

Première Synthèses

Informations

HOMMES ET FEMMES CADRES EN 2002 :

inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales

En 2002, seulement 15 % des femmes qui travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus sont cadres, contre 23 % des hommes. Lorsqu'elles sont cadres, les femmes perçoivent, en moyenne, un salaire horaire 20 % inférieur à celui de leurs homologues masculins. Les différences de caractéristiques observables entre hommes et femmes, comme le diplôme ou l'expérience, justifient une faible part de ces écarts. En revanche, la situation familiale des salariés explique une part importante de l'écart d'accès aux emplois de cadres et des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, évalués « toutes choses égales par ailleurs ».

Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes d'occuper un emploi de cadre ; cet écart de probabilité atteint 29 % parmi les hommes et les femmes vivant en couple avec ou sans enfant alors qu'il se réduit à 13 % parmi les hommes et les femmes sans enfant vivant seuls. Pour ce dernier groupe de salariés, l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes, évalué « toutes choses égales par ailleurs », n'est pas significatif, alors qu'il est de 19 % pour l'ensemble des cadres.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi de cadre

Seulement 15 % des femmes qui travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus sont cadres, contre 23 % des hommes (tableau 1) (1). Ainsi, près de trois emplois de cadres sur quatre sont occupés par des hommes. Les femmes sont, quant à elles, concentrées sur des postes d'employées (2).

En moyenne, les femmes ont une probabilité de 35 % plus faible que les hommes d'occuper un emploi de cadre. Une partie de cet écart s'explique par des différences de caractéristiques observables (encadré 2). En moyenne, les femmes sont aussi, voire plus,

diplômées que les hommes, mais elles ont une expérience professionnelle et une ancienneté dans leur entreprise plus faibles. Pour autant, ces caractéristiques observables laissent inexplicée une part importante de la sous-représentation des femmes parmi les emplois de cadres (tableau 2). « Toutes choses égales par ailleurs », une femme a ainsi une probabilité 26 % plus faible qu'un homme d'être cadre. La moindre disponibilité des femmes pour leur travail, caractéristique inobservée par le statisticien dans cette étude, est souvent invoquée pour expliquer leur plus faible accès aux postes les plus rémunérateurs.

(1) - Cette étude, de nature structurelle, mobilise des données détaillées sur les personnes et les emplois occupés issues de l'Enquête sur la Structure des Salaires. L'édition 2002 de cette enquête est la dernière en date. Cette enquête était en effet réalisée avec une périodicité de quatre à cinq ans. Elle a été remplacée par un dispositif annualisé (dit ECMOSS, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires) dont la première édition portera sur des données de 2005-2006 et sera disponible en 2008. L'étude pourra être actualisée à cette occasion.

(2) - Cette inégale répartition des hommes et des femmes entre les catégories socio-professionnelles pénalise le salaire moyen des femmes puisque les cadres constituent la catégorie professionnelle la mieux rémunérée.

En effet, les femmes consacrent en moyenne plus de temps que les hommes à la gestion des tâches domestiques et à l'éducation de leurs enfants [1]. La prise en compte de la situation familiale des salariés permet d'éclairer en partie cet effet. Ainsi, en moyenne, une femme sans enfant vivant seule a une probabilité de 13 % plus faible d'être cadre qu'un homme qui a, par ailleurs, les mêmes caractéristiques observables qu'elle. Cet écart s'élève à 27 % parmi les salariés vivant seuls avec des enfants à charge et à 29 % parmi les salariés en couple avec ou sans enfant à charge. La plus grande implication des femmes dans l'éducation des enfants ou dans les tâches domestiques semble donc expliquer une part certes partielle, mais néanmoins importante, de la sous-représentation des femmes parmi les cadres.

Les écarts d'accès aux emplois de cadre qui subsistent indépendamment des charges familiales peuvent en partie résulter de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions, que les données de l'enquête sur la structure des salaires ne permettent pas d'évaluer. Ainsi, l'image du « plafond de verre » est souvent avancée pour expliquer que les femmes accèdent moins aux emplois de cadre que les hommes (et, parmi les emplois de cadre, à ceux situés le plus haut dans la hiérarchie). En moyenne, elles ont des compétences qui devraient leur permettre d'accéder aux postes de cadre, mais l'existence de barrières invisibles freine leur progression.

