

# Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 196

Décembre 2015

## Les écarts de salaires femmes-hommes en 2010 :

Disparités territoriales  
par zones d'emploi

Amine CHAMKHI (Dares).

DARES



## TABLE DES MATIERES

<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Outils et champ de l'étude</b> .....	<b>7</b>
1.1. Source et champ.....	7
1.2. Les concepts retenus.....	7
1.3. Les retraitements.....	8
1.4. L'unité territoriale d'analyse .....	8
<b>2. Les déterminants structurels des écarts salariaux, une description en coupe</b> .....	<b>11</b>
2.1. Inégalités de salaires entre zones d'emploi et écart salarial femmes-hommes .....	11
2.2. Ecarts de salaires selon l'âge .....	13
2.3. Ecarts de salaires selon la position dans l'échelle locale des salaires.....	14
2.4. Ecarts de salaire par catégorie socioprofessionnelle.....	16
2.5. Ecarts de salaires selon la durée du travail .....	19
2.6. Ecarts de salaire par types de contrat de travail.....	20
2.7. Ecarts de salaires par secteurs d'activité.....	22
2.8. Ecarts de salaires par tailles d'entreprises .....	25
<b>3. Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes</b> .....	<b>26</b>
3.1. La méthode de calcul.....	26
3.2. À caractéristiques observables identiques, un écart de salaire horaire femmes-hommes réduit de moitié.....	27
3.3. 321 zones d'emploi pour cinq profils types.....	28
3.3.1. <i>Un écart de salaires femmes-hommes plus élevé dans les zones d'emploi des grandes agglomérations urbaines</i> .....	29
3.3.2. <i>Des écarts de salaires plus proches de la moyenne nationale dans les villes de taille moyenne principalement ouvrières</i> .....	30
3.3.3. <i>Un écart salarial moindre dans les zones à prédominance ouvrière peu denses</i> .....	31
3.3.4. <i>Dans les zones à forte proportion de CDD, l'écart salarial le plus faible de la métropole..</i>	31
3.3.5. <i>Dans les Dom, un faible écart de salaires femmes-hommes dû en partie au temps de travail et à la part des seniors</i> .....	32
3.3.6. <i>Des écarts « non expliqués » plus hétérogènes au sein des Dom et des zones à forte proportion de CDD</i> .....	33
<b>Annexe I : Limites et mise en perspective des résultats</b> .....	<b>36</b>
<b>Annexe II : Méthodologie de construction de la typologie des zones d'emploi</b> .....	<b>37</b>
<b>Annexe III : Salaires horaires nets et bruts, et décomposition du salaire horaire net par zones d'emploi</b> .....	<b>44</b>



## RÉSUMÉ

En France, peu d'études relatives à la dispersion territoriale des écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont proposées. Ce document d'étude compare et analyse ces écarts par « zones d'emploi » et en étudie les déterminants.

Les écarts de salaires femmes-hommes sont très différents d'une zone d'emploi à l'autre (1,6 % à 26,9 % en faveur des hommes en 2010). Cette hétérogénéité est pour partie le reflet du poids plus ou moins important au niveau local des déterminants classiques des salaires : caractéristiques des salariés (âge, catégorie socioprofessionnelle), du type d'emploi occupé (temps de travail, nature du contrat de travail) ou de l'entreprise employeuse (taille, secteur d'activité, couverture par un accord de branche), mais également niveau moyen des salaires dans la zone d'emploi. La neutralisation de ces effets de structure par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet d'observer des écarts de salaires femmes-hommes plus faibles que les écarts apparents, mais demeurant relativement hétérogènes sur le territoire (1,5 % à 15,6 %).

Une typologie territoriale des 321 zones d'emploi étudiées permet d'identifier cinq profils types de zones d'emploi au regard des écarts des salaires femmes-hommes : les grandes agglomérations urbaines, les villes de taille moyenne principalement ouvrières, les zones à prédominance ouvrière peu denses, les zones à forte proportion de CDD et les Dom.

Dans les grandes agglomérations urbaines et les villes de taille moyenne à prédominance ouvrière, près de la moitié des écarts de salaires femmes-hommes observés est expliquée par les effets de structure. La hiérarchie des groupes en matière d'écarts 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 salarial « toutes choses égales par ailleurs » apparaît en moyenne le plus faible dans les grandes zones urbaines, alors que l'écart observé y était le plus élevé.

Mots-clés : salaires, écarts de salaires femmes-hommes, zones d'emploi



## Introduction

Ce document d'études complète les travaux de la Dares sur l'analyse des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, en se focalisant sur les disparités territoriales de ces écarts. Partant du constat que les écarts salariaux femmes-hommes sont très hétérogènes sur le territoire national (ils s'échelonnent de - 1,6 % à - 26,9 % selon les zones d'emploi en 2010, avec une moyenne nationale de près de 20%), et en recourant à la même méthode que celle utilisée pour les travaux nationaux, il propose une analyse inédite de ces écarts à un niveau géographique fin. La maille géographique retenue est celle de la zone d'emploi : elle est la plus pertinente pour restituer fidèlement le fonctionnement local du marché du travail. Ce faisant, elle est bien adaptée à l'étude des salaires des femmes et des hommes au niveau local.

### *Des déterminants communs pour des écarts salariaux femmes-hommes hétérogènes au niveau territorial*

Après avoir précisé le champ de l'étude, les données et les concepts utilisés, les principaux déterminants structurels des salaires des femmes et des hommes sont passés en revue. Ces déterminants sont liés au salarié et à son poste de travail (âge, catégorie socioprofessionnelle, temps de travail, nature du contrat de travail) ou à l'entreprise employeuse (taille, secteur d'activité, couverture par un accord de branche<sup>1</sup>), mais également au niveau moyen des salaires dans la zone d'emploi. Ils sont ensuite mobilisés pour estimer des écarts salariaux femmes-hommes « toutes choses égales par ailleurs » pour chacune des 321 zones d'emploi que compte la France.

### *Construire des écarts de salaires « toutes choses égales par ailleurs » permet d'approcher les effets de comportements discriminatoires*

La construction de ces écarts de salaires « toutes choses égales par ailleurs » vise à éliminer, dans les écarts de salaires observés, la partie qui peut être expliquée par les différences structurelles observables. Le résultat de ce calcul ne permet d'étudier la discrimination salariale que de manière approximative : l'estimation de l'ampleur des pratiques discriminatoires supposerait de connaître et d'observer tous les déterminants du salaire, mais aucune source ne le permet complètement.

Pour neutraliser l'effet des différences de structure d'emploi entre les femmes et les hommes, il est d'usage de procéder par une estimation d'équation de salaire séparée pour les femmes et pour les hommes. Les paramètres estimés permettent d'exprimer l'écart salarial comme la somme de deux composantes (méthode inspirée de Blinder et Oaxaca [1] [2]). La première, appelée « composante expliquée », renvoie à l'écart expliqué par les différences « observables »<sup>2</sup> de caractéristiques des salariés et de leurs emplois. La seconde, ou composante « non expliquée », résulte de causes ou de facteurs d'hétérogénéité non observés, parmi lesquels figurent les effets de comportements discriminatoires.

Une fois les 321 écarts salariaux « toutes choses égales par ailleurs » calculés, une typologie territoriale vise à regrouper les zones d'emploi dans des sous-ensembles homogènes au regard des composantes expliquées et inexpliquées de ces écarts. Elle 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 CDD et les Dom. La caractérisation de ces groupes est enrichie par l'ajout d'indicateurs démographiques et du marché du travail : nombre d'habitants, densité de population, taux d'activité, de chômage et d'emploi,

---

<sup>1</sup> La variable « convention collective » n'est pas décrite dans la partie II, en raison de sa non corrélation avec les écarts de salaires femmes-hommes par zones d'emploi. En revanche elle fait partie des variables explicatives des équations de salaires des femmes et des hommes (voir partie 3).

<sup>2</sup> « Observables » avec les données dont on dispose, ici celles des Déclarations annuelles de données sociales (voir présentation partie 1).

indicateurs de jeunesse et de dépendance économique, part des salariés de l'agriculture dans l'emploi salarié, part de l'emploi non salarié dans l'emploi total.

***« Toutes choses égales par ailleurs », les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ne s'annulent pas et restent variables d'une zone d'emploi à l'autre***

L'éventail des écarts de salaires horaires « toutes choses égales par ailleurs » reste important et s'échelonne selon les zones d'emploi de 1,5 % à 15,6 % en défaveur des femmes. Zone par zone, les écarts non expliqués restent partiellement corrélés aux écarts observés : ils sont élevés dans celles affichant des écarts observés forts, et le sont moins dans celles ayant des écarts faibles.

En corrigeant des effets de structure d'emploi, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent de plus de moitié (55 %) dans le groupe des grandes agglomérations urbaines, de 46 % dans celui des 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, moins importante, s'établit à 38 % et 31 %. La hiérarchie des groupes en matière d'écarts 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 y était le plus élevé.

# 1. Outils et champ de l'étude

## 1.1. Source et champ

Les données utilisées sont celles des **Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)** que les entreprises adressent à l'administration. Les résultats sont issus de l'exploitation du fichier « postes » exhaustif des DADS 2010.

Les rémunérations présentées ici portent sur l'ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus de ce champ les salariés du secteur agricole, les salariés des trois versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière), les salariés des particuliers employeurs ainsi que les apprentis et les 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 (diplômes, durée et motifs des interruptions de carrière).

Dans la littérature, la mesure des discriminations liées aux différences de salaires entre les femmes et les hommes, supposerait d'observer tous les déterminants liés au gain salarial. Or, aussi riches soient-elles, les DADS ne restituent qu'une partie des déterminants de salaires, nombreux et parfois difficilement observables et mesurables. Ainsi, les interruptions de carrière, le niveau et la spécialité des diplômes, l'expérience professionnelle, l'effort fourni, ne peuvent pas être pris en compte ici.

## 1.2. Les concepts retenus

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 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 prorata* 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.

Le  **salaire horaire net**  est le rapport entre le salaire annuel net et le nombre d'heures annuelles déclarées dans les DADS<sup>3</sup>.

Pour décrire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, et par souci d'homogénéité avec les publications existantes de suivi annuel des salaires [Dares Analyses, Insee Première], le salaire mensuel net en EQTP (salaire annualisé/12) est mobilisé dans la partie 2. En revanche, c'est le salaire horaire net qui est utilisé dans les équations de salaires des femmes et des hommes de la partie 3. En effet, le salaire mensuel net en EQTP recouvre la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires, que les hommes effectuent davantage que les femmes et qui est bien documenté [3], ce qui augmente mécaniquement les écarts salariaux femmes-hommes.

---

<sup>3</sup> Pour les salariés au forfait en jours, le nombre d'heures de travail est imputé.

L'**écart de salaire** 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 mensuel en EQTP comme au salaire horaire.

$$\text{Écart} = \frac{(\overline{W}^f - \overline{W}^h)}{\overline{W}^h} \text{ où :}$$

$\overline{W}^f$  : est le salaire moyen (net horaire ou net mensuel en EQTP) des femmes.

$\overline{W}^h$  : est le salaire moyen (net horaire ou net mensuel en EQTP) des hommes.

### 1.3. Les retraitements

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). Dans cette étude, 13 postes de travail ont été supprimés, en raison d'une rémunération trop élevée (au moins égale à 25 millions d'euros) pour un volume horaire annuel très faible. Par conséquent, le salaire net moyen en EQTP est réduit d'un euro (2 081 euros) par rapport aux publications habituelles de la Dares et de l'Insee (2 082 euros).

### 1.4. L'unité territoriale d'analyse

La cartographie des écarts de salaires femmes-hommes pourrait s'appuyer sur le découpage administratif des régions et/ou des départements, qui permettent un premier regard sur la disparité de ces écarts (*cartes 2 et 3*).

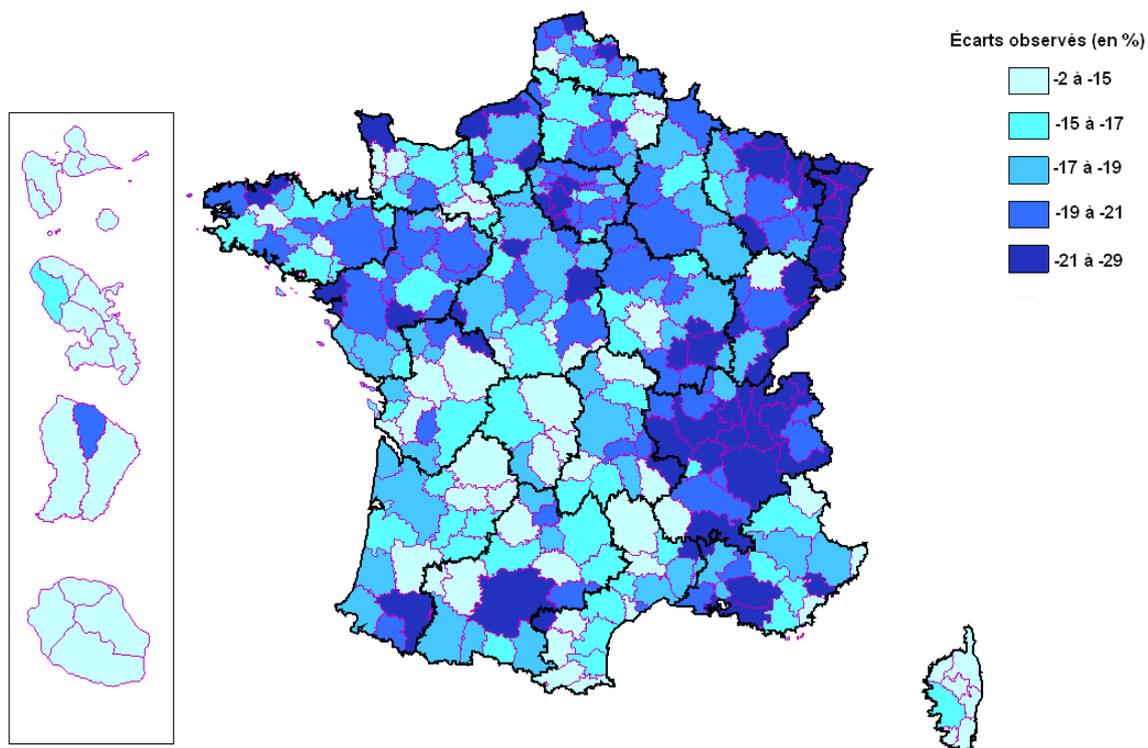
Mais le découpage **économique** par zones d'emploi permet de restituer plus fidèlement le fonctionnement local du marché du travail et d'illustrer plus pertinemment les écarts de salaires entre femmes et hommes (*Carte 1*). En effet, il constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Le zonage peut aussi guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux. Une **zone d'emploi** est définie comme étant 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. En 2010, ce découpage géographique a été actualisé en se fondant sur les flux de déplacements domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2006<sup>4</sup>. Il a conduit à 322 zones d'emploi. Mayotte ne fait toutefois pas partie de l'étude en raison de l'indisponibilité des chiffres dans les DADS en 2010. L'emboîtement des 321 zones d'emploi au sein des régions et des départements permet ainsi une analyse plus fine (*Carte 1*). La zone d'emploi est disponible dans le fichier DADS. C'est donc à ce niveau géographique que le reste de l'étude se positionne.

Pour être cohérent avec les indicateurs caractérisant l'employeur (taille de l'entreprise et secteur d'activité), mais aussi pour tenir compte de l'ensemble des salariés travaillant sur le territoire français, c'est la zone d'emploi au lieu de travail qui a été retenue dans cette étude.

---

<sup>4</sup> La liste des communes est celle donnée par le Code Officiel Géographique (COG).

**Carte 1 : Écarts de salaires mensuels nets femmes-hommes en EQTP, par zones d'emploi (en %)**



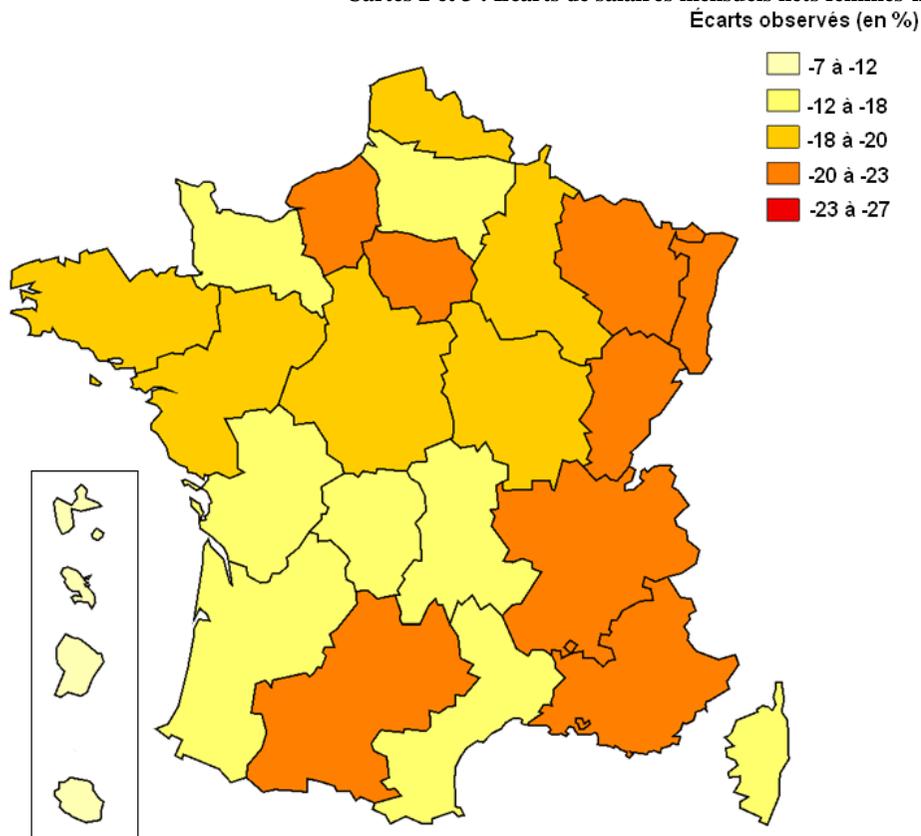
Lecture : en 2010, en France, l'écart de salaire net moyen en EQTP femmes-hommes varie de - 29,1 %, en défaveur des femmes, dans la zone d'emploi de Wissembourg à - 1,8 % dans celle de l'Est à la Réunion.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

La carte a été réalisée à l'aide du logiciel Philcarto.

Cartes 2 et 3 : Écarts de salaires mensuels nets femmes-hommes en EQTP, par régions et par départements (en %)

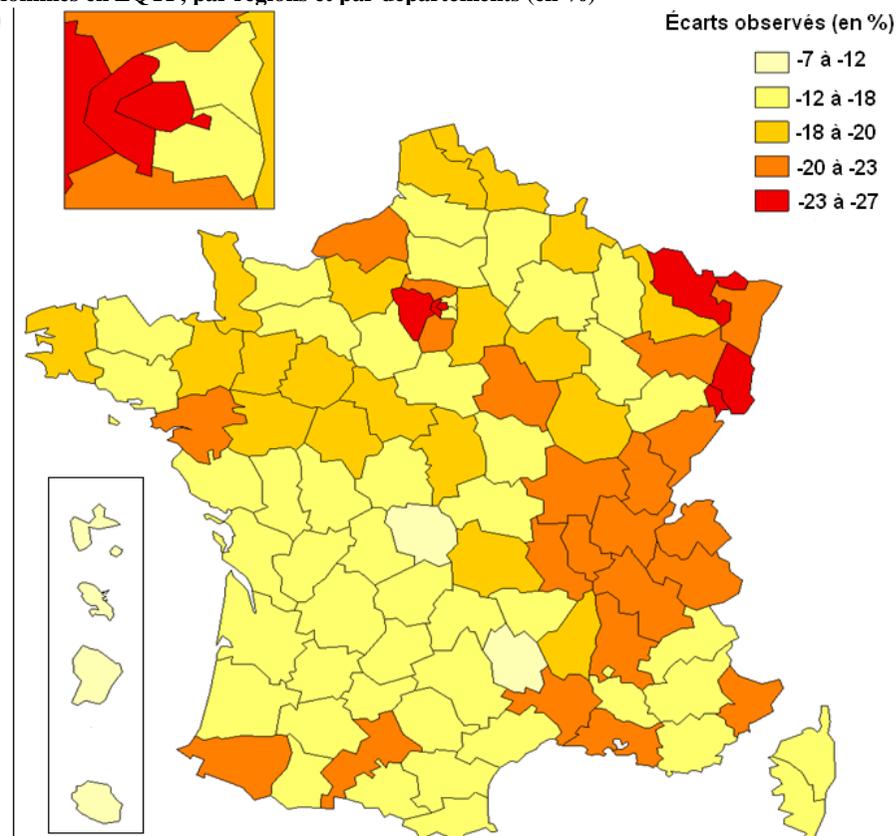


Lecture : en 2010, en métropole, l'écart de salaire net moyen en EQTP femmes-hommes varie de - 22,2 % en Alsace à - 14,1 % en Corse.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

La carte a été réalisée à l'aide du logiciel Philcarto.



Lecture : en 2010, en métropole, l'écart de salaire net moyen en EQTP femmes- hommes varie de - 27 % dans le Territoire de Belfort à - 11,2 % dans la Creuse.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

La carte a été réalisée à l'aide du logiciel Philcarto.

## 2. Les déterminants structurels des écarts salariaux, une description en coupe

Les déterminants des écarts salariaux entre les femmes et les hommes mis en avant dans la littérature tiennent aux caractéristiques des salariés, des postes qu'ils occupent (âge, qualification, temps de travail, nature du contrat de travail) et des établissements qui les emploient (secteur d'activité, taille de l'entreprise).

Du fait notamment 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 apparaît pertinente parce que chaque zone d'emploi constitue un ensemble économique cohérent.

