

LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN 2009 :

le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes

En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. L'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire, c'est-à-dire la rémunération annuelle brute rapportée au nombre total d'heures rémunérées. Le temps de travail contribue en effet fortement aux écarts de rémunération car le temps partiel concerne principalement les femmes.

L'écart salarial est un peu moins marqué au niveau du salaire horaire de base (12 %). Les hommes perçoivent un montant moyen de primes supérieur à celui des femmes et sont plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires rémunérées. Ces écarts ont peu évolué au cours de ces dernières années.

Les écarts de salaires horaires sont les plus forts dans les catégories où les salaires horaires sont les plus élevés, c'est-à-dire parmi les cadres (21 %). Dans certains secteurs peu féminisés tels que la construction et le transport, le salaire horaire moyen des femmes est égal à celui des hommes car elles occupent plus de postes qualifiés, mieux rémunérés. L'écart est moins important parmi les salariés âgés de moins de 35 ans que parmi les 55 ans ou plus (8 % contre 24 %).

Le positionnement moins favorable des femmes dans l'échelle des salaires s'explique d'une part par leurs situations professionnelles. Les femmes sont en effet moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés. Elles ont une ancienneté un peu moins grande dans leur entreprise.

D'autre part, à caractéristiques voisines, les femmes ont un salaire horaire inférieur de 9 points en moyenne à celui des hommes.

En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (1), les salariés dont le temps de travail est décompté en heures représentent environ 11,4 millions de personnes, soit 90 % des 12,6 millions de salariés de ce champ (2). Près de 4,7 millions d'entre eux (41 %) sont des femmes.

L'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes est de 14 %

Parmi ces salariés, la rémunération annuelle moyenne des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes (3) (encadré 1). Mesuré en termes de salaire horaire, c'est-à-dire indépendamment de la durée rémunérée, il s'établit à 14 % (tableau 1). Le temps partiel, nettement plus répandu parmi les femmes que parmi les hommes (31 % contre 7 %), constitue un facteur important des différences de rémunération mensuelle ou annuelle.

(1) Ensemble de l'économie hors agriculture et emploi public dans les secteurs non marchands (administration publique, éducation, santé et action sociale).

(2) Hors apprentis et stagiaires. Voir l'encadré 1 pour la définition détaillée du champ de l'étude.

(3) En 2009, l'écart de rémunération annuelle moyenne entre les hommes et les femmes est de 27 % parmi l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). Cet écart est de 17 % parmi ceux de ces salariés qui travaillent à temps complet.

Ces écarts de rémunération ont peu évolué au cours des dernières années (encadré 2). Mesurés sur le même champ de salariés et avec la même méthode, ils étaient du même ordre en 2002 et 2006 [1]. Le resserrement des salaires mensuels à l'œuvre en France depuis la fin des années 1960 avec l'augmentation du taux d'activité des femmes semble s'être arrêté depuis le début des années 1990 [2]. Au niveau européen, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes est également relativement stable depuis plusieurs années [3 ; 4].

Les hommes sont plus nombreux à percevoir une rémunération pour heures supplémentaires

En 2009, 53 % des hommes ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires (ou complémentaires, pour les salariés à temps partiel) contre 37 % des femmes (tableau 2). La rémunération horaire brute des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par les femmes est inférieure de 17 % en moyenne à celle des hommes (4). Ceci est dû pour partie au fait que le salaire horaire de base des femmes est en moyenne plus faible que celui des hommes. En conséquence, la rémunération de leurs heures supplémentaires ou complémentaires, proportionnelle au salaire horaire de base, est générale-

ment moins élevée. Ceci est aussi lié au fait que près d'un tiers des femmes ayant fait des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées sont à temps partiel, contre 5 % des hommes (soit des proportions proches de celles observées dans l'ensemble de la population salariée). Or, seules les heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée prévue au contrat (5) sont majorées (au taux de 25 %). Pour les salariés à temps complet, les heures supplémentaires sont en revanche rémunérées à un taux majoré d'environ 25 % dès la première heure (6).

Le montant moyen des primes des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes

Les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à percevoir des primes et compléments de salaire : 85 % des hommes et 81 % des femmes ont perçu au moins une prime en 2009 (tableau 2). Quand le montant total est rapporté au nombre total d'heures rémunérées, les femmes touchent un montant total de primes en moyenne inférieur de 25 % à celui des hommes.

Les hommes sont, en proportion, plus nombreux que les femmes à obtenir des primes de performances individuelles (33 % contre 28 %). En outre, 30 % des hommes touchent des primes liées à des contraintes de poste de travail (travail

(4) Lorsqu'ils font des heures supplémentaires ou complémentaires, les hommes en font en moyenne davantage que les femmes, si bien que l'écart de montants moyens de rémunération issus de ces heures rapportés au nombre total d'heures rémunérées est de l'ordre de 34 % en faveur des hommes.

(5) Dans la limite du tiers de la durée fixée au contrat.

(6) La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat du 21 août 2007 a supprimé le régime dérogatoire de majoration salariale des heures supplémentaires applicable aux entreprises d'au plus 20 salariés. Le taux de majoration est à nouveau de 25 % pour toutes les entreprises en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise. Il peut être fixé par accord à un autre niveau sans être inférieur à un plancher de 10 %.

Tableau 1 • Rémunérations moyennes et écart salarial entre les hommes et les femmes, en 2009

	Effectifs (en millions)	Rémunération moyenne (en euros)		Écart (en %)
		Hommes	Femmes	
Ensemble des salariés	12,6			
Rémunération annuelle brute		33 251	24 359	27
Dont : salariés à temps complet	10,5			
rémunération annuelle brute		34 418	28 429	17
Salariés dont le temps de travail n'est pas décompté en heures	1,2			
Rémunération annuelle brute		65 138	52 569	19
Salariés dont le temps de travail est décompté en heures	11,4			
Rémunération annuelle brute		29 466	22 426	24
Rémunération annuelle brute de base		24 687	19 566	21
Salaire horaire brut		16,9	14,5	14
Salaire horaire brut de base		14,6	12,9	12

Lecture : en 2009, la rémunération annuelle brute des hommes s'élève à 33 251 euros en moyenne, celle des femmes (24 359 euros) lui est inférieure de 27 %. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'écart de rémunération annuelle brute s'élève à 24 % et l'écart de salaire horaire brut à 14 %.

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

Tableau 2 • Part de salariés percevant diverses composantes de la rémunération en 2009, par sexe, et écarts de montants horaires entre les hommes et les femmes

En %

	Taux de perception		Écart de montants horaires *
	Hommes	Femmes	
Salaire horaire brut	100	100	14
Salaire horaire brut de base	100	100	12
Heures supplémentaires ou complémentaires	53	37	17
Primes et compléments de salaire	85	81	25
Dont : primes d'ancienneté	38	36	8
primes liées à des contraintes du poste de travail	30	16	46
primes liées aux performances individuelles	33	28	24
primes liées aux performances collectives, d'équipe	11	11	24
autres primes	57	57	12

* Pour chaque ligne, le montant horaire est calculé parmi les salariés ayant perçu la rémunération considérée. Concernant la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, le montant horaire est obtenu en divisant cette rémunération par le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées ; les autres montants horaires sont calculés en divisant le montant total par le nombre total d'heures rémunérées.

Lecture : en 2009, 53 % des hommes et 37 % des femmes ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires ; pour les femmes la rémunération d'une heure supplémentaire est en moyenne inférieure de 17 % à celle des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

SOURCE ET DÉFINITIONS

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 réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares. Elle 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 réalisait tous les quatre ans, alternativement à deux ans d'intervalle.

