

LES CAHIERS DU CEPS/INSTEAD
Population & Emploi

Ecart salarial à l'embauche selon le genre : une analyse par métier

Kristell LEDUC



Ecart salarial à l'embauche selon le genre : une analyse par métier

Depuis quelques décennies, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, mais des différences selon le genre existent toujours en termes de salaire. Ces différences peuvent avoir plusieurs origines comme, entre autres, les trajectoires professionnelles des femmes plus chaotiques que celles des hommes et les différences dès l'embauche. Ce projet s'intéresse plus particulièrement aux différences salariales dès la 1^{ère} embauche selon le type de métier, ce qui est une première au Luxembourg. Ainsi, à partir de bases de données (IGSS) sur les recrutés entre janvier 2009 et mars 2012, l'objectif de cette publication vise à identifier, par type de métier, s'il existe des écarts de salaires selon le genre à la première embauche des jeunes âgés entre 15 et 25 ans.

INTRODUCTION¹

Depuis quelques décennies, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Toutefois, malgré les recommandations du Conseil européen et les mesures prises par les Etats-membres dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, des inégalités selon le genre existent aussi bien en termes de salaire (Ries, 2011) que de positionnement sur le marché du travail (Lejealle, 2008).

Si les inégalités de genre peuvent survenir dès l'embauche (Leduc, 2011), les différences entre hommes et femmes sont également liées aux trajectoires professionnelles dans la mesure où les femmes sont plus souvent amenées soit à changer d'emploi, soit à réduire leur temps de travail ou à interrompre totalement leur activité pour se consacrer aux responsabilités familiales. La combinaison de ces inégalités a un impact direct sur le type d'emplois occupés et le niveau de salaire.

Cette publication s'intéresse particulièrement au niveau de salaire et notamment à l'écart salarial

selon le genre qui pourrait survenir dès le début de la vie active. S'il est assez complexe d'expliquer entièrement l'origine d'un écart de rémunération selon le genre, il est néanmoins possible de contrôler certains éléments (temps de travail, âge, expérience professionnelle, etc.) afin de justifier une partie de l'inégalité salariale. Par ailleurs, on dispose pour la première fois au Luxembourg de données exhaustives et précises sur les métiers occupés. L'objectif de ce papier est de mesurer pour la première fois les écarts de salaire de genre dans des conditions fortement comparables grâce notamment à une définition très précise des métiers, qui se révèlent également être une bonne approximation du niveau d'études.

La première partie de cette publication se focalise sur la définition du concept d'écart salarial et la place du Luxembourg dans l'UE27 quant à cet écart tandis que la deuxième partie s'intéresse plus particulièrement aux différences salariales dès la 1^{ère} embauche² des jeunes (15 et 25 ans) selon le type de métier.

¹ L'auteur remercie Blandine Lejealle, Arnaud Dupuy, Franz Clément, Anne-Sophie Genevois et Laetitia Hauret pour leur relecture attentive.

² Cette étude est réalisée à partir de bases de données (IGSS) sur tous les premiers recrutements de jeunes survenus entre 2009 et mars 2012.

I. ÉCART SALARIAL : CONCEPT ET NIVEAU EUROPÉEN

1. L'écart salarial : une mesure complexe

Expliquer l'écart salarial est assez complexe. Si l'origine de cet écart peut provenir d'une éventuelle discrimination salariale pure, une partie de l'écart de rémunération observé entre les hommes et les femmes peut également s'expliquer par d'autres inégalités connues sur le marché du travail.

La segmentation professionnelle implique que les femmes sont habituellement concentrées dans les secteurs et les emplois les moins bien rémunérés et les moins valorisés. En termes de hiérarchie, elles sont également moins nombreuses que les hommes à accéder aux postes qualifiés ou avec des responsabilités d'encadrement.

Les stéréotypes ou les préférences (Lejealle, 2012 ; Leduc, 2011) influencent les choix d'orientation dans les filières d'éducation et de formation et la participation à l'emploi. Enfin, les écarts peuvent également s'expliquer par le partage des responsabilités familiales : il est en effet plus fréquent pour une femme que pour un homme de réduire son temps de travail ou d'interrompre totalement son activité pour s'occuper de sa famille.

Tous ces différents facteurs ont donc une influence sur le niveau de rémunération des femmes durant toute leur carrière professionnelle, et également sur le niveau de leur pension quand sonne l'heure de la retraite.

Ainsi, le genre n'entre pas seul en ligne de compte dans l'explication de l'écart de rémunération observé. Plusieurs autres caractéristiques peuvent en effet justifier cet écart. On peut les regrouper en trois catégories :

- des caractéristiques propres aux individus telles que l'âge, le niveau d'éducation, l'expérience acquise, l'ancienneté dans l'entreprise, les capacités linguistiques, la personnalité, etc. ;

- des caractéristiques relatives au poste comme la profession, le type de contrat, les conditions de travail, la charge d'encadrement, ou encore la prise de risque liée à l'emploi, etc. ;
- des caractéristiques liées à l'entreprise comme, entre autres, le secteur d'activité, la taille, le statut juridique, le fait que l'entreprise ait une convention collective, etc.

2. Le contexte européen et la place du Luxembourg dans l'UE27

Avec l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail, l'Union européenne vise depuis des décennies, à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, et lutte contre toute forme de discrimination de genre aussi bien en termes de recrutement que de rémunération³.

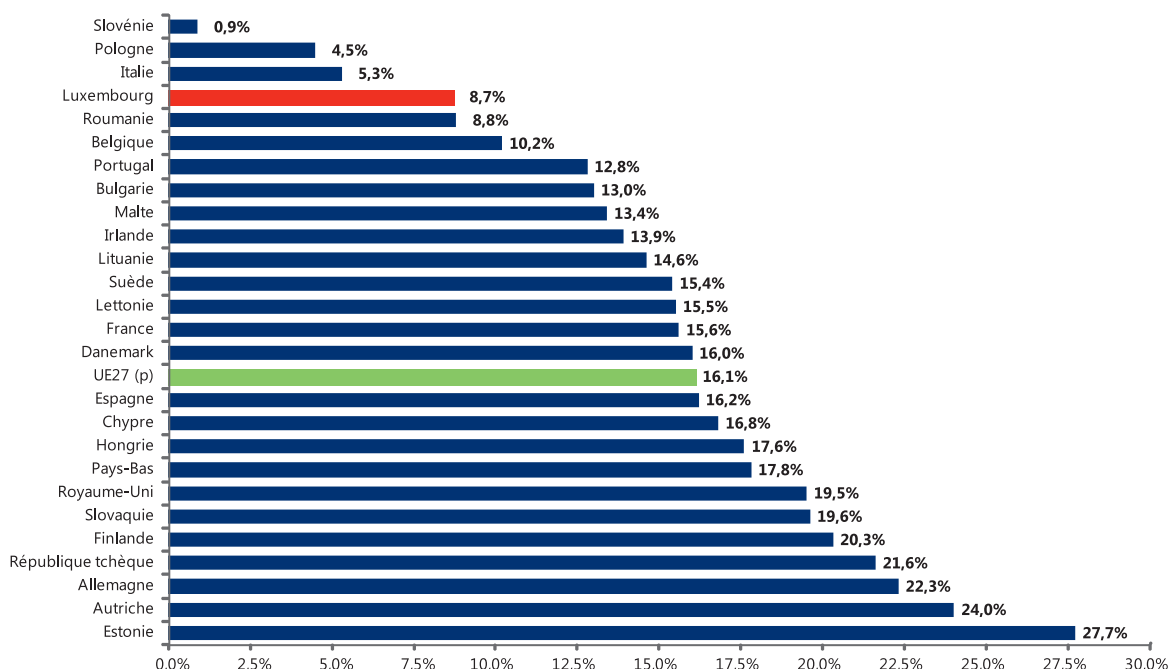
Néanmoins, malgré une évolution très nette de l'activité féminine (cf. *Annexe 1*) et les efforts fournis par chacun des Etats membres, l'écart de rémunération moyen (non ajusté) entre les hommes et les femmes⁴ s'élevait à 16,1% en Europe (UE27) en 2010.