### 2.1. Inégalités de salaires entre zones d'emploi et écart salarial femmes-hommes

En 2010, en France, le salaire net mensuel moyen en EQTP s'établit à 2 081 euros. Il recouvre d'importantes disparités entre zones d'emploi. En France métropolitaine, le salaire net mensuel moyen en EQTP varie ainsi de 2 870 euros dans la zone d'emploi de Paris à 1 551 euros dans celle de Sartène-Propriano. Dans les Dom, le niveau de salaire est plus bas, il varie de 2 608 euros dans la zone d'emploi de Kourou à 1 464 euros dans celle de Nord-Atlantique (Martinique).

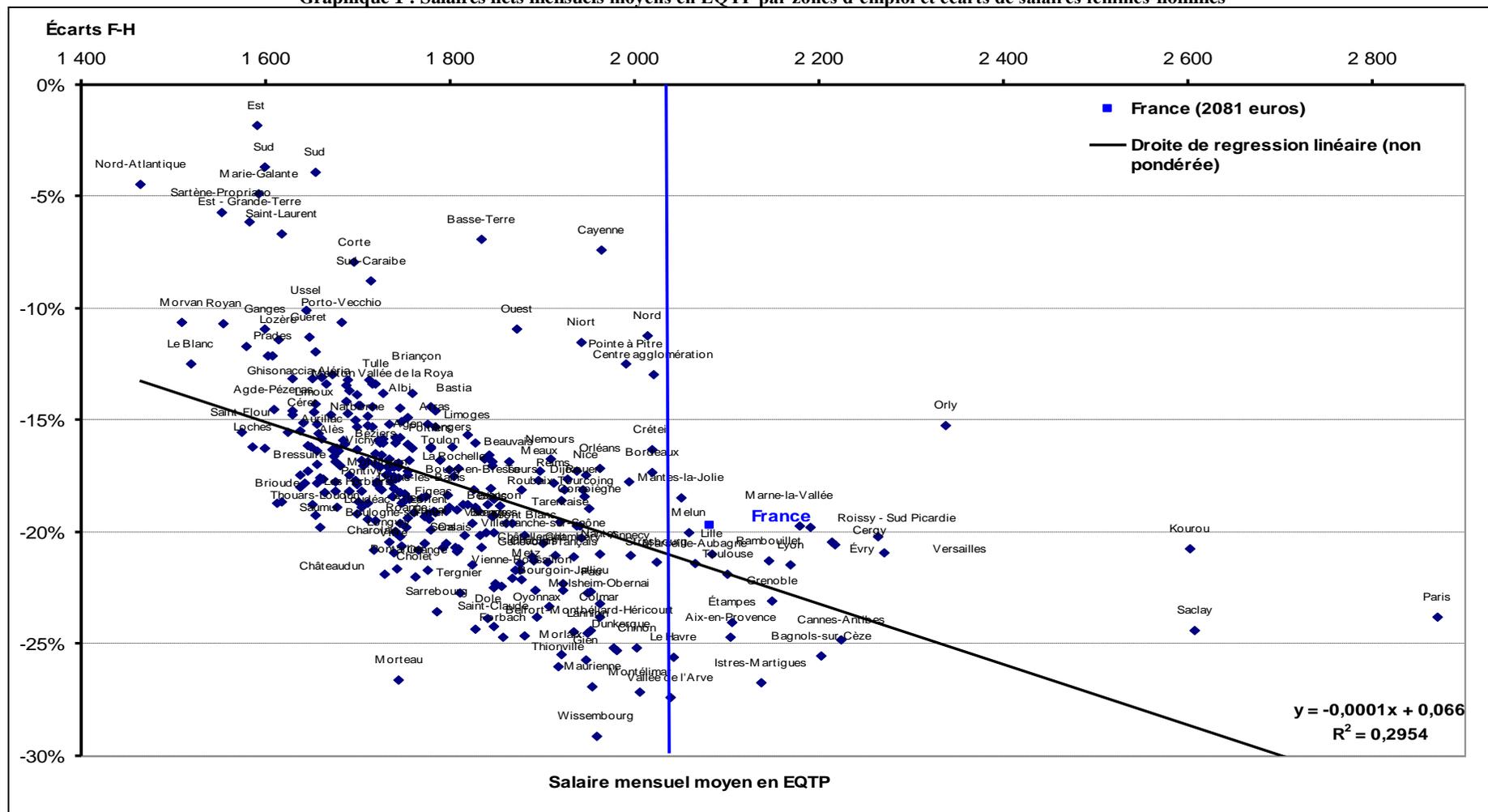
Sur les 321 zones d'emploi étudiées, seules 20 affichent des salaires moyens au moins égaux à la moyenne nationale. Ces zones concentrent plus d'un tiers des postes de travail (34,5 %) et sont soit des grandes villes (Paris et sa couronne, Lyon, Lille), soit des zones d'emploi où est implantée une activité à fort potentiel technologique (Saclay, Kourou, Toulouse, Aix-en-Provence). Toutes ces zones d'emploi (sauf Orly), affichent des écarts de salaires femmes-hommes nettement au-dessus de la moyenne nationale (qui est de - 19,7 %).

Sur les 321 zones d'emploi étudiées, l'écart salarial femmes-hommes est corrélé positivement avec le niveau moyen de salaire : plus le salaire net mensuel moyen en EQTP est élevé dans une zone d'emploi, plus l'écart de salaires femmes-hommes est important (*Graphique 1*).

Les disparités spatiales en matière de gains salariaux sont généralement imputées à trois facteurs [4]. Le premier tient aux différences de dotations en matière d'équipement en infrastructures publiques, aux ressources naturelles ou à l'implantation géographique. Le deuxième facteur est relatif aux différences des caractéristiques de la main-d'œuvre implantée dans une unité géographique donnée : concentration de cadres, d'ouvriers, etc. Les secteurs mobilisant davantage de main-d'œuvre qualifiée offrent les meilleurs salaires, c'est par conséquent dans les unités territoriales concentrant ces activités que les salaires moyens sont les plus élevés [5].

Enfin le dernier facteur explicatif des écarts de rémunération moyenne entre zones d'emploi est relatif à l'intensité des interactions entre les employeurs et les employés dans une même unité spatiale (flexibilité et poids du marché du travail local). Dans les unités territoriales où cette intensité est forte, des gains de productivité peuvent être générés par la réduction du temps de recherche de profil d'employeurs et/ou de salariés, une flexibilité accrue des embauches, etc. Ainsi, plus la densité de la population salariée est forte, meilleure est la division du travail, ce qui permet d'optimiser la productivité et de distribuer un salaire plus élevé. Dans une autre étude sur l'emploi et les salaires en Belgique et dans trois de ses régions [6], les auteurs mettent en avant un effet significatif des régions sur l'emploi, mais pas sur les salaires. Ils arguent en corollaire que les disparités régionales en termes de revenus s'expliquent essentiellement par les différences des caractéristiques de la population locale.

Graphique 1 : Salaires nets mensuels moyens en EQTP par zones d'emploi et écarts de salaires femmes-hommes



Lecture : Dans la zone d'emploi d'Ussel, le salaire net mensuel moyen en EQTP en 2010 est de 1 643 euros, contre 2 081 euros en moyenne en France. En revanche, l'écart de salaires net en EQTP femmes-hommes y est inférieur (- 10,1 % contre - 19,7 % en moyenne en France). Entre les différentes zones d'emploi, quand le salaire moyen d'une zone d'emploi augmente de 1 000 euros, l'écart salarial femmes-hommes augmente de 0,1 point en valeur absolue (élasticité de l'écart salarial au niveau de salaire moyen).

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

## 2.2. Ecart de salaires selon l'âge

Le salaire des hommes progresse avec l'âge d'une façon plus marquée que celui des femmes : le salaire net mensuel moyen en EQTP des hommes âgés de moins de 30 ans est ainsi inférieur de 31 % à celui de leurs homologues âgés de 30 à 49 ans (- 22 % pour les femmes), et inférieur de 42 % à celui des hommes âgés de 50 ans ou plus (- 27 % pour les femmes). Cette situation contribue à creuser les écarts de salaires femmes-hommes à mesure que les salariés vieillissent.

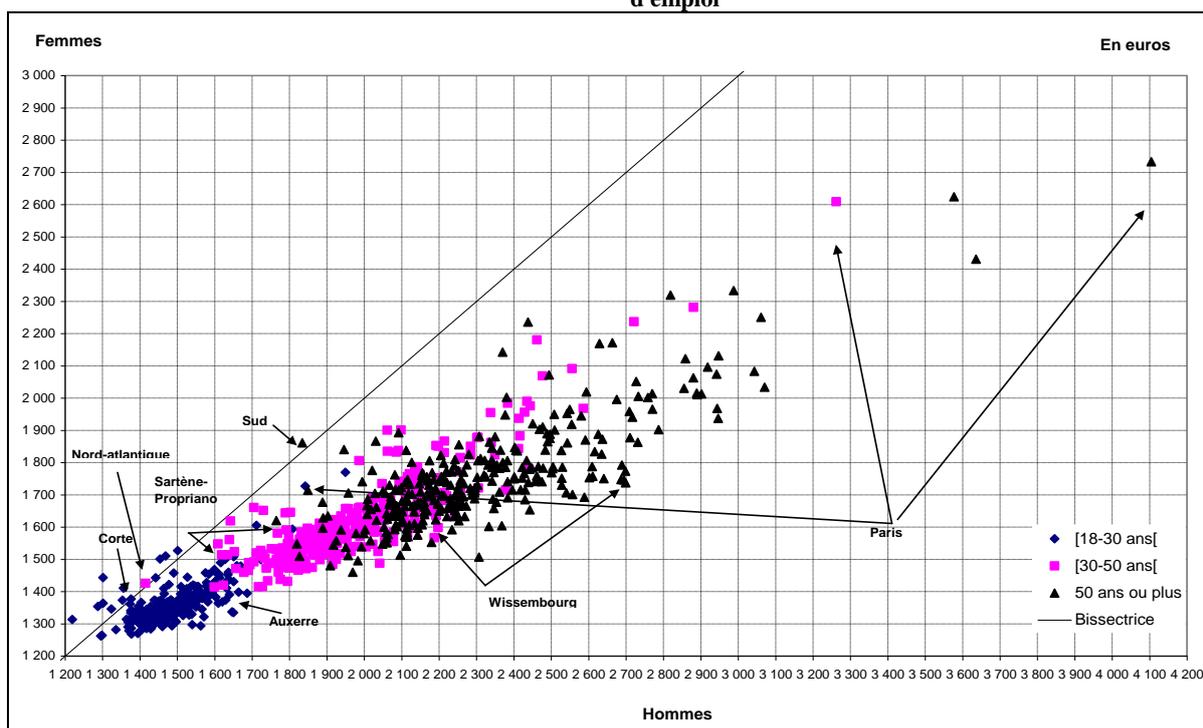
Au niveau des zones d'emploi, c'est à Paris que ces disparités de salaires selon l'âge sont les plus marquées. Les hommes âgés de 30 à 49 ans ont des salaires supérieurs de 40 % à ceux des salariés âgés de moins de 30 ans, ceux de 50 ans ou plus des salaires supérieurs de 53 %, alors que chez les femmes ces différences sont moins fortes (+ 33 % et + 35 %). À l'opposé, Sartène-Propriano est la zone d'emploi de la métropole où les disparités selon l'âge sont les moins marquées pour les hommes (respectivement + 13 % et + 20 %), et Brioude celle où elles sont les plus faibles pour les femmes (respectivement + 8 %, + 10 %). Dans les zones d'emploi des Dom, ces disparités sont moins fortes qu'en métropole, sauf à Kourou, où la structure de l'emploi salarié est plus proche des grandes villes de la métropole (le niveau de salaires y est le plus élevé des Dom du fait d'un poids plus fort des salariés cadres hommes et femmes).

En 2010, en moyenne sur l'ensemble du territoire, l'écart salarial femmes-hommes s'établissait à - 8,6 % chez les salariés âgés de moins de 30 ans, à - 18,5 % chez ceux de 30 à 49 ans et à - 27,3 % chez les salariés âgés de 50 ans ou plus (*tableau 1*).

L'augmentation des écarts de salaires avec l'âge est aussi 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 même supérieur à celui des hommes, l'écart salarial s'établit en défaveur des femmes, notamment en raison de choix de filières pouvant conduire à des débouchés professionnels moins rémunérés [7]. Il progresse jusqu'à l'âge de 35 ans [8], en lien avec l'arrivée à l'âge de la maternité [9], et se creuse par conséquence en raison de la moindre accumulation, en moyenne, d'expérience professionnelle [10].

Ce phénomène prévaut également par zones d'emploi. Chez les salariés âgés de moins de 30 ans, l'écart salarial femmes-hommes varie en métropole de + 0,1 % à Corte à - 19,1% à Auxerre. Il s'établit en faveur des femmes dans 11 zones d'emploi, dont 10 appartenant aux Dom. Chez les salariés âgés de 30 à 49 ans et de 50 ans ou plus, les écarts les plus faibles s'établissent en métropole respectivement à - 6,5 % et - 8,2 % à Sartène-Propriano, et à + 0,8% (Nord-Atlantique) et + 1,5% (zone d'emploi du Sud en Martinique) dans les Dom. A contrario, Wissembourg arrive en tête des zones d'emploi de la métropole où ces écarts sont les plus élevés pour les deux classes d'âge (respectivement - 28,4 % et - 35,6 %), au même titre que Kourou dans les Dom (respectivement - 17,8 % et - 26,6 %).

**Graphique 2 : Salaires nets mensuels moyens en EQTP des femmes et des hommes par classes d'âge et par zones d'emploi**



Lecture : en 2010, dans la zone d'emploi d'Auzerre, le salaire net en EQTP d'un salarié âgé de moins de 30 ans s'élève à 1 650 euros pour un homme contre 1 335 euros pour une femme.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

### 2.3. Ecarts de salaires selon la position dans l'échelle locale des salaires

L'écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes progresse également avec la position des salariés dans l'échelle des salaires. En 2010, cet écart s'établit à - 8,5 % pour les 10 % de salariés les moins bien payés. Il passe à - 14,3 % pour le 5<sup>ème</sup> décile (salariés payés au niveau du salaire médian) et atteint - 23,2 % pour les 10 % de salariés les mieux payés (*Graphique 3*).

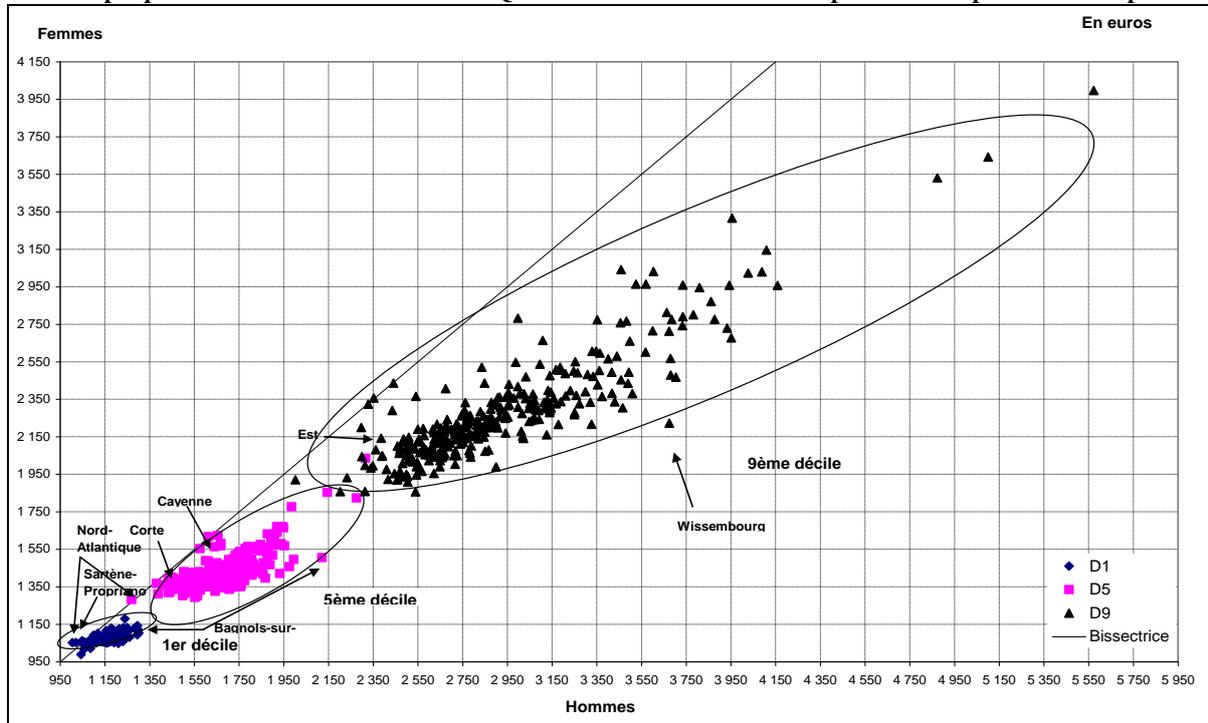
La relative faiblesse des écarts salariaux femmes-hommes dans le bas de l'échelle des salaires est à relier à l'existence du Smic, qui donne une borne minimale au voisinage de laquelle viennent se concentrer les bas salaires, des femmes comme des hommes [11]. À l'opposé, pour les salariés les mieux payés, des études quantitatives ont mis en évidence l'existence d'un plafond de verre en France [12].

Cette progression de l'écart salarial femmes-hommes avec la position dans l'échelle des salaires s'observe presque partout sur le territoire. Au sein des 10 % de salariés les moins bien rémunérés, l'écart salarial varie en métropole de + 3,2 % (Sartène-Propriano) à - 15,5 % (Bagnols-sur-Cèze). Dans les Dom, il est en faveur des femmes dans deux zones d'emploi (Nord-Atlantique, et Marie-Galante en Guadeloupe, avec respectivement + 4,7 %, + 1,3 %).

Pour les salariés rémunérés au niveau du salaire médian, toutes les zones d'emploi se caractérisent par des salaires nets mensuels moyens en EQTP des hommes supérieurs à ceux des femmes, sauf en Nord-Atlantique et à Cayenne en Guyane (respectivement + 0,9 % et + 0,3 %). En métropole, l'écart de salaire femmes-hommes varie de - 4,0% (Cortes) à - 29,0 % (Bagnols-sur-Cèze).

Enfin, au sein des 10 % de salariés les mieux rémunérés, seule la zone d'emploi de l'Est à la Réunion affiche un très faible écart en faveur des femmes (+ 0,2 %). L'écart maximal de salaire observé atteint - 39,5 % (zone d'emploi de Wissembourg).

**Graphique 3 : Salaires nets mensuels en EQTP des femmes et des hommes par déciles et par zones d'emploi**



Lecture : en 2010, dans la zone d'emploi de Cayenne, 50 % des salariés hommes (D5) gagnaient moins de 1 613 euros nets par mois contre 1 618 euros pour les femmes.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

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

Caractéristiques	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
	F (en euros)	H (en euros)	Écart moyen (en %)	France métropolitaine	France entière	F (en %)	H (en %)	Surcroît de probabilité (F)-(H)	
<b>Ensemble</b>	<b>1 817</b>	<b>2 263</b>	<b>-19,7</b>	<b>[-29,1 ; -5,7]</b>	<b>[-29,1 ; -1,8]</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
<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

Lecture : en 2010, le salaire net en EQTP 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). Entre les différentes zones d'emploi, quand l'écart 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).

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

## 2.4. Ecarts de salaire par catégorie socioprofessionnelle

Les écarts de salaires nets mensuels en EQTP entre les femmes et les hommes font écho à des différences structurelles, propres au salarié ou au poste de travail occupé, notamment liées à la catégorie socioprofessionnelle, au secteur d'activité de l'établissement, à la taille de l'entreprise et au temps de travail.

Le fait que les écarts de salaires femmes-hommes ne soient pas les mêmes partout pourrait donc tenir pour partie à la différence de structure de l'emploi des femmes et des hommes entre les zones d'emploi. Nous définissons pour la suite le **surcroît de probabilité** comme la différence entre la proportion de femmes selon une caractéristique donnée parmi l'ensemble des salariées femmes, et la proportion d'hommes de même caractéristique parmi les salariés hommes, dans une zone d'emploi donnée.

$$\text{Surcroît de probabilité } (i,j) = \left( \frac{x_{ij}^f}{X_j^f} \right) - \left( \frac{x_{ij}^h}{X_j^h} \right) \text{ où :}$$

$x_{ij}^f$  : est le nombre de femmes selon une caractéristique donnée ( $i$ ) et dans l'unité géographique ( $j$ ).

$X_j^f$  : est le nombre total des salariées femmes dans l'unité géographique ( $j$ ).

$x_{ij}^h$  : est le nombre d'hommes selon une caractéristique donnée ( $i$ ) l'unité géographique ( $j$ ).

