ESS 2002

Les enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires (Ecmoss) sont un nouveau dispositif d'enquêtes annuelles (encadré 3). Le contenu du questionnaire a été revu et les données collectées ne font pas l'objet des mêmes procédures de redressement que celles de la précédente enquête sur la structure des salaires (ESS) qui portait sur l'année 2002. Aussi, les comparaisons entre les résultats des deux enquêtes nécessitent-elles certaines précautions.

**Des données comparables sous certaines conditions**

Tout d'abord, il convient de travailler sur le même champ aux deux dates. On se restreint donc aux secteurs communs aux deux enquêtes, à savoir les secteurs principalement marchands hors agriculture (secteurs C à K de la NACE). Le champ des salariés est par ailleurs circonscrit aux salariés dont la durée de travail est décomptée en heures, ayant travaillé au moins un mois et plus de 20 heures dans l'année, et n'ayant pas été absents plus de 3 mois ; les apprentis et stagiaires sont exclus.

Les chiffres présentés dans cet encadré diffèrent donc des résultats du reste de cette étude qui couvre un champ plus large en termes de secteurs d'activité. Ils ne peuvent pas non plus être confrontés tels quels aux résultats de la précédente étude de la Dares sur les écarts de salaire horaire entre hommes et femmes en 2002 [2].

**Quasi-stabilité des écarts de salaire entre 2002 et 2006**

Sur le champ précisé ci-dessus, l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes est passé de 15 % en 2002 à 16 % en 2006 (tableau B).

Tableau B  
Mesure et évolution entre 2002 et 2006 du salaire horaire moyen par sexe

Mesuré en ...	Salaire horaire moyen (en euros)			Écart de salaire horaire entre hommes et femmes (en %)
	Hommes	Femmes	Ensemble	
Sources : 2002 . . . . .	15,5	13,2	14,7	15,0
ESS 2002, Ecmoss 2006, Insee-Dares. 2006 . . . . .	16,4	13,9	15,5	15,5
2006 avec structure 2002 * . . . . .	16,7	13,8	15,6	17,5

\* Structure en termes de secteur d'activité, de catégorie socioprofessionnelle et d'âge.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur principalement marchand, hors agriculture, dont la durée du travail est décomptée en heures.

Si la structure de la population sur le champ considéré était restée constante entre 2002 et 2006 (en termes de secteur d'activité, de catégorie socioprofessionnelle et d'âge), l'écart de salaire en 2006 serait de 18 %. Or, il est de 16 %. Les changements dans la structure de la population active semblent donc avoir limité l'augmentation de l'écart salarial : par exemple, sur le champ considéré, entre 2002 et 2006, le salaire horaire moyen des professions intermédiaires a plus augmenté parmi les hommes que parmi les femmes ; mais cette catégorie de salariés est un peu moins nombreuse en 2006 de sorte que sa contribution à l'écart de salaire pèse moins en 2006 qu'en 2002. Si la part des professions intermédiaires était restée stable entre 2002 et 2006, l'écart mesuré en 2006 serait probablement un peu plus élevé.

L'écart expliqué par les différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes est également quasiment stable entre 2002 et 2006 (tableau C). On a introduit les mêmes variables explicatives pour les deux années dans la décomposition de Blinder-Oaxaca (encadré 5). Certaines questions posées en 2002 mais pas en 2006 n'entrent donc pas ici dans la spécification du modèle, en particulier celles concernant les interruptions de carrière. C'est une source potentielle supplémentaire d'écart avec les résultats antérieurs.

Tableau C  
Écart de salaire horaire et écart expliqué en 2002 et en 2006

	Écart de salaire horaire observé (en %)	Écart de salaire horaire expliqué (en points de %)
Sources : 2002 . . . . .	15,0	3,5
ESS 2002, Ecmoss 2006, Insee-Dares. 2006 . . . . .	15,5	3,6

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur principalement marchand, hors agriculture, dont la durée du travail est décomptée en heures.

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont éditées par le **Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité**  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)  
Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.