

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ET ÉCARTS DE SALAIRES FEMMES-HOMMES

En 2012, le salaire horaire net des femmes était inférieur de 16,3 % en moyenne à celui des hommes. Cela reflète à la fois des écarts de salaire au sein de chaque famille professionnelle, mais aussi d'importantes différences de salaires entre métiers.

Les écarts salariaux intraprofessionnels représentent les trois quarts de l'inégalité salariale femmes-hommes. Dans chaque métier, les femmes se trouvent plus souvent que les hommes au bas de l'échelle des salaires et ont plus difficilement accès aux emplois les mieux rémunérés. Ces inégalités de salaires entre les femmes et les hommes croissent avec le niveau de qualification et de rémunération des métiers.

Les inégalités salariales tiennent aussi au fait que les femmes sont davantage que les hommes employées dans les métiers les moins rémunérateurs. En 2012, le salaire horaire net moyen des métiers dits « féminins » était inférieur de près de 19 % à celui des métiers « masculins ».

À caractéristiques observables identiques des salariés et des postes de travail au sein des familles professionnelles, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. Cet écart « toutes choses égales par ailleurs » représente les deux tiers de l'écart salarial observé.

En 2012, la rémunération annuelle nette d'un poste de travail occupé par une femme était inférieure de 25,7 % à celle d'un poste occupé par un homme (1) (encadré 1). Cet écart s'explique pour partie par le temps de travail des femmes, souvent plus fractionné et davantage à temps partiel [2] : en 2012, les femmes représentaient 40,5 % de l'ensemble des heures travaillées, soit moins que leur part dans les postes de travail (43,5 %), (encadré 2).

Mais, pour l'essentiel, cet écart de revenus salariaux tient à la différence de salaire horaire net : en 2012, les femmes ont gagné en moyenne 16,3 % de moins que les hommes (2).

Au sein de chaque famille de métiers, les inégalités intraprofessionnelles entre les femmes et les hommes se traduisent à elles seules par une différence de salaire horaire net de 12,8 % (encadré 3). Elles résultent pour partie des caractéristiques individuelles des salariés ou des entreprises qui les emploient.

Des différences sensibles de rémunérations existent également entre métiers. Or, l'emploi des femmes se concentre sur des métiers différents de celui des hommes, renvoyant à une forme de ségrégation professionnelle [3]. Cette inégale répartition des femmes et des hommes par métiers induit un écart salarial de 3,5 %.

(1) Les résultats de cette étude portent sur les salariés du secteur privé non agricole et des entreprises publiques, couvrant 76 des 85 familles professionnelles.

(2) Cet écart de salaire horaire net est légèrement plus faible que celui mesuré sur le salaire mensuel en équivalent temps plein (EQTP), qui s'établit à -19,2 % en 2012 [4], essentiellement du fait des heures supplémentaires qui concernent davantage les hommes que les femmes (encadré 1).

SOURCES ET DÉFINITIONS

Les familles professionnelles (Fap)

Une famille professionnelle (Fap) regroupe des professions qui font appel à des compétences communes. La nomenclature des Fap a été élaborée par la Dares à partir du répertoire opérationnel des métiers et emplois (Rome) de Pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee.

Les métiers dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Les métiers sont traditionnellement étudiés à partir de l'enquête Emploi de l'Insee. Cependant, cette source n'est pas la plus adéquate pour travailler sur le salaire horaire. Les informations issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent à l'administration ont donc été ici privilégiées. Au préalable, une étude de la qualité de l'information sur les familles professionnelles (Fap) disponible dans les DADS a été réalisée. Elle visait à s'assurer que, sur le champ de cette étude, la structure de l'emploi par Fap était très proche des résultats obtenus avec l'enquête Emploi et que les principaux faits stylisés de la ségrégation professionnelle [3] étaient bien retracés par les DADS.

Le champ de l'étude

Les résultats sont issus de l'exploitation des déclarations de 2012. Ils portent sur l'ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, à l'exclusion du secteur agricole, des agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), des salariés des particuliers employeurs ainsi que des apprentis, stagiaires et des postes de travail sans PCS (moins de 0,01 % des postes). Par souci de cohérence, les postes de travail relevant des domaines professionnels « agriculture, marine et pêche », « administration publique, professions juridiques, armée et police » et « politique et religion » n'ont donc pas été retenus non plus. La Fap des dirigeants d'entreprises a également été écartée, car les DADS et l'enquête Emploi ne les retracent pas d'une manière cohérente. Au total, 76 Fap sont donc étudiées.

Définition des indicateurs utilisés

Le **salaire horaire net** est le rapport entre le salaire net et le nombre d'heures annuelles déclarées dans les DADS. Ces dernières sont des heures « rémunérées » (et non « travaillées » comme dans l'enquête Emploi), sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de travail. Elles intègrent les heures supplémentaires et complémentaires, mais également les périodes d'absence pour congés, RTT, maladie, accidents du travail ou encore activité partielle. Pour nombre de cadres au forfait annuel en jours, le volume horaire rémunéré fait l'objet d'une imputation dans les DADS, en l'absence de déclaration de l'entreprise employeuse. Le salaire horaire net qui en découle peut donc être considéré comme « estimé ».

L'**écart salarial femmes-hommes** est la différence entre le salaire horaire net moyen des femmes et des hommes, rapporté au salaire horaire net moyen des hommes. L'écart est positif quand le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes, et négatif dans le cas contraire. Cet écart de salaire horaire net est légèrement plus faible que celui mesuré sur le salaire mensuel en équivalent temps plein (EQTP), qui s'établit à - 19,2 % en 2012 [4]. Cela est essentiellement dû aux heures supplémentaires, qui concernent davantage les hommes que les femmes. En effet, pour les salariés à temps complet, la rémunération des heures supplémentaires est contrebalancée dans le calcul du salaire horaire par une augmentation de leur volume horaire de travail, ce qui n'est pas le cas pour le calcul du salaire en EQTP.

L'**indice de ségrégation professionnelle** utilisé ici est l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID). Il se calcule comme la demi-somme, sur l'ensemble des Fap, des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la Fap considérée par rapport à l'emploi masculin total et celle des femmes par rapport à l'emploi féminin total dans la même Fap. L'indice ID vaut 0 % lorsqu'il y a une parfaite égalité (l'emploi des femmes est distribué par métier exactement de la même manière que celui des hommes) et 100 % lorsqu'il y a une dissimilarité complète (les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents) [3].