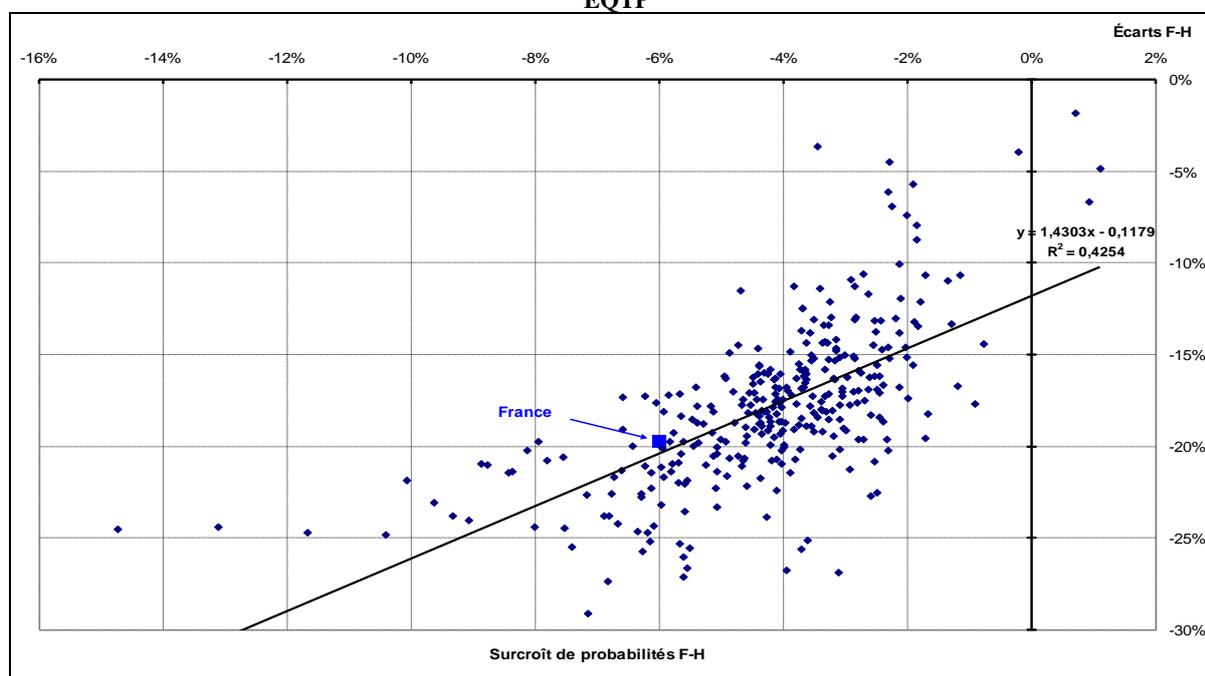
$X_j^h$  : est le nombre total des salariés hommes dans l'unité géographique ( $j$ ).

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, sauf dans trois zones (Marie-Galante, Saint-Laurent et l'Est de la Réunion). En outre, les écarts salariaux femmes-hommes sont fortement corrélés à la

différence entre ces proportions : plus la différence entre la part des femmes cadres et la part des hommes cadres est en faveur des hommes, plus l'écart salarial est important (*Graphique 4*). Outre l'image du « plafond de verre » 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.

Cette relation prévaut également chez les professions intermédiaires (*Graphique 5*). En revanche, elle est inversée pour les ouvriers (*Graphique 7*) : plus la part d'ouvriers chez les hommes est supérieure à celle d'ouvrières chez les femmes, moins l'écart salarial est fort. Enfin, chez les employés, en dépit d'une forte proportion de femmes<sup>5</sup> par rapport aux hommes, aucune corrélation statistique n'est établie entre les écarts de salaires et les différences de proportions des employées femmes et des employés hommes (*Graphique 6*).

**Graphique 4 : Surcroîts de probabilité d'occuper un poste de cadre et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**



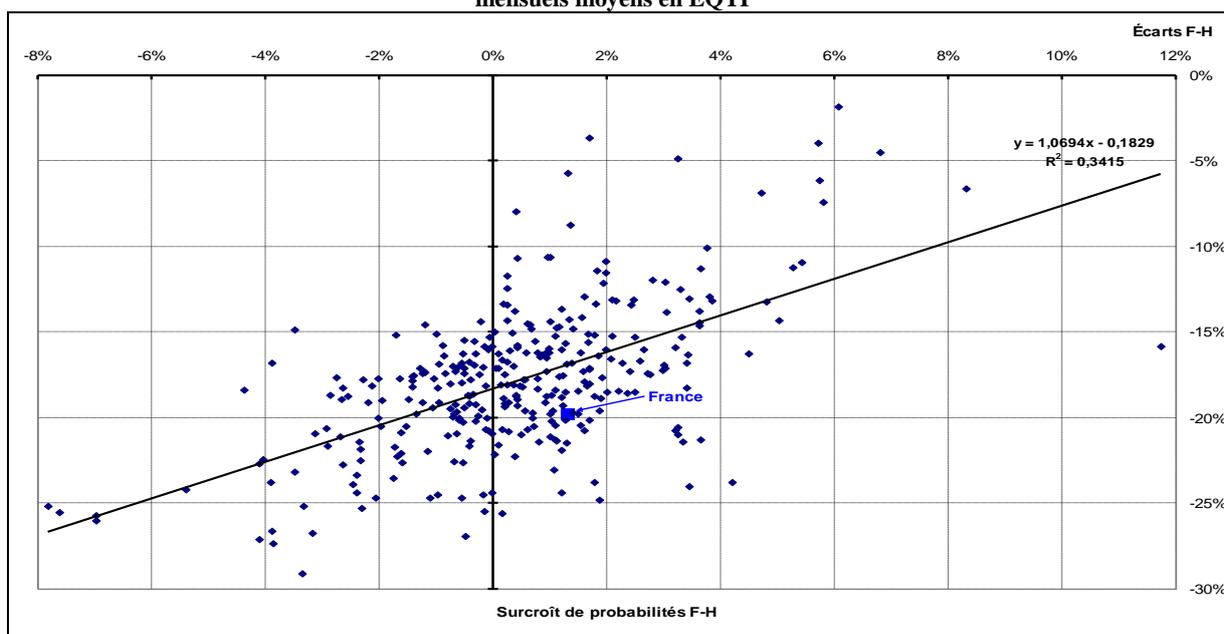
Lecture : en 2010, en moyenne, la part des femmes occupant un poste de cadre est inférieure de 6 points à celle des hommes. Entre les différentes zones d'emploi, quand l'écart femmes-hommes de la probabilité d'être cadre augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes se réduit 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).

Source : Insee, DADS 2010, fichier calculs Dares.

<sup>5</sup> En moyenne, plus de la moitié des femmes appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle des employés, contre 17 % des hommes.

**Graphique 5 : Surcroîts de probabilité d'occuper un poste de profession intermédiaire et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**

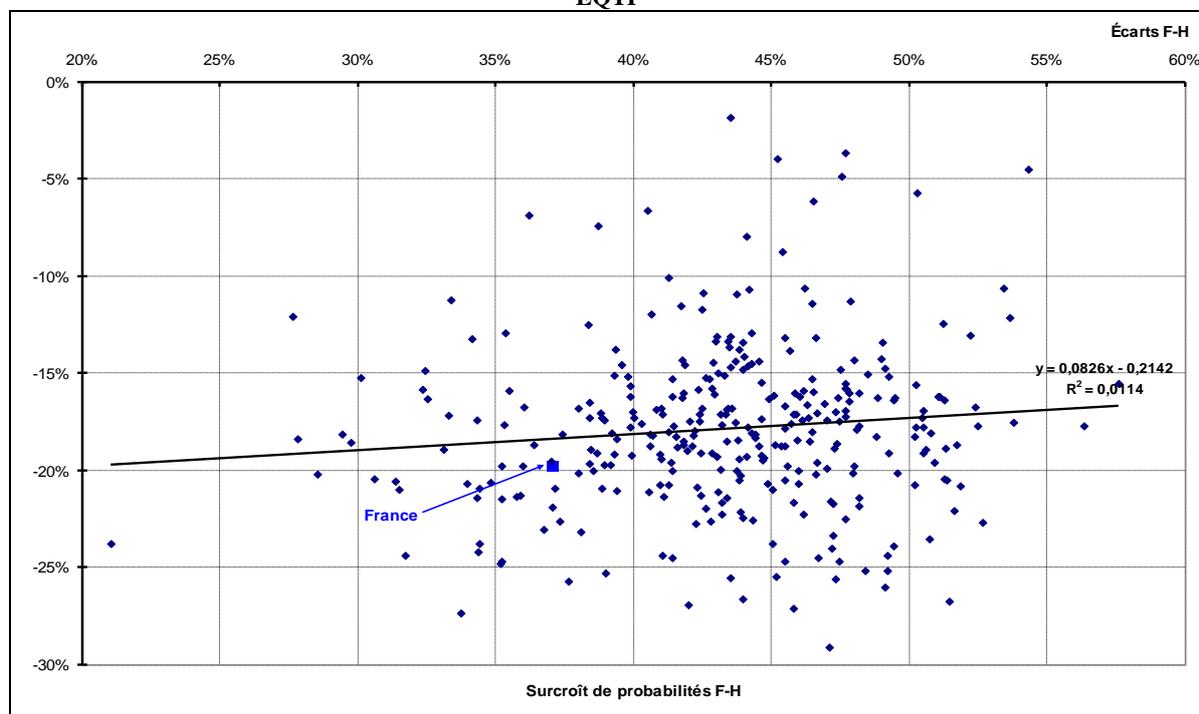


Lecture : en 2010, en moyenne, la part des femmes occupant un poste de profession intermédiaire est supérieure de 1 point à celle des hommes. Entre les différentes zones d'emploi, quand l'écart femmes-hommes de la probabilité d'être profession intermédiaire augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes se réduit de 1,1 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).

Source : Insee, DADS 2010, fichier calculs Dares.

**Graphique 6 : Surcroîts de probabilité d'occuper un poste d'employé et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**

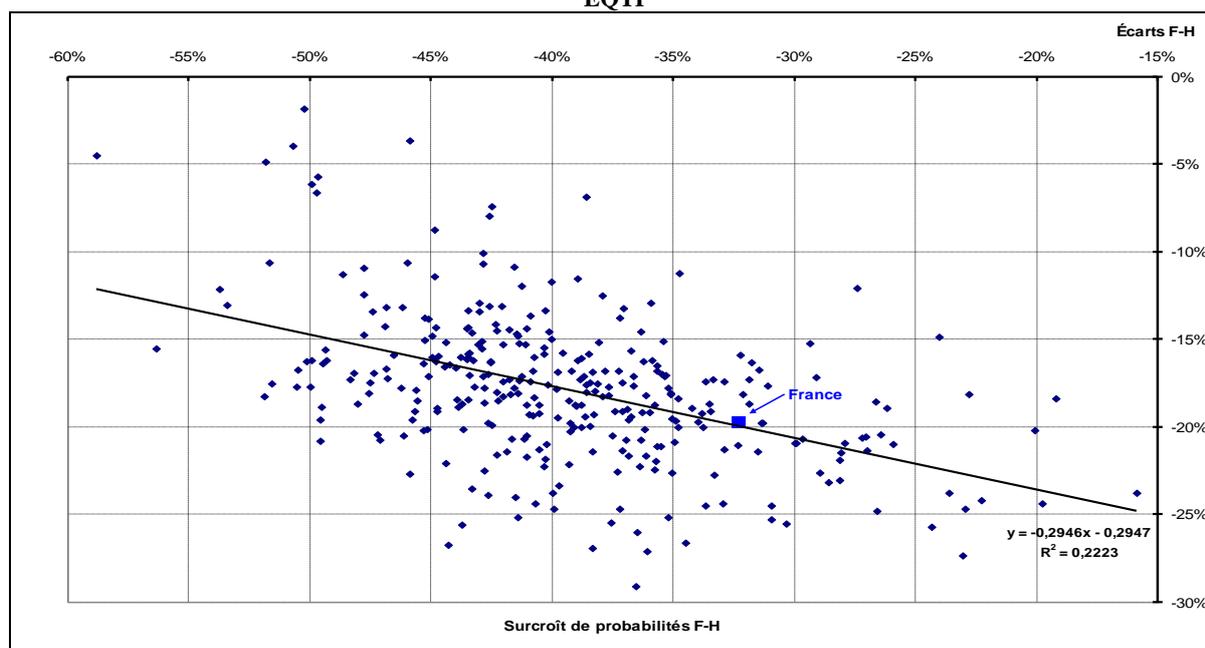


Lecture : en 2010, en moyenne, la part des femmes occupant un poste d'employé est supérieure de 37 points à celle des hommes. Quand l'écart femmes-hommes de la probabilité d'être employé augmente, l'écart salarial femmes-hommes n'évolue pas de manière significative (élasticité de l'écart salarial au surcroît de probabilité proche de 0).

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

**Graphique 7 : Surcroîts de probabilité d'occuper un poste d'ouvrier et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**



Lecture : en 2010, en moyenne, la part des femmes occupant un poste d'ouvrier est inférieure de 17 points à celle des hommes. Entre les différentes zones d'emploi, quand l'écart femmes-hommes de la probabilité d'être ouvrier augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes augmente de 0,3 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).

Source : Insee, DADS 2010, fichier calculs Dares.

## 2.5. Ecarts de salaires selon la durée du travail

L'écart de salaire femmes-hommes augmente en valeur absolue lorsque l'écart femmes-hommes de probabilité d'être à temps non complet s'accroît<sup>6</sup> (Graphique 8).

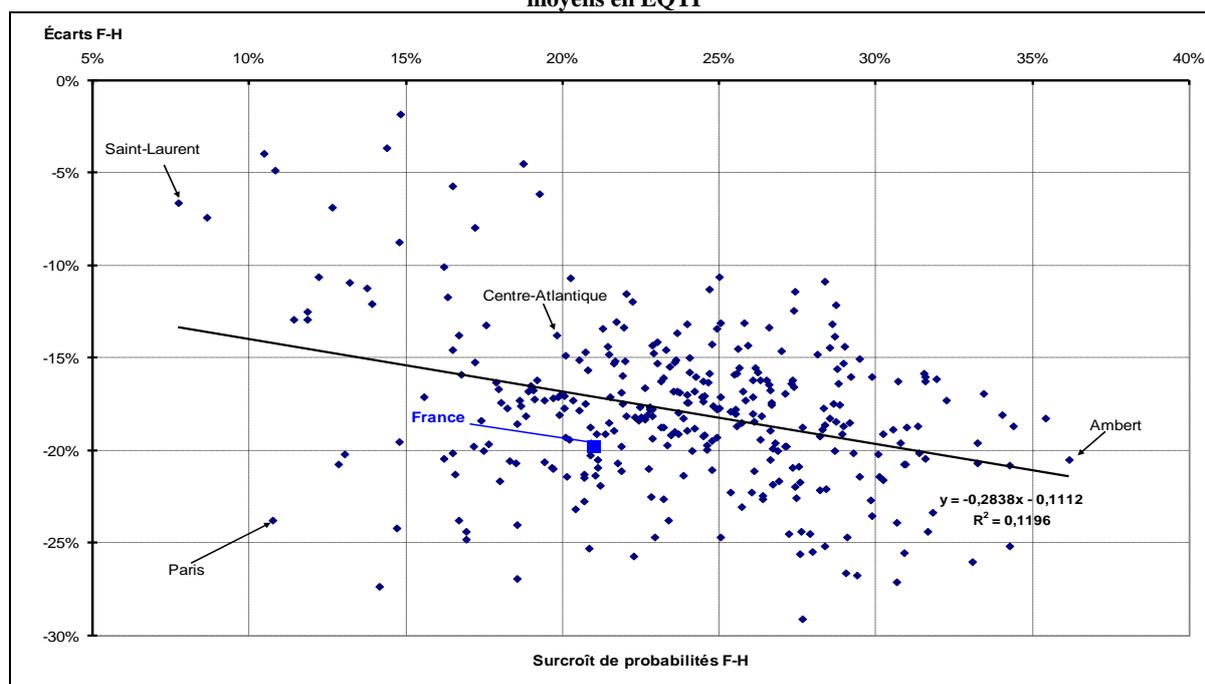
Pour les seuls salariés à temps non complet, selon les zones d'emploi les écarts salariaux s'échelonnent en métropole de - 35,0 % à - 3,5 %. Dans les Dom cette amplitude est plus restreinte, les écarts varient de + 5 % à - 22,5 % (Tableau 1).

Dans toutes les zones d'emploi, la proportion des femmes travaillant à temps non complet est plus élevée que celle des hommes. Ambert est la zone d'emploi de la métropole où cet écart est le plus élevé (+ 36,2 points en faveur des femmes), alors que Paris est la zone d'emploi de la métropole où il est le plus serré (+ 10,7 points). Dans les Dom, ces surcroîts de probabilités varient entre + 19,8 points (Centre Atlantique) et + 7,7 points (Saint Laurent) (Graphique 8).

Plusieurs études montrent que si les écarts de salaires femmes-hommes persistent, c'est en raison d'une relation non linéaire entre le temps de travail hebdomadaire et le salaire horaire [13]. Un volume de travail plus conséquent, flexible, et une disponibilité plus grande se traduisent par un surcroît de salaire supérieur. Cette relation est particulièrement présente dans certaines professions telles que la finance, le conseil et les professions juridiques [14].

<sup>6</sup> Dans les DADS le concept « temps non complet » regroupe les salariés à temps partiel, et les travailleurs à domicile.

**Graphique 8 : Surcroîts de probabilité d'occuper un poste à temps non complet et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**



Lecture : en 2010, en moyenne, la part des salariées à temps non complet est supérieure de 21 points à celle des hommes. Entre les différentes zones d'emploi, quand l'écart femmes-hommes de la probabilité de travailler à temps non complet augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes augmente de 0,3 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).

Source : Insee, DADS 2010, fichier calculs Dares.

## 2.6. Ecarts de salaire par types de contrat de travail

En 2010, quelle que soit la nature du contrat (CDI ou non)<sup>7</sup>, toutes les zones d'emploi affichent un salaire net mensuel en EQTP en faveur des hommes<sup>8</sup>. Dans toutes les zones d'emploi, les salariés en CDI, femmes ou des hommes, ont des salaires moyens nettement supérieurs à leurs homologues en contrat autre que CDI (*Graphique 9*).

Pour les salariés en CDI, l'amplitude des écarts de salaires femmes-hommes varie en métropole de -30,0 % à -3,0 %. Cet écart s'échelonne dans les Dom de -0,7 % à -23,1 %. L'éventail des écarts de salaires femmes-hommes en CDD est plus large, les écarts variant en métropole de -47,8 % à +3,6 % et dans les Dom de -7,9 % à +9,0 %. Pour les salariés en contrats 'Autres', cet écart salarial oscille entre -33,2 % et +6 %, et de -54,5 %<sup>9</sup> à +15,4 % dans les Dom<sup>10</sup>.

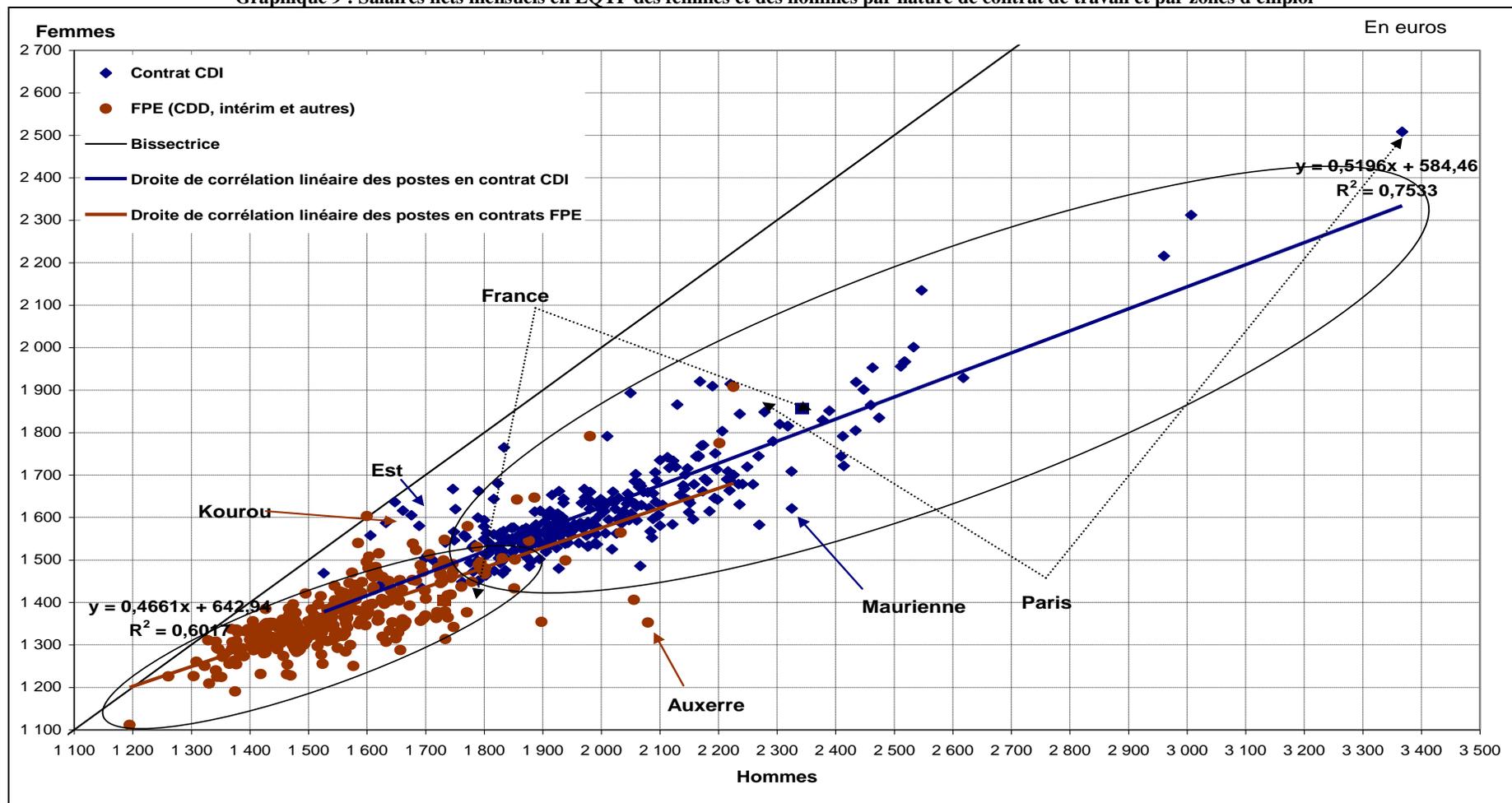
<sup>7</sup> Le rapprochement entre les surcroîts de probabilité des salariés en CDI, CDD ou contrats 'Autres' et les écarts de salaires femmes-hommes ne permet pas d'identifier une corrélation significative particulière. Le même résultat est constaté lorsque les contrats de travail de types CDD et 'Autres' sont regroupés en un unique agrégat FPE (formes particulières d'emploi). Le regroupement FPE ne permet pas une étude aisée des disparités de salaires femmes-hommes parce que cet ensemble est très hétérogène. En particulier, il agrège intérimaires et CDD, alors même que les surcroîts de probabilité pour ces deux types de contrat montrent des différences significatives : la part de femmes en CDD est plus importante que celle des hommes en CDD, tandis que la part d'hommes intérimaires est plus élevée que celle de femmes intérimaires. En 2010, en France métropolitaine, près de 10,7 % des femmes ont été en CDD contre 6,5 % des hommes. En revanche 2,4 % des hommes ont été en contrat d'intérim contre 1,2 % des femmes (données enquête Emploi 2012, Insee).