Le salaire horaire des femmes cadres : 20 % de moins que celui des hommes cadres

Lorsque les femmes parviennent à occuper un emploi de cadre, elles sont de surcroît, en moyenne, moins bien payées que leurs homologues masculins (tableau 1). Ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire horaire des femmes cadres est inférieur de

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

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

Tableau 1
Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et salaires horaires moyens des hommes et des femmes

	Répartition des effectifs (en %)		Salaires horaires moyens (en euros)		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Écart (%)
Cadres	23	15	30,4	24,4	20
Professions intermédiaires	25	27	16,4	14,7	11
Employés	7	37	11,6	10,9	6
Ouvriers	45	21	11,6	9,7	16
Ensemble	100	100	17,2	13,9	19

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : L'écart salarial entre hommes et femmes est calculé en utilisant le salaire des hommes comme référence. La définition du salaire horaire retenue est celle du salaire horaire total qui inclut les compléments de salaire.

Lecture : 23 % des hommes et 15 % des femmes qui travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus sont cadres. Au sein de cette catégorie professionnelle, le salaire horaire total des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes.

Tableau 2
Écarts entre les probabilités masculines et féminines d'être cadre, mesuré « toutes choses égales par ailleurs »

	En pourcentage
	Écart
Ensemble	26
Salariés sans enfant à charge ne vivant pas en couple	13
Salariés avec enfant(s) à charge ne vivant pas en couple	27
Salariés sans enfant à charge vivant en couple	29
Salariés avec enfant(s) à charge vivant en couple	29
Industrie (extractive et manufacturière)	22
Construction	37
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	34
Hôtels et restaurants	23
Transports et communications	35
Activités financières	30
Immobilier et location	18
Services aux entreprises	24

Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus.

Lecture : En moyenne une femme a une probabilité d'être cadre de 26 % plus faible qu'un homme qui aurait, par ailleurs, les mêmes caractéristiques observables qu'elle (voir l'encadré 2 pour la liste des caractéristiques observables considérées).

Encadré 1

DÉFINITION DU SALAIRE HORAIRE

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

- le salaire brut de base net des retenues pour absences ;
- les rémunérations pour heures supplémentaires ou complémentaires effectuées en 2002 ; les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord même implicite. Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut cependant porter cette limite à un tiers. Seules donnent droit à une majoration de salaire (25 %) les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, alors que toutes les heures supplémentaires induisent une majoration (10 % ou 25 % selon la taille de l'entreprise pour les premières heures, plus au-delà) ;
- les primes versées à périodicité fixe, ou liées strictement au salaire de base, comme le treizième mois, la prime de vacances, de rentrée ;
- les primes liées à des contraintes du poste de travail du salarié (travail de nuit, le week-end, en équipes...) ;
- les primes liées à la performance individuelle ou collective (prime de rendement, paiement au résultat individuel, prime d'innovation, prime liée à la productivité de l'équipe...) ;
- les autres types de primes (primes exceptionnelles...) ;
- la rémunération des absences autres que les congés et la RTT (maladie, chômage partiel...).

Cette définition du salaire n'inclut pas les avantages en nature et les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

20 % à celui des hommes cadres. Les écarts de salaire horaire moyen en défaveur des femmes sont plus importants dans les activités financières (24 %) et les services aux entreprises (24 %) que dans l'immobilier et la location (17 %), secteur moins rémunérateur pour les hommes et les femmes. Ces écarts sont plus élevés parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (26 %) que parmi les ingénieurs et les cadres techniques d'entreprise (16 %), emplois dans lesquels les femmes sont moins nombreuses (tableau 3). Une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise tient certainement au fait qu'au sein de cette catégorie, les emplois occupés par les femmes sont différents de ceux occupés par les hommes.

