

# Les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006

Lara Muller\*

**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 car les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires accentuent légèrement l'écart constaté au niveau du salaire horaire de base.**

**L'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes est plus grand chez les salariés les plus âgés et chez 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 notamment car les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les plus rémunérateurs. Même à caractéristiques voisines, les femmes ont en moyenne des salaires horaires plus faibles que les hommes. Les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois, recensées dans cette étude, expliquent 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 [Insee, 2008 ; Petit, 2007 ; Meurs, Ponthieux, 2006]. 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. Cette étude porte sur les écarts de **salaire horaire** brut total entre les hommes et les femmes en 2006, à savoir le salaire obtenu en divisant la rémunération annuelle brute totale par le nombre total d'heures rémunérées dans l'année. Elle s'appuie sur l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares (*encadré 1*). Au niveau européen, ce sont ces données qu'Eurostat utilise pour la France, dans le cadre de son système d'enquêtes harmonisées, pour les comparaisons des écarts de salaire (horaire) entre les hommes et les femmes dans les pays européens.

## Des écarts de salaire importants, dont la mesure est complexe

Rappelons au préalable les diverses approches possibles de la question. Les concepts de salaire sont multiples (salaire de base, rémunération totale, salaire horaire, salaire brut, salaire net, salaire moyen, salaire médian, etc.) et le choix du concept a 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 (*figure 1*). En effet, les premiers prennent en compte toutes les différences de gain réel,

---

\*Lara Muller, Dares

notamment celles en lien avec la durée du travail, comme le temps partiel qui concerne plus les femmes que les hommes ; avec le salaire horaire le facteur durée est atténué. De même, les résultats varient selon le champ retenu : ensemble des salariés des secteurs public et privé ou des seules entreprises du secteur concurrentiel, salariés à temps plein, etc.

Les données utilisées peuvent aussi faire varier l'écart salarial. Ainsi, dans certaines sources, les salaires sont ceux déclarés par les entreprises tandis que d'autres recueillent les salaires déclarés par les salariés eux-mêmes et peuvent donc être affectées d'autres types de biais déclaratifs. La notion de salaire retenue est d'ailleurs souvent liée à la source exploitée. Par ailleurs, la décomposition de l'écart salarial en une partie « expliquée par les différences de structure » et une partie « non expliquée » fait 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, etc.).

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

Sources	Champ de l'étude	Statistiques de salaire	Écart salarial	
Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires 2006 (Muller, 2008)	Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (EB-ER) (hors apprentis et stagiaires) ayant travaillé au moins 1 mois	Tous salariés	Rémunération annuelle brute moyenne totale	27
		Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures	Rémunération annuelle brute moyenne totale	23
			Salaire horaire brut moyen total	16
		Salaire horaire brut moyen de base	13	
DADS 2006 (Bessière, Depil, 2008)	Salariés du secteur marchand non agricole	Salariés à temps complet	Rémunération annuelle brute moyenne totale	19
			Salariés à temps partiel	Salaire annuel brut moyen
		Salaire annuel net moyen		19
		Salaire horaire brut moyen		17
		Salaire horaire net moyen		17
		Salariés à temps non complet	Salaire horaire brut moyen	20
Salaire horaire net moyen	21			
DADS 2005 (Insee, 2008)	Salariés du secteur marchand non agricole	Revenu salarial net moyen	31	
Enquête Emploi en continu 2006	Ensemble des salariés	Salaire net médian	18	
Enquête sur la structure des salaires 2002 (Petit, 2006)	Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur principalement marchand non agricole (secteurs C à K de la NACE)	Salaire horaire brut moyen	19	
Enquête Emploi 2002 (Meurs, Ponthieux, 2006)	Ensemble des salariés (secteur privé et public) dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à 10 heures (hors apprentis et stagiaires de la formation professionnelle)	Salaire mensuel net moyen	26	

## Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, qui emploient environ 12,6 millions de salariés, la **rémunération brute** totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes – hors apprentis, stagiaires, salariés ayant travaillé moins d'un mois ou ayant été absents plus de trois mois dans l'année (*encadré 1*). Mesuré en termes de salaire horaire, l'écart entre les hommes et les femmes s'élève à 16 %. L'approche en termes de salaire horaire conduit à écarter d'une part les salariés ayant travaillé moins de 20 heures dans l'année – pour des raisons méthodologiques – et ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures. Ces derniers représentent environ 8 % des salariés de ces entreprises : ce sont 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. Ne pas prendre ces salariés en compte abaisse la rémunération moyenne des hommes plus que celle des femmes, d'où un écart de rémunération brute plus réduit (23 %) sur le champ des salariés dont la durée du travail est décomptée en heures (*figure 2*).