Au Luxembourg, le taux d'activité des femmes a fait un bond de plus de 20 points depuis 1983 pour atteindre 60,3% en 2010. Quant à l'écart salarial, par rapport à l'ensemble des pays de l'UE27, le pays enregistre un des écarts de rémunération les plus faibles : au 4^e rang, cet écart s'élève à 8,7% en 2010 (cf. *Graphique 1*).

³ COMMISSION EUROPÉENNE, *Lignes directrices pour la croissance et l'emploi (2005-2008)*, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005, 38 p.

⁴ L'écart de rémunération non ajusté (ce qui signifie qu'il ne tient pas compte des caractéristiques individuelles) entre hommes et femmes représente la différence de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés et des femmes salariées en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés. La population comprend tous les salariés des entreprises, occupant 10 salariés et plus, de l'agrégat B à S (sans O) de la NACE Rev. 2 (avant l'année 2008: C à O (sans L) de la NACE Rev. 1.1). Cet indicateur d'écart de rémunération est calculé à partir de données collectées suivant la méthodologie de l'enquête structurelle sur les salaires (Règlement CE 530/1999). Il remplace celui calculé antérieurement sur des sources non harmonisées.

Graphique 1. Ecart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes dans les pays de l'UE27 en 2010



Source : Eurostat ; (p) signifie que les résultats sont provisoires.

Remarque : La Grèce ne figure pas dans le graphique ci-dessus car les données pour ce pays sont indisponibles en 2010. L'écart de rémunération selon le genre pour ce pays s'élevait à 22% en 2008.

Pour la tranche d'âge qui nous intéressera plus spécifiquement par la suite, celles des moins de 25 ans, les écarts salariaux se réduisent par rapport à ceux de l'ensemble de la population active. Une partie de l'explication réside dans le fait que l'ancienneté et l'expérience professionnelle, entre autres, n'ont pas encore eu le temps d'avoir autant d'impact sur le niveau des salaires des jeunes actifs que sur celui des salariés plus âgés. Quant aux femmes, les interruptions de carrières pour raisons familiales des jeunes femmes de moins de 25 ans sont également probablement moins fréquentes par rapport aux femmes plus âgées ; ce qui ne touche donc pas de la même façon le niveau de salaires des très jeunes femmes et des « moins » jeunes.

Dans certains pays l'écart salarial devient même négatif, signifiant que les femmes de moins de 25 ans sont mieux rémunérées en moyenne que leurs homologues masculins (cf. *Tableau 1*). Ainsi, au Luxembourg, en Slovaquie, en France ou encore en Hongrie ou à Malte, les écarts de salaire pour les jeunes de moins de 25 ans se trouvent être en faveur des femmes en 2010 ; et quasiment aucun écart salarial n'est à noter aux Pays-Bas et en Irlande.

Ces quelques constats permettent d'illustrer la tendance récente sur les différences de rémunérations selon le genre en Europe : les écarts de salaires existent déjà parmi les jeunes actifs généralement en faveur des hommes et parfois faiblement en faveur des femmes ; écarts qui ont tendance à augmenter avec l'âge des actifs. Néanmoins, ces écarts restent à un niveau très général, mis à part la prise en compte de l'âge, et cachent donc certainement certaines disparités selon le statut du salarié ou le type de métier exercé. Dans ce contexte, l'objectif de la partie suivante est de rendre compte, pour le Luxembourg, des écarts de rémunération entre les hommes et femmes selon le type de profession, exercice inédit dans le pays.

Tableau 1. Ecart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté, par âge en %

2010	Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans ou plus
Slovénie	-7.1	-4	3.9	4.5	-6.6	7.3
France	-6.9	9	13.7	19.5	22.7	36.8
Luxembourg	-6.2	-3.2	6.5	14.6	21.6	Non disponible
Malte	-3.2	5.1	10.2	6.9	0.3	10
Hongrie	-1.1	8.1	22.9	21.4	19.7	19.9
Pays-Bas	-0.3	4.3	16.4	24.2	24.4	11.6
Irlande	0.8	3.6	14.1	17.8	20.4	10.4
Roumanie	1.7	2.6	10.5	11.1	8.5	28.1
Allemagne	2.3	11.5	23.6	27.2	27.5	20.3
Belgique	3	3.5	9.7	11.9	17.6	:
Pologne	3.5	4.8	9	4	3.5	5.4
Royaume-Uni	3.5	7	21.6	25.6	22.8	22.5
Danemark	4.7	11.8	17.2	18	16.8	14.5
Espagne	4.8	8.7	13.1	18.8	23.7	45.1
Portugal	4.9	6.1	15.6	10.8	9.7	36.5
Italie	5.3	3.9	4.8	6.1	3.9	36.9
Bulgarie	5.8	11.1	19.2	17.5	7.6	-16.8
Chypre	6.2	-0.6	13	29	25.8	28.7
Suède	6.5	10.2	16.9	18.9	18.9	19.8
Lettonie	6.7	15.8	18.6	12.7	16.7	16.9
Finlande	7	14.1	21.3	22.8	25.5	29
Slovaquie	7.3	16.2	27.5	21.5	13.5	6.7
République tchèque	7.6	13.3	29.7	21.2	15.2	30.8
Autriche	8.6	14.8	25.2	28.5	36.3	24.1
Lituanie	8.8	12.5	19.2	15.9	11.8	7.2

Source : Eurostat

Champ : NACE Rév.2: B à S sans O (Méthodologie: Enquête sur la Structure des Salaires).

Note : les données pour certains pays de l'UE27, comme le Luxembourg, ne sont pas disponibles pour toutes les tranches d'âge.

II. POUR LA PREMIÈRE FOIS AU LUXEMBOURG : UN CALCUL DE L'ÉCART SALARIAL SELON LES MÉTIERS SUR DES DONNÉES EXHAUSTIVES

Jusqu'à présent, les études sur l'écart de rémunération sur le genre n'ont jamais été réalisées sur des données exhaustives, empêchant toute comparaison détaillée des écarts par métier. C'est l'objectif de cette partie. Nous partons de l'écart salarial moyen global puis nous neutralisons au fur et à mesure les facteurs justifiant des écarts de salaire dans notre société, nous amenant à analyser, étape par étape, les écarts sur une population de plus en plus homogène et comparable.

Encadré 1 : Champ de l'étude - Fichier IGSS⁵

Pour les calculs des écarts de salaire, nous utilisons les fichiers de données fournis par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS).

Pour mars 2012, l'écart de rémunération est calculé pour l'ensemble de la population active appartenant aux entreprises d'au moins 1 salarié et des secteurs A à S sans l'Administration publique.⁶

Entre janvier 2009 et mars 2012, le champ des entreprises reste le même, et l'écart de rémunération est calculé sur les premières embauches que les jeunes âgés entre 15 et 25 ans révolus ont connu sur le marché du travail luxembourgeois.

Le salaire utilisé pour le calcul des écarts de rémunération est le salaire brut sans les heures supplémentaires, les primes ou les gratifications.

La formule utilisée pour le calcul de l'écart de rémunération est la plus communément utilisée dans la littérature :

$$\left[1 - \frac{(\text{salaire moyen des femmes})}{(\text{salaire moyen des hommes})} \right] \times 100$$

⁵ Les auteurs tiennent à remercier l'IGSS pour la mise en disponibilité de leurs fichiers.

⁶ Les secteurs « **Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre** » et « **Activités extra territoriales** » ne font également pas partie du champ d'analyse.