Les effets de structure expliquent une faible part de ces écarts salariaux

En moyenne, les femmes cadres sont aussi diplômées que les hommes cadres : homme ou femme, un cadre sur deux est titulaire d'un master (tableau 4). Cependant, elles ont une expérience potentielle et une ancienneté dans l'entreprise plus faibles, en moyenne, que les hommes cadres (encadré 3). Ces écarts se creusent si on prend en compte les interruptions de carrière car les femmes sont plus sujettes à de longues interruptions de carrière que les hommes, en raison notamment de la maternité. 18 % des femmes cadres ont interrompu leur carrière pendant au moins douze mois consécutifs, contre 13 % des hommes cadres (tableau 4). Cet écart est toutefois plus marqué dans les autres catégories sociales : parmi l'ensemble des salariés, 29 % des femmes et 18 % des hommes ont interrompu leur carrière pendant au moins une année de suite.

Les femmes sont plus concentrées que les hommes sur les

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

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

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

Tableau 3
Salaires horaires moyens des hommes et des femmes cadres (en euros)

	Hommes	Femmes	Écart en %
Ensemble	30,4	24,4	20
Salariés sans enfant à charge ne vivant pas en couple	24,9	24,7	1
Salariés avec enfant(s) à charge ne vivant pas en couple	31,0	26,0	16
Salariés sans enfant à charge vivant en couple	29,6	23,1	22
Salariés avec enfant(s) à charge vivant en couple	31,7	24,5	23
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	34,1	25,2	26
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	27,6	23,2	16
Industrie (extractive et manufacturière)	30,3	23,7	22
Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques	28,5	22,5	21
Activités financières	37,1	28,3	24
Immobilier et location	27,6	22,8	17
Services aux entreprises	34,3	25,9	24

Champ : Cadres des entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : L'écart salarial entre hommes et femmes est calculé en utilisant le salaire des hommes comme référence. Le personnel des agences intérimaires et les intérimaires sont regroupés dans les services aux entreprises.

Lecture : En moyenne, parmi les cadres, le salaire horaire des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes.

Tableau 4
Caractéristiques moyennes des hommes et des femmes cadres

En pourcentage

	Hommes	Femmes
Expérience potentielle moyenne hors de l'entreprise (<i>en années</i>)	8	6
Ancienneté moyenne dans l'entreprise (<i>en années</i>)	14	12
Interruption de carrière d'au moins 12 mois consécutifs	13	18
Situation familiale		
Salariés sans enfant à charge ne vivant pas en couple	10	15
Salariés avec enfant(s) à charge ne vivant pas en couple	2	8
Salariés sans enfant à charge vivant en couple	19	18
Salariés avec enfant(s) à charge vivant en couple	59	49
Ne se prononcent pas	10	10
Ensemble	100	100
Diplôme		
Diplôme inférieur au baccalauréat	15	11
Baccalauréat général, technologique ou professionnel	15	15
Diplôme de premier cycle universitaire, BTS, DUT	21	23
Diplôme de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} cycle universitaire (mastère)	49	51
Ensemble	100	100

Champ : Cadres des entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : Voir l'encadré 3 pour une définition de l'expérience potentielle.

Lecture : 13 % des hommes cadres et 18 % des femmes cadres ont connu une interruption de carrière pendant au moins douze mois consécutifs depuis leur insertion dans l'emploi.

Tableau 5
Caractéristiques moyennes des postes occupés et des établissements dans lesquels les hommes et les femmes cadres travaillent

En pourcentage

	Hommes	Femmes
Emploi occupé		
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	42	63
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	54	29
Autres	4	8
Ensemble	100	100
Taille de l'établissement		
Entre 1 et 19 salariés	14	15
Entre 20 et 49 salariés	14	16
Entre 50 et 99 salariés	12	10
Entre 100 et 199 salariés	14	14
Entre 200 et 499 salariés	20	21
500 salariés et plus	26	24
Ensemble	100	100
Secteur d'activité		
Industrie (extractive et manufacturière)	35	26
Construction	6	2
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	12	13
Hôtels et restaurants	1	1
Transports et communications	7	7
Activités financières	12	17
Immobilier et location	13	14
Services aux entreprises	14	20
Ensemble	100	100

Champ : Cadres des entreprises de 10 salariés ou plus.

