

## Inégalités de salaire entre les femmes et les hommes une estimation pour le secteur privé en Languedoc-Roussillon

Frédéric AUTRAN - INSEE

En Languedoc-Roussillon, en 2006, les femmes salariées du secteur privé effectuent moins d'heures de travail et gagnent 15 % de moins par heure de travail que les hommes. Cet écart est de 18 %, en moyenne, pour l'ensemble des régions de province. Il était de 17 % en 2001 en Languedoc-Roussillon.

Les différences de salaires s'expliquent, en partie, par le fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois. Les femmes occupent, en particulier, moins souvent des postes de cadre et travaillent moins souvent dans des secteurs rémunérateurs comme l'industrie.

En supprimant les effets dus à la structure des emplois, c'est-à-dire en comparant les salariés à situations professionnelles équivalentes, l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes est estimée à 9 %, en défaveur des femmes. Cet écart est le même qu'en 2001 en Languedoc-Roussillon.

En 2006, les femmes salariées du secteur privé en Languedoc-Roussillon gagnent en moyenne 9,76 euros nets par heure de travail. Ce salaire horaire est de 15 % inférieur à celui des hommes. Les femmes effectuent aussi moins d'heures de travail que les hommes. En moyenne, elles travaillent 1100 heures par an, contre 1250 heures pour les hommes, soit une différence de 11 %. Avec moins d'heures travaillées et un salaire horaire plus faible, au final leur salaire net annuel moyen est inférieur de 25 % à celui des hommes.

### Les femmes effectuent moins d'heures et sont moins bien rémunérées que les hommes

#### Moyennes annuelles par poste de travail en Languedoc-Roussillon

	Femmes	Hommes	Ecart (en %)
Jours de travail	261	261	0 %
Heures de travail	1 107	1 248	- 11 %
Salaire net horaire	9,76 €	11,47 €	- 15 %
Salaire annuel net total	10 799 €	14 314 €	- 25 %

Source : Insee - Dads 2006 secteur privé

Cette étude est issue d'un partenariat entre la Direction Régionale de l'Insee et la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (voir encadré page 6).

Son objectif est de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en Languedoc-Roussillon et d'évaluer l'effet de certains des facteurs qui entrent en jeu dans ces inégalités.

### Les femmes du Languedoc-Roussillon gagnent 15 % de moins que les hommes

#### Salaires nets horaires moyens en Languedoc-Roussillon selon les catégories de salariés et d'emplois

	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)	Ecart (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>9,76</b>	<b>11,47</b>	<b>- 15</b>
Temps complet	10,08	11,52	- 13
Temps partiel	8,99	10,80	- 17
15 à moins de 25 ans	7,69	8,03	- 4
25 à moins de 40 ans	9,29	10,39	- 11
40 à moins de 55 ans	10,37	12,70	- 18
55 à moins de 65 ans	11,34	15,00	- 24
Employés	8,25	8,68	- 5
Ouvriers	7,89	8,98	- 12
Professions intermédiaires	11,42	12,82	- 11
Cadres - chefs d'entreprise	17,76	22,19	- 20
Entreprise de 0 à 9 salariés	8,82	9,69	- 9
Entreprise de 10 à 49 salariés	9,46	11,00	- 14
Entreprise de plus de 49 salariés	10,35	12,73	- 19
CDI	9,91	11,72	- 15
CDD	8,28	9,05	- 9
Autres contrats	10,26	11,41	- 10
Convention collective	9,66	11,40	- 15
Pas de convention collective	10,10	12,32	- 18
Agriculture	8,08	8,59	- 6
Industrie	10,38	12,89	- 19
Construction	10,13	10,29	- 2
Commerce	8,72	10,81	- 19
Services	10,07	11,78	- 15

Source : Insee - Dads 2006 secteur privé

Dans l'ensemble des régions de province, les salaires sont plus élevés qu'en Languedoc-Roussillon et les salariés effectuent globalement plus d'heures. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est aussi plus important : - 18 %, en moyenne sur le salaire horaire et - 28 % sur le salaire annuel.