L'enquête interroge un échantillon d'établissements employeurs appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus et dont le secteur d'activité est dans les sections B à N et P à S de la nomenclature Naf Rév.2. Pour la section P (enseignement), le champ est restreint aux établissements marchands.

Les établissements interrogés fournissent des données sur les accords collectifs, les politiques salariales et les modes de représentation 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 et les filtrages

L'étude porte sur les salariés du secteur concurrentiel, c'est-à-dire l'ensemble de l'économie hors agriculture et emploi public dans les secteurs non marchands (administration, éducation, santé et action sociale). Les hôpitaux publics sont donc exclus de cette étude. Sont également écartés de l'étude les apprentis et les stagiaires, les personnes ayant travaillé moins d'un mois dans l'établissement en 2009 et les personnes ayant été absentes plus de dix mois dans le courant de l'année.

L'approche en termes de salaire horaire conduit à écarter en outre les salariés dont le temps de travail n'est pas décompté en heures. Ce sont majoritairement des salariés au forfait en jours, principalement des cadres (86 %) et des hommes (70 %). Il s'agit aussi de certaines professions particulières (assistantes maternelles, assistants familiaux, gardiens d'immeubles, journalistes...).

Pour l'étude du salaire horaire, on écarte également les observations pour lesquelles le salaire horaire est inférieur à 0,8 fois la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2009 (8,71 euros). En vertu de la loi, le Smic est un salaire horaire au-dessus duquel doit se situer une certaine assiette de vérification. Comme celle-ci diffère du salaire horaire brut observé dans l'enquête, la restriction précédente vise à éliminer certaines données particulièrement basses reflétant vraisemblablement des erreurs de mesure issues de l'enquête.

Définitions

La **rémunération annuelle** est la rémunération annuelle brute totale collectée dans l'enquête. Elle inclut notamment la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et compléments de salaire : primes d'ancienneté, primes liées à des contraintes du poste (travail posté, en équipes alternantes, de nuit, astreintes, pénibilité, risque...), primes liées aux performances individuelles, primes liées aux performances collectives, d'équipe, d'atelier, primes de vacances, de fin d'année, 13^e mois, avantages en nature. La **rémunération annuelle de base** est calculée en retranchant à la rémunération annuelle brute totale la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires et le total des primes et compléments de salaire. Afin de tenir compte du fait que certains salariés ne sont employés qu'une partie de l'année, les statistiques sur ces grandeurs sont calculées en année-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 le temps de travail est décompté en heures. Le **salaire horaire de base** est calculé en divisant la rémunération de base par le nombre d'heures rémunérées hors heures supplémentaires ou complémentaires.

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. Ce calcul peut s'appliquer à la rémunération annuelle comme au salaire horaire.

posté, en équipe alternante, de nuit, astreintes, pénibilité, risque...) contre 16 % des femmes. Ces primes sont de fait plus fréquentes dans les postes d'ouvriers, occupés à 79 % par des hommes. Dans les deux cas, le montant horaire des primes accordées aux femmes est en moyenne nettement inférieur à celui des hommes (respectivement 46 % et 24 % d'écart). Les primes de performances collectives, moins répandues, concernent autant les hommes que les femmes (11 %), mais le montant en moyenne est plus élevé pour les hommes (24 % d'écart).

Les primes d'ancienneté semblent en revanche plus égalitaires dans leur diffusion comme dans leurs montants horaires. Plus d'un tiers des hommes et femmes salariés en perçoivent (tableau 2). Ces primes, qui visent à rémunérer la fidélité à l'entreprise et les compétences associées à l'expérience accumulée, sont généralement définies dans les conventions collectives ou les accords d'entreprise. Elles dépendent généralement de l'ancienneté, du coefficient du poste et du temps de travail. Leur montant horaire est en moyenne

plus faible pour les femmes que pour les hommes. Cela provient en partie du fait que les femmes ont légèrement moins d'ancienneté que les hommes (en moyenne 10 ans et 1 mois contre 10 ans et 11 mois en 2009) mais vraisemblablement aussi de leur plus faible rémunération de base et de leur durée de travail moins élevée.

D'autres primes et compléments de salaire (13^e mois, avantages en nature, primes de fin d'année...) ont été versés en 2009. Ils concernent les salariés hommes et femmes dans les mêmes proportions (57 %) mais le montant moyen perçu par les femmes est inférieur de 12 % à celui des hommes. Cet écart reflète partiellement les écarts de salaire initiaux, certaines de ces primes étant proportionnelles au salaire de base.

Si l'on exclut la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et compléments de salaire, l'écart de salaire horaire de base entre les hommes et les femmes est de 12 % en moyenne, soit un peu moins que l'écart de salaire horaire total (tableau 2).

Les femmes sont moins bien positionnées que les hommes dans l'échelle des salaires horaires

Les femmes sont fortement concentrées dans le bas de l'échelle des salaires horaires de base. Alors qu'elles représentent 41 % de l'ensemble des salariés, les femmes comptent pour 57 % des salariés situés dans le premier décile de l'échelle de salaire horaire de base, c'est-à-dire les 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus bas (graphique 1). Elles y sont deux fois plus nombreuses que dans le plus haut décile.

Les écarts de salaire horaire sont les plus forts parmi les salaires les plus élevés

L'écart entre le salaire horaire de base moyen des hommes et celui des femmes est de 10 % parmi les salariés du décile le plus élevé alors qu'il est quasiment nul dans les neuf premiers déciles (graphique 1). En effet, les disparités salariales au sein des premiers déciles sont réduites du fait de la forte concentration de salaires horaires dans le bas de l'échelle : au sein des six premiers déciles, le salaire horaire le plus faible n'est inférieur que d'environ 1 euro au salaire horaire le plus élevé du décile. Cette relative homogénéité des salaires ne signifie pas pour autant que les profils et les postes des hommes et des femmes sont proches au sein de chaque décile (encadré 3).

Dans le haut de la distribution, les niveaux de salaire horaire (de base et total) sont en revanche très étalés. Le neuvième décile regroupe les salaires horaires de base variant de 16 à 21 euros et le dernier décile contient les salaires horaires de base supérieurs à 21 euros, 1 % de l'ensemble des salariés ayant un salaire horaire qui dépasse 50 euros.

Au niveau du salaire horaire total, qui inclut notamment les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes est plus net, à tous les niveaux de l'échelle salariale. Il varie entre 2 % et 6 % dans les neuf premiers déciles et s'élève à 13 % dans le dernier décile.

La prise en compte des heures supplémentaires ou complémentaires et des primes et compléments de salaire conduit ainsi à creuser les écarts entre les hommes et des femmes, notam-

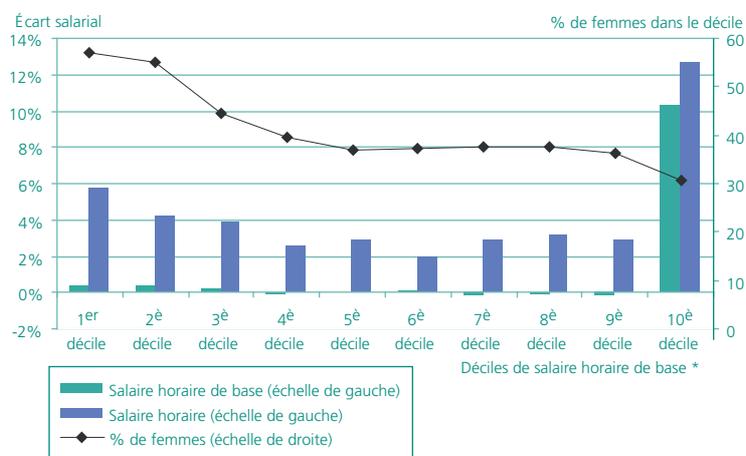
ment au niveau des premiers déciles où les niveaux de salaire horaire de base sont très proches. À tous les niveaux de l'échelle des salaires, la part des montants de primes ou d'heures supplémentaires versés aux hommes est en effet supérieure à la part de la rémunération totale ou horaire qui leur revient (graphique 2).