1. L'écart de rémunération étape par étape

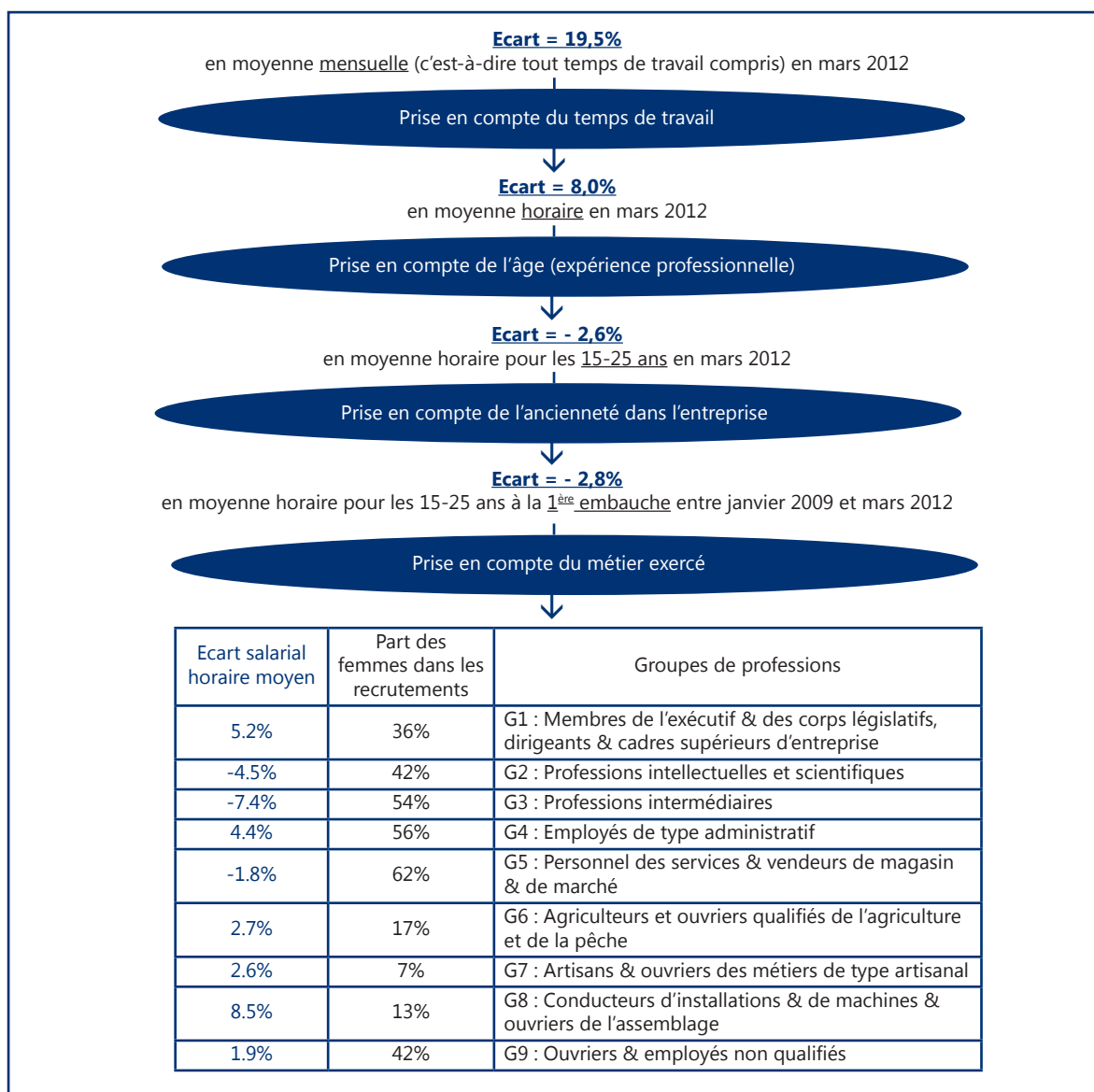
En mars 2012, l'écart de salaire **mensuel** moyen entre les hommes et les femmes s'élève à 19,5% en faveur des hommes (cf. *Schéma 1*). Cet écart brut moyen reflète en grande partie la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel. Le calcul de l'écart de salaire **horaire** moyen permet de corriger ces effets induits par le temps de travail : cet écart chute alors à 8,0%, toujours en faveur des hommes.

Ensuite, pour neutraliser une grande partie de l'effet des trajectoires professionnelles sur le niveau des salaires, et entre autres l'expérience

professionnelle, cet écart est calculé sur les jeunes actifs âgés entre **15 et 25 ans** : l'écart est alors de -2,6% en mars 2012 et il est en faveur des femmes. Pour contrôler un autre effet des trajectoires professionnelles, l'ancienneté dans l'entreprise, nous choisissons de calculer cet écart sur **les premiers recrutements** de ces jeunes âgés entre 15 et 25 ans. L'écart pour ces jeunes tout juste sortis de l'école et pour leur première embauche se stabilise à -2,8% et toujours en faveur des femmes.

Enfin, le métier, en tant qu'approximation du niveau de formation, permet de mesurer cet écart pour des populations très homogènes qui ne se distinguent quasiment plus que par le genre.

Schéma 1. Ecart salarial entre les hommes et les femmes



Source : IGSS, Calculs CEPS/INSTEAD.

2. Des résultats inédits au Luxembourg : des écarts de rémunérations à l'embauche par groupes de professions

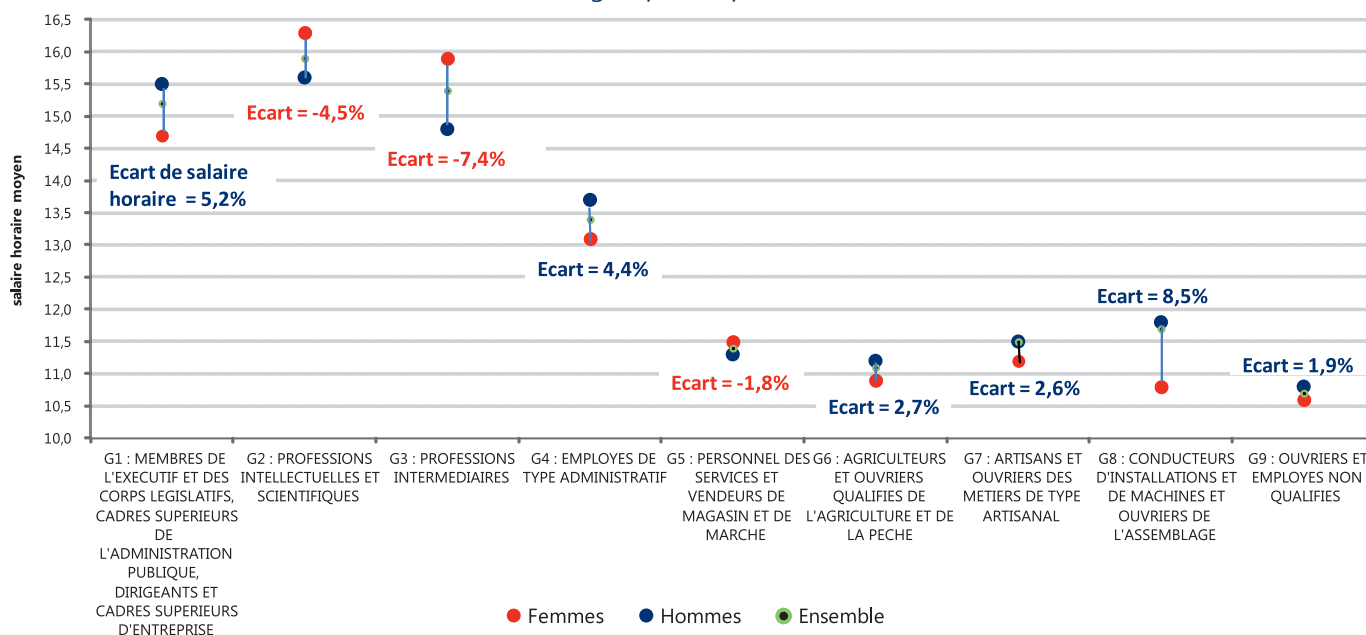
Pour les neuf grands groupes de professions⁷, les écarts salariaux à l'embauche, quand ils existent, ne sont pas toujours en faveur des hommes.

