Insee Première

N° 1623

Novembre 2016

Les salaires dans les régions en 2012 Peu d'écarts en dehors de l'Île-de-France

Les salaires perçus varient fortement d'une région française à l'autre. En Île-de-France, ils sont souvent plus élevés, car les postes de cadres sont très présents, ainsi que les grandes entreprises ou les activités financières, très rémunératrices. Le salaire horaire brut moyen francilien est supérieur de 28 % au salaire moyen France entière. Le niveau moyen de salaires est assez homogène dans les autres régions. Parmi elles, l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Provence-Alpes-Côte d'Azur sont celles où les rémunérations moyennes sont les plus importantes. Dans les départements d'outre-mer, les salaires moyens se situent dans la même fourchette qu'en province. Néanmoins, la part de salariés rémunérés au voisinage du Smic y est plus importante que la moyenne nationale.

Pierre Graverol, Insee, Jérôme Lefranc, Dares

En 2012, un salarié du secteur privé ou d'une entreprise publique perçoit en moyenne un salaire horaire brut *(définitions)* de 18,7 euros. Les salaires moyens diffèrent sensiblement d'une région à l'autre *(encadré 1 ; figure 1)*. C'est en Île-de-France qu'il est le plus élevé : dans cette région, le salaire horaire brut moyen atteint 23,9 euros alors qu'il n'est que de 15,6 euros en Corse, où le salaire régional moyen est le plus faible *(encadré 2)*. L'Île-de-France, qui concentre plus de 25 % des postes de travail du pays, présente des salaires bien plus importants que dans les autres régions françaises, avec un écart en moyenne de l'ordre de 41 %. En comparaison, les écarts de salaire entre les régions de province *(définitions)* sont beaucoup moins importants. Dans l'ensemble de ces régions, les salaires sont proches de la moyenne de province (17,0 euros de l'heure). Ainsi, en Auvergne-Rhône-Alpes, région métropolitaine qui suit l'Île-de-France dans la hiérarchie des salaires, les rémunérations sont supérieures d'à peine 15 % à celles versées en Corse.

Dans les départements d'outre-mer (DOM), le salaire horaire brut moyen en 2012 oscille entre 16 euros et 18 euros de l'heure, comme dans les régions de province. Il est le plus élevé en Martinique et en Guadeloupe. En revanche, La Réunion offre un salaire plus faible que toutes les régions métropolitaines, Corse exceptée.

Les salaires des cadres sont deux fois plus élevés que ceux des employés

De nombreuses caractéristiques déterminent le niveau de salaire d'une personne. Il peut s'agir d'éléments liés au salarié lui-même, au poste qu'il occupe ou à l'entreprise qui l'emploie. La catégorie socioprofessionnelle apparaît comme le déterminant principal : en 2012, le salaire horaire brut moyen des cadres s'élève ainsi à 34,5 euros, contre 13,7 euros pour les employés et 14,2 euros pour les ouvriers.

De même, le salaire moyen d'un homme (20,1 euros de l'heure) est sensiblement plus élevé que celui d'une femme (16,7 euros de l'heure). En effet, les

Encadré 1 **Salaires régionaux et méthode d'analyse des écarts**

Dans cette étude, les salaires étudiés sont les salaires horaires bruts. Leur localisation par région se fait en fonction de celle du poste de travail, et non du lieu de résidence du salarié qui l'occupe. Ce choix permet d'analyser les revenus sous l'angle des salaires offerts par les établissements d'une région plutôt que selon les salaires perçus par les habitants de cette région.

Les déterminants du salaire sont estimés par un modèle linéaire généralisé intégrant comme variable explicative du salaire horaire brut les caractéristiques des salariés (âge, sexe, catégorie sociale), leurs conditions de travail (type de contrat de travail, temps complet ou non) et les caractéristiques de l'employeur (secteur d'activité et taille de l'entreprise). Certaines variables potentiellement très influentes, comme le diplôme, ne sont pas disponibles dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS ; *sources*). Ainsi, les résultats obtenus sont corrigés des effets de structure entre variables, mais uniquement entre celles observées dans le modèle. Les déterminants individuels sont issus d'un modèle estimé pour la France hors Mayotte. Des spécificités régionales sont identifiées par le biais d'un test statistique (test de Chow) qui permet de vérifier la significativité des écarts des paramètres entre le modèle national et un modèle régional : il permet par exemple de s'assurer que l'effet discriminant de la catégorie sociale en faveur des cadres est plus important en Île-de-France qu'en moyenne nationale.

