

# Des salaires plus élevés dans les zones d'emploi dotées d'une grande agglomération

Insee Analyses Pays de la Loire • n° 136 • Octobre 2024



Dans les Pays de la Loire, en 2022, la moitié des salariés du secteur privé gagnent plus de 12,87 € net de l'heure. Les salariés qui travaillent dans les zones d'emploi dotées d'une grande agglomération perçoivent de meilleures rémunérations. Mais l'échelle des salaires y est plus étendue, du fait de la présence marquée de hauts salaires. Les écarts de salaire reflètent surtout la structure des emplois, telle qu'une forte présence de cadres ou a contrario d'ouvriers. Le secteur d'activité influence également : les salaires sont plus élevés dans la majorité des secteurs industriels et des activités financières et d'assurance, mais moins élevés dans l'hébergement-restauration et l'action sociale. Si l'âge, le sexe et la taille d'établissement influent sur le niveau de salaire, ils expliquent assez peu les écarts de salaire entre zones d'emploi de la région. À caractéristiques identiques, des différences subsistent entre les zones d'emploi : dans celle de Nantes, un salarié touchera en moyenne 7 % de plus.

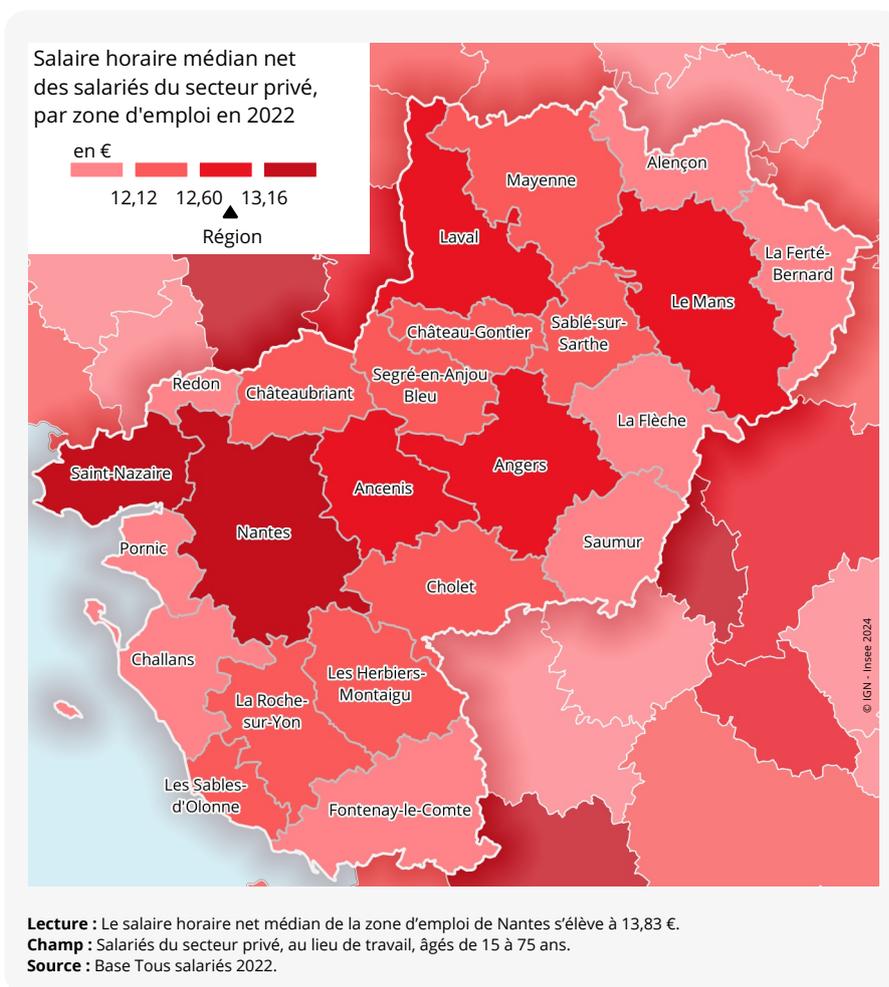
En 2022, la moitié des salariés du **secteur privé** des Pays de la Loire perçoivent un  **salaire horaire net**  supérieur à 12,87 €. Ce salaire médian est très proche de celui de l'ensemble des salariés du secteur privé de la **France de province** : 12,89 €. Les Pays de la Loire se placent ainsi au 4<sup>e</sup> rang des régions de province, derrière Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Grand-Est.