### Un écart salarial de - 10 % à - 18 % selon les départements de la région

Dans l'Hérault, où les salaires sont plus élevés que dans les autres départements, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est équivalent à celui de la région. En moyenne, dans ce département, les femmes salariées gagnent 15 % de moins pour chaque heure travaillée. Dans le Gard, cet écart est plus important (- 18 %). Dans les Pyrénées-Orientales, l'Aude et la Lozère, il est plus faible avec respectivement - 14, - 13 et - 10 %.

Des écarts salariaux variant de - 10 à - 18 % suivant les départements			
Salaires nets horaires moyens selon les départements			
	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)	Ecart (en %)
Aude	9,30	10,66	- 13
Gard	9,64	11,69	- 18
Hérault	10,14	11,87	- 15
Lozère	9,33	10,40	- 10
Pyrénées-Orientales	9,35	10,82	- 14
<b>Languedoc-Roussillon</b>	<b>9,76</b>	<b>11,47</b>	<b>- 15</b>
<b>France de province</b>	<b>9,89</b>	<b>12,03</b>	<b>- 18</b>

Source : Insee - Dads 2006 secteur privé

### Le salaire des femmes croît moins vite avec l'âge

L'écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes varie selon la situation professionnelle et les caractéristiques des salariés. L'âge est un de ces facteurs. L'écart de salaire entre hommes et femmes est plus important dans les tranches d'âge plus élevées. En moyenne, un homme de moins de 25 ans gagne 8,03 € net par heure de travail, alors qu'une femme de la même

Les femmes beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes		
Caractéristiques moyennes des postes de travail en Languedoc-Roussillon		
	Femmes (en %)	Hommes (en %)
Temps complet	59,3	84,6
Temps partiel	40,7	15,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Cadres - chefs d'entreprise	6,7	11,0
Professions intermédiaires	21,9	19,3
Ouvriers	12,5	51,6
Employés	58,9	18,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Agriculture	1,7	3,4
Industrie	7,6	14,8
Construction	1,7	14,3
Commerce	23,9	19,0
Services	65,1	48,5
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Dads 2006 secteur privé

tranche d'âge gagne 7,69 €, soit 4 % de moins. Cet écart est de 11 % pour les salariés de 25 à moins de 40 ans dont le salaire horaire net moyen est plus élevé. Il atteint 24 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Le faible écart des plus jeunes s'explique, en partie, par la plus forte qualification des femmes entrées sur le marché du travail au cours des 15 dernières années. A l'opposé, aux âges élevés, l'évolution de la carrière des femmes est souvent pénalisée par des cessations d'activité dues, notamment, à l'arrivée ou à la présence d'enfants.

### Les femmes cadres gagnent 20 % de moins que les hommes cadres

L'écart de salaire augmente aussi avec le niveau de rémunération de la catégorie socioprofessionnelle et avec la taille de l'entreprise qui emploie le salarié. Parmi les cadres, les femmes gagnent 20 % de moins que les hommes. Parmi les employés, dont le salaire horaire est plus bas, elles gagnent 5 % de moins que leurs homologues masculins. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, qui rémunèrent mieux leurs salariés en moyenne, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 19 %. Il est de 9 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

### L'écart est moins important quand le travail est plus précaire

A l'inverse, quand les personnes travaillent à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée (CDD), l'écart se réduit. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est moins marqué parmi ceux travaillant à temps partiel (13 %) que parmi ceux travaillant à temps complet (17 %).

