

---

# Dossier

---



### **Avertissement**

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Les sites internet [www.insee.fr](http://www.insee.fr), <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/Eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

### **Signes conventionnels utilisés**

|      |  |
|------|--|
| ...  | Résultat non disponible                        |
| ///  | Absence de résultat due à la nature des choses |
| n.s. | Donnée non significative                       |
| p    | Résultat provisoire                            |
| s.   | Résultat non significatif                      |
| €    | Euro   |
| M    | Million  |
| Md   | Milliard                                       |
| Réf. | Référence                                      |

## Écart salarial entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ?

Élise Coudin, Sophie Maillard, Maxime Tô\*

En 2014, les femmes salariées dans le secteur privé gagnent en moyenne 14 % de moins de l'heure que les hommes. La partie dite « expliquée » de cet écart s'élève à 6 points. Elle est due au fait que les femmes salariées n'ont en moyenne pas les mêmes caractéristiques que les hommes : essentiellement, elles occupent plus souvent qu'eux des positions socioprofessionnelles moins favorables dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs. Si ces caractéristiques étaient comparables, il resterait toutefois 8 points d'écart entre les femmes et les hommes. Cet « écart inexpliqué » est lié en grande partie à la moindre valorisation de l'expérience professionnelle des femmes. Il diminue depuis 1995.

Au-delà du secteur et des caractéristiques productives de leurs salariés, les entreprises jouent un double rôle dans les inégalités de salaire entre les sexes. Les inégalités peuvent en effet provenir d'une concentration des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices (ségrégation interentreprises) ou apparaître au sein d'une même entreprise lorsque celle-ci ne rémunère pas de la même manière ses salariés femmes et hommes de productivité identique (inégalités intra-entreprises). En moyenne pour l'ensemble des salariés, un dixième de l'écart de salaire horaire moyen entre les sexes provient de la ségrégation interentreprises, tandis que les inégalités intra-entreprises ont un effet quasi nul sur cet écart. En revanche, la moitié de l'écart salarial entre les femmes cadres et les hommes cadres provient des inégalités intra-entreprises, ce qui peut s'interpréter comme une conséquence des mécanismes de négociation.

Les femmes restent moins rémunérées que les hommes sur le marché du travail, malgré la hausse, ces dernières décennies, de leur niveau d'études et de leur expérience professionnelle. Est-ce parce qu'elles ont tendance à être employées plus souvent que les hommes dans les entreprises les moins rémunératrices (ségrégation interentreprises) ? Ou parce qu'au sein d'une même entreprise, les femmes et les hommes de productivité comparable n'ont pas le même niveau de salaire (inégalité intra-entreprise pouvant être reliée, entre autres, à une négociation différenciée) ? Après avoir dressé un bilan des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et de leur évolution depuis vingt ans en France, ce dossier analyse les contributions de ces deux mécanismes à ces inégalités à partir du panel Tous salariés (*encadré 1*).

\* Élise Coudin et Sophie Maillard, Insee ; Maxime Tô, University College of London et Institute for Fiscal Studies.

Encadré 1

### Source, champ et données

#### Source

Cette étude utilise le panel Tous salariés. Ce fichier longitudinal est extrait, pour le champ retenu, des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il suit les périodes d'emploi, les salaires et les caractéristiques des employeurs d'un échantillon au 1/24 de la population salariée de 1976 à 2001 et au 1/12 depuis 2002. Ces données sont ici appariées avec l'échantillon démographique permanent (EDP), panel sociodémographique composé depuis 1968 des informations issues des bulletins d'état civil, des recensements de population et des enquêtes annuelles de recensement.

#### Champ

Le champ se compose de l'ensemble des salariés du secteur privé de France métropolitaine de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salariés, apprentis, stagiaires, salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales et postes annexes. La période étudiée s'étend de 1995 – année à partir de laquelle le volume de travail en heures est disponible – à 2014. Au total, on dispose de 1 652 170 observations dont 42 % concernent des femmes.

#### Variables

La variable d'intérêt de ce dossier est le salaire horaire net réel (exprimé en euros constants 2014). Il rapporte les rémunérations nettes (après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) issues d'activités salariées au volume horaire de travail salarié réalisé dans l'année. Il est réel, c'est-à-dire déflaté de l'indice des prix. La prise en compte depuis 2013 dans le salaire net des cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire modifie légèrement le concept. Chaque année, pour chaque salarié, seule l'entreprise employeuse ayant versé le salaire le plus élevé est retenue.

L'expérience professionnelle dans le secteur privé se déduit des observations antérieures de l'individu dans le panel : elle somme les durées antérieures d'emploi salarié dans le secteur privé au fil des ans. Elle est partiellement imputée par des méthodes probabilistes si l'individu a commencé à travailler avant le début du panel. Si l'individu n'est pas observé dans le panel une année, il n'accumule pas d'expérience professionnelle.

Le plus haut diplôme obtenu est construit à partir de l'EDP en distinguant les salariés ayant au plus le certificat d'études primaires, le brevet des collèges ou équivalent, un CAP ou un BEP, un baccalauréat technique ou professionnel ou autre diplôme équivalent, un baccalauréat général, un diplôme de niveau bac+1 ou bac+2, un diplôme de niveau bac+3 ou plus.

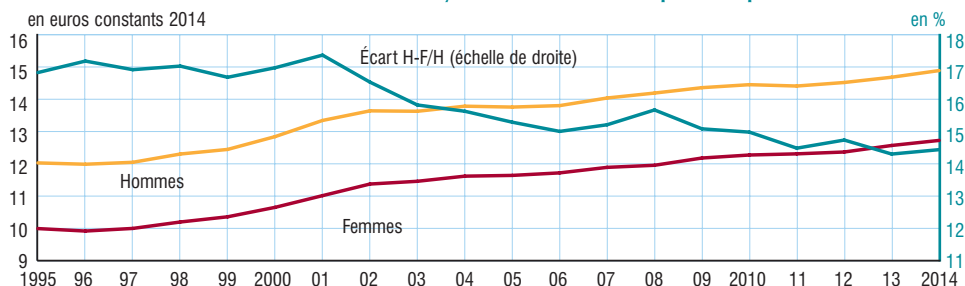
## Les inégalités salariales selon le sexe se réduisent mais restent importantes

En 2014, les femmes salariées du secteur privé perçoivent en moyenne 14,4 % de moins de l'heure<sup>1</sup> que leurs homologues masculins (*figure 1, encadré 1*). En 1995, cet écart était de 16,8 %. Entre 1995 et 2014, le salaire horaire moyen des hommes a augmenté de 24,5 % en euros constants et celui des femmes de 28,2 %. Cette évolution a été favorisée par la progression des qualifications et le passage aux 35 heures.

Une partie des écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes provient de différences de caractéristiques en termes de niveaux de qualification, diplôme, expérience professionnelle, ancienneté, âge, secteur d'activité, type d'employeurs. Les femmes occupent moins souvent que les hommes (10,0 % contre 15,9 %, en moyenne sur

1. L'écart entre les salaires journaliers est plus marqué car les femmes sont plus souvent à temps partiel (32,8 %) que les hommes (11,2 %).

## 1. Évolution des salaires nets horaires moyens dans le secteur privé depuis 1995



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salarié, et hors salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires.

Lecture : en 2014, le salaire net horaire moyen des hommes dans le secteur privé est de 14,9 euros, celui des femmes de 12,8 euros. Les femmes gagnent donc en moyenne 14,4 % de moins de l'heure que les hommes (écart hommes-femmes rapporté au salaire horaire moyen des hommes).

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

la période) des postes de cadres ou de professions intellectuelles supérieures, généralement les mieux rémunérés. Elles sont aussi moins représentées que les hommes dans les secteurs d'activité où les salaires moyens sont les plus élevés. Par exemple, les entreprises intervenant dans la cokéfaction et le raffinage, qui versent le salaire moyen le plus élevé (20,3 euros par heure), emploient seulement 19 % de femmes, contre 42 % dans le secteur privé dans son ensemble. À l'inverse, elles travaillent plus souvent que les hommes dans des secteurs où les salaires sont en moyenne les plus bas : dans l'hébergement-restauration, secteur où le salaire moyen est le plus bas (9,6 euros par heure), les femmes représentent 49 % des salariés.

### L'écart inexpliqué diminue depuis 1995, l'écart expliqué reste constant

Les décompositions d'écart de salaire, introduites par Oaxaca [1973] et Blinder [1973], visent à séparer ce qui relève de caractéristiques différemment réparties (écart expliqué) et ce qui relève de valorisations différenciées de ces caractéristiques selon le sexe ou d'un écart résiduel (écart inexpliqué) (*encadré 2*). Ainsi, en 2014, les différences entre les femmes et les hommes en termes de diplôme, d'âge, d'expérience, d'ancienneté dans l'entreprise, de catégorie socioprofessionnelle, de quotité de travail, de secteur d'activité, de région d'emploi et de taille de l'entreprise contribuent à hauteur de 5,9 points à l'écart de salaire horaire moyen (écart expliqué) (*figure 2*). Dit autrement, si ces caractéristiques étaient valorisées chez les femmes comme elles le sont chez les hommes, l'écart de salaire entre femmes et hommes serait réduit à 5,9 %. Il n'illustrerait que les structures différentes selon ces caractéristiques des populations salariées féminine et masculine.

Au-delà des écarts de structure, les femmes sont moins rémunérées que les hommes. En 2014, elles perçoivent en moyenne 8,4 % de moins de l'heure que les hommes à caractéristiques égales, c'est-à-dire à mêmes diplôme, âge, expérience, ancienneté dans l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, quotité de temps de travail, secteur d'activité, région d'emploi et taille de l'entreprise (écart inexpliqué). L'écart inexpliqué ne s'interprète pas comme un indicateur de discrimination salariale car les caractéristiques ci-dessus ne mesurent pas uniquement et parfaitement les compétences et la productivité des salariés. C'est notamment le cas pour la catégorie socioprofessionnelle. La sous-représentation des femmes parmi les cadres ne reflète pas uniquement des écarts de compétences. Elle illustre aussi les difficultés des femmes à accéder à ces emplois [Meurs, 2014], et ceci, potentiellement du fait de comportements discriminatoires. Or, cet accès plus restreint peut conduire à ce que les femmes cadres retenues soient, finalement, plus compétentes ou plus motivées que leurs homologues masculins.

L'écart inexpliqué ne prend pas en compte les conséquences de ces mécanismes qui, par ailleurs, ont pu intervenir au cours de la carrière professionnelle passée (encadré 2).

Depuis 1995, la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes est essentiellement portée par une baisse de l'écart inexpliqué. En 2014, il est de 8,4 % contre 12,4 % en 1995. Les valorisations des caractéristiques (observées ou non) chez les femmes et les hommes ont en effet eu tendance à se rapprocher durant la période.

Encadré 2

### La méthode de décomposition d'Oaxaca et de Blinder

La méthode de décomposition d'Oaxaca [1973] et de Blinder [1973] vise à séparer la part de l'écart de salaire moyen entre les sexes liée aux caractéristiques différentes en moyenne dans le groupe des femmes et celui des hommes, et celle qui correspond à une valorisation inégale selon le sexe de ces caractéristiques.

On désigne par  $w_{gi}$  le (log) salaire d'un individu  $i$  de sexe  $g$  ( $F$  ou  $M$ ) que l'on modélise par une fonction linéaire des caractéristiques  $X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{iK}$  de l'individu (ici : diplôme, âge, expérience, ancienneté dans l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, quotité de travail, secteur d'activité, région d'emploi et taille d'entreprise) valorisées différemment selon son sexe et un terme d'erreur  $u_{gi}$  qui vérifie  $E(u_{gi} | X_i, g(i) = g) = 0$  (moyenne conditionnelle nulle) :

$$w_{gi} = \beta_{g0} + \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_{gk} + u_{gi}$$

L'écart  $\Delta_0$  entre le salaire moyen des hommes ( $\bar{w}_M$ ) et celui des femmes ( $\bar{w}_F$ ) se décompose alors en un écart expliqué ( $\Delta_{expl}$ ) et un écart inexpliqué ( $\Delta_{inexpl}$ ) :

$$\begin{aligned} \Delta_0 &= \bar{w}_M - \bar{w}_F = (\beta_{M0} + \sum_k \bar{X}_{Mk} \beta_{Mk}) - (\beta_{F0} + \sum_k \bar{X}_{Fk} \beta_{Fk}) \\ &= \underbrace{\sum_k (\bar{X}_{Mk} - \bar{X}_{Fk}) \beta_{Mk}}_{\Delta_{expl}} + (\beta_{M0} - \beta_{F0}) + \underbrace{\sum_k \bar{X}_{Fk} (\beta_{Mk} - \beta_{Fk})}_{\Delta_{inexpl}} \end{aligned}$$

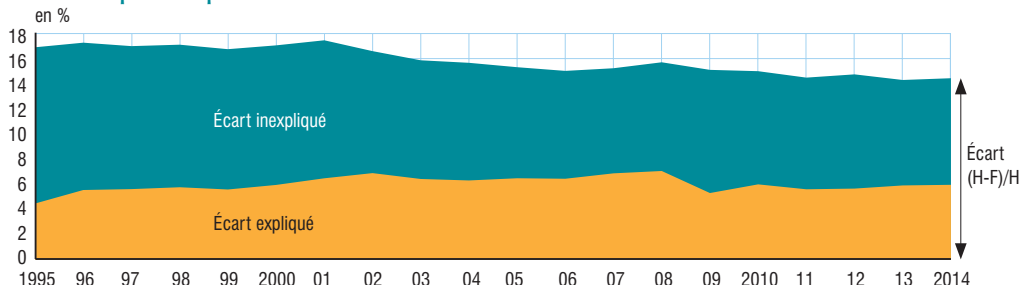
où  $\bar{X}_{Mk}$  par exemple correspond à la moyenne de la caractéristique  $X_k$  sur le groupe des hommes. En pratique, les coefficients intervenant dans la décomposition sont estimés par des régressions linéaires séparées chez les femmes et chez les hommes.

$\Delta_{expl}$  correspond à l'écart de salaire provenant des écarts de caractéristiques entre les hommes et les femmes : c'est l'écart qui subsisterait si chaque caractéristique était valorisée de la même façon chez les femmes et chez les hommes. Les hommes sont pris ici comme population de référence : en l'absence d'écarts de valorisation des caractéristiques, les femmes seraient rémunérées comme les hommes.  $\Delta_{inexpl}$  est l'écart qui résulte des valorisations différenciées de ces caractéristiques entre les hommes et les femmes.

Pour assimiler l'écart inexpliqué à une discrimination salariale des femmes, il faut qu'il n'existe aucune différence entre les sexes dans les déterminants inobservés du salaire. C'est une condition forte : elle est par exemple invalide en cas de sélection différenciée dans l'emploi, le secteur d'activité ou la CS.

Une décomposition détaillée permet ensuite de mesurer les contributions de chaque caractéristique à l'écart expliqué et à l'écart inexpliqué. La mesure de la contribution d'une variable catégorielle à l'écart inexpliqué dépend de la modalité prise en référence, dont l'effet se confond avec celui de la constante. Pour l'interpréter, on impose la nullité de la somme des paramètres de ces variables [Fortin et al., 2011 ; Yun, 2005]. La décomposition de l'écart expliqué n'est pas affectée par cette opération.

## 2. Évolution de l'écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes dans le secteur privé depuis 1995



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salarié, et hors salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires.

Lecture : en 1995, les femmes gagnaient en moyenne 16,8 % de moins par heure que les hommes (écart hommes-femmes rapporté au salaire horaire moyen des hommes). Cet écart provient pour 4,4 points de différences en termes d'ancienneté, d'expérience, d'âge, de diplôme, de catégorie sociale, d'indicateur de temps partiel, de secteur d'activité, de taille d'entreprises employeuses, de région de travail (écart dit « expliqué »), les 12,4 points restants constituant l'écart « inexpliqué ».

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

En revanche, l'écart expliqué semble contribuer tout autant aux inégalités de salaire en 2014 qu'en 1995. Cette apparente stabilité est en réalité le résultat de deux mouvements opposés : les femmes ont davantage accès à des postes hiérarchiques plus élevés, mais elles sont moins nombreuses dans les secteurs d'activité les plus rémunérateurs. Ainsi, 13,4 % des femmes sont cadres en 2014, contre 7,4 % en 1995. Inversement, les cinq secteurs d'activité où les salaires moyens sont les plus élevés comptent 33,3 % de femmes parmi leurs salariés en 2014, contre 40,2 % en 1995. De même, les cinq secteurs d'activité où les salaires sont en moyenne les plus faibles emploient 53,9 % de femmes en 2014, contre 49,1 % en 1995.

## L'essentiel de l'écart expliqué provient des ségrégations sectorielle et socioprofessionnelle

À partir de la décomposition de type Oaxaca-Blinder, il est possible de déterminer la contribution spécifique de chacune des caractéristiques (secteur d'activité, catégorie socioprofessionnelle, etc.) aux parts expliquée (écart de structure) et inexpliquée (valorisation différente) de la différence de salaire entre les femmes et les hommes (*figure 3, encadré 2*).

## 3. Décomposition de l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé en 2013 et 2014

|                                   | Écart expliqué par des différences de structure selon... | Écart inexpliqué : valorisation différente de... |
|-----------------------------------|--|--|
| L'ensemble des variables          | 5,9 %  | 8,4 %  |
| l'âge                             | - 0,1***   | 4,7*   |
| l'expérience                      | 1,1***   | 4,0***   |
| l'ancienneté                      | 0,1***   | 0,8***   |
| le temps partiel                  | 0,0  | 0,4***   |
| la catégorie socioprofessionnelle | 2,9***   | - 2,1***   |
| le diplôme                        | - 1,4***   | 0,0  |
| le secteur d'activité             | 3,4***   | 0,1  |
| la région d'emploi                | - 0,1***   | 0,4***   |
| la taille d'entreprise            | 0,0  | 0,2***   |
| la constante du modèle            | -  | - 0,1  |

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salarié, et hors salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires.

Lecture : en 2013 et 2014, les femmes gagnent en moyenne 14,3 % de moins par heure que les hommes. Cet écart provient pour 5,9 points de différences de caractéristiques, telles que le secteur d'activité de l'employeur (3,4 points). L'écart inexpliqué est de 8,4 points, dont 4,0 points liés à une moindre valorisation de l'expérience chez les femmes. La décomposition de l'écart inexpliqué requiert une normalisation supplémentaire (voir *encadré 2*).

Significativité des coefficients : \*\*\* au seuil de 1 %, \*\* au seuil de 5 %, \* au seuil de 10 %.

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

En moyenne sur 2013 et 2014, les écarts sectoriels représentent 3,4 points, soit plus de la moitié de l'écart expliqué de salaire entre les femmes et les hommes. Le reste de l'écart expliqué est essentiellement porté par les différences entre les femmes et les hommes en termes de catégorie socioprofessionnelle (2,9 points). Ensuite, 1,1 point de l'écart expliqué provient des différences d'expérience professionnelle : les femmes ont en moyenne moins d'expérience que les hommes, notamment en raison d'interruptions de carrière plus fréquentes (l'expérience professionnelle mesurée ici est construite comme la somme des périodes antérieures d'emploi salarié dans le secteur privé, *encadré 1*). Mais les écarts de diplôme contribuent à réduire l'écart expliqué à hauteur de 1,4 point car les femmes sont plus diplômées.

### L'expérience professionnelle est moins valorisée chez les femmes

La même méthode de décomposition peut être appliquée à l'écart inexpliqué, renseignant alors sur les contributions des écarts de valorisation de ces caractéristiques chez les femmes et les hommes. L'écart de valorisation est le plus marqué pour l'expérience professionnelle. Il contribue à près de la moitié de l'écart inexpliqué : l'expérience accumulée par les femmes (somme de toutes leurs périodes antérieures d'emploi salarié dans le secteur privé, hors interruptions de carrière) est moins valorisée que celle des hommes, toutes choses égales par ailleurs. Cet écart de valorisation est le signe de carrières salariales plus plates chez les femmes que chez les hommes. Il pourrait s'expliquer en partie aussi par une moindre valorisation de l'expérience professionnelle à temps partiel (plus fréquente chez les femmes que chez les hommes) que de celle à temps plein. L'écart reste pourtant marqué même en mesurant l'expérience professionnelle au prorata de la quotité de temps de travail<sup>2</sup>.

La catégorie socioprofessionnelle est une autre source importante d'écarts de valorisation. À l'inverse de l'expérience, la valorisation de la catégorie socioprofessionnelle est apparemment plus favorable pour les femmes, ce qui contribue à diminuer les inégalités de salaires entre les sexes. Cet écart de valorisation à l'avantage des femmes peut résulter de leur accès plus difficile aux fonctions d'encadrement. Si l'accès au statut de cadre est plus fermé pour les femmes, celles qui parviennent à l'obtenir ont probablement une plus grande productivité ou motivation que leurs homologues masculins occupant les mêmes responsabilités, ce qui peut expliquer qu'elles soient mieux rémunérées à catégorie socioprofessionnelle donnée.

### À productivité égale, ségrégation des femmes et des hommes entre les entreprises ou inégalités au sein de l'entreprise ?

Raisonné à caractéristiques observées données ne suffit pas à rendre compte des facteurs expliquant les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Pour aller plus loin, dans la suite de ce dossier, on suppose que le salaire dépend également, d'une part, du niveau inobservé de productivité du salarié et, d'autre part, de primes versées par l'entreprise et liées à la richesse ou à la valeur ajoutée que celle-ci a dégagée et redistribuée à ses salariés [Card *et al.*, 2016]. Et à l'inverse de l'approche d'Oaxaca-Blinder, on analyse l'écart de salaire restant une fois tenue compte de la productivité des salariés. On suppose ainsi que l'entreprise redistribue une partie de la richesse ou de la valeur ajoutée qu'elle produit à ses salariés sous forme d'une « prime » propre à l'entreprise qui ne dépend pas des compétences intrinsèques des salariés mais qui varie selon le sexe (*encadré 3*).

2. Sous l'hypothèse que les périodes à temps partiel comptent seulement pour moitié dans l'expérience professionnelle, l'écart de valorisation est réduit mais reste important.



### La méthode de Card, Cardoso et Kline

La méthode de Card *et al.* [2016] vise à séparer les composantes intra-entreprises et interentreprises des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Le salaire est modélisé par une équation linéaire à doubles effets fixes [Abowd *et al.*, 1999], estimée séparément chez les femmes et les hommes par moindres carrés ordinaires. Soit  $w_{it}$  le (log) salaire d'un individu  $i$  en date  $t$ , de sexe  $g$  (F ou M), et travaillant à la date  $t$  dans l'entreprise  $J(i, t) = j$ , on a :

$$w_{it} = \alpha_i + \sum_{k=1}^K X_{itk} \beta_{gk} + \Psi_{J(i,t)}^M 1_{g=M} + \Psi_{J(i,t)}^F 1_{g=F} + \varepsilon_{it}$$

où  $\alpha_i$ , l'effet fixe salarié, représente l'ensemble des compétences de ce salarié fixes dans le temps ;  $X_{itk}, k \in 1 \dots K$ , les caractéristiques du salarié observées qui varient dans le temps (l'âge et son carré, l'expérience et son carré, des contrôles temporels) ;

$\Psi_{J(i,t)=j}^M$  (resp.  $\Psi_{J(i,t)=j}^F$ ), l'effet fixe entreprise homme (resp. femme) représente la « prime » versée par l'entreprise  $j$  à ses salariés hommes (resp. femmes) ;

enfin,  $\varepsilon_{it}$  le terme résiduel, satisfait une condition de **mobilité exogène** : le changement d'employeur ne doit pas être corrélé au niveau inobservé de productivité des salariés, femmes ou hommes [Abowd *et al.*, 2015].

Cette hypothèse n'est pas directement testable, mais il est possible de vérifier que certaines de ses implications sont valides, notamment que le gain salarial résiduel des salariés qui rejoignent l'entreprise est du même ordre en moyenne que la perte salariale de ceux qui la quittent, pour les femmes et les hommes. C'est effectivement ce qui est observé dans les données.

#### Décomposition

Le rôle des entreprises dans les écarts de salaire entre les femmes et les hommes est alors la différence entre la moyenne des « primes » versées par les entreprises aux hommes,  $E(\Psi_j^M | g=M)$ , et la moyenne de celles versées aux femmes,  $E(\Psi_j^F | g=F)$ . Il peut être décomposé en deux effets :

$$E(\Psi_j^M | g=M) - E(\Psi_j^F | g=F) = \underbrace{E(\Psi_j^F | g=M) - E(\Psi_j^F | g=F)}_{\text{Ségrégation}} + \underbrace{E(\Psi_j^M - \Psi_j^F | g=M)}_{\text{Négociation}}$$

L'**effet de ségrégation** correspond à la différence entre la moyenne des « primes » que toucheraient les femmes si elles travaillaient dans les mêmes entreprises que les hommes et en proportion identique, et la moyenne des « primes » qu'elles perçoivent auprès de leurs véritables employeurs. L'**effet de négociation** correspond à la différence entre la moyenne des « primes » des hommes et la moyenne des « primes » des femmes si ces dernières travaillaient dans les mêmes entreprises que les hommes et en proportion identique. Il mesure la différence de captation du surplus entre les femmes et les hommes. On utilise ici comme référence les « primes » des femmes et la répartition des hommes dans les entreprises, mais le choix inverse est aussi possible.

#### Échantillon d'estimation

Pour distinguer dans le salaire ce qui relève de l'effet fixe du salarié de ce qui relève de l'effet fixe entreprise, il faut observer le salarié, ou au moins un de ses collègues, dans au moins deux entreprises. Le modèle est ainsi identifié au sein d'un ensemble de salariés et d'entreprises reliés par des mobilités de salariés. Pour comparer les femmes et les hommes, on retient le plus grand ensemble d'entreprises

### Encadré 3 (suite)

et de salariés connectés à la fois par des mobilités de salariées femmes et par des mobilités de salariés hommes. Cela représente au total 102 744 salariés (45 324 femmes et 57 420 hommes). Comme il est classique dans cette littérature, on rassemble les entreprises de moins de 10 salariés comme si elles n'en formaient qu'une.

#### Normalisations

Dans le modèle statistique, les « primes » versées par l'entreprise sont identifiées à une constante près, qui peut varier entre les femmes et les hommes. Cela n'a pas d'incidence sur l'effet de ségrégation qui compare les « primes » réelles et contrefactuelles d'un seul sexe. En revanche, l'effet de négociation compare les « primes » versées aux hommes à celles versées aux femmes. Il est donc nécessaire de recentrer ces primes de manière cohérente entre les sexes. Card *et al.* [2016] interprètent ces « primes » comme des parts de la richesse dégagée par l'entreprise et reversées aux salariés : ils les fixent à zéro, pour les femmes et les hommes, dans les entreprises ayant les plus faibles valeurs ajoutées par salarié. Dans l'estimation sur l'ensemble des salariés, on suit cette idée en fixant à zéro en moyenne les « primes » dans les secteurs d'activité ayant les plus faibles valeurs ajoutées par salarié. Chez les cadres, groupe pour lequel la fixation des salaires peut s'éloigner d'une redistribution uniforme de valeur ajoutée, on suppose plutôt que les « primes » entreprises sont égales chez les femmes et les hommes dans le secteur le plus égalitaire selon le sexe en termes de rémunération entre cadres.

L'écart entre la « prime » versée en moyenne aux femmes et celle versée en moyenne aux hommes peut alors se décomposer en deux parties. D'une part, l'écart de « primes » entre les entreprises renvoie aux pratiques de recrutement des entreprises. Il illustre le phénomène de ségrégation, correspondant à une plus forte concentration des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices et une plus forte concentration des hommes dans les entreprises les plus rémunératrices. D'autre part, la moyenne des écarts de « primes » intra-entreprises mesure des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes de même productivité salariés de la même entreprise. Ces écarts internes aux entreprises renvoient aux pratiques de rémunération dans l'entreprise. Ils sont dénommés « effet de négociation », mais sont dus à plusieurs phénomènes. Ils peuvent ainsi correspondre à une différence de pouvoir de négociation entre les femmes et les hommes dans le partage de la richesse produite au sein d'une même entreprise. Ils peuvent aussi refléter une plus forte présence des hommes aux postes les mieux rémunérés de l'entreprise, ou encore provenir des écarts de temps travaillé entre les femmes et les hommes, si les heures supplémentaires sont mieux payées que les heures réglementaires<sup>3</sup>. Enfin, ils peuvent rendre compte de comportements discriminatoires des entreprises en matière de salaire à l'encontre des femmes.

Pour séparer ce qui relève de la ségrégation interentreprises de ce qui relève de la négociation intra-entreprise, Card *et al.* [2016] modélisent le salaire à l'aide notamment de deux effets fixes. Le premier capte les compétences intrinsèques (observées ou non) du salarié, le second est défini au niveau de l'entreprise et dépend du sexe du salarié (« prime » spécifique aux femmes ou aux hommes). En exploitant les liens employés-employeurs dans le panel Tous salariés, il est ainsi possible de mesurer l'effet de la ségrégation des hommes et des femmes entre les entreprises sur les inégalités salariales. Il correspond à la différence entre le salaire moyen observé chez les femmes et le salaire moyen qu'elles auraient perçu si elles étaient réparties dans les mêmes entreprises et dans les mêmes proportions que les hommes (*figure 4*). L'effet des inégalités intra-entreprises se mesure quant à lui en calculant le salaire que les femmes percevaient en moyenne si chaque entreprise leur versait une « prime » identique à celle de ses salariés masculins.

3. Dans le cas des cadres au forfait, ils pourraient aussi refléter une prime valorisant une plus grande quantité de travail fournie généralement par les hommes.

#### 4. Contribution de la ségrégation interentreprises et des inégalités intra-entreprises aux écarts salariaux femmes-hommes de 1995 à 2014

en %

| Effets entreprises fixés à zéro<br>en moyenne dans...                 | Ensemble des salariés                                   |  | Cadres   |
|---|---|--|--|
|   | ... l'hébergement-restauration<br>(10 salariés ou plus) | ... le commerce de détail<br>(10 salariés ou plus) | ... les autres industries manufacturières<br>(de plus 10 salariés) |
| Écart moyen de salaires H-F   | 15,6  | 15,6   | 15,6   |
| Effet de ségrégation (en % de l'écart H-F)                            | 10,6  | 10,6   | 4,1  |
| Effet de négociation (en % de l'écart H-F)                            | - 8,8   | 2,9  | 48,2   |
| <b>Écart total dû aux entreprises<br/>(ségrégation + négociation)</b> | <b>1,8</b>  | <b>13,5</b>  | <b>52,3</b>  |

Champ : échantillon d'estimation, voir *encadrés 1 et 3* (ensemble des salariés : 45 324 femmes et 57 420 hommes ; cadres : 3 683 femmes et 7 116 hommes).  
Lecture : l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes salariés du privé est de 15,6 % en moyenne sur la période 1995-2014 dans l'échantillon d'estimation. 10,6 % de cet écart résulte de la ségrégation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices tandis que l'effet de négociation varie suivant le groupe de référence utilisé, mais reste proche de zéro, entre - 8,8 % (avantage aux femmes) et 2,9 % (avantage aux hommes) de cet écart. Chez les cadres, la différence de salaire moyen entre les hommes et les femmes est également de 15,6 %. La ségrégation représente 4,1 % et la négociation 48,2 % de cet écart de salaire.

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

#### Pour l'ensemble des salariés, 10,6 % de l'écart salarial provient de la ségrégation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices ; cet effet de ségrégation est de 4,1 % pour les cadres

Sur le sous-échantillon d'estimation (*encadré 3*), l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes est de 15,6 % en moyenne entre 1995 et 2014 (*figure 4*). 10,6 % de cet écart provient de la ségrégation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices. À productivité identique, les hommes sont en moyenne en emploi dans des entreprises versant des salaires plus élevés. Dit autrement, l'écart de salaire entre les sexes serait réduit d'un dixième si les femmes étaient réparties dans les mêmes proportions dans les mêmes entreprises que les hommes.

L'effet de la ségrégation interentreprises est beaucoup plus réduit chez les cadres. Chez les cadres du sous-échantillon d'estimation, l'écart de salaire entre les sexes est aussi de 15,6 % comme pour l'ensemble des salariés. Mais l'estimation du modèle de Card *et al.* [2016] sur le groupe des cadres indique que seul 4,1 % de cet écart provient de la ségrégation des femmes cadres.

#### Près de la moitié des écarts salariaux chez les cadres proviennent des inégalités internes à l'entreprise ; cet effet de négociation est quasi nul pour l'ensemble des salariés

À côté des effets liés à la ségrégation, l'effet de négociation correspond à la partie des écarts de salaire entre les sexes qui provient des inégalités internes à l'entreprise. Cet effet ne peut pas être quantifié directement par la méthode de Card *et al.* [2016] : il faut faire une hypothèse supplémentaire dite de « normalisation »<sup>4</sup> (*encadré 3*). Pour ce faire, les auteurs supposent que les « primes » sont nulles en moyenne dans les entreprises où il y a le moins de valeur ajoutée, donc peu de richesse à reverser aux salariés, les femmes comme les hommes, et par conséquent où le risque d'écart de « primes » propres à l'entreprise entre les sexes est le plus faible. Deux variantes sont retenues ici selon le secteur à faible valeur ajoutée pris en référence : l'hébergement-restauration (le secteur à plus faible valeur ajoutée mais touché par la variation du taux de TVA sur la période considérée) et le commerce de détail (secteur également à faible valeur ajoutée et qui, contrairement à l'hébergement-restauration, n'a pas connu de variation du taux de TVA sur la période).

4. Les effets fixes entreprises, les « primes » attribuées aux salariés de chaque sexe ne sont identifiées qu'à une constante près. Le calcul de l'effet de négociation repose alors sur une hypothèse de normalisation consistant à recentrer les « primes » versées aux hommes et celles versées aux femmes afin de les rendre comparables dans chaque entreprise. Le calcul de l'effet de ségrégation ne dépend pas de cette hypothèse supplémentaire.

Quel que soit le secteur retenu, l'effet de négociation estimé est très faible, voire négatif<sup>5</sup> : entre - 8,8 % et 2,9 % de l'écart de salaire femmes-hommes (*figure 4*). Cela signifie qu'au sein d'une même entreprise, il n'y a pas de différences nettes entre les sexes des « primes » versées. Plus précisément, s'il y a des différences, elles s'annulent en moyenne.

Si l'effet de négociation semble jouer si faiblement sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, c'est peut-être parce que les « primes » sont différenciées selon d'autres critères que celui du sexe. Par exemple, cela peut être la position professionnelle : l'entreprise peut verser des « primes » différentes à ses salariés cadres et non cadres. Le partage de la richesse s'opère plutôt différemment selon la position professionnelle des salariés. Or, les femmes sont sous-représentées chez les cadres : c'est le phénomène de ségrégation verticale décrit par Meurs [2014]. L'effet de négociation mesuré ici ne traduit peut-être donc pas tant une différence de pouvoir de négociation entre les femmes et les hommes que des différences de rapports de force entre salariés à des positions professionnelles ou à des niveaux hiérarchiques différents.