Dans la région, les 10 % des salariés les moins bien rémunérés perçoivent un salaire horaire inférieur à 9,52 €, tandis que les 10 % des salariés les mieux rémunérés reçoivent plus de 22,71 €. Ainsi, ces derniers perçoivent 2,4 fois le montant des salariés les moins bien payés. Cette dispersion des salaires régionaux est inférieure à celle de la France de province (2,5). La région figure parmi celles dont la dispersion des salaires est moins marquée, telle que la Corse, la Bretagne, ou la Bourgogne-Franche-Comté. Cette échelle de salaires plus resserrée s'explique par le fait que les 10 % les moins rémunérés ont des salaires horaires supérieurs à la moyenne nationale. Et, inversement, les 10 % les mieux rémunérés ont des salaires horaires inférieurs à ceux de la France de province.

## Des salaires plus élevés dans les zones d'emploi dotées d'une grande agglomération

Les salariés travaillant dans les zones d'emploi dotées d'une grande agglomération perçoivent globalement un salaire médian plus élevé qu'ailleurs ► **figure 1**.

### ► 1. Salaire horaire médian net des salariés du secteur privé, par zone d'emploi



Ainsi le salaire médian des zones d'emploi de Nantes (13,83 €), Saint-Nazaire (13,17 €) et Le Mans (12,87 €) est supérieur ou égal au salaire médian régional. Les zones d'emploi d'Angers et de Laval arrivent ensuite avec un salaire horaire médian de 12,70 €. Sur les 23 zones d'emploi régionales, ces cinq zones regroupent 59 % des postes salariés. La zone d'emploi de Nantes, notamment, représente à elle seule 31 % des postes. Par ailleurs, ces zones d'emploi sont dotées de gros employeurs. Elles concentrent également les fonctions métropolitaines, des emplois dits stratégiques, à fort contenu décisionnel [Fontaine M. et al., 2023]. Ils favorisent une dynamique d'innovation et stimulent l'activité locale en attirant dans les territoires des cadres au pouvoir d'achat élevé. Ces fonctions métropolitaines correspondent à des postes en lien avec la conception/recherche, la culture et les loisirs, la gestion d'entreprise, les prestations de conseil, d'analyse ou d'expertise, ou encore le commerce inter-entreprises.

La zone d'emploi d'Ancenis présente également un salaire horaire médian légèrement plus élevé que la valeur régionale, à 12,95 €. Cette zone d'emploi ne représente cependant que 2,5 % des postes. Les salariés de cette zone bénéficient probablement d'un effet d'aubaine lié à la concurrence sur le marché du travail avec les zones d'emploi limitrophes de Nantes et Angers.

## Un éventail des salaires plus étendu dans les zones avec de grandes agglomérations

Un salaire médian élevé va de pair avec une plus forte dispersion des salaires. Ainsi, dans la zone d'emploi de Nantes, les 10 % des salariés les moins rémunérés gagnent 2,6 fois moins que les 10 % des salariés les mieux payés. Ces écarts de dispersion reposent essentiellement sur les hauts salaires des zones. En effet, le salaire minimum légal (8,76 € en 2022) identique sur tous les territoires, limite l'écart de salaires entre les zones d'emploi pour les salariés les moins rémunérés. En revanche, les salaires les plus élevés non plafonnés sont plus hétérogènes : l'écart maximal de salaire des 10 % des salariés les mieux rémunérés entre zones d'emploi atteint 39 %. Ainsi, dans les cinq zones d'emploi dotées de grandes agglomérations, les 10 % des salariés les mieux rémunérés gagnent plus de 22,14 € de l'heure dans la zone d'emploi du Mans et jusqu'à plus de 25,53 € de l'heure dans celle de Nantes. Les hauts salaires sont moins élevés dans les zones d'emploi de Fontenay-le-Comte (plus de 18,38 €), Challans (plus de 18,57 €) ou encore Sablé-sur-Sarthe (plus de 18,58 €).