<sup>8</sup> À Kourou où les salariées en contrat autre que CDI gagnent un peu près le même salaire les hommes (1 603 euros contre 1 600 euros).

<sup>9</sup> Résultats fragiles du fait de la faiblesse du nombre de postes de travail en contrats 'Autres' dans certaines zones d'emploi des Dom et donc à la volatilité des écarts salariaux d'une année sur l'autre.

<sup>10</sup> Les contrats dits 'Autres' regroupent les contrats suivants : travail temporaire, contrat emploi solidarité, assistant d'éducation, mandat électif, arrêté de nomination (médecin), contrat nouvelle embauche (CNE), contrat de travail à durée déterminée à objet défini, ainsi que les postes de travail sans contrat.

Graphique 9 : Salaires nets mensuels en EQTP des femmes et des hommes par nature de contrat de travail et par zones d'emploi



Lecture : en 2010, dans la zone d'emploi de Maurienne, le salaire net en EQTP d'un salarié en CDI s'élève à 2 325 euros pour un homme contre 1 621 euros pour une femme. Entre les différentes zones d'emploi, quand la rémunération moyenne d'un salarié homme augmente de 1 euro, celle des femmes augmente de 0,52 euro en valeur absolue (élasticité de la rémunération moyenne des femmes à celle des hommes).

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

## 2.7. Ecarts de salaires par secteurs d'activité

En 2010, dans l'industrie, l'écart de salaires femmes-hommes tend généralement à croître avec le surcroît de probabilité d'occuper un poste dans ce secteur (avec une élasticité de 0,22<sup>11</sup>, *Tableau 1* et *Graphique 10*). En d'autres termes, plus la part des femmes en emploi dans l'industrie est inférieure à celle des hommes, plus l'écart de salaire net moyen est élevé. Dans le secteur de la construction, la relation est inverse (élasticité de - 0,67, *Tableau 1* et *Graphique 11*), et dans le secteur du tertiaire, aucune corrélation significative ne lie les deux indicateurs (*Graphique 12*).

Cette relation entre le surcroît de probabilité femmes-hommes par grands secteurs d'activités et les écarts de salaires est en partie le reflet de différences de structure des qualifications entre femmes et hommes, plus prononcées dans l'industrie et dans la construction (*Tableau 1*).

Dans le secteur de l'industrie, où l'écart salarial femmes-hommes atteint - 18 %, les salaires moyens des hommes sont supérieurs à ceux des femmes dans toutes les zones d'emploi sans exception. En métropole, l'écart salarial observé est le plus élevé dans la zone d'emploi de Maurienne (- 35,9 %) et le plus faible dans celle de Houdan (- 8,2 %). Il est encore plus faible dans les Dom à Saint-Laurent (- 6,0 %).

Dans le secteur de l'industrie, la part des femmes cadres et professions intermédiaires parmi les salariées du secteur ne dépasse pas 32 %, alors qu'elle avoisine 40 % pour les hommes. De surcroît, parmi les ouvriers industriels, la répartition entre ouvriers qualifiés et non qualifiés est également défavorable aux femmes : près de la moitié d'entre elles sont des ouvrières non qualifiées, contre un peu plus d'un quart des hommes.

Dans le secteur de la construction, l'éventail des écarts salariaux par zones d'emploi est encore plus large<sup>12</sup>. Les zones d'emploi de Morteau (-15,6 %) et de Calvi-l'Île-Rousse (+19,8 %)<sup>13</sup> figurent aux deux extrémités de ces écarts. Dans ce secteur, l'effet de la structure des qualifications joue également fortement, mais en faveur d'une modération de l'écart salarial femmes-hommes (il est de -1,1 % en moyenne). En effet, plus de 60 % des femmes y travaillant sont des employées, mais surtout elles sont plus de 30 % à être cadres ou de professions intermédiaires, alors que chez les hommes de ce secteur, près de 78 % sont ouvriers, un peu plus de 21 % sont cadres ou de professions intermédiaires et moins de 1 % sont des employés.

Dans le secteur du tertiaire, en métropole, c'est dans la zone d'emploi de Morlaix que l'écart salarial femmes-hommes est le plus élevé (- 31,9 %) et dans celle d'Ussel qu'il est le plus faible (- 8,1%). Dans les Dom, deux zones d'emploi affichent des écarts en faveur des femmes, dont le plus élevé atteint + 1,5 % dans celle de l'Est de la Réunion.

En dépit d'un surcroît de probabilité favorable aux femmes dans le secteur du tertiaire (87 % des femmes y travaillent contre 67 % des hommes), les disparités salariales entre les femmes et les hommes y sont plus élevées que dans l'industrie et dans la construction. 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. Tout d'abord, dans ce secteur, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes qualifications dans les sous-secteurs les plus rémunérateurs, ce qui contribue à tirer vers le haut les écarts de salaires<sup>14</sup>. C'est particulièrement vrai dans les activités

<sup>11</sup> Quand la différence femmes-hommes de la probabilité de travailler dans le secteur de l'industrie augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes se réduit de 0,22 point en valeur absolue (élasticité de l'écart salarial au surcroît de probabilité)

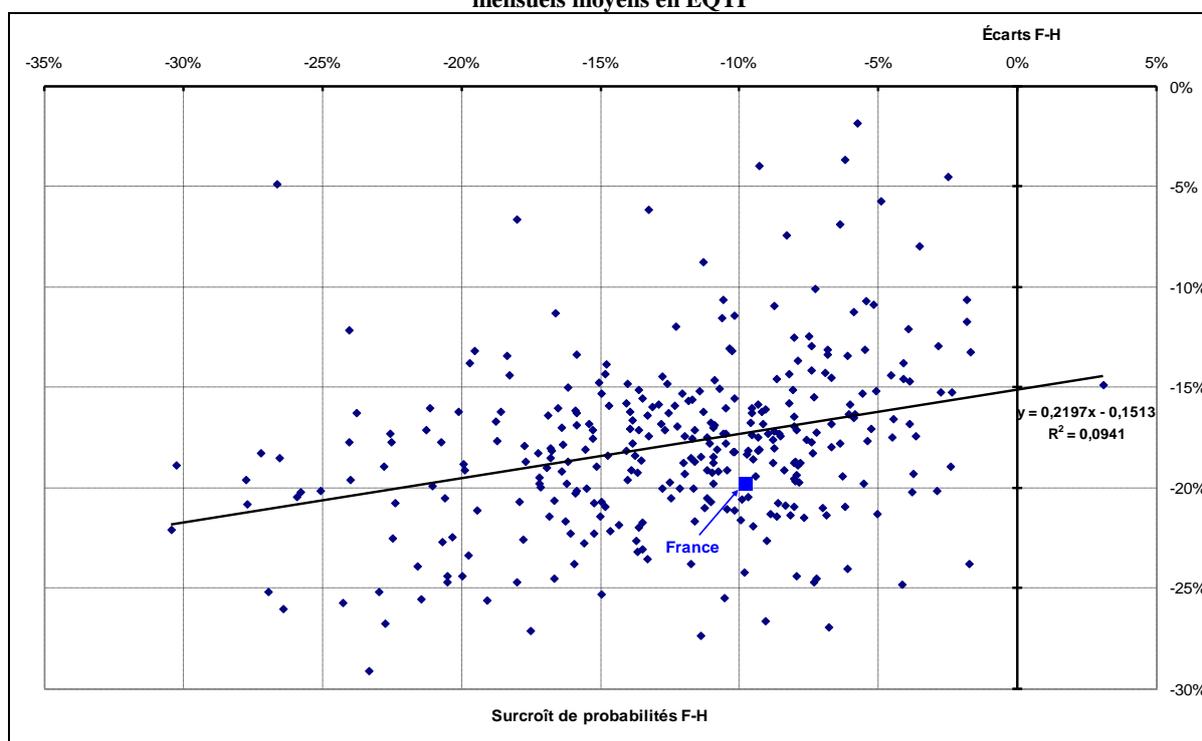
<sup>12</sup> Résultats fragiles du fait de la faiblesse (et donc à la volatilité) du nombre de femmes travaillant dans la construction dans certaines zones d'emploi, notamment dans les Dom.

<sup>13</sup> 61 postes femmes contre 689 postes hommes.

<sup>14</sup> En 2011, les parts des femmes cadres parmi les cadres dans les activités financières et d'assurances, dans les autres activités de services et dans les activités immobilières étaient respectivement : 41,4 %, 45,1 % et 42,7 %.

financières et d'assurances (- 40,5 % d'écart salarial), les autre activités de services (- 28,2 %) et les activités immobilières (- 21,8 %). Mais ce phénomène est compensé par des écarts salariaux réduits dans certains sous-secteurs à plus faible rémunération : transports et entreposage (- 8,4 %), hébergement et restauration (- 13,1 %), enseignement, santé humaine et action sociale (-16,3 %). Par ailleurs, le secteur tertiaire concentre près de 80 % des salariés au voisinage du Smic [11]. 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 [11]. La proportion de femmes à temps non complet atteint son maximum dans le tertiaire (38,1 % contre 30,3 % dans la construction et 21,2 % dans l'industrie), alors que 19,3 % des hommes sont à temps non complet dans le tertiaire (6,5 % dans l'industrie et la construction). L'effet du temps partiel contribue donc également à accentuer l'écart salarial femmes-hommes dans le tertiaire (voir plus haut).

**Graphique 10 : Surcroîts de probabilité d'occuper un poste dans le secteur de l'industrie et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**

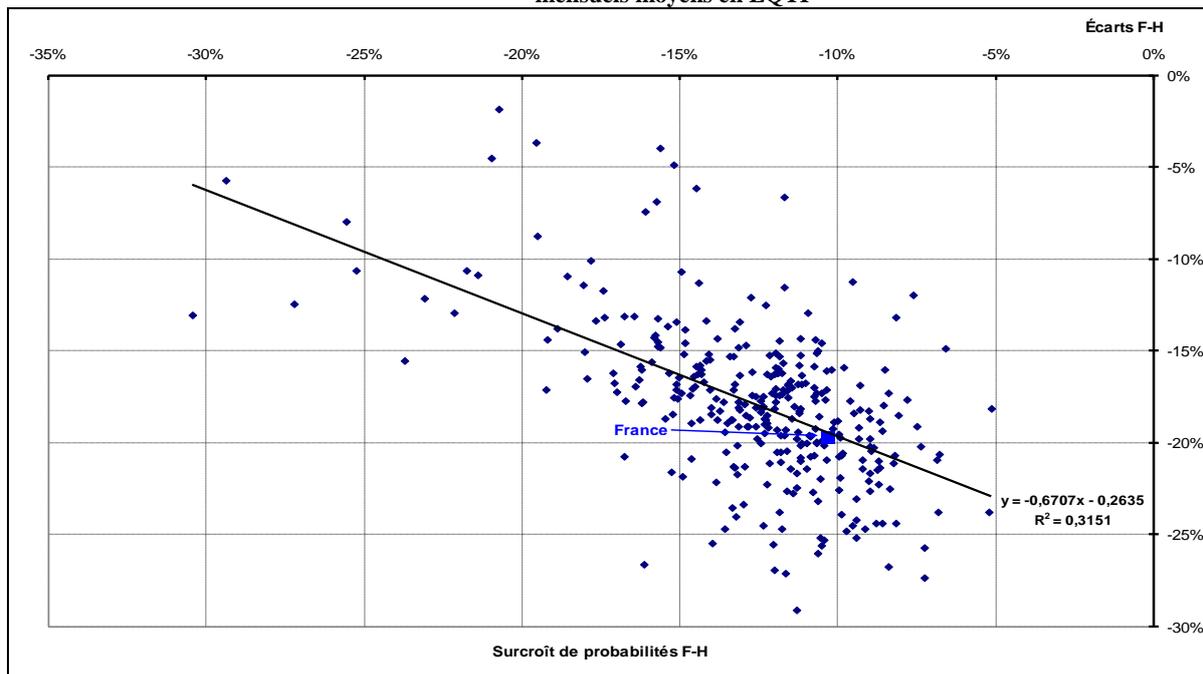


Lecture : en 2010, en moyenne, la part des salariées travaillant dans le secteur de l'industrie est inférieure de 10 points à celle des hommes. Entre les différentes zones d'emploi, quand l'écart femmes-hommes de la probabilité de travailler dans le secteur de l'industrie augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes se réduit de 0,2 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).

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

**Graphique 11 : Surcroîts de probabilité d’occuper un poste dans le secteur de la construction et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**

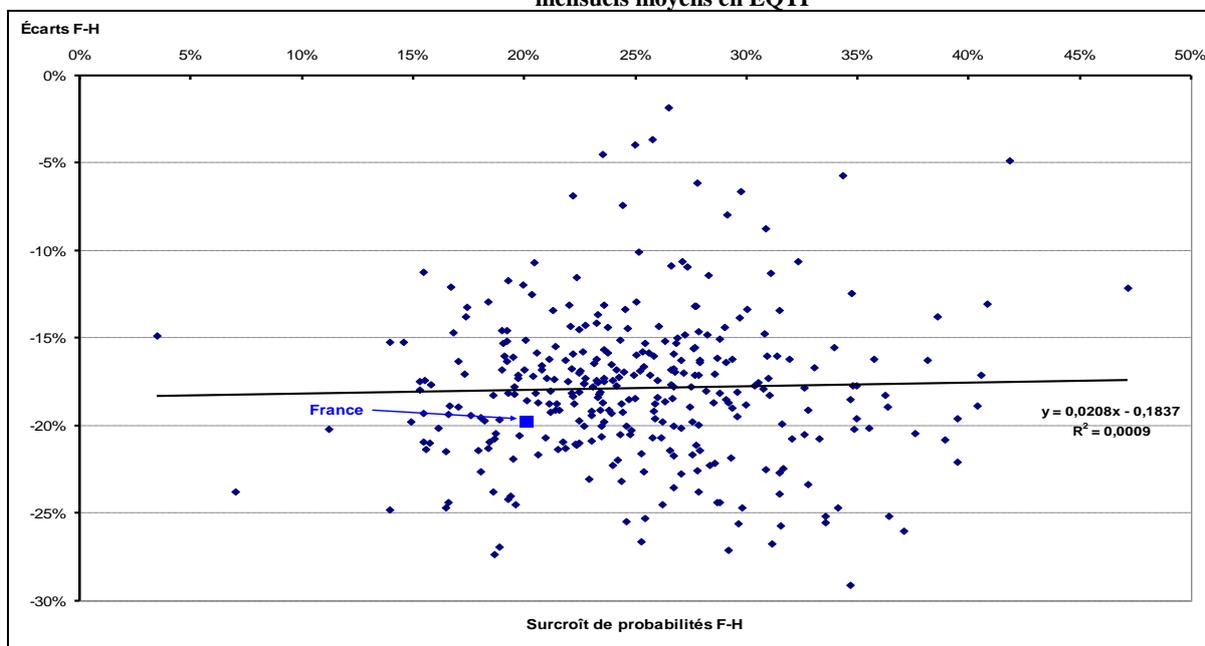


Lecture : en 2010, en moyenne, la part des salariées travaillant dans la construction est inférieure de 10 points à celle des hommes. Entre les différentes zones d’emploi, quand l’écart femmes-hommes de la probabilité de travailler dans le secteur de la construction augmente de 1 point (en faveur des femmes), l’écart salarial femmes-hommes augmente de 0,7 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).

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

**Graphique 12 : Surcroîts de probabilité d’occuper un poste dans le secteur du tertiaire et écarts de salaires nets mensuels moyens en EQTP**



Lecture : en 2010, en moyenne, la part de salariées travaillant dans le tertiaire est supérieure de 20 points à celle des hommes.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

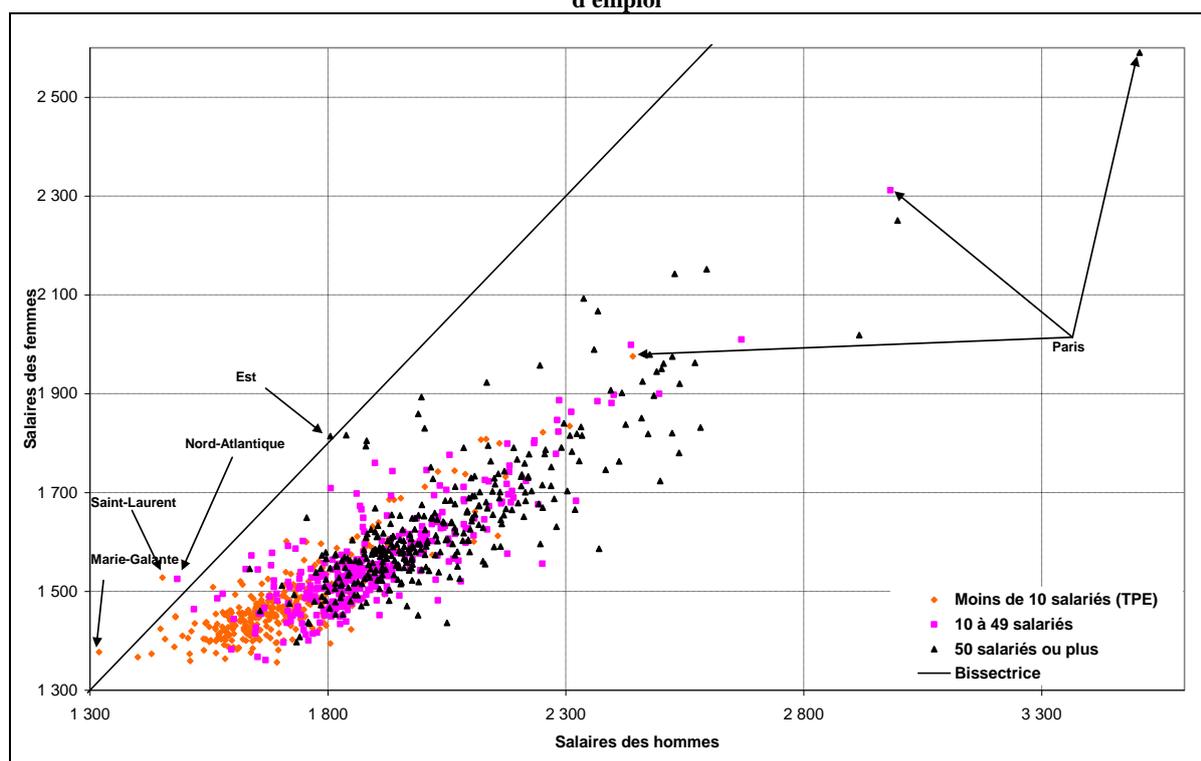
## 2.8. Écarts de salaires par tailles d'entreprises

La hiérarchie des niveaux moyens de salaire net suit celle de la taille des entreprises : les salaires moyens des femmes et des hommes dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés) sont nettement inférieurs à ceux des entreprises de taille supérieure [15]. Dans les TPE, les salaires des hommes sont structurellement plus élevés que ceux des femmes (sauf dans les zones d'emploi de Saint-Laurent et Marie-Galante), et plus la taille de l'entreprise est élevée, plus l'écart salarial est important (*Tableau 1, Graphique 13*).

Les écarts de salaires nets moyens par zones d'emploi décroissent avec le surcroît de probabilité d'être salarié d'une TPE (élasticité de  $-0,50^{15}$ ) ou avec celui d'être dans une entreprise de 10 à 49 salariés ( $-0,33$ , *Tableau 1*). En revanche la situation dans les entreprises de 50 salariés ou plus est inverse (élasticité de  $+0,34$ ) : lorsque l'écart femmes-hommes de la probabilité de travailler dans une entreprise de 50 salariés ou plus augmente, l'écart salarial femmes-hommes s'accroît.

Ces différences s'expliquent, en partie, par la part plus importante de bas salaires dans les TPE [11] : l'écart salarial femmes-hommes y serait plus modéré parce que les niveaux moyens de salaire, femmes et hommes confondus, y sont plus bas [11] [15]. En revanche, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les disparités salariales femmes-hommes s'accroissent du fait d'un niveau moyen des salaires plus élevé [15].

**Graphique 13 : Salaires nets mensuels en EQTP des femmes et des hommes par tailles d'entreprise et par zones d'emploi**



Lecture : en 2010, les femmes travaillant dans les TPE gagnaient 1 588 euros nets par mois, en retrait de  $-15,1\%$  par rapport aux hommes (1 870 euros).

Champ : salariés du privé et des entreprises publiques, France entière (hors Mayotte).

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

<sup>15</sup> Quand la différence femmes-hommes de la probabilité de travailler dans une TPE augmente de 1 point (en faveur des femmes), l'écart salarial femmes-hommes augmente de 0,50 point

### 3. Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

La partie précédente a mis en évidence au niveau des zones d'emploi le lien entre les caractéristiques d'emploi et les écarts salariaux observés. Dans la présente section, ces écarts sont décomposés en deux composantes, une partie expliquée par les différences des caractéristiques en matière d'emploi entre les femmes et les hommes, et une deuxième partie, non expliquée, qui peut inclure de la discrimination salariale.

