

Première Synthèses Informations

INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE ET SALAIRES DES HOMMES ET DES FEMMES EN 2006

Environ 61 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel en 2006 ont connu au moins une interruption dans leur carrière depuis leur premier emploi.

Près de la moitié des salariés (49 %) ont connu le chômage ; 13 % des salariés - majoritairement des femmes - se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants. Les autres motifs d'interruption (18 %) renvoient à des problèmes de santé dans deux tiers des cas.

Parmi les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures, ceux qui ont connu des interruptions de carrière ont un salaire horaire brut moyen plus faible que les salariés au parcours jusque-là continu (18 % d'écart), l'écart étant plus marqué entre les hommes qu'entre les femmes.

Si les interruptions semblent ainsi être plus pénalisantes pour les hommes que pour les femmes, il reste que les femmes qui ne se sont pas arrêtées de travailler ont un salaire horaire brut en moyenne inférieur de 17 % à celui de leurs homologues masculins, un écart que les principales caractéristiques observables n'expliquent que partiellement.

L'analyse des disparités de salaire entre les hommes et les femmes met généralement l'accent sur les sources d'écarts liées à leur positionnement différent dans les postes à temps partiel, les catégories socioprofessionnelles ou les secteurs d'activité [1]. Au-delà de ces différences, les déroulements de carrière distincts des hommes et des femmes contribuent aussi vraisemblablement à expliquer les écarts de salaires et leur persistance [2]. L'Enquête sur l'activité professionnelle de 2006 est une des rares sources qui contient à la fois des informations précises sur les salaires et sur les interruptions de carrière des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel depuis leur premier emploi rémunéré (encadré 1). Cette enquête permet de décrire la situation des salariés qui ont connu des interruptions de carrière pour divers

motifs (chômage, enfants, santé...) et d'analyser leurs écarts salariaux par rapport à leurs homologues aux parcours continus (1).

Six salariés sur dix ont connu une interruption de carrière

En 2006, parmi les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 61 % ont connu au moins une période de chômage ou d'inactivité depuis leur premier emploi. Ces interruptions de carrière peuvent avoir été nombreuses et être causées par divers motifs : pour certains salariés, le chômage est la cause exclusive de leur(s) interruption(s), mais pour d'autres, les interruptions ont pu être de natures différentes. Ainsi, un quart des salariés qui se sont

(1) L'enquête ne couvre pas les salariés qui se sont définitivement arrêtés ou n'ont pas encore repris une activité en 2006, ni les salariés qui ont retrouvé un emploi dans le secteur non concurrentiel ou dans des entreprises de moins de 10 salariés (encadré 1).

arrêtés de travailler en cours de carrière déclare des interruptions pour plusieurs motifs : chômage, retrait de l'emploi pour s'occuper de ses enfants, maladie, autre raison personnelle.

Dans l'ensemble, 49 % des salariés sont passés par le chômage depuis qu'ils ont commencé à travailler ; 13 % - majoritairement des femmes - se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants (2) et 18 % se sont arrêtés de travailler pour une autre raison, principalement des problèmes de santé, plus rarement pour suivre une formation ou reprendre des études, ou pour un autre motif personnel ou familial (tableau 1).

Les interruptions les plus longues sont liées aux enfants

Pour les salariés qui ont connu au moins une période sans travail, la durée totale d'interruption - tous motifs confondus - est de 2 ans et 2 mois en moyenne.

La durée totale des interruptions consacrées aux enfants est de 4 ans et 3 mois en moyenne, tandis que, la durée totale des périodes de chômage est en moyenne d'1 an et 4 mois (tableau 1). Les autres types d'interruptions (maladie, formation, raisons personnelles...) ont duré au total 1 an et 1 mois en moyenne. Les salariés qui se sont interrompus le plus longtemps au total sont ceux qui se sont arrêtés au moins une fois pour s'occuper de leurs enfants (graphique 1).

La durée totale d'interruption des femmes qui se sont arrêtées de travailler est beaucoup plus élevée en moyenne que celle des hommes : 3 ans et 3 mois en moyenne contre 1 an et 4 mois (tableau 1).

Tableau 1
Part des salariés ayant connu des interruptions de carrière et durées moyennes d'interruption, par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Part des salariés ayant connu au moins une interruption de carrière (en %)	55	69	61
Motifs des interruptions de carrière (en %)			
Chômage	46	52	49
S'occuper de ses enfants	2 *	28 *	13 *
Une autre raison	18	17	18
dont maladie	13	11	13
formation	2	3	3
raison personnelle	2	2	2
suivre ou aider son conjoint	0	1	0
Répartition des salariés qui se sont arrêtés de travailler selon la durée totale moyenne des interruptions (en %)			
Un an ou moins	66	43	43
Plus d'un an à trois ans	26	28	28
Plus de trois ans	8	29	29
Total	100	100	100
Durée totale moyenne des interruptions			
...dues au chômage	1 an et 2 mois	1 an et 6 mois	1 an et 4 mois
...pour s'occuper de ses enfants	1 an et 10 mois	4 ans et 6 mois	4 ans et 3 mois
...pour une autre raison	11 mois	1 an et 4 mois	1 an et 1 mois
Durée totale moyenne d'interruption	1 an et 4 mois	3 ans et 3 mois	2 ans et 2 mois