## ► 2. Écarts de salaire selon différentes caractéristiques en 2022

en %

Caractéristiques	Écart de salaire, à caractéristiques observées semblables par ailleurs
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>	<b>Écart de salaire</b>
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	57
Ingénieurs et cadres techniques	49
Professions intermédiaires administratives et commerciales	16
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	11
<i>Employés administratifs</i>	<i>Réf.</i>
Ouvriers qualifiés	-7
Employés de commerce, personnels des services aux particuliers	-9
Ouvriers non qualifiés	-15
<b>Secteur d'activité (A38)</b>	
Fabrication de matériels de transport	17
Fabrication de machines et équipements	12
Industrie chimique	12
Activités financières et d'assurance	10
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	9
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	6
Construction	6
Autres industries manufacturières	5
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	4
Activités pour la santé humaine	3
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	<i>Réf.</i>
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	0
Transports et entreposage	-1
Activités de services administratifs et de soutien	-2
Hébergement, restauration	-3
Activités informatiques et services d'information	-6
Autres activités de services	-10
Enseignement	-10
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	-11
<b>Taille de l'établissement</b>	
250 salariés ou plus	5
De 10 à 99 salariés	1
<i>De 100 à 249 salariés</i>	<i>Réf.</i>
De 1 à 9 salariés	-1
<b>Âge</b>	
De 60 à 63 ans	9
<i>De 40 à 59 ans</i>	<i>Réf.</i>
De 25 à 39 ans	-7
De 15 à 24 ans	-14
<b>Sexe</b>	
<i>Hommes</i>	<i>Réf.</i>
Femmes	-6
<b>Temps de travail</b>	
<i>Temps complet</i>	<i>Réf.</i>
Temps partiel	-2

Réf. : Modalité de référence.

**Lecture** : En 2022, à caractéristiques identiques (sexe, âge, type de contrat, secteur d'activité, taille de l'établissement), les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises perçoivent un salaire horaire moyen supérieur de 57 % à celui des employés administratifs.

**Champ** : Salariés du secteur privé, âgés de 15 à 75 ans, travaillant dans une zone d'emploi des Pays de la Loire.

**Source** : Base Tous salariés 2022.

## Les écarts de salaire reflètent en partie la structure des professions

La catégorie socioprofessionnelle joue un rôle central pour expliquer les disparités de salaires entre les zones d'emploi ► **figure 2**. Ainsi, les salariés occupant un poste d'ingénieur ou cadre technique perçoivent un salaire horaire médian (21,39 €) deux fois plus élevé que celui des ouvriers non qualifiés (10,69 €). Dans la région, 7,7 % des salariés exercent une profession d'ingénieur ou cadre technique, ils sont particulièrement nombreux dans la zone d'emploi de Nantes (13,5 %) et dans les autres zones d'emploi dotées de grandes agglomérations telles que Saint-Nazaire (7,0 %), Cholet (6,0 %), Angers (5,8 %) ou Le Mans (5,7 %). À l'inverse, dans les zones d'emploi où l'industrie prédomine, les ouvriers non qualifiés sont surreprésentés par rapport à la part régionale de 9 %. La part des ouvriers non

qualifiés est deux fois plus élevée dans les zones d'emploi de La Ferté-Bernard (19,8 %) et de Sablé-sur-Sarthe (18,1 %). Ils sont sous-représentés dans la zone de Nantes (6,3 %). Ainsi, 88 % de l'écart de salaire expliqué par le modèle entre la zone d'emploi de Nantes et l'ensemble des autres zones d'emploi repose sur la forte présence des ingénieurs, cadres techniques et cadres administratifs et commerciaux et sur une moindre présence des ouvriers qualifiés ou non qualifiés [Boutchenik B. et al., 2019].