Les écarts salariaux sont marqués parmi les cadres

Les cadres sont la catégorie socioprofessionnelle dans laquelle le salaire horaire moyen est le plus élevé : 29,90 euros en moyenne contre 17,70 euros pour les professions intermédiaires, 13,00 euros pour les ouvriers et 12,70 euros pour les employés (7). Les cadres sont aussi la catégorie socioprofessionnelle au sein de laquelle les disparités salariales entre les hommes et les femmes sont les plus marquées. En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, le salaire horaire moyen des femmes cadres est inférieur de 21 % à celui des hommes cadres tandis que l'écart salarial est de 14 % parmi les ouvriers, 8 % parmi les professions intermédiaires et 7 % parmi les employés (tableau 3). Pour les cadres, l'écart est nettement plus fort parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise que parmi les ingénieurs ou cadres techniques (respectivement 23 % et 13 %).

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est également plus élevé parmi les salariés les plus diplômés : il est ainsi de 28 % parmi les titulaires d'un diplôme de niveau supérieur à Bac+2, contre 11 % parmi les salariés peu ou non diplômés

Graphique 1 • Écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes, en 2009, selon les déciles de salaire horaire de base*



* Les déciles sont constitués en classant les salariés par ordre croissant de salaire horaire de base. Le premier décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus bas et le dixième décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus élevé.

Lecture : en 2009, parmi les salariés dont le salaire horaire de base est dans les 10 % de plus bas salaires horaires de base (1^{er} décile), le salaire horaire de base moyen des femmes est inférieur de 1 % environ à celui des hommes, et leur salaire horaire (total) inférieur de près de 6 %. Les femmes représentent 57 % des salariés de ce décile.

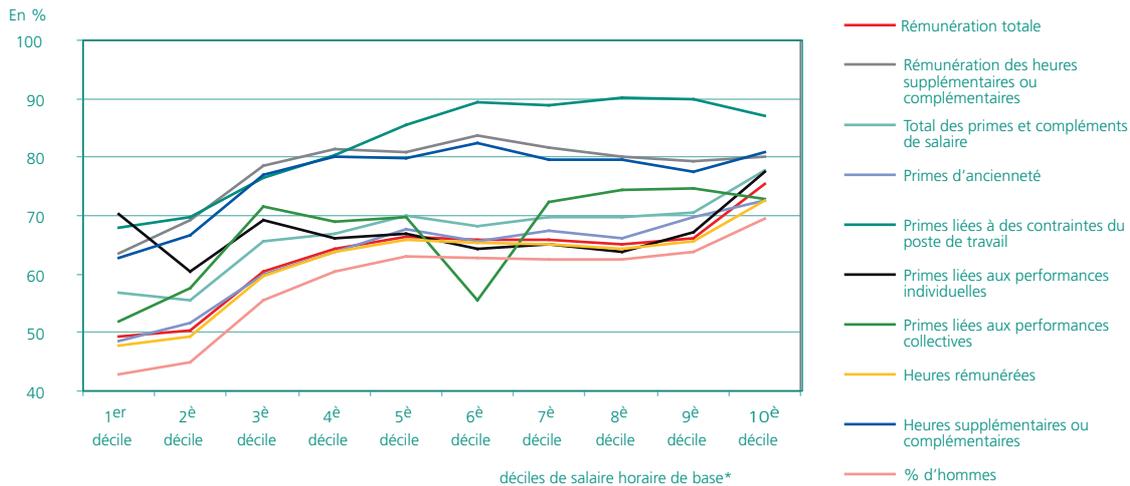
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

(7) Les résultats par catégorie socioprofessionnelle ne sont pas directement comparables aux résultats antérieurs, le codage des catégories socioprofessionnelles ayant été modifié en 2009 (encadré 2).



Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

Graphique 2 • Part de la rémunération brute et des heures rémunérées des hommes dans la rémunération brute et les heures rémunérées totales en 2009, par décile de salaire horaire de base*



Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

* Les déciles sont constitués en classant les salariés par ordre croissant de salaire horaire de base. Le premier décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus bas et le dixième décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus élevé.

Lecture : en 2009, les hommes représentent 43 % des salariés dont le salaire horaire de base est dans le 1^{er} décile ; le nombre total d'heures rémunérées effectuées par des hommes représentent 47 % du volume total d'heures réalisées par les salariés du 1^{er} décile ; la masse salariale brute totale des hommes du 1^{er} décile représente 49 % de la masse salariale totale des salariés de ce décile ; les heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées réalisées par les hommes représentent 64 % des heures supplémentaires ou complémentaires des salariés du 1^{er} décile.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Tableau 3 • Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2009, selon les caractéristiques des postes et l'ancienneté dans l'entreprise

	Répartition (en %)		Salaire horaire moyen des hommes (en euros)	Écart de salaire horaire (en %)
	Hommes	Femmes		
Catégorie socioprofessionnelle*				
Cadres	13	9	32,1	21
dont cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	5	5	37,1	23
ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	6	2	29,4	13
autres cadres	2	2	37,1	30
Professions intermédiaires	23	22	18,3	8
dont professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises ..	7	13	18,6	8
techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise	14	3	18,1	11
autres professions intermédiaires	2	6	17,8	7
Employés	13	50	13,4	7
dont employés civils, employés dans la fonction publique	2	9	12,8	4
agents de surveillance	2	0	12,9	-
employés administratifs d'entreprise	5	22	15,0	9
employés de commerce	3	11	12,3	8
personnels des services directs aux particuliers	2	8	11,7	7
Ouvriers	50	18	13,4	14
dont ouvriers qualifiés (y compris chauffeurs)	37	7	13,8	7
ouvriers non qualifiés	13	11	12,3	11
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins de 2 ans	18	20	14,0	9
2 ans à moins de 5 ans	20	19	15,5	15
5 ans à moins de 10 ans	22	23	16,4	13
10 ans à moins de 20 ans	21	21	18,4	15
20 ans ou plus	19	17	20,5	16
Fonctions d'encadrement				
Ensemble des salariés				
oui	14	9	26,5	17
non	86	91	15,4	10
Cadres				
oui	51	42	35,4	20
non	49	58	28,7	18
Professions intermédiaires				
oui	21	14	19,8	9
non	79	86	17,9	7
Total	100	100	16,9	14

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

* Les résultats par catégorie socioprofessionnelle ne sont pas comparables aux résultats antérieurs, le codage des catégories socioprofessionnelles ayant été modifié en 2009 (encadré 2).

Lecture : en 2009, 13 % des hommes et 9 % des femmes salariés sont cadres ; le salaire horaire des femmes cadres est inférieur en moyenne de 21 % à celui des hommes cadres.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Tableau 4 • Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2009, selon le niveau de diplôme et l'âge

En %

Niveau de diplôme	Ensemble			Moins de 35 ans			35 à 54 ans			55 ans ou plus		
	Répartition		Écart salarial	Répartition		Écart salarial	Répartition		Écart salarial	Répartition		Écart salarial
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
CEP ou sans diplôme	14	11	11	10	5	4	16	13	12	21	20	16
Brevet, CAP, BEP.....	45	35	12	34	21	7	49	41	15	50	49	16
Baccalauréat.....	17	21	13	24	26	12	15	20	16	12	15	20
BTS, DUT, DEUG.....	15	22	18	21	32	16	13	18	19	7	10	17
2 ^e ou 3 ^e cycle.....	9	11	28	11	16	14	7	8	28	10	6	29
Total.....	100	100	14	100	100	8	100	100	15	100	100	24

Lecture : en 2009, 14 % des hommes et 11 % des femmes sont titulaires du CEP ou n'ont pas de diplôme ; parmi eux, le salaire horaire des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

(tableau 4). Ces résultats recoupent naturellement les différences observées selon les catégories socioprofessionnelles puisque, par exemple, sept cadres sur dix sont diplômés du deuxième ou du troisième cycle universitaire.

