

# LES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE FEMMES ET HOMMES PAR ZONES D'EMPLOI

**En 2010, le salaire net mensuel en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 19,7 % à celui des hommes. Exprimé en salaire horaire net, cet écart de 18,4 % en moyenne varie selon les zones d'emploi, de 1,6 % à 26,9 % en défaveur des femmes.**

**Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Ces différences expliquent une partie de l'écart salarial.**

**Une fois neutralisés les effets des différences observables d'emplois occupés, l'écart moyen de salaire horaire femmes-hommes est réduit de moitié. Selon les zones d'emploi, ce différentiel de salaire à caractéristiques d'emploi données varie de 1,5 % à 15,6 % en faveur des hommes.**

**L'analyse de la structure locale des emplois permet d'identifier cinq groupes de zones d'emploi. Dans les grandes agglomérations urbaines d'une part, et les villes de taille moyenne à prédominance ouvrière d'autre part, près de la moitié des écarts de salaires femmes-hommes est expliquée par les effets de structure, au même titre que dans l'ensemble de la France.**

**Dans les zones à prédominance ouvrière peu denses, comme dans les zones à forte proportion de CDD ou encore dans les Dom, une part plus importante des écarts est non expliquée. Les écarts salariaux non expliqués varient de 6,2 % à 9,9 % en moyenne selon le groupe de zones d'emploi.**

En France, le salaire moyen des femmes est structurellement inférieur à celui des hommes. En 2010, dans le secteur privé et les entreprises publiques, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) des femmes s'élève à 1817 euros (encadré 1). Il est inférieur de 19,7 % à celui des hommes (2 263 euros), (tableau 1).

Les écarts de salaires entre femmes et hommes sont plus prononcés (plus de 20,0 % en moyenne en défaveur des femmes) dans les zones d'emploi (1) de l'Alsace et dans une grande partie de celles des régions Rhône-Alpes et Île-de-France. À l'opposé, ces écarts sont plus modérés dans la quasi-totalité des zones d'emploi des régions Corse, Poitou-Charentes et Limousin. Dans les zones d'emploi des Dom, l'écart salarial femmes-hommes est plus faible, à 9,7 % en moyenne (carte 1).

Au niveau national, l'écart de salaire femmes-hommes progresse avec l'âge, la position dans l'échelle des salaires et la taille des entreprises. Cette liaison s'observe aussi dans la très grande majorité des zones d'emploi [1]. En moyenne, le salaire net en EQTP des femmes est ainsi en 2010 inférieur de 8,6 % à celui des hommes chez les salariés âgés de moins de 30 ans, de 18,5 % chez ceux de 30 à 49 ans et de 27,3 % chez les salariés âgés de 50 ans ou plus. Cette situation est à relier au cycle de la vie active des femmes. Dès le début de leur carrière professionnelle, et malgré un niveau d'études comparable voire supérieur à celui des hommes,

(1) Voir la définition des zones d'emploi en encadré 1.

Tableau 1 • Écarts femmes-hommes de salaires mensuels nets en EQTP

	Salaire net en EQTP			Éventails des écarts de salaires au niveau des 321 zones d'emploi (en %)			Structure de la population salariée			Élasticité de l'écart salarial au surcroît de probabilité
	Femmes	Hommes	Écart moyen (en %)	France métropolitaine	France entière	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Surcroît de probabilité (F)-(H)		
<b>Ensemble</b> .....	1 817	2 263	-19,7	[-29,1 ; -5,7]	[-29,1 ; -1,8]	100,0	100,0	--	--	
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>										
Cadres .....	3 314	4 246	-21,9	[-35,8 ; +1,8]	[-35,8 ; +1,8]	11,9	18,0	-6,0	1,43	
Professions intermédiaires .....	1 981	2 282	-13,2	[-27,8 ; -6,5]	[-27,8 ; +2,0]	19,7	18,4	1,3	1,06	
Employés .....	1 470	1 604	-8,4	[-20,6 ; -0,9]	[-20,6 ; +1,2]	54,2	17,1	37,0	0,08	
Ouvriers .....	1 342	1 613	-16,8	[-29,5 ; -6,5]	[-29,5 ; -3,8]	14,2	46,5	-32,3	-0,29	
<b>Classe d'âge</b> .....										
Moins de 30 ans .....	1 463	1 600	-8,6	[-19,1 ; +0,1]	[-19,1 ; +10,9]	28,8	26,8	2,0	-0,23	
De 30 à 49 ans .....	1 878	2 304	-18,5	[-28,4 ; -6,5]	[-28,4 ; +0,8]	50,2	51,8	-1,7	0,23	
50 ans ou plus .....	2 014	2 770	-27,3	[-35,6 ; -8,2]	[-35,6 ; +1,5]	21,0	21,4	-0,4	0,15	
<b>Durée du travail</b> .....										
Temps complet .....	1 877	2 283	-17,8	[-27,8 ; -3,9]	[-27,8 ; -0,1]	64,0	84,9	-21,0	0,28	
Temps non complet .....	1 631	2 015	-19,1	[-35,0 ; -3,5]	[-35,0 ; +5,0]	36,0	15,1	21,0	-0,28	
<b>Taille de l'entreprise</b> .....										
Moins de 10 salariés .....	1 588	1 870	-15,1	[-24,9 ; -2,1]	[-24,9 ; +4,7]	21,3	20,7	0,6	-0,50	
De 10 à 49 salariés .....	1 728	2 123	-18,6	[-30,4 ; -5,1]	[-30,4 ; +2,5]	19,4	21,5	-2,1	-0,33	
50 salariés ou plus .....	1 915	2 430	-21,2	[-33,0 ; -11,0]	[-33,0 ; -1,7]	59,3	57,7	1,6	0,34	
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b> .....										
Industrie .....	1 916	2 336	-18,0	[-35,9 ; -8,2]	[-35,9 ; -6,0]	11,0	20,8	-9,8	0,22	
Construction .....	1 889	1 911	-1,1	[-15,6 ; +19,8]	[-15,6 ; +19,8]	1,9	12,3	-10,3	-0,67	
Tertiaire .....	1 799	2 309	-22,1	[-31,9 ; -8,1]	[-31,9 ; +1,5]	87,0	66,9	20,1	0,02	



Source : Insee, DADS 2010 ; calculs Dares.

Lecture : en 2010, le salaire net en équivalent temps plein d'une salariée cadre s'élève à 3 314 euros, en retrait de 21,9 % par rapport à un cadre homme (4 246 euros). Cet écart varie en métropole de -35,8 % dans la zone d'emploi de Morlaix à +1,8 % dans la zone d'emploi de Sartène-Propriano. En France, la proportion de cadres parmi les salariées femmes est inférieure de 6 points à celle des cadres parmi les salariés hommes (surcroît de probabilité). Quand la différence femmes-hommes de la probabilité d'être cadre augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes se réduit de 1,4 point en valeur absolue (élasticité de l'écart salarial au surcroît de probabilité).

Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France entière (sauf Mayotte).