Dans les zones d'emploi de Saint-Nazaire, Le Mans, Angers, Laval et Ancenis, l'écart de salaire avec l'ensemble des autres zones d'emploi repose moins sur les professions exercées. Par exemple, globalement elles affichent une moindre part d'ingénieurs et cadres administratifs et une présence plus marquée d'ouvriers. Plus spécifiquement, dans la zone

d'emploi de Saint-Nazaire, la moindre part d'ouvriers non qualifiés au profit d'une part plus élevée d'ouvriers qualifiés participe à l'élévation du salaire médian de la zone. Les ouvriers qualifiés de la zone d'emploi de Saint-Nazaire présentent le salaire médian le plus élevé des ouvriers qualifiés de la région.

### Des salaires plus élevés dans l'industrie et les activités financières et d'assurance

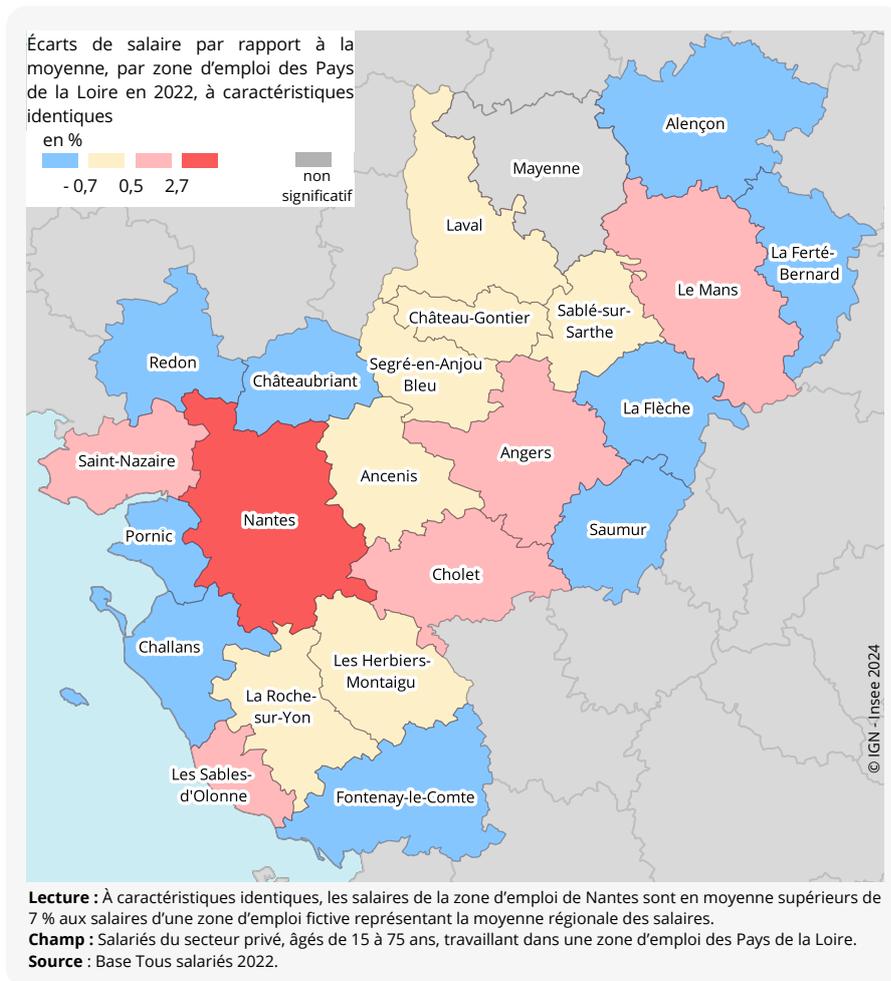
Les secteurs d'activité expliquent également les disparités de salaire entre les zones d'emploi. La rémunération horaire médiane dans la plupart des secteurs industriels est supérieure au salaire médian régional, à l'exception du secteur de la fabrication de textiles, industrie de l'habillement et industrie du cuir et de la chaussure (11,41 €) ainsi que de l'industrie agro-alimentaire (12,67 €).