### 2. Différentes mesures de l'écart salarial à partir de l'ECMOSS 2006

	Salaire moyen (en euros)		Écart de salaire entre hommes et femmes (en %)
	Hommes	Femmes	
<b>Ensemble des salariés</b>			
Rémunération brute	30 475	22 277	27
Rémunération brute - temps complets	31 401	25 371	19
<b>Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures</b>			
Rémunération brute	27 573	21 222	23
Salaire horaire brut	16,4	13,9	16
Salaire horaire brut de base	13,6	11,8	13

Lecture : en 2006, la rémunération brute des hommes s'élève à 30 475 euros en moyenne, celle des femmes (22 277 euros) lui est inférieure de 27 %. Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures, l'écart de rémunération s'élève à 23 % et l'écart de salaire horaire à 16 %.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

#### Encadré 1

### L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) est une enquête annuelle qui se substitue, depuis 2005, aux enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre (Ecmo) et aux enquêtes sur la structure des salaires (ESS) que l'Insee conduisait 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'Insee interroge un échantillon d'établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble des secteurs d'activité à l'exclusion de l'éducation publique, des administrations et de l'agriculture. Les établissements interrogés fournissent des données sur les accords collectifs, les politiques salariales, la représentation du personnel, et, pour un échantillon de sala-

riés 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. Sont exclus également 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.

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

La suite de cette étude porte sur les 11,4 millions de salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis, stagiaires, salariés ayant travaillé moins d'un mois ou moins de 20 heures dans l'établissement ou ayant été absents plus de trois mois 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 : 13 % en 2006. Les primes et les heures supplémentaires ou complémentaires sont en effet plus fréquentes et plus élevées pour les hommes. 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, lorsqu'elles en touchent, 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 (*figure 3*).

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 – elles représentent 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 femmes sont plus importants parmi les seniors que parmi les jeunes : les femmes de plus de 55 ans perçoivent un salaire horaire moyen de 26 % inférieur à celui des hommes, tandis que l'écart est de 8 % pour les salariés de moins de 35 ans (*figure 4*). 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 sont non seulement plus diplômées que les femmes des générations précédentes, mais aussi que les collègues masculins de leur génération (48 % ont un diplôme supérieur au baccalauréat contre 31 % des hommes). 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 [Dupray, Moullet, 2005 ; Le Minez, Roux, 2002]. Les femmes justifient en outre d'une ancienneté moyenne dans les entreprises où elles travaillent légèrement plus faible que les hommes, notamment en deuxième partie de carrière, entre 45 et 55 ans (*figure 5*).

### 3. Part de salariés percevant diverses composantes de la rémunération, par sexe, et écart de montants horaires entre les hommes et les femmes

Composantes de la rémunération	Part de salariés		Écart des montants moyens rapportés au nombre d'heures rémunérées
	Hommes	Femmes	
<b>Salaire horaire brut total</b>			<b>16</b>
<b>Salaire horaire de base</b>			<b>13</b>
Heures supplémentaires ou complémentaires*	39,9	25,4	42
Primes et compléments de salaire	83,7	80,4	26
dont : <i>primes d'ancienneté</i>	38,6	35,3	7
<i>primes liées à des contraintes du poste de travail</i>	29,6	17,4	37
<i>primes liées aux performances individuelles</i>	29,8	25,0	23
<i>primes liées aux performances collectives, d'équipe...</i>	13,8	11,0	- 5

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

Lecture : en 2006, le salaire horaire brut total des femmes est inférieur de 16 % à celui des hommes. 39,9 % des hommes perçoivent une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires. Le montant moyen perçu à ce titre par les 25,4 % de femmes qui en touchent est inférieur de 42 % au montant moyen perçu par les hommes.