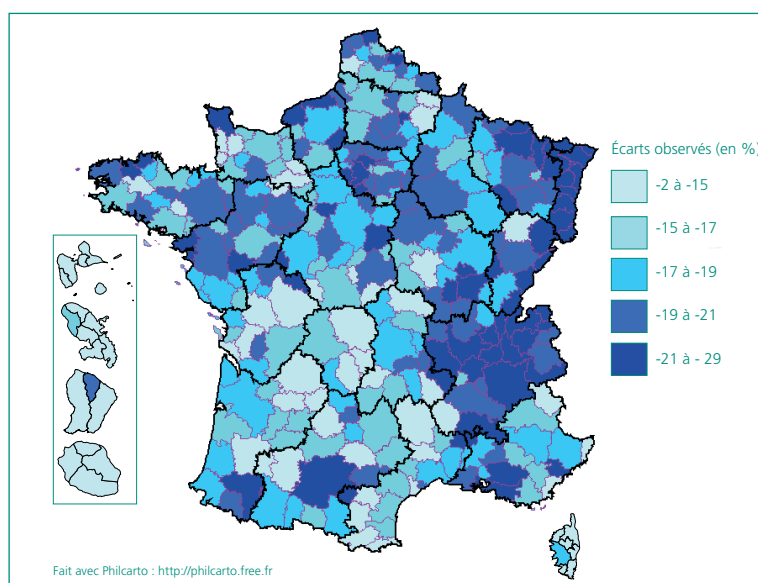
l'écart salarial s'établit en défaveur des femmes, notamment en raison de choix de filières pouvant conduire à des débouchés professionnels moins rémunérés [2]. Il progresse jusqu'à l'âge de 35 ans [3], en lien avec l'arrivée à l'âge de la maternité [4], et ne se résorbe que partiellement ensuite en raison de la moindre accumulation, en moyenne, d'expérience professionnelle [5].

L'écart salarial entre femmes et hommes en EQTP passe de 8,5 % pour les 10 % de salariés les moins rémunérés à 14,3 % pour les salariés payés à un salaire inférieur ou égal au salaire médian et à 23,2 % pour les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Il est également plus marqué dans les grandes entreprises, au niveau national comme dans la plupart des zones d'emploi. La hiérarchie des niveaux moyens de salaire net suit en effet celle de la taille des entreprises: les salaires moyens des femmes et des hommes dans les TPE sont nettement inférieurs à ceux des entreprises de taille supérieure. Or l'écart salarial femmes-hommes s'accroît à mesure que le niveau moyen de salaire augmente [1]. De ce fait, plus la taille de l'entreprise augmente, plus l'écart salarial se creuse.

### À caractéristiques observables identiques, un écart de salaire horaire femmes-hommes réduit de moitié

Les différences en matière d'emplois occupés entre les femmes et les hommes expliquent une partie des écarts de salaires [6]. Ces différences sont non seulement de nature individuelle (âge, niveau de qualification, type de contrat, temps

Carte 1 • Écarts observés de salaires mensuels nets femmes-hommes en équivalent temps plein, par zone d'emploi



Lecture : en 2010, l'écart de salaire net mensuel femmes-hommes en EQTP varie de -29,1 % à Wissembourg à -1,8 % dans la zone d'emploi de l'Est de la Réunion. Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France entière (sauf Mayotte).

Source : Insee, DADS 2010 ; calculs Dares.

de travail) mais elles tiennent aussi aux caractéristiques des entreprises (taille) ou des établissements d'emploi (secteur d'activité), (encadré 2) [1].

Afin d'analyser les écarts de salaire entre femmes et hommes, il est courant d'exprimer l'écart salarial comme la somme de deux composantes: l'une renvoie à l'écart expliqué par les différences « observables » (2) de caractéristiques des salariés et de leurs emplois et l'autre à une composante « non expliquée » qui peut résulter de causes ou

de facteurs d'hétérogénéité non observés, parmi lesquels les effets de comportements discriminatoires (méthode de Blinder et Oaxaca [6]) (3).

Au niveau national, l'écart de salaire horaire net entre femmes et hommes expliqué par les différences observables est de 8,6 % en 2010, alors que l'écart observé est de 18,4 % en défaveur des femmes. À caractéristiques identiques des salariés et des postes, il demeure donc un écart non expliqué de 9,8 % (tableau 2).

(2) « Observables » avec les données dont on dispose, ici celles des déclarations annuelles de données sociales (encadré 1).

(3) Pour cette modélisation, et à l'inverse des premiers paragraphes, le salaire étudié est le salaire horaire net (encadré 3).

Tableau 2 • Caractéristiques des cinq groupes de zones d'emploi\* de la typologie

En %

Caractéristiques	Ensemble	Grandes agglomérations urbaines	Villes de taille moyenne principalement ouvrières	Zones à prédominance ouvrière peu denses	Zones à forte proportion de CDD	Dom
<b>Indicateurs de contexte</b>						
Nombre de zones d'emploi.....	321	36	129	113	26	17
Part du total des postes de travail.....	100,0	50,5	32,5	12,9	2,4	1,7
Part des heures travaillées.....	100,0	50,0	32,8	13,5	2,0	1,7
Salaire horaire net moyen (en euros).....	13,5	15,2	11,9	11,4	11,2	12,4
Écart observé de salaire horaire net femmes-hommes (en %).....	-18,4	-20,0	-17,9	-16,8	-14,7	-9,0
Salaire net mensuel en équivalent temps plein (en euros) (1).....	2 074	2 341	1 827	1 748	1 741	1 884
Écart expliqué en points de pourcentage.....	-8,6	-11,0	-8,2	-6,9	-5,6	-2,8
Écart non expliqué en points de pourcentage.....	-9,8	-9,0	-9,7	-9,9	-9,1	-6,2
<b>Caractéristiques observables des salariés (2)</b>						
<b>Sexe</b>						
Femmes.....	43,4	43,6	43,1	42,9	44,8	42,9
Hommes.....	56,6	56,4	56,9	57,1	55,2	57,1
<b>Durée du travail</b>						
Temps complet.....	75,7	76,0	74,8	76,4	77,0	78,9
Temps incomplet.....	24,3	24,0	25,2	23,6	23,0	21,1
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres.....	15,3	21,7	9,3	7,7	6,7	8,9
Professions intermédiaires.....	18,6	20,2	17,8	15,8	13,5	17,4
Employés.....	33,4	32,7	34,1	30,5	48,3	41,1
Ouvriers.....	32,7	25,4	38,8	46,0	31,5	32,7
Dont : ouvriers qualifiés.....	21,5	16,0	26,3	30,6	22,7	21,3
ouvriers non qualifiés.....	11,2	9,4	12,5	15,4	8,8	11,3
<b>Tranches d'âges</b>						
Moins de 30 ans.....	28,0	27,7	28,5	27,0	34,7	26,3
De 30 à 39 ans.....	26,4	27,7	25,3	24,7	23,8	28,0
De 40 à 49 ans.....	24,8	24,2	25,2	26,1	22,8	28,0
50 ans ou plus.....	20,8	20,4	21,1	22,1	18,7	17,8
<b>Type de contrat</b>						
Contrat à durée indéterminée.....	76,0	78,1	74,7	75,1	57,8	73,6
Contrat à durée déterminée.....	14,8	13,6	15,3	13,7	37,6	20,1
Autres (emplois aidés, intérim.....)	9,2	8,3	10,1	11,3	4,6	6,4
<b>Caractéristiques observables des établissements et des entreprises (2)</b>						
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 10 salariés.....	21,2	19,1	22,5	21,4	38,9	32,0
De 10 à 19 salariés.....	8,8	8,2	9,1	9,2	12,2	14,6
De 20 à 49 salariés.....	12,1	11,1	12,8	13,5	13,8	16,3
De 50 à 99 salariés.....	7,9	7,5	8,2	8,9	7,6	9,1
De 100 à 249 salariés.....	9,7	9,3	9,8	11,4	7,6	11,3
De 250 à 499 salariés.....	7,3	7,5	7,1	7,9	4,1	6,8
500 salariés ou plus.....	33,0	37,5	30,6	27,8	15,8	10,0
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>						
Industrie.....	16,4	11,5	20,1	28,0	9,5	11,1
Construction.....	8,0	6,8	9,2	8,9	11,0	10,7
Commerce.....	17,9	16,9	19,0	18,0	20,2	21,6
Services.....	57,8	64,8	51,8	45,2	59,4	56,6
<b>Caractéristiques de la zone d'emploi (3)</b>						
Proportion de la population légale.....	100,0	40,8	38,1	15,7	2,6	2,9
Taux de chômage (4).....	9,7	8,9	9,8	9,0	9,9	25,4
Densité de la population (habitants par km²).....	102	317	101	56	45	21(5)
Taux de dépendance économique.....	89,0	81,2	93,1	99,2	101,8	90,0
Indicateur de jeunesse.....	111,1	129,4	102,5	89,7	72,7	230,5
Taux d'activité.....	71,7	73,0	70,9	71,8	70,5	66,3
Taux d'emploi des 15 à 64 ans.....	63,3	64,9	62,7	63,9	62,6	46,2
Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans.....	59,3	61,6	58,2	59,6	57,4	41,6
Taux d'emploi des 55 à 64 ans.....	38,4	44,1	35,2	34,2	35,1	36,3
Part des salariés de l'agriculture dans l'emploi salarié.....	0,9	0,4	1,2	1,9	2,4	1,8
Part de l'emploi non salarié dans l'emploi total.....	9,5	7,4	10,5	12,0	17,1	7,6