DARES direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Insee

femmes sont sous-représentées dans les postes d'encadrement puisqu'elles constituent seulement 35 % des cadres. Cependant, les écarts de salaire selon le sexe sont liés à d'autres facteurs, notamment la durée de travail : les femmes sont en effet plus souvent à temps partiel que les hommes et ces postes offrent des salaires horaires plus bas que ceux à temps complet. Néanmoins, pour un temps complet, le salaire masculin reste supérieur en moyenne de 17 % au salaire féminin. Sur ces 17 %, environ la moitié s'explique par les effets des spécificités des postes de travail observables ici selon le sexe, à savoir : temps partiel, type de contrat, catégorie sociale, secteur d'activité, taille de l'entreprise. Des écarts de 8 % persistent cependant une fois ces effets de structures contrôlés. Une étude de la Dares permet de compléter l'information existante sur les facteurs d'inégalité de salaires entre hommes et femmes (Chamkhi et Toutlemonde, 2015).

Un salarié âgé de 60 ans ou plus perçoit en moyenne une rémunération horaire brute de 26,4 euros de l'heure contre 12,0 euros pour les moins de 25 ans.

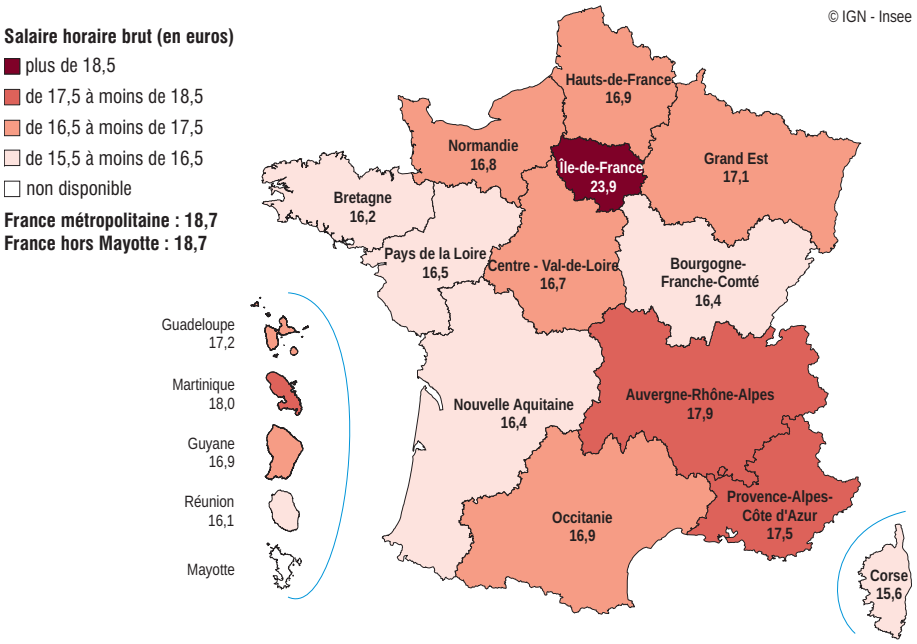
Les caractéristiques du poste occupé par le salarié ont aussi une influence. Les postes à temps partiel (environ un quart du nombre total de postes en 2012) ont ainsi un salaire horaire brut en moyenne inférieur de 15 % à celui des emplois à temps complet (16,2 euros, contre 19,1 euros). Par ailleurs, le salaire horaire brut des emplois en contrat à durée indéterminée (CDI) est plus élevé en moyenne que celui des autres formes de contrat de travail (19,4 euros, contre 13,8 euros pour les emplois en contrat à durée déterminée, par exemple).