#### 3.1. La méthode de calcul

La méthode choisie est celle de Blinder et Oaxaca [1][2] qui est très souvent employée dans la littérature liée aux discriminations. Elle est appliquée ici au sein de chaque zone d'emploi. Son principe repose sur une estimation séparée des équations de salaires pour les femmes et pour les hommes (équations 1 et 2).

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

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

où  $W_{ij}$  : représente le logarithme du salaire net horaire de l'individu (i) travaillant dans l'établissement (j), expliqué par les variables  $X_{ij}$  (âge, type de contrat de travail, durée du travail, secteur d'activité...etc.) et un terme d'erreur  $u_{ij}$ . L'exposant f concerne les variables et les paramètres se rapportant à la population des femmes, et h ceux se rapportant à la population des hommes.

$\hat{\beta}$  : paramètres correspondant aux « rendements » des caractéristiques des hommes et des femmes.

L'écart de salaire horaire moyen femmes-hommes se décompose en deux parties : la première correspond à la part de l'écart salarial expliqué par la différence des caractéristiques moyennes observables, tandis que la seconde correspond à la part « non expliquée » par ces mêmes variables ; elle est liée à des rendements différents pour les femmes et les hommes :

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

, les variables explicatives ( $X$ ) introduites dans les équations sont les suivantes<sup>16</sup> :

- L'âge (18 à 29 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans et 50 ans ou plus),
- La catégorie socioprofessionnelle (cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier qualifié / ouvrier non qualifié) ;
- Le type de contrat de travail (CDI, CDD, Autres) ;
- Le temps de travail (complet / non complet) ;
- La couverture par une convention collective (oui / non) ;
- La taille de l'entreprise (moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés, 50 salariés ou plus) ;
- Les principaux secteurs d'activité, en Naf rév.2, avec les regroupements suivants :
  - Industrie (BE) ;
  - Construction (FZ) ;
  - Commerce (GZ) ;

<sup>16</sup> Contrairement à la partie descriptive, où pour des raisons de simplification de la lecture graphique, certaines variables ont été agrégées (âge du salarié, type du contrat de travail et secteur d'activité), les variables introduites dans les équations de salaires des femmes et des hommes ont été plus détaillées.

- Services (HZ à RU, hors administration publique).

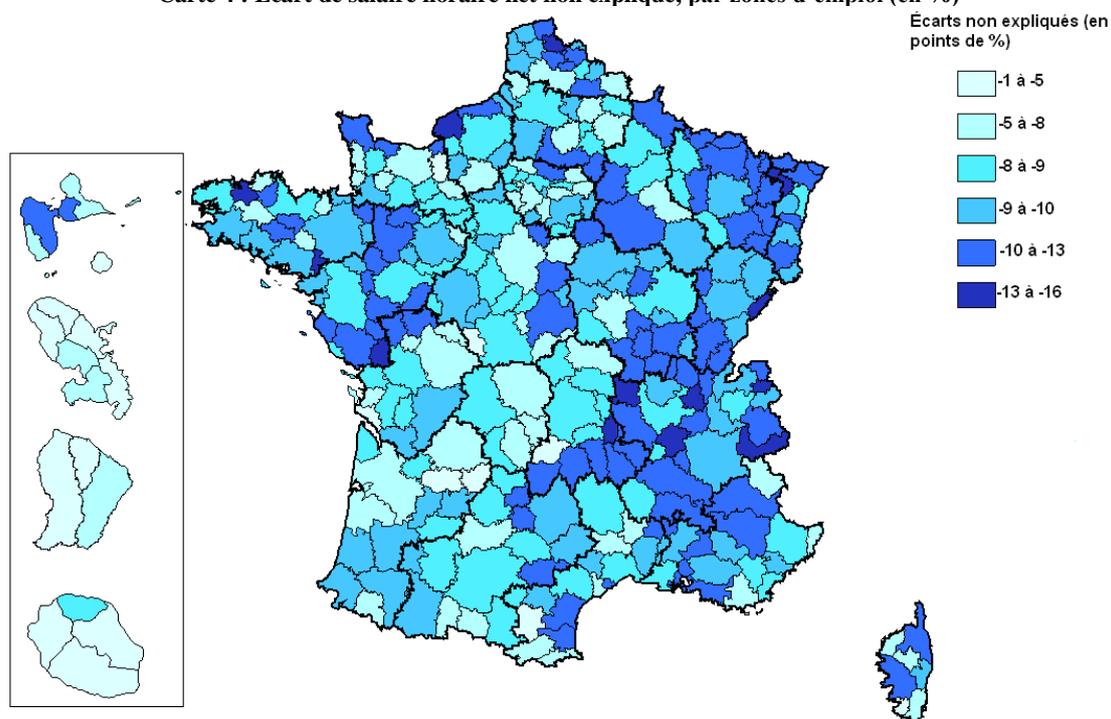
Dans les DADS, des variables telles que le diplôme, l'expérience professionnelle ou les interruptions de carrière ne sont pas disponibles (*Annexe I*). Dès lors les variables introduites dans les équations de salaires ne restituent qu'une partie des déterminants possibles des écarts femmes-hommes.

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

La décomposition a été appliquée aux 321 zones d'emploi (*Annexe III*, y sont calculés également les écarts observés par zones d'emploi pour le salaire horaire brut), soit 642 équations de salaires estimées. Dans la partie II, le salaire net mensuel en EQTP a été privilégié afin de simplifier la lecture des graphiques. À partir de maintenant, le salaire horaire net sera utilisé dans les équations de salaires des femmes et des hommes. En effet, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires vient augmenter le salaire en EQTP. Or, les hommes en effectuent davantage que les femmes [3], ce qui affecte la mesure de l'écart salarial.

Après prise en compte des différences observables, donc à caractéristiques observables identiques des salariés et des postes de travail, il demeure un écart de salaire horaire net entre les femmes et les hommes de -9,8 % (-18,4 % d'écart observé). Selon les zones d'emploi, cet écart salarial « toutes choses égales par ailleurs » ou écart non expliqué varie en métropole de -15,6 % (-10 % dans les Dom) à -3,3 % (-1,5 % dans les Dom). 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 4*).

Carte 4 : Écart de salaire horaire net non expliqué, par zones d'emploi (en %)



Lecture : en 2010, dans la zone d'emploi de Wissembourg, l'écart salarial femmes-hommes non expliqué, s'élève à -11,9 %.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

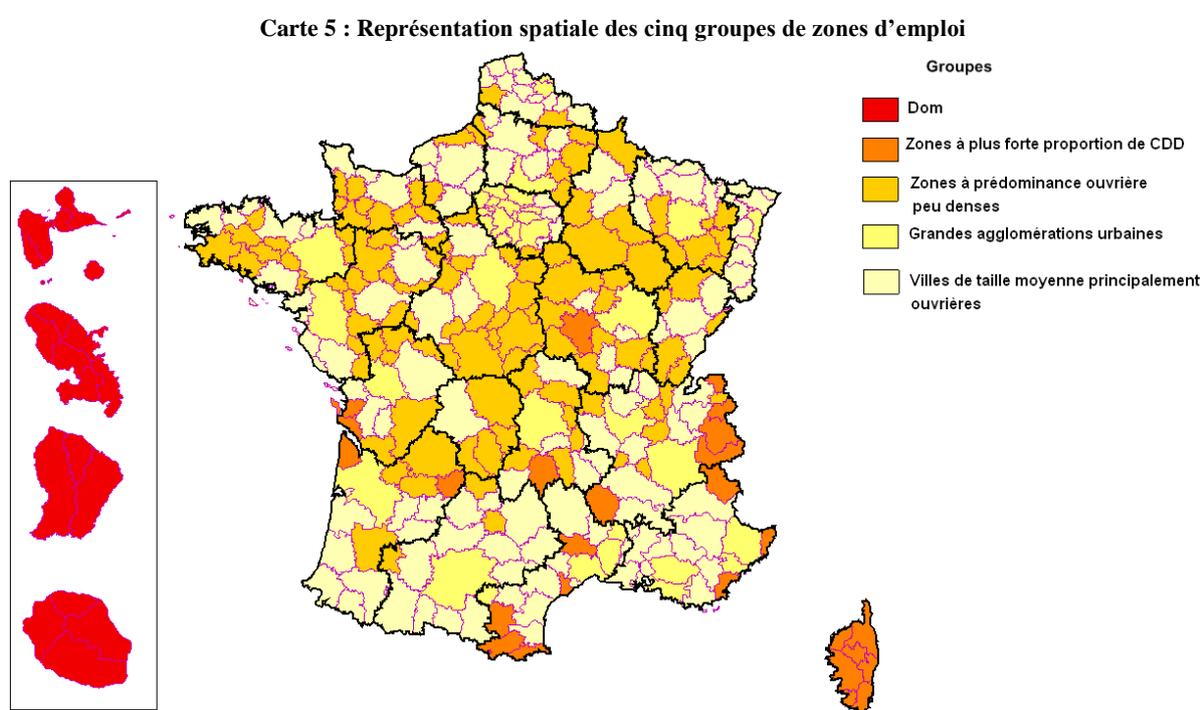
La carte a été réalisée à l'aide du logiciel Philcarto.

### 3.3. 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 au regard des composantes expliquée et inexpliquée des écarts femmes-hommes (*Annexe II*).

La classification finalement obtenue identifie cinq groupes distincts de zones d'emploi (*carte 5*) :

1. Les grandes agglomérations urbaines ;
2. Les villes de taille moyenne principalement ouvrières ;
3. Les zones à prédominance ouvrière peu denses ;
4. Les zones à plus forte proportion de CDD ;
5. Les Dom.



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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

La carte a été réalisée à l'aide du logiciel Philcarto.

La mobilisation de données d'emploi et de salaires par zone d'emploi<sup>17</sup> permet d'enrichir l'analyse des déterminants des inégalités de salaires des femmes et des hommes, l'importante dispersion territoriale de ces écarts salariaux suggérant de s'intéresser au rôle de la structuration locale du marché du travail. Le contexte démographique et économique de chacun des groupes constitués est caractérisé par les variables suivantes :

- **Proportion de la population légale<sup>18</sup>** : part de la population légale issue du recensement de 2009 qui se trouve dans une zone d'emploi. Cette proportion est exprimée en pourcentage. Source : recensement de 2009.

<sup>17</sup> Ces variables sont issues de *l'Atlas des zones d'emploi 2010*, publié conjointement par l'Insee, la Dares et la Datar [16].

<sup>18</sup> Selon l'Insee : le terme générique de « populations légales » regroupe pour chaque commune sa population municipale, sa population comptée à part et sa population totale qui est la somme des deux précédentes.

- **Taux de chômage** : rapport entre le nombre de chômeurs BIT dans un groupe donné et la population active (actifs occupés et chômeurs BIT) de ce même ensemble. Elle est exprimée en pourcentage. Source : enquête Emploi 2010.
- **Densité de la population** : ratio qui rapporte la population légale d'un groupe donné à sa superficie. La densité de la population est exprimée en nombre d'habitants par kilomètre carré. Source : recensement de 2009.
- **Taux de dépendance économique** : rapport entre la population âgée de 65 ans ou plus d'un groupe donné et celle des personnes âgées de 15 à 64 ans (en âge de travailler) de ce même ensemble. Cet indicateur est exprimé issu du recensement de la population de 2009 est exprimé en pourcentage.
- **Indicateur de jeunesse** : rapport entre la population âgée de moins de 20 ans d'un groupe donné et celle des 60 ans ou plus de ce même ensemble. Cet indicateur est exprimé en pourcentage. Source : recensement de 2009.
- **Taux d'activité** : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs BIT) d'un groupe donné et l'ensemble de la population (active ou inactive) de ce même groupe. Ce taux est exprimé en pourcentage. Source : enquête Emploi 2010.
- **Taux d'emploi** : rapport entre le nombre d'individus ayant un emploi dans un groupe donné et la population (active ou inactive) de ce même ensemble. Dans la présente étude, le taux d'emploi a été calculé pour la population en âge de travailler (15 à 64 ans), les seniors (55 à 64 ans) et pour les femmes (15 à 64 ans). Source : enquête Emploi 2010.
- **Part des salariés de l'agriculture dans l'emploi salarié** : rapport entre le nombre de salariés travaillant dans le secteur de l'agriculture et la population salariée. Source : estimation de l'emploi localisée, Insee.
- **Part de l'emploi non salarié dans l'emploi total** : rapport entre le nombre de salariés travaillant dans le secteur de l'agriculture et la population totale des salariés et des non salariés. Source : estimation de l'emploi localisée, Insee.

### ***3.3.1. 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 (36 parmi les 321 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, etc. (*Carte 5*).

Dans ce groupe, plusieurs facteurs 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 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 (les hommes cadres ont 2,2 fois plus de chances de gagner mieux que les employés hommes, alors que les cadres femmes ont 2,0 plus de chances de gagner un salaire plus élevé que les employées).

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 Km 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 (64,9 % chez les 15 à 64 ans, 61,6 % chez les femmes âgées de 15 à 64 ans, et 44,1 % chez les contre 63,3 %, contre respectivement 63,3 %, 59,3 % et 38,4 % en moyenne nationale), et le taux de chômage moyen est plus bas (8,9 % contre 9,7 % en moyenne). Elles ont, en moyenne, « l'indicateur de jeunesse » (voir définition plus haut) le plus élevé de la métropole (129,4 % contre 111,1 % en moyenne) et le taux de « dépendance économique » (voir définition plus haut) le plus faible (81,2 % contre 89,0 % en moyenne) (*Tableau 2*).

Dans ce groupe, les salaires nets horaires et mensuels en EQTP (respectivement 15,2 et 2 341 euros) sont plus élevés que dans les quatre autres, ce qui peut également expliquer que l'écart salarial femmes-hommes observé soit en moyenne plus important (voir partie II). Plus de la moitié de cet écart est expliqué par les différences observables de structure des emplois occupés entre les deux sexes. Cela ramène l'écart moyen non expliqué à 9,0 % en défaveur des femmes, soit le plus faible de tous les groupes de la métropole. Dans ce groupe, la part non expliquée par les effets de structure est donc plus faible que celle de la moyenne nationale (45 % contre 53 % en moyenne nationale)

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 14*).

### ***3.3.2. Des écarts de salaires plus 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 5*). Après les grandes agglomérations urbaines, il affiche la deuxième plus importante proportion de postes de travail (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, ils arrivent en deuxième position en terme de poids après les grandes agglomérations urbaines.

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

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 dans ces villes de taille moyenne (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 nationale) (*Tableau 2*). L'écart inexpliqué représente 54 % de l'écart observé, soit une proportion plus élevée que pour le groupe des grandes agglomérations urbaines, mais très proche de la moyenne nationale (53 %).

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 14*).

### **3.3.3. Un écart salarial 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...) (*carte 5*), 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. En revanche, ne concentrant que 12,9 % des postes de travail et 15,7 % de la population légale, 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 20 à 49 salariés et de 100 à 249 salariés que la moyenne nationale (respectivement : 13,5 % contre 12,1 % et 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 France entière. 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 (la plus forte part des ouvriers, part plus faible que la moyenne et des deux premiers groupes 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 non expliqué 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 (41 %) (*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 14*).

### **3.3.4. 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, etc. (*Carte 5*).

Cet ensemble se compose de zones très peu peuplées (45 habitants au km carré, contre 102 habitants en moyenne nationale), si bien qu'il représente la plus faible fraction de la population française (2,6 %, derrière les Dom). Parallèlement, ce groupe se distingue par le contraste observé entre sa population salariée (la plus jeune de France), et la sur-représentativité de la population âgée de plus 60 ou plus, si bien que « l'indicateur de jeunesse » y le plus faible de France (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 sont les plus élevés des cinq groupes (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 13,5 euros de l'heure et 2 074 euros en EQTP pour la France entière), 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), cette situation va de pair avec les résultats descriptifs sur la corrélation entre le niveau de salaires et les écarts de salaires femmes-hommes (voir partie II). 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 %). Par ailleurs, ce niveau d'écart ne doit pas empêcher la faible restitution de la part expliquée des variables introduites dans le modèle (38 % contre 47 % en moyenne nationale).

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 14*).

### ***3.3.5. 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 bien que légèrement plus faible que dans les autres zones (42,9 % des salariés contre 43,4 % en moyenne), y est nettement plus forte que celle des hommes dans les établissements de 50 salariés ou plus. De plus, les Dom se distinguent 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 (sauf pour le taux d'emploi des seniors) et le chômage concerne plus d'un actif sur quatre (25,4 % des actifs, 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 (12,4 euros) est légèrement inférieur à la moyenne nationale. Pour autant, la relative jeunesse de la population active et le moindre recours au temps non complet 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 non expliqué dans les Dom s'établit à 6,2 %, nettement en retrait par rapport à la métropole. En revanche, ce niveau d'écart est à relier avec le faible pouvoir explicatif des variables introduites dans le modèle (69 % contre 53 % en moyenne nationale). 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 14*).

### ***3.3.6. Des écarts « non expliqués » plus hétérogènes 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 14*). 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).

La même hiérarchie est observée lorsque les rapports interquartiles (Q1/Q3) des écarts non expliqués sont calculés au sein de chaque groupe de zones d'emploi. En d'autres termes, il s'agit de calculer le rapport entre les 25 % (Q1) des zones d'emploi ayant l'écart le plus élevé aux 75 % (Q3) des zones d'emploi de même nature. Les écarts salariaux non expliqués sont ainsi nettement plus dispersés dans les Dom (rapport interquartile de 2,8), les zones d'emploi à plus forte proportion de CDD (rapport de 1,5), et les zones à prédominance ouvrière peu denses (1,3) que dans les villes de taille moyenne : zones à plus forte densité de la population (1,2) et les grandes métropoles urbaines (rapport de 1,1) (*Graphique 14*).

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

Caractéristiques	Ensemble	Grandes zones 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 net mensuel en équivalent temps plein (en euros) <sup>1</sup>	2 074	2 341	1 827	1 748	1 741	1 884
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
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<sup>2</sup></b>						
Sexe						
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
Durée du travail						
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
Catégorie socioprofessionnelle						
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 dont:	32,7	25,4	38,8	46,0	31,5	32,7
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
Tranches d'âges						
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
Type de contrat						
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<sup>2</sup></b>						
Taille de l'entreprise						
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
Secteur d'activité de l'établissement						
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<sup>3</sup></b>						
Proportion de la population légale	100,0	40,8	38,1	15,7	2,6	2,9
Taux de chômage <sup>4</sup>	9,7	8,9	9,8	9,0	9,9	25,4
Densité de la population (habitants par km <sup>2</sup> )	102	317	101	56	45	21 <sup>5</sup>
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

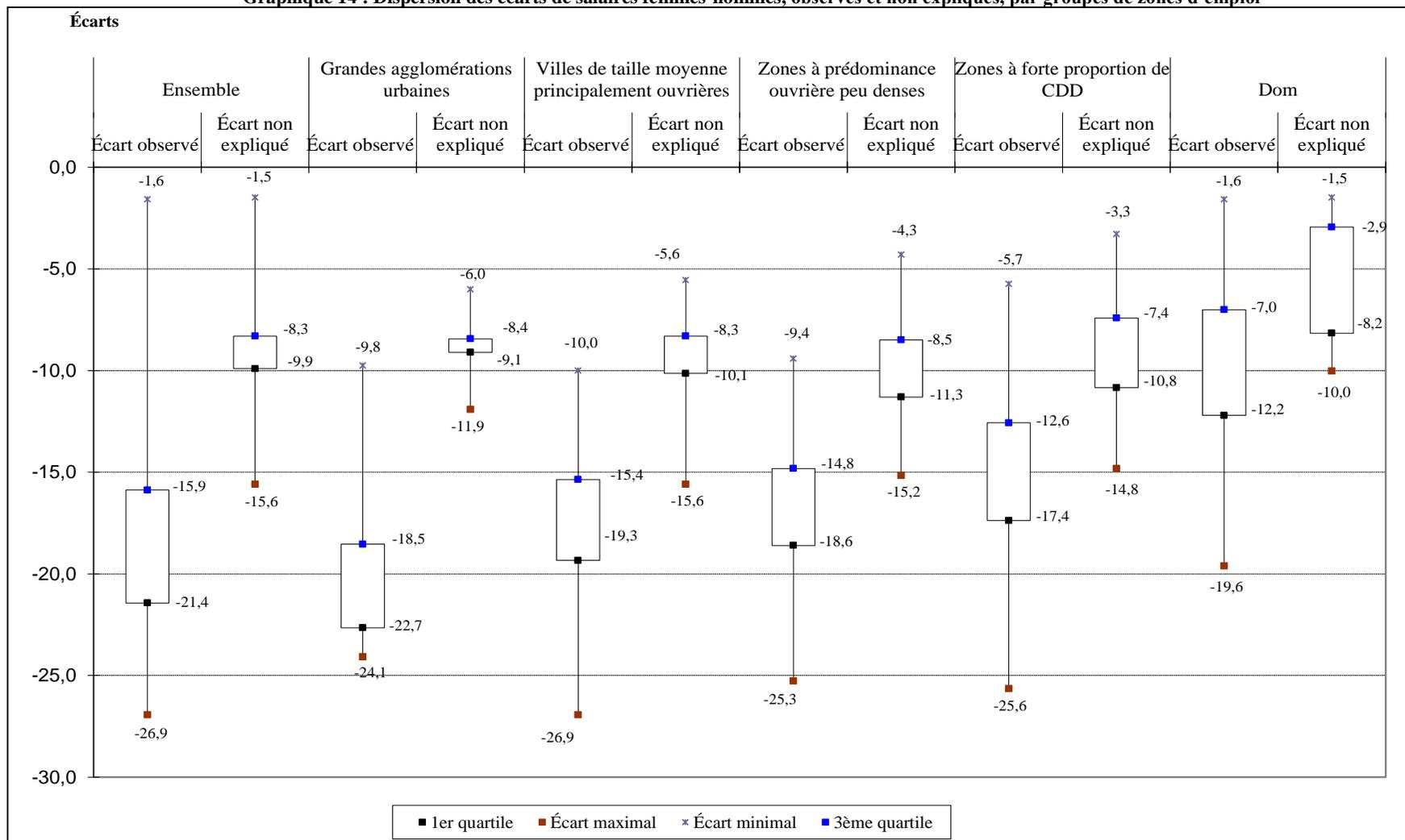
1: Ce niveau de salaire est un peu différent de celui des publications de l'Insee et de la Dares (2 082€ en 2010) : du fait de valeurs manquantes pour certaines variables explicatives nécessaires à la décomposition de l'écart salarial (méthode Blinder-Oaxaca), plusieurs observations ont dû être écartées du calcul (voir partie I) Au final, près de 96 % des postes de travail ont été retenus pour le calcul des salaires et des proportions moyennes des variables explicatives. 2 : En 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) exclues du calcul, l'indicateur de densité de la population s'élève alors à 307 habitants au km<sup>2</sup>.

Lecture: sur les 321 zones d'emploi du territoire français (hors Mayotte), 36 appartiennent au groupe des "grandes agglomérations urbaines" de la typologie en cinq groupes. 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 15,2 euros, et le salaire net mensuel en EQTP est de 2 341 euros. Un peu plus de la moitié de l'écart de salaire horaire net femmes-hommes est expliquée par des différences de la structure de l'emploi des variables disponibles des femmes et des hommes dans ce groupe (11 % sur 20 %).

Source : Insee, DADS 2010, fichier recensement 2009 pour les indicateurs exogènes (volet relatif à la zone d'emploi), enquête Emploi pour le taux de chômage, estimations d'emploi localisées pour les données d'emploi. Calculs Dares sauf les moyennes nationales relatives à la partie caractéristiques de la zone d'emploi.

Nota : les zones d'emploi du 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.

**Graphique 14 : 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 affichent un écart de salaire 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. Dans le même sens, l'écart non expliqué par les effets de structure, ou « toutes choses égales par ailleurs » varie de - 1,5 % dans la zone d'emploi de l'Est à la Réunion à - 15,6 % dans la zone d'emploi de Vienne-Roussillon.

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

Source : Insee, DADS 2010, calculs Dares.

## Annexe I : 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 en outre de considérer que les caractéristiques productives des individus ne sont pas elles-mêmes influencées par des pratiques discriminatoires. Or, les différences de caractéristiques individuelles et la répartition inégale des hommes et des femmes dans les emplois peuvent elles-mêmes résulter pour partie de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions.

### *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 [20] ou l'OIT (Organisation internationale du travail) [21]. Elles conduisent à des résultats légèrement différents de ceux de cette étude : 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, contre 18,4 % pour l'écart de salaire horaire net dans notre étude. .

Ces différences tiennent à la fois aux sources mobilisées, aux concepts des salaires mobilisés, à la méthodologie ou au champ retenus. Première différence, la présente étude exploite le fichier exhaustif des DADS de l'année 2010, tandis que les deux autres sources s'appuient sur des données d'enquêtes. Le rapport de l'OIT mobilise le panel européen SRCV<sup>19</sup> (Statistique sur les ressources et conditions de vie) de la même année.

Celui-ci repose sur les déclarations des revenus des ménages constitués par 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 nécessite une reconstruction des niveaux exacts de salaires individuels), ce qui réduit davantage la taille de l'échantillon. L'Eurostat utilise l'enquête Ecmoss<sup>20</sup> 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, couvrant environ 120 000 salariés appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus, et dont la mesure de l'écart se fait par le biais du salaire horaire brut, et non du salaire horaire net comme avancé dans la présente étude

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').

---

<sup>19</sup> <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=sources/ope-enq-dispositif-srcv.htm>

<sup>20</sup> <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/enq-cout-main-oeuvre-ecmoss.htm>

## **Annexe II : Méthodologie de construction de la typologie des zones d'emploi**

### ***Une analyse en composantes principales (ACP)***

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.

La construction de la typologie s'appuie sur deux types d'informations. D'une part les caractéristiques moyennes des femmes  $\bar{X}^f$  et des hommes  $\bar{X}^h$  (proportions moyennes par catégorie socio-professionnelle, 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  $\hat{\beta}^f$ ).

Les variables projetées sur le cercle des corrélations des deux premiers axes suggèrent sur quelles bases constituer les regroupements de zones d'emploi en fonction de leurs caractéristiques les plus proches (*Graphique 15*).

### ***Analyse des résultats de l'ACP***

Le premier axe factoriel rassemble des zones d'emploi (groupe 1)<sup>21</sup> caractérisées par une proportion plus élevée que la moyenne de salariés ayant des contrats de travail 'Autres', travaillant dans le secteur de l'industrie, et dans des entreprises de 50 salariés ou plus. Les postes de travail des femmes ouvrières non qualifiées et qualifiées contribuent plus que leurs homologues masculins à la formation de cet axe. Plusieurs zones d'emploi sont proches de cet axe, parmi lesquelles La Ferté-Bernard, Oyonnax, Cognac, Gien, Vitré, etc. (*Graphique 16*)

Ce groupe s'oppose à celui des zones d'emploi (groupe 3) caractérisées par une forte proportion de contrats à durée déterminée, dans des entreprises de moins de 10 salariés. À ce groupe s'apparentent aussi, avec une contribution moins importante, une proportion moins forte des salariés âgés de moins de 30 ans, travaillant principalement dans les secteurs du commerce pour les deux sexes, ou celui de la construction pour les hommes. Les zones d'emploi telles que Calvi-L'Île-Rousse, Briançon, la Tarentaise ou Ajaccio forment ce groupe.

Le deuxième axe factoriel oppose des zones d'emploi appartenant au groupe 4 à celles du groupe 2. Dans ce dernier groupe, les zones d'emploi se caractérisent par une forte proportion de cadres et un rendement de l'âge sur le salaire plus marqué pour les salariés de 40-49 ans et 50 ans ou plus. Les zones d'emploi qui contribuent positivement à la formation de cet axe (groupe 2) sont au premier chef Paris, Saclay, Marne-la-Vallée, Orly, etc.

Dans le groupe 4, opposé au groupe 2, se retrouvent les zones d'emploi pour lesquelles l'effet de l'âge sur le salaire est négatif, ce groupe se caractérise en effet par une plus forte proportion des moins de 30 ans et des femmes ouvrières non qualifiées. Les zones d'emploi qui contribuent le plus à la formation de cet axe sont Le Blanc, Mauriac, Jonzac-Barbezieux-Saint Hilaire, Louhans, etc.

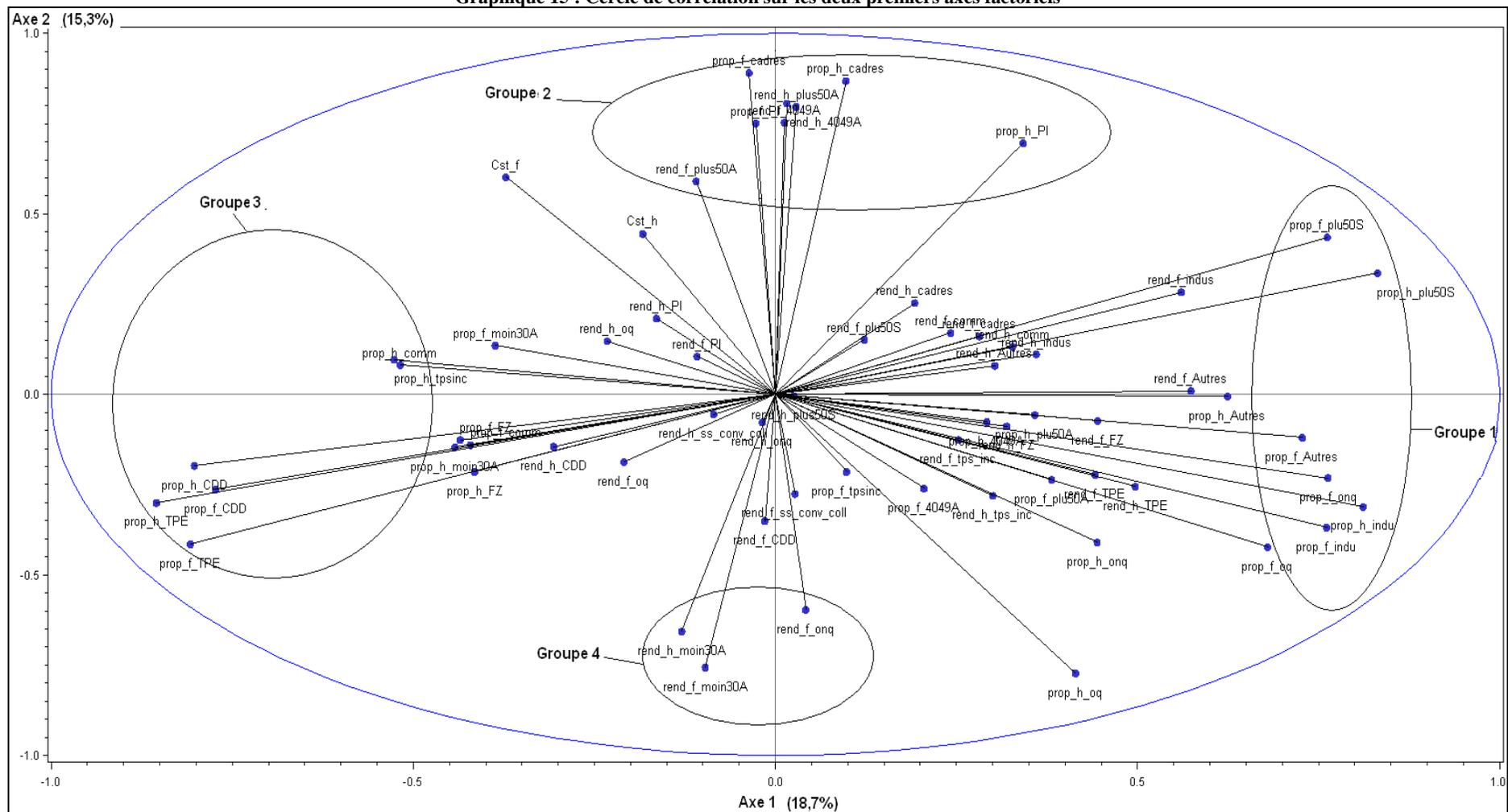
### ***Finalisation de la typologie par une classification ascendante hiérarchique (CAH)***

Afin de conserver le maximum d'inertie issue de l'ACP, tout en constituant des groupes homogènes, les coordonnées des vingt premiers axes factoriels (85 % de l'inertie) ont été ensuite combinées dans une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH). Celle-ci a pour objectif de regrouper les zones d'emploi dont les caractéristiques sont les plus proches, et conduit à identifier cinq groupes décrits dans la partie 3.

---

<sup>21</sup> Les quatre groupes mentionnés ne sont pas les mêmes que les cinq décrits dans le texte.

**Graphique 15 : Cercle de corrélation sur les deux premiers axes factoriels**

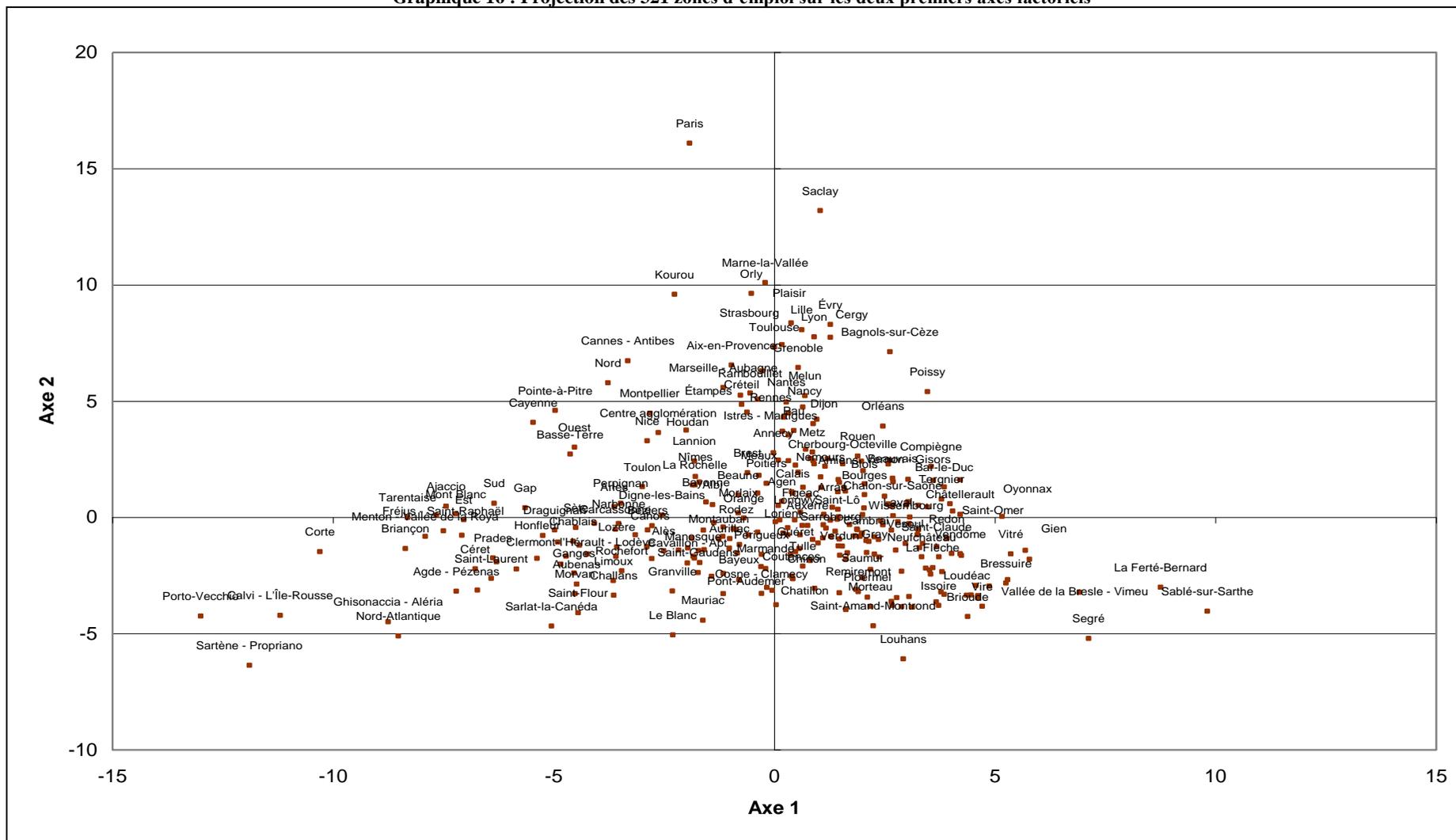


Lecture : chaque variable est repérée par ses coordonnées sur les axes 1 (x) et 2 (y). Si x (resp. y) est élevé en valeur absolue (proche de -1 ou 1), alors la variable contribue fortement à l'axe 1 (resp. 2). Plus l'angle fait avec l'axe est fermé pour la variable, meilleure est la qualité de sa représentation sur cet axe. Exemple : la variable « proportion de cadres parmi les femmes » (*prop\_f\_cadres*) a pour coordonnées (-0,04 ; +0,89). Elle contribue donc fortement à l'axe 2, avec une bonne qualité de représentation (pour plus d'informations, voir tableau 3) .

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

Source : estimateurs issus des équations de salaires femmes-hommes et proportions moyennes par zones d'emploi, calculés à partir du fichier exhaustif DADS 2010.

Graphique 16 : Projection des 321 zones d'emploi sur les deux premiers axes factoriels



Lecture : la zone d'emploi de Saclay (1116) a pour coordonnées (+1,04 ;+13,19), elle est donc très proche de l'axe 2.

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

Source : estimateurs issus des équations de salaires femmes-hommes et proportions moyennes par zones d'emploi, calculés à partir du fichier exhaustif DADS 2010.

**Tableau 3 : Libellés des variables actives introduites dans l'ACP**

Libellés	Variables actives (Modalités)
Proportion des hommes travaillant dans les TPE parmi les hommes	prop_h_TPE
Proportion des hommes travaillant dans des entreprises plus de 50 salariés parmi les hommes	prop_h_plu50S
Proportion des femmes travaillant dans les TPE parmi les femmes	prop_f_TPE
Proportion des hommes travaillant dans l'industrie parmi les hommes	prop_h_indu
Proportion des hommes en contrat CDD parmi les hommes	prop_h_CDD
Proportion des femmes en contrat CDD parmi les femmes	prop_f_CDD
Proportion des femmes ouvrières non qualifiées parmi les femmes	prop_f_onq
Proportion des femmes travaillant dans des entreprises plus de 50 salariés parmi les femmes	prop_f_plus50S
Proportion des femmes travaillant dans l'industrie parmi les femmes	prop_f_indu
Proportion des femmes en contrat 'Autres' parmi les femmes	prop_f_Autres
Proportion des femmes ouvrières qualifiées parmi les femmes	prop_f_oq
Proportion des hommes en contrat 'Autres' parmi les hommes	prop_h_Autres
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes des femmes en contrat 'Autres'	rend_f_Autres
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant dans l'industrie	rend_f_indus
Proportion des hommes travaillant à temps non complet parmi les hommes	prop_h_tpsinc
Proportion des hommes travaillant dans le commerce parmi les hommes	prop_h_comm
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant dans les TPE	rend_h_TPE
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant dans la construction	rend_f_constr
Proportion des hommes ouvriers non qualifiés parmi les hommes	prop_h_onq
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant dans les TPE	rend_f_TPE
Proportion des hommes âgés de moins de 30 ans parmi les hommes	prop_h_moin30A
Proportion des femmes travaillant dans la construction parmi les femmes	prop_f_constr
Proportion des femmes travaillant dans le commerce parmi les femmes	prop_f_comm
Proportion des hommes ouvriers qualifiés parmi les hommes	prop_h_oq
Proportion des hommes travaillant dans la construction parmi les hommes	prop_h_constr
Proportion des femmes âgées de moins de 30 ans parmi les femmes	prop_age11f
Constante de l'équation de salaire des femmes	Cst_f
Proportion des femmes âgées de 50 ans ou plus parmi les femmes	prop_f_plus50A
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes travaillant dans l'industrie	rend_h_indus
Proportion des hommes âgés de 50 ans ou plus parmi les hommes	prop_h_plus50A
Proportion des hommes en profession intermédiaire parmi les hommes	prop_h_PI
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes travaillant dans le commerce	rend_h_comm
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes travaillant dans la construction	rend_h_constr
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes en contrat 'Autres'	rend_h_Autres
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes en contrat 'CDD'	rend_h_CDD
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes travaillant à temps incomplet	rend_h_tps_inc
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes cadres	rend_f_cadres
Proportion des hommes âgés de 40 à 49 ans parmi les hommes	prop_h_4049A
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes ouvriers qualifiés	rend_h_oq
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant dans le commerce	rend_f_comm
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant à temps incomplet	rend_f_tpsinc
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes ouvrières qualifiées	rend_f_oq
Proportion des femmes âgées de 40 à 49 ans parmi les femmes	prop_f_4049A
Constante de l'équation de salaire des hommes	Cst_h
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes cadres	rend_h_cadres

Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes en professions intermédiaires	rend_h_PI
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes en professions intermédiaires	rend_f_PI
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes âgées de moins de 30 ans	rend_f_moin30A
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes âgés de moins de 30 ans	rend_h_moin30A
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes âgées de 50 ans ou plus	rend_f_4049A
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant dans les entreprises de plus 50 salariés	rend_f_plu50S
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes travaillant dans une entreprises non couverte par une convention collective	rend_h_ss_conv_coll
Proportion des hommes cadres parmi les hommes	prop_h_cadres
Proportion des femmes travaillant à temps non complet parmi les femmes	prop_f_inc
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes ouvrières non qualifiées	rend_f_onq
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes ouvriers non qualifiés	rend_h_onq
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes en contrat 'CDD'	rend_f_CDD
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes âgées de 40 ans à moins de 49 ans	rend_f_4049A
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes âgés de 40 ans à moins de 49 ans	rend_h_4049A
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes âgés de 50 ans ou plus	rend_h_plu50A
Effet de rendement sur le salaire horaire des hommes travaillant dans les entreprises de plus de 50 salariés	rend_h_plu50S
Effet de rendement sur le salaire horaire des femmes travaillant dans une entreprises non couverte par une convention collective	rend_f_ss_conv_coll
Proportion des femmes cadres parmi les femmes	prop_f_cadres
Proportion des femmes en professions intermédiaires parmi les femmes	prop_f_PI