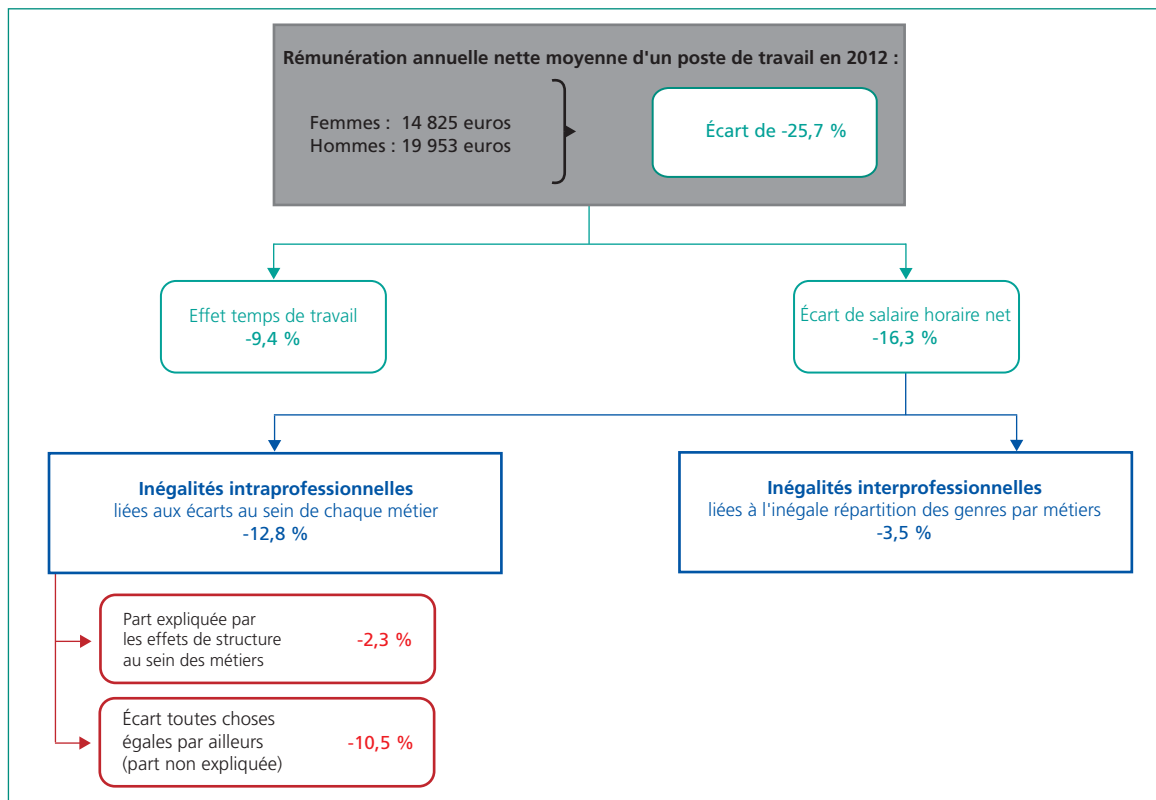
Cet indice de dissimilarité peut être croisé avec le **critère de dominance au sens de Hakim** [5]. Si la part des femmes dans un métier est supérieure de 15 points à la part des femmes dans l'ensemble des métiers, alors ce métier est dit « féminin ». Si cette part est inférieure de 15 points à la moyenne nationale, le métier est identifié comme « masculin ». Entre ces deux catégories se situent les métiers « mixtes ». Ce critère n'est bien sûr pas une mesure à proprement parler du caractère sexué des métiers. Cependant, il constitue une illustration simple et parlante de ce phénomène.

Les inégalités de salaires intraprofessionnelles expliquent les trois quarts des écarts

L'écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes est en moyenne de 16,3 % en 2012. Si, dans chacune des familles professionnelles, les femmes et les hommes recevaient le même salaire horaire net, il ne subsisterait qu'un faible écart salarial lié aux différences structurelles de

répartition par métiers des femmes et des hommes : l'écart moyen de salaire horaire net serait ainsi ramené de 16,3 % à 3,5 %. Les inégalités « intraprofessionnelles » expliquent donc un peu plus des trois quarts de l'écart (voir schéma).

À l'inverse, si la part de femmes et des hommes exerçant chaque métier était la même, le salaire horaire net moyen des femmes serait encore inférieur de 12,8 % à celui des hommes, du fait des inégalités salariales pour un même métier.



Les écarts sont plus marqués dans les métiers qualifiés

Les écarts de salaires femmes-hommes sont supérieurs à la moyenne dans 13 familles professionnelles (tableau 1). Ces métiers plus inégalitaires sont principalement des métiers de cadres et de professions intermédiaires, mais deux familles professionnelles d'ouvrier qualifié enregistrent également d'importants écarts salariaux entre les femmes et les hommes : les ouvriers qualifiés de la maintenance (24 %) et les artisans et ouvriers artisanaux (24 %).

Le critère de dominance proposé par Hakim [5] compare la part de femmes dans une famille professionnelle à celle de l'ensemble des métiers (encadré 1). Il permet d'identifier 22 familles de métiers dits « féminines », 34 « masculines » et 20 « mixtes ». Selon cette typologie, les métiers où les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont importants sont principalement les métiers « mixtes » ou à dominance masculine. Seuls deux métiers à dominance féminine font exception : les techniciens de la banque et des assurances (16 %) et les médecins et assimilés (24 %).

L'écart salarial le plus marqué en 2012 concerne les professionnels de l'action culturelle et sportive et les surveillants (38 %). Cette famille de métiers abrite notamment les sportifs professionnels, dont le salaire horaire net moyen est supérieur de 84 % à celui du reste de la famille professionnelle. La distribution des salaires y est particulièrement atypique du fait de la rémunération élevée de certains sportifs masculins (football, rugby).

Les femmes, trois fois moins nombreuses que les hommes, y sont payées presque deux fois moins. L'écart est également particulièrement marqué chez les cadres de la banque et des assurances, métier où les femmes occupent 45 % des postes de travail mais gagnent en moyenne 29 % de moins que les hommes.

C'est dans les métiers d'employé ou d'ouvrier non qualifié que l'écart est le moins prononcé. Deux métiers de professions intermédiaires enregistrent également de très faibles écarts : celui de secrétaire de direction qui compte près de 95 % de femmes (écart de 3 %) et celui de technicien de l'informatique qui, au contraire, en rassemble moins de 16 % (2 %).

Les emplois d'ouvriers qualifiés de la maintenance automobile font exception. Dans ce métier presque exclusivement masculin (0,9 % de femmes), les salaires des femmes sont en moyenne supérieurs de 8 % à ceux des hommes.

L'écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes a tendance à se creuser à mesure que la qualification (3) croît. De même, plus le salaire horaire net moyen (femmes et hommes confondus) d'une famille professionnelle est élevé, plus le salaire des hommes est supérieur à celui des femmes (graphique 1).

(3) La qualification renvoie ici aux quatre grandes catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers). Elle ne rend pas compte de la notion de compétence, dont la représentation peut correspondre à une construction sexuée (encadré 4) [14].

Tableau 1 • Écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes en 2012, par métier*