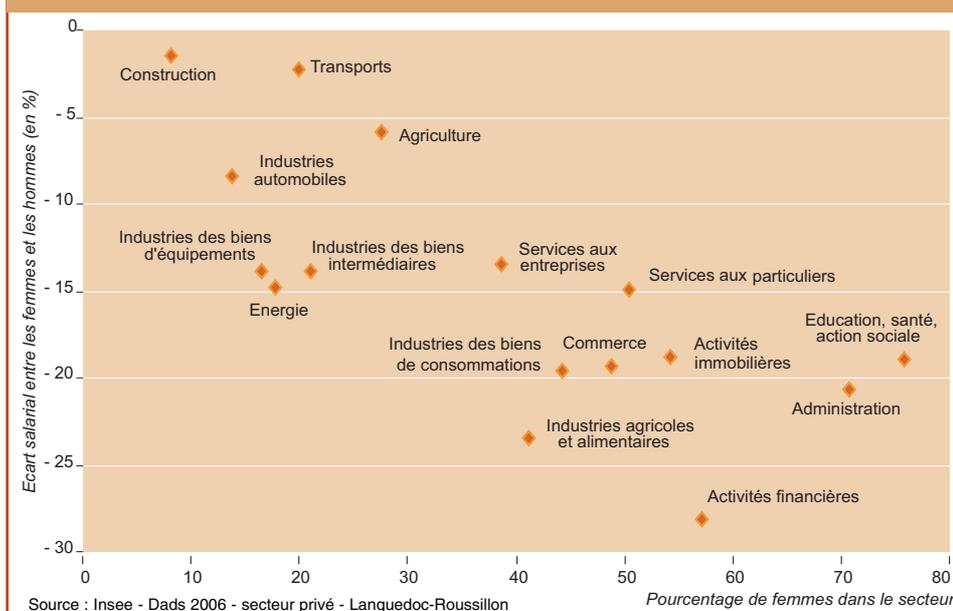
Les femmes ayant un contrat à durée déterminée (CDD) perçoivent un salaire inférieur de 9 % à celui des hommes, alors que cet écart est de 15 % parmi les personnes ayant un contrat à durée indéterminée (CDI).

### Plus le secteur est féminisé, plus les écarts de salaire sont importants

Enfin, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes varient suivant les secteurs d'activité. De manière générale, plus la part des femmes dans le secteur d'activité est importante, plus l'écart de salaire entre les sexes est élevé. Dans la construction, où les femmes ne représentent que 8 % des emplois, l'écart est de 2 % en défaveur des femmes. Dans l'agriculture, où les salaires sont bas et les femmes faiblement présentes, l'écart salarial observé est de 6 %.

Dans le secteur des services il est globalement comparable à l'écart moyen régional, soit 15 %, avec des différences suivant l'activité. Par exemple, dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, les femmes occupent les trois quarts des emplois, et gagnent 19 % de moins que les hommes ; alors que dans les transports, où les femmes composent 20 % des emplois, l'écart de salaire n'est que de 2 %.

### Plus les femmes sont nombreuses dans un secteur, plus l'écart salarial observé y est important



socioprofessionnelle, travaillant dans une entreprise de même taille, dans le même secteur d'activité, avec le même contrat de travail, dans les mêmes conditions (temps complet ou pas et application d'une convention collective ou pas) est de 9 %, en moyenne, en défaveur des femmes. Cet écart est le même qu'en 2001, date de la dernière étude de même type.

Certaines variables explicatives du salaire n'ont pas été prises en compte dans l'étude, car elles ne sont pas disponibles. Il s'agit, par exemple, de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, du niveau et de la filière du diplôme, de la durée éventuelle d'une interruption de carrière et de caractéristiques socio-culturelles non mesurables. Les effets de structure mesurés ici ne prennent

donc pas en compte la totalité de l'effet de ces variables<sup>(1)</sup>.

(1) Une partie de leur effet est toutefois pris en compte indirectement à travers les variables disponibles qui leur sont corrélées. Ainsi, la catégorie socioprofessionnelle prend en compte le diplôme et l'expérience. D'autres études montrent que l'ajout de ces variables manquantes ne modifierait pas considérablement l'analyse.

### Les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois

Ces disparités salariales résultent, pour partie, des différences entre les emplois exercés par les femmes et ceux exercés par les hommes. Les femmes occupent plus souvent des postes de travail à temps partiel moins bien payés : 40 % des postes des femmes sont des temps partiels contre 15 % pour ceux des hommes. Elles occupent deux fois moins souvent des postes de cadres et un peu plus que les hommes des postes de professions intermédiaires. Elles occupent, en tous cas, majoritairement des postes d'employées, souvent les moins rémunérateurs.

Enfin, elles travaillent beaucoup moins souvent que les hommes dans les secteurs d'activité rémunérateurs comme l'industrie et beaucoup plus dans le commerce et les services, notamment dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Ce dernier secteur emploie 19 % des femmes salariées de la région, et seulement 5 % des hommes. De plus, les femmes de ce secteur sont 30 % à exercer une profession intermédiaire et seulement 5 % une profession de cadre. Les hommes y sont beaucoup plus souvent cadres (14 %) et de professions intermédiaires (41 %).

### A situations professionnelles comparables, les femmes gagnent 9 % de moins que les hommes

Ainsi, sur les 15 % d'écart observé en Languedoc-Roussillon, 6 % sont dus à des effets de structure. Ils correspondent aux disparités d'emplois occupés par les femmes et les hommes. Les 9 % restants constituent la part de l'écart salarial non expliqué. Cette part mesure l'écart "hors effet de structure" et constitue une estimation "à emplois équivalents" de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

Autrement dit, l'écart de salaire entre femmes et hommes de la même tranche d'âge et de même catégorie

### A situations professionnelles comparables, les femmes gagnent 9 % de moins que les hommes en Languedoc-Roussillon

	Ecart salarial observé (en %)	Ecart salarial expliqué (en %)	Ecart salarial non expliqué par les variables d'étude (inégalité salariale)
<b>Ensemble</b>	<b>- 15</b>	<b>- 6</b>	<b>- 9</b>
Temps complet	- 13	- 4	- 9
Temps partiel	- 17	- 9	- 8
15 à moins de 25 ans	- 4	- 1	- 3
25 à moins de 40 ans	- 11	- 4	- 7
40 à moins de 55 ans	- 18	- 9	- 9
55 à moins de 65 ans	- 24	- 13	- 11
Employés	- 5	0	- 5
Professions intermédiaires	- 11	- 4	- 7
Ouvriers	- 12	- 1	- 11
Cadres - chefs d'entreprise	- 20	- 5	- 15
Entreprise de 0 à 9 salariés	- 9	- 3	- 6
Entreprise de 10 à 49 salariés	- 14	- 6	- 8
Entreprise de plus de 49 salariés	- 19	- 9	- 10
CDI	- 15	- 7	- 8
CDD	- 9	- 3	- 6
Autres contrats	- 10	1	- 11
Convention collective	- 15	- 6	- 9
Pas de convention collective	- 18	- 11	- 7
Agriculture	- 6	4	- 10
Industrie	- 19	- 4	- 15
Construction	- 2	13	- 15
Commerce	- 19	- 10	- 9
Services	- 15	- 7	- 8

Source : Insee - Dads 2006 secteur privé

**Note de lecture :** En 2006, en Languedoc-Roussillon, les femmes salariées du privé gagnent 15 % de moins, par heure travaillée que les hommes. Sur ces 15 %, 6 s'expliquent par les disparités de structure de l'emploi des femmes et des hommes (effet de structure). Les 9 % restant constituent une estimation "à emploi équivalent" de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

## Une inégalité de salaire comparable à celle des autres régions de province

Suivant le même modèle, dans l'ensemble des régions de province, les femmes gagnent en moyenne 10 % de moins que les hommes, hors effets de structure. Ces inégalités salariales sont du même ordre dans toutes les régions de province. Elles varient de 8,5 à 11 %, alors que l'écart observé est beaucoup plus hétérogène et fluctue de 14 à 21 % suivant les régions.

Dans les cinq départements de la région, l'inégalité salariale, estimée à partir des variables du modèle, est proche de 9 %, comme au niveau régional. Elle est un peu plus faible, de l'ordre de 7 %, dans l'Aude.

### L'écart salarial observé s'explique en partie par la structure des emplois

Ces effets de structure de l'emploi sur le salaire, mesurables à travers le fichier d'étude, expliquent 40 % de l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes (9 % des 15 % observés). Le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle expliquent une très grande partie de cet effet structurel.

Comme au niveau régional, dans l'Aude, le Gard et l'Hérault, 40 % de l'écart de salaire observé est imputable aux effets de structure de l'emploi. Dans les Pyrénées-Orientales les effets de structure expliquent 35 % de l'écart salarial. En Lozère, ce taux ne dépasse pas 10 %. Dans ce département, bien que la structure apparente des emplois des femmes et des hommes semble aussi inégalitaire qu'ailleurs, la faiblesse des salaires horaires moyens réduit les écarts. Ainsi, le Smic aurait tendance à égaliser les salaires les plus bas.