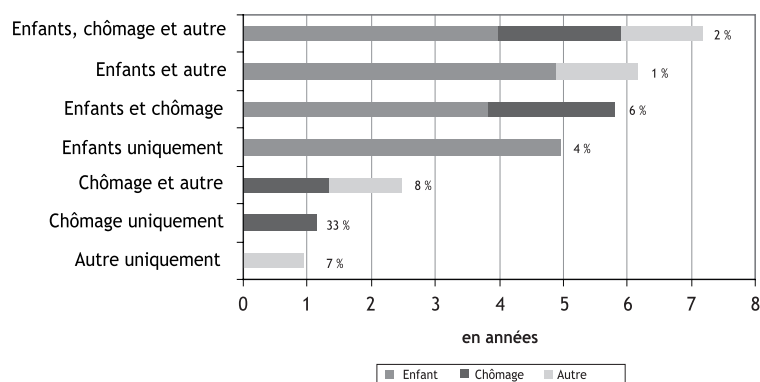
Source :
Ec Moss 2006 et
Enquête sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

* Ces pourcentages portent sur l'ensemble des salariés tandis que le tableau 2 porte uniquement sur les salariées qui ont eu des enfants.

Lecture : 55 % des hommes salariés ont connu au moins une interruption de carrière depuis leur premier emploi rémunéré. Ces interruptions renvoient à divers motifs : 46 % des hommes salariés ont connu le chômage, 2 % se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants, 18 % se sont arrêtés de travailler pour une autre raison. Parmi les hommes qui ont connu une interruption de carrière, 66 % se sont arrêtés de travailler au total un an ou moins. La durée totale cumulée du chômage est en moyenne d'1 an et 2 mois pour les hommes. Les hommes qui ont connu des interruptions de carrière se sont arrêtés de travailler en tout 1 an et 4 mois en moyenne, tous motifs confondus.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

Graphique 1
Durée moyenne des interruptions selon les motifs d'interruption et proportion de salariés concernés



Source :
Ec Moss 2006 et
Enquête sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

Lecture : 2 % des salariés se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants, pour cause de chômage et pour un autre motif (formation, problème de santé...) ; ces salariés se sont arrêtés en moyenne 4 ans pour leurs enfants, 1 an et 11 mois à cause du chômage, et 1 an et 3 mois pour une autre raison.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

(2) Hors congés de maternité.

Près de 40 % des mères salariées se sont arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants

Parmi les salariés qui ont connu des interruptions de carrière, les salariés qui se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants (et ont éventuellement connu aussi des périodes de chômage ou d'autres types d'interruption) ont un profil distinct des salariés dont les interruptions sont liées uniquement au chômage ou à d'autres motifs.

Les femmes représentent ainsi 93 % des salariés qui se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants, dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Parmi les femmes salariées qui ont des enfants, 37 % se sont arrêtées de travailler au moins une fois pour s'en occuper (et ont éventuellement connu d'autres motifs d'interruption à cause du chômage ou une autre raison). Cette proportion augmente fortement avec le nombre d'enfants : 19 % parmi les mères d'un seul enfant, contre 37 % des mères de deux enfants et 63 % des salariées qui ont trois enfants ou plus. La durée moyenne totale des interruptions consacrées aux enfants augmente également avec le nombre d'enfants (tableau 2).

Les salariées les plus jeunes sont moins nombreuses à s'être arrêtées de travailler pour leurs enfants que les plus âgées : parmi les salariées qui ont des enfants, 25 % des moins de 30 ans se sont arrêtées pour cette raison contre 42 % des salariées de 50 ans ou plus. Plusieurs facteurs pourraient contribuer à expliquer ces écarts : moindres occasions d'interruption de carrière des jeunes mères salariées du fait d'un parcours professionnel plus court ; non prise en compte dans l'enquête des jeunes mères dont le congé parental est en cours ; effet de génération conduisant les jeunes mères à moins s'arrêter que les mères des générations précédentes (3).