## Annexe III : Salaires horaires nets et bruts, et décomposition du salaire horaire net par zones d'emploi

Code	Libellés	Salaires horaires bruts*				Salaires horaires nets				Décomposition de l'écart de salaire horaire net**	
		Ensemble	H	F	Écarts*	Ensemble	H	F	Écarts*	écart expliqué	écart non expliqué
0000	France	18,0	19,3	15,9	-17,6	13,5	14,6	11,9	-18,4	-8,6	-9,8
0050	Mont-de-Marsan	14,2	15,0	13,1	-12,6	10,8	11,4	9,9	-12,8	-3,1	-9,7
0051	Alençon	14,2	15,4	13,4	-12,7	11,1	11,7	10,1	-13,5	-5,5	-8,0
0052	Cosne-Clamecy	14,4	15,0	12,8	-14,6	10,7	11,4	9,8	-14,4	-4,7	-9,7
0053	Mâcon	15,5	16,6	13,8	-16,9	11,7	12,6	10,4	-17,5	-6,3	-10,4
0054	Nogent-le-Rotrou	14,9	15,8	13,5	-14,4	11,2	11,9	10,2	-14,2	-5,6	-8,3
0055	Vallée de la Bresle-Vimeu	15,0	16,2	13,0	-19,8	11,4	12,3	9,9	-19,6	-9,4	-9,9
0056	Roissy - Sud Picardie	19,0	20,4	16,7	-17,9	14,4	15,4	12,5	-18,8	-6,6	-11,9
0057	Brive-la-Gaillarde	15,2	16,2	13,7	-15,0	11,4	12,2	10,3	-15,3	-6,8	-8,6
0059	Avignon	15,8	16,9	14,1	-16,8	11,9	12,8	10,6	-16,8	-7,2	-9,2
0060	Saint-Étienne	16,1	17,5	14,0	-19,8	12,1	13,1	10,5	-19,8	-7,1	-12,2
0061	Toulouse	18,1	19,7	15,7	-20,4	13,6	14,8	11,8	-20,7	-12,2	-8,3
0101	Pointe à Pitre	17,1	18,0	16,0	-11,1	13,2	13,9	12,3	-11,9	-2,2	-10,0
0102	Basse-Terre	14,9	15,2	14,6	-3,7	11,5	11,8	11,3	-4,0	-2,4	-5,1
0103	Marie-Galante	13,6	13,9	13,3	-3,7	10,6	10,8	10,3	-4,3	-1,1	-4,6
0106	Est - Grande-Terre	13,6	14,1	13,1	-6,8	10,6	10,9	10,1	-7,3	-0,9	-6,1
0201	Centre agglomération	17,1	18,2	16,0	-12,2	13,2	14,0	12,3	-12,6	-5,1	-7,5
0202	Sud-Caraïbe	14,6	15,1	13,9	-7,9	11,4	11,8	10,8	-8,7	-3,2	-5,6
0203	Sud	13,5	13,7	13,4	-2,4	10,5	10,7	10,3	-3,5	-0,9	-2,7
0204	Centre-Atlantique	15,0	15,9	14,0	-12,0	11,7	12,5	10,8	-13,3	-10,4	-3,0
0205	Nord-Caraïbe	13,3	14,3	13,2	-8,0	10,8	11,3	10,2	-9,4	-13,1	-4,3
0206	Nord-Atlantique	13,0	13,1	12,8	-2,1	9,9	10,2	9,5	-6,8	-2,3	-4,5
0301	Cayenne	16,2	16,7	15,7	-5,9	12,6	13,0	12,1	-6,5	-0,6	-6,4
0302	Kourou	22,2	23,6	18,9	-20,0	17,1	18,3	14,5	-20,7	-15,0	-4,6
0303	Saint-Laurent	13,3	13,3	12,9	-2,8	10,4	10,5	10,1	-3,6	-1,4	-4,4
0401	Est	13,3	13,4	13,6	1,3	10,5	10,5	10,5	-0,7	-0,1	-1,5
0402	Nord	16,2	17,6	16,0	-9,1	13,1	13,7	12,3	-10,3	-2,4	-8,2
0403	Ouest	15,9	16,2	14,8	-9,1	12,2	12,6	11,4	-9,9	-7,6	-2,8
0404	Sud	14,0	14,1	13,8	-1,9	10,9	11,0	10,7	-3,0	0,0	-2,9
1101	Paris	24,9	27,6	21,6	-21,7	18,6	20,7	15,9	-23,2	-14,2	-8,4
1102	Marne-la-Vallée	19,5	21,1	17,1	-18,8	14,6	15,8	12,8	-19,5	-11,1	-8,2
1103	Coulommiers	15,0	15,9	13,7	-14,0	11,4	12,0	10,4	-13,4	-7,0	-6,2
1104	Méaux	16,1	17,1	14,4	-16,0	12,2	13,1	10,9	-16,6	-8,6	-6,9
1105	Méru	17,7	19,2	15,6	-18,9	13,3	14,4	11,7	-18,9	-9,6	-9,1
1106	Montereau-Fault-Yonne	16,0	16,8	14,2	-15,3	12,1	12,8	10,8	-15,8	-6,9	-8,7
1107	Nemours	16,4	17,3	15,0	-13,3	12,4	13,1	11,2	-14,3	-5,7	-8,5
1108	Provins	15,3	16,5	14,0	-15,3	11,6	12,6	10,4	-17,2	-7,0	-9,5
1109	Saint-Quentin-en-Yvelines	17,0	18,3	15,5	-15,7	12,9	14,0	11,6	-16,9	-7,8	-8,7
1110	Mantes-la-Jolie	17,7	18,8	15,8	-16,2	13,4	14,3	11,8	-17,0	-8,5	-8,8
1111	Poissy	18,9	20,1	16,3	-19,0	14,2	15,2	12,3	-19,2	-10,3	-8,7
1112	Rambouillet	18,6	20,0	16,4	-18,0	14,0	15,2	12,1	-20,0	-12,3	-7,5
1113	Versailles	19,7	21,0	17,1	-18,3	14,8	15,8	12,7	-19,8	-13,0	-6,7
1114	Étampes	18,1	19,7	15,3	-22,6	13,7	15,0	11,5	-23,2	-13,5	-9,3
1115	Évry	19,2	20,8	16,9	-18,9	14,4	15,6	12,6	-19,7	-12,3	-6,8
1116	Saclay	22,6	24,5	19,0	-22,3	16,8	18,3	14,1	-23,2	-15,5	-7,4
1117	Créteil	17,7	18,5	15,8	-14,9	13,2	14,0	11,8	-15,7	-9,2	-6,0
1118	Orly	20,2	21,1	18,4	-12,4	15,2	15,9	13,6	-14,5	-4,3	-9,9
1119	Cergy	19,2	21,0	16,9	-19,6	14,4	15,6	12,5	-19,9	-12,4	-6,9
2101	Charleville-Mézières	15,2	16,4	13,6	-17,4	11,7	12,5	10,2	-18,1	-8,6	-10,3
2102	Troyes	14,2	15,8	13,3	-15,9	11,2	12,1	10,1	-16,4	-6,6	-10,4
2103	Châlons-en-Champagne	15,2	16,3	13,6	-16,3	11,5	12,3	10,3	-16,7	-5,6	-8,8
2104	Épernay	16,6	17,9	14,6	-18,0	12,4	13,4	11,0	-18,0	-7,4	-10,6
2105	Reims	16,3	17,3	14,7	-15,1	12,3	13,1	11,0	-15,8	-7,7	-8,1
2106	Chaumont-Langres	14,3	15,7	13,2	-15,9	11,2	12,0	10,0	-16,6	-6,2	-9,8
2107	Vitry-le-François-Saint-Dizier	14,8	15,5	13,2	-14,7	11,2	11,7	10,0	-14,6	-7,0	-7,6
2201	Château-Thierry	15,0	16,0	13,5	-15,9	11,3	12,2	10,2	-16,2	-5,7	-10,2
2202	Tergnier	15,5	16,5	13,3	-19,7	11,7	12,5	10,0	-20,2	-11,6	-8,3
2203	Thiérache	14,6	15,1	13,4	-11,3	11,1	11,5	10,1	-12,0	-3,6	-8,2
2204	Laon	14,4	15,1	13,3	-11,4	10,9	11,4	10,1	-11,6	-2,9	-7,9
2205	St-Quentin	15,2	15,9	13,9	-12,2	11,4	12,0	10,4	-12,8	-5,0	-7,8
2206	Soissons	14,9	15,8	13,4	-15,1	11,3	12,0	10,1	-15,6	-7,4	-8,3
2207	Beauvais	16,1	17,1	14,6	-14,7	12,0	12,8	10,8	-15,3	-5,6	-9,2
2208	Compiègne	17,0	18,2	14,9	-17,9	12,6	13,4	11,1	-17,2	-9,4	-7,8
2209	Abbeville	14,0	14,9	12,8	-14,0	10,6	11,3	9,7	-14,0	-6,8	-7,1
2210	Amiens	15,8	16,7	14,1	-15,9	11,9	12,7	10,6	-16,1	-7,0	-8,6
2211	Péronne	15,2	16,1	13,4	-16,6	11,4	12,0	10,1	-16,0	-6,8	-9,5
2301	Bernay	15,5	16,6	13,7	-17,0	11,7	12,5	10,3	-17,2	-6,9	-9,9
2302	Évreux	15,8	16,8	14,5	-13,5	11,9	12,7	10,9	-14,3	-8,7	-5,6
2303	Pont-Audemer	14,9	15,8	13,5	-14,5	11,3	12,0	10,2	-15,5	-6,4	-8,9
2304	Vernon - Gisors	16,4	18,2	14,3	-21,4	12,6	13,7	10,8	-21,3	-11,8	-9,1
2305	Dieppe - Caux maritime	14,4	15,7	13,4	-15,0	11,3	12,0	10,2	-15,3	-8,2	-12,7
2306	Le Havre	17,7	19,2	14,7	-23,5	13,2	14,4	11,0	-23,7	-10,5	-13,1
2307	Rouen	16,2	17,9	15,0	-15,9	12,6	13,5	11,2	-16,7	-8,0	-8,3
2401	Bourges	15,2	17,1	13,8	-18,8	11,9	12,8	10,4	-18,7	-6,5	-11,9
2402	Saint-Amand-Montrond	14,4	14,9	12,8	-14,3	10,6	11,2	9,7	-13,9	-7,6	-6,2
2403	Vierzon	14,2	15,6	13,2	-15,4	11,3	12,0	10,1	-16,0	-7,6	-8,3
2404	Chartres	16,5	17,5	15,0	-14,3	12,4	13,2	11,2	-15,4	-7,2	-8,3
2405	Châteaudun	14,9	16,0	12,8	-20,4	11,1	12,2	9,6	-20,9	-10,7	-10,0
2406	Dreux	15,2	16,9	14,2	-16,0	12,0	12,8	10,6	-17,2	-7,9	-9,0
2407	Le Blanc	13,1	13,7	12,3	-9,9	10,0	10,5	9,5	-10,0	-6,2	-4,5
2408	Issoudun	15,2	15,7	14,3	-8,7	11,3	11,8	10,4	-11,7	-5,5	-6,4
2409	Châteauroux	14,7	15,5	13,5	-12,9	11,1	11,8	10,2	-13,4	-8,4	-8,3
2410	Chinon	14,4	15,1	13,2	-13,1	10,9	11,5	10,0	-13,2	-15,9	-9,0
2411	Loches	13,3	14,2	12,2	-14,2	10,2	10,8	9,3	-14,5	-5,5	-9,2
2412	Tours	16,1	17,2	14,4	-16,0	12,1	13,0	10,8	-16,7	-7,2	-9,4
2413	Blois	15,8	17,1	14,2	-16,7	11,9	12,9	10,6	-17,5	-9,3	-8,1
2414	Romorantin-Lanthenay	14,6	15,7	13,0	-17,1	11,0	11,7	9,9	-15,9	-7,0	-8,8
2415	Vendôme	15,3	16,2	13,9	-14,5	11,3	12,1	10,1	-16,0	-7,1	-8,3
2416	Gien	15,2	16,5	13,4	-19,1	11,5	12,5	10,1	-18,9	-13,0	-11,5
2417	Montargis	15,5	16,5	14,1	-15,0	11,6	12,4	10,5	-15,1	-9,8	-5,7
2418	Orléans	16,9	18,1	15,3	-15,6	12,7	13,6	11,4	-16,2	-9,4	-6,5
2419	Pithiviers	16,0	17,2	13,9	-19,2	12,1	13,0	10,4	-19,8	-9,6	-10,2
2501	Bayeux	14,4	15,3	13,1	-14,1	10,9	11,6	9,9	-14,6	-2,9	-11,2
2502	Caen	15,0	16,9	14,3	-15,3	12,0	12,8	10,8	-16,0	-7,7	-7,9
2503	Honfleur	14,2	15,3	13,0	-14,9	11,0	11,7	10,0	-15,0	-3,6	-11,1
2504	Lisieux	14,4	15,7	13,4	-14,7	11,3	12,0	10,1	-15,2	-8,9	-4,7
2505	Vire	13,2	14,7	12,5	-14,8	10,5	11,1	9,5	-14,3	-7,5	-6,4
2506	Avranches	14,4	15,3	13,0	-14,8	10,9	11,6	9,7	-16,4	-6,7	-9,2
2507	Cherbourg-Octeville	16,1	17,5	13,1	-21,5	12,1	13,1	10,3	-21,2	-11,7	-10,5
2508	Coutances	14,1	14,8	13,1	-11,2	10,7	11,3	9,9	-12,1	-7,3	-7,3
2509	Granville	14,4	14,9	13,0	-12,9	10,8	11,4	9,8	-13,9	-6,5	-7,3
2510	Saint-Lô	14,4	15,7	13,3	-13,8	11,2	11,9	10,2	-14,2	-5,4	-8,2
2511	Argentan	14,4	15,1	13,1	-13,2	11,0	11,6	10,0	-14,2	-5,2	-8,5
2512	Fiers	14,9	16,1	13,2	-18,0	11,3	12,2	10,0	-18,0	-9,7	-8,1
2513	L' Aigle	14,5	15,4	13,3	-13,6	11,0	11,6	10,1	-13,5	-6,5	-6,7
2601	Beaune	15,8	17,3	13,8	-19,9	12,0	13,1	10,5	-20,1	-9,9	-9,8

Code	Libellés	Salaires horaires bruts*				Salaires horaires nets				Décomposition de l'écart de salaire horaire net**	
		Ensemble	H	F	Écart*	Ensemble	H	F	Écart*	écart expliqué	écart non expliqué
2602	Chatillon	13,7	14,5	12,5	-14,1	10,4	11,1	9,4	-14,8	-4,3	-9,7
2603	Dijon	16,5	17,6	14,8	-16,2	12,4	13,3	11,1	-16,9	-7,8	-8,7
2604	Montbard	14,9	15,8	13,2	-16,8	11,4	12,2	10,0	-17,9	-6,3	-11,5
2605	Morvan	12,7	13,3	12,2	-8,7	9,8	10,2	9,3	-9,1	-2,6	-6,2
2606	Nevers	14,8	15,7	13,5	-14,4	11,3	12,1	10,2	-15,7	-6,9	-8,3
2607	Autun	14,2	15,3	12,8	-16,3	10,8	11,7	9,7	-16,6	-5,8	-10,2
2608	Chalon-sur-Saône	15,8	17,0	13,7	-19,5	11,9	12,9	10,3	-19,9	-8,4	-11,4
2609	Louhans	14,4	15,3	13,0	-15,0	10,9	11,6	9,8	-15,5	-5,7	-9,4
2610	Le Creusot-Montceau	16,4	17,9	13,9	-22,4	12,2	13,3	10,5	-21,2	-9,4	-11,5
2611	Charolais	14,5	15,6	12,7	-18,8	11,1	11,9	9,6	-19,2	-8,4	-10,4
2612	Auxerre	15,3	16,6	13,5	-18,6	11,6	12,6	10,2	-19,2	-9,2	-9,6
2613	Avallon	14,4	15,3	12,8	-16,4	11,0	11,8	9,8	-17,0	-7,8	-9,6
2614	Sens	15,2	16,5	13,4	-18,7	11,6	12,6	10,1	-19,4	-7,9	-11,4
3110	Roubaix-Tourcoing	16,8	18,0	15,0	-16,7	12,6	13,5	11,2	-17,1	-7,4	-9,6
3111	Lille	18,0	19,5	15,8	-18,9	13,4	14,6	11,7	-19,5	-9,3	-10,2
3112	Dunkerque	16,9	18,2	14,1	-22,6	12,5	13,5	10,5	-22,1	-13,7	-10,1
3113	Flandre-Lys	15,1	16,0	13,6	-14,9	11,4	12,1	10,2	-15,5	-2,3	-13,1
3114	Douai	15,3	16,2	13,6	-16,1	11,8	12,6	10,4	-18,0	-9,8	-8,1
3115	Valenciennes	16,0	16,9	14,1	-16,6	12,1	12,8	10,6	-17,2	-7,9	-9,2
3116	Cambrai	14,8	15,8	13,4	-15,3	11,2	12,0	10,1	-16,0	-4,3	-11,6
3117	Maubeuge	15,2	16,1	13,5	-15,9	11,6	12,3	10,2	-17,0	-9,2	-7,9
3121	Arras	15,1	15,9	13,8	-12,8	11,4	12,0	10,4	-13,4	-5,2	-7,6
3122	Lens-Hénin	15,4	16,4	13,8	-15,9	11,7	12,4	10,4	-16,4	-6,2	-10,1
3123	Béthune-Bruay	16,3	17,3	14,1	-18,3	12,2	13,0	10,6	-18,7	-8,0	-10,7
3124	Saint-Omer	15,1	15,8	13,2	-16,3	11,2	11,8	9,9	-16,2	-6,3	-9,7
3125	Calais	15,5	16,6	13,7	-17,5	11,7	12,6	10,3	-18,5	-9,1	-9,4
3126	Boulogne-sur-mer	15,0	16,0	13,2	-17,4	11,3	12,2	10,0	-18,1	-8,6	-9,6
3127	Berck-Montreuil	14,7	15,6	13,5	-13,2	11,2	11,8	10,2	-13,7	-4,2	-9,2
4101	Longwy	15,2	16,6	13,5	-18,8	11,3	12,4	10,1	-18,9	-7,5	-11,3
4102	Lunéville	14,1	15,0	12,8	-14,9	10,8	11,5	9,7	-15,9	-3,7	-12,2
4103	Nancy	16,6	17,9	14,8	-17,7	12,5	13,5	11,1	-18,3	-8,8	-9,2
4104	Bar-le-Duc	15,5	16,6	13,8	-16,7	11,7	12,5	10,4	-17,1	-8,5	-8,2
4105	Commercy	15,1	16,0	13,2	-17,4	11,3	12,0	10,0	-17,2	-4,2	-12,7
4106	Verdun	14,8	15,8	13,2	-16,3	11,1	11,9	9,9	-16,6	-6,6	-8,0
4107	Metz	16,3	17,6	14,2	-19,3	12,1	13,2	10,5	-20,3	-10,0	-10,1
4108	Forbach	16,1	17,7	13,7	-22,6	12,1	13,3	10,2	-23,0	-11,1	-11,7
4109	Sarrebouurg	15,8	17,3	13,4	-22,6	11,6	12,6	9,8	-22,1	-10,3	-11,5
4110	Sarreguemines	15,7	17,0	13,5	-20,3	11,7	12,6	10,0	-21,1	-10,1	-12,9
4111	Thionville	16,5	18,2	13,9	-23,7	12,2	13,4	10,3	-23,6	-13,1	-12,6
4112	Épinal	15,1	16,1	13,4	-16,8	11,5	12,3	10,2	-17,7	-7,1	-10,5
4113	Remiremont	14,6	15,6	13,0	-16,6	11,0	11,8	9,8	-16,7	-6,1	-10,3
4114	Saint-Dié-des-Vosges	14,8	16,0	13,2	-17,5	11,3	12,2	10,0	-18,2	-7,6	-10,5
4115	Neufchâteau	16,1	17,4	13,6	-22,2	12,0	13,0	10,2	-21,6	-13,0	-8,4
4201	Haguenau	16,9	18,3	14,6	-20,2	12,5	13,5	10,7	-20,9	-10,4	-10,4
4202	Molsheim-Obernai	17,4	18,9	14,9	-21,2	12,8	14,0	10,9	-21,8	-11,5	-9,9
4203	Saverne	16,5	18,0	14,0	-22,4	12,3	13,4	10,3	-23,0	-9,9	-13,0
4204	Sélestat	16,7	17,9	14,6	-18,8	12,4	13,4	10,8	-19,4	-8,1	-11,0
4205	Strasbourg	17,9	19,5	15,7	-19,4	13,1	14,3	11,4	-20,0	-11,8	-8,0
4206	Wissembourg	17,0	18,9	13,8	-26,8	12,6	14,0	10,2	-27,1	-15,0	-11,9
4207	Colmar	17,3	19,0	14,6	-23,2	12,8	14,1	10,8	-23,3	-13,3	-9,4
4208	Mulhouse	16,5	17,9	14,3	-20,5	12,2	13,4	10,6	-21,0	-10,6	-10,8
4209	Saint-Louis	17,2	19,0	14,7	-22,9	12,6	14,0	10,8	-22,8	-13,4	-9,3
4301	Besançon	15,6	16,8	13,9	-17,2	11,9	12,8	10,5	-17,7	-7,2	-10,0
4302	Belfort-Montbéliard-Héricourt	17,0	18,6	14,3	-23,1	12,8	13,9	10,7	-23,3	-13,3	-9,9
4303	Morteau	14,6	16,3	12,5	-23,7	11,2	12,6	9,5	-24,7	-10,8	-13,1
4304	Pontarlier	14,8	16,1	13,1	-18,8	11,3	12,3	9,9	-19,4	-9,8	-9,3
4305	Dole	15,9	17,4	13,2	-23,7	12,2	13,3	10,1	-24,2	-11,5	-12,3
4306	Lons-le-Saunier	14,7	15,7	13,2	-15,8	11,2	12,0	10,1	-16,1	-4,2	-11,8
4307	Saint-Claude	15,4	17,0	13,2	-22,1	11,8	13,0	10,1	-21,9	-10,8	-11,0
4308	Gray	14,9	15,8	13,1	-17,3	11,3	12,1	9,9	-17,9	-7,7	-10,5
4309	Vesoul	14,4	15,0	13,4	-10,2	10,9	11,4	10,1	-11,4	-1,5	-9,7
5201	Ancenis	15,5	16,6	13,5	-18,4	11,8	12,6	10,2	-19,1	-6,6	-12,4
5202	Châteaubriant	14,2	15,0	12,9	-14,0	10,7	11,3	9,7	-14,3	-4,2	-9,9
5203	Nantes	16,9	18,3	14,8	-19,1	12,7	13,7	11,1	-19,5	-10,5	-8,9
5204	Saint-Nazaire	15,8	17,1	13,6	-20,5	11,9	12,9	10,3	-20,2	-11,0	-9,2
5205	Angers	15,6	16,6	14,2	-14,3	11,7	12,5	10,6	-14,7	-6,2	-8,3
5206	Cholet	15,1	16,4	13,1	-19,8	11,4	12,4	9,9	-19,7	-7,9	-11,6
5207	Saumur	14,1	15,2	12,6	-17,0	10,8	11,6	9,6	-17,5	-7,8	-10,1
5208	Segré	14,5	15,4	13,1	-15,2	11,0	11,8	9,9	-15,9	-4,1	-11,5
5209	Laval	15,2	16,3	13,6	-16,8	11,5	12,4	10,2	-17,3	-6,0	-10,9
5210	Mayenne	14,9	15,7	13,4	-15,0	11,3	12,0	10,1	-16,3	-4,5	-11,4
5211	La Ferté-Bernard	14,9	15,8	13,2	-16,6	11,3	12,1	10,0	-16,8	-8,8	-7,7
5212	La Flèche	14,5	15,4	13,0	-15,9	11,1	11,9	9,9	-17,0	-8,4	-8,5
5213	Le Mans	15,9	17,1	14,1	-17,5	12,0	12,9	10,6	-18,0	-8,1	-9,7
5214	Sablé-sur-Sarthe	15,1	16,1	13,5	-16,2	11,4	12,2	10,2	-16,2	-6,5	-9,5
5215	Challans	14,0	14,9	12,6	-15,4	10,7	11,4	9,6	-15,7	-5,4	-10,1
5216	Fontenay-le-Comte	15,0	16,2	13,0	-19,9	10,9	11,6	9,8	-15,2	-0,5	-14,3
5217	Les Herbiers	14,6	15,6	13,1	-16,5	11,1	11,8	9,9	-16,5	-4,7	-11,8
5218	La Roche-sur-Yon	14,9	15,9	13,4	-15,5	11,3	12,0	10,1	-16,2	-5,2	-10,7
5219	Les Sables-d'Olonne	14,1	15,2	12,8	-15,8	10,8	11,7	9,8	-16,5	-8,0	-8,4
5301	Dinan	14,6	15,6	13,2	-15,6	11,0	11,9	10,0	-16,3	-9,8	-6,6
5302	Guingamp	15,0	15,9	13,6	-14,8	11,3	12,1	10,2	-15,5	-3,4	-11,9
5303	Lannion	16,6	18,3	14,1	-23,1	12,5	13,8	10,6	-23,2	-14,9	-8,0
5304	Loudéac	14,4	15,1	12,9	-14,8	10,9	11,5	9,7	-15,6	-3,9	-11,5
5305	Saint-Brieuc	14,7	15,6	13,6	-13,1	11,1	11,8	10,2	-13,7	-5,4	-8,4
5306	Brest	15,8	17,0	14,2	-17,0	11,9	12,8	10,6	-17,5	-8,9	-8,3
5307	Carhaix-Plouguer	14,2	14,7	13,5	-8,8	10,7	11,1	10,1	-9,0	-1,6	-7,9
5308	Morlaix	16,3	17,9	13,9	-22,8	12,5	13,8	10,5	-23,9	-9,5	-13,8
5309	Quimper	14,8	15,9	13,4	-15,7	11,1	12,0	10,1	-16,0	-6,2	-9,4
5310	Fougères	14,2	15,0	13,1	-12,7	10,8	11,4	9,9	-13,6	-3,2	-10,2
5311	Redon	15,1	16,2	13,9	-14,3	11,5	12,4	10,5	-14,3	-1,1	-13,8
5312	Rennes	16,6	17,8	14,7	-17,6	12,5	13,5	11,0	-18,3	-8,6	-9,2
5313	Saint-Malo	14,7	15,7	13,3	-15,3	11,2	11,9	10,1	-15,3	-6,2	-9,0
5314	Vitré	15,1	16,3	13,3	-18,4	11,3	12,2	10,0	-18,6	-8,4	-10,0
5315	Lorient	15,3	16,4	13,6	-17,3	11,6	12,5	10,3	-17,6	-8,6	-9,0
5316	Ploermel	14,1	14,9	13,0	-12,2	10,6	11,2	9,8	-12,8	-6,5	-6,1
5317	Pontivy	14,8	15,8	13,3	-16,0	11,2	11,9	10,0	-16,4	-6,2	-10,2
5318	Vannes	14,6	15,5	13,4	-13,1	11,0	11,7	10,1	-13,4	-4,5	-9,2
5401	Thouars-Loudun	14,1	15,0	12,6	-16,1	10,7	11,4	9,5	-16,3	-6,0	-10,1
5402	Châtellerault	16,4	17,6	14,3	-18,7	12,2	13,2	10,6	-19,2	-11,0	-7,9