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

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

### 4. Répartition des hommes et des femmes, part des femmes et écart de salaire horaire brut selon le niveau de diplôme et l'âge

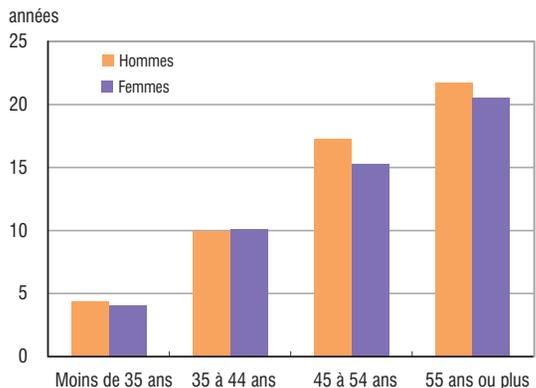
Caractéristiques des salariés	Répartition		Écart de salaire horaire
	Hommes	Femmes	
<b>Niveau de diplôme</b>			
CEP ou sans diplôme	18,0	15,4	15
Brevet, CAP, BEP...	43,3	32,5	12
Baccalauréat	16,0	19,4	16
BTS, DUT, Deug...	13,0	22,2	17
2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> cycle	9,6	10,5	32
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>16</b>
<b>Âge</b>			
Moins de 35 ans	30,3	32,5	8
35 à moins de 55 ans	59,2	56,9	16
55 ans ou plus	10,5	10,6	26
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>16</b>

Lecture : en 2006, 15,4 % des femmes sont titulaires du CEP ou n'ont pas de diplôme ; leur salaire horaire est inférieur de 15 % à celui des 18 % 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.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

### 5. Ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise en 2006 par sexe selon l'âge



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.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

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

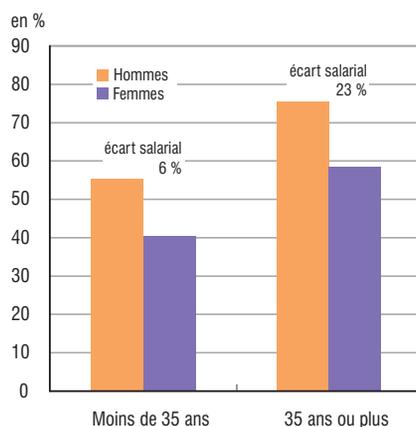
Les différences de salaire horaire sont plus importantes parmi les salariés les plus diplômés. Les femmes diplômées du deuxième ou troisième cycle universitaire gagnent près d'un tiers de moins que leurs homologues par heure rémunérée (figure 4). Ces femmes occupent moins souvent des postes de cadres que les hommes : parmi les moins de 35 ans, 40 % d'entre elles sont cadres contre 50 % des hommes. De même, parmi les salariés les plus diplômés âgés de 35 ans ou plus, 76 % des hommes sont cadres contre 46 % des femmes. Toutefois l'écart de salaire horaire est plus réduit parmi les plus jeunes (figure 6). 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 postes et des domaines moins rémunérateurs que ceux vers lesquels se dirigent les garçons [Mosconi, Stefanovic, 2005 ; ministère de l'Éducation nationale, 2008]. L'écart salarial est en revanche plus réduit parmi les salariés sans diplôme ou peu diplômés, l'existence d'un salaire minimum limitant probablement les différences de salaire horaire entre les salariés les moins diplômés.

### 6. Part de cadres et écart de salaire horaire entre hommes et femmes parmi les salariés diplômés du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle universitaire selon le sexe et l'âge

Lecture : en 2006, 55 % des hommes de moins de 35 ans diplômés du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle universitaire sont cadres, contre 40 % des femmes ; les femmes cadres de moins de 35 ans diplômées du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle universitaire perçoivent un salaire horaire en moyenne inférieur de 6 % à celui des hommes cadres de moins de 35 ans diplômés du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle universitaire.