Le secteur de la fabrication de matériels de transport figure parmi les dix secteurs d'activité dont le salaire médian est le plus élevé de la région. Ce secteur d'activité représente dans les zones d'emploi de Saint-Nazaire et de Sablé-sur-Sarthe respectivement 13 % et 7,4 % des postes contre 2,7 % sur l'ensemble des zones d'emploi régionales. Ainsi, les salaires de ce secteur d'activité tirent le salaire médian de ces zones d'emploi à la hausse.

D'autres secteurs dont les postes se concentrent dans certaines zones d'emploi, tirent le salaire médian à la hausse. Dans la zone d'emploi du Mans, le secteur des activités financières et d'assurance joue ce rôle. Ce secteur représente 7,9 % des postes de la zone d'emploi, soit la part la plus élevée de la région (4,3 % pour l'ensemble des zones d'emploi régionales). Dans la zone d'emploi d'Ancenis, le secteur de la fabrication de machines et équipements est en cause. Il représente 10,5 % des postes (contre 1,7 % dans l'ensemble des zones d'emploi). Dans la zone d'emploi de Redon, l'industrie chimique tire le salaire médian vers le haut. Cette zone détient la part de postes la plus élevée dans ce secteur (9,4 % contre 0,5 %). Pour la zone d'emploi de Cholet, la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques joue un rôle favorable sur les salaires.

À l'inverse, la concentration de certains secteurs d'activité moins rémunérateurs, participe à un salaire médian plus bas sur le territoire concerné. C'est le cas dans la zone d'emploi d'Alençon, où la part de postes du secteur de l'hébergement médico-social et l'action sociale sans hébergement est la plus élevée 15,4 % (contre 6,2 %). A contrario, ce même secteur où la part de postes est la plus faible aux Herbiers (3,5 %) joue favorablement pour la zone.

### ► 3. Écarts de salaire par rapport à la moyenne, par zone d'emploi des Pays de la Loire, à caractéristiques identiques



Dans la zone d'emploi des Sables-d'Olonne, la forte part de postes du secteur de l'hébergement-restauration (11,2 % contre 4,2 %) joue défavorablement. Néanmoins, les salaires médians de ce secteur sont plus élevés dans les zones d'emploi du littoral que dans les autres.

La taille des établissements influe sur les niveaux de salaires mais explique assez peu les écarts de salaire entre zones d'emploi. Dans les établissements de 250 salariés ou plus, les salaires sont généralement plus élevés que dans les plus petits établissements. La présence d'établissements de cette taille joue favorablement pour les zones d'emploi des Herbiers-Montaigu et Segré-en-Anjou. Respectivement 26 % et 23 % des postes de ces zones sont enregistrés dans ces établissements, soit les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> parts les plus élevées.

### Des salaires médians plus bas pour les jeunes et les femmes

Si l'âge et le sexe influent sur le niveau de salaire, ils expliquent assez peu les écarts de salaire entre zones d'emploi de la région.

Le salaire médian régional des 15-24 ans est inférieur de 31,5 % à celui des 40-59 ans. Cet écart entre jeunes et plus âgés est encore plus marqué chez les cadres. Ainsi, les ingénieurs et cadres techniques de 40-59 ans gagnent 73,0 % de plus que ceux de 15-24 ans, tandis que cet écart n'est que de 18,8 % chez les ouvriers qualifiés.

Les salaires médians des trois zones d'emploi de Pornic, des Sables-d'Olonne et Challans, où les parts des 15-24 ans sont les plus élevées, sont tirés à la baisse. En revanche, la zone d'emploi de La Roche-sur-Yon détient la 4<sup>e</sup> plus faible part de jeunes (9,5 %) et elle présente un meilleur salaire médian. La zone d'emploi de Nantes est la 1<sup>re</sup> avec la plus faible part de jeunes.