Le salaire horaire brut est en moyenne plus élevé dans l'industrie que dans la construction ou le tertiaire. En 2012, il est le plus élevé dans le secteur de la cokéfaction et du raffinage (33,4 euros en moyenne), secteur qui ne concerne que 11 000 postes. Au sein des services, les activités financières et d'assurance, offrent les plus fortes rémunérations (28,5 euros de l'heure), suivies du secteur de l'information et de la communication (26,2 euros de l'heure). À l'autre extrémité de l'échelle des salaires, le secteur de l'hébergement et de la restauration emploie un personnel moins qualifié : la rémunération brute n'y atteint que 13,3 euros de l'heure en moyenne.

Le salaire horaire brut moyen augmente avec la taille de l'entreprise : il est de 15,4 euros dans une entreprise de moins de 10 salariés et de 21,2 euros dans une entreprise occupant 500 salariés ou plus. Ceci reflète notamment les écarts de taille d'entreprise selon le secteur d'activité.

Les écarts de niveau de salaire entre les régions peuvent résulter de la combinaison entre les caractéristiques des emplois dans les régions et des fonctionnements différenciés du marché du travail. Ainsi, lorsque les

1 Salaire horaire brut en 2012



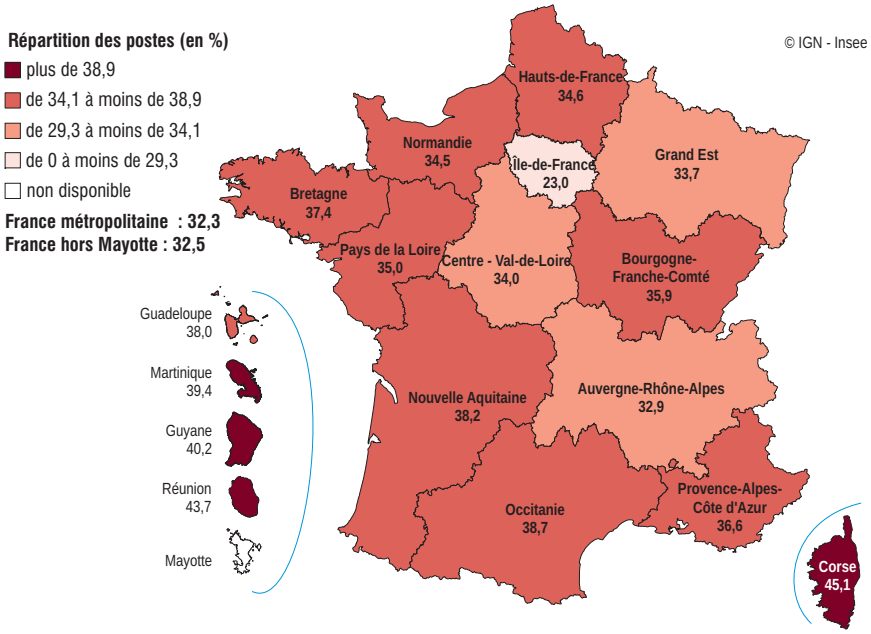
Champ : France entière, hors Mayotte. Salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles, les salariés des particuliers employeurs et les postes dont la rémunération brute est inférieure à 0,8 Smic horaire brut.
Sources: Insee, DADS 2012.

Encadré 2 Les bas salaires et les salaires au voisinage du Smic

C'est en Corse que la part de bas salaires (salaire horaire brut inférieur à 1,3 Smic) est la plus importante, atteignant 45 % en 2012 *(figure)*. La proportion de bas salaires est également élevée dans les régions de l'ouest de la France, ainsi que dans les DOM (de 38 % des salariés en Guadeloupe à 44 % à La Réunion).

Reflet de la plus forte présence de bas salaires dans les DOM, les salariés rémunérés au voisinage du Smic (salaire horaire brut inférieur à 1,05 Smic) y sont également plus nombreux : de 10 % en Guadeloupe à 14 % à la Réunion, contre 6 % en moyenne nationale. En métropole, les régions qui comptent le plus de salariés rémunérés au voisinage du Smic sont sur le pourtour méditerranéen : en Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie, ils représentent plus de 7 % des postes.