Les femmes sont moins nombreuses aux postes d'encadrement

Si de façon générale les femmes sont plus souvent cadres qu'il y a 10 ans et plus nombreuses qu'auparavant dans les métiers qualifiés [5], elles sont toutefois toujours moins représentées dans ces catégories que les hommes. Ainsi, parmi les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, 9 % des femmes occupent un poste de cadre en 2009 contre 13 % des hommes (respectivement 14 % et 21 % quand on inclut les salariés dont le temps de travail n'est pas décompté en heures). Par ailleurs, 9 % des femmes exercent des fonctions d'encadrement contre 14 % des hommes (tableau 3).

Parmi les cadres où ces fonctions sont plus courantes, les femmes font moins souvent de l'enca-

drement que les hommes, 42 % contre 51 % (tableau 3). Le salaire horaire moyen des femmes exerçant de telles fonctions est inférieur de 20 % à celui des hommes ayant ce type de responsabilités et quasiment égal à celui des hommes qui n'en exercent pas (environ 28,50 euros). L'écart de salaire entre femmes et hommes cadres sans fonction d'encadrement est du même ordre (18 %).

Ces résultats renvoient pour partie au « plafond de verre » auquel se heurtent certaines femmes dans leur progression professionnelle, les freins dus aux stéréotypes culturels restant prégnants dans le monde du travail. Le moindre accès des femmes aux postes à responsabilités est aussi à mettre en relation avec le fait que les femmes salariées sont plus nombreuses que les hommes à avoir connu des interruptions de carrière, car ce sont principalement les femmes qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants [6 ; 7 ; 8]. Plus généralement, y compris quand elles poursuivent une activité professionnelle, les salariées font davantage de compromis professionnels (temps partiel, moins de contraintes horaires, moins de responsabilités) pour concilier travail et vie personnelle et familiale.

Encadré 2

COMPARABILITÉ DES RÉSULTATS ENTRE 2006 ET 2009

L'écart salarial est du même ordre en 2006 et en 2009

Le dispositif d'enquêtes Ecmoss a été mobilisé par la Dares pour mesurer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes en 2006 et en 2009. La comparaison des résultats de 2009 avec ceux de l'étude portant sur 2006 [1] nécessite toutefois quelques précautions car le fichier mobilisé pour l'étude de 2006 a connu certains retraitements ultérieurs, relatifs notamment aux pondérations, qui ont été conservés pour les éditions suivantes de l'enquête. Si les résultats de l'étude de 2006 ne sont pas remis en cause par ces retraitements, certains chiffres peuvent toutefois différer quelque peu. Ainsi, mesuré sur les données définitives de 2006, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes s'élève à 14,3 % en 2006 contre 15,5 % dans l'étude publiée. Cet écart salarial est très proche de celui observé en 2009 (14,4 %).

Les résultats par catégorie socioprofessionnelle et par secteur d'activité ne sont pas comparables aux résultats antérieurs

À compter de 2009, la codification de la catégorie socioprofessionnelle sur 1 ou 2 positions dans les enquêtes Ecmoss ne se fonde plus seulement sur le libellé d'emploi déclaré dans les déclarations annuelles de données sociales (Dads). Elle s'appuie également sur une variable de catégorie professionnelle directement déclarée dans les Dads par les établissements et qui se rapproche de leur propre classification des professions. Certains reclassements peuvent donc s'ensuivre. Ainsi, par exemple, un comptable classé auparavant en profession intermédiaire peut désormais être classé aussi en employé ou en cadre selon l'information disponible. Si la précision du codage de la catégorie socioprofessionnelle s'en trouve améliorée, les changements de codification intervenus (principalement pour les professions intermédiaires et les employés) rendent en revanche difficilement comparables les résultats relatifs aux écarts salariaux par catégorie socioprofessionnelle entre 2006 et 2009.

Les résultats présentés par secteur d'activité sont établis en nomenclature agrégée NA 2008 qui se substitue à la nomenclature économique de synthèse (NES) utilisée dans l'étude portant sur 2006. La NES associée à la NAF rév. 1 de 2003 disparaît en tant que telle avec le passage à la NAF rév. 2 au 1^{er} janvier 2008. Bien que certains intitulés soient proches dans les deux nomenclatures, les contours des regroupements ont été modifiés. Par exemple, les activités de « promotion immobilière » appartiennent au secteur de la construction en NA alors qu'elles étaient rattachées aux activités immobilières en NES.

La concentration des femmes dans certaines catégories socio-professionnelles ou métiers reste forte

En 2009, 50 % des femmes sont employées contre 13 % des hommes (tableau 3). Près d'un tiers de femmes sont employés administratifs d'entreprise ou employés de commerce, contre environ un homme sur dix. Les femmes sont aussi proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler dans les services directs aux particuliers (8 % contre 2 %) dont le salaire horaire brut total est parmi les plus faibles en moyenne (11,10 euros).

Les femmes sont beaucoup moins fréquemment positionnées sur des postes d'ouvriers (18 % contre 50 % des hommes) et y occupent des fonctions généralement peu qualifiées. Près de deux tiers des femmes ouvrières occupent ainsi des postes non qualifiés tandis que les trois quarts des ouvriers occupent des postes qualifiés, principalement dans l'artisanat et l'industrie. Tous métiers confondus, la part des emplois non qualifiés d'employés ou d'ouvriers est près de deux fois plus importante pour les femmes que pour les hommes [9].

À niveau d'études équivalent, les hommes occupent plus souvent que les femmes des postes de techniciens ou même de cadres. Ces écarts sont en partie liés au fait que les hommes s'orientent plus souvent que les femmes dans des filières de formation scientifiques et techniques tandis que ces dernières sont plus nombreuses dans les filières littéraires et la santé. Au-delà des différences entre les spécialités des diplômés des hommes et des femmes, la dynamique propre à chaque métier conditionne aussi en partie leurs trajectoires professionnelles et salariales. Les hommes travaillent plus souvent que les femmes dans des métiers à forte promotion interne, comme par exemple dans les métiers qualifiés de l'industrie ou du bâtiment [10]. Les études disponibles soulignent que les différences de répartition entre les hommes et les femmes selon les métiers ont tendance à se maintenir et la concentration de femmes dans certaines professions demeure forte [11 ; 12].

Les écarts de salaire horaire sont plus importants dans les secteurs très féminisés

La répartition sexuée dans les niveaux de poste explique en partie les écarts de salaire

constatés entre les secteurs d'activité (8). L'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes est d'autant plus fort que les secteurs emploient plus de femmes car elles sont alors très fréquemment positionnées sur des postes d'employés (graphique 3).