Tableau 2

Part des mères salariées qui se sont arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants et durée totale moyenne des interruptions consacrées aux enfants, selon les caractéristiques des salariées

	% de mères salariées qui se sont arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants	Durée totale des interruptions consacrées aux enfants
Âge		
Moins de 30 ans	25	1 an et 1 mois
30 à 39 ans	33	2 ans et 4 mois
40 à 49 ans	39	4 ans et 6 mois
50 ans ou plus	42	6 ans et 10 mois
Niveau de diplôme		
BEPC, CEP ou aucun diplôme	42	6 ans
CAP ou BEP	44	4 ans et 5 mois
Baccalauréat	33	3 ans et 7 mois
Bac +1 ou Bac +2	32	3 ans et 5 mois
Supérieur à Bac +2	25	2 ans et 7 mois
Nombre d'enfants		
Un enfant	19	2 ans et 1 mois
Deux enfants	37	4 ans et 1 mois
Trois enfants ou plus	63	6 ans et 2 mois
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	21	2 ans et 5 mois
Profession intermédiaire	31	3 ans et 6 mois
Employé	42	4 ans et 11 mois
Ouvrier	42	4 ans et 4 mois
Temps de travail		
Temps complet	32	3 ans et 10 mois
Temps partiel	47	5 ans et 4 mois
A déjà travaillé à temps partiel		
Non	28	4 ans et 6 mois
Oui	44	4 ans et 5 mois
Ensemble	37 *	4 ans et 6 mois

Source :
Ec Moss 2006 et
Enquête sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

* Ce pourcentage porte uniquement sur les salariées qui ont eu des enfants tandis que le tableau 1 porte sur l'ensemble des salariés.

Lecture : 25 % des mères salariées de moins de 29 ans se sont arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants.

Champ : mères salariées des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

Quel que soit l'âge des salariées, la probabilité de s'être interrompue pour s'occuper de ses enfants est plus forte parmi celles qui ont le plus d'enfants. Au-delà des difficultés croissantes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle lorsque le nombre d'enfants

augmente, les conditions d'éligibilité de certaines politiques familiales pourraient contribuer à expliquer cette situation : par exemple, avant 1994 l'Allocation parentale d'éducation n'était ouverte qu'aux familles de trois enfants puis a été étendue aux familles de deux enfants (4).

(3) L'enquête ne permet pas de savoir si les différences constatées entre les femmes appartenant à différents groupes d'âge renvoient à un effet d'âge (à une date donnée, la position des femmes dans le cycle de vie n'est pas la même) ou à un effet de génération (on n'observe pas au même âge la situation de femmes appartenant à des générations différentes).

(4) L'Allocation parentale d'éducation (APE) est versée lorsque l'un des parents a cessé, cesse ou réduit son activité professionnelle pour élever ses enfants dont l'un a moins de trois ans. Créée en 1985 pour les parents d'au moins trois enfants, cette prestation a été étendue aux parents de deux enfants en 1994. A partir de 2004, elle prend la forme du complément de libre choix d'activité (CLCA) et est accessible dès le premier enfant pour une durée maximum de six mois. Elle s'adresse aux pères comme aux mères, mais est de fait presque exclusivement utilisée par les mères qui représentent 97 % des bénéficiaires en 2005 [3].

Les mères salariées peu qualifiées sont plus nombreuses à s'être arrêtées pour leurs enfants

Les mères employées et ouvrières sont proportionnellement deux fois plus nombreuses que les mères cadres à s'être arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants (42 % contre 21 %) et se sont absentes du marché du travail pour une durée totale plus longue : environ 4 ans et 10 mois en moyenne pour les mères employées ou ouvrières contre 2 ans et 5 mois pour les cadres (tableau 2).

De façon générale, les interruptions de carrière sont moins fréquentes et moins longues parmi les mères titulaires de diplômes de niveau supérieur à Bac +2

(25 %) que parmi les mères faiblement diplômées (42 %). À âge et nombre d'enfants donnés, les mères salariées les plus diplômées sont proportionnellement moins nombreuses que les autres à s'être arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants.

Souvent moins qualifiées, les mères salariées qui travaillent à temps partiel sont plus nombreuses à s'être arrêtées de travailler pour leurs enfants (47 % contre 32 % pour les mères à temps complet).

Les mères salariées qui se sont arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants sont aussi plus nombreuses à avoir connu le chômage (59 % contre 49 % de celles qui ne se sont pas arrêtées pour leurs enfants), surtout les moins diplômées. À âge, nombre d'enfants, niveau de diplôme, ancienneté et expé-

rience professionnelle donnés, les mères qui ont interrompu leur activité pour leurs enfants sont également plus nombreuses que les autres à avoir connu le chômage. Inversement, celles qui ont connu le chômage ont une plus grande probabilité de s'être arrêtées également une fois dans leur carrière pour s'occuper de leurs enfants.

Les rares hommes qui se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants (2 % des hommes salariés) sont majoritairement ouvriers (55 %, contre 45 % des autres pères) et deux fois moins souvent cadres (11 %, contre 21 %). Un tiers n'a pas de diplôme contre 20 % des pères qui ne se sont pas interrompus pour leurs enfants. Près de trois sur quatre ont par ailleurs connu le chômage, une situation vécue par moins de la moitié des autres pères salariés.