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

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.



## Hommes et femmes sont inégalement répartis dans les postes et les secteurs

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 services et les emplois à caractère administratif perdure [Meron, Okba, Viney, 2006]. 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 (figure 7). Plus généralement, 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.

## 7. Répartition des hommes et des femmes, part des femmes et écart de salaire horaire en 2006 selon la CS, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

Caractéristiques des postes	Répartition (%)		Salaire horaire moyen des hommes (euros)	Écart de salaire horaire (%)
	Hommes	Femmes		
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Cadres	12,2	8,7	31,9	19
Professions intermédiaires	24,4	27,0	18,4	14
Employés	12,7	47,0	12,6	7
Ouvriers	50,7	17,3	12,7	17
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>16,4</b>	<b>16</b>
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>				
EB - Industries agricoles et alimentaires	3,4	3,2	14,6	16
EC - Industrie des biens de consommation	3,0	4,5	19,1	24
ED - Industrie automobile	2,6	0,8	15,8	10
EE - Industries des biens d'équipement	6,0	2,4	17,1	16
EF - Industries des biens intermédiaires	11,3	5,5	15,9	18
EG - Énergie	2,4	0,8	22,4	12
EH - Construction	10,5	1,1	13,7	4
EJ - Commerce	15,6	17,8	15,0	17
EK - Transports	11,0	3,7	14,6	0
EL - Activités financières	2,7	6,0	23,4	27
EM - Activités immobilières	0,9	1,6	16,8	17
EN - Services aux entreprises	20,4	24,6	17,6	20
EP - Services aux particuliers	5,3	7,0	14,8	13
EQ, ER - Éducation, santé, activités associatives	4,9	21,0	17,3	20
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>16,4</b>	<b>16</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>				
10 à 49 salariés	30,0	26,7	15,2	12
50 à 199 salariés	18,8	19,5	16,6	17
200 à 499 salariés	11,2	11,2	16,6	18
500 à 1 999 salariés	16,1	17,4	17,4	14
2 000 salariés ou plus	23,9	25,2	17,0	19
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>16,4</b>	<b>16</b>
<b>Taille de l'établissement</b>				
1 à 49 salariés	43,7	45,0	15,2	12
50 à 199 salariés	26,5	26,9	16,7	17
200 à 499 salariés	12,7	13,1	16,7	17
500 salariés ou plus	17,1	16,0	18,8	20
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>16,4</b>	<b>16</b>

Lecture : en 2006, 12,2 % des hommes et 8,7 % des femmes sont cadres. Le salaire horaire des femmes cadres est inférieur de 19 % 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.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

Ce « surplus » de salaire ne rémunère probablement pas uniquement les fonctions d'encadrement qui vont de pair avec des postes mieux rémunérés. Toutefois, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le salaire horaire des femmes qui exercent de telles fonctions est inférieur à celui de leurs homologues masculins (*figure 8*). Ce constat soulève deux types d'interrogations auxquelles nous ne pouvons cependant pas répondre sur la base de nos données : les femmes exercent-elles le même type de fonction d'encadrement que les hommes, y compris à poste semblable ? Quand c'est le cas, les responsabilités des femmes et des hommes ont-elles les mêmes répercussions en termes de salaires ? 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 [Petit, 2007 ; Baraton, 2006].

### 8. Salaire horaire moyen en 2006 par sexe selon la CS et l'exercice ou non de fonctions d'encadrement

en euros



Lecture : en 2006, le salaire horaire des cadres ayant des fonctions d'encadrement est de 34 euros en moyenne parmi les hommes et 27 euros parmi les femmes. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures. Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