Proportion de postes rémunérés à moins de 1,3 Smic en 2012



Champ : France entière, hors Mayotte. Salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles, les salariés des particuliers employeurs et les postes dont la rémunération brute est inférieure à 0,8 Smic horaire brut.
Sources: Insee, DADS 2012.

emplois de cadres sont nombreux, cela contribue mécaniquement à la hausse du niveau global des salaires. À ces effets de structure, il faut ajouter des spécificités locales : l'effet de la catégorie socioprofessionnelle ou de la composition sectorielle, par exemple, peut être plus ou moins prononcé selon les régions *(figure 2)*.

Des salaires franciliens tirés par une forte concentration de cadres et de diplômés du supérieur

En Île-de-France, le niveau de salaire, nettement plus élevé que dans les autres régions, s'explique principalement par la structure du marché du travail. Les cadres y sont davantage présents : ils représentent 28 % des postes de travail contre 12 % sur le reste du territoire national. Le niveau moyen de diplôme francilien est également le plus élevé de France : près d'un salarié sur deux est diplômé du supérieur (contre trois sur dix pour les salariés travaillant en province ou dans les départements d'outre-mer). Les contrats à durée indéterminée, mieux rémunérés, y sont également plus répandus qu'ailleurs (78 % des postes contre 71 % sur le reste de la France).

Outre ces caractéristiques structurelles, des spécificités locales élèvent le niveau du salaire. L'écart de salaires entre les cadres et les autres catégories est plus élevé en Île-de-France. Une fois certains effets de structure contrôlés *(encadré 1)*, ils gagnent 62 % de plus de l'heure que les professions intermédiaires, contre 55 % dans les autres régions. Cela peut, en partie, tenir au fait que les cadres franciliens sont plus qualifiés : 69 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme du deuxième ou troisième cycle, soit 10 points de plus que sur le reste du territoire. De plus, les sièges des grandes entreprises, largement implantés en Île-de-France, notamment dans le quartier de La Défense, contribuent au niveau élevé de rémunération. Le secteur des activités financières et des assurances est davantage rémunérateur en Île-de-France. Il concentre également plus de salariés que dans les autres régions (7 % des effectifs contre 4 % en France). De façon plus générale, les effets d'agglomération peuvent conduire à une productivité des diplômés plus élevée en Île-de-France (Charnoz, Orand, 2016).

En province, des salaires plus élevés à l'Est

En métropole, hors Île-de-France et Corse, les écarts de salaires restent modestes en moyenne. Cependant, les régions frontalières de la partie est de la France offrent en général une rémunération plus élevée que celle des régions de l'Arc Atlantique. En particulier, les salaires moyens sont relativement plus élevés en Auvergne-Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, deux régions où la part des cadres est forte. Inversement dans les régions où les cadres sont sous-représentés, le salaire moyen est généralement plus faible, comme en Bourgogne-Franche-Comté.

La Corse est la région au salaire horaire moyen le moins élevé (15,6 euros de l'heure). Ceci tient aux spécificités du tissu productif, essentiellement constitué de petites entreprises et où les services sont surreprésentés. Les microentreprises y rassemblent en effet 39 % des effectifs salariés en équivalent temps plein (EQTP) et les autres petites et moyennes entreprises (PME) 40 %, contre respectivement 18 % et 28 % en France métropolitaine. L'effet taille, qui pénalise les rémunérations dans les petites entreprises, y joue donc un rôle encore plus marqué. De même, le secteur de l'hébergement et de la restauration, où les rémunérations offertes sont peu élevées, regroupe 18 % des emplois corses, soit une part 2,7 fois supérieure à celle du niveau national.

Les DOM, une situation contrastée

En Outre-mer, la situation varie d'un département à l'autre. Les salaires horaires bruts offerts à La Réunion sont plus faibles (16,1 euros) tandis qu'en Martinique, ils font partie des plus élevés de France (18,0 euros). En Guyane et Guadeloupe, ils se situent dans la moyenne de la province. Plusieurs facteurs, qui jouent dans des sens différents, contribuent à la rémunération offerte. Ainsi les salariés des DOM sont moins souvent à temps partiel qu'en France métropolitaine, ce qui contribue à soutenir le niveau moyen des salaires. Par contre, les salariés occupent davantage des postes dans des petites entreprises, qui offrent des rémunérations bien

2 Quelques caractéristiques régionales des emplois influant sur la dispersion des salaires horaires bruts

Région	Salaire horaire brut moyen (euros / heure)	Part des grandes entreprises[1] (%)	Part de l'industrie (%)	Part des CDI (%)	Part des cadres (%)	Part des temps partiel (%)	Part des jeunes de moins de 30 ans (%)	Part des séniors de 50 ans ou plus (%)	Part des diplômés du supérieur (%)
Effet sur le niveau de salaire (à la baisse - / à la hausse +)		+	+	+	+	–	–	+	+
Auvergne-Rhône-Alpes	17,9	38,7	20,0	77,3	13,7	26,0	28,4	22,4	33,3
Bourgogne-Franche-Comté	16,4	40,3	24,3	77,7	9,9	25,6	26,4	24,9	24,5
Bretagne	16,2	37,1	19,2	76,8	10,6	26,5	27,9	22,0	30,5
Centre-Val de Loire	16,7	42,5	21,2	77,7	10,8	23,7	26,3	24,3	25,5
Corse	15,6	13,0	7,5	76,8	8,8	22,4	30,5	23,2	22,2
Grand Est	17,1	41,3	22,0	78,8	10,8	25,7	26,9	24,0	26,0
Guadeloupe	17,2	15,2	11,1	74,7	9,6	22,2	21,1	24,4	23,8
Guyane	16,9	14,4	11,0	74,2	9,7	23,1	20,7	26,2	21,9
Hauts-de-France	16,9	46,2	19,6	78,5	11,4	25,6	27,7	22,0	27,0
Île-de-France (IDF)	23,9	47,0	9,2	81,8	28,4	24,3	25,6	23,0	46,0
Martinique	18,0	13,6	14,0	73,3	11,1	17,8	28,7	21,7	24,9
Normandie	16,8	42,3	21,9	78,3	9,7	24,9	27,1	23,6	23,8
Nouvelle-Aquitaine	16,4	36,4	17,0	77,6	10,6	25,5	26,9	23,6	28,3
Occitanie	16,9	36,6	14,0	77,9	13,3	28,2	27,6	22,6	34,7
Pays de la Loire	16,5	39,7	21,6	79,1	11,0	25,9	28,2	21,3	28,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,5	35,6	10,8	77,4	13,2	27,1	28,4	23,3	32,3
Réunion	16,1	18,9	10,8	73,9	8,1	23,6	30,2	16,3	22,0
France entière hors Mayotte	**18,7**	**40,8**	**16,2**	**78,8**	**15,8**	**25,5**	**27,1**	**22,9**	**33,2**
France métropolitaine	**18,7**	**41,3**	**16,3**	**78,9**	**16,0**	**25,6**	**27,1**	**23,0**	**33,4**
Province	**17,0**	**39,3**	**18,7**	**77,9**	**11,7**	**26,0**	**27,6**	**23,0**	**29,2**

1. Entreprises de 250 salariés ou plus.

Note : les parts de CDI, de cadres, de femmes, de jeunes et de seniors sont calculées en ramenant le nombre de postes de travail de cette catégorie au nombre total de postes de la région.

La part des diplômés du supérieur ramène le nombre de salariés ayant ce niveau de diplôme à l'ensemble des salariés travaillant dans la région.

Champ : France entière hors Mayotte. Salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles, les salariés des particuliers employeurs et les postes dont la rémunération brute est inférieure à 0,8 Smic horaire brut.