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

Lecture : 14 % des hommes cadres et 15 % des femmes cadres travaillent dans un établissement dont l'effectif est compris entre 1 et 19 salariés.

emplois de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (tableau 5). Ainsi, 63 % des femmes cadres occupent un emploi de cadre administratif et commercial d'entreprise, contre 42 % des hommes cadres. Ces postes sont, en moyenne, plus rémunérateurs que les emplois d'ingénieurs et de cadres techniques d'entreprise, dans lesquels les hommes cadres sont plus concentrés (tableau 3). Néanmoins, le salaire horaire moyen des femmes occupant des postes de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise est inférieur au salaire horaire moyen des hommes ingénieurs et cadres techniques

Aucun écart salarial significatif entre les hommes et les femmes cadres vivant seuls et sans enfant

La proportion de salariés vivant seuls et sans enfant est plus importante parmi les femmes cadres : 15 % des femmes cadres vivent seules sans enfant, contre 10 % des hommes cadres. À l'inverse, les femmes cadres vivent moins fréquemment en couple avec des enfants à charge que leurs homologues masculins : 49 % des femmes cadres vivent en couple avec des enfants (contre 59 % des hommes cadres), (tableau 4) (3).

Les femmes ont moins de chances d'accéder au statut de cadre que les hommes ; cet écart est toutefois plus faible parmi les salariés sans enfant ne vivant pas en couple (tableau 2). Les disparités salariales entre les hommes et les femmes cadres sont également plus faibles parmi les salariés vivant seuls et sans enfant. Ainsi les femmes

(3) - Les femmes plus diplômées que la moyenne de leur génération ont été moins souvent mères que celles qui ont suivi des études relativement courtes : 16 % des femmes nées entre 1945 et 1953 et plus diplômées que la moyenne n'ont jamais eu d'enfant, contre 7 % des peu diplômées ; la situation est inversée pour les hommes : les peu diplômés sont moins souvent pères que les plus diplômés [2].

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

Encadré 2

MÉTHODE POUR ESTIMER LA PROBABILITÉ D'ÊTRE CADRE

Les nombreux facteurs permettant de décrire les salariés qui occupent un emploi de cadre n'interviennent pas indépendamment les uns des autres dans l'analyse. Par exemple, une femme aura plus de chances qu'un homme d'avoir interrompu sa carrière en raison notamment de la maternité. Les écarts observés selon le genre sur la probabilité d'être cadre peuvent donc refléter également des effets différenciés liés à des interruptions de carrière, plus ou moins importants selon le genre des salariés.

Une modélisation économétrique « toutes choses égales par ailleurs »

Une modélisation économétrique permet d'isoler l'effet propre de différentes caractéristiques des salariés ou de l'établissement qui les emploie. On mesure ainsi « toutes choses égales par ailleurs », les effets des variables explicatives retenues sur la probabilité d'être cadre (voir tableau ci-dessous). Le choix des variables est en partie conditionné par les données disponibles. Il convient donc d'être prudent dans l'interprétation des résultats. Les relations mises en évidence ne sont pas nécessairement de nature causale, l'effet significatif de certaines variables sur la probabilité d'être cadre pouvant notamment refléter l'effet d'autres variables, omises dans l'analyse, qui sont corrélées aux caractéristiques étudiées. Dans le modèle Probit utilisé, on modélise la probabilité qu'un salarié soit cadre ($Y=1$), en fonction de ses caractéristiques individuelles observables, des caractéristiques observables du poste occupé et des caractéristiques observables de l'établissement qui l'emploie, notées Z_{ij} . Cette probabilité est donnée par $P(Y=1|Z_{ij}) = 1 - F(-Z_{ij}\beta)$ où Z_{ij} représente les caractéristiques observables du salarié i qui travaille dans l'établissement j ; F est la fonction de répartition de la distribution normale et β est un paramètre structurel que l'on cherche à estimer et qui mesure l'influence des différentes caractéristiques sur la probabilité d'être cadre. Cette estimation est obtenue en maximisant la vraisemblance.