	Catégorie (1)	Dominance (2)	Part de femmes (%) (3)	Ségrégation professionnelle (%) (4)	Salaire horaire net					
					Ensemble (euros/h)	Femmes (euros/h)	Hommes (euros/h)	Écart salarial (%)		
Les 15 métiers où l'écart salarial femmes-hommes est le plus marqué										
1	V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	Prof. Intern.	Mixte	54,5	0,2	13,0	10,0	16,1	-38
2	Q2Z	Cadres de la banque et des assurances	Cadre	Mixte	45,0	0,0	27,7	22,5	31,6	-29
3	V2Z	Médecins et assimilés	Cadre	Féminin	64,4	0,2	27,0	24,2	32,0	-24
4	L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Cadre	Mixte	51,6	0,7	25,7	22,2	29,3	-24
5	G0A	Ouvriers qualifiés de la maintenance	Ouvrier Q	Masculin	6,3	1,0	12,1	9,3	12,2	-24
6	B7Z	Cadres du bâtiment et des travaux publics	Cadre	Masculin	17,6	0,3	22,8	18,1	23,8	-24
7	K0Z	Artisans et ouvriers artisans	Ouvrier Q	Mixte	30,4	0,1	11,0	9,0	11,8	-24
8	J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	Cadre	Masculin	22,0	0,2	27,3	22,0	28,7	-23
9	W0Z	Enseignants	Prof. Intern.	Mixte	54,2	0,0	18,2	16,1	20,6	-22
10	U0Z	Professionnels de la communication et de l'information	Prof. Intern.	Mixte	57,5	0,2	21,9	19,9	24,6	-19
11	R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Cadre	Mixte	29,5	0,9	24,9	21,3	26,3	-19
12	B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Prof. Intern.	Masculin	9,0	0,9	15,0	12,6	15,2	-17
13	H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Cadre	Masculin	18,0	0,7	26,2	22,4	26,9	-17
14	F4Z	Ouvriers des industries graphiques	Ouvrier NQ	Masculin	27,6	0,1	11,9	10,4	12,4	-16
15	Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances	Prof. Intern.	Féminin	65,7	0,5	15,4	14,5	17,1	-16
Les 15 métiers où l'écart salarial femmes-hommes est le moins marqué										
62	J4Z	Agents d'exploitation des transports	Prof. Intern.	Masculin	24,9	0,3	14,6	13,8	14,8	-7
63	T6Z	Employés des services divers	Employé	Mixte	48,9	0,0	10,4	10,0	10,7	-7
64	V1Z	Infirmiers, sages-femmes	Prof. Intern.	Féminin	88,8	0,9	14,5	14,3	15,4	-7
65	R2Z	Attachés commerciaux et représentants	Prof. Intern.	Mixte	31,3	0,3	15,6	14,8	15,9	-7
66	F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Ouvrier Q	Masculin	9,5	0,1	10,1	9,5	10,2	-7
67	T2A	Aides à domicile et aides ménagères	Cadre	Féminin	97,4	1,5	8,0	7,9	8,5	-6
68	R0Z	Caissiers, employés de libre service	Employé	Féminin	69,7	1,9	9,1	9,0	9,5	-5
69	D3Z	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	Ouvrier NQ	Masculin	20,0	0,3	10,8	10,4	10,9	-5
70	V0Z	Aides-soignants	Employé	Féminin	90,7	1,6	10,1	10,1	10,6	-5
71	F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Ouvrier NQ	Masculin	17,0	0,1	9,1	8,8	9,1	-4
72	T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	Employé	Masculin	21,2	0,6	10,7	10,4	10,7	-4
73	L3Z	Secrétaires de direction	Prof. Intern.	Féminin	94,4	0,8	14,1	14,1	14,5	-3
74	M1Z	Techniciens de l'informatique	Prof. Intern.	Masculin	15,8	0,6	13,9	13,7	14,0	-2
75	B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre de bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	Ouvrier NQ	Masculin	1,3	0,7	9,9	9,7	9,9	-2
76	G0B	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Ouvrier Q	Masculin	0,9	1,0	10,5	11,3	10,5	8

Source : Insee, DADS 2012 ; calculs Dares.

* Pour les écarts salariaux femmes-hommes de tous les métiers étudiés, voir @tableau 1.

(1) Catégorie socioprofessionnelle du métier. Ouvrier Q : ouvrier qualifié ; Ouvrier NQ : ouvrier non qualifié.

(2) La dominance des métiers est ici définie au sens de Hakim [5], voir encadré 1.

(3) Part des femmes dans le nombre de salariés en poste au 31 décembre 2012.

(4) Il s'agit de la contribution à la ségrégation professionnelle mesurée par l'indice de Duncan et Duncan, voir encadré 1.

Lecture : les métiers de médecins et assimilés sont considérés comme de niveau cadre et avec une dominance féminine (au sens de Hakim) : 64,4 % des salariés sont des femmes. Le salaire horaire net y est de 27 euros de l'heure en moyenne sur 2012, mais les femmes y gagnent 24 % de moins que les hommes.

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Au sein de chaque métier, les femmes se situent plus souvent au bas de l'échelle des salaires

Plus la dispersion des salaires au sein d'une famille de métiers est grande, plus les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont prononcés. Les métiers mixtes notamment ont fréquemment un éventail de salaires plus ouvert, qu'accompagnent des écarts salariaux femmes-hommes plus importants.

Cela est lié au fait que les femmes se concentrent souvent au bas de l'échelle des salaires d'un métier. Dans 73 des 76 familles de métiers étudiées, plus de 50 % des femmes sont rémunérées sous le salaire horaire net médian (hommes et femmes confondus) alors que c'est le cas de moins de 50 % des hommes (graphique 2). Ce phénomène est particulièrement marqué chez les ouvriers qualifiés de la maintenance, où

les femmes sont peu représentées (6,2 % des effectifs) et sont quasiment toutes payées en deçà du niveau médian (88 %), contre moins de la moitié des hommes (48 %).

Ces résultats font écho à la littérature socio-économique insistant sur la difficulté d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés, notamment du fait de barrières informelles généralement qualifiées de « plafond de verre » [6].

Les trois métiers faisant exception se situent précisément parmi ceux où l'écart de salaires entre les femmes et les hommes est peu marqué : les secrétaires de direction, les agents de gardiennage et de sécurité et les ouvriers qualifiés de la réparation automobile. Ces deux derniers métiers se caractérisent par des niveaux de salaire net parmi les plus bas (respectivement 9,50 euros de l'heure et 9,84 euros de l'heure, contre 11,24 euros de l'heure pour le salaire médian national), (graphique 3).

« Toutes choses égales par ailleurs », l'écart salarial est plus important dans les métiers à dominance masculine ou « mixte »

Une partie de l'hétérogénéité des salaires au sein de chaque famille professionnelle résulte des caractéristiques des postes de travail (temps de travail, type de contrat), des salariés (âge) ou des établissements qui les emploient (taille, secteur d'activité, localisation géographique). Les écarts de salaire horaire net peuvent être calculés en tenant compte de ces différences de caractéristiques (encadré 3). L'écart salarial observé se décompose alors comme la somme d'une composante « expliquée » et d'une composante dite « non expliquée », ou « toutes choses égales par ailleurs » [8].

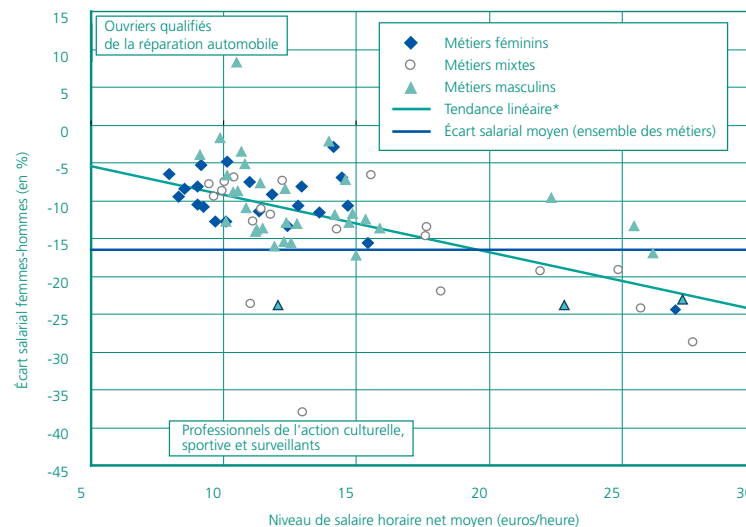
En 2012, les écarts de salaires horaires nets observés varient de 38 % au détriment des femmes à 8 % à leur avantage. Cet éventail se réduit lorsque les différences individuelles observables (4) au sein de chaque métier sont prises en compte : il varie entre 26 % pour les cadres de la banque et des assurances et 1 % pour les agents de gardiennage et de sécurité, les secrétaires de direction, les techniciens de l'informatique et les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP, du béton et de l'extraction (tableau 2).

La partie expliquée de l'écart salarial est la plupart du temps assez limitée : dans 51 des 76 métiers étudiés, ces différences structurelles expliquent moins de 20 % de l'écart observé.