### Les écarts sont plus grands dans les secteurs très féminisés

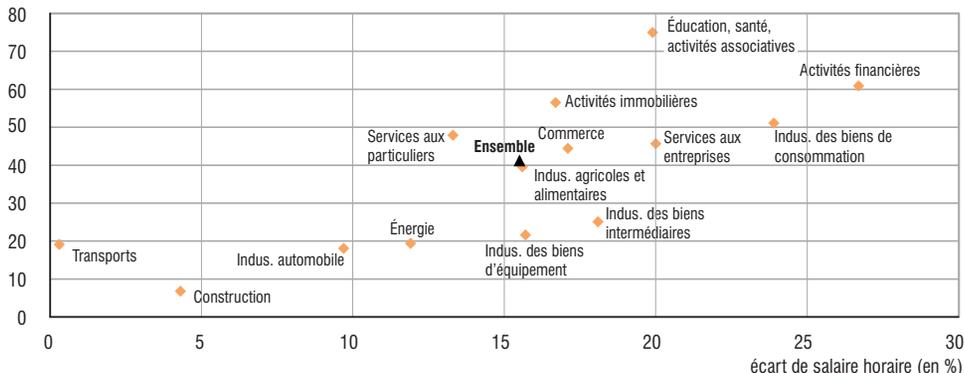
Les secteurs où les écarts de salaire horaire sont les plus élevés sont parmi les plus féminisés (*figure 9*). Ainsi, dans le secteur des activités financières, six salariés sur dix sont des femmes et elles occupent majoritairement des postes d'employés ou de professions intermédiaires alors que près d'un tiers des hommes sont cadres (contre 13 % des femmes). Or, ce secteur est celui qui offre à ses cadres des salaires et suppléments de salaires les plus élevés, ce qui explique l'écart important entre les salaires horaires des hommes et des femmes (27 %). 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 défavorable aux femmes. D'une part, elles occupent des postes beaucoup moins qualifiés que les hommes : elles sont moins souvent cadres (10 % contre 14 % des hommes) et leurs emplois d'ouvriers sont moins souvent qualifiés (environ un sur deux est qualifié contre deux sur trois pour 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 surtout des postes d'employés et de professions intermédiaires, en moyenne mieux rémunérés que ceux 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, 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 socioprofessionnelle où les écarts de salaire horaire sont globalement les moins élevés. Dans ce secteur, les femmes touchent des primes aussi souvent que les hommes et dont le montant moyen est plus élevé pour les hommes. Les femmes effectuent en revanche plus souvent des heures supplémentaires ou complémentaires et perçoivent à ce titre une rémunération moyenne plus élevée que les hommes.

### 9. Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006, par secteur, selon la part de femmes dans le secteur

en % de femmes salariées dans le secteur



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

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

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

La composition de la population et des emplois explique-t-elle l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes ? Les effets de structure peuvent être isolés par de nombreuses méthodes. À l'aide de la méthode de Blinder-Oaxaca, on estime la part de l'écart salarial expliquée par les différences moyennes de caractéristiques observables des personnes et des emplois : le niveau de diplôme, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience professionnelle hors de l'entreprise, le type de contrat de travail, le temps partiel, la catégorie socioprofessionnelle, l'exercice de fonctions d'encadrement, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la taille de l'établissement (encadré 2). En 2006, cette part expliquée est de 6 points sur un écart salarial de 16 % (figure 10).

La part dite « non expliquée » de l'écart (environ 10 points) 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...).

Or, plus l'équation comporte de variables explicatives du salaire horaire, mieux l'écart est expliqué. Une partie est probablement aussi le reflet de pratiques ou de processus discriminatoires et inégalitaires qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle.

Des travaux récents se sont attachés à aller plus loin dans l'analyse des déterminants du salaire en proposant des modèles prenant en compte l'hétérogénéité des entreprises et celle des salariés au sein de l'entreprise [Abowd, Kramarz, Roux, 2006 ; Kramarz, Lollivier, Pelé, 1996]. L'hypothèse de départ est que les écarts de salaire entre les hommes et les femmes dépendent de facteurs internes aux entreprises tels que les pratiques salariales, la composition des salariés des entreprises, qui varient d'une entreprise à l'autre, et que les variables usuelles de secteur d'activité et de taille d'entreprise, par exemple, ne suffisent pas à caractériser. Or, dans le modèle général de Blinder-Oaxaca que nous avons mis en œuvre, les équations de salaire horaire portent sur les hommes et les femmes salariés dans leur ensemble.

Deux variantes du modèle présenté dans l'encadré 1 ont donc été estimées afin d'y introduire des « effets fixes » liés à l'entreprise : une modélisation sans variable entreprise et une modélisation avec des indicatrices d'appartenance aux entreprises. La détermination de cette deuxième variante nécessite de se restreindre aux salariés des entreprises pour lesquelles on dispose d'au moins deux observations d'hommes salariés et deux observations de femmes salariées<sup>1</sup>. Les analyses qui suivent porteront donc toutes sur ce champ restreint. Cette contrainte méthodologique a pour conséquence d'écarter de l'analyse plus de la moitié des entreprises de 10 à 499 salariés, et une partie des entreprises les plus grandes ; les résultats ne sont donc pas généralisables à l'ensemble des entreprises du champ. La structure de la population étudiée s'en trouve affectée : les ouvriers sont proportionnellement moins nombreux tandis que la part des autres catégories socioprofessionnelles augmente.

## 10. Écart de salaire horaire observé, expliqué et non expliqué

	Salaire horaire moyen des hommes (en euros)	Écart de salaire horaire observé (en %)	Écart de salaire horaire « expliqué » (en points de %)	Écart de salaire horaire « non expliqué »	Part de l'écart expliquée (en %)
<b>Ensemble des salariés</b>					
Modèle « de base »*	16,4	16	6	10	37
<b>Salariés des entreprises comptant au moins 2 femmes et 2 hommes échantillonnés<sup>1</sup></b>					
Modèle « de base »*	18,0	21	10	10	50
Variante 1 : modèle « de base » réduit*	18,0	21	11	10	52
Variante 2 : modèle « de base » avec indicatrices entreprise*	18,0	21	10	11	48

1. Pour l'estimation de modèle à « effets fixes » d'entreprise (variante 2), il est nécessaire de se restreindre aux entreprises pour lesquelles au moins deux observations sont disponibles pour des hommes salariés et deux pour les femmes salariées.

\* Le modèle dit « de base » est le modèle décrit dans l'encadré 2 avec les variables explicatives suivantes : niveau de diplôme, expérience professionnelle hors de l'entreprise, ancienneté dans l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat de travail, temps de travail, exercice de fonctions d'encadrement, secteur d'activité, taille de l'établissement, taille de l'entreprise.

Variante 1 : modèle « de base » sans variables explicatives relatives à la taille de l'entreprise et au secteur d'activité.

Variante 2 : modèle « de base » dans lequel on a substitué aux variables de taille de l'entreprise et de secteur d'activité des indicatrices d'appartenance à chaque entreprise.

Lecture : le salaire horaire des femmes est inférieur de 16 % en moyenne à celui des hommes. À caractéristiques égales, les femmes ont un salaire horaire inférieur à celui des hommes de 10 %. Sur le champ des entreprises comptant au moins 2 femmes et 2 hommes échantillonnés, l'écart salarial est de 21 % ; la moitié de cet écart (10 points) est due aux différences entre les caractéristiques moyennes des hommes et des femmes.

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

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2006.

<sup>1</sup> Les établissements répondants remplissent un questionnaire « salarié » pour un nombre de salariés déterminé dans le plan de sondage ; il est de 24 salariés au maximum par établissement.

Sur le champ restreint, le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes sont plus élevés que sur l'ensemble du champ (pour les hommes 18,00 euros sur le champ restreint contre 16,41 euros sur l'ensemble du champ, pour les femmes 14,30 euros contre 13,86 euros) ; comme le différentiel est plus important chez les hommes que chez les femmes, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes observé sur cette population est plus élevé que celui observé sur l'ensemble du champ (21 % contre 16 %). La moitié de cet écart, soit 10 points, est expliquée par des différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes salariés (figure 10). La part de l'écart qui n'est pas expliquée par les différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes reste stable aux alentours de 10 points.

L'écart de salaire horaire expliqué ne varie pas sensiblement dans les deux spécifications du modèle que nous avons testées. La part expliquée est proche de 10 points quand on retire du

## Encadré 2

### 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.

#### Méthodologie

La décomposition de Blinder-Oaxaca consiste à estimer séparément une équation de salaire pour les hommes et une pour les femmes afin de déterminer les rendements respectifs des caractéristiques observables [Blinder, 1973 ; Oaxaca, 1973]. 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'établissement, 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 observa-

bles ( $\beta$ ), 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 ( $(\overline{X^h} - \overline{X^f})\beta^h$ ) et en une seconde partie « non expliquée », liée à des rendements de caractéristiques observables donnés différents pour les hommes et les femmes ( $\overline{X^f}(\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^f)$ ) :

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

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 ;  $\overline{X^h}$  représente les caractéristiques observables moyennes des hommes et  $\overline{X^f}$  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.

modèle les variables explicatives relatives à la taille de l'entreprise et au secteur d'activité (*variante 1*), de même que dans le modèle où l'effet entreprise est introduit via des indicatrices d'appartenance à chaque entreprise (*variante 2*). Ces résultats ne mettent donc pas en évidence d'effet explicatif de l'hétérogénéité des entreprises, du moins pas sur le champ restreint des entreprises de l'échantillon qui comportent au moins deux observations d'hommes salariés et deux observations de femmes salariées. Si l'on pouvait s'abstraire des contraintes liées à l'échantillonnage et faire porter l'analyse sur l'ensemble de nos données, les estimations conduiraient peut-être à des résultats différents. Les résultats présents attestent cependant de la robustesse du modèle « de base » qui, malgré ses faiblesses et ses limites, présente l'avantage d'être le plus parcimonieux. ■

#### Encadré 2 (suite)

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 (*définitions*) 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 salaires 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 dans les équations de salaire sont les suivantes : niveau de diplôme, ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle hors de l'entreprise (*encadré 1*), type de contrat de travail, temps partiel, catégorie socioprofessionnelle, exercice de fonctions d'encadrement, secteur d'activité, taille de l'entreprise, taille de l'établissement. Le modèle ne comprend donc notamment pas de variables relatives au déroulement de carrière ou à la situation familiale.

---

## Définitions

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.

La **rémunération brute** est ici la rémunération annuelle brute totale. Elle inclut notamment la rémunération annuelle 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 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 leur 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 une surrestimation du salaire de base [Chagny, Ducoudré, 2008]. 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.

---

---

## Pour en savoir plus

Abowd J.-M., Kramarz F., Roux S. (2006), « Wages, Mobility and Firm Performance : Advantages and Insights from Using Matched Worker-Firm Data », *Economic Journal* n° 116, p. 245-285.

Aeberhardt R., Pouget J. (2006), « Comment expliquer les disparités salariales ? », Les salaires en France, édition 2006, *Insee Références*, p. 29-42.

Baraton M. (2006), « De la difficulté de devenir cadre par promotion », *Insee Première*, n° 1062.

Bessière S., Depil S. (2008), « Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée », *Insee Première* n° 1174.

Blinder A. (1973), « Wage Discrimination : Reduced Forms and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, volume VIII, n° 4, p. 436-455.

Chagny O., Ducoudré B. (2008), « Évaluation du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières synthèses* n° 40.5, Dares.

Dupray A., Moullet S. (2005), « Les salaires des hommes et des femmes, des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Bref* n° 219, Cérég.

Insee (2008), *Femmes et hommes, Regards sur la parité*, édition 2008.

Kramarz F., Lollivier S., Pelé L.-P. (1996), « Wage inequalities and firm-compensation policies in France », *Annales d'Économie et de Statistique* n° 41/42, p. 369-386.

Le Minez S., Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique* n° 351, p. 31-63, Insee.

Meron M., Okba M., Viney X. (2006), « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées », *Données Sociales*, édition 2006, p. 13-22, Insee.

Meurs D., Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique* n° 398-399, p. 99-129, Insee.

Ministère de l'Éducation nationale (mars 2008), « Filles et garçons, sur le chemin de l'égalité », DGES, DEPP.

Mosconi N., Stevanovic B. (février 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.

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

Petit P. (2006), « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières Synthèses* n° 22.1, Dares.

Petit P. (2007), « Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales », *Premières Synthèses* n° 10.3, Dares.

Oaxaca R. (1973), « Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review* n° 14, p. 693-709.

---