L'analyse est réalisée successivement sur l'ensemble des salariés, selon la situation familiale, puis, selon le secteur d'activité. Les résultats figurent dans le tableau 2, qui présente l'écart entre les probabilités d'un homme et d'une femme d'être cadre, sachant qu'ils partagent par ailleurs les mêmes caractéristiques observables.

Variables explicatives de la probabilité d'être cadre estimée sur l'ensemble des salariés

Variables relatives à l'individu	<ul style="list-style-type: none"> - Genre (homme ou femme) - Expérience potentielle hors de l'entreprise (inférieure à 1 an, 1-5 ans, 5-10 ans, 10-20 ans, supérieure à 20 ans) - Ancienneté dans l'entreprise (inférieure à 1 an, 1-5 ans, 5-10 ans, 10-20 ans, supérieure à 20 ans) - Interruption de carrière d'au moins un an ou non - Situation familiale (salarié sans enfant, vivant en couple ; salarié avec enfant(s), vivant en couple ; salarié sans enfant, ne vivant pas en couple ; salarié avec enfant(s), ne vivant pas en couple). - Diplôme (aucun, CEP, brevet des collèges, CAP ou BEP, baccalauréat technologique ou professionnel, baccalauréat général, 1^{er} cycle universitaire ou BTS ou DUT, 2^{ème} ou 3^{ème} cycles universitaires) - Nationalité (nationalité française ; autre nationalité)
Variables relatives au poste occupé	<ul style="list-style-type: none"> - Durée du travail (temps partiel, temps complet) - Contrat de travail (CDI, CDD, autres contrats) - Localisation géographique (région parisienne, bassin parisien, nord, est, ouest, sud-ouest, centre-est, méditerranée)
Variables relatives à l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle majoritaire de l'État ou non - Appartenance à un groupe ou non - Application d'une convention collective ou non - Taille de l'établissement (1-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500 salariés ou plus) - Secteur d'activité (industrie manufacturière et extractive, construction, commerce, hôtels et restaurants, transports et communications, activités financières, immobilier et location, services aux entreprises)

Tableau 6
Écart salarial entre les hommes et les femmes cadres

	En pourcentage		
	Écart salarial moyen observé	Écart salarial expliqué par des différences de caractéristiques observables moyennes	Écart salarial non expliqué
Ensemble	20	1	19
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	26	4	22
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	16	3	13
Industrie (extractive et manufacturière)	22	3	19
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	21	-2	23
Activités financières	24	2	22
Immobilier et location	17	-3	20
Services aux entreprises	24	7	17
Salariés sans enfant à charge ne vivant pas en couple	1	4	-3
Salariés avec enfant(s) à charge ne vivant pas en couple	16	-3	19
Salariés sans enfant à charge vivant en couple	22	7	15
Salariés avec enfant(s) à charge vivant en couple	23	11	12

Champ : Cadres des entreprises de 10 salariés ou plus.

Lecture : Parmi l'ensemble des cadres, les femmes perçoivent en moyenne un salaire horaire inférieur de 20 % à celui des hommes. Un écart de 1 % s'explique par le fait qu'en moyenne, les femmes ont des caractéristiques observables un peu moins rémunératrices que les hommes. L'écart inexpliqué est donc de 19 % (voir l'encadré 2 pour la liste des caractéristiques observables considérées).

cadres vivant seules et sans enfant perçoivent, en moyenne, un salaire horaire inférieur de 1 % à celui de leurs homologues masculins, alors que cet écart est de plus de 20 % parmi les cadres vivant en couple avec ou sans enfant à charge (tableau 3).