Sources : Insee, DADS 2010 ; recensement 2009 pour les indicateurs exogènes (volet relatif à la zone d'emploi) ; calcul Dares. Pour le taux chômage : enquête Emploi ; pour l'emploi salarié dans l'agriculture et l'emploi non salarié : estimations d'emploi localisées de l'Insee.

\* Les zones d'emploi de Morvan, de Limoux et de Ganges ont des caractéristiques moyennes proches du groupe des Dom. En revanche, les fortes variances par rapport aux variables exogènes les excluent de ce groupe.

(1) Ce niveau de salaire est un peu différent de celui des publications de l'Insee et de la Dares (2 082 euros en 2010) : du fait de valeurs manquantes pour certaines variables explicatives nécessaires à la décomposition de l'écart salarial (méthode Blinder-Oaxaca), plusieurs observations ont dû être écartées du calcul. Au final, près 96 % des postes de travail ont été retenus pour le calcul des salaires et des proportions moyennes des variables explicatives.

(2) En proportion du nombre de postes.

(3) Les indicateurs sont calculés à partir des données du recensement 2009.

(4) Les moyennes correspondent aux taux de chômage avant révision des chiffres occasionnés par la modification du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013.

(5) Résultat biaisé par la très faible densité de population de la Guyane : une fois ses trois zones d'emploi (Cayenne, Kourou, et Saint Laurent) non prises en compte dans le calcul, l'indicateur de densité de la population s'élève alors à 307 habitants au km².

Lecture : sur les 321 zones d'emploi que contient le territoire français (hors Mayotte), 36 appartiennent au groupe des « grandes agglomérations urbaines » de la typologie en cinq groupes (encadré 2). Ce groupe concentre près de la moitié de l'emploi salarié et du volume d'heures travaillées. Le salaire horaire net moyen dans le groupe des grandes agglomérations est estimé à 15,20 euros et 2 341 euros par EQTP mensuel. Un peu plus de la moitié de l'écart du salaire horaire net femmes-hommes est expliquée par des différences de structure de l'emploi des femmes et des hommes dans ce groupe (11 % sur 20 %).

Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France entière (sauf Mayotte).

## Selon les zones d'emploi, une forte dispersion des écarts de salaires « inexpliqués »

La mobilisation de données d'emploi et de salaires par zone d'emploi permet d'enrichir cette analyse des déterminants des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, l'importante dispersion territoriale de ces écarts salariaux suggérant de s'intéresser plus particulièrement au rôle de la structuration locale du marché du travail (encadré 2).

Selon les zones d'emploi, les écarts de salaire horaire observés varient de 1,6 % à 26,9 % en défaveur des femmes et les écarts expliqués par les différences de caractéristiques des salariés et des postes de 0 % à 15,9 %. L'éventail des écarts de salaires horaires « non expliqués » ou « toutes choses égales par ailleurs » reste important et s'échelonne de 1,5 % à 15,6 % en défaveur des femmes. Les écarts non expliqués restent partiellement corrélés aux écarts observés : ils sont élevés dans les zones d'emploi affichant des écarts observés forts, et peu élevés dans celles ayant des écarts faibles (carte 2).

### 321 zones d'emploi pour cinq profils types

Compte tenu du grand nombre de zones d'emploi (321), la construction d'une typologie territoriale permet de simplifier la comparaison entre les zones d'emploi en les regroupant dans des sous-ensembles les plus homogènes possibles (encadrés 3). L'analyse combinée des composantes expliquée et non expliquée des écarts fait apparaître cinq groupes de zones d'emploi : les grandes agglomérations urbaines, les villes de taille moyenne principalement ouvrières, les zones à prédominance ouvrière peu denses, les zones à forte proportion de contrat à durée déterminée (CDD) et les Dom (carte 3).

### Un écart de salaires femmes-hommes plus élevé dans les zones d'emploi des grandes agglomérations urbaines

Le groupe des « grandes agglomérations urbaines », où l'écart moyen de salaire horaire net femmes-hommes est le plus élevé (20,0 %), rassemble moins de 12 % de l'ensemble des zones d'emploi, mais concentre plus de la moitié des salariés (50,5 %), (tableau 2). Cet ensemble est composé exclusivement de la

couronne parisienne et des grands pôles urbains : Paris, Lyon, Marseille-Aubagne, Bordeaux, Marne-la-Vallée, Saint-Quentin-en-Yvelines, Toulouse, Saclay, Nantes, Lille, Rennes,... (carte 3).

Dans ce groupe, plusieurs déterminants concourent à creuser l'écart salarial femmes-hommes : les proportions de cadres et de salariés travaillant dans les entreprises de plus de 500 salariés y sont les plus élevées (respectivement 21,7 % et 37,5 %), tandis que la proportion des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés y est la plus faible (19,1 %). Ces grandes agglomérations urbaines se distinguent également par une prédominance du salariat en contrat à durée indéterminée (CDI) plus marquée qu'au niveau national (78,1 %), une proportion très élevée de salariés travaillant dans les services (64,8 %) et un effet de l'âge (avoir 50 ans ou plus) sur les salaires davantage marqué chez les hommes que chez les femmes.