Parmi les 15 familles professionnelles où l'écart salarial non expliqué est le plus élevé, aucun métier à dominance féminine au sens de Hakim ne figure. Une seule de ces 15 familles professionnelles concerne des métiers d'ouvriers non qualifiés (ouvriers des industries graphiques) et aucune des métiers d'employés. Les écarts salariaux « toutes choses égales par ailleurs » sont donc plus importants dans les métiers qualifiés, à dominante masculine ou mixte.

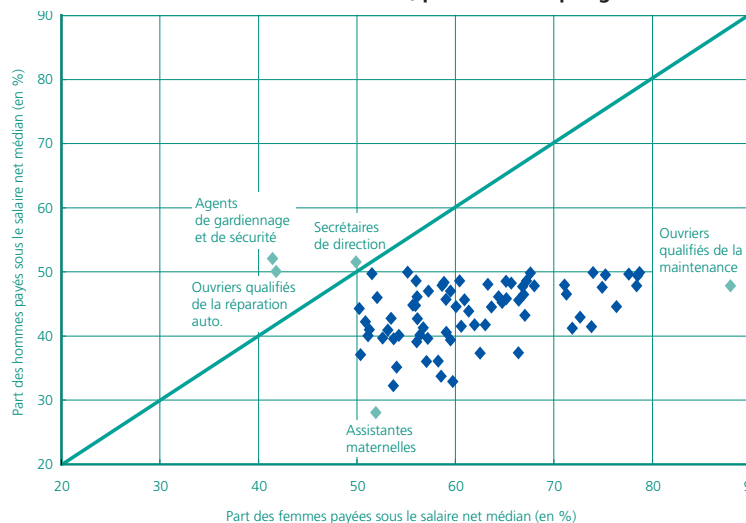
Dans les 15 familles professionnelles où l'écart salarial « toutes choses égales par ailleurs » est

Graphique 1 • Écart salarial entre les femmes et les hommes et niveau moyen de salaire horaire net en 2012, par métier



* La tendance linéaire indique l'existence d'une corrélation négative entre l'écart salarial et le niveau moyen de salaire par métier: en moyenne, lorsque le salaire moyen du métier A est supérieur de 1 euros à celui du métier B, son écart salarial femmes-hommes est accentué de 0,8 point en défaveur des femmes ($R^2 = 31,4 \%$).
Lecture : pour les ouvriers qualifiés de la réparation automobile, métier à dominance masculine, le salaire horaire net était de 10,5 euros de l'heure en moyenne en 2012, les femmes gagnant 8 % de plus que les hommes.
Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Graphique 2 • Proportion de salariés dont le salaire horaire net est inférieur au salaire médian en 2012, par métier et par genre



Lecture : le salaire horaire net médian partage la population salariée d'un métier (femmes et hommes confondus) en deux. Il varie d'un métier à l'autre. Chez les ouvriers qualifiés de la maintenance, 48 % des hommes ont un salaire horaire net inférieur au niveau médian du métier, contre 88 % des femmes.
Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

le plus faible, 7 métiers sont à dominance féminine, et 9 sont de niveau employés ou ouvriers non qualifiés (tableau 2). Dans ces métiers, le tassement de la distribution des salaires et leur plus grande proximité au Smic semblent contribuer à contenir les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

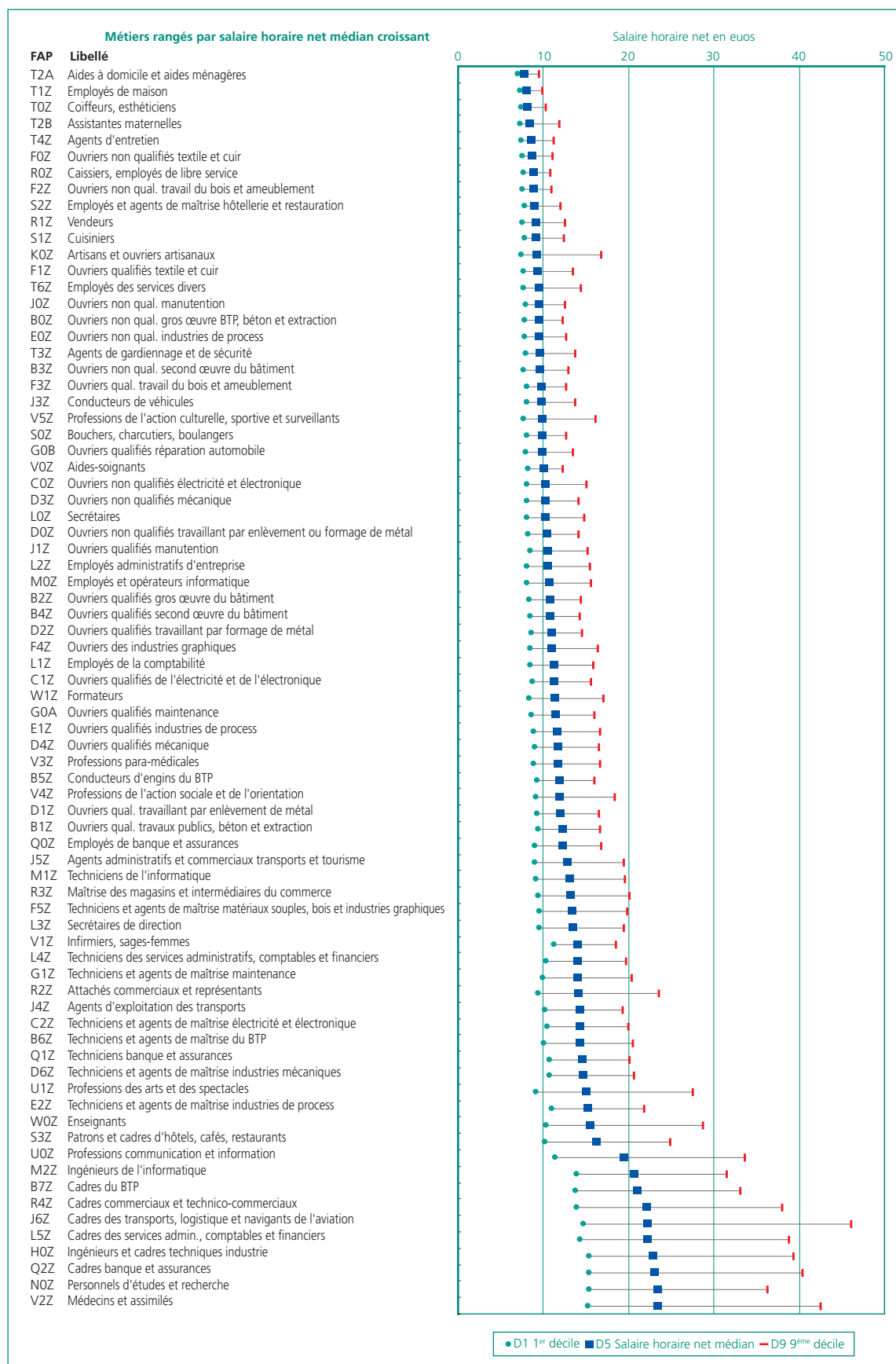
La part non expliquée de l'écart salarial reste la plus forte. Elle reflète pour partie la discrimination salariale dont sont victimes les femmes dans certains métiers. Mais son ampleur dépend aussi des limites imposées par les données utilisées, certains des déterminants de l'écart salarial femmes-hommes ne pouvant pas être mesurés (encadré 3).

Source : Insee, DADS 2012 ; calculs Dares.

Source : Insee, DADS 2012 ; calculs Dares.

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

Graphique 3 • Distribution des salaires horaires nets en 2012, par métier



Source : Insee, DADS 2012 ; calculs Dares.

Lecture : pour les agents d'entretien (T4Z), le salaire net médian s'établit à 8,53 euros de l'heure en moyenne en 2012. 10 % d'entre eux gagnent moins de 7,33 euros de l'heure (1^{er} décile) et 10 % gagnent plus de 11,78 euros de l'heure (9^{ème} décile).

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Les fortes différences de salaires pour les médecins, les cadres et les techniciens du BTP sont réduites de moitié après prise en compte des effets de structure

La prise en compte des effets de structure renverse parfois la perspective. Pour 3 des 15 familles professionnelles comptant les écarts salariaux observés les plus importants (tableau 1), les effets de structure expliquent la moitié de ces écarts. C'est le cas des techniciens et agents de maîtrise du BTP (8 % pour l'écart salarial restant non expliqué), des médecins et assimilés (11 %) et des cadres du BTP (12 %).

Les métiers du bâtiment et des travaux publics sont très largement masculins. Chez les techniciens et agents de maîtrise du BTP (91 % des postes de travail occupés par des hommes), deux éléments contribuent à ce que les femmes gagnent, en moyenne, moins que les hommes.

Elles sont moins âgées en moyenne, et moins nombreuses dans des grandes entreprises. Or, les salaires croissent avec l'âge du salarié et la taille de l'entreprise [8]. Dans les métiers de cadres du BTP (82 % d'hommes), l'âge joue également un rôle déterminant et explique à lui seul 37 % de l'écart de salaire net entre les femmes et les hommes : plus d'un quart des hommes sont âgés de 50 ans ou plus, contre moins de 10 % des femmes.

Chez les médecins et assimilés, 62 % des postes de travail sont occupés par des femmes. L'âge contribue là encore sensiblement à la formation d'un écart de salaires : 55 % des hommes sont âgés de 50 ans ou plus, pour seulement 36 % des femmes. Le secteur d'activité joue également : les hommes travaillent majoritairement dans le secteur de la santé et de l'action sociale (53 %). Au contraire, les femmes sont très nombreuses à être salariées comme pharmaciennes dans le secteur du commerce (44 %), où le salaire horaire net moyen est inférieur de 42 % à celui de la santé et de l'action sociale, dans cette famille professionnelle.

Tableau 2 • Écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes « toutes choses égales par ailleurs » en 2012, par métier

En %

	Catégorie (1)	Dominance (2)	Part de femmes (3)	Écart de salaire horaire net		
				Écart Femmes/Hommes	Expliqué	Non expliqué
Les 15 métiers où l'écart salarial non expliqué est le plus marqué						
1 Q2Z Cadres de la banque et des assurances	Cadre	Mixte	43,8	-29	-3	-26
2 V5Z Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	Prof. Intern.	Mixte	53,9	-38	-15	-23
3 L5Z Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Cadre	Mixte	51,1	-24	-3	-22
4 G0A Ouvriers qualifiés de la maintenance	Ouvriers Q	Masculin	6,2	-24	-3	-21
5 J6Z Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	Cadre	Masculin	20,8	-23	-4	-19
6 W0Z Enseignants	Prof. Intern.	Mixte	53,1	-22	-4	-18
7 R4Z Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Cadre	Mixte	28,4	-19	-4	-15
8 D1Z Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Ouvriers Q	Masculin	7,1	-16	0	-15
9 K0Z Artisans et ouvriers artisans	Ouvriers Q	Mixte	30,0	-24	-9	-15
10 F4Z Ouvriers des industries graphiques	Ouvriers NQ	Masculin	27,7	-16	-2	-14
11 E1Z Ouvriers qualifiés des industries de process	Ouvriers Q	Mixte	38,8	-15	-1	-14
12 R3Z Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Prof. Intern.	Mixte	45,4	-14	0	-14
13 S3Z Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	Cadre	Mixte	32,6	-15	-1	-14
14 D2Z Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	Ouvriers Q	Masculin	2,1	-14	0	-13
15 U0Z Professionnels de la communication et de l'information	Prof. Intern.	Mixte	57,0	-19	-6	-13
Les 15 métiers où l'écart salarial non expliqué est le moins marqué						
62 T6Z Employés des services divers	Employés	Mixte	48,4	-7	-1	-6
63 W1Z Formateurs	Prof. Intern.	Mixte	51,3	-7	-2	-6
64 T2A Aides à domicile et aides ménagères	Employés	Féminin	97,5	-6	-1	-5
65 R0Z Caissiers, employés de libre service	Employés	Féminin	70,0	-5	0	-5
66 V0Z Aides-soignants	Employés	Féminin	90,6	-5	0	-5
67 T0Z Coiffeurs, esthéticiens	Employés	Féminin	89,8	-8	-4	-4
68 T4Z Agents d'entretien	Ouvriers NQ	Féminin	65,0	-11	-7	-4
69 V4Z Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	Prof. Intern.	Féminin	67,3	-8	-5	-3
70 F2Z Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Ouvriers Q	Masculin	9,5	-4	-1	-3
71 D3Z Ouvriers non qualifiés de la mécanique	Ouvriers NQ	Masculin	20,2	-5	-2	-3
72 G0B Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Ouvriers Q	Masculin	1,1	8	10	-2
73 T3Z Agents de gardiennage et de sécurité	Employés	Masculin	22,5	-4	-2	-1
74 L3Z Secrétaires de direction	Prof. Intern.	Féminin	94,8	-3	-2	-1
75 M1Z Techniciens de l'informatique	Prof. Intern.	Masculin	15,5	-2	-1	-1
76 B0Z Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	Ouvriers NQ	Masculin	1,3	-2	-1	-1

Source : Insee, DADS 2012 ; calculs Dares.

(1) Catégorie socioprofessionnelle du métier. Ouvrier Q : ouvrier qualifié ; Ouvrier NQ : ouvrier non qualifié.

(2) La dominance des métiers est ici définie au sens de Hakim [5], voir encadré 1.

(3) Part des femmes dans le nombre de salariés en poste au 31 décembre 2012.

Lecture : en 2012, chez les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, les femmes gagnent 38 % de moins que les hommes. Une partie de cet écart provient des caractéristiques des emplois occupés par les femmes et les hommes de ce métier, si bien que «toutes choses égales par ailleurs» l'écart de salaire horaire net est en réalité de -23 %.

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Les familles professionnelles rassemblent parfois des métiers assez différents. Le recours à une nomenclature plus fine peut permettre de s'affranchir en partie des effets de l'inégale répartition des femmes et des hommes par métier au sein de chaque famille afin de mieux identifier les écarts de salaires « à métier donné » (encadré 4).

La polarisation des métiers par genre explique 22 % de l'écart salarial femmes-hommes

L'écart de salaire horaire net (16,3 % en 2012) ne tient pas uniquement aux inégalités de salaires propres à chaque métier. 22 % de cet écart entre les femmes et les hommes s'explique par leur inégale répartition par métiers.

En effet, près de la moitié des femmes en emploi se regroupent dans une dizaine de familles professionnelles, quand l'emploi des hommes est plus dispersé sur l'ensemble des métiers [3]. Cette « ségrégation professionnelle » peut également être mesurée de manière fine par l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (encadré 1). En 2012, cet indice (53,2 %) indique un niveau de ségrégation à mi-chemin entre une parfaite égalité et une dissimilarité complète.

