

Première Synthèses Informations

LES ÉCARTS DE SALAIRES HORAIRES ENTRE HOMMES ET FEMMES EN 2002 :

une évaluation possible de la discrimination salariale *

En moyenne, le salaire horaire total des femmes est inférieur de 19 % à celui des hommes en 2002. La moitié de cet écart s'explique par le fait, qu'en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, qu'ils n'occupent pas les mêmes emplois et qu'ils ne travaillent pas dans les mêmes établissements. Les femmes sont certes aussi diplômées que les hommes mais elles justifient d'une expérience professionnelle et d'une ancienneté dans l'entreprise plus faibles, en raison notamment d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Elles sont moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés.

Lorsque l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », en neutralisant ces effets de structure liés aux caractéristiques rémunératrices identifiées des individus, des emplois et des entreprises, un écart salarial de 11 % subsiste entre les hommes et les femmes. Cet écart résiduel non expliqué reflète en partie de la discrimination salariale. Les cadres, les ouvrières ainsi que les salariées de la construction sont les plus touchées par cette forme de discrimination. Les femmes de moins de 35 ans y sont, quant à elles, moins confrontées que leurs aînées.

Des écarts de salaires horaires importants

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire horaire de base des femmes est inférieur de 18 % en moyenne à celui des hommes (tableau 1). Les inégalités salariales entre hommes et femmes se creusent lorsque l'on prend en compte le salaire horaire total, c'est-à-dire lorsqu'on intègre au salaire de base les compléments de rémunération : primes, heures supplémentaires ou complémentaires. Le salaire horaire total des femmes est alors inférieur de 19 % à celui des hommes (encadré 1).

Les femmes perçoivent en effet beaucoup moins de primes que les hommes, et ce, quelle que soit la nature de celles-ci. Parmi les salariés qui perçoivent des primes, l'écart rapporté au nombre total d'heures travaillées est en moyenne de 31 %. Cet écart est particulièrement important parmi les salariés qui perçoivent une prime liée à la performance individuelle ou collective (35 %) et pour ceux qui perçoivent une prime de contraintes de poste (55 %). L'écart moyen des primes pour contraintes de postes tient au fait que les hommes sont plus exposés aux risques

physiques et aux pénibilités du travail que les femmes (bruit, produits chimiques) [2]. Ils sont également plus concernés par le travail de nuit (l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie pour les femmes n'a été abrogée que récemment, par la loi du 9 mai 2001). Il est aussi possible que dans certains secteurs, comme celui de la plasturgie, la pénibilité des conditions de travail fasse l'objet d'une reconnaissance plus importante pour les hommes [3]. Les heures effectuées en supplément de l'horaire habituel sont en outre moins rémunérées en moyenne pour les femmes (l'écart est de 10 %).

* - Cette étude analyse les différences de salaire entre les hommes et les femmes en comparant le salaire reçu pour une heure de travail. Elle ne prend pas en compte les écarts salariaux qui proviennent des durées du travail : la durée du travail explique les deux cinquièmes de l'écart entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes [1].

Deux explications principales : d'une part, les femmes travaillant plus fréquemment que les hommes à temps partiel, elles effectuent plus d'heures complémentaires, moins rémunératrices que les heures supplémentaires ; d'autre part, les hommes occupent des emplois en moyenne plus rémunérateurs que les femmes, de sorte que les heures supplémentaires qu'ils effectuent sont en moyenne également mieux payées.

Un écart de salaires plus marqué pour les plus âgées, les ouvrières et les cadres (1)

L'écart salarial entre hommes et femmes augmente avec l'âge : il est de 7 % parmi les salariés de moins de 35 ans, il atteint 22 % parmi les salariés de plus de 35 ans. Deux explications principales : un effet de génération et un effet de carrière. D'une part, les générations de femmes les plus jeunes accèdent de plus en plus au marché du travail et sur des postes de plus en plus diversifiés ; elles sont notamment plus nombreuses à accéder aux emplois plus rémunérés. D'autre part, les inégalités salariales entre hommes et femmes se renforcent au cours de la vie active :

ainsi, l'écart plus restreint entre les rémunérations des femmes et des hommes de moins de 35 ans est vraisemblablement destiné à s'élargir avec leur avancée en âge, les femmes interrompant leur carrière plus fréquemment que les hommes.