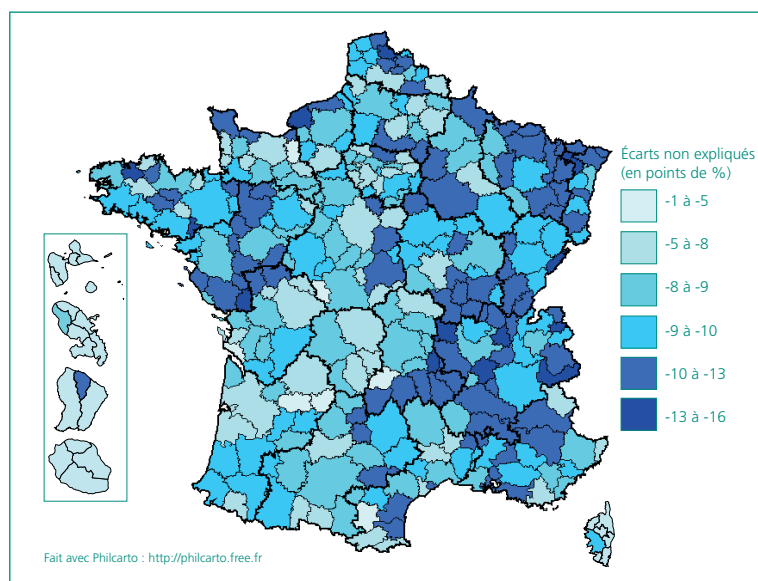
Ce groupe concentre près de 40,8 % de la population, la densité de celle-ci est plus de 3 fois supérieure à la moyenne (317 habitants au kilomètre carré, contre 102 sur toute la France). Ces zones d'emploi connaissent une situation démographique et du marché du travail nettement plus favorable qu'ailleurs : les taux d'emploi sont plus élevés et le taux de chômage moyen est plus bas (8,9 % contre 9,7 % en moyenne). Elles ont, en moyenne, « l'indicateur de jeunesse » (4) le plus élevé de la métropole (129,4 % contre 111,1 % en moyenne) et le taux de « dépendance économique » (5) le plus faible (81,2 % contre 89,0 % en moyenne), (encadré 1 et tableau 2).

Dans ce groupe, les salaires nets horaires et mensuels en EQTP (respectivement 15,20 et 2 341 euros) sont plus élevés que dans les quatre

(4) Voir la définition de l'indicateur de jeunesse dans l'encadré 1.

(5) Voir la définition du taux de dépendance économique dans l'encadré 1.

Carte 2 • Écarts non expliqués de salaires horaires nets femmes-hommes (estimés), par zone d'emploi



Lecture : en 2010, dans la zone d'emploi de Wissembourg, l'écart non expliqué, ou « toutes choses égales par ailleurs », du salaire horaire net s'élève à -11,9 points de pourcentage sur un écart total de -26,9 %, alors que l'écart non expliqué dans la zone d'emploi de l'Est de la Réunion est estimé à -1,5 point de pourcentage sur un écart total estimé à -1,6 %.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France entière (sauf Mayotte).



Source : Insee, DADS 2010 ; calculs Dares.

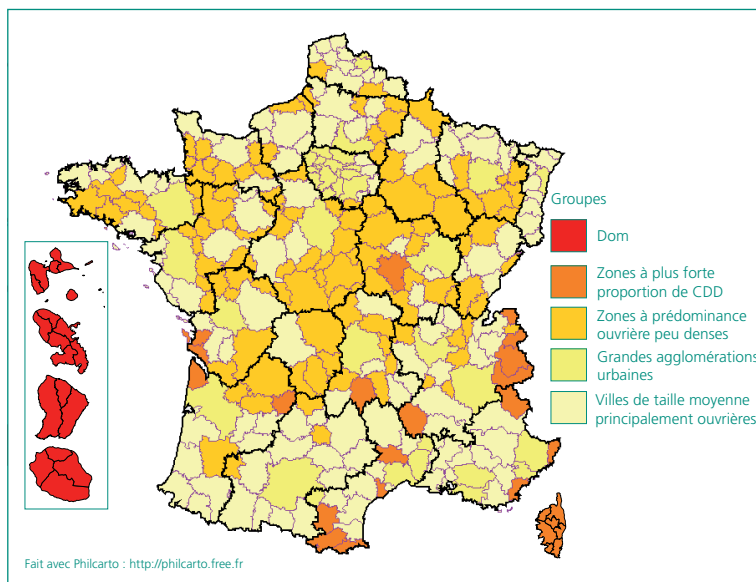
autres, ce qui peut également expliquer que l'écart salarial femmes-hommes observé soit en moyenne plus important. Plus de la moitié de cet écart est expliquée par les différences observables de structure des emplois occupés par les hommes et les femmes. Cela ramène l'écart non expliqué moyen à 9,0 % en défaveur des femmes, soit le plus faible en moyenne de tous les groupes de la métropole.

C'est au sein de ce groupe des grandes agglomérations que la distribution des écarts salariaux non expliqués est la plus resserrée: ils varient de 6,0 % dans la zone d'emploi de Créteil à 11,9 % pour celle de Roissy-Sud Picardie en défaveur des femmes (graphique 1).

### Des écarts de salaires proches de la moyenne nationale dans les villes de taille moyenne principalement ouvrières

Le groupe des « villes de taille moyenne principalement ouvrières » rassemble 129 zones d'emploi, avec notamment des villes comme Saint-Étienne, Rouen, Caen, Metz, Valence, Amiens, Tours, Pau, Mulhouse, Douai... (carte 3). Après les grandes agglomérations urbaines, il affiche la deuxième

Carte 3 • Représentation spatiale des cinq groupes de zones d'emploi



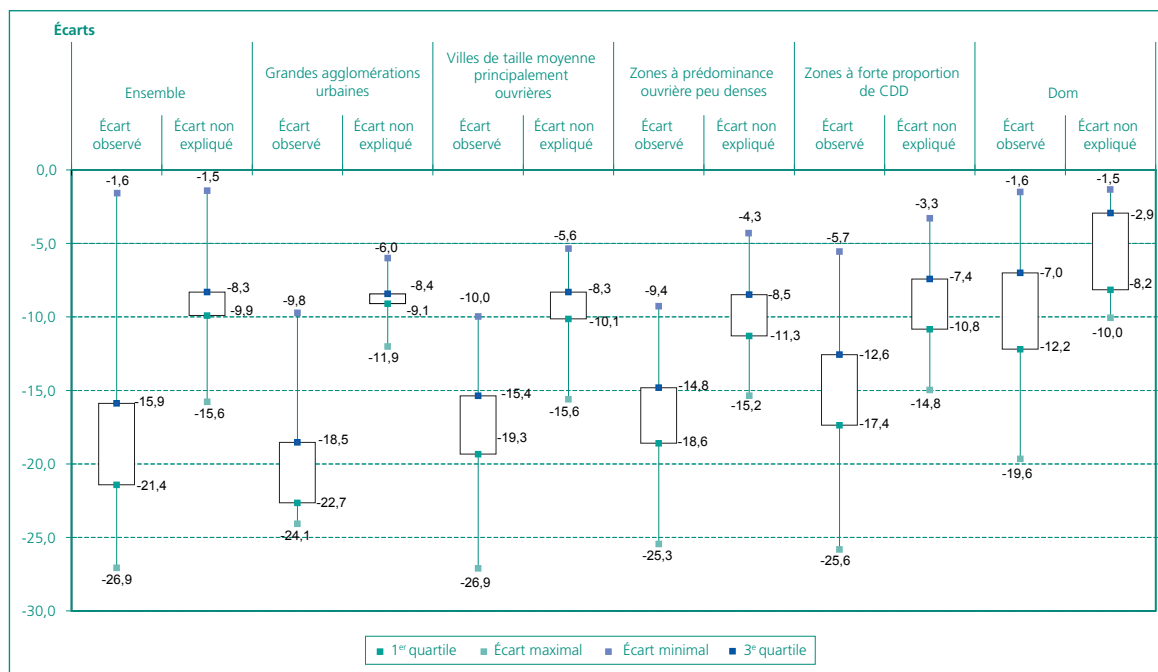
Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France entière (sauf Mayotte).

plus importante proportion de l'emploi salarié (32,5 %) et de la population (38,1 %).