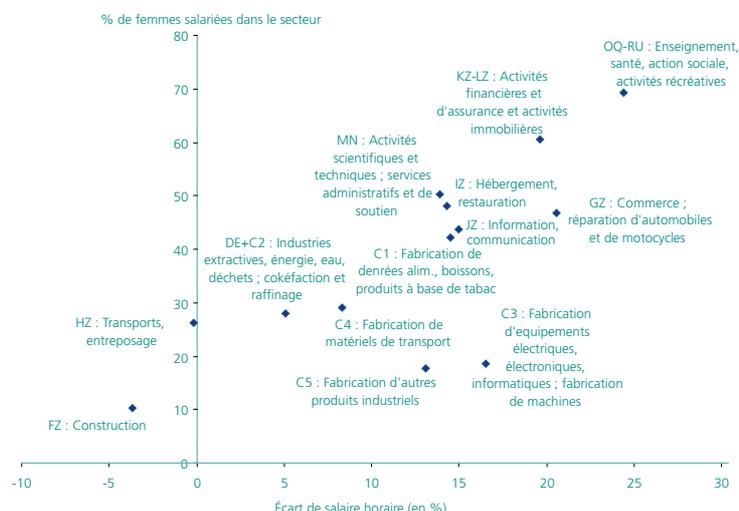
Ainsi le salaire horaire brut moyen des hommes est supérieur de plus de 20 % à celui des femmes dans les secteurs de l'éducation, la santé, l'action sociale et les activités récréatives, dans les activités financières, d'assurance, les activités immobilières ainsi que dans le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles. Ces secteurs regroupent près de 60 % de l'emploi féminin et sont parmi les plus féminisés (tableau 5). Les femmes qui y travaillent sont principalement employées (graphiques 4a et 4b).

Dans le secteur « transport et entreposage », l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes est nul et dans le secteur de la construction il est même légèrement en faveur des femmes (tableau 5). Dans ces secteurs, les hommes sont majoritairement ouvriers (respectivement 77 % et 70 %) tandis que les femmes (respectivement 10 % et 26 %) y occupent plutôt des postes d'employés ou de professions intermédiaires, en moyenne mieux rémunérés. Dans d'autres secteurs industriels peu féminisés, tels que la fabrication de matériel de transport, l'écart salarial est favorable aux hommes car les femmes y occupent aussi des postes d'ouvriers.

Les statistiques regroupées par conventions collectives donnent des résultats qui recoupent ceux observés par secteurs d'activité (tableau 6). Ainsi, parmi les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, le salaire horaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes dans les entreprises de 10 salariés ou plus relevant de

(8) Les résultats par secteur d'activité ne sont pas directement comparables aux résultats antérieurs, la NES, associée à la NAF Rév.1 ayant été remplacée au 1^{er} janvier 2008 par la nomenclature agrégée NA, fondée sur la NAF Rév.2.

Graphique 3 • Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes par secteur d'activité de l'établissement en 2009, selon la proportion de femmes dans le secteur



Lecture : en 2009, dans le secteur « fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » (C1) qui compte 42 % de femmes, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.



Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

la branche professionnelle « bâtiment et travaux publics » ainsi que dans la branche « transports (hors statut) » alors que l'écart salarial est favorable aux hommes dans les autres branches. L'obligation d'ouvrir des négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes est venue renforcer en 2006 le corpus juridique existant (encadré 4). Si ces dispositions législatives et celles prises ultérieurement doivent à terme contribuer au rapprochement des rémunérations des femmes et des hommes, leur effet n'est cependant pas encore apparent en 2009 [13].

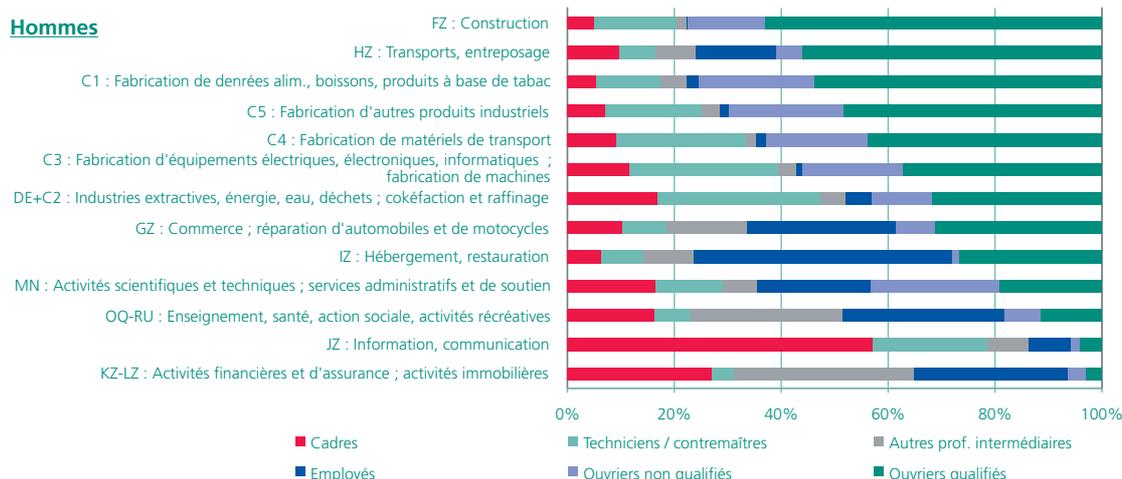
L'écart salarial est moins fort parmi les jeunes salariés

Le différentiel de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes est plus faible parmi les jeunes salariés que parmi les plus âgés. Ainsi,

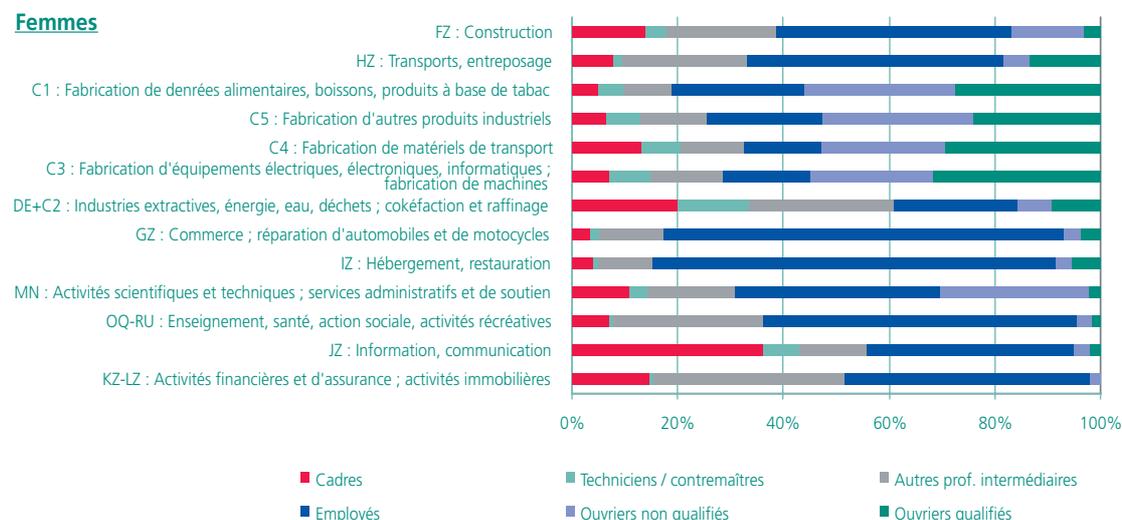
parmi les salariés âgés de 55 ans ou plus, le salaire horaire des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes contre 8 % parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (tableau 4). Les différences dans les déroulements de carrière sont en effet moins marquées en début de vie professionnelle même si les trajectoires professionnelles des femmes se différencient très tôt de celles des hommes [14 ; 15 ; 16 ; 17].