Depuis la fin des années 1990, ce phénomène a régulièrement reculé, sous l'effet combiné de la baisse de la part dans l'emploi total de métiers très féminins (agents d'entretien, secrétaires, ouvriers non qualifiés du textile et du cuir) et du développement de la mixité professionnelle, notamment dans des métiers qualifiés [3]. Le repli progressif de l'écart salarial constaté depuis

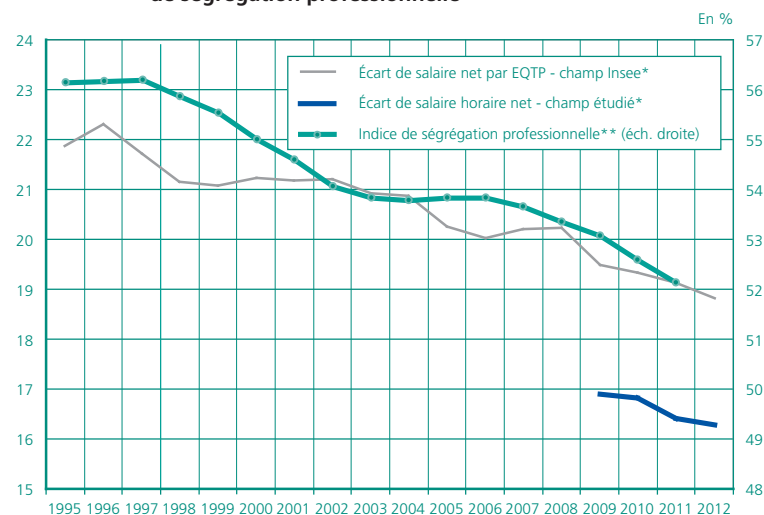
une quinzaine d'années [4] pourrait trouver là un de ses moteurs (graphique 4).

Toutefois, l'emploi des femmes se concentre aussi sur quelques métiers mieux rémunérés que la moyenne, ce qui contribue à réduire l'écart global de salaires. C'est notamment le cas des métiers de la gestion et de l'administration d'entreprise, des employés et des techniciens de la banque et des assurances, des vendeurs, des agents d'entretien, des médecins et assimilés et des professions paramédicales.

Les femmes travaillent davantage dans les métiers les moins rémunérateurs

Les salaires horaires des métiers « féminins » (11,3 euros de l'heure) sont inférieurs en moyenne de 18,9 % à ceux des métiers « masculins » en 2012 (14,0 euros de l'heure, tableau 3).

Graphique 4 • Écart salarial entre les femmes et les hommes et indice de ségrégation professionnelle



* Valeur absolue de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

** Indice de ségrégation professionnelle de Duncan et Duncan.

Lecture: en 2011, l'indice de ségrégation professionnelle diminue pour atteindre 52,1 % (52,6 % en 2010). Dans le même temps, l'écart de salaire brut par EQTP entre les femmes et les hommes, en valeur absolue, diminue à 19,4 % et l'écart de salaire horaire net diminue à 16,4 %.

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police. Champ Insee : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, DADS et enquête Emploi, calculs Dares.

Tableau 3 • Type de métier (en termes de genre), salaires et écart salarial femmes-hommes, en 2012

	Nombre de métiers	Part des effectifs** (%)	Part des heures travaillées (%)	Part de femmes (%)	Ségrégation professionnelle*** (%)	Salaire horaire net			
						Ensemble (euros / h)	Femmes (euros / h)	Hommes (euros / h)	Écart femmes-hommes (%)
Métiers à dominance féminine (a)*	22	36	34	76	24,5	11,3	11,0	12,3	-10,6
Métiers mixtes*	20	25	25	42	4,7	16,8	15,1	18,0	-16,2
Métiers à dominance masculine (b)*	34	38	40	12	24,0	14,0	13,8	14,0	-1,0
Ensemble	76	100	100	43	53,2	13,8	12,4	14,8	-16,3
Écart salarial (a)/(b) (en %)						-18,9	-20,6	-12,1	

* La dominance des métiers est ici définie au sens de Hakim [5], voir encadré 1.

** Il s'agit du nombre de salariés en poste au 31 décembre, en moyenne sur trois années.

*** Il s'agit de la contribution à la ségrégation professionnelle mesurée par l'indice de Duncan et Duncan.

Lecture : 22 métiers ont une prédominance féminine. Ils concentrent 36 % des salariés en moyenne en 2012, dont 76 % sont des femmes. Leur contribution à la ségrégation professionnelle est de 24,5 points, soit près de la moitié du total (53,2 %). Le salaire moyen dans les métiers à dominance féminine (11,3 euros de l'heure) est inférieur de 18,9 % au salaire moyen des métiers à dominance masculine (14 euros de l'heure).

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Source : Insee, DADS 2012 ; calculs Dares.

Cela tient notamment à des niveaux de qualification très différents par « genre » des métiers : un seul métier de cadre est à dominance féminine (médecins et assimilés), tandis qu'un seul métier d'employé est à dominance masculine (agents de gardiennage et de sécurité). Les métiers de cadres se retrouvent donc plutôt dans les familles professionnelles à dominance masculine, tandis que les métiers d'employés sont pour l'essentiel à dominance féminine.

La composante « inégalités interprofessionnelles » de l'écart salarial femmes-hommes reflète donc la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés, qui sont aussi les moins bien rémunérés. Les différences de salaires d'un métier à l'autre accentuent ce phénomène (graphique 3). En 2012, le salaire horaire net médian des métiers les plus rémunérateurs (médecins et assimilés, 23,4 euros de l'heure) est ainsi trois fois supérieur à celui de la famille professionnelle la plus faiblement payée (aides à domiciles et aides ménagères, 7,7 euros de l'heure), (graphique 3).

Or, l'emploi des femmes se concentre davantage que celui des hommes sur l'extrémité basse de cette échelle professionnelle. En 2012, 38 % des heures travaillées des femmes concernent des métiers dont le salaire net médian est inférieur à 10 euros de l'heure (34 % pour les hommes), contre seulement 13 % réalisées sur des métiers au salaire net médian supérieur à 20 euros de l'heure (18 % pour les hommes).

La dispersion salariale interprofessionnelle conjuguée avec la concentration de l'emploi des femmes sur les métiers les moins rémunérateurs est donc un déterminant structurel important des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Amine CHAMKHI, Fabien TOUTLEMONDE (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Données du *Dares Analyses* à télécharger : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Dares_Analyses_082-donnees_a_telecharger.xls
- [2] Minni C. (2015), « Femmes et hommes sur le marché du travail : les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares analyses* n° 017, mars.
- [3] Argouarc'h J., Calavrezo O. (2013), « La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares analyses* n° 079, décembre.
- [4] Pinel C., Wilner L. (2014), « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques : en 2012, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1528, décembre.
- [5] Hakim C. (1993), « Segregated and integrated occupations: a new approach to analysing social change », *European sociological review*, 9 (3), décembre.
- [6] Gobillon L., Meurs D., Roux S. (2015), « Estimating gender difference in access to jobs », *Journal of Labor Economics*, 33(2), avril.
- [7] 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.
- [8] Chamkhi A. (2015), « Les écarts de salaires entre femmes et hommes par zones d'emploi », *Dares analyses* n° 020, mars.
- [9] Bozio A., Dormont B., Garcia-Peñalosa C. (2014), « Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes », *Les notes du conseil d'analyse économique* n° 17, octobre.
- [10] Insee (2015), « Marché du travail, séries longues – mise à jour 2014 », *Insee Résultats* n° 162, février.
- [11] Goldin C. (2014), « A grand gender convergence: its last chapter », *American Economic Association Review*, 104 (4), avril.
- [12] Letroublon, C. (2015), « Les salariés au forfait annuel en jours : une durée du travail et une rémunérations plus importantes », *Dares analyses* n° 048, juillet.
- [13] Insee (2014), « Emploi et salaires », *Insee Références*, édition 2014.
- [14] Lemièrre, S., Silvera, R. (2014), « Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? », *Regards croisés sur l'économie* n° 15, octobre.