Dans ce groupe, la part de l'emploi ouvrier (38,8 %), l'activité industrielle (20,1 %) et la proportion de salariés en contrats hors CDI ou CDD (10,1 %) sont plus élevées que la moyenne nationale (respectivement: 32,7 %, 16,4 % et 9,2 %). Les salariés exerçant une activité dans une entreprise de plus de 500 salariés sont également surreprésentés.

Le taux de chômage (9,8 %) et la densité de la population (101 habitants par km carré) sont

Graphique 1 • Dispersion des écarts de salaires femmes-hommes, observés et non expliqués, par groupes de zones d'emploi



Lecture : en 2010, en France, 25 % des zones d'emploi ont un écart de salaire horaire net femmes-hommes observé inférieur à -21,4 % et 75 % un écart de salaire inférieur à -15,9 %. En France, l'éventail des écarts de salaires observés varie de -1,6 % dans la zone d'emploi de l'Est à la Réunion à -26,9 % dans la zone d'emploi de Wissembourg. L'écart non expliqué par les effets de structure, ou écart « toutes choses égales par ailleurs », varie de -1,5 % dans la zone d'emploi de l'Est de la Réunion à -15,6 % dans la zone d'emploi de Vienne-Roussillon. En France, le rapport interquartile moyen (Q1/Q3) de l'écart non expliqué est de 1,3. Ce ratio est le même dans les villes de taille moyenne principalement ouvrières, et dans les zones à prédominance ouvrière peu denses, tandis qu'il est supérieur dans les zones à forte proportion de CDD (1,4) et dans les Dom (1,7). Dans les grandes agglomérations urbaines il est plus faible (1,2).

Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France entière (sauf Mayotte).



Source : Insee, DADS 2010 ; calculs Dares.



Source : Insee, DADS 2010 ; calculs Dares.



sensiblement proches de la moyenne française (respectivement 9,7 % et 102 habitants par km carré), en revanche « l'indicateur de jeunesse » y est plus faible (102,5 % contre 111,1 % en France).

Dans ces villes de taille moyenne, compte tenu de la structure des emplois, les salaires nets moyens horaires et mensuels en EQTP sont, après ceux des grandes agglomérations urbaines, les plus élevés (respectivement 11,9 euros et 1 827 euros). L'écart de salaire horaire net moyen entre les femmes et les hommes (17,9 % en défaveur des femmes) y est le deuxième plus élevé et le plus proche de la moyenne nationale. Sa décomposition indique un écart inexpliqué par les caractéristiques prises en compte très proche de la moyenne nationale (9,7 % contre 9,8 % en moyenne), (tableau 2).

La dispersion des écarts salariaux non expliqués au sein de cet ensemble est aussi relativement proche de celle observée au niveau national. Ces écarts varient ainsi de 5,6 % dans la zone d'emploi d'Évreux à 15,6 % dans celle de Vienne-Roussillon (graphique 1).

### Un écart moindre dans les zones à prédominance ouvrière peu denses

Composé de 113 zones d'emploi (Mont-de-Marsan, Cosne-Clamecy, Nogent-le-Rotrou, Vallée de la Bresle-Vimeu...), le groupe des « zones à prédominance ouvrière peu denses » partage les mêmes caractéristiques en matière d'emploi ouvrier, d'activité industrielle et de proportion de salariés hors contrats CDI ou CDD que les villes de taille moyenne, mais de façon plus marquée (carte 3). En revanche, ne concentrant que 12,9 % des postes de travail et 15,7 % de la population, ce groupe se distingue des villes de taille moyenne par une densité de population presque moitié moindre (56 habitants au km carré contre 101).

Cet ensemble présente également une proportion plutôt élevée de postes de travail à temps complet (76,4 % contre 75,7 % en moyenne) et compte plus de salariés employés par des entreprises de 100 à 249 salariés que la moyenne nationale (11,4 % contre 9,7 % en moyenne).

Comparativement aux villes de taille moyenne principalement ouvrières, les zones à prédominance ouvrière peu denses présentent un plus faible niveau de « l'indicateur de jeunesse » ce qui induit, en partie, un taux de « dépendance économique » plus élevé (tableau 2). Le taux d'emploi moyen des seniors dans ce groupe est aussi le plus faible de la métropole. Ce groupe se caractérise également par de fortes proportions de l'emploi salarié dans l'agriculture, et de l'emploi non salarié dans l'emploi total (tableau 2).

Dans cet ensemble, du fait de la structure des emplois (forte part des ouvriers, faible part des

salariés dans des grandes entreprises), les salaires nets horaires et mensuels en EQTP hors agriculture sont moins élevés que dans les deux premiers groupes (respectivement 11,4 euros et 1 748 euros), de même que l'écart de salaires femmes-hommes (16,8 % en défaveur des femmes). En revanche, « toutes choses égales par ailleurs », l'écart salarial est presque identique à la moyenne nationale (9,9 % contre 9,8 % en moyenne), la part expliquée par les caractéristiques des emplois est donc moindre (tableau 2).

La dispersion des écarts salariaux non expliqués au sein de cet ensemble est similaire à la moyenne nationale. Les écarts varient ainsi de 4,3 % dans la zone d'emploi de Bergerac à 15,2 % à Ambérieu-en-Bugey en défaveur des femmes (graphique 1).

### Dans les zones à forte proportion de CDD, l'écart salarial le plus faible de la métropole

Le groupe des « zones à forte proportion de CDD » ne concentre que 2,4 % des postes de travail, soit la proportion la plus faible parmi les groupes métropolitains. Les zones d'emploi le constituant ont une proportion plus élevée de salariés âgés de moins de 30 ans (34,7 % contre 28,0 % pour la moyenne nationale), d'employés (48,3 % contre 33,4 %), de salariés travaillant dans les TPE (38,9 % contre 21,2 %) et surtout de CDD (37,6 % contre 14,8 % en moyenne). Après le groupe des agglomérations urbaines, le secteur des services y occupe une place plus importante qu'ailleurs (59,4 %). Cet ensemble se distingue d'ailleurs par une proportion légèrement plus élevée de salariées femmes (44,8 %). Ce sont des zones d'emploi situées majoritairement au Sud-est et en Corse: Aubenas, Tarentaise, Fréjus-Saint Raphaël, Ajaccio, ... (carte 3).

Cet ensemble se compose de zones très peu peuplées (45 habitants au km carré, contre 102 habitants en moyenne), si bien qu'il représente la plus faible fraction de la population française (2,6 %, derrière les Dom). Il se distingue par son très faible « indicateur de jeunesse » (72,7 % contre 111,1 % en moyenne nationale). Cette sous-représentation des jeunes se traduit par le taux de « dépendance économique » le plus élevé (101,8 % contre 89,0 % en moyenne nationale) et par des taux d'activité plus bas, en particulier pour les femmes. Comparativement aux autres groupes, la part des salariés de l'agriculture dans l'emploi salarié, et celle de l'emploi non salarié dans l'emploi total, y sont particulièrement élevées (respectivement 2,4 % et 17,1 %, contre 0,9 % et 9,5 % en moyenne nationale), (tableau 2).

Comme dans le groupe précédent, la situation de l'emploi semble affecter les salaires: en moyenne, ils sont les plus faibles du territoire (respectivement

11,2 euros de l'heure et 1 741 euros en EQTP, contre 13,50 euros de l'heure et 2 074 euros en EQTP), ce qui peut expliquer que les écarts salariaux femmes-hommes observés y soient en moyenne les plus bas de la métropole (14,7 % en défaveur des femmes). Un peu plus du tiers de ces écarts est expliqué par des effets de structure, ramenant ainsi la moyenne des écarts salariaux non expliqués à 9,1 %, soit un niveau inférieur à la moyenne nationale et proche de celui des grandes agglomérations urbaines (9,0 %).

Au sein de ce groupe, Sarlat-la-Canéda est la zone d'emploi affichant le plus faible écart non expliqué (3,3 %), tandis que la zone d'emploi de Maurienne est celle où l'écart non expliqué est le plus élevé (14,8 %), (graphique 1).

### Dans les Dom, un faible écart de salaires femmes-hommes dû en partie au temps de travail et à la part des seniors

Toutes les zones d'emploi des Dom appartiennent au dernier regroupement (à l'exception de Mayotte qui est en dehors du champ de l'étude). La part des femmes parmi les salariés est plus faible que dans les autres groupes (42,9 % des salariés contre 43,4 % en moyenne), sauf dans les établissements de 50 salariés ou plus où elles sont plus présentes que les hommes. Les Dom se distinguent aussi des autres groupes par des proportions proches de femmes et d'hommes travaillant à temps complet. Ceci contribue à réduire l'écart salarial, tout comme la part des seniors (salariés de 50 ans ou plus) moins élevée dans les Dom qu'ailleurs.

Dans les Dom, 20,1 % des salariés sont en CDD, 32,0 % travaillent dans les TPE et 41,1 % sont sur des postes d'employés. Ce sont les proportions les plus élevées après celles du groupe à forte proportion de CDD. Comparativement aux autres groupes, le secteur du commerce y est surreprésenté (21,6 % des postes de travail contre 17,9 % en moyenne nationale), de même que les salariés âgés de 30 à 49 ans (56,0 % contre 51,2 % en moyenne nationale). Enfin, les salariés se concentrent davantage qu'en métropole dans des établissements de 10 à 250 salariés.

Le marché du travail des zones d'emploi des Dom est plus dégradé qu'en métropole. Les taux d'activité et d'emploi sont sensiblement plus bas et le chômage concerne plus d'un quart des actifs (25,4 % contre 9,7 % pour la moyenne nationale). Faisant écho au niveau très élevé de « l'indicateur de jeunesse » (230,5 %, contre 111,1 % en moyenne nationale) et à la moindre proportion de seniors, le taux de « dépendance économique » moyen des Dom est proche de celui de la France entière (tableau 2).

Le niveau moyen des salaires horaires dans les Dom (12,40 euros) est légèrement inférieur à la moyenne nationale. Pour autant, la relative jeunesse de la population active et le moindre recours au temps partiel se traduisent par un écart moyen des salaires horaires nets femmes-hommes moitié moindre : 9,0 %, contre 18,4 % pour la moyenne nationale. Les effets de structure expliquent moins d'un tiers de cet écart (31 %), si bien que « toutes choses égales par ailleurs », l'écart salarial femmes-hommes dans les Dom s'établit à 6,2 %, nettement en retrait par rapport à la métropole. Cet écart salarial non expliqué varie de 1,5 % dans la zone d'emploi de l'Est de la Réunion à 10,0 % à Pointe à Pitre en défaveur des femmes (graphique 1).

### Des écarts « non expliqués » plus dispersés au sein des Dom et des zones à forte proportion de CDD

Une fois corrigés des effets de structure d'emploi, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent donc de plus de moitié (55 %) dans les grandes agglomérations urbaines, de 46 % dans les villes de taille moyenne et de 41 % dans les zones à prédominance ouvrière peu denses. Dans les zones à forte proportion de CDD et dans celles des Dom, cette réduction des écarts n'est que de 38 % et 31 %. La hiérarchie des groupes en matière d'écart de salaires entre femmes et hommes est ainsi modifiée par la prise en compte de la structure des emplois occupés par les femmes et les hommes. L'écart « toutes choses égales par ailleurs » apparaît en moyenne le plus faible dans les grandes zones urbaines, alors que l'écart observé était le plus élevé.

À l'intérieur de chaque groupe, il existe des écarts entre les zones d'emploi, même en prenant en compte les effets de structure (graphique 2). Une manière de le mesurer est de calculer, au sein de chaque groupe de zones d'emploi, le rapport entre l'écart le plus important et l'écart le plus faible. Les écarts salariaux non expliqués sont ainsi nettement plus dispersés d'une zone à l'autre dans les Dom (rapport de 6,7), le groupe des zones à forte proportion de CDD (4,5), et dans une moindre mesure dans celui des zones à prédominance ouvrière peu denses (3,5). En revanche, la dispersion des écarts salariaux non expliqués est plus limitée au sein du groupe des villes de taille moyenne (2,8) et dans celui des grandes métropoles urbaines (2,0).

**Amine CHAMKHI (Dares).**

- [1] Chamkhi A. (2015), « Les écarts de salaires femmes-hommes en 2010 : dispersion territoriale et statistiques par zones d'emploi », *Document d'études*, à paraître.
- [2] Le Minez S, Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique* n° 351, Insee, août.
- [3] Koubi M. (2003), « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n° 369-370, Insee, juillet.
- [4] Pison G. (2010), « France 2009 : l'âge moyen à la maternité atteint 30 ans », *Population et sociétés* n° 465, Ined, mars.
- [5] Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n° 114, p.116-122, juillet.
- [6] Muller L. (2012), « 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 », *Dares Analyses* n° 016, mars.
- [7] Chamkhi A. (2014), « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2011 : des gains salariaux annulés par l'inflation dans la construction et le tertiaire », *Dares Analyses* n° 028, avril.
- [8] Demailly D., Chamkhi A. (2012), « Les emplois rémunérés sur la base du Smic en 2010 : souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée », *Dares Analyses* n° 095, décembre.
- [9] Eurostat (2014), *Gender pay gap statistics*, février.
- [10] Organisation internationale du travail (2014), « Wage gaps: Which workers earn less than others, and why? » *Global Wage Report 2014/2015: wages and incomes inequality*, décembre.

Encadré 1

### SOURCE, CHAMP ET DÉFINITIONS

Le niveau des rémunérations est calculé à partir des informations issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** que les entreprises adressent à l'administration. Les résultats sont issus de l'exploitation du fichier exhaustif des déclarations 2010. Ils portent sur l'ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, à l'exclusion du secteur agricole, des agents de la fonction publique d'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, des salariés des particuliers employeurs ainsi que des apprentis et stagiaires.

L'exhaustivité de la source DADS sur le périmètre retenu (secteur privé et entreprises publiques) autorise une analyse territoriale fine, que ne permettent pas les sources d'enquêtes (enquête Emploi ou Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires), pourtant plus riches en termes de description des personnes et des postes occupés et qui permettraient de mieux isoler la part inexpliquée des écarts de salaires (information sur le diplôme par exemple).