Lorsque l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », en neutralisant les effets de structure liés aux différences de caractéristiques moyennes des salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements dans lesquels ils travaillent, un écart salarial de 19 % subsiste entre les hommes et les femmes cadres (tableau 6) (4). Cet écart varie fortement selon la situation familiale des salariés. Parmi les cadres vivant seuls et sans enfant, l'écart salarial non expliqué par des différences de caractéristiques observables n'est pas significatif. En revanche, un important écart en défaveur des femmes est constaté parmi les cadres qui vivent seuls avec des enfants à charge et parmi ceux qui vivent en couple. La vie de couple, avec ou sans enfant, s'accompagne de salaires significativement plus élevés pour les hommes cadres, toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, à autres caractéristiques observables similaires, un homme seul sans enfant gagne en moyenne 9 % de moins qu'un homme en couple sans enfant et 14 % de moins qu'un homme en couple avec des enfants. Ces écarts salariaux ne sont en

(4) - La méthode d'estimation est présentée en détail dans [3].

Encadré 3

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE POTENTIELLE, EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE RÉELLE

L'expérience professionnelle potentielle est définie comme la différence entre l'âge de l'individu lors de l'enquête et son âge théorique à la sortie du système scolaire. Il s'agit en fait d'un âge théorique estimé à partir de son niveau de qualification.

L'expérience potentielle surestime systématiquement l'expérience réelle du salarié puisqu'elle ne prend pas en compte les interruptions de carrière pour chômage ou inactivité. Cette surestimation est particulièrement importante pour les femmes car, en moyenne, elles s'interrompent de travailler plus longtemps et plus fréquemment que les hommes. La maternité et l'éducation des enfants sont les principaux motifs d'interruption de carrière pour les femmes. Par ailleurs, il n'existe pas d'informations relatives aux interruptions de carrière de moins d'un an dans les données utilisées. Il n'est donc pas possible de déterminer l'expérience professionnelle réelle des salariés.

Encadré 4

L'ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES EN 2002

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

Un échantillon d'établissements

L'enquête interroge un échantillon d'établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus. Les établissements qui sont interrogés doivent fournir des données individuelles pour un échantillon de leurs salariés, données relatives à l'emploi occupé, à la durée du travail, à la rémunération brute totale ainsi qu'à sa ventilation par composantes. Plus de 13 000 établissements ont répondu, pour 120 000 de leurs salariés.

Un échantillon de salariés

Dans le cadre de cette enquête, des salariés sont également interrogés directement. Le volet de l'enquête relatif à l'interrogation directe des salariés est utilisé pour rendre compte des interruptions de carrière d'au moins une année. Le taux de réponse étant plus faible, l'échantillon est composé de 37 000 salariés, dont 36 % de femmes.

revanche pas significatifs pour les femmes cadres. Cet effet différencié de la vie en couple sur la situation des hommes et des femmes cadres pourrait s'expliquer par l'inégale répartition des tâches domestiques au sein des couples [4]. La vie en couple pourrait accroître la disponibilité des hommes cadres dans leur emploi, leur conjointe consacrant alors plus de temps à l'éducation des enfants et aux tâches domestiques.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes cadres qui vivent en couple avec des enfants semble donc résulter de

l'accumulation de deux effets. D'une part, un effet de structure : les femmes avec des enfants ont une expérience réelle plus faible puisqu'elles ont interrompu leur carrière pour cause de maternité ; d'autre part, un effet disponibilité : les femmes en couple ont une moins grande disponibilité dans leur emploi. Une caractéristique, inobservable dans les données disponibles, mais qui influence positivement le salaire d'un cadre.

Pascale PETIT (Dares).

Bibliographie

- [1] Barrère-Maurisson M.-A., Rivier S. et Marchand O. (2000), « Temps de travail, temps parental : la charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières Synthèses*, Dares, n° 20.1.
- [2] Robert-Bobée I., « Ne pas avoir eu d'enfant : plus fréquent pour les femmes les plus diplômées et les hommes moins diplômés » ; France, Portrait Social, Edition 2006, pp. 181-196.
- [3] Petit P. (2006), « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières Synthèses*, Dares, n° 22.1.
- [4] François P. (1998), « Gender discrimination without gender difference : theory and policy responses », *Journal of Public Economics*, (68), pp. 1-32.

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

Téléphone Publications : 01.44.38.22 (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23 (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43 Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO. Abonnements : La Documentation Française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 122 €, CEE (TTC) 129 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 127,50 €, hors CEE (HT, avion éco.) : 131,60 €, supplément avion rapide : 8,05 €. Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.