LE TEMPS DE TRAVAIL AU CŒUR DES INÉGALITÉS SALARIALES

En 2012, la rémunération annuelle nette d'un poste de travail occupé par une femme était inférieure de 25,7 % à celle d'un poste occupé par un homme. Une partie de cet écart, bien documentée, est liée aux temps travaillés par les femmes et les hommes. Elle en représente un peu plus du tiers, ici comme dans les travaux antérieurs de référence [7].

En 2012, la durée annuelle rémunérée d'un poste de travail occupé par une femme était inférieure en moyenne de 11,2 % à celle d'un poste occupé par un homme. Ce temps de travail annuel plus modeste est d'abord le fait du temps partiel : 30 % des femmes en moyenne travaillent à temps partiel contre 7 % des hommes [10]. Les données mobilisées dans cette étude reflètent cet état de fait : les femmes occupent des postes de travail dont la durée hebdomadaire moyenne était de 30,7 heures en 2012, soit 9,7 % de moins que celle des postes des hommes. Les femmes connaissent également de plus nombreuses interruptions de carrière, le plus souvent pour des raisons familiales [9]. Leur rémunération annuelle est donc également pénalisée par un nombre de jours travaillés inférieur de 1,7 % en 2012.

Tableau A • Durée annuelle travaillée sur un poste de travail en 2012, selon le critère de dominance sexuée

	Nombre de métiers	Part des effectifs* (%)	Part des heures travaillées (%)	Durée annuelle moyenne (heures)	Nombre moyen de semaines	Durée hebdomadaire moyenne (heures)	Part de femmes (%)
Métiers à dominance féminine	22	36	34	1 199	38,8	30,9	76
Métiers mixtes.....	20	25	25	1 210	37,6	32,2	42
Métiers à dominance masculine	34	38	40	1 432	41,6	34,4	12
Ensemble.....	76	100	100	1 286	39,5	32,5	43

* Il s'agit du nombre de salariés en poste au 31 décembre.

Lecture : en 2012, dans les métiers à dominance féminine, la durée totale d'un poste de travail était en moyenne de 1 199 heures par an. La durée d'occupation d'un poste était en moyenne de 38,8 semaines, les salariés effectuant 30,9 heures par semaine.

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Source : Insee, DADS 2012; calculs Dares.

La durée annuelle rémunérée est très différente selon le « genre » des métiers ». Dans les métiers « féminins », les salariés travaillent en moyenne près de 1 200 heures par an, soit 16,3 % de moins que dans les métiers « masculins » (tableau B). Cette différence résulte de deux effets : celui de la durée hebdomadaire moyenne (reflet du temps partiel) et celui du nombre moyen de semaines travaillées (reflet d'un travail plus ou moins fractionné dans l'année). L'effet de la durée hebdomadaire est nettement plus important (10,5 points de l'écart de durée annuelle) : en 2012, 80 % des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes [9]. De ce fait, les salariés des métiers « féminins » travaillaient près de 31 heures par semaine et ceux des métiers « masculins » environ 35 heures.

Cette étude a choisi de s'intéresser au salaire horaire net pour s'affranchir du fait que la durée du travail plus courte des femmes réduit leur rémunération annuelle nette par tête. Cependant, le niveau du salaire horaire lui-même n'est pas totalement indépendant du temps de travail. Plus la durée annuelle est longue, plus le niveau du salaire horaire moyen par métier est élevé. Cette corrélation, évaluée en coupe sur les 76 métiers étudiés, n'est vraiment significative que pour les familles professionnelles de cadres et d'employés. Celles-ci ont donc fait l'objet d'un examen approfondi, à un niveau d'agrégation plus fin des professions.

Dans les métiers de cadre, cette corrélation est encore renforcée lorsqu'on se restreint aux cadres à temps complet présents toute l'année sur le même poste de travail. Ce résultat pourrait refléter un phénomène mis en évidence par les travaux de Goldin : chez les cadres, il existerait une forme de « prime à la disponibilité horaire », les employeurs jugeant que certains salariés ne sont pas facilement remplaçables lorsqu'ils s'absentent [11]. Les heures travaillées des cadres sont toutefois plus difficiles à mesurer que celles des autres catégories : la déclaration de leurs heures dans les DADS est souvent imparfaite, notamment parce près de la moitié d'entre eux est au forfait annuel en jours [12].

Pour les familles professionnelles d'employés, hors métiers de services aux particuliers (1), le lien entre volume horaire et salaire horaire semble également robuste. Mais, à la différence des cadres, aucune corrélation n'apparaît chez les employés à temps complet présents toute l'année sur le même poste. Le lien observé de prime abord résulte en fait des effets du temps partiel, qui concerne plus de la moitié des employés en 2011 : les employés à temps partiel perçoivent, en effet, un salaire horaire net inférieur à celui de leurs homologues à temps plein (- 11 % en 2011) [13].

(1) Dans les métiers d'employé de maison, d'aide à domicile et d'assistante maternelle, les salariés ont souvent plusieurs employeurs, dont des particuliers. Ces derniers étant exclus de l'analyse, le volume annuel d'heures travaillées dans ces métiers peut être partiellement sous-estimé.

MÉTHODOLOGIE D'ÉTUDE DE L'ÉCART SALARIAL

Identifier le rôle de la ségrégation professionnelle

L'écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes étudié peut s'écrire de la manière suivante :

$$\frac{S^F - S^H}{S^H} = \frac{1}{S^H} \cdot \sum_m [\alpha_m S_m^F - \beta_m S_m^H]$$

Où α_m est le nombre d'heures de travail effectuées par les femmes exerçant le métier m rapporté à l'ensemble des heures de travail des femmes ; β_m est le nombre d'heures de travail effectuées par les hommes exerçant le métier m rapporté à l'ensemble des heures de travail des hommes ; S_m^F est le salaire horaire moyen des femmes exerçant le métier m et S_m^H est le salaire horaire moyen des hommes exerçant le métier m .

Cette expression peut se réécrire de manière à faire apparaître d'une part le rôle de l'écart de salaire dans un métier donné, et de l'autre la différence entre la part des femmes et la part des hommes exerçant ce métier :

$$\frac{S^F - S^H}{S^H} = \frac{1}{S^H} \cdot \sum_m \left[\underbrace{\alpha_m (S_m^F - S_m^H)}_{\text{Inégalités intraprofessionnelles}} + \underbrace{(\alpha_m - \beta_m) S_m^H}_{\text{Inégalités interprofessionnelles}} \right]$$

L'effet « inégalités intraprofessionnelles » mesure l'écart salarial en l'absence de toute ségrégation professionnelle. Le poids de chaque métier dans le volume horaire des femmes est alors supposé identique à celui des hommes. L'effet « inégalités interprofessionnelles » mesure l'écart salarial en l'absence d'inégalités intraprofessionnelles. Les salaires horaires nets des femmes et des hommes sont alors supposés identiques au sein de chaque métier.

Identifier un écart salarial « toutes choses égales par ailleurs »

Au sein de chaque métier, des différences importantes entre les postes occupés par les femmes et les hommes peuvent expliquer qu'ils ne soient pas rémunérés de la même manière. Il est donc 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, type de contrat ou de temps de travail, secteur d'activité et taille de l'entreprise), 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 (2). Cette décomposition suppose de mettre en équation le salaire horaire net pour simuler un salaire horaire net féminin (noté S_m^F pour le métier m) avec une structure des emplois identique à celle des hommes. Les variables explicatives sont les suivantes : âge (18-29 ans, 30-49 ans, et 50 ans ou plus), type de contrat de travail (CDI, autre), temps de travail (complet, non complet), taille de l'entreprise et secteur d'activité de l'établissement. Pour ces deux dernières variables, une exploration fine a été réalisée pour les adapter aux spécificités de chaque famille professionnelle.

Les écarts salariaux femmes-hommes peuvent également varier en fonction de la localisation géographique du lieu de travail [7]. En particulier, ils sont larges dans les grandes agglomérations urbaines, mais une part plus importante de cet écart s'explique par les différences structurelles des emplois de ces zones. La dimension territoriale a donc été intégrée de manière fruste sous la forme d'une variable à deux modalités : « Île-de-France » et « reste de la France ».

Limites de la méthode

Les résultats de cette décomposition doivent être analysés en prenant en compte deux principales limites. D'une part, les caractéristiques potentiellement explicatives des écarts salariaux femmes-hommes ne peuvent pas toutes être observées avec les DADS : le diplôme, l'expérience professionnelle, l'ancienneté sur le poste ou les interruptions de carrière, mais aussi l'effort fourni ou le pouvoir de négociation salariale face à l'employeur. D'autre part, d'un point de vue théorique, l'estimation de possibles pratiques de discrimination salariale suppose que les caractéristiques productives des individus ne sont pas elles-mêmes influencées par des pratiques discriminatoires. Or, les différences individuelles et la répartition inégale des hommes et des femmes dans les emplois peuvent aussi résulter pour partie de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions. Ces phénomènes dits « de sélection » ne sont pas pris en compte dans l'approche développée ici.

(2) Pour une présentation de cette méthode, voir [7].

UNE NOMENCLATURE DES MÉTIERS PLUS DÉTAILLÉE RÉDUIT LES ÉCARTS INTRAPROFESSIONNELS

Décomposer finalement l'écart salarial femmes-hommes en 3 facteurs

L'écart intraprofessionnel « toutes choses égales par ailleurs » peut être exploité pour scinder l'écart salarial femmes-hommes de l'ensemble du champ (-16,3 % en 2012) en trois facteurs : l'écart interprofessionnel, reflet de la ségrégation professionnelle (-3,5 points en 2012 en retenant une nomenclature en 76 Fap), l'écart intraprofessionnel expliqué par la structure de l'emploi par genre au sein de chaque métier (-2,3 points) et l'écart salarial intraprofessionnel restant non expliqué (-10,5 points, encadré 3).

$$\frac{S^F - S^H}{S^H} = \frac{1}{S^H} \cdot \sum_m \left[\underbrace{\alpha_m (\hat{S}_m^F - S_m^H)}_{\substack{\text{Écart} \\ \text{intraprofessionnel} \\ \text{expliqué} \\ -2,3 \%}} + \underbrace{\alpha_m (S_m^F - \hat{S}_m^F)}_{\substack{\text{Écart} \\ \text{intraprofessionnel} \\ \text{non expliqué} \\ -10,5 \%}} + \underbrace{(\alpha_m - \beta_m) S_m^H}_{\substack{\text{Écart} \\ \text{interprofessionnel} \\ -3,5 \%}} \right]$$

L'impact de la nomenclature des métiers utilisée sur le diagnostic

Les familles professionnelles rassemblent parfois des sous-métiers assez différents. Les artisans et ouvriers artisanaux abritent, par exemple, deux types de métiers assez distincts. Les ouvriers artisanaux non qualifiés concentrent 62 % des heures travaillées par les femmes et sont payés en moyenne 32 % de moins que les artisans et ouvriers qualifiés de l'art, parmi lesquels les femmes sont nettement moins bien payées que les hommes. Le fort écart salarial femmes-hommes chez les artisans et ouvriers artisanaux tient finalement pour les trois quarts à la ségrégation professionnelle interne à cette famille professionnelle et, de manière plus résiduelle, aux importantes disparités de salaires d'une fraction minoritaire de métiers en son sein (les artisans et ouvriers qualifiés d'art effectuent seulement 26 % des heures travaillées de cette famille).

Le choix de la nomenclature des métiers influe donc sur les résultats de la décomposition ci-dessus. En particulier, le fait de recourir à une décomposition plus fine des métiers, donc plus homogène, réduit la part non expliquée de l'écart intraprofessionnel et augmente l'écart interprofessionnel.

En retenant une décomposition *ad hoc* de notre champ en 88 regroupements, au lieu des 76 proposées par la nomenclature (3), la contribution de la composante « inégalités interprofessionnelles » augmente, celle des effets de structure internes à chaque regroupement professionnel restant stable. La partie non expliquée de l'écart salarial femmes-hommes se trouve finalement réduite, ramenée de - 10,5 % à - 10,1 % (pour un écart observé de - 16,3 %, tableau A).

Tableau A • Décomposition de l'écart salarial femmes-hommes en 2012 selon trois nomenclatures différentes des métiers

En %

	Écart salarial femmes-hommes observé	Écart interprofessionnel	Écart intraprofessionnel		
			Total	Dont expliqué	Dont non expliqué
76 FAP	-16,3	-3,5	-12,8	-2,3	-10,5
88 groupes de métiers.....	-16,3	-3,8	-12,5	-2,4	-10,1
185 FAP détaillées	-16,3	-4,7	-11,8	n.d.	n.d.

Lecture : en 2012, l'écart salarial femmes-hommes observé est de -16,3 %. L'écart lié à l'inégale répartition des femmes et des hommes par métiers est de -3,5 % en retenant une nomenclature en 76 familles professionnelles, mais peut atteindre -4,7 % en affinant les regroupements de métiers.

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

Source : Insee, DADS 2012 ; calculs Dares.

En poussant plus loin cet exercice et en travaillant à un niveau plus fin encore, celui des 185 FAP détaillées, la composante « inégalités interprofessionnelles » s'établit à - 4,7 % en 2012, soit 29 % de l'écart salarial de - 16,3 % observé (contre 22 % initialement). À ce niveau de détail, il devient toutefois difficile de poursuivre plus avant la décomposition de l'écart salarial : produire des équations de salaire pertinentes pour toutes les Fap détaillées n'est plus possible en raison du trop petit nombre d'observations, pour les femmes ou pour les hommes, dans certains métiers.

Au-delà de ces considérations techniques, les emplois et leurs représentations répondent pour partie à des constructions sexuées. Celles-ci influencent notamment les nomenclatures que nous mobilisons : les métiers à dominance masculine, davantage objets d'enjeux dans les négociations professionnelles, sont ainsi décrits plus finement que les métiers à dominance féminine [3].

C'est également le cas de l'identification et de la reconnaissance des compétences propres à chaque métier, qui participe à leur valorisation avec une incidence sur leur niveau de rémunération. Dans les emplois « féminins », les contenus des postes apparaissent plus flous et font appel à des compétences peu ou pas reconnues, alors que les métiers « masculins » reposent sur des postes précisément définis, corrélés à leur positionnement hiérarchique, dont les filières techniques sont mieux définies et reconnues syndicalement [14].

(3) Pour sept d'entre elles, représentant 11 % du total des heures rémunérées, des sous-ensembles de professions et de catégories socioprofessionnelles (PCS) aux écarts salariaux bien distincts ont été isolés.