### L'effet de structure augmente avec l'âge et le niveau de catégorie socioprofessionnelle

L'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes, expliqué par les déterminants du modèle (effets de structure), augmente avec l'âge du salarié. Les effets de structure expliquent un tiers de l'écart salarial observé entre les femmes et les hommes de moins de 25 ans. Ils en expliquent plus de la moitié pour les salariés de 55 à 65 ans.

Suivant le même schéma, les effets de structure des emplois augmentent avec le niveau de catégorie socio-

## Une inégalité salariale un peu moins marquée dans l'Aude que dans les autres départements

	Ecart salarial observé	Ecart salarial expliqué	Ecart salarial non expliqué par les variables d'étude (inégalité salariale)
Aude	- 13	- 6	- 7
Gard	- 18	- 8	- 10
Hérault	- 15	- 6	- 9
Lozère	- 10	- 1	- 9
Pyrénées-Orientales	- 14	- 5	- 9
<b>Languedoc-Roussillon</b>	<b>- 15</b>	<b>- 6</b>	<b>- 9</b>
<b>France de province</b>	<b>- 18</b>	<b>- 8</b>	<b>- 10</b>

Source : Insee - Dads 2006 secteur privé

**Note de lecture** : En 2006, dans l'Aude, les femmes salariées du privé gagnent 13 % de moins, par heure travaillée que les hommes. Sur ces 13 %, 6 s'expliquent par les disparités de structure de l'emploi des femmes et des hommes (effet de structure). Les 7 % restant constituent une estimation "à emploi équivalent" de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

professionnelle. Ils expliquent 2 % des écarts salariaux observés entre les femmes et les hommes qui occupent un poste d'employé. Ce pourcentage passe à 23 % s'ils sont cadres.

### L'inégalité salariale entre les hommes et les femmes est plus importante dans l'industrie et la construction

Dans la construction, le faible écart salarial observé intègre en fait un effet de structure plutôt favorable aux femmes. Dans ces secteurs, les femmes sont largement minoritaires, mais elles occupent plus souvent des postes plus rémunérateurs. Notamment, 4,8 % des femmes sont cadres contre 4,6 % des hommes et 18 % des femmes exercent une profession intermédiaire contre seulement 10 % des hommes.

Dans l'industrie, les différences de structure des emplois féminins et masculins expliquent 20 % de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. L'inégalité salariale reste élevée, à hauteur de 15 % en défaveur des femmes.

Enfin, dans les secteurs du commerce et des services, qui concentre les trois quarts des emplois salariés du secteur privé régional, la moitié de l'écart salarial observé correspond à des différences de structure des emplois entre les sexes. Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes, mais l'inégalité salariale reste dans la moyenne de la région, proche de 9 %.

### Pour en savoir plus

- « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2006 : des disparités persistantes » - Premières informations synthèses - DARES - octobre 2008 - n°44.5
- « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale » - Premières informations synthèses - DARES - juin 2006 - n°22.1
- « Femmes et hommes - Regards sur la parité » Insee édition 2008
- Oaxaca R.L., 1973 : « Male-Female Wage Differentials in Urban labour Markets » - International Economic Review, 14, pp. 693-709

## En Languedoc-Roussillon, un écart de salaire entre les femmes et les hommes parmi les plus faibles des régions de province

En 2006, les femmes salariées du secteur privé en Languedoc-Roussillon, gagnent en moyenne, 15 % de moins que les hommes par heure de travail. Il s'agit d'un des 3 écarts les plus faibles des régions de province. Seuls Poitou-Charentes et Limousin ont un écart salarial entre les sexes plus faible, de l'ordre de 14 %. A l'opposé, dans les régions Alsace et Rhône-Alpes, l'écart de salaire horaire moyen est supérieur à 20 %.

De manière générale, dans les régions de province où le salaire horaire moyen est élevé, comme Rhône-Alpes, l'Alsace, Provence-Alpes-Côte-d'Azur ou la Haute-Normandie, les différences de salaires entre les femmes et les hommes sont plus élevées que dans les régions où le salaire horaire moyen est plus bas.

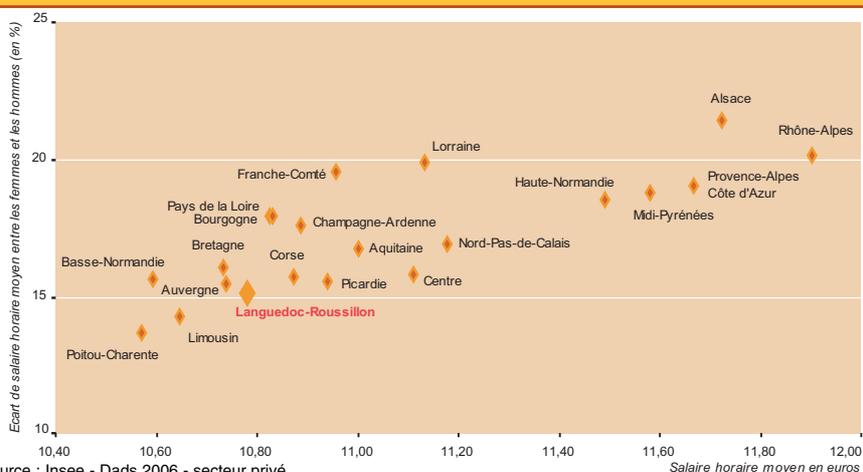
Ces écarts salariaux s'expliquent, en partie, par les caractéristiques différentes des emplois des femmes par rapport à celles des emplois des hommes. Ces écarts salariaux s'expliquent aussi par la structure même des emplois dans les régions. Les régions fortement industrielles, notamment, proposent des salaires plus importants.

Si l'on supprime, par une méthode statistique, ces effets de structure et de répartition de l'emploi entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire si l'on raisonne à caractéristiques

mesurables identiques (ou toutes choses égales par ailleurs) on peut estimer une inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle est de 10 % pour l'ensemble des régions de province et varie très peu suivant les régions ; de 8,5 % à 11 %. Ainsi, on peut dire qu'à caractéristiques d'emploi mesurables identiques, une femme salariée du secteur privé gagne en moyenne 10 % de moins qu'un homme.

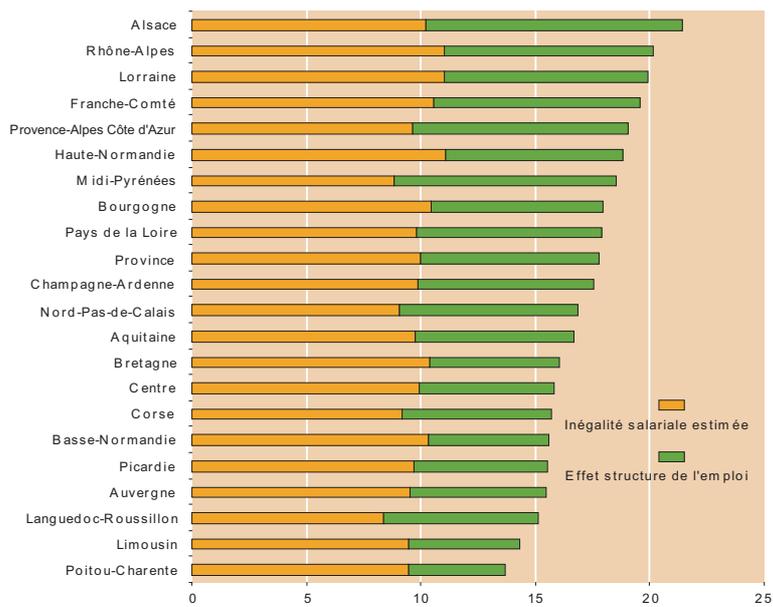
Nota bene: cet encadré sur les régions, s'intéresse uniquement aux régions de province. L'Ile-de-France présente, en effet, des caractéristiques différentes de celles des autres régions. Elle concentre un quart des emplois de métropole et les niveaux de salaire sont beaucoup plus élevés que ceux des autres régions de métropole.

### L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus marqué dans les régions où le salaire horaire moyen est plus élevé



Source : Insee - Dads 2006 - secteur privé

### L'écart de salaire observé entre les femmes et les hommes en Languedoc-Roussillon est l'un des plus faibles de province



Source : Insee - Dads 2006 - secteur privé

### Source et champ de l'étude

Les données sur l'emploi et les salaires de cette étude sont issues du fichier 2006 des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Cette déclaration est un document administratif que doit fournir toute entreprise employant des salariés, en application du Code de la Sécurité Sociale et du Code Général des Impôts.