Tableau 3
Profil des salariés selon le motif d'interruption

	Motif d'interruption					Ensemble
	Aucune interruption	S'occuper de ses enfants *	Chômage uniquement	Chômage et autre raison **	Autre raison ** uniquement	
Sexe						
Hommes	68	7	63	69	70	59
Femmes	32	93	37	31	30	41
Âge						
Moins de 30 ans	21	6	17	12	18	17
30 à 39 ans	25	26	31	27	19	26
40 à 49 ans	27	37	32	33	28	31
50 ans ou plus	27	31	20	28	35	26
Nombre d'enfants						
Aucun enfant	31	0	30	30	29	27
Un enfant	19	17	22	21	20	20
Deux enfants	33	45	33	31	33	34
Trois enfants ou plus	17	38	15	18	18	19
Niveau de diplôme						
BEPC, CEP ou aucun diplôme	14	22	19	21	22	18
CAP ou BEP	29	38	34	38	35	33
Baccalauréat	19	18	18	18	18	18
Bac +1 ou Bac +2	19	15	17	14	15	17
Supérieur à Bac +2	20	8	13	9	10	14
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre	24	7	14	8	12	16
Profession intermédiaire	27	20	23	19	25	24
Employé	21	50	25	26	22	26
Ouvrier	29	23	39	47	41	34
Type de contrat de travail						
CDI	97	94	93	92	97	95
Autre	3	6	7	8	3	5
Temps de travail						
Temps complet	87	56	85	85	85	82
Temps partiel	13	44	15	15	15	18
Total	100	100	100	100	100	100
Répartition	39	13	33	8	7	100

Source :
Ec Moss 2006
et Enquête
sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

* Et éventuellement chômage ou autre raison.

** Raison autre que s'occuper de ses enfants ou être au chômage.

Lecture : 68 % des salariés qui n'ont connu aucune interruption de carrière sont des hommes ; 7 % des salariés qui se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants (et éventuellement à cause du chômage ou d'une autre raison) sont des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

Un salarié sur trois s'est arrêté de travailler uniquement à cause du chômage

Près de 50 % des salariés se sont arrêtés de travailler uniquement en raison du chômage ou d'un motif autre que s'occuper de ses enfants - raisons de santé principalement mais aussi formation ou raison personnelle ou familiale. Plus précisément, 33 % des salariés se sont arrêtés de travailler au moins une fois uniquement en raison du chômage, 8 % ont connu des interruptions dans leur parcours à la fois à cause du chômage et pour une autre raison que s'occuper de ses enfants et 7 % se sont arrêtés de travailler pour une ou des raisons autres que le chômage ou les enfants (tableau 3).

Ces salariés ont un profil assez différent de celui des salariés s'interrompant pour s'occuper de leurs enfants : ce sont plus souvent des hommes (65 %), sans charge familiale (30 %), positionnés sur des postes d'ouvriers (39 % à 47 % selon le motif d'interruption). Les salariés qui s'interrompent pour des motifs autres que le chômage ou les enfants sont un peu plus âgés que les autres salariés ayant connu des interruptions de carrière : 35 % ont 50 ans ou plus contre 20 % des salariés n'ayant connu que le chômage. Ils occupent également des emplois un peu plus stables (seuls 3 % ont un contrat en CDD, contre 7 % des salariés ayant connu d'autres types d'interruption) et ils ont moins souvent changé d'employeur (encadré 2).

Les jeunes, les hommes et les diplômés ont plus souvent un parcours continu

Parmi les personnes salariées en 2006 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 39 % n'ont connu aucune interruption de carrière depuis qu'elles ont commencé à travailler. Plus des deux tiers

Encadré 1

DONNÉES ET DÉFINITIONS

Deux sources en une

Les données sur les salaires et les caractéristiques des postes des salariés proviennent de l'**Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires** (Ecmoss), réalisée en 2006 par l'Insee en collaboration avec la Dares. Cette enquête interroge un échantillon d'établissements de France métropolitaine appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics. Les employeurs fournissent pour un échantillon de salariés des informations détaillées sur leur rémunération annuelle et le nombre d'heures rémunérées notamment.

En complément à ces informations, un questionnaire a été adressé au domicile d'un sous-échantillon d'environ 60 000 salariés de l'Ecmoss. **Cette Enquête sur l'activité professionnelle** porte entre autres sur la formation, le parcours professionnel et la situation familiale des salariés. Le taux de réponse est de 65 %.

Les questions sur les interruptions de carrière dans l'Enquête sur l'activité professionnelle

L'Enquête sur l'activité professionnelle inclut des questions sur l'entrée dans la vie active et le parcours professionnel. Après avoir indiqué la date de son premier emploi rémunéré et le nombre d'employeurs qu'il a eus depuis le début de sa carrière, le salarié répond aux questions sur le motif et la durée totale des interruptions qu'il a connues :

Question 22. « Avez-vous déjà connu des périodes de chômage ? »

Question 23. « Vous êtes-vous déjà arrêté de travailler pour vous occuper de vos enfants ? Hors congé de maternité ».