Entre 45 et 54 ans, les hommes ont en moyenne dix-sept ans d'ancienneté dans l'entreprise où ils travaillent en 2009, soit un an et sept mois de plus que les femmes salariées de leur génération. Les hommes de moins de 35 ans ont en revanche quatre ans d'ancienneté moyenne, soit seulement trois mois d'ancienneté de plus que les femmes du même âge. Plus diplômées et plus sujettes à des interruptions de carrière, les femmes salariées ont en moyenne une expérience professionnelle inférieure à celle des hommes, ce qui peut être à l'origine de différences de rémunération.

Graphique 4a • Répartition des hommes par catégorie socioprofessionnelle* en 2009, selon le secteur d'activité de l'établissement



Graphique 4b • Répartition des femmes par catégorie socioprofessionnelle* en 2009, selon le secteur d'activité de l'établissement



* Les résultats par catégorie socioprofessionnelle ne sont pas comparables aux résultats antérieurs, le codage des catégories socioprofessionnelles ayant été modifié en 2009 (encadré 2).

Lecture : en 2009, dans le secteur de la construction (FZ), 63 % des hommes salariés sont ouvriers qualifiés.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.



Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

Tableau 5 • Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2009, selon les caractéristiques des établissements et des entreprises

	Répartition (en %)		Salaire horaire des hommes (en euros)	Écart de salaire horaire (en %)
	Hommes	Femmes		
Secteur d'activité de l'établissement				
C1 : Fabrication de denrées alimentaires, boissons, produits à base de tabac	3	4	15,7	15
C3 : Fabrication d'équipements électrotechniques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	4	2	17,6	17
C4 : Fabrication de matériels de transport	4	1	18,7	8
C5 : Fabrication d'autres produits industriels	14	8	16,6	13
DE+C2 : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ; cokéfaction et raffinage	4	1	20,8	5
FZ : Construction	11	2	14,4	-4
GZ : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	16	20	15,8	21
HZ : Transports et entreposage	13	7	16,9	0
IZ : Hébergement, restauration	4	5	13,9	14
JZ : Information, communication	4	4	22,0	15
KZ-LZ : Activités financières et d'assurance ; activités immobilières	4	9	21,2	20
MN : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	13	19	16,6	14
OQ-RU : Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives	6	18	18,3	24
Taille de l'entreprise				
10 à 49 salariés	29	26	15,9	13
50 à 199 salariés	18	20	16,1	15
200 à 499 salariés	11	12	16,5	15
500 à 1999 salariés	16	16	17,4	13
2000 salariés ou plus	26	26	18,4	17
Total	100	100	16,9	14

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

Lecture : en 2009, 3 % des hommes et 4 % des femmes travaillent dans la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (C1) ; parmi ces salariés, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Tableau 6 • Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2009, selon les branches professionnelles

Branche professionnelle (CRIS - niveau 1)*	Effectifs de la branche professionnelle (en milliers)**	Proportion dans les entreprises de 10 salariés ou plus** (en %)	Répartition (en %)		Écart de salaire horaire (en %)
			Hommes	Femmes	
A : Métallurgie et sidérurgie	1 737,1	94	16	7	12
B : Bâtiment et travaux publics	1 518,7	66	12	2	-5
C : Chimie et pharmacie	520,8	80	2	3	19
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles	241,0	95	2	1	15
E : Verre et matériaux de construction	212,8	90	2	1	8
F : Bois et dérivés	304,7	82	2	2	11
G : Habillement, cuir, textile	474,1	78	2	5	17
H : Culture et communication	598,0	80	3	4	11
I : Agro-alimentaire	821,5	70	4	5	17
J : Commerce de gros et import-export	373,6	77	3	2	17
K : Commerce principalement alimentaire	654,8	98	3	7	14
L : Commerce de détail principalement non alimentaire	411,5	76	2	2	14
M : Services de l'automobile et des matériels roulants	517,8	64	4	1	16
N : Hôtellerie, restauration et tourisme	920,4	63	4	6	13
O : Transports (hors statuts)	868,7	89	9	3	-4
P : Secteur sanitaire et social	1 890,6	89	2	13	22
Q : Banques, établissements financiers et assurances	737,6	94	3	8	20
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	332,2	47	1	1	20
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	813,0	82	4	4	17
T : Professions juridiques et comptables	239,6	63	1	3	32
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	619,3	94	5	5	17
V : Branches non agricoles diverses	609,2	67	3	3	22
W : Branches agricoles***	nd	nd	1	1	nd
X : Secteurs sous statut***	nd	nd	7	7	nd
Y : Hors convention de branche ou statut***	nd	nd	4	4	nd
Total	-	-	100	100	14

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

nd : non disponible.

* Les branches conventionnelles, repérées par leur identifiant de convention collective (IDCC), sont regroupées selon la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS). Ces groupements, élaborés par la Dares, sont conçus pour permettre le traitement de données statistiques.

** Ces chiffres sont estimés à partir des DADS et des enquêtes Acemo de la Dares. Ce sont les effectifs au 31 décembre 2009, y compris Dom. Ils incluent les apprentis et les stagiaires.

*** Les branches W, X et Y ne sont pas détaillées ici car leurs effectifs ne peuvent pas être estimés de façon robuste à partir des DADS et des enquêtes Acemo de la Dares.

Lecture : en 2009, la branche « Métallurgie et sidérurgie » couvre plus 1,7 million de salariés du secteur concurrentiel (y compris les Dom), dont 94 % travaillent dans des entreprises de 10 salariés ou plus ; dans les établissements couverts par cette branche, le salaire horaire des femmes salariées est en moyenne inférieur de 12 % à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Tableau 7 • Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2009 et part de l'écart expliquée par la méthode de Blinder-Oaxaca

	Écart de salaire horaire (en %)	Écart de salaire horaire expliqué * (en points de %)	Écart de salaire horaire non expliqué * (en points de %)	Part expliquée * (en %)
Ensemble	14	5	9	34
Catégorie socioprofessionnelle**				
Cadres	20	2	19	11
Professions intermédiaires.....	8	1	7	14
Employés	7	1	6	10
Ouvriers	14	2	12	15
Secteur d'activité de l'établissement				
BE : Industrie manufacturière, industries extractives et autres	15	0	15	1
Dont : C1 : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	15	0	15	2
C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	17	6	11	32
C4 : Fabrication de matériels de transport	8	0	8	5
C5 : Fabrication d'autres produits industriels	13	1	12	10
FZ : Construction	-4	-2	-2	50
GZ : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	21	12	9	56
HZ : Transports et entreposage	0	-6	6	nn
IZ : Hébergement, restauration.....	14	5	9	36
JZ : Information, communication	15	7	8	48
KZ-LZ : Activités financières et d'assurance ; activités immobilières.....	20	10	10	52
MN : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ..	14	7	7	53
OQ-RU : Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives	24	15	10	60
Taille de l'entreprise				
10 à 49 salariés	13	1	12	7
50 à 199 salariés	15	7	8	46
200 à 499 salariés	15	6	9	37
500 à 1999 salariés	13	6	7	49
2000 salariés et plus.....	17	7	10	39
Niveau de diplôme				
CEP ou sans diplôme	11	4	7	37
Brevet, CAP, BEP.....	12	4	8	36
Baccalauréat.....	13	4	9	29
BTS, DUT, Deug	18	9	9	49
2 ^e ou 3 ^e cycle	28	19	9	68

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

* 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 deux groupes de salariés (voir l'encadré 5 pour une description de la méthode et la liste des variables du modèle).

** Les résultats par catégorie socioprofessionnelle ne sont pas comparables aux résultats antérieurs, le codage des catégories socioprofessionnelles ayant été modifié en 2009 (encadré 2).

nn : ce chiffre n'a pas de sens dans le cas d'un écart nul.

Lecture : en 2009, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes. Les différences de caractéristiques moyennes observables entre les hommes et les femmes expliquent 5 points, soit 34 % de l'écart salarial. À caractéristiques observables égales, les femmes ont un salaire horaire inférieur de 9 points à celui des hommes.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France

À caractéristiques voisines, l'écart de salaire horaire est de 9 points

Les écarts de salaires reflètent ainsi en partie les disparités de situation professionnelle entre les hommes et les femmes. Afin de neutraliser, au moins pour partie, ces effets de structure, il est courant d'exprimer l'écart salarial sous la forme d'une somme de deux composantes, selon la méthode de Blinder-Oaxaca : la première renvoie à l'écart salarial expliqué par des différences de caractéristiques moyennes observables des salariés et des emplois (catégorie socioprofessionnelle, niveau de diplôme des salariés, ancienneté dans l'entreprise...), la deuxième correspond à l'écart salarial à caractéristiques observables identiques (encadré 5).

En 2009, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes attribuable à ces différences de caractéristiques moyennes est d'environ 5 points, soit environ un tiers de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (14 %) (tableau 7). Il reste donc 9 points d'écart de

salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes « non expliqués » par les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois, telles que mesurées dans cette étude.

Dans le secteur de la construction comme dans les secteurs du tertiaire, au moins la moitié de l'écart de salaire horaire observé entre les hommes et les femmes est expliqué par les différences de caractéristiques introduites dans l'estimation. Dans l'industrie en revanche, les différences de caractéristiques moyennes ne contribuent que faiblement à expliquer les écarts de salaire horaire. C'est également le cas au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles où moins de 15 % de l'écart de salaire horaire est expliqué par les différences de caractéristiques moyennes observées entre les hommes et les femmes.

La prise en compte de caractéristiques relatives aux salariés, aux entreprises ou aux emplois occupés permet en revanche d'expliquer une part importante des écarts salariaux observés pour les

UNE ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'ÉCHELLE DES SALAIRES HORAIRES

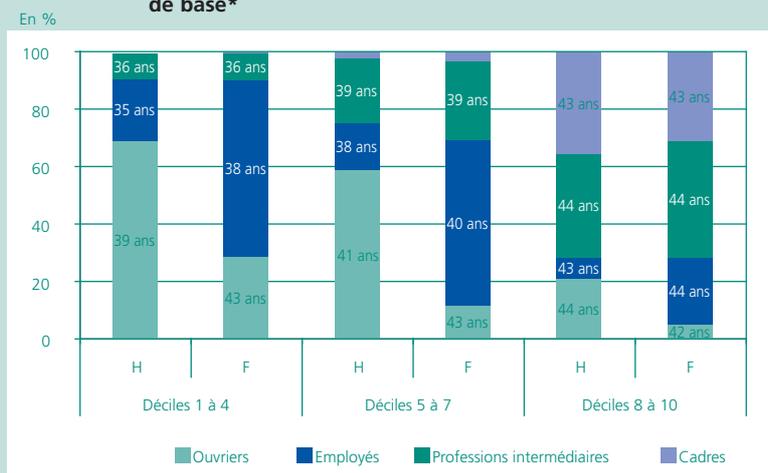
Les femmes sont plus nombreuses dans le bas de l'échelle des salaires horaires de base : 38 % d'entre elles appartiennent aux quatre premiers déciles contre 24 % des hommes salariés. Inversement, 25 % des femmes salariées appartiennent aux trois déciles les plus élevés contre 33 % des hommes.

Dans les quatre premiers déciles de salaires, les femmes occupent majoritairement des postes d'employés (61 %) et les hommes des postes d'ouvriers (69 %) (graphique A). Cette répartition reflète en partie la concentration respective des femmes et des hommes dans ces catégories, et le fait que les postes d'employés sont en moyenne moins rémunérateurs que les postes d'ouvriers. Les cadres, quasi-absents des premiers déciles, représentent environ un tiers des trois plus hauts déciles (et les deux tiers du dixième). La proportion de femmes aux postes de professions intermédiaires est proche de celles des hommes dans tous les déciles.

Les premiers déciles regroupent des salariés plus jeunes que les déciles plus élevés. L'âge moyen est de 39 ans dans le premier décile contre 45 ans et 6 mois dans le dixième. Généralement, avec l'âge, l'expérience professionnelle augmente et les salaires également. Toutefois, dans les premiers déciles les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes (un an de plus en moyenne dans les quatre premiers déciles) alors que, dans l'ensemble, l'âge moyen des hommes salariés est le même que celui des femmes salariées (40 ans et 5 mois).

Si dans tous les déciles, les femmes ont un niveau de diplôme en moyenne plus élevé que les hommes, les plus bas déciles rassemblent une proportion importante de femmes faiblement diplômées, plus âgées que leurs collègues masculins du même décile, qui se trouvent probablement de façon durable dans le bas de l'échelle salariale (graphique B). Ces situations où les femmes restent durablement cantonnées dans des emplois peu qualifiés et peu rémunérés sont parfois désignées sous le terme de « plancher collant » (« sticky floor ») faisant écho au « plafond de verre » (« glass ceiling ») qui désigne, de l'autre côté de la hiérarchie des salaires, la difficulté d'accès des femmes aux postes à responsabilités [18].

Graphique A • Répartition des catégories socioprofessionnelles et âge moyen en 2009, par sexe et par décile de salaire horaire de base*



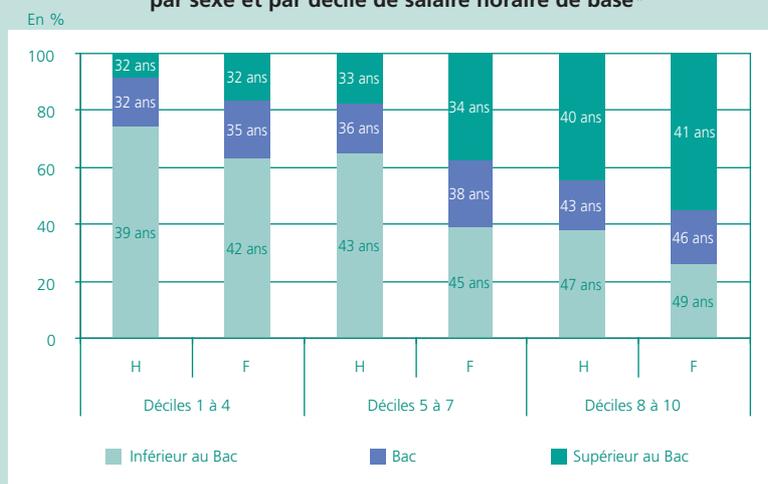
* Les déciles sont constitués en classant les salariés par ordre croissant de salaire horaire de base. Le premier décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus bas et le dixième décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus élevé.

Lecture : en 2009, parmi les salariés faisant partie des quatre premiers déciles de salaire horaire de base, c'est-à-dire parmi les 40 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus bas, 69 % des hommes et 29 % des femmes sont ouvriers ; les hommes ouvriers ont un âge moyen de 39 ans et les femmes ouvrières ont 43 ans en moyenne.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.

Graphique B • Répartition des niveaux de diplôme et âge moyen en 2009, par sexe et par décile de salaire horaire de base*



* Les déciles sont constitués en classant les salariés par ordre croissant de salaire horaire de base. Le premier décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus bas et le dixième décile est constitué des 10 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus élevé.