Le  **salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les DADS. Il comprend l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié et il intègre les primes et gratifications et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS. Il ne comprend pas la participation ni la fraction des indemnités de licenciement non imposables. Il comprend l'intéressement, sauf si ce dernier est placé sur un plan d'épargne entreprise.

Le salaire net en **équivalent-temps plein** (EQTP) est un salaire annualisé calculé en tenant compte de tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Chaque poste est pris en compte au *pro rata* de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros compte pour 0,4 (0,5\*0,8) EQTP, rémunéré 25 000 euros par an.

L'**écart de salaire** femmes-hommes est la différence entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes, divisée par le salaire moyen des hommes. Exprimé en pourcentage, l'écart est donc positif quand le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes, et négatif dans le cas contraire. Ce calcul peut s'appliquer au salaire net en EQTP comme au **salaire horaire**, lequel rapporte le salaire net annuel déclaré au nombre d'heures rémunérées.

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Dans cette étude, c'est la zone d'emploi au lieu de travail qui a été retenue.

L'**indicateur de jeunesse** est le rapport entre la population âgée de moins de 20 ans des zones d'emploi d'un regroupement et celle des 60 ans et plus de ce même regroupement. Cet indicateur est exprimé en pourcentage.

Le **taux de dépendance économique** est le rapport entre la population âgée de 65 ans et plus des zones d'emploi d'un regroupement, et celle des personnes âgées de 15 à 64 ans (en âge de travailler) de ce même regroupement. Cet indicateur est exprimé en pourcentage.

Malgré les contrôles effectués par l'Insee dans le traitement des DADS, des erreurs de déclarations sur la durée annuelle rémunérée et le type de temps de travail (temps complet ou non) peuvent persister. Ceci contribue à expliquer que dans un petit nombre de zones d'emploi (notamment dans les Dom et en Corse), le premier décile de salaire net en EQTP soit inférieur au Smic moyen en 2010 (1 056 euros). De plus, certaines professions particulières sont exemptées du Smic, soit du fait de la spécificité de leur travail (assistants maternels et familiaux par exemple), soit du fait que leur activité ne s'inscrit pas dans un horaire de travail contrôlable (vendeurs, représentants, placiers par exemple).



## LES DÉTERMINANTS DES ÉCARTS DE SALAIRES FEMMES-HOMMES

L'analyse des écarts salariaux entre les femmes et les hommes par zone d'emploi illustre les effets d'un certain nombre de déterminants « classiques » de ces écarts. Ceux-ci tiennent aux caractéristiques des salariés, des postes qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Plus spécifiquement l'écart salarial peut être rapproché de « surcroît de probabilité » femmes-hommes, soit la différence entre la proportion de femmes ayant une caractéristique donnée parmi l'ensemble des salariées femmes et la proportion d'hommes ayant cette même caractéristique parmi les salariés hommes.

Du fait de l'hétérogénéité des marchés locaux de l'emploi, les caractéristiques structurelles des emplois féminins et masculins sont très différentes d'un territoire à l'autre, tout comme l'est l'écart salarial femmes-hommes. L'approche par zone d'emploi restitue cette diversité et permet de calculer une « élasticité » de l'écart salarial femmes-hommes au surcroît de probabilité de chacun des déterminants habituels de cet écart [1] (tableau 1). Ces relations sont pertinentes parce que chaque zone d'emploi constitue un ensemble économique cohérent.

### Les écarts de salaires femmes-hommes répondent aux « surcroît de probabilité » par qualification

Dans la très grande majorité des zones d'emploi, la proportion de cadres parmi les hommes est supérieure à celle des cadres parmi les femmes. Les écarts salariaux femmes-hommes sont fortement corrélés à ce « surcroît de probabilité » : plus il est en faveur des hommes, plus l'écart salarial est important en valeur absolue [1]. Une relation similaire, bien qu'un peu moins significative, existe avec la différence de proportions des professions intermédiaires, celle des salariés de l'industrie, ou de ceux travaillant dans les entreprises de plus de 50 salariés (tableau 1). Au contraire, plus la proportion d'ouvriers chez les hommes est supérieure à celle des ouvrières chez les femmes, plus l'écart salarial se resserre [1]. On retrouve ce même type de liaison pour la proportion des salariés travaillant dans les entreprises de moins de 10 salariés et celle des salariés à temps non complet (tableau 1). Enfin, chez les employés, en dépit d'une forte proportion de femmes par rapport aux hommes, aucune relation claire ne peut être établie entre les écarts de salaires et les différences de proportion parmi les femmes et parmi les hommes (tableau 1).

### Dans l'industrie et dans la construction, les différences de catégorie socioprofessionnelle entre les femmes et les hommes jouent un rôle déterminant

Dans le secteur de l'industrie, les différences de salaire s'expliquent essentiellement par la structure des catégories socio-professionnelles (CS) de ce secteur. La part des cadres et des professions intermédiaires parmi les salariées du secteur ne dépasse pas 32 %, alors qu'elle avoisine 40 % pour les hommes. De surcroît, parmi les ouvriers de l'industrie, la répartition entre ouvriers qualifiés et non qualifiés est également défavorable aux femmes : 50,3 % d'entre elles sont des ouvrières non qualifiées, contre 26,6 % des hommes. Dans le secteur de la construction, l'effet de la structure des CS joue également fortement. Plus de 60 % des femmes y travaillant sont des employées et elles sont plus de 30 % à être cadres ou professions intermédiaires. Chez les hommes de ce secteur, près de 78 % des salariés sont ouvriers et moins de 1 % sont des employés. Ces différences de composition par catégories socioprofessionnelles expliquent en partie les différences de salaires femmes-hommes.

### Les effets de structure des qualifications s'annulent dans le secteur du tertiaire

Dans le tertiaire, secteur d'activité où travaillent 87 % des femmes contre 67 % des hommes, les disparités salariales entre les deux sexes sont plus élevées que dans l'industrie et dans la construction. Cependant, contrairement à ces deux secteurs, il n'apparaît pas de corrélation nette par zone d'emploi entre l'écart salarial femmes-hommes et le « surcroît de probabilité » d'être dans le tertiaire. Les différences de structure de CS entre les femmes et les hommes y sont notamment importantes dans les sous-secteurs les plus rémunérateurs (activités financières et d'assurances, activités immobilières, etc.). Mais, au niveau de l'ensemble du tertiaire, leur effet est partiellement compensé par des sous-secteurs où les écarts salariaux sont quasi nuls [7].

Par ailleurs, le secteur du tertiaire concentre près de 80 % des salariés au voisinage du Smic [8]. Au sein de cette population, le tassement des salaires des femmes et des hommes ne s'accompagne pas d'une compression des disparités de salaires femmes-hommes. Les femmes y sont plus nombreuses que les hommes à être rémunérées au voisinage du Smic, ce qui se traduit par un salaire moyen inférieur à celui des hommes [8]. Ceci est accentué par l'effet d'être à temps non complet : dans toutes les zones d'emploi, le « surcroît de probabilité » d'être à temps non complet est en faveur des femmes, et l'écart de salaire est d'autant plus important que ce « surcroît de probabilité » est plus élevé. C'est dans le tertiaire que la proportion de femmes à temps non complet atteint son maximum 38,1 % (contre 30,3 % dans la construction et 21,2 % dans l'industrie), alors que seulement 19,3 % des hommes sont à temps non complet dans le tertiaire (6,5 % dans l'industrie et la construction).

## ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

### La décomposition de Blinder-Oaxaca

Il est courant d'analyser les différences de salaire entre les femmes et les hommes comme la somme de deux composantes. L'une correspond à l'écart expliqué par des différences moyennes de caractéristiques observables entre ces deux groupes (tranches d'âges, secteur d'activité...), l'autre à l'écart salarial entre hommes et femmes à caractéristiques observables identiques. La décomposition de Blinder et Oaxaca est une des méthodes qui permet d'identifier ces deux composantes (encadré 4).

Le salaire modélisé est le salaire horaire et non le salaire en EQTP, parce que ce dernier intègre les heures supplémentaires et complémentaires. Or, les hommes en effectuent davantage que les femmes [6], ce qui affecte la mesure de l'écart salarial.

Dans un premier temps, une équation de salaire est estimée séparément pour les hommes (h) et pour les femmes (f) afin de déterminer les rendements respectifs des caractéristiques observables  $\hat{\beta}^h$  et  $\hat{\beta}^f$  en termes de salaire. 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  $X_{ij}$  (âge du salarié, type du contrat de travail, durée du travail, secteur d'activité...) et un résidu  $u_{ij}$ .

$$W_{ij}^f = X_{ij}^f \beta^f + u_{ij}^f$$

$$W_{ij}^h = X_{ij}^h \beta^h + u_{ij}^h$$

L'écart de salaire horaire moyen peut se décomposer en deux parties :

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

où  $\overline{W}^h$  et  $\overline{W}^f$  représentent le salaire horaire moyen (en logarithme) des hommes et des femmes,  $\overline{X}^h$  et  $\overline{X}^f$  ont 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 estimés de ces caractéristiques pour les hommes et pour les femmes.

Le premier terme du membre de droite de l'équation (3) mesure l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes expliqué 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 mesure l'écart salarial lié à une différence de rendement des caractéristiques observables des hommes et des femmes : si les rendements étaient égaux, l'écart salarial s'expliquerait intégralement par des différences de caractéristiques observables. Cette part dite « non expliquée » de l'écart de salaire reflète donc l'effet de déterminants non observés de l'écart salarial. Cet ensemble comprend notamment les possibles pratiques de discrimination salariale, mais ne s'y réduit pas (encadré 4).

### Les variables explicatives du modèle

Les équations sont estimées pour chacune des 321 zones d'emploi. Les variables explicatives introduites sont les suivantes : âge (18-29 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, et 50 ans ou plus), catégorie socioprofessionnelle (cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier qualifié, ouvrier non qualifié), type de contrat (CDI, CDD, autre), temps de travail (complet, non complet), couverture par une convention collective (oui, non), taille de l'entreprise (moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés, 50 salariés ou plus) et secteur d'activité de l'établissement en Naf Rév.2 (1) (industrie, construction, commerce, services marchands hors commerce).

### Construction de la typologie des zones d'emploi

La construction de la typologie s'appuie sur deux types d'informations. D'une part, les caractéristiques moyennes des femmes  $\overline{X}^f$  et des hommes  $\overline{X}^h$  (proportions moyennes par catégorie socioprofessionnelle, temps de travail, secteur d'activité, nature du contrat de travail, classe d'âges, tranche de taille d'entreprises et couverture par une convention collective). D'autre part, les rendements de ces caractéristiques, pour les femmes et pour les hommes obtenus lors de l'estimation des équations de salaire pour chaque zone d'emploi (paramètres  $\hat{\beta}^h$  et  $\hat{\beta}^f$ ).

Toutes ces variables ont d'abord été combinées dans une analyse des correspondances principales (ACP). Les coordonnées des vingt premiers axes factoriels, soit près de 85 % de l'inertie issue de l'ACP, ont alors été mobilisées dans une classification ascendante hiérarchique (CAH), avec pour objectif de regrouper les zones d'emploi ayant les caractéristiques les plus proches.

Des indicateurs à caractère démographique et économique ont été calculés pour chaque groupe de zones d'emploi (tableau 2). Ceux-ci viennent compléter les caractéristiques moyennes des salariés et des entreprises qui les emploient.

(1) La nomenclature d'activités française révision 2 (Naf Rév. 2, 2008) est la nomenclature statistique nationale d'activités qui s'est substituée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 à la Naf Rév. 1 datant de 2003.

## LIMITES ET MISE EN PERSPECTIVE DES RÉSULTATS

### Les limites de la méthode de Blinder-Oaxaca pour apprécier les pratiques discriminatoires

La décomposition de Blinder-Oaxaca fournit 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, aucune source ne le permet complètement et, dans le cas de la présente étude, les DADS ne permettent pas d'observer certaines caractéristiques fines des postes de travail ou des individus (diplôme, expérience professionnelle ou interruptions de carrière). D'autres sont inobservables ou non mesurables, comme l'effort fourni ou le pouvoir de négociation face à l'employeur par exemple.

D'un point de vue théorique, l'estimation de possibles pratiques de discrimination salariale à l'aide d'équations de salaire suppose 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 résulter pour partie de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions. Ainsi, l'image du « plafond de verre » est-elle souvent avancée pour expliquer que les femmes accèdent moins que les hommes aux emplois de cadre. De telles situations résultent aussi parfois 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.

### Confrontation des résultats à d'autres mesures de l'écart salarial femmes-hommes

D'autres estimations et décompositions de l'écart salarial femmes-hommes en France sont réalisées par Eurostat [9] ou l'Organisation internationale du travail (OIT) [10]. Elles conduisent à des écarts légèrement différents de ceux de cette étude : 19,7 % dans cette étude contre 14,8 % dans celle d'Eurostat et 18 % (dont 3 points de pourcentage sont expliqués par les effets de structure) dans la publication de l'OIT.

Ces différences tiennent à la fois aux sources mobilisées et à la méthodologie ou au champ retenus. Première différence, la présente étude exploite le fichier exhaustif des DADS de l'année 2010 (encadré 1), tandis que les deux autres sources s'appuient sur des données d'enquêtes. Le rapport de l'OIT mobilise le panel européen statistique sur les ressources et conditions de vie (SRCV) de la même année. Celui-ci repose sur un échantillon d'environ 12 000 ménages couvrant un peu plus de 17 000 individus âgés de 16 ans ou plus : les écarts salariaux femmes-hommes sont calculés sur un sous échantillon des seules personnes en activité, ce qui réduit davantage la taille de l'échantillon. Eurostat utilise l'enquête Ecmoss de 2011 (enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires) composée d'un échantillon d'environ 14 000 établissements employeurs appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus.

Seconde différence, la présente étude identifie l'écart expliqué par la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca, tandis que le rapport de l'OIT utilise une méthode de « *matching* » (appariement) pour construire un « salaire contrefactuel moyen des femmes » : pour chacune d'elles est imputé le salaire d'un homme supposé « le plus proche » en termes de caractéristiques individuelles (expérience, niveau d'éducation, qualification du salarié, et niveau d'intensité au travail) et de type d'emploi (secteur d'activité et lieu du travail), ce dernier étant choisi par le calcul d'un 'score' reposant sur la combinaison d'un choix de plusieurs variables (*'propensity score matching'*).