Question 24. « Vous êtes-vous déjà arrêté de travailler pour une autre raison ? Longue maladie, formation continue, etc. » et « Et pour quelle raison principale ? »

Chaque question est complétée par la question « Si oui, combien de temps au total ? » (réponse en nombre de mois).

L'enquête ne permet toutefois pas de connaître l'agencement des différents motifs d'interruption, le nombre d'interruptions des salariés, le moment où elles ont eu lieu, ni la situation professionnelle des salariés à ces dates.

Le champ de l'étude

L'étude porte sur les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel. Elle n'inclut donc pas les hôpitaux publics interrogés dans l'enquête. En sont exclus les apprentis et les stagiaires, de même que les salariés ayant travaillé moins d'un mois ou moins de 20 heures dans leur établissement en 2006 et les salariés ayant été absents plus de trois mois dans le courant de l'année pour lesquels la rémunération annuelle et la durée de travail sont en pratique mal renseignés dans l'Ecmoss.

La section concernant les salaires horaires ne prend en compte que les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures. Les salariés écartés des analyses (environ 9 % des salariés du champ de l'étude) sont principalement des cadres au forfait en jours, mais aussi des salariés exerçant certaines professions (gardien d'immeuble, journaliste pigiste...). Les autres résultats de l'étude, ne sont pas modifiés sur cette sous-population de salariés.

Définitions

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

L'**expérience professionnelle potentielle hors de l'entreprise** est la durée entre le début du premier emploi rémunéré et l'entrée dans l'entreprise où le salarié travaille en 2006.

L'**expérience professionnelle** est la durée entre le début du premier emploi rémunéré et la date de l'enquête, à laquelle est retranchée la durée totale des interruptions.

sont des hommes (tableau 3). Les jeunes salariés sont moins concernés par les interruptions : près de 50 % des moins de 30 ans n'ont encore jamais interrompu leur carrière professionnelle. Les salariés au parcours continu sont plus souvent diplômés du supérieur (39 %, contre 27 % des salariés qui ont connu

des interruptions de carrière). Ils occupent plus souvent des emplois de cadre (24 %, contre 11 %) et des postes à temps complet (87 %, contre 79 %). À tout âge, les salariés plus diplômés, les cadres, les salariés à temps complet sont proportionnellement moins nombreux à s'être arrêtés de travailler en cours de carrière.

Des salaires horaires plus faibles pour les salariés ayant connu des interruptions de carrière

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, les salariés qui n'ont connu aucune interruption de carrière ont un salaire horaire brut moyen de 16,9 euros en moyenne en 2006 (5), plus élevé que celui des salariés qui se sont arrêtés en raison du chômage uniquement (14,2 euros) et que celui de ceux qui ont arrêté de travailler pour s'occuper de leurs enfants (12,7 euros) (graphique 2). Dans l'ensemble, le salaire horaire moyen des salariés ayant connu une ou plusieurs interruptions de carrière est inférieur de 18 % au salaire moyen des salariés au parcours continu.

Le salaire horaire est plus faible en moyenne parmi les salariés qui ont connu les plus longues durées d'interruption : il est de 11,7 euros parmi les salariés qui se sont arrêtés pendant plus de 3 ans tandis qu'il s'élève à 14,7 euros en moyenne parmi ceux qui se sont interrompus moins d'un an.

L'incidence des interruptions est plus marquée pour les hommes que pour les femmes

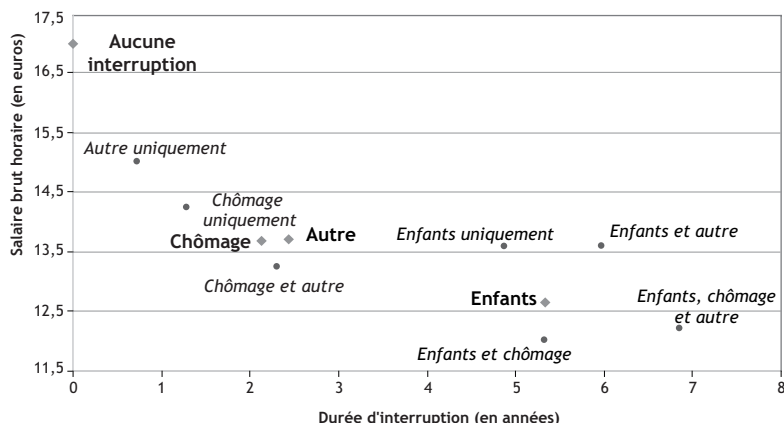
Les salariés qui n'ont connu aucune interruption de carrière ont une ancienneté plus grande dans l'entreprise où ils travaillent en 2006, un niveau de diplôme supérieur et occupent des postes de niveau plus élevé, autant de facteurs associés à des salaires horaires plus élevés.

Source :
Ec Moss 2006 et
Enquête sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

Source :
Ec Moss 2006 et
Enquête sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

(5) Dans ce qui suit, seuls sont pris en compte les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures.

Graphique 2
Salaire horaire brut moyen et durée d'interruption, selon le motif d'interruption



Lecture : le salaire horaire brut moyen des salariés qui n'ont connu aucune interruption de carrière est de 16,9 euros.

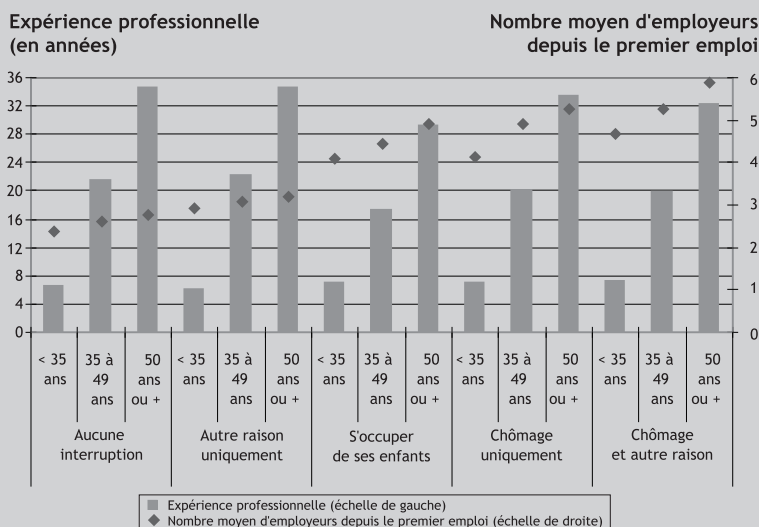
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont la durée du travail est décomptée en heures, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

Encadré 2

INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

Avec l'âge, les changements d'entreprises vécus par les salariés sont plus nombreux. Ces changements peuvent être signe de mobilité professionnelle comme de difficultés d'insertion dans l'emploi. Certains types d'interruption de carrière impliquent des changements d'employeur car ils résultent d'une rupture de contrat. Aussi n'est-il pas étonnant de constater que les salariés passés par le chômage ont eu en moyenne un plus grand nombre d'employeurs que les salariés du même âge qui ne se sont pas arrêtés (graphique a). Les salariés qui se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants ont également connu un plus grand nombre d'employeurs différents, en particulier dans les générations les plus âgées. De façon générale, pour les salariés qui ont connu le chômage ou se sont arrêtés de travailler pour leurs enfants, on constate une corrélation entre la durée totale d'interruption et le nombre de changements d'employeur. Avoir connu des interruptions de carrière va de pair avec une expérience professionnelle moindre en moyenne par rapport aux salariés du même âge qui ont eu des parcours continus, sachant que les différences d'âge moyen au premier emploi sont faibles. Corollairement, la durée moyenne passée auprès de chaque employeur est plus courte, surtout pour les salariés qui se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants et ceux qui ont connu le chômage.

Graphique a
Expérience professionnelle et nombre moyen d'employeurs depuis le premier emploi selon le type d'interruption, par âge



Lecture : les salariés de moins de 35 ans qui n'ont connu aucune interruption de carrière ont en moyenne 6,5 ans d'expérience professionnelle et ont travaillé en moyenne pour 2,4 employeurs.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

Cependant, quand on compare des salariés ayant des caractéristiques principales identiques (6), le salaire horaire est toujours moins élevé parmi les salariés qui se sont arrêtés de travailler en cours de carrière (tableau 4). Quel que soit le motif des interruptions, les salariés cumulant les périodes hors travail les plus longues sont ceux qui ont les salaires horaires les moins élevés. Ces écarts reflètent sans doute en partie la perte d'expérience professionnelle liée à l'interruption de carrière.

L'incidence de ces périodes non travaillées est plus marquée pour les hommes que pour les femmes : à caractéristiques données, un homme qui s'est arrêté de travailler pendant plus de trois ans à cause du chômage ou pour s'occuper de ses

enfants a un salaire horaire en moyenne inférieur de 18 % à 21 % à un homme qui n'a connu aucune interruption, tandis que l'écart varie de 11 % à 13 %, à caractéristiques données, entre une salariée qui cumule plus de trois ans d'interruption pour les mêmes motifs et une salariée qui ne s'est jamais arrêtée (tableau 4).