Dans les Pays de la Loire, le salaire horaire médian net des femmes est inférieur de 10,5 % à celui des hommes. Cet écart est plus ou moins marqué selon les zones d'emploi : il va de 6,1 % dans celle d'Angers à 18,1 % dans celle de Saint-Nazaire. De plus, un salarié à temps partiel touche 2,0 % de moins de l'heure qu'un salarié à temps complet.

## Un avantage salarial propre aux zones d'emploi dotées de grandes agglomérations

À catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, taille moyenne d'établissement, tranche d'âge et sexe identiques, des écarts de salaire subsistent entre les zones d'emploi. Ainsi à caractéristiques similaires, un salarié percevra en moyenne un salaire plus élevé dans l'une des cinq zones d'emploi dotées de grandes agglomérations des Pays de la Loire. Dans la zone d'emploi de Nantes, un salarié touchera en moyenne 7,0 % de plus qu'un salarié ayant les mêmes caractéristiques dans l'ensemble des zones d'emploi régionales ► **figure 3**. De même le salaire sera en moyenne plus élevé de 2,6 % dans la zone d'emploi de Saint-Nazaire, de 1,8 % dans celle du Mans, de 1,4 % dans celle d'Angers et de 1 % dans celle de Cholet. À caractéristiques similaires, le salaire de la zone d'emploi des Sables d'Olonne dépasse de 1,4 % la valeur moyenne du salaire régional. Dans les zones dotées d'une grande agglomération comme celle de Nantes, les salaires pourraient bénéficier de « gains d'agglomération » ► **encadré**.

Ces écarts de salaire restants, non expliqués a priori par les variables observées, peuvent également reposer sur des variables non intégrées dans le modèle. Elles peuvent être liées au territoire (densité de population, dynamique démographique, prix du foncier, coût de la vie, histoire du territoire, fonctionnement du marché du travail, etc.), aux caractéristiques du tissu productif (degré d'autonomie des entreprises, dépendance à des groupes étrangers) ou des individus (qualification, ancienneté dans la profession, mobilité des personnes, etc.). ●

Martine Barré, David Morineau (Insee)

Retrouvez davantage de données associées à cette publication sur [insee.fr](https://insee.fr).

### ► Définitions

Le **secteur privé** inclut ici les entreprises publiques.

Le **salaire horaire net** correspond à la rémunération pour une heure travaillée, quel que soit le type d'emploi (à temps complet ou partiel, contrat à durée indéterminée ou non, etc.), après déduction des cotisations de sécurité sociale, des régimes de retraite et prévoyance complémentaire, des contributions d'assurance chômage et des CSG et CRDS déductibles et non déductibles.

La **France de province** correspond à l'ensemble des régions de France métropolitaine à l'exception de l'Île-de-France.

### ► Encadré – L'effet « gain d'agglomération »

Le fait que les salaires soient plus élevés dans les agglomérations n'est pas propre à la région [Le Fillâtre C. et al., 2024]. Selon la littérature économique, les agglomérations tireraient des gains de productivité engendrés par la présence forte de types d'activités et de salariés. Plusieurs mécanismes favorables entreraient en œuvre :

— un « effet d'appariement » : sur un territoire où le marché du travail est de taille importante, la mise en relation entre travailleurs et employeurs est facilitée ; les salariés ont davantage d'opportunités d'emploi et les employeurs davantage de choix.

— un « effet de débordement technologique » : la concentration spatiale d'activités à haute valeur ajoutée encourage le partage et la diffusion des innovations et des connaissances, grâce aux interactions entre travailleurs qualifiés.

— un « effet d'optimisation de la chaîne de sous-traitants » : la concentration spatiale des activités augmente l'offre de sous-traitants sur le territoire (comptabilité, entretien des bureaux, transport de marchandises, etc.). Les entreprises ont alors accès à davantage d'intrants à moindre coût, du fait des économies d'échelle et de la concurrence entre sous-traitants. En se concentrant sur son cœur de métier, chaque entreprise devient ainsi plus productive et peut verser des salaires plus élevés.

— un « effet de débouchés » : la taille et la concentration des activités économiques peuvent faciliter les rendements des entreprises. En effet, davantage de débouchés permet aux entreprises d'augmenter leur production, à un coût unitaire plus faible.

Les gains d'agglomération sont ainsi fortement dépendants de la densité et de la taille du territoire, mais aussi de la spécialisation ou diversité sectorielle, ainsi que des effets du capital humain de chaque travailleur (par exemple les effets du diplôme sur le salaire).

À cela s'ajoute probablement un effet de « complémentarité » entre les travailleurs les plus qualifiés et les moins qualifiés. En effet, plus les travailleurs qualifiés sont présents sur un territoire, plus la demande d'autres services et activités existe (par exemple, la garde d'enfants, la restauration, les loisirs, etc.) : ces besoins peuvent jouer à la hausse sur les salaires des travailleurs moins qualifiés [Charruau P., Épaulard A., 2017].

Un territoire avec une forte part de diplômés coïncide souvent avec une forte densité d'activités économiques. Toutefois, la dégradation de certaines conditions de vie liées aux agglomérations denses (surcoût de la vie, prix de l'immobilier, pollution, congestion des transports etc.), peut freiner l'attrait des postes, même bien rémunérés, pour les hauts diplômés, et donc limiter l'installation d'activités économiques, et in fine l'effet d'agglomération lui-même.

### ► Sources et méthodes

La **base Tous salariés** provisoire 2022 fournit des données individuelles sur l'ensemble des salariés, produites à partir des déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels, le nombre d'heures travaillées et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN). Les salariés du secteur agricole, les agents du secteur public, les salariés des particuliers employeurs, ainsi que les apprentis et les stagiaires sont exclus de cette étude. Les bénéficiaires de contrats aidés ou de contrats de professionnalisation sont en revanche inclus. Le secteur de la vente à domicile (apet 4799A) est exclu en raison de difficulté de localisation des postes.

Chaque poste salarié observé dans la base correspond à un individu travaillant dans un établissement. Chaque poste a été pondéré par le nombre d'heures effectuées dans l'année : ainsi les deux lignes correspondant à un salarié travaillant à mi-temps dans deux établissements ayant des secteurs d'activités distincts toute l'année auront un poids de 0,5 chacune.

Les écarts de salaire entre zones d'emploi ont été modélisés à l'aide d'une régression linéaire multiple portant sur le salaire horaire net en fonction du lieu de travail, du secteur d'activité (NAF en 38 postes), de l'effectif moyen de l'établissement, de la catégorie socioprofessionnelle, de la tranche d'âge, du sexe et du temps de travail (complet ou partiel). Pour faciliter les comparaisons, une zone d'emploi fictive illustrant la moyenne régionale a été construite.

Les heures supplémentaires, intégrées au calcul du salaire horaire de l'étude, peuvent expliquer en partie les écarts de salaire selon ces différentes caractéristiques. Par exemple, le secteur de la construction recoure davantage aux heures supplémentaires.

De plus la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder a été utilisée pour identifier les variables du modèle les plus explicatives de l'écart de salaire horaire moyen constaté entre une zone d'emploi et l'ensemble des autres zones d'emploi de la région [Boutchenik B. et al., 2019].

### ► Pour en savoir plus

- **Le Fillâtre C. et al.**, « Les salaires sont plus élevés au sein des pôles des aires les plus peuplées », Insee Première n° 1995, mai 2024.
- **Fontaine M., Vahé M.**, « L'économie des nouvelles zones d'emploi ligériennes : une forte orientation industrielle », Insee Analyses Pays de la Loire n° 83, septembre 2020.
- **Boutchenik B. et al.**, « Les méthodes de décomposition appliquées à l'analyse des inégalités », Document de travail, Insee, 2019.
- **Charruau P., Épaulard A.**, « Disparités spatiales de salaire et externalités de capital humain », Document de travail, France Stratégie, n° 06, mai 2017.