Code	Libellés	Salaires horaires bruts*				Salaires horaires nets				Décomposition de l'écart de salaire horaire net**	
		Ensemble	H	F	Écarts*	Ensemble	H	F	Écarts*	écart expliqué	écart non expliqué
5403	Angoulême	15,0	15,9	13,5	-14,9	11,3	12,1	10,2	-15,2	-5,4	-9,2
5404	Jonzac-Barbezieux-Saint Hilaire	14,1	14,9	12,7	-15,0	10,7	11,4	9,7	-14,8	-4,8	-9,6
5405	Cognac	16,4	17,5	14,6	-16,8	12,1	12,9	10,7	-16,8	-8,0	-8,6
5406	Saintes-Saint Jean d'Angely	14,1	14,8	14,1	-14,1	10,0	11,4	9,6	-12,5	-3,9	-9,5
5407	Royan	13,2	13,7	12,6	-8,3	10,1	10,5	9,6	-8,8	-3,8	-4,9
5408	Rochefort	14,1	15,0	12,9	-13,5	10,7	11,4	9,8	-14,0	-7,6	-6,7
5409	La Rochelle	15,3	16,4	13,8	-15,8	11,6	12,5	10,5	-15,9	-7,1	-8,7
5410	Niort	17,2	17,8	16,3	-8,9	12,8	13,4	12,1	-9,7	-1,7	-8,0
5411	Parthenay	14,1	15,0	12,6	-16,2	10,7	11,4	9,6	-16,0	-10,0	-6,2
5412	Bressuire	14,2	15,0	12,6	-15,9	10,7	11,4	9,6	-15,8	-4,4	-11,1
5413	Poitiers	14,8	15,7	13,6	-13,5	11,2	12,0	10,3	-14,1	-1,1	-5,6
7201	Bergerac	14,2	15,1	13,1	-13,8	10,8	11,5	9,9	-13,9	-9,4	-4,3
7202	Périgueux	14,3	15,1	13,2	-13,0	10,9	11,6	10,0	-13,6	-5,0	-7,9
7203	Sarlat-la-Canéda	13,4	14,0	12,5	-10,6	10,2	10,7	9,5	-11,1	-7,3	-3,3
7204	Bordeaux	17,0	18,3	15,0	-17,8	12,8	13,8	11,3	-18,2	-8,9	-6,9
7205	Libourne	14,9	15,8	13,5	-14,5	11,3	12,1	10,3	-15,0	-6,3	-8,7
7206	Pauillac	14,3	15,5	13,0	-16,3	10,9	11,7	10,0	-15,3	-7,7	-8,5
7207	La Teste-de-Buch	14,3	15,3	12,9	-15,5	10,9	11,7	9,8	-15,6	-7,8	-7,4
7208	Dax	14,9	16,1	13,2	-18,1	11,2	12,1	10,0	-17,4	-7,4	-9,7
7209	Agen	15,1	16,1	13,8	-14,2	11,3	12,1	10,3	-14,1	-6,0	-8,4
7210	Marmande	14,2	15,1	12,8	-15,0	10,8	11,5	9,7	-15,3	-5,3	-9,9
7211	Villeneuve-sur-Lot	13,9	14,7	12,8	-13,2	10,6	11,2	9,7	-14,0	-4,1	-10,0
7212	Bayonne	15,5	16,7	13,9	-17,1	11,6	12,6	10,4	-17,0	-7,3	-9,6
7213	Oloron-Sainte-Marie	15,9	17,2	13,8	-19,4	11,8	12,7	10,4	-18,1	-10,1	-8,0
7214	Pau	17,2	19,9	14,5	-22,8	13,9	15,9	10,8	-22,5	-11,9	-9,5
7301	Foix-Pamiers	14,7	15,7	13,1	-16,4	11,2	11,9	10,0	-16,5	-8,3	-8,5
7302	Saint-Girons	14,6	15,6	13,1	-16,0	11,0	11,8	9,9	-16,1	-9,1	-7,4
7303	Millau	14,4	15,3	13,2	-13,7	11,0	11,7	10,0	-14,3	-5,2	-9,9
7304	Rodez	14,7	15,5	13,4	-13,5	11,1	11,8	10,1	-14,3	-5,0	-9,6
7305	Villefranche-de-Rouergue	14,7	15,7	12,4	-13,8	11,3	12,1	9,4	-15,1	-5,7	-11,2
7306	Saint-Gaudens	14,2	15,4	12,7	-17,4	10,7	11,6	9,7	-16,5	-9,8	-7,9
7307	Auch	14,2	15,0	13,2	-11,8	10,8	11,4	10,0	-12,0	-3,6	-8,4
7308	Cahors	14,4	15,2	13,4	-11,7	10,9	11,5	10,1	-12,1	-3,6	-8,8
7309	Figeac	15,2	16,3	13,5	-17,4	11,5	12,3	10,2	-17,3	-7,5	-10,1
7310	Figeac-Lourdes	14,6	15,7	13,2	-14,6	11,2	12,0	10,4	-16,6	-7,1	-9,4
7311	Albi	14,8	15,5	13,9	-10,9	11,2	11,8	10,4	-11,7	-4,2	-8,3
7312	Castres-Mazamet	15,5	16,6	13,7	-17,3	11,7	12,6	10,4	-17,7	-5,7	-12,3
7313	Montauban	14,3	15,2	13,2	-12,8	10,9	11,6	10,0	-13,3	-7,9	-7,3
7401	Tulle	14,2	15,1	13,1	-13,1	10,8	11,5	10,0	-13,5	-5,3	-7,8
7402	Ussel	14,2	14,8	13,6	-14,2	10,7	11,2	9,5	-12,9	-2,9	-6,7
7403	Gurét	14,1	14,7	13,2	-10,0	10,7	11,2	10,0	-10,7	-6,5	-6,3
7404	Limoges	15,5	16,6	14,0	-15,2	11,8	12,6	10,6	-15,3	-6,2	-8,5
8201	Ambérieu-en-Bugey	16,1	17,4	13,9	-20,3	12,1	13,2	10,4	-20,7	-8,3	-15,2
8202	Bourg-en-Bresse	15,6	16,7	14,2	-15,3	11,9	12,8	10,7	-16,7	-4,9	-11,7
8203	Cyonmax	16,6	17,4	13,7	-21,1	12,4	13,3	10,4	-21,6	-10,3	-10,9
8204	Annonay	15,0	16,0	13,6	-15,5	11,5	12,0	10,2	-14,7	-5,8	-8,7
8205	Aubenas	13,9	14,5	13,0	-10,4	10,6	11,1	9,9	-10,9	-2,6	-8,3
8206	Montélimar	16,5	18,0	13,7	-23,4	12,4	13,4	10,4	-23,0	-12,4	-12,9
8207	Romans-sur-Isère	15,4	16,6	13,7	-17,8	11,7	12,6	10,3	-18,6	-6,5	-12,2
8208	Valence	15,7	16,9	13,9	-17,7	11,9	12,8	10,5	-18,2	-7,8	-10,1
8209	Bourgoin-Jallieu	16,6	18,0	14,4	-20,0	12,4	13,5	10,8	-20,8	-9,2	-11,3
8210	Grenoble	18,6	20,3	16,0	-21,4	13,9	15,1	11,9	-21,6	-12,2	-9,1
8211	Vienne-Roussillon	16,0	17,2	13,9	-19,1	12,0	12,9	10,4	-19,0	-4,2	-15,6
8212	Roanne	15,0	16,1	13,3	-17,7	11,4	12,3	10,1	-17,9	-4,7	-13,1
8213	Villefranche-sur-Saône	16,4	17,6	14,4	-17,8	12,3	13,2	10,8	-18,4	-8,6	-9,6
8214	Lyon	18,9	20,5	16,5	-19,3	14,1	15,3	12,2	-20,2	-11,2	-8,8
8215	Tarentaise	15,7	16,8	13,9	-17,2	12,0	12,8	10,6	-17,2	-7,3	-10,0
8216	Chambéry	16,3	17,7	14,3	-19,0	12,4	13,4	10,8	-19,6	-9,6	-9,7
8217	Maurienne	16,5	18,0	13,6	-24,5	12,5	13,7	10,2	-25,6	-10,8	-14,8
8218	Annecy	17,0	18,4	14,9	-18,9	12,7	13,8	11,1	-19,3	-8,8	-9,0
8219	Genevois Français	16,2	17,5	14,2	-18,9	12,3	13,4	10,8	-19,8	-9,9	-9,3
8220	Vallée de l'Arve	17,0	18,8	14,1	-25,2	12,9	14,3	10,7	-25,3	-11,4	-13,8
8221	Mont Blanc	15,6	16,9	13,9	-17,5	11,9	12,9	10,6	-18,1	-8,4	-9,8
8222	Chablais	16,2	17,8	14,1	-20,9	12,1	13,3	10,6	-20,3	-7,2	-12,8
8301	Montluçon	15,0	16,0	13,3	-16,7	11,2	11,9	10,0	-16,3	-8,0	-8,4
8302	Moulins	15,2	16,3	13,4	-17,1	11,1	11,7	10,0	-16,6	-4,6	-7,2
8303	Vichy	14,7	15,6	13,5	-13,8	11,1	11,8	10,0	-15,2	-6,8	-8,1
8304	Aurillac	14,0	14,7	12,9	-12,0	10,7	11,3	9,8	-12,8	-2,0	-11,6
8305	Mauriac	13,6	14,1	12,9	-8,9	10,3	10,7	9,7	-9,6	-5,4	-4,6
8306	Saint-Flour	13,2	13,9	12,3	-11,5	10,1	10,7	9,3	-12,6	-0,8	-12,2
8307	Brioude	13,8	14,8	12,4	-16,4	10,4	11,4	9,4	-16,6	-11,2	-10,1
8308	Le Puy-en-Velay	14,4	15,1	13,4	-11,2	10,9	11,4	10,1	-12,0	-1,7	-10,5
8309	Ambert	16,3	17,8	13,7	-23,3	11,7	12,7	10,0	-21,0	-6,9	-13,0
8310	Clermont-Ferrand	16,6	17,7	14,7	-17,0	12,5	13,4	11,0	-17,7	-8,4	-8,7
8311	Issoire	15,2	16,2	13,2	-18,5	11,4	12,1	9,9	-18,3	-10,2	-8,2
8312	Thiers	14,7	15,6	13,0	-17,1	11,1	11,8	9,8	-16,9	-8,0	-8,8
9101	Carcassonne	14,0	14,7	13,1	-10,4	10,7	11,2	10,0	-10,9	-2,3	-9,5
9102	Limoux	14,0	14,7	13,1	-10,7	10,6	11,1	9,9	-11,5	-8,1	-4,9
9103	Narbonne	14,3	15,1	13,0	-14,1	10,9	11,6	10,0	-13,8	-3,8	-10,1
9104	Albi	14,4	15,2	13,1	-13,8	10,9	11,6	9,9	-14,1	-7,7	-6,5
9105	Bagnols-sur-Cèze	14,1	15,0	13,5	-25,0	11,1	12,2	10,0	-24,0	-12,7	-11,4
9106	Nîmes	15,7	16,8	14,1	-16,2	11,9	12,8	10,6	-16,9	-7,5	-9,9
9107	Agde-Pézenas	13,7	14,5	12,6	-13,3	10,5	11,1	9,6	-13,5	-5,9	-7,5
9108	Béziers	14,9	16,0	13,3	-16,4	11,2	12,0	10,1	-16,0	-7,0	-8,8
9109	Clermont-l'Hérault-Lodève	14,1	14,9	13,0	-13,0	10,7	11,4	9,8	-14,0	-4,3	-9,8
9110	Langues	14,8	14,4	13,2	-8,3	10,8	11,2	10,0	-9,6	-3,1	-6,3
9111	Montpellier	16,6	17,8	14,9	-16,0	12,5	13,5	11,2	-16,8	-8,0	-8,4
9112	Sète	14,5	15,6	13,0	-16,6	11,0	11,9	9,9	-16,8	-5,5	-11,7
9113	Lozère	13,9	14,4	13,2	-8,6	10,5	11,0	9,9	-9,7	-1,1	-8,9
9114	Céret	13,9	14,7	12,9	-12,3	10,6	11,3	9,8	-13,3	-5,3	-7,9
9115	Perpignan	14,6	15,6	13,6	-13,1	11,2	11,9	10,3	-13,7	-3,3	-10,3
9116	Prades	13,8	14,5	13,2	-9,3	10,5	11,1	10,0	-10,2	-3,9	-6,6
9301	Digne-les-Bains	15,5	16,7	13,7	-17,9	11,5	12,4	10,3	-17,3	-6,2	-11,4
9302	Manosque	14,5	15,3	13,4	-12,3	11,0	11,6	10,1	-12,9	-4,6	-9,6
9303	Briançon	14,4	15,0	13,5	-10,5	11,0	11,5	10,2	-11,2	-4,2	-7,0
9304	Gap	14,5	15,3	13,1	-14,0	11,0	11,7	10,0	-14,5	-4,8	-10,1
9305	Cannes-Antibes	19,0	21,1	16,2	-19,6	15,3	16,5	12,2	-23,8	-13,6	-9,5
9306	Menton Vallée de la Roya	14,3	15,1	13,4	-11,5	11,0	11,7	10,3	-12,1	-5,0	-7,6
9307	Nice	16,6	17,8	15,0	-15,8	12,6	13,6	11,4	-16,5	-7,2	-8,8
9308	Aix-en-Provence	18,0	19,9	15,3	-23,1	13,6	15,0	11,5	-23,2	-13,6	-9,4
9309	Arles	15,2	16,5	13,4	-18,8	11,4	12,4	10,1	-18,1	-9,0	-8,9
9310	Marseille-Aubagne	17,7	19,3	15,5	-19,6	13,3	14,5	11,6	-19,9	-9,8	-10,0
9311	Istres-Martigues	18,9	20,5	14,9	-27,5	13,9	14,9	11,1	-25,7	-14,3	-11,6
9312	Salon-de-Provence	14,8	15,8	13,4	-14,8	11,4	12,1	10,2	-15,9	-3,9	-11,9
9313	Draguignan	14,2	15,2	13,1	-14,0	10,9	11,7	10,0	-14,4	-6,5	-8,8
9314	Fréjus-Saint Raphaël	14,9	15,7	13,7	-12,9	11,4	12,1	10,5	-13,4	-5,0	-8,2
9315	Toulon	15,2	16,3	13,8	-15,1	11,5	12,4	10,5	-15,4	-7,2	-8,0
9316	Cavaillon-Apt	15,1	16,0	13,7	-14,6	11,5	12,2	10,2	-16,4	-5,7	-10,5
9317	Orange	15,4	16,8	13,3	-20,5	11,6	12,6	10,0	-20,3	-8,7	-11,4
9401	Ajaccio	15,3	16,2	14,0	-13,7	11,7	12,5	10,7	-14,6	-3,3	-12,3
9402	Porto-Vecchio	13,9	14,								

## Bibliographie

- [1] Blinder A. (1973), « Wage discrimination: reduced forms and structural estimates », *Journal of Human Resources*, Volume 8, n° 4, pp.436-455.
- [2] Oaxaca R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review* n°4, pp436-455.
- [3] Zilloniz S. (2013), « Les salaires effectuant des heures supplémentaires rémunérées en 2010 » *Dares Analyses*, n°015 (Mars).
- [4] Calzada C., Berrard P.Y. (2010), « Les facteurs explicatifs des inégalités salariales spatiales : le cas la Lorraine » *Économie Lorraine*, Insee-Lorraine, n°210.
- [5] Combes P., Duranton G., Gobillon L. (2003), « Origine et ampleur des inégalités spatiales de salaire en France », *Conseil d'Analyse Économique* pp :165.
- [6] Docquier F., Laurent S., Perelmann S. (1998), « Capital humain, emploi et revenus du travail: Belgique, 1992 », *Services des Études et de la Statistique CREPP*, Université de Lille II et, université de Liège.
- [7] Le Minez S., Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n°351.
- [8] Koubi M. (2003), « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n°369-370.
- [9] Pison G. (2010), « France 2009 : l'âge moyen à la maternité atteint 30 ans », *Population et sociétés*, n°465.
- [10] Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, pp : 116-122.
- [11] 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.
- [12] Gobillon L., Meurs D., Roux S. (2014) « le difficile accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés : mécanismes et mesures » *Regards Croisés sur l'Economie*, n°15.
- [13] Fortin N. (2013), « Wage inequality : recent developments skills, tasks, and occupations », *Séminaire Sciences.Po*, le 05 Avril 2013.
- [14] Goldin C. (2014), « A grand gender convergence : its last chapter », *American Economic Association Presidential*, pp: 21.
- [15] Chamkhi. A. (2015), « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012 : baisse en euros constants dans la construction et le tertiaire », *Dares Analyses*, n°008.
- [16] Insee, Dares, Datar, (2011), « Atlas des zones d'emploi 2010 ».
- [17] Isnard M., Sautory O. (1994), « Les macros SAS d'analyse des données », *Insee, document* n °9405, Direction Générale.
- [18] Bonnal L., Boumahdi R., Favard P. (2010), « Une réécriture simple de la décomposition d'Oaxaca-Blinder », *Cahier Crief* T2010-12.
- [19] Muller L. (2008), « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Synthèses*, n°2008-44.5.
- [20] Eurostat (2014), Gender pay gap statistics, février.
- [21] 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.