À caractéristiques données, les femmes au parcours non interrompu ont un salaire horaire en moyenne inférieur à leurs homologues masculins

Les femmes qui ne se sont jamais arrêtées de travailler ont un salaire horaire brut inférieur de 17 % à celui des hommes au parcours continu. Les méthodes de décomposition des écarts salariaux de type Blinder-Oaxaca permettent d'évaluer la part de l'écart de salaire expliquée par des différences moyennes de caractéristiques des salariés (encadré 3). Les différences de caractéristiques moyennes n'expliquent qu'un tiers environ de l'écart de salaire horaire brut entre les hommes et les femmes qui n'ont connu aucune interruption de carrière : à caractéris-

tiques principales données (6), les salariées qui ne se sont jamais arrêtées de travailler ont un salaire horaire inférieur de 11 % à celui de leurs homologues masculins (tableau 5). Cet écart de salaire non expliqué peut provenir pour partie des caractéristiques individuelles non prises en compte dans le modèle telles que certaines dimensions du poste occupé par les salariés (métier, niveau de responsabilité, spécialité du diplôme...). Une partie peut aussi être 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. Certaines femmes disposent en outre de moindres possibilités d'investissement professionnel en raison des charges familiales plus lourdes qu'elles assument. Il est aussi possible que certaines femmes soient confrontées aux anticipations défavorables de leurs employeurs concernant de potentielles interruptions d'activité à venir, ou un moindre investissement professionnel de leur part [6].

Julie MOSCHION,
Lara MULLER (Dares)

(6) Niveau de diplôme, ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle potentielle hors de l'entreprise, indicatrice de travail à temps partiel, contrat de travail, variable indiquant si le salarié exerce des fonctions d'encadrement, nombre d'employeurs depuis l'entrée dans la vie active, indicatrice de travail à temps partiel dans le passé, situation familiale et nombre d'enfants, taille de l'entreprise, taille de l'établissement et secteur d'activité de l'établissement (encadré 3).

Tableau 4
Effets des interruptions de carrière par motifs, durée et sexe sur le salaire horaire brut, "toutes choses égales par ailleurs"

	Coefficients estimés *	Intervalle de confiance à 95 %	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Réf. Homme n'ayant connu aucune interruption de carrière	Réf.	Réf.	Réf.
Femme n'ayant connu aucune interruption de carrière	-0,09	-0,10	-0,07
Homme s'étant arrêté de travailler...			
...pour une autre raison uniquement	0,07	-0,08	-0,05
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), moins d'1 an au total	-0,06	-0,07	-0,05
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), 1 à 2 ans au total	-0,10	-0,12	-0,09
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), 2 à 3 ans au total	-0,13	-0,16	-0,11
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), plus de 3 ans au total	-0,18	-0,20	-0,15
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), moins d'1 an au total	-0,07	-0,13	-0,01
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), 1 à 2 ans au total	-0,20	-0,28	-0,12
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), 2 à 3 ans au total	-0,14	-0,23	-0,06
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), plus de 3 ans au total	-0,21	-0,27	-0,15
Femme s'étant arrêtée de travailler...			
...pour une autre raison uniquement	-0,11	-0,14	-0,08
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), moins d'1 an au total	-0,12	-0,14	-0,11
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), 1 à 2 ans au total	-0,14	-0,16	-0,12
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), 2 à 3 ans au total	-0,15	-0,18	-0,12
...à cause du chômage (et éventuellement une raison autre que les enfants), plus de 3 ans au total	-0,20	-0,23	-0,17
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), moins d'1 an au total	-0,12	-0,15	-0,09
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), 1 à 2 ans au total	-0,14	-0,17	-0,11
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), 2 à 3 ans au total	-0,18	-0,21	-0,16
...pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison), plus de 3 ans au total	-0,22	-0,23	-0,20

Source :
Ecmoss 2006 et
Enquête sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

* Les coefficients estimés sont issus de la régression linéaire du logarithme du salaire horaire brut sur un ensemble de variables explicatives (voir l'encadré 3 pour le détail de la liste des variables introduites). En première approximation, ces coefficients peuvent s'interpréter comme l'écart de salaire horaire, en pourcentage, par rapport à la situation de référence.

Lecture : à caractéristiques égales, un homme qui s'est arrêté de travailler moins d'un an au total en raison du chômage a un salaire horaire brut moyen inférieur de 6 % (coefficient = -0,06) à celui d'un homme n'ayant connu aucune interruption de carrière. A caractéristiques égales, une femme s'étant arrêtée plus de 3 ans au total pour s'occuper de ses enfants (et éventuellement une autre raison) a un salaire horaire inférieur en moyenne de 13 % à celui d'une femme n'ayant connu aucune interruption de carrière (-0,22 - (-0,09) = -0,13).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont la durée du travail est décomptée en heures, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

Tableau 5
Salaire horaire brut moyen, écart salarial et décomposition de l'écart, selon le sexe et les interruptions de carrière

	Salaire horaire brut moyen (en euros)		Écart moyen de salaire horaire *	Écart expliqué ** par les différences de caractéristiques	Écart non expliqué ** par les différences de caractéristiques	Part expliquée **	Part non expliquée **
	Hommes	Femmes	(en %)	Décomposition de l'écart		(en % de l'écart salarial)	
Ensemble	16,0	13,6	15	9	6	62	38
Salariés sans interruption de carrière . .	18,0	14,9	17	6	11	33	67
Salariés ayant connu au moins une interruption de carrière	14,5	13,0	10	7	4	63	37