L'étude s'intéresse uniquement aux salariés, de 15 à 65 ans, du secteur privé (c'est à dire hors administrations d'Etat, collectivités territoriales et établissements hospitaliers) qui exercent un métier dans un établissement de la région ou de la zone d'étude. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les emplois aidés, les emplois à domicile et les agriculteurs salariés de leur exploitation agricole.

## La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Dans le cadre du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, la politique impulsée par le gouvernement tend à faire coïncider égalité réelle et égalité de droits désormais établie en France.

Malgré une nette évolution de la place des femmes dans la société et de nombreuses mesures dont la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006, il reste un grand nombre de domaines où l'égalité n'est pas encore concrétisée.

Pour appliquer cette politique d'égalité et la promotion des droits des femmes, **la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité** intervient selon une double approche :

- une approche intégrée consistant à prendre en compte les situations et les besoins respectifs des femmes et des hommes, dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques publiques
- une approche spécifique visant à réduire des inégalités de fait qui nécessitent encore des mesures en faveur des femmes.

L'intérêt de l'exploitation de statistiques par sexe réside dans la connaissance plus approfondie des problématiques spécifiques aux hommes et aux femmes. L'objectif d'une telle approche est triple. Il s'agit de sensibiliser les différents acteurs concernés, de mener des actions cohérentes et d'évaluer leur impact. L'approche statistique permet de réellement mesurer les effets discriminatoires vis à vis des femmes, comme par exemple les écarts de salaire dans le cadre de cette étude.

## Une estimation de l'inégalité salariale

Le salaire horaire moyen d'une population peut s'expliquer en fonction des caractéristiques observables de ses salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Il peut se résumer, alors, en une équation de salaire qui relie, en général linéairement, le salaire horaire moyen à des variables explicatives, à un résidu près. Pour une population donnée, cette équation est de la forme suivante :

$$\overline{\log(\text{sh})} = \alpha \mathbf{x} + \varepsilon$$

avec **sh** le salaire horaire moyen (variable expliquée)  
 **$\alpha$**  les paramètres estimés par la régression  
**x** les caractéristiques des variables explicatives  
 **$\varepsilon$**  le résidu de la régression

Pour estimer l'inégalité salariale des femmes, on utilise la décomposition de Blinder-Oaxaca. On calcule une équation de salaire pour les hommes et une équation de salaire pour les femmes. Puis on décompose la différence des deux équations en une part expliquée par la structure des variables explicatives et une part non expliquée, qui constitue une estimation de l'inégalité salariale. Ainsi :

$$\overline{\log(\text{sh})}^f - \overline{\log(\text{sh})}^h = \underbrace{(\overline{\mathbf{x}}^f - \overline{\mathbf{x}}^h) \alpha^h}_{\text{Part expliquée}} + \underbrace{(\alpha^f - \alpha^h) \overline{\mathbf{x}}^f}_{\text{Part non expliquée}}$$

### Une estimation imparfaite

La décomposition de Blinder-Oaxaca fournit une estimation imparfaite de l'inégalité salariale.

D'une part, les caractéristiques observables dans l'emploi peuvent être influencées par des pratiques discriminatoires à l'embauche du salarié, inobservables par les statisticiens.

D'autre part, le fichier des Dads, utilisé dans cette étude, contient un nombre limité de variables explicatives des équations de salaire. Certaines variables comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, la durée éventuelle d'une interruption de carrière... sont des déterminants importants du salaire mais ne sont pas dans ce fichier.

### Variables explicatives des équations de salaire horaire, utilisées dans l'étude

- Âge du salarié (15 à moins de 25 ans, 25 à moins de 40 ans, 40 à moins de 55 ans et 55 ans à moins de 65 ans)
- Condition d'emploi du poste de travail (temps complet, temps partiel)
- Contrat de travail du salarié (CDI, CDD et autres contrats)
- Catégorie socioprofessionnelle (Cadre-chef d'entreprise, profession intermédiaires, ouvrier et employé)
- Application d'une convention collective ou non dans l'entreprise
- Taille de l'entreprise au 31 décembre (0 à 9, 10 à 49, 50 à 249, 250 à 499 et 500 salariés et plus)
- Secteur d'activité de l'établissement en NES36