Sources: Insee, DADS 2012.

moindres que les entreprises de taille plus importante, dans les DOM encore plus qu'ailleurs. En outre, la part des CDI et des cadres y est plus faible qu'en métropole. Néanmoins, les salaires moyens des cadres et des professions intermédiaires des DOM sont globalement plus élevés que ceux observés dans les régions de métropole, à l'exception de l'Île-de-France. À l'opposé, les ouvriers y perçoivent des rémunérations moyennes inférieures à celles de la métropole. ■

Encadré 3

Entre 2010 et 2012, les salaires de province ont légèrement rattrapé ceux d'Île-de-France

Entre 2010 et 2012, le salaire horaire brut moyen a augmenté de 4,2 % en Île-de-France contre 4,6 % en province, ce qui témoigne d'un très léger rattrapage en faveur de la province : l'écart de salaire entre la région francilienne et la province est passé de 41,5 % à 41,0 % entre 2010 et 2012. Ce rapprochement s'explique par la progression moins rapide des salaires des cadres, très nombreux en Île-de-France. En effet, l'évolution des salaires a été plus favorable pour les ouvriers (+ 6,5 %), les employés (+ 5,8 %) et les professions intermédiaires (+ 3,2 %) que pour les cadres (+ 1,2 %). Cette évolution a freiné mécaniquement la hausse du salaire moyen de l'Île-de-France. Le rattrapage est dû également à la progression plus vive du salaire horaire des salariés à temps partiel (+ 7,1 % contre + 4,2 % pour le salaire des salariés à temps complet). L'écart salarial entre ces deux catégories s'est ainsi réduit : les salariés à temps partiel gagnent, en 2012, 15,3 % de moins que ceux à temps complet, contre 17,5 % de moins en 2010. La part des postes à temps partiel étant plus faible en Île-de-France (24 %) qu'en province (26 %), ceci a favorisé une progression salariale plus rapide en province qu'en Île-de-France.

Sources

Les salaires horaires bruts sont mesurés à partir des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** de 2012, sur le champ des emplois ordinaires et aidés et des postes non annexes (*i.e.* la rémunération annuelle est supérieure à trois Smic mensuels, ou la durée d'emploi dépasse trente jours et 120 heures et le rapport entre le nombre d'heures et la durée d'emploi est supérieur à 1,5). Ces salaires sont mesurés au lieu de travail dans une optique d'analyse du tissu productif. Les résultats ne peuvent donc pas être utilisés pour appréhender les revenus salariaux ou le niveau de vie des salariés d'une région. La caractérisation du marché du travail se fait à partir des données de l'ensemble des emplois ordinaires et aidés et des postes non annexes, y compris lorsqu'une personne occupe plusieurs postes au cours de l'année voire simultanément.

Définitions

Salaire horaire brut : le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes reçues par le salarié pour un poste au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations sociales salariales obligatoires. Il intègre les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Le salaire horaire brut rapporte le salaire brut au nombre d'heures rémunérées.

Province : France métropolitaine hors Île-de-France.

Bibliographie

- Pinel C., Wilner L., « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques - En 2012, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1528, décembre 2014.
- Charnoz P., Orand M., « Une concentration spatiale accrue des diplômés du supérieur en France entre 1991 et 2011 », Emploi, chômage, revenus du travail, *Insee Références*, 2016.
- Chamkhi A. et Toutlemonde F., « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses* n° 82, novembre 2015.

Direction Générale :
18, bd Adolphe-Pinard
75675 PARIS CEDEX 14
Directeur de la publication :
Jean-Luc Tavernier
Rédacteur en chef :
E. Nauze-Fichet
Rédacteurs :
J.-B. Champion, C. Collin, C. Lesdos-Cauhapé, V. Quénechdu, H. Valdelièvre
Maquette : RPV
Impression : Jouve
Code Sage IP161623
ISSN 0997 - 3192

© Insee 2016

- ***Insee Première*** figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee : www.insee.fr/collections-nationales
- Pour recevoir par courriel les avis de parution (50 numéros par an) : http://www.insee.fr/abonnements

Pour vous abonner à ***Insee Première*** et le recevoir par courrier : http://www.webcommerce.insee.fr/liste.php?idFamille=16

Insee
Mesurer pour comprendre