Card *et al.* [2016] suggèrent que le salaire minimum peut également réduire l'effet de négociation. En effet, les femmes sont plus souvent payées au salaire minimum que les hommes (13,5 % des femmes de l'échantillon perçoivent moins de 1,1 Smic, contre 7,4 % des hommes). Si on considère que le Smic permet à certains salariés d'être payés plus qu'ils ne le seraient en l'absence de ce « plancher », la surreprésentation des femmes au niveau du salaire minimum laisse supposer qu'une partie d'entre elles pourraient percevoir encore moins en l'absence de la protection du salaire minimum. L'effet de négociation estimé est alors artificiellement plus faible qu'il ne le serait en réalité, si ce mécanisme n'existait pas. À l'appui de cet argument, les auteurs, qui appliquent leur méthode sur des données portugaises, observent un effet de négociation plus fort que celui estimé sur données françaises. Ceci pourrait être lié au fait que le salaire minimum au Portugal est plus faible qu'en France, que ce soit en niveau ou en relatif, comparé au salaire médian.

Dès lors, l'effet de négociation peut apparaître plus à la défaveur des femmes chez des salariés moins concernés par le niveau du Smic, comme les cadres. Les salaires de cette catégorie de salariés sont en effet plus souvent le résultat d'une négociation directe entre le salarié et son employeur au cours de laquelle les hommes et les femmes peuvent différer dans leurs comportements de négociation salariale, leurs attentes en termes de rémunération, et les employeurs peuvent y répondre différemment suivant le sexe. Ces négociations ne sont pas uniquement liées à une redistribution de la valeur ajoutée. Aussi, les cadres peuvent bénéficier de « primes », et ce, même dans les secteurs les moins productifs. Il n'est donc pas adapté de normaliser l'estimation pour les cadres en s'appuyant comme pour l'ensemble des salariés sur le secteur le moins productif. On suppose plutôt que les « primes » propres à l'entreprise sont égales chez les femmes et les hommes dans le secteur le plus égalitaire selon le sexe en termes de rémunération entre cadres (*figure 4*).

Chez les cadres, l'effet de négociation explique la moitié de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, soit l'essentiel de la contribution des entreprises. Il est nettement positif, contrairement à ce qui se passe pour l'ensemble des salariés : il joue donc en défaveur des femmes cadres. Cela correspond bien au moindre accès des femmes aux positions les plus rémunératrices au sein des entreprises [Gobillon *et al.*, 2015].

---

5. Un effet négatif joue à l'avantage des femmes. Il signifie qu'à niveau de compétences égal et au sein d'une même entreprise, les « primes » des entreprises versées aux femmes sont plus élevées que celles de leurs homologues masculins.

## Un rôle limité des entreprises dans les inégalités salariales, sauf pour les cadres

Au total, en combinant les effets de ségrégation et de négociation, l'écart de salaire selon le sexe dû aux entreprises, à productivité donnée, est faible : il représente entre 1,8 % et 13,5 % seulement de l'écart de salaire moyen pour l'ensemble des salariés. C'est surtout la ségrégation interentreprises qui explique ces inégalités. En revanche, pour les cadres, l'écart de salaire dû aux entreprises explique plus de la moitié de l'écart de salaire moyen, et ce, essentiellement *via* les inégalités intra-entreprises et la négociation.

Les inégalités intra-entreprises sont plus fortes chez les cadres que chez les non-cadres, et inversement pour les inégalités interentreprises. Ce phénomène croisé a peut-être à voir avec des arbitrages différents entre conditions de travail et niveaux de rémunération, à la fois entre les femmes et les hommes et entre les cadres et les non-cadres. Une explication possible de ce résultat serait que, d'une part, les femmes non cadres privilégieraient plus que les hommes les entreprises leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. D'autre part, les femmes cadres, de leur côté, se rapprocheraient, dans leurs préférences, de leurs homologues masculins. Ainsi, la ségrégation dans les entreprises plus conciliantes (mais versant en moyenne des salaires plus bas) serait plus forte pour les femmes non cadres que pour les femmes cadres. En revanche, l'accès aux postes hiérarchiques les plus élevés demeure plus défavorable aux femmes, et ceci s'observe plus fortement chez les cadres. Plus généralement, ces préférences, ces « choix » de carrières et de conditions de travail différenciés peuvent aussi être contraints par les répartitions des tâches domestiques [Meurs, 2014]. ■

---

### Pour en savoir plus

Abowd J., Kramarz F., Margolis D., "High wage workers and high wage firms", *Econometrica*, 67(2), 251-333, 1999.

Abowd J., McKinney K., Schmutte I., "Modeling endogenous mobility in wage determination", US census bureau center for economic studies paper, No. CES-WEP-15-18, 2015.

Blinder A., "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human resources*, 8(4), 436-455, 1973.

Card D., Cardoso A., Kline P., "Bargaining, sorting, and the gender wage gap: quantifying the impact of firms on the relative pay of women", *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2):633-686, 2016.

Fortin N., Lemieux T., Firpo S., "Decomposition methods in economics" in *Handbook of Labor Economics*, vol. 4A, 1-102, 2011.

Gobillon L., Meurs D., Roux S., "Estimating gender differences in access to jobs", *Journal of Labor Economics*, 33(2), 2015.

Meurs D., *Hommes-femmes : une impossible égalité professionnelle ?*, Ed. Rue d'Ulm, 2014.

Oaxaca R., "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14(3), 693-709, 1973.

Yun M., "A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions", *Economic inquiry*, 43(4), 766-772, 2005.

---