Les disparités de salaires horaires entre les hommes et les femmes sont également plus importantes parmi les cadres (20 %) et les ouvriers (16 %) que parmi les employés (5 %) et les professions intermédiaires (11 %), catégories professionnelles dans

Encadré 1

DEUX DÉFINITIONS DU SALAIRE HORAIRE

Le salaire horaire de base correspond à la division du salaire brut de base annuel du salarié par le nombre d'heures annuel correspondant. Il n'inclut pas les heures supplémentaires, les heures complémentaires et les absences rémunérées, à l'exception des congés et des jours de RTT.

Le salaire horaire total correspond au total de la rémunération brute annuelle versée au salarié divisé par le nombre d'heures rémunérées pendant l'année. Il inclut les éléments suivants :

- le salaire brut de base net des retenues pour absences ;
- les rémunérations pour heures supplémentaires ou complémentaires ; les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord même implicite. Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut cependant porter cette limite à un tiers. Seules donnent droit à une majoration de salaire (25 %) les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième alors que toutes les heures supplémentaires induisent une majoration (10 % ou 25 % selon la taille de l'entreprise pour les premières heures, plus au-delà) ;
- les primes versées à périodicité fixe, ou liées strictement au salaire de base, comme le treizième mois, la prime de vacances, de rentrée ;
- les primes liées à des contraintes du poste de travail du salarié (travail de nuit, le week-end, en équipes...) ;
- les primes liées à la performance individuelle ou collective (prime de rendement, paiement au résultat individuel, prime d'innovation, prime liée à la productivité de l'équipe...) ;
- les autres types de primes (primes exceptionnelles...) ;
- la rémunération des absences autres que les congés et la RTT (maladie, chômage partiel...).

(1) - Sauf mention contraire, les données de cette étude portent sur le salaire horaire total (voir encadré 1).

Tableau 1
Salaires horaires moyens des hommes et des femmes

En euros

	Salaires horaires de base moyens			Salaires horaires totaux moyens		
	Hommes	Femmes	Écart (en %)	Hommes	Femmes	Écart (en %)
Ensemble	14,2	11,7	18	17,2	13,9	19
Cadres.....	25,4	20,5	19	30,4	24,4	20
Professions intermédiaires.....	13,5	12,3	9	16,4	14,7	11
Employés.....	9,8	9,3	5	11,6	10,9	6
Ouvriers.....	9,4	8,1	14	11,6	9,7	16
Salariés âgés de moins de 35 ans.....	11,4	10,6	8	13,5	12,5	7
Salariés âgés de 35 ans et plus.....	15,5	12,3	21	18,9	14,7	22
Industrie (extractive et manufacturière).....	13,7	11,0	19	16,8	13,2	21
Construction.....	12,1	11,2	7	13,8	12,4	10
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques.....	13,2	10,2	23	15,8	11,8	26
Hôtels et restaurants.....	11,1	9,4	15	12,4	10,4	17
Transports et communications.....	11,9	12,1	-1	14,4	13,9	3
Activités financières.....	20,7	14,4	31	28,0	18,1	35
Immobilier et location.....	18,9	13,6	28	22,6	15,9	30
Services aux entreprises.....	19,4	13,3	31	22,7	15,5	32

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : l'écart salarial entre hommes et femmes est calculé en utilisant le salaire des hommes comme référence. Le personnel des agences intérimaires et les intérimaires sont regroupés dans les services aux entreprises. L'écart salarial entre hommes et femmes sur l'ensemble de la population dépend de la structure des qualifications et des emplois parmi les hommes et les femmes. En raison d'effets de structure, il ne correspond pas à la moyenne des écarts salariaux entre hommes et femmes par catégorie professionnelle.

Lecture : en moyenne, le salaire horaire de base des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes.

Source :
Enquête
sur la structure
des salaires
en 2002, Insee.

lesquelles les femmes sont plus nombreuses. Enfin, ces écarts sont plus importants dans les activités financières (35 %), les services aux entreprises (32 %) et l'immobilier (30 %).

LES EFFETS DE STRUCTURE EXPLIQUENT UNE PARTIE DES ÉCARTS DE SALAIRES

Une part importante de ces écarts de rémunérations s'explique par un effet de structure : en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, ils ne sont pas concentrés dans les mêmes emplois et dans les mêmes types d'établissements. Les femmes travaillent également plus fréquemment à temps partiel que les hommes : ainsi, deux tiers des salariés à temps partiel sont des femmes. Cette inégale répartition des emplois à temps partiel pourrait aussi contribuer à l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes.

Les femmes ont une expérience et une ancienneté plus faibles que les hommes

En moyenne, les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais elles ont une expérience potentielle (encadré 2) et une ancienneté dans leur entreprise plus faibles (tableau 2). Ces écarts se creusent si l'on prend en compte les interruptions de carrière. Les femmes sont en effet sujettes à des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes, notamment en raison de la maternité (encadré 2). Ainsi, 29 % des femmes ont interrompu leur carrière au moins un an depuis leur première insertion dans l'emploi, pour seulement 18 % des hommes (graphique 1). La moitié des femmes concernées invoquent les charges familiales. Les hommes, à 39 %, mettent en avant le chômage. Par ailleurs, 16 % des

Source :
Enquête
sur la structure
des salaires
en 2002, Insee.

Tableau 2
Caractéristiques moyennes des hommes et des femmes
En pourcentage

	Hommes	Femmes
Expérience potentielle hors de l'entreprise (en années)	9,3	8,7
Ancienneté dans l'entreprise (en années).....	14	12
Diplôme		
Aucun diplôme	12	11
CEP, Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire.....	12	14
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	38	26
Baccalauréat général, technologique ou professionnel	14	20
Diplôme de premier cycle universitaire, BTS, DUT	12	18
Diplôme de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} cycle universitaire	12	11

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.
Note : voir l'encadré 2 pour une définition de l'expérience potentielle.
Lecture : 12 % des hommes et 11 % des femmes sont dépourvus de diplôme.

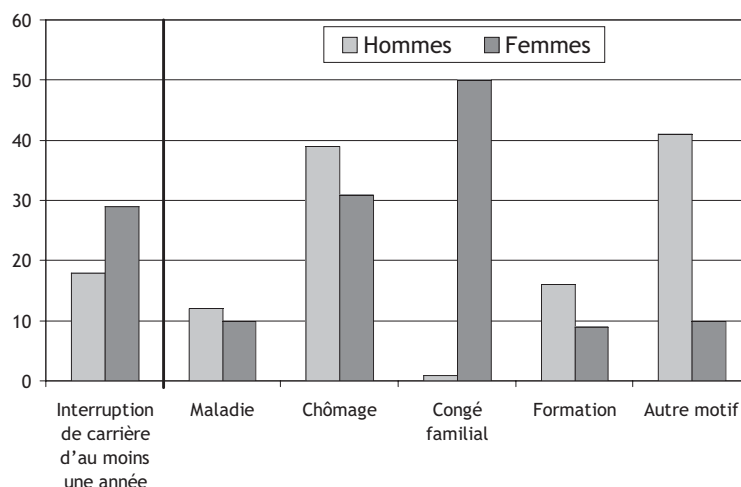
Encadré 2

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE POTENTIELLE, EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE RÉELLE

L'expérience professionnelle potentielle est définie comme la différence entre l'âge de l'individu lors de l'enquête et son âge théorique à la sortie du système scolaire. Il s'agit en fait d'un âge théorique estimé à partir de son niveau de qualification. L'expérience potentielle surestime systématiquement l'expérience réelle du salarié puisqu'elle ne prend pas en compte les interruptions de carrière pour chômage ou inactivité. Cette surestimation est particulièrement importante pour les femmes car, en moyenne, elles s'interrompent de travailler plus longtemps et plus fréquemment que les hommes. La maternité et l'éducation des enfants sont les principaux motifs d'interruption de carrière pour les femmes. Par ailleurs, il n'existe pas d'informations relatives aux interruptions de carrière de moins d'un an dans les données utilisées. Il n'est donc pas possible de déterminer l'expérience professionnelle réelle des salariés.



Graphique 1
Interruption de carrière d'au moins une année, selon le motif
En pourcentage



Source :
Enquête
sur la structure
des salaires
en 2002, Insee.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : le total des motifs est supérieur à 100 %. En effet, pour une même personne, les motifs d'interruption peuvent se cumuler pour aboutir à une interruption d'au moins une année. Par exemple, une interruption de carrière peut être liée initialement au chômage et se transformer en congé familial au fil du temps.

Lecture : 18 % des hommes salariés ont interrompu leur carrière pendant au moins une année, depuis leur insertion dans l'emploi. Parmi ceux-ci, 12 % se sont arrêtés de travailler pour cause de maladie.

hommes qui se sont arrêtés au moins un an ont consacré une partie de ce temps à se former, contre 9 % des femmes.

Les femmes, moins nombreuses sur des emplois de cadre et dans des établissements à salaires élevés

Les cadres représentent la catégorie professionnelle la mieux rémunérée (tableau 1). Or, ces emplois sont majoritairement occupés par des hommes : 23 % des hommes sont cadres, pour seulement 15 % des femmes (graphique 2). Ces dernières sont, quant à elles, concentrées dans les postes d'employées (37 %). Elles sont également moins nombreuses à travailler dans les grands établissements qui versent des salaires plus élevés (tableau 3). Ainsi, 16 % des femmes travaillent dans des établissements de plus de 500 salariés, contre 20 % des hommes.

Les femmes travaillent plus fréquemment que les hommes dans le commerce, les activités financières, l'immobilier et les services aux entreprises, secteurs dans lesquels les écarts salariaux entre hommes et femmes sont, y compris les effets de structure, les plus importants (tableau 1). En revanche, l'industrie, la construction et les transports sont à forte dominante masculine.

Les différences de caractéristiques individuelles et la répartition inégale des hommes et des femmes dans les emplois et dans les établissements expliquent, pour moitié, l'écart salarial entre hommes et femmes. Toutefois, ces différences peuvent elles-mêmes en partie résulter, en amont de la discrimination de nature salariale, de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions, que les données de l'enquête sur la structure des salaires ne permettent pas d'évaluer (encadré 4). Ainsi, l'image du « plafond de verre » est souvent avancée pour expliquer que les femmes accèdent moins aux emplois de cadre que les hom-



Graphique 2
Les postes occupés par les hommes et les femmes

En pourcentage



Source :
Enquête
sur la structure
des salaires
en 2002, Insee.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Lecture : 23 % des hommes et 15 % des femmes occupent un emploi de cadre.

Tableau 3
Les établissements dans lesquels travaillent les hommes et les femmes

En pourcentage

	Hommes	Femmes
Taille de l'établissement		
Entre 1 et 19 salariés	15	20
Entre 20 et 49 salariés	19	18
Entre 50 et 99 salariés	13	14
Entre 100 et 499 salariés	33	32
500 salariés et plus	20	16
Secteur d'activité		
Industrie (extractive et manufacturière)	45	34
Construction	11	3
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	13	20
Hôtels et restaurants	2	4
Transports et communications	12	7
Activités financières	5	11
Immobilier et location	5	7
Services aux entreprises	7	14

Source :
Enquête
sur la structure
des salaires
en 2002, Insee.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : une entreprise de 10 salariés ou plus peut être composée de plusieurs établissements comportant chacun moins de 10 salariés.

Lecture : 15 % des hommes et 20 % des femmes travaillent dans un établissement dont l'effectif est compris entre 1 et 19 salariés

Encadré 3

L'ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES EN 2002

Les résultats de cette étude sont issus de l'enquête sur la structure des salaires en 2002. Cette enquête a été menée par l'Insee et réalisée simultanément dans tous les états membres de l'Union Européenne. Elle couvre les sections C à K de la nomenclature d'activités de la Communauté Européenne, c'est-à-dire l'industrie, la construction, le commerce et les services marchands, à l'exclusion notamment de la santé.

Un échantillon d'établissements

L'enquête interroge un échantillon d'établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus.

Les établissements qui sont interrogés doivent fournir des données individuelles pour un échantillon de leurs salariés, données relatives à l'emploi occupé, à la durée du travail, à la rémunération brute totale ainsi qu'à sa ventilation par composantes. Plus de 13 000 établissements ont répondu, pour 120 000 de leurs salariés.

Un échantillon de salariés

Dans le cadre de cette enquête, des salariés sont également interrogés directement.

Le volet de l'enquête relatif à l'interrogation directe des salariés est utilisé pour rendre compte des interruptions de carrière de plus d'une année. Le taux de réponse étant plus faible, l'échantillon est composé de 37 000 salariés, dont 36 % de femmes.

mes (et, parmi les emplois de cadre, à ceux situés le plus haut dans la hiérarchie). En moyenne, elles ont autant de compétences et devraient donc accéder aux postes de cadre dans une proportion similaire, mais l'existence de barrières invisibles freine leur progression.

Neutraliser les effets de structure pour mesurer la discrimination salariale possible à l'encontre des femmes

Pour mesurer la discrimination salariale possible, il faut neutraliser les effets de structure, autrement dit mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes à caractéristiques observables identiques (encadré 4). Cet écart de rémunérations entre hommes et femmes atteint 11 %. Autrement dit, « toutes choses égales par ailleurs », une femme perçoit en moyenne un salaire inférieur de 11 % à celui d'un homme (tableau 4) (2). Par nature, cet écart reflète à la fois l'effet des pratiques salariales discriminatoires à l'encontre des femmes et l'effet possible des caractéristiques rémunératrices inobservables liées aux individus, aux postes occupés et, le cas échéant, aux entreprises dans lesquelles se situent ces emplois.

À autres caractéristiques observables similaires, un diplôme élevé est mieux rémunéré pour un homme que pour une femme (tableau 5). Ainsi, l'écart entre un diplôme de premier et de deuxième cycles universitaires est, pour le salaire horaire total, de 23 % pour un homme et de 15 % pour une femme. De même, l'accès à la catégorie de cadre procure un gain salarial plus important pour les hommes que pour les femmes. Les cadres masculins ont une rémunération horaire de 62 % plus élevée que celle des employés du même sexe, alors que cet écart est de

(2) - Ce résultat est proche de ceux obtenus dans d'autres études (entre 10 et 15 %) [4]. Lorsqu'il existe des informations plus détaillées sur les interruptions de carrière des salariés dans les données utilisées, la discrimination salariale estimée diminue à 7 % [5]. Cette dernière estimation a toutefois été établie sur l'ensemble des salariés en âge de travailler relevant du secteur privé ou du secteur public (hors militaires du contingent).

Tableau 4
Discrimination possible sur le salaire horaire total
En pourcentage

	Écart salarial observé	Écart salarial expliqué	Discrimination salariale par des différences de caractéristiques observables moyennes
Ensemble.....	19	8	11
Cadres.....	20	1	19
Professions intermédiaires.....	11	-2	13
Employés.....	6	-5	11
Ouvriers.....	16	1	15
Salariés âgés de moins de 35 ans.....	7	1	6
Salariés âgés de 35 ans et plus.....	22	10	12
Industrie (extractive et manufacturière).....	22	10	12
Construction.....	10	-6	16
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques.....	26	13	13
Hôtels et restaurants.....	17	10	7
Transports et communications.....	3	-1	4
Activités financières.....	35	21	14
Immobilier et location.....	30	16	13
Services aux entreprises.....	32	23	9

Source :
Enquête
sur la structure
des salaires
en 2002, Insee.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : l'écart salarial observé entre hommes et femmes sur l'ensemble de l'échantillon est égal à la différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes. En raison d'effets de structure, il ne correspond pas à une moyenne des écarts salariaux observés par catégorie professionnelle. La discrimination salariale possible correspond à l'écart salarial entre hommes et femmes non expliqué par des différences de caractéristiques observables moyennes. Elle ne fournit donc qu'une approximation certainement surestimée de la discrimination salariale.

Lecture : parmi les cadres, les femmes perçoivent en moyenne un salaire horaire total inférieur de 20 % à celui des hommes. Un écart de 1 % s'explique par le fait, qu'en moyenne, les femmes ont des caractéristiques observables un peu plus faibles que les hommes. Des caractéristiques rémunératrices inobservables ou des pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes seraient donc à l'origine d'un écart salarial de 19 % entre les hommes et les femmes cadres.

Parmi les employés, les femmes perçoivent un salaire horaire total inférieur de 6 % à celui des hommes. Les différences de caractéristiques observables moyennes entre hommes et femmes justifieraient que les femmes gagnent 5 % de plus que les hommes en moyenne. Il pourrait donc exister une discrimination salariale de 11 % à leur rencontre.

50 % pour les femmes. En revanche, une employée gagne, toutes choses égales par ailleurs, 12 % de plus qu'une ouvrière, alors que cet écart n'est pas significatif pour les hommes.

La discrimination salariale est plus élevée parmi les ouvriers et les cadres, et dans la construction

La discrimination salariale est la plus forte au sein des catégories professionnelles qui se situent aux deux extrémités de la distribution des salaires horaires : elle est de 15 % parmi les ouvriers et de 19 % parmi les cadres (tableau 4). Les femmes sont non seulement moins présentes parmi les cadres mais, lorsqu'elles occupent ce type d'emploi, elles sont moins bien payées que les hommes, sans que cet écart salarial se justifie par des différences de caractéristiques observables. En effet, ces dernières n'expliquent qu'un écart de 1 % entre les salaires des hommes et des femmes cadres. Ce phénomène se

retrouve lorsque l'on distingue plusieurs catégories de cadres (cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise et ingénieurs ou cadres techniques d'entreprise) : les femmes sont plus concentrées que les hommes sur les postes de cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise (mieux rémunérés dans l'ensemble que les postes d'ingénieurs et de cadres techniques) ; néanmoins, sur ces postes, elles sont moins bien payées en moyenne que leurs collègues masculins. Les écarts de salaire non expliqués entre les hommes et les femmes sont également très importants parmi les ouvriers : 15 %, pour un total de 16 % en moyenne. Ces écarts non expliqués peuvent refléter en partie de la discrimination salariale. Ils s'observent aussi bien sur les postes d'ouvriers qualifiés (15 %) que sur les postes d'ouvriers non qualifiés (13 %) sur lesquels les femmes se concentrent davantage que les hommes. La discrimination salariale semble plus

faible parmi les employés, de l'ordre de 11 %. Toutefois, en l'absence de discrimination salariale, le salaire horaire total moyen des femmes excéderait de 5 % celui des hommes car, dans cette catégorie professionnelle, les femmes ont, en moyenne, des caractéristiques plus rémunératrices.

Dans la construction, l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes (10 %) est plus faible que dans d'autres secteurs, mais la discrimination salariale y semble plus importante (3). En effet, sur la base des caractéristiques observables, les femmes percevraient un salaire horaire total supérieur de 6 % à celui des hommes dans la construction. De fait, dans ce secteur, les femmes sont confrontées à une discrimination salariale que l'on peut évaluer à 16 % (contre 14 % dans les activités financières, 13 % dans l'immobilier et le commerce, 12 % dans l'industrie, 9 % dans les services aux entreprises, 7 % dans les hôtels et restaurants et 4 % dans les transports et communications).

La discrimination salariale s'accroît avec l'âge

La discrimination salariale semble plus importante parmi les salariés plus âgés : la part des écarts de salaires que n'expliquent pas les différences de caractéristiques observables est estimée à 6 % parmi les salariés de moins de 35 ans, soit l'essentiel de l'écart total qui s'élève à 7 %. Cet écart salarial non expliqué atteint 12 % parmi les salariés de plus de 35 ans, alors que l'écart total est de 22 %. Une partie de l'écart salarial assimilé à de la discrimination salariale à l'encontre des femmes de plus de 35 ans renvoie cependant vraisemblablement à l'importance relative des interruptions de carrières féminines qui ne peuvent être mesurées ici (encadré 2).

(3) - Peu de femmes travaillent dans le secteur de la construction (3 %). Les résultats fournis pour ce secteur sont néanmoins statistiquement significatifs.

Tableau 5
Déterminants du salaire horaire total et de la discrimination salariale

↑ Effet croissant sur le salaire ou sur la discrimination	Déterminants du salaire horaire total	Déterminants de la « discrimination salariale »
	<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie professionnelle - Diplôme - Ancienneté dans l'entreprise - Expérience potentielle acquise hors de l'entreprise - Région parisienne - Taille de l'établissement - CDI - Secteur d'activité - Temps partiel - Absence d'interruption de carrière > 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie professionnelle - Diplôme élevé (2^{ème} ou 3^{ème} cycle universitaire) - Établissement contrôlé majoritairement par l'État - Secteur du commerce - Temps partiel

Source : Enquête sur la structure des salaires en 2002, Insee.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Lecture : la catégorie professionnelle est la variable qui a le plus d'effet sur le salaire horaire total d'un individu. Par exemple, à autres caractéristiques observables similaires, un cadre perçoit un salaire horaire total sensiblement plus élevé qu'un employé. La catégorie professionnelle affecte toutefois plus le salaire des hommes que celui des femmes. Par exemple, toutes choses égales par ailleurs, un homme cadre gagne 62 % de plus qu'un employé du même sexe, alors qu'une femme cadre gagne 50 % de plus qu'une employée. Un diplôme élevé est également mieux rémunéré pour un homme. Par exemple, toutes choses égales par ailleurs, un homme titulaire d'un diplôme de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle universitaire gagne 23 % de plus qu'un titulaire d'un diplôme de premier cycle universitaire. Cet écart salarial est seulement de 15 % pour les femmes.

DISCRIMINATION SALARIALE ET RÉPARTITION INÉGALE DES EMPLOIS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Ces évaluations de la discrimination salariale méritent d'être approfondies, notamment pour les cadres, catégorie où elles sont les plus importantes. Une partie de l'écart de rémunération assimilé à de la discrimination salariale, s'explique vraisemblablement par le fait que, parmi les cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise, les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois. En particulier, les données utilisées ne permettent pas d'examiner si les hommes sont plus concentrés sur les postes de cadres supérieurs. Si l'on disposait d'informations plus précises sur les caractéristiques des emplois occupés par les hommes et par les femmes cadres, la part expliquée de l'écart de salaires entre hommes et femmes augmenterait sans doute et le facteur « discrimination salariale » aurait alors moins d'importance.

Par contre, la part expliquée de l'écart salarial serait en partie liée à l'inégale répartition des emplois entre les hommes et les femmes cadres, qui pourrait elle-même résulter de pratiques discriminatoires au stade de l'embauche et de l'accès aux promotions.

Une autre partie de l'écart salarial assimilé ici à de la discrimination salariale peut être liée à une plus grande disponibilité des hommes dans leur travail. En effet, les femmes consacrent en moyenne plus de temps que les hommes à l'éducation des enfants et à la gestion des tâches domestiques [6]. Cette contrainte, qui n'est pas observable dans les données utilisées ici, expliquerait que les cadres masculins accèdent à des niveaux de salaires plus élevés que leurs homologues féminins. De même, ces contraintes familiales peuvent rendre plus difficiles les mobilités hiérarchiques, à organisation du travail donnée, ainsi que le suivi de certaines formations [7].

Pascale PETIT (Dares).

UNE MÉTHODE POUR ESTIMER LA « DISCRIMINATION SALARIALE »

Pour estimer la discrimination salariale, on s'inspire de la décomposition, dite de Blinder-Oaxaca [8 ; 9]. L'analyse se déroule en deux temps. Dans un premier temps, on compare les salaires horaires moyens des hommes et des femmes. Des résultats sont fournis par tranche d'âge, par secteur d'activité et par catégorie professionnelle. Dans un deuxième temps, l'écart entre les salaires horaires moyens des hommes et des femmes est décomposé en deux parties. La première partie correspond à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques observables moyennes entre les hommes et les femmes. La seconde partie correspond à l'écart salarial entre hommes et femmes à caractéristiques observables identiques ; elle fournit une mesure de la discrimination salariale. Cette analyse est ensuite réalisée par tranche d'âge, par secteur d'activité et par catégorie professionnelle.

Différence de salaires expliquée, différence inexpliquée (discrimination salariale)

La méthode qui permet d'évaluer la discrimination salariale consiste, dans un premier temps, à estimer séparément des équations de salaire pour les hommes et pour les femmes pour déterminer les rendements masculins ($\hat{\beta}^h$) et féminins ($\hat{\beta}^f$) des caractéristiques observables. La variable expliquée est le logarithme du salaire horaire W_{ij} de l'individu i travaillant dans l'entreprise j . Le logarithme du salaire horaire est expliqué par un ensemble de variables explicatives (X_{ij}) (diplôme, expérience potentielle hors de l'établissement, ancienneté dans l'entreprise, type de contrat de travail, durée du travail, secteur d'activité, etc.) et une perturbation U_{ij} . On note f les variables et les paramètres se rapportant à la sous-population des femmes, et h , ceux se rapportant à la sous-population des hommes.

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

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

En utilisant l'estimation des rendements des caractéristiques observables ($\hat{\beta}$), l'écart entre les salaires horaires moyens des hommes et des femmes ($\overline{W}^h - \overline{W}^f$) peut être décomposé en une première partie expliquée par la différence des caractéristiques observables moyennes ($(\overline{X}^h - \overline{X}^f) \hat{\beta}^h$) et en une seconde partie « non expliquée », liée à des rendements de caractéristiques observables données 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 entre les genres. Ce terme serait nul si les femmes et les hommes avaient les mêmes caractéristiques observables moyennes. Le deuxième terme du membre de droite de l'équation (3) mesure l'écart salarial entre les hommes et les femmes lié à un différentiel de rendement des caractéristiques observables entre les hommes et les femmes. Cette composante résiduelle représente la part non expliquée de l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes. Cette dernière est communément assimilée à la discrimination salariale. En effet, si les rendements étaient égaux, l'écart salarial s'expliquerait intégralement par des différences de caractéristiques observables.

Une mesure imparfaite de la discrimination salariale

La décomposition de Blinder-Oaxaca n'est toutefois pas dépourvue de limites, et ne fournit, de fait, qu'une mesure imparfaite de la discrimination.

- L'estimation de la discrimination à l'aide d'équations de salaires suppose que les caractéristiques observables des individus ne sont pas elles-mêmes influencées par des pratiques discriminatoires. Or, la répartition des emplois entre les hommes et les femmes peut également refléter des pratiques discriminatoires au stade de l'embauche et de l'accès aux promotions.
- L'estimation de la discrimination à l'aide d'une équation de salaires suppose de connaître et d'observer tous les déterminants du salaire (*). Or, seules certaines caractéristiques des salariés sont disponibles dans les enquêtes. Certaines variables, telles que la spécialisation des diplômes ou l'effort fourni par le salarié influencent sa productivité mais ne sont pas observables dans les données. D'autres sont mesurées avec une erreur ; ainsi, l'expérience professionnelle potentielle surestime-t-elle l'expérience professionnelle réelle en raison des interruptions de carrière qui ne sont pas observables ici, un biais qui affecte plus les femmes que les hommes (encadré 2).

Variables explicatives des équations de salaire

Variables relatives à l'individu	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience potentielle hors de l'entreprise (moins d'un an, 1 à 5 ans, 5 à 10 ans, 10 à 20 ans, supérieure à 20 ans) • Ancienneté dans l'entreprise (moins d'un an, 1 à 5 ans, 5 à 10 ans, 10 à 20 ans, supérieure à 20 ans) • Interruption de carrière d'au moins un an ou non • Diplôme (aucun, CEP, brevet des collèges, CAP ou BEP, baccalauréat technologique ou professionnel, baccalauréat général, 1^{er} cycle universitaire ou BTS ou DUT, 2^{ème} ou 3^{ème} cycle universitaire)
Variables relatives au poste occupé	<ul style="list-style-type: none"> • Durée du travail (temps partiel, temps complet) • Contrat de travail (CDI, CDD, autres contrats) • Horaires de travail atypiques (nuit, soirée, dimanche, équipes) • Catégorie professionnelle (cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier) • Localisation géographique (région parisienne, bassin parisien, nord, est, ouest, sud-ouest, centre-est, méditerranée)
Variables relatives à l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle majoritaire de l'État ou non • Appartenance à un groupe ou non • Application d'une convention collective ou non • Taille de l'établissement (1 à 19, 20 à 49, 50 à 99, 100 à 199, 200 à 499, 500 salariés et plus) • Secteur d'activité (industrie manufacturière et extractive, construction, commerce, hôtels et restaurants, transports et communications, activités financières, immobilier et location, services aux entreprises)

(*) - Les déterminants du salaire sont nombreux ; ils sont notamment liés à la productivité du salarié, à la pénibilité de son emploi, à l'observabilité de l'effort qu'il fournit, à son pouvoir de négociation face à l'employeur, etc. [10].

- [1] Meurs D., Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, (337-338), pp. 135-158.
- [2] Dares (2004), « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 52.1.
- [3] Barrat O., Meurs D. (2003), « Les écarts de rémunération hommes-femmes : un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de conventions collectives », *Premières Synthèses*, Dares, (11.3).
- [4] de Curraize Y., Hugounenq R. (2004), « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE*, n° 90.
- [5] Meurs D., Ponthieux S. (1999), « Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90 », *Document d'Études*, Dares, n° 28.
- [6] Barrère-Maurisson M.-A., Minni C. (2001), « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », *Premières Synthèses*, Dares n° 11.1.
- [7] Fournier F. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Céreq Bref*, n° 179.
- [8] Blinder A. (1973), « Wage Discrimination : Reduced Forms and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, volume 8, n°4, pp. 436-455.
- [9] Oaxaca R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.
- [10] Lhéritier J.-L. (1992), « Les déterminants du salaire », *Économie et Statistique*, n° 257, pp. 9-21.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
sont édités par le **Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,**
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) / Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €, hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.
Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.