Ainsi, trois groupes de professions enregistrent des salaires horaires moyens à l'embauche plus élevés pour les femmes que pour les hommes : il s'agit des professions intermédiaires (-7,4% - cf. Graphique 2), des professions intellectuelles et scientifiques (-4,5%), et des postes de personnel de services et vendeurs de magasin et de marché (-1,8%). Dans ces nouvelles embauches, les femmes sont plutôt bien représentées puisque leur part est supérieure à leur part moyenne dans l'ensemble des embauches⁸ et les niveaux de salaires font partie des plus élevés du marché du travail. Les femmes n'investissent donc pas moins les professions les plus rémunératrices du marché (cf. Annexe 2). En délaissant les carrières de l'artisanat, de l'agriculture et de l'industrie, elles délaissent une grande partie des métiers les moins bien rémunérés à l'embauche. Leur spécialisation dans les professions « littéraires » et notamment

administratives et financières, leur permet d'accéder à des professions de niveau intermédiaire voire supérieur où les rémunérations sont plus élevées, et leur niveau de formation initiale supérieur à celui des hommes⁹ semble payer, du moins lors de la première embauche.

Dans tous les autres groupes de professions, les écarts de salaire sont en faveur des hommes. On retrouve d'abord les postes à responsabilité, classés dans le groupe 1, dont l'écart s'élève en moyenne à 5,2% en faveur des hommes. Ensuite, c'est dans les professions les plus masculines, demandant peu de qualifications, et où les niveaux de salaires sont généralement les plus bas du marché du travail que les écarts sont en faveur des hommes : les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (8,5%), les agriculteurs et ouvriers de l'agriculture et de la pêche (2,7%), les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (2,6%) et les ouvriers et employés non qualifiés (1,9%). Enfin, les employés administratifs font figure d'exception dans la mesure où ils enregistrent un écart de rémunération à l'embauche en faveur des hommes (4,4%) et une surreprésentation des femmes (56%) ; les niveaux de salaire se situant de manière intermédiaire.

Graphique 2. Salaire horaire moyen à l'embauche des hommes et des femmes âgés de 15-25 ans et écart salarial selon les groupes de professions



Source : IGSS, Calculs CEPS/INSTEAD.

Champ : recrutements sur la période janvier 2009 – mars 2012 concernant les employés et les ouvriers de tous les secteurs sauf l'administration publique.

Remarque : les effectifs du groupe de profession n°6 sont assez faibles et les résultats sont donc plus enclins à connaître des variations.

Note de lecture : entre janvier 2009 et mars 2012, le salaire horaire moyen à l'embauche des jeunes hommes employés administratifs s'élève à 13,7€ et celui des femmes à 13,1€, soit un écart salarial de 4,4% en faveur des hommes.

⁷ Les groupes de professions sont tirés de la « Classification Internationale Type des Professions » de 1988. On exclut l'analyse du groupe 0 : « Forces armées ».

⁸ En moyenne, on compte 42% de femmes dans les 1^{ers} recrutements de jeunes de 15-25 ans survenus entre janvier 2009 et mars 2012.

⁹ En 2011, parmi les jeunes (16-25 ans) résidents actifs, 14% des femmes étaient diplômées du post-secondaire contre 8% des hommes (source : EU-SILC / PSELL-3 2011, CEPS/INSTEAD, STATEC).

2.1. Que se passe-t-il au-delà des grands groupes de professions ?

Nous allons détailler plus précisément les professions afin d'identifier quels métiers cela concerne. A cette fin, nous utilisons les professions de la CITP88 avec des codes à 3 positions.

Alors que l'analyse par grands groupes de professions avait montré une appropriation des professions intermédiaires, et intellectuelles et scientifiques par les femmes, l'analyse plus fine des recrutements par métier¹⁰ montre que la segmentation professionnelle se maintient dans le détail. Ainsi, les recrutements pour les professions de type médical (infirmière), d'enseignement, d'employés de réception, de modèles, vendeurs et démonstrateurs concernent plus souvent des jeunes femmes (cf. *Graphique 3*). A l'inverse, les jeunes hommes sont plus fréquemment recrutés dans des métiers déjà fortement « masculins » comme les artisans et les ouvriers (qualifiés ou non).

Comme dans la partie précédente pour les groupes de professions, la mise en parallèle de la part des femmes dans les recrutements avec l'écart de salaire moyen montre que les écarts sont plus faibles voire en faveur des femmes dans les professions plus féminisées et requérant globalement un certain niveau de qualification (cf. *ensemble A-Graphique 3*). Par exemple, la rémunération brute horaire moyenne des jeunes femmes embauchées pour la 1^{ère} fois à un poste **d'employé de réception et d'information à la clientèle** est supérieure de 2,5% par rapport à celle des hommes. Dans ce groupe, on notera toutefois une exception à cette règle quant aux qualifications : le groupe des **aides de ménages et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs** fait partie des professions ne nécessitant pas un niveau de formation élevé comparativement à l'ensemble des professions et pourtant l'écart salarial selon le genre est peu élevé (1,9%).

En marge de ce premier ensemble, deux groupes de professions se distinguent dans la mesure où l'écart salarial observé est élevé et en faveur des hommes alors que les femmes sont majoritaires

dans ces métiers. Le premier groupe de profession concerne **les caissiers et guichetiers de banques et de commerce (groupe 421¹¹)** : on comptabilise 72% de femmes et l'écart de rémunération à l'embauche s'élève à 13% en faveur des hommes. Comment expliquer un tel écart à la 1^{ère} embauche de jeunes ? L'origine de cet écart peut se trouver, en partie, dans les choix différents des hommes et des femmes en termes de secteur d'activité. Si les jeunes hommes se retrouvent plus fréquemment dans les secteurs d'activité les plus rémunérateurs, leurs homologues féminines ont plutôt tendance à investir les métiers dans des secteurs d'activités peu rémunérateurs. Ainsi, 63% des hommes embauchés en tant que caissiers ou guichetiers et assimilés l'ont été dans le secteur de la finance dont le salaire horaire brut moyen à l'embauche s'élève à 15,3 €¹² ; cela concerne 28% des femmes. A contrario, les femmes ont plus fréquemment été embauchées dans le secteur du commerce, moins rémunérateur en moyenne (10,5 €¹³) : elles sont 54% contre 21% des hommes. Cet exemple nous montre ainsi que même avec un niveau de détail plus fin au niveau des professions, d'autres facteurs peuvent encore jouer sur les différences de niveau de salaire entre les hommes et les femmes, et ce, dès la 1^{ère} embauche.

Les professions intermédiaires de la gestion administrative (groupe 343) forment le deuxième groupe pour lequel il existe un écart salarial (4,1%) en faveur des hommes, avec une surreprésentation de femmes (63%). Nous observons ici deux effets. Le premier effet tient principalement à l'écart salarial observé en faveur des hommes pour la profession de comptable (écart de 4,9%¹⁴), profession qui recense la majeure partie des hommes du groupe (58% d'entre eux) et moins de 40% des femmes. Le deuxième effet est dû au fait que 25% des femmes de ce groupe sont également embauchées en tant que secrétaires¹⁵, contre 13% des hommes, et que ce type de profession apparaît comme la moins rémunératrice du groupe. On compare donc les salaires d'une part importante de femmes situées dans un type de profession moins rémunératrice à des salaires masculins se situant dans d'autres types de professions de la gestion administrative qui se révèlent plus rémunératrices.

¹⁰ Le lecteur intéressé par les données peut se référer à l'annexe 3.

¹¹ 4211 Caissiers et billettistes ; 4212 Guichetiers de banque et autres guichetiers ; 4213 Croupiers et assimilés ; 4214 Prêteurs sur gages et bailleurs de fonds ; 4215 Encaisseurs et assimilés.

¹² Il est de 15,2€ pour les femmes et 15,4€ pour les hommes soit un écart de salaire horaire brut égal à 1,2%.

¹³ Il est de 10,5€ pour les femmes et pour les hommes.

¹⁴ Cette profession et ses caractéristiques sont représentées graphiquement dans le graphique 4 de cette publication.