Lecture : en 2009, parmi les salariés faisant partie des quatre premiers déciles de salaire horaire de base, c'est-à-dire par les 40 % de salariés dont le salaire horaire de base est le plus bas, 75 % des hommes et 63 % des femmes ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat ; les hommes ont un âge moyen de 39 ans et les femmes ont 42 ans en moyenne.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2009.



diplômés du supérieur (68 % pour les diplômés de 2^e ou 3^e cycle). Pour ceux-ci en effet, les disparités salariales renvoient notamment à des différences dans les postes occupés que les caractéristiques introduites dans la modélisation (secteur d'activité, exercice de fonctions d'encadrement, catégorie socioprofessionnelle...) captent pour partie.

L'interprétation des écarts salariaux « non expliqués » par les différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes est délicate. En effet, ces écarts correspondent vraisemblablement en partie à des effets individuels mal pris en compte dans la modélisation proposée. Ainsi, les caractéristiques précises du poste occupé par le salarié (métier, niveau de responsabilité...) ne sont pas connues de même que certaines caractéristiques personnelles susceptibles d'influer sur la rémunération (interruptions de

carrière, spécialité du diplôme, effort fourni, pouvoir de négociation face à l'employeur...). Une partie des écarts pourrait aussi être le reflet de pratiques de discrimination salariale ou de processus inégalitaires jouant en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle, dont il n'est pas possible de mesurer précisément l'ampleur.

Lara MULLER (Dares).

Encadré 4

REPÈRES LÉGISLATIFS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : LE CADRE JURIDIQUE NATIONAL

En France, c'est la **loi du 22 décembre 1972** qui a inscrit directement dans le Code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » (article L.140-2). La rémunération ne se limite pas au salaire mais vise l'ensemble de la rémunération : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Depuis, plusieurs autres textes relatifs à l'égalité professionnelle ou salariale entre les femmes et les hommes ont successivement été adoptés. Transposant le plus souvent des directives européennes, ils visent entre autres à consolider la mise en œuvre concrète de ce principe.

La **loi du 13 juillet 1983**, dite **loi Roudy**, fixe un principe général de non discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail : embauche, formation, rémunération, affectation, qualification, classification, mutation. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle permet aux entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes.

La **loi du 9 mai 2001**, dite **loi Génisson**, vient exiger que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches, fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

La **loi du 23 mars 2006** impose aux partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (articles L. 2241-9 et L. 2242-7 du Code du travail). Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La loi a également pour objectif de réconcilier la maternité et l'emploi, promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision, diversifier l'offre de formation professionnelle.

L'article 99 de la **loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites, complété par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, vise à sanctionner financièrement les entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité ou, à défaut d'accord, par le plan d'actions intégré dans les rapports de situation comparée prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du Code du travail. La pénalité fixée par l'autorité administrative après procédure contradictoire, est de 1 % au maximum de la masse salariale. Son montant est apprécié au regard des efforts constatés de l'entreprise en matière d'égalité salariale et des motifs de son éventuelle défaillance. Son produit est affecté au Fonds de solidarité vieillesse. La loi prévoit également la publicité d'une synthèse du plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression en matière d'égalité, pour toute personne qui en fait la demande et sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il existe. Ces dispositions législatives sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Pour les entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action, ces dispositions entrent en vigueur à l'échéance de l'accord ou du plan d'action.

La **loi du 27 janvier 2011** relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle vise l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques. Elle impose aux sociétés anonymes et aux sociétés en commandite par actions qui sont cotées en bourse ou qui, trois ans durant, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, de respecter un quota de 40 % de sièges, dévolus à chaque sexe au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés d'ici à six ans, avec un seuil de 20 % d'ici à trois ans.

MÉTHODOLOGIE DE 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 moyennes de caractéristiques observables 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 et Oaxaca [19 ; 20].

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...) 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 ($\hat{\beta}$) on décompose l'écart de salaire horaire moyen en deux parties : une première partie expliquée par la différence des caractéristiques observables moyennes ($(\bar{X}^h - \bar{X}^f) \hat{\beta}^h$) et une deuxième partie, « non expliquée », liée à des rendements de caractéristiques observables données, différents pour les hommes et les femmes ($\bar{X}^f (\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^f)$)

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

où \bar{W}^h et \bar{W}^f représentent le salaire horaire moyen (en logarithme) des hommes et des femmes, \bar{X}^h et \bar{X}^f sont les caractéristiques observables moyennes des hommes et des femmes,

$\hat{\beta}^h$ et $\hat{\beta}^f$ estimés à partir de (1) et (2) sont les rendements de ces caractéristiques pour les hommes et pour les femmes.

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 en moyenne les mêmes caractéristiques observables.

Le deuxième terme du membre de droite de l'équation (3) mesure l'écart lié à une différence de rendement des caractéristiques observables des hommes et de celles des femmes. Cette part dite « non expliquée » de l'écart de salaire 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, si les rendements étaient égaux, l'écart salarial s'expliquerait alors 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 » hors de l'entreprise (1) qui surestime l'expérience réelle hors de l'entreprise. 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 que les hommes aux emplois de cadre. 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 (aucun, CEP, brevet des collèges, CAP ou BEP, baccalauréat technologique, baccalauréat général, BTS ou 1^{er} cycle universitaire, 2^e cycle universitaire, grande école, 3^e 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), CDI (oui/non), temps partiel (oui/non), exercice de fonctions d'encadrement (oui/non), secteur d'activité de l'établissement basé sur la Naf Rév.1 (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).

(1) L'expérience professionnelle « potentielle » hors de l'entreprise est calculée en soustrayant à l'âge du salarié l'âge moyen de fin d'études pour le niveau de diplôme qu'il a atteint et son ancienneté au 1^{er} janvier 2009 au sein de l'entreprise interrogée.

- [1] Muller L. (2008), « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Synthèses* n° 44.5, Dares, octobre.
- [2] 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, pp.99-129.
- [3] Commission européenne (2010), Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- [4] Beck-Domzalska M. (2007), « Moins de disparités hommes/femmes en termes de niveaux d'éducation », *Statistiques en Bref* n° 130, Eurostat.
- [5] Meuric L., Warnan R. (2011), « Les professions entre 1999 et 2007 : plus de femmes dans des métiers plus qualifiés », *Insee Première* n° 1376.
- [6] Laufer J. (2005), « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi* n° 102, pp.31-44.
- [7] Meurs D., Pailhé P., Ponthieux S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE* n° 114.
- [8] Moschion J., Muller L. (2010), « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Premières Synthèses* n° 011, Dares, février.
- [9] Minni C. (2012), « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares Analyses* n° 015, mars.
- [10] Meron M., Omalek L., Ulrich V. (2009), « Métiers et parcours professions des hommes et des femmes », *France, portrait social*, Insee.
- [11] Djider Z., Vanovermeir S. (2008), « Meilleurs résultats scolaires pour les femmes, situation sur le marché du travail plus favorable aux hommes », *Regards sur la parité*, *Insee-Références*.
- [12] Meron M., Okba M., Viney X. (2006), « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées », *Données Sociales*, pp.13-22.
- [13] Ministère du Travail (2007, 2008, 2009, 2010), La négociation collective, *Bilans et rapports*.
- [14] Couppié T., Épiphanie D. (2007), « Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière », *Bref* n° 241, Céreq, mai.
- [15] Dupray A., Moullet S. (2005), « Les salaires des hommes et des femmes, des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Bref* n° 219, Céreq, mai.
- [16] Koubi M. (2003), « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n° 369-370, pp.149-171.
- [17] Le Minez S., Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique* n° 351, pp.31-63.
- [18] Orse (2004), « L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale des entreprises », *Étude de l'Orse* n° 5.
- [19] Blinder A. (1973), « Wage discrimination: reduced forms and structural estimates », *Journal of Human Resources*, Volume 8, n° 4, pp.436-455.
- [20] Oaxaca R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review* n° 14, pp.693-709.