Source :
Ecmoss 2006 et
Enquête sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

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

** La méthode de Blinder-Oaxaca permet d'estimer la part de l'écart des salaires horaires (en logarithme) expliquée et la part non expliquée par les différences de caractéristiques moyennes observables entre les deux groupes de salariés (voir l'encadré 3 pour une description de la méthode et la liste des variables du modèle). En appliquant ces proportions à l'écart de salaire horaire moyen, on obtient la décomposition en un écart expliqué et un écart non expliqué.

Lecture : le salaire horaire brut moyen des hommes est de 16,0 euros, celui des femmes (13,6 euros) lui est inférieur de 15 % ; 62 % de cet écart, soit 9 points sur 15, sont expliqués par des différences de caractéristiques moyennes observables entre les salariés hommes et femmes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont la durée du travail est décomptée en heures, hors apprentis et stagiaires. France métropolitaine.

N.B. : Quand on décompose l'écart salarial entre les hommes et les femmes sans faire intervenir dans le modèle les variables liées aux interruptions, l'écart expliqué est plus faible : 6 points sur 15 au lieu de 9 points sur 15.

Encadré 3

MÉTHODES ET MODÈLES

Régression linéaire

La régression linéaire estime une relation linéaire entre une variable d'intérêt (ici le salaire horaire brut, en logarithme) et des variables explicatives.

Décomposition de Blinder (1973) et Oaxaca (1973)

La méthode de décomposition présentée par Blinder [4] et Oaxaca [5] est une méthode qui consiste à écrire l'écart de salaire entre deux groupes comme la somme de deux composantes : l'une renvoie à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques moyennes observables, l'autre correspond à l'écart existant à caractéristiques moyennes identiques. La méthode et ses limites sont présentées de façon détaillée dans le *Premières Synthèses* « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », n°2008-44.5 de la Dares [1]. Cette méthode a été mise en œuvre pour décomposer l'écart de salaire horaire brut entre les hommes et les femmes au sein de trois populations (ensemble des salariés, salariés sans interruption de carrière, salariés ayant connu au moins une interruption de carrière).

Les modèles

Les variables introduites dans la régression linéaire et dans les décompositions sont : le niveau de diplôme (BEPC, CEP ou aucun diplôme ; CAP ou BEP ; Baccalauréat ; Bac +1 ou Bac +2 ; supérieur à Bac +2), l'ancienneté dans l'entreprise (moins d'1 an, 1 à 5 ans, puis tranches de 5 ans), l'expérience professionnelle potentielle hors de l'entreprise (moins d'1 an, 1 à 5 ans, puis tranches de 5 ans), une indicatrice de travail à temps partiel, le contrat de travail (CDI ou non), une variable indiquant si le salarié exerce des fonctions d'encadrement, le nombre d'employeurs depuis l'entrée dans la vie active, indicatrice de travail à temps partiel dans le passé, la situation familiale et le nombre d'enfants, la taille de l'entreprise (10 à 49 salariés, 50 à 199 salariés, 200 à 499 salariés, 500 à 1 999 salariés 2 000 salariés ou plus), la taille de l'établissement (1 à 9 salariés, 10 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 salariés ou plus), le secteur d'activité de l'établissement (industries agroalimentaires et des biens de consommation ; construction et autres industries y compris énergie ; commerce et transports ; activités immobilières et financières ; services aux entreprises et aux particuliers ; éducation, santé, activités associatives) et une variable combinant les types d'interruption, la durée moyenne totale d'interruption et le sexe du salarié (modalités du tableau 4).

Cette dernière variable n'intervient pas dans la décomposition qui porte sur les salariés n'ayant connu aucune interruption de carrière. Dans les deux autres décompositions, elle combine uniquement les types d'interruption et la durée moyenne totale d'interruption.

Pour en savoir plus

[1] Muller L. (2008), « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Synthèses*, Dares, N° 44.5.

[2] 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.

[3] Berger E., Chauffaut D., Olm C., Simon M.-O. (2006), « Les bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité : une diversité de profils », *Études et Résultats*, Drees, N° 510.

[4] Blinder A. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, 8(4).

[5] Oaxaca R. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 14(3).

[6] Meurs D., Pailhé P., Ponthieux S. (2008), « Interruptions de carrière dues aux enfants et écart des salaires entre les femmes et les hommes », *Document de travail* de la DSDS, Insee, N° Fo802.

Bayet A. (1996), « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Économie et Statistique*, Insee, N° 299, pp.21-36.

Méda D., Wierink M., Simon M.-O. (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, Dares, N° 29.2.

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, de la solidarité et de la ville
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 (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 : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

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

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.



Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

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