¹⁵ Le libellé exact est : « secrétaires d'administration et professions intermédiaires assimilées de la gestion administrative ».

Revenons à présent à la tendance générale. Nous avons vu que l'ensemble A était représenté largement par des groupes de professions où les femmes étaient surreprésentées par rapport à la moyenne, les qualifications requises assez élevées, et l'écart salarial plus fréquemment en faveur des femmes. A l'opposé, l'ensemble B regroupe des professions fortement « masculinisées » où la part des femmes n'excède pas les 30%, l'écart salarial est assez élevé (il dépasse 3%) et est toujours en faveur des hommes. Pour la majorité des professions de ce ensemble, il s'agit des professions les moins qualifiées du marché du travail qui correspondent fréquemment à des métiers pénibles¹⁶ physiquement expliquant en partie que les hommes y soient majoritaires. Mais d'autres métiers, plus qualifiés, sont également présents, comme les **spécialistes de l'informatique** où la rémunération horaire brute à l'embauche des jeunes femmes est inférieure de 4,9% par rapport à celle des hommes. Un écart salarial important est également observé parmi les **ingénieurs civils, mécaniques et architectes** (12%). Ici, l'écart tient au fait que l'on compare des jeunes hommes embauchés en tant qu'ingénieurs civils ou ingénieurs mécaniciens et dont les salaires horaires moyens s'élèvent respectivement à 18,1€ et 17,1€ tandis que les jeunes femmes sont plutôt classées dans deux catégories où le salaire est en moyenne plus faible¹⁷. Enfin, pour les professions de **sportifs, musiciens, danseurs et décorateurs** (groupe 347), il est assez complexe d'expliquer l'écart important en faveur des hommes (9,3%) selon le type de profession puisque la majeure partie des hommes et des femmes sont classés dans la catégorie générale.

Par rapport à cette tendance générale de l'ensemble B, où l'on observe un écart salarial important en faveur des hommes dans des professions où les femmes sont minoritaires, deux types de professions font figure d'exception. Ces groupes enregistrent en effet un écart salarial quasi-nul selon le genre alors que la part des femmes ne dépasse pas 11% : il s'agit des métiers de « **techniciens des sciences physiques et techniques** » et des métiers d'« **ouvriers du bâtiment** ».

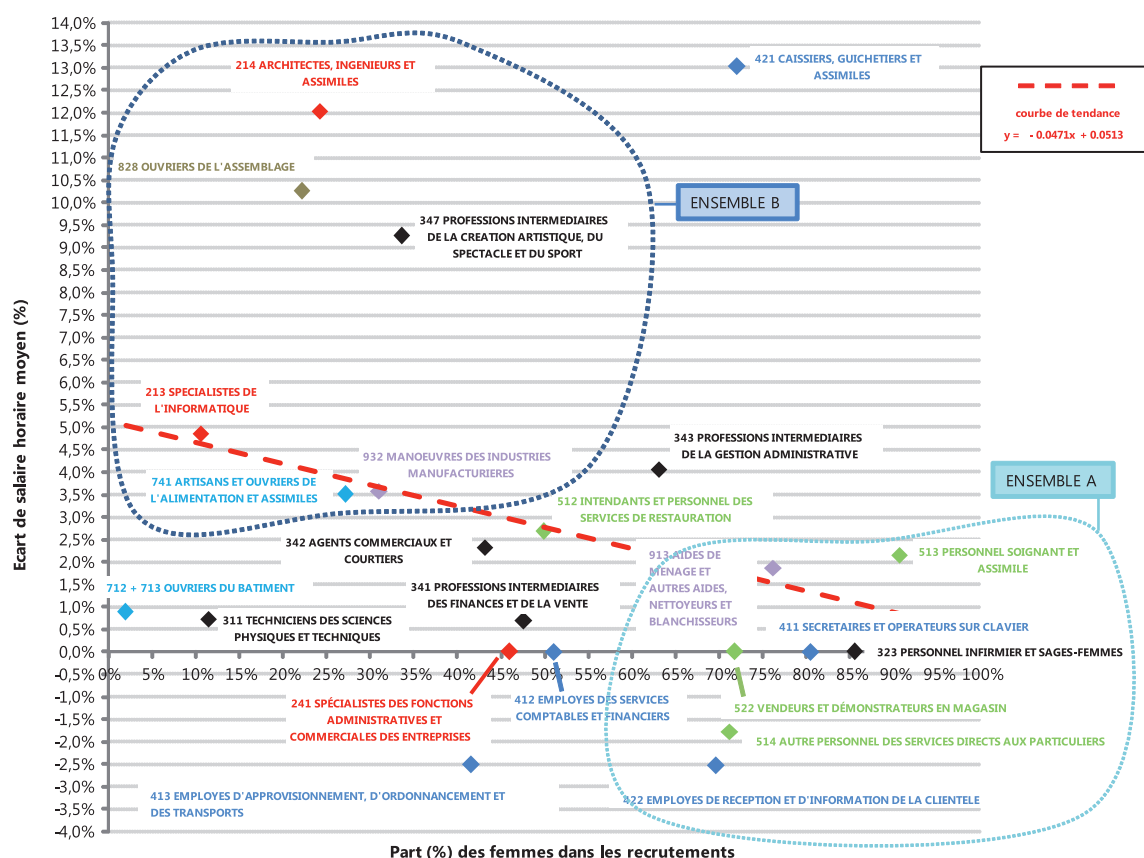
Enfin, un certain nombre de métiers se retrouvent au milieu de ces 2 grands ensembles. Les particularités de ces métiers sont, d'une part, que la répartition selon le genre est quasiment la même que celle dans la totalité des embauches et, d'autre part, que l'écart salarial se situe entre les valeurs des écarts des ensembles A et B. Par exemple, les professions intermédiaires des finances et de la vente¹⁸, les spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises ou encore les intendants et personnels des services de restauration font partie de cet ensemble.

¹⁶ Il s'agit, entre autres, des ouvriers du bâtiment, des manœuvres de l'agriculture et de la pêche, etc.

¹⁷ 70% des femmes embauchées pour ce type de profession n'ont pas d'affectation précise de profession, soit elles sont affectées au grand groupe « ingénieurs civils, mécaniques et architectes », soit au groupe des « ingénieurs civils, mécaniques et architectes non classées ailleurs » : les salaires horaires moyens relevés ici sont bien plus faibles (respectivement 13,1€ et 14,1€) que ceux des hommes engagés en tant qu'architectes ou ingénieurs civils, voire que ceux des hommes qui figurent également dans les deux catégories très générales.

¹⁸ 48% de femmes ont été embauchées dans ce type de profession entre janvier 2009 et mars 2012 et l'écart salarial est égal à 0,7%.

GRAPHIQUE 3. Ecart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes de 15-25 ans à leur 1^{ère} embauche (survenue entre janvier 2009 et mars 2012) par profession (CITP88, 3 positions), selon la part de femmes recrutées dans la profession



Source : IGSS, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : recrutements sur la période janvier 2009 – mars 2012 concernant les employés et les ouvriers de tous les secteurs sauf l'Administration publique.

Remarque : tous les groupes de professions où les effectifs étaient faibles ne sont pas représentés dans ce graphique

2.2. Zoom sur quelques métiers spécifiques

Les lignes qui suivent vont permettre d'approfondir et de comprendre les écarts observés de manière encore plus détaillée (CITP88 - 4 positions¹⁹).

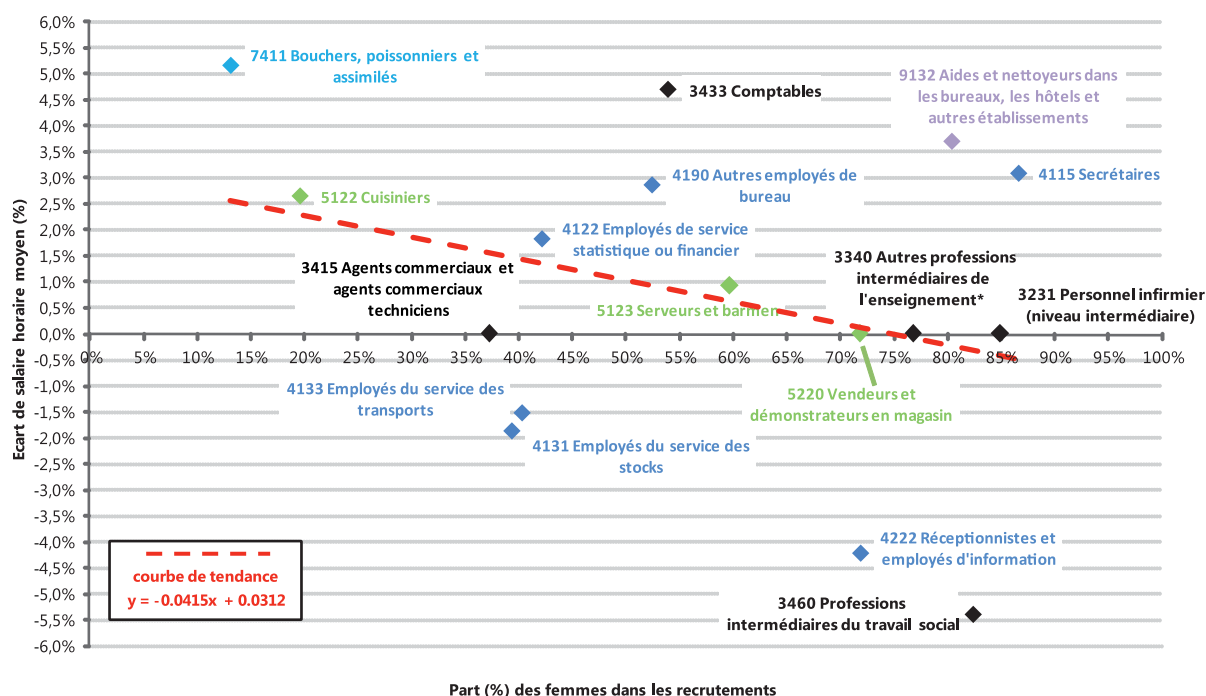
La tendance générale reste la même : les écarts de salaire horaire moyen sont les plus élevés parmi les professions les plus masculinisées qui se trouvent être aussi celles requérant le moins de qualifications sur le marché du travail (cf. Graphique 4).

Ainsi, les plus grands écarts sont enregistrés parmi les **cuisiniers** (2,7%), les **bouchers et poissonniers ou assimilés** (5,2%) où la part des femmes n'excède pas 20%.

A l'inverse, les écarts salariaux sont moindres voire inexistant dans des professions où la part des femmes dépasse les 60% ; écarts qui peuvent par

ailleurs se révéler favorables aux femmes. Dans la section précédente, nous n'observons, par exemple, aucun écart salarial au sein du groupe de métiers « Personnel infirmier et sages-femmes ». En détaillant davantage ce groupe de métiers, cette absence d'écart se révèle être la conséquence de l'absence d'écart observé parmi les embauches de **personnel infirmier**. Un autre exemple révélait que, lors des embauches dans le groupe de métiers « secrétaires et opérateurs sur clavier », il n'existait aucun écart salarial entre hommes et femmes. En réalité, cet écart global masque des disparités selon les métiers plus détaillés. Ainsi, les jeunes femmes engagées en tant que **secrétaires**²⁰ sont rémunérées 3,1% de moins que leurs homologues masculins alors que les femmes embauchées dans les autres types de métiers²¹ du groupe ont obtenu un salaire horaire moyen plus élevé que leurs collègues masculins.

GRAPHIQUE 4. Ecart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes de 15-25 ans à leur 1^{ère} embauche (survenue entre janvier 2009 et mars 2012) par profession (CITP88, 4 positions), selon la part de femmes recrutées dans la profession



Source : IGSS, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : recrutements sur la période janvier 2009 – mars 2012 concernant les employés et les ouvriers de tous les secteurs sauf l'Administration publique.

* il s'agit de professeurs de langue, discipline artistique, de loisir ou sportive, formateur TIC, moniteurs auto-école

¹⁹ Nous ne sommes pas exhaustifs sur les professions dont le code CITP est à 4 positions.

²⁰ Les embauches de secrétaires représentent 67% des embauches du groupe « secrétaires et opérateurs sur clavier ».

²¹ Ces autres métiers sont sténographes et dactylographes, opérateurs de traitement de texte et assimilés, opérateurs de saisie de données, et enfin opérateurs sur machines.

Alors que dans le groupe « Employés de service comptable ou financier », l'écart salarial se révélait inexistant, les hommes embauchés plus précisément en tant **qu'employés de services statistique ou financier** obtiennent des salaires plus élevés que les jeunes femmes, l'écart de rémunération s'élevant à 1,4%. A l'inverse, pour toutes les autres embauches dans ce groupe professionnel, les jeunes femmes reçoivent de meilleures rémunérations que les hommes.

Enfin, en marge de la tendance générale, il demeure encore quelques exceptions comme les professions de **comptables²² ou d'agents commerciaux**. Dans la première, l'écart de rémunération s'élève à près de 5% alors que les femmes sont surreprésentées par rapport à la moyenne (54%). Dans la deuxième, l'écart est nul et la part des femmes est proche de celle de la moyenne (37%).

²² La répartition des hommes et des femmes selon le secteur n'influence pas ce résultat puisque 70% des femmes comptables sont dans le secteur de l'immobilier, location et services aux entreprises, comme les hommes (75%), et 15% dans la finance (respectivement 13%). Dans chacun de ces secteurs, le salaire horaire moyen des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes.

CONCLUSION

Cette étude a pu montrer qu'à la première embauche des jeunes de 15-25 ans sur le marché du travail luxembourgeois entre janvier 2009 et mars 2012, l'écart salarial selon le genre était faible et en faveur des femmes. Les recrutements des jeunes tendent à maintenir la segmentation professionnelle : les jeunes femmes sont plus fréquemment embauchées dans des métiers déjà fortement féminisés. De plus, il s'avère que plus la part des femmes recrutées dans une profession est élevée, plus l'écart de salaire selon le genre est faible voire en faveur des femmes. Le fait que les jeunes femmes soient en moyenne un peu plus diplômées que leurs homologues masculins à la sortie de leurs études semble jouer en leur faveur lors de leur première embauche. Si elles rencontrent toujours plus de difficultés que les hommes pour accéder aux postes à responsabilité (Muller, 2008), elles ne sont pas pour autant moins présentes dans les professions les plus rémunératrices du marché (professions intellectuelles et scientifiques,

professions intermédiaires). Par ailleurs, pour certaines professions, comme sage-femme ou infirmière, les femmes ne sont pas mises en véritable concurrence avec les hommes, ce qui transparaît dans le faible écart salarial.

Néanmoins, le diplôme ou les compétences ne sont pas les seuls facteurs expliquant un écart de rémunération, même au premier emploi. Prendre en compte les conditions de travail ou les caractéristiques de l'entreprise, entre autres, pourrait encore affiner les résultats mentionnés ci-dessus. Enfin, il serait intéressant pour de futures recherches de suivre le parcours professionnel de cette cohorte afin d'identifier les événements qui font évoluer l'écart salarial selon le genre ; écart qui évolue plus souvent en faveur des hommes au fur et à mesure de l'avancement dans la vie active notamment à cause des trajectoires plus chaotiques des femmes.

RÉFÉRENCES

LEDUC K., (2011), Les recrutements et le genre, *Les Cahiers du CEPS/INSTEAD*, n°2011-07, 20p.

RIES J., (2011), Regards sur l'écart salarial hommes/femmes, STATEC, *Regards*, N° 6, 4p.

LEJEALLE B., (2012), Le choix d'un domaine de formation : pourquoi les jeunes filles choisissent-elles moins souvent un domaine scientifique que les garçons ?, Rapport réalisé pour les partenaires sociaux (LCGB, OGBL, UEL), CEPS/INSTEAD, 85p.

LEJEALLE B., (2008), Evolution et place des femmes sur le marché du travail, CEPS/INSTEAD, *Population & Emploi*, n°2008-30, 12p.

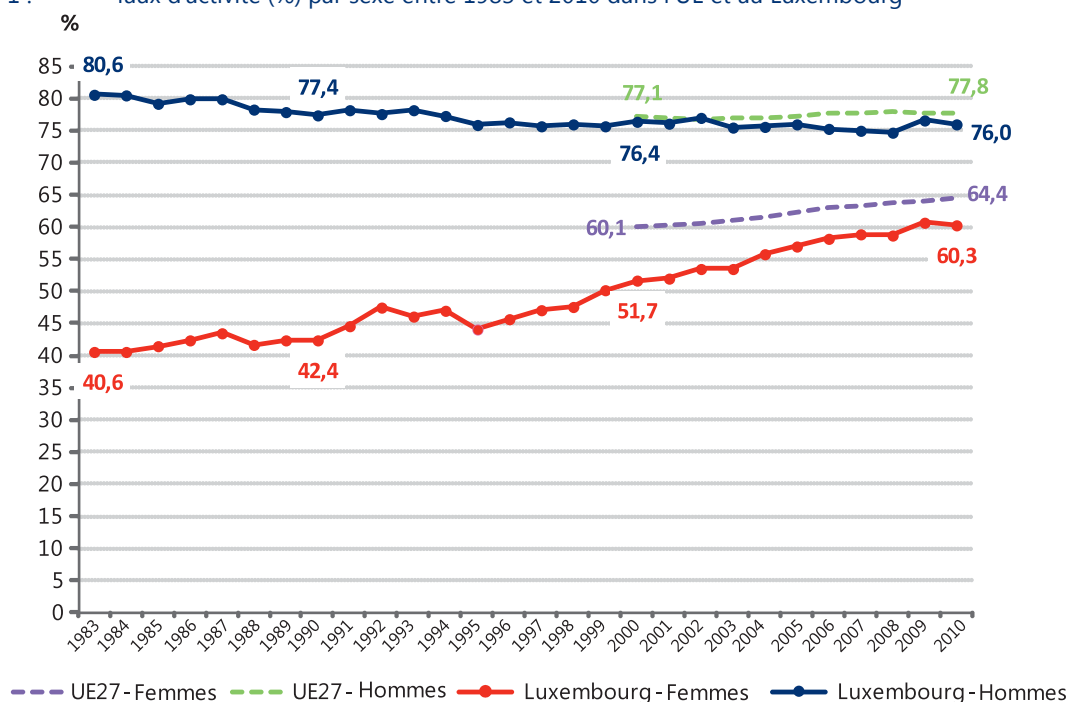
ALLEGREZZA S. et al., (2007), Marché du travail : Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité ? *Cahiers économiques du STATEC*, n° 105, 153p.

MULLER L., (2008), Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes, *Premières synthèses*, DARES, n°44-5, 12p.

COMMISSION EUROPÉENNE, (2005), Lignes directrices pour la croissance et l'emploi (2005-2008), Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 38 p.

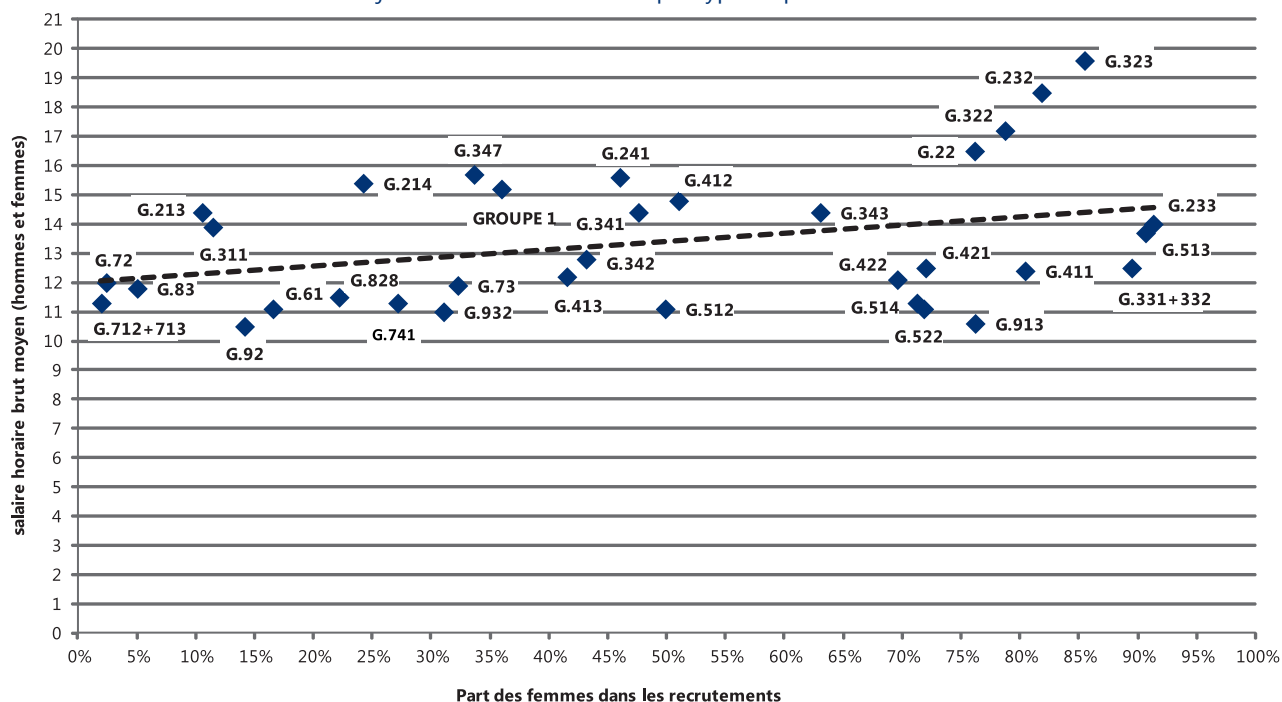
ANNEXES

Annexe 1 : Taux d'activité (%) par sexe entre 1983 et 2010 dans l'UE et au Luxembourg



Source : Eurostat

Annexe 2 : Niveau de salaire selon la part des jeunes femmes lors des 1^{ères} embauches de jeunes de 15-25 ans survenues entre janvier 2009 et mars 2012 par type de profession



Source : IGSS, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : recrutements sur la période janvier 2009 – mars 2012 concernant les employés et les ouvriers de tous les secteurs sauf l'Administration publique.

Remarque : chaque losange correspond à un groupe de professions selon le code CIP-88

Annexe 3 : Salaire horaire moyen, médian et écart de salaire horaire à l'embauche entre les hommes et les femmes âgés de 15-25 ans selon le type de profession

	Salaire horaire des femmes (€)		Salaire horaire des hommes (€)		Part des femmes dans les recrutements	Ecart de rémunération à partir du sal. moyen	Ecart de rémunération à partir du sal. médian
	Sal. moyen	Sal. médian	Sal. moyen	Sal. médian			
1 MEMBRES DE L'EXECUTIF ET DES CORPS LEGISLATIFS, ET CADRES SUPERIEURS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE....	14.7	13.6	15.5	13.2	36%	5.2%	-3.0%
213 SPECIALISTES DE L'INFORMATIQUE	13.7	13.4	14.4	13.7	11%	4.9%	2.2%
214 ARCHITECTES, INGENIEURS ET ASSIMILES	13.9	13.2	15.8	14.8	24%	12.0%	10.8%
241 SPÉCIALISTES DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET COMMERCIALES DES ENTREPRISES	15.6	15.9	15.6	16	46%	0.0%	0.6%
311 TECHNICIENS DES SCIENCES PHYSIQUES ET TECHNIQUES	13.8	12.6	13.9	13.2	11%	0.7%	4.5%
322 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DE LA MEDECINE MODERNE (SAUF PERSONNEL INFIRMIER)	17	13.7	17.8	18.8	79%	4.5%	27.1%
323 PERSONNEL INFIRMIER ET SAGES-FEMMES (NIVEAU INTERMEDIAIRE)	19.6	19.7	19.6	19.7	85%	0.0%	0.0%
3231 Personnel infirmier (niveau intermédiaire)	19.6	19.6	19.6	19.7	85%	0.0%	0.5%
3340 Autres professions intermédiaires de l'enseignement	15.8	16.4	15.8	15.7	77%	0.0%	-4.5%
341 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DES FINANCES ET DE LA VENTE	14.4	14.6	14.5	14.6	48%	0.7%	0.0%
3415 Agents commerciaux et agents commerciaux techniciens	12	11.4	12	11.8	37%	0.0%	3.4%
342 AGENTS COMMERCIAUX ET COURTIER	12.6	12.8	12.9	12.2	43%	2.3%	-4.9%
343 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DE LA GESTION ADMINISTRATIVE	14.2	13.8	14.8	14.5	63%	4.1%	4.8%
3433 Comptables	14.2	14	14.9	14.7	54%	4.7%	4.8%
347 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DE LA CREATION ARTISTIQUE, DU SPECTACLE ET DU SPORT	14.7	12	16.2	12.6	34%	9.3%	4.8%
411 SECRETAIRES ET OPERATEURS SUR CLAVIER	12.4	12.1	12.4	12.2	80%	0.0%	0.8%
4115 Secrétaires	12.5	12.2	12.9	12.6	87%	3.1%	3.2%
412 EMPLOYES DES SERVICES COMPTABLES ET FINANCIERS	14.8	14.4	14.8	14.2	51%	0.0%	-1.4%
4122 Employés de service statistique ou financier	16	16.7	16.3	15.7	42%	1.8%	-6.4%
413 EMPLOYES D'APPROVISIONNEMENT, D'ORDONNANCEMENT ET DES TRANSPORTS	12.3	12.2	12	11.7	42%	-2.5%	-4.3%
4131 Employés du service des stocks	11	10.4	10.8	10.4	39%	-1.9%	0.0%
4133 Employés du service des transports	13.5	13.1	13.3	12.8	40%	-1.5%	-2.3%
4190 Employés du service du personnel	13.5	13.1	13.9	13.2	52%	2.9%	0.8%
421 CAISSIERS, GUICHETIERS ET ASSIMILES	12	10.8	13.8	14.9	72%	13.0%	27.5%
422 EMPLOYES DE RECEPTION ET D'INFORMATION DE LA CLIENTELE	12.2	12	11.9	11.6	70%	-2.5%	-3.4%
4222 Réceptionnistes et employés d'information	12.4	12	11.9	11.9	72%	-4.2%	-0.8%
512 INTENDANTS ET PERSONNEL DES SERVICES DE RESTAURATION	10.9	10.4	11.2	10.8	50%	2.7%	3.7%
5122 Cuisiniers	11	10.6	11.3	11	20%	2.7%	3.6%
5123 Serveurs et barmen	10.7	10.2	10.8	10.5	60%	0.9%	2.9%
513 PERSONNEL SOIGNANT ET ASSIMILE	13.6	13.6	13.9	14.5	91%	2.2%	6.2%
514 AUTRE PERSONNEL DES SERVICES DIRECTS AUX PARTICULIERS	11.4	11.5	11.2	10.9	71%	-1.8%	-5.5%
522 VENDEURS ET DÉMONSTRATEURS EN MAGASIN	11.1	10.8	11.1	10.8	72%	0.0%	0.0%
5220 Vendeurs et démonstrateurs en magasin	11.1	10.8	11.1	10.8	72%	0.0%	0.0%
61 AGRICULTEURS ET OUVRIERS QUALIFIES DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE DESTINEES AUX MARCHES	10.9	10.9	11.2	11	17%	2.7%	0.9%
712 + 713 OUVRIERS DU BATIMENT (GROS ŒUVRE ET FINITIONS) ET ASSIMILES	11.2	10.7	11.3	11.2	2%	0.9%	4.5%
73 ARTISANS ET OUVRIERS DE LA MECANIQUE DE PRECISION, DES METIERS D'ART, DE L'IMPRIMERIE ET ASSIMILES	12.4	11.9	11.7	11.8	32%	-6.0%	-0.8%
741 ARTISANS ET OUVRIERS DE L'ALIMENTATION ET ASSIMILES	11	11	11.4	11.5	27%	3.5%	4.3%
7411 Bouchers, poissonniers et assimilés	11	11.9	11.6	11.7	13%	5.2%	-1.7%
828 OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE	10.5	10.2	11.7	11.2	22%	10.3%	8.9%
83 CONDUCTEURS DE VEHICULES ET D'ENGINS LOURDS DE LEVAGE ET DE MANOEUVRE	12.3	11.8	11.8	11.5	5%	-4.2%	-2.6%
913 AIDES DE MENAGE ET AUTRES AIDES, NETTOYEURS ET BLANCHISSEURS	10.5	10.4	10.7	10.5	76%	1.9%	1.0%
9132 Aides et nettoyeurs dans les bureaux, hôtels et autres établissements	10.4	10.3	10.8	10.5	80%	3.7%	1.9%
92 MANOEUVRES DE L'AGRICULTURE, DE LA PECHE ET ASSIMILES	10.4	10.3	10.5	10.2	14%	1.0%	-1.0%
932 MANOEUVRES DES INDUSTRIES MANUFACTURIERES	10.8	10.5	11.2	10.8	31%	3.6%	2.8%

Source : IGSS, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : recrutements sur la période janvier 2009 – mars 2012 ; les groupes de professions où les effectifs étaient faibles ne sont pas recensés dans ce tableau.
 Note de lecture : entre 2009 et mars 2012, le salaire horaire moyen à l'embauche des jeunes hommes comptable s'élève à 14,9€ et celui des femmes à 14,2€, soit 4,7% de moins.

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2013

- | | | | |
|---|------|---------------------|---|
| ■ | N°04 | Population & Emploi | Chômage des seniors : la question de la durée et de la récurrence Anne-Sophie GENEVOIS, Kristell LEDUC |
| ■ | N°03 | Population & Emploi | Les entreprises face au vieillissement de la main-d'oeuvre : évolution entre 2004-2012 de la structure par âge des entreprises Anne-Sophie GENEVOIS |
| ■ | N°02 | Population & Emploi | Le recrutement des seniors au Luxembourg Laetitia HAURET |
| ■ | N°01 | Population & Emploi | Les politiques managériales des entreprises envers les seniors Kristell LEDUC |

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2012

- | | | | |
|---|------|---|--|
| ■ | N°06 | Population & Emploi | Les politiques de vieillissement actif : les mesures adoptées au Luxembourg et dans les pays voisins Franz CLEMENT |
| ■ | N°05 | Population & Emploi | Pratiques culturelles et genre Stéphanie CASSILDE |
| ■ | N°04 | Entreprises & Organisation industrielle | Flexibilité du temps de travail et dérogations compensatoires à la durée du travail : aspects légaux et conventionnels Fanny ETIENNE-ROBERT |
| ■ | N°03 | Population & Emploi | La pratique de la presse payante papier au Luxembourg. Une fin programmable au temps numérique et métropolitain ? Christian LAMOUR, Nathalie LORENTZ |
| ■ | N°02 | Population & Emploi | Vieillesse active au Luxembourg : bilan et enjeux Mireille ZANARDELLI, Kristell LEDUC, Franz CLEMENT |
| ■ | N°01 | Population & Emploi | La Presse Quotidienne Gratuite au Luxembourg. Vers un renouveau générationnel et populaire de la presse ? Christian LAMOUR, Jean LANGERS |



Sources Mixtes
Groupe de produits issus de forêts
bien gérées, de sources contrôlées
et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no. CU-COC-812363
© 1996 Forest Stewardship Council

ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu