

Bref

LES SALAIRES DES HOMMES ET DES FEMMES

Des progressions particulièrement inégales en début de vie active

Dès les premières années de vie active, la rémunération des femmes salariées à temps plein dans le secteur privé progresse moins rapidement que celle des hommes. Certes, dans l'ensemble, elles n'empruntent pas le même parcours professionnel que ces derniers. Elles changent en particulier moins fréquemment d'entreprise. Et pour cause, la mobilité externe, qui est la voie la plus rémunératrice pour les hommes, peut s'avérer pour elles plus risquée que de tenter de profiter des opportunités de promotions au sein de leur entreprise. Les conditions de mobilité et d'avancement salarial des femmes laissent par ailleurs apparaître très tôt des freins qui relèvent aussi de leurs caractéristiques personnelles. Même si avec l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience professionnelle, l'évolution de salaire des femmes prend une pente plus favorable, cela ne suffit pas à combler le retard qu'elles accusent en début de vie professionnelle.

En dépit d'évolutions favorables aux femmes sur le marché du travail au cours des trente dernières années, certains facteurs contribuent au maintien des différences de rémunération à leurs dépens : le développement du travail à temps partiel les concerne au premier chef et la nature du contrat de travail est souvent plus précaire pour elles. De plus, même si la proportion des femmes parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures a progressé, passant de 30 à 36 % entre 1990 et 2003, l'accès à cette catégorie reste plus délicat que pour les hommes. Ces caractéristiques singularisant la main-d'œuvre féminine expliquent pour une part que les inégalités entre hommes et femmes, et notamment les inégalités salariales, perdurent au fil des décennies même si elles tendent à diminuer : au début des années 60, la rémunération d'une femme travaillant à temps complet était de l'ordre de 60 % de celle d'un homme, elle représente aujourd'hui plus de 80 %.

Toutefois, une fois écartées les conditions particulières de l'emploi féminin, l'observation de l'itinéraire d'hommes et de femmes aux caractéristiques comparables, travaillant à temps plein dans le secteur privé (cf. encadré page 4), tend à montrer que le déroulement de carrière des femmes contribue à ces inégalités. En particulier, l'interpénétration des sphères professionnelle et familiale semblerait davantage porter préjudice à leur évolution salariale. Selon la manière dont s'enrichit leur expérience professionnelle, selon l'étape de la vie active et le niveau de qualification dans lequel elles évoluent, les femmes se trouvent ainsi plus ou moins freinées dans leur évolution professionnelle par rapport à leurs homologues masculins.

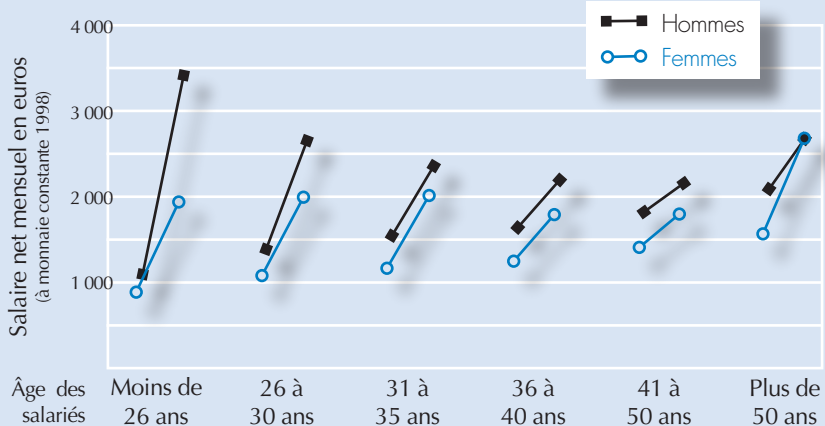
Des progressions de salaire nettement à l'avantage des hommes avant 30 ans

Les premières années de vie active sont celles au cours desquelles le revenu progresse le plus rapidement : avant 25 ans, il croît en moyenne de 7,5 % par an pour les jeunes hommes et de 6,5 % pour les jeunes femmes, alors qu'entre 25 et 30 ans il n'augmente que de 4 % par an pour les uns comme pour les autres. Mais sur l'ensemble de la vie active, le salaire des hommes et des femmes n'évolue pas de la même façon. Si l'on compare des salariés du secteur privé travaillant à temps complet, les évolutions de salaire sont nettement en faveur des hommes avant 25 ans, puis équivalentes entre 25 et 30 ans, enfin plutôt en faveur des femmes après 30 ans et ce jusqu'à la fin de la carrière. Ce revirement, une fois passé le premier tiers de la vie active, demeure insuffisant pour que les femmes réussissent à rattraper les écarts de salaire initiaux (cf. graphique en haut de la page 2). Ce d'autant qu'après 40 ans, les différences de rémunération continuent de s'accroître significativement pour certaines catégories socioprofessionnelles. Ainsi pour les ouvriers, l'écart, massif en début de vie active, augmente ensuite encore légèrement : avant 30 ans, les hommes gagnent 19 % de plus que leurs consœurs, et 24 % de plus après 40 ans. Parmi les cadres, l'écart est nettement plus modeste avant 30 ans, de 8 %, mais s'accroît fortement pour atteindre 28 % après 40 ans.

Par ailleurs, ces écarts n'évoluent pas de la même manière dans le temps, car la progression salariale des hommes et des femmes ne s'opère pas au même rythme selon la catégorie socioprofessionnelle (cf. graphique au bas de la page 2). Parmi les cadres, elle est moins importante pour les femmes jusqu'à l'âge de 45 ans. La tendance s'inverse à 35 ans pour les employés et à 30 ans pour les salariés exerçant une profession intermédiaire. Les ouvrières ont, dès l'entrée sur le marché du travail, une évolution de salaire plus favorable que celle de leurs homologues masculins. Cela ne compense pas cependant le retard qu'elles ●●●

Évolution du niveau de salaire au fil de l'âge

Évolution entre 1992 et 1998 des salaires moyens, calculés pour les caractéristiques moyennes de l'ensemble des salariés, hommes et femmes confondus, travaillant à temps plein dans le secteur privé.



Source : DADS, Insee. Traitement : Céreq, 2005.

●●● accusent dès leurs premiers pas dans la vie active : même après 50 ans, elles restent en moyenne moins bien rémunérées.

Mais plus que la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, et son corollaire l'ancienneté sur le marché du travail, semble un facteur assez déterminant de la progression de salaire des hommes. Avant 30 ans, ils se distinguent par les évolutions les plus fortes. Pour les femmes, les progressions salariales s'infléchissent également avec l'âge mais de façon moins marquée. Par ailleurs, les hommes et les femmes, identiques du point de vue de leurs caractéristiques, voient leur salaire évoluer de façon équivalente lorsqu'ils restent chez le même employeur, alors que la progression est plus sensible pour les hommes lorsque le parcours professionnel compte au moins un changement d'employeur.

La relative homogénéité des progressions de rémunération en interne laisse penser que ce sont principalement des facteurs liés aux mobilités externes, tel un changement d'emploi ou de qualification, qui alimentent les disparités de salaire entre hommes et femmes.

L'effet de l'ancienneté sur les salaires en début de vie active

Au cours des dix premières années de vie active, il s'avère en effet plus rentable pour les femmes d'accumuler de l'ancienneté chez un même employeur plutôt que dans plusieurs entreprises. En revanche, pour leurs homologues masculins, l'inverse semble plus profitable en termes de salaire. Par ailleurs, la contribution de l'ancienneté à la rémunération reste plus importante pour les hommes que pour les femmes, même si cet écart se réduit à mesure que les individus avancent dans leur vie professionnelle. Ainsi, après cinq ans passés sur le marché du travail, la première année effectuée dans une nouvelle entreprise rapporte, en salaire, 26 % de plus aux hommes, ce rapport diminuant de moitié au bout de dix années d'ancienneté.

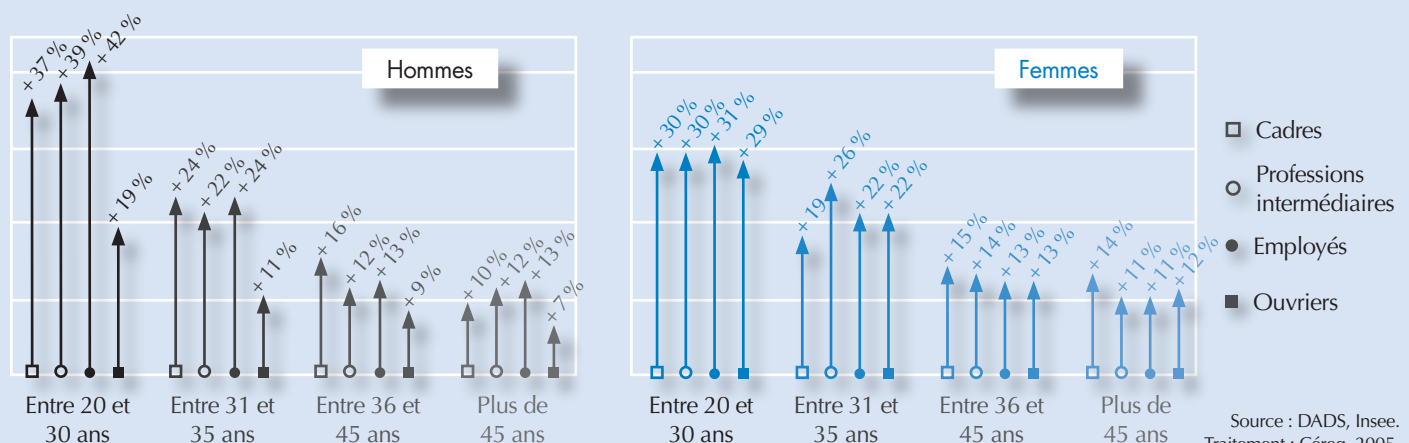
Ces constats semblent venir confirmer l'hypothèse d'un préjugé négatif des employeurs sur une moindre productivité des femmes comparée à celle des hommes. Leur embauche serait de fait perçue comme plus risquée et, consécutivement, leurs premières années de vie active seraient moins rémunérées afin de couvrir ce risque. Maximale à l'embauche, l'incertitude se résorberait ensuite avec l'ancienneté dans l'entreprise à mesure que la performance des salariées s'exprime et se révèle dans le travail. Elle expliquerait que les femmes aient intérêt à rester au sein d'une même entreprise en début de carrière, la mobilité interentreprises, de par les discontinuités d'itinéraire professionnel qu'elle implique, étant moins à même de pallier les préjugés dont les femmes seraient l'objet. Mais dans quelle mesure la mobilité en début de carrière influence-t-elle la progression salariale ?

Des mobilités externes plus fréquentes et plus rémunératrices pour les hommes

Durant les quatrième et cinquième années de vie active, la voie de la mobilité externe est plus

Progression du salaire, âge et catégorie socioprofessionnelle

Évolution moyenne du salaire, entre 1992 et 1998, des salariés du secteur privé travaillant à temps plein.



Source : DADS, Insee. Traitement : Céreq, 2005.

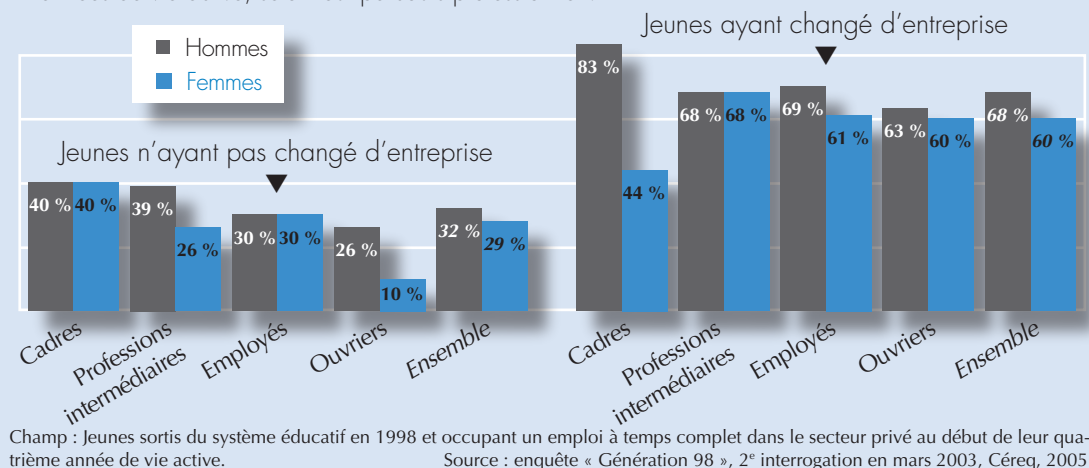
souvent empruntée par les hommes (37 %) que par les femmes (32 %). De plus, leur changement d'employeur s'accompagne plus souvent que pour les femmes d'une progression professionnelle. Lorsqu'ils ont effectué une mobilité externe, 68 % des hommes estiment en effet avoir bénéficié d'une promotion, contre seulement 60 % des femmes. Cet écart est particulièrement important chez les cadres et les employés. Ainsi, les chances d'être promu sont pour un homme cadre de 83 %, soit près de deux fois supérieures à celles d'une femme cadre.

Parmi les salariés qui ne changent pas d'entreprise, autant de femmes que d'hommes accèdent à la mobilité interne, c'est-à-dire changent au moins une fois d'activité, de profession ou bénéficient d'une hausse de salaire, et estiment que ce changement correspond à une mobilité. Cependant, les mobilités internes promotionnelles sont légèrement plus fréquentes pour les hommes que pour les femmes : 32 % des hommes restés chez le même employeur ont connu une promotion contre 29 % de leurs consœurs. Cet écart est particulièrement net parmi les ouvriers puisque seuls 10 % des femmes ont été promues, contre 26 % des hommes. Il est également significatif pour les jeunes salariés exerçant une profession intermédiaire. En revanche, dans les catégories pour lesquelles les taux de promotion externes diffèrent sensiblement selon le sexe, les taux de promotion interne sont équivalents : 40 % des cadres et 30 % des employés qui effectuent une mobilité interne obtiennent une promotion, qu'ils soient hommes ou femmes.

Au total, réaliser une progression professionnelle avec la mobilité est d'autant plus courant que les jeunes changent d'employeur. De plus, lors d'une mobilité, et en particulier lorsqu'elle est externe, les femmes se trouvent dans l'ensemble désavantagées par rapport à leurs homologues masculins, et ce de manière sensible dans les catégories les plus masculinisées que sont les cadres et les ouvriers. Qui plus est, ces différents parcours ne sont pas porteurs des mêmes évolutions de rémunération.

Promotions en début de parcours professionnel

Proportion de jeunes déclarant bénéficier d'une promotion durant les quatrième et cinquième années de vie active, selon leur parcours professionnel :



En effet, pour les hommes comme pour les femmes, la progression de salaire est généralement plus importante lorsqu'il y a mobilité externe et quand cette mobilité est promotionnelle. De plus, l'évolution de salaire est particulièrement contrastée pour les femmes selon que leur changement d'employeur s'est accompagné ou non d'une promotion. Ce constat traduit sans doute la plus grande diversité des motifs de sortie d'emploi, plus contraints, chez les femmes que chez les hommes.

Il n'en reste pas moins qu'au cours de la quatrième et de la cinquième année de vie active, une mobilité, tant en interne qu'en externe, fait évoluer plus fortement le salaire des hommes que celui des femmes. En effet, l'espérance de gain des salariés masculins est en moyenne de 22 % avec la mobilité externe et de 16 % en interne. En revanche pour les femmes, l'avantage est légèrement en faveur de la mobilité interne, laquelle génère une croissance de 14 % contre 13 % pour la mobilité externe.

Mobilité interne

- Changement de profession, de contenu d'activité ou hausse de salaire, considéré par la personne interrogée comme une mobilité interne.

Mobilité externe

- Changement d'entreprise ou d'établissement. Dans l'analyse présentée ici, la mobilité externe prime sur la mobilité interne. Les jeunes ayant effectué l'une et l'autre relèvent donc de la mobilité externe.

Mobilité avec promotion

- Mobilité ayant favorisé la progression professionnelle.

Progression du salaire en début de parcours professionnel

Évolution moyenne du salaire entre le début de la quatrième et la fin de la cinquième année de vie active, selon le parcours professionnel durant cette période :

		Aucune mobilité	Au moins une mobilité interne		Au moins une mobilité externe	
			Sans promotion	Avec promotion	Sans promotion	Avec promotion
Hommes		+ 13 %	+ 16 %	+ 21 %	+ 17 %	+ 24 %
	Femmes	+ 13 %	+ 13 %	+ 16 %	+ 4 %	+ 19 %
Cadres	Hommes	+ 11 %	+ 12 %	+ 22 %	+ 9 %	+ 15 %
	Femmes	+ 24 %	+ 20 %	+ 11 %	- 5 %	+ 24 %
Professions intermédiaires	Hommes	+ 19 %	+ 12 %	+ 21 %	+ 21 %	+ 25 %
	Femmes	+ 10 %	+ 7 %	+ 18 %	+ 19 %	+ 21 %
Employés	Hommes	+ 14 %	+ 20 %	+ 26 %	+ 16 %	+ 31 %
	Femmes	12 %	+ 14 %	+ 18 %	+ 5 %	+ 20 %
Ouvriers	Hommes	+ 10 %	+ 16 %	+ 16 %	+ 17 %	+ 23 %
	Femmes	+ 7 %	+ 4 %	+ 7 %	+ 1 %	+ 9 %
	Femmes en couple*	+ 9 %	+ 9 %	+ 16 %	- 8 %	+ 17 %
	Femmes célibataires*	+ 15 %	+ 17 %	+ 16 %	+ 11 %	+ 20 %

* Situation en début de quatrième année de vie active.

Les chiffres en italique sont peu significatifs car ils portent sur des échantillons faibles.

Champ : Jeunes sortis du système éducatif en 1998 et occupant un emploi à temps complet dans le secteur privé au début de leur quatrième année de vie active.
Source : enquête « Génération 98 », 2^e interrogation en mars 2003, Céreq, 2005.

Du parcours professionnel au parcours personnel

Comparativement à celle des hommes, la promotion salariale des jeunes femmes qui démarrent leur vie professionnelle se révèle donc plus délicate lorsqu'elles changent d'employeur que lorsqu'elles n'en changent pas. Ces différences sont pour partie liées aux arbitrages qui s'exercent au sein des couples lorsque l'un des membres est amené à changer d'emploi. Ceux-ci s'opérant le plus souvent au bénéfice de l'homme, une partie des mobilités féminines, tant internes qu'externes, correspondent probablement à des ajustements permettant de composer avec les impératifs de carrière du conjoint.

Ainsi, selon qu'elles ont effectué ou non une mobilité et que cette mobilité a été ou pas assortie d'une promotion, l'évolution de salaire durant la quatrième et la cinquième année de vie active varie de neuf points pour les femmes célibataires. Pour les femmes vivant en couple, cette évolution est moindre et surtout beaucoup plus variable puisqu'elle oscille de 25 points (cf. tableau page 3). Le contraste est particulièrement net après un changement d'entreprise : une mobilité externe est globalement moins avantageuse pour les femmes en couple et se solde même par une diminution moyenne de 8 % de la rémunération si elle n'est pas assortie d'une promotion.

En revanche, avoir des enfants apparaît moins discriminant pour l'évolution salariale des femmes que le fait de vivre en couple. Il est aussi à noter que le fait d'être célibataire avant de changer d'entreprise favorise, toutes choses égales par ailleurs, l'avancement salarial des femmes mais pénalise celui des hommes. D'autres facteurs peuvent influencer différemment la carrière salariale des hommes et des femmes. Par exemple, habiter Paris ou en Île-de-France bénéficie davantage à ces dernières tandis qu'être né hors de France n'apparaît défavorable que pour les salariés masculins.

Au bout du compte, au cours des quatrième et cinquième années de vie professionnelle, la rémunération des hommes augmente plus rapidement (+ 18 %) que celle des femmes (+ 13 %). Ce faisant, l'écart de salaire se creuse : il passe de 8 à 11 %. Après cinq années de vie active, il varie de 3 % pour les salariés exerçant une profession intermédiaire jusqu'à 16 % pour les ouvriers. Ces débuts de vie professionnelle laissent des traces à long terme. Si avec l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience sur le marché du travail, les femmes obtiennent une reconnaissance professionnelle, en termes d'évolution de gains, équivalente voire supérieure à leurs collègues masculins, le plus souvent, le retard qu'elles ont accumulé en début de parcours professionnel ne peut être comblé. Un tel rattrapage semble d'autant plus difficile que les entreprises sont, dans l'ensemble, mal préparées à la gestion des secondes parties de carrière.

En outre, les conditions de mobilité des femmes en début de parcours professionnel font apparaître en creux d'autres facteurs que la simple logique de carrière et d'évolution professionnelle. Au cours de cette période, elles semblent disposer d'une moindre confiance des employeurs. Tout se passe comme si la mise en couple et la possible naissance d'enfants perturbaient le contrat de confiance tacite qui les lie à leur employeur. En anticipant de longues périodes d'absence, voire un désinvestissement professionnel, ces derniers entérinent dans le rapport salarial des préjugés, liés au rôle des femmes dans la sphère domestique, dont le bien-fondé reste à démontrer. Rien en effet n'indique que l'investissement professionnel des femmes pût effectivement de leur calendrier familial. Si désengagement il peut y avoir de la part de certaines, n'est-il pas plutôt la conséquence d'une moindre reconnaissance salariale et professionnelle faite aux femmes ? Sans doute, l'amélioration de leur sort professionnel passe-t-elle par un élargissement, voire une redéfinition, des critères sur lesquels on juge la performance dans les entreprises.

Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet (Céreq).

Analyses longitudinales des évolutions de salaire

L'analyse proposée dans ce *Bref* s'appuie sur deux sources de données longitudinales. Les premières concernent l'évolution du salaire tout au long de la vie active et sont issues des « déclarations annuelles de données sociales » (DADS) effectuées par les employeurs des secteurs privé et semi-public entre 1992 et 1998. Les DADS portent sur un vingt-cinquième des salariés parmi lesquels n'ont été retenus que ceux ayant occupé au moins un emploi à temps plein chaque année tout au long de la période considérée et appartenant au secteur privé, ce afin de rendre homogènes les populations observées. L'échantillon ainsi retenu comporte près de 6 000 femmes et 16 400 hommes, l'homogénéisation de ces deux populations conduisant inévitablement à une sous-représentation des fem-

mes, qui sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel ou à ne pas avoir travaillé pendant plus d'une année.

La seconde source de données est l'enquête « Génération 98 » qui porte sur les débuts dans la vie active des jeunes sortis du système éducatif en 1998. Ces jeunes qui avaient été interrogés une première fois au printemps 2001, l'ont été également au printemps 2003. Cette deuxième interrogation permet d'analyser plus spécifiquement leurs quatrième et cinquième années de vie active. L'échantillon étudié ici compte plus de 5 000 individus représentatifs d'environ 361 000 jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui travaillaient à temps complet dans le secteur privé au début de leur quatrième année de vie active.

À lire également

• *L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle*, M. Okba, *Premières informations et Premières synthèses*, n° 31.2, DARES, juillet 2004.

• *Femmes à l'entrée dans la vie active : un retard salarial en partie inexpliqué*, A. Dupray, S. Moullet, *NEF*, n° 12, Céreq, mars 2004.

• « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », S. Le Minez, S. Roux, *Économie et Statistique*, n° 351, Insee, 2002.

• *Les disparités de carrières des hommes et des femmes : accès à l'emploi, mobilités et salaires*, A.-M. Daune-Richard, P. Béret, A. Dupray, C. Fournier et S. Moullet, rapport final d'une étude réalisée pour la DARES, ministère de l'Emploi, décembre 2002. Document disponible auprès des auteurs. Résumé consultable sur internet : www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/majdares30_01_03/Scs2002.pdf.

• « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », X. Meng, D. Meurs, *Économie et Prévision*, n° 148, SPMAE-DGTPE-MINEFI, novembre 2001.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq