
Négociation ? Ségrégation ?

Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales entre les hommes et les femmes

Discussion : Dominique Meurs, Université Paris Nanterre/Economix, Ined

Insee – Séminaire inégalités – 20 janvier 2017



Enjeux et apports de l'article



- *Un vieux problème...*

Ecart de salaire hommes/femmes provient-il de la ségrégation sectorielle (secteurs, entreprises) ou de ce qui se passe dans l'entreprise (plafond de verre)?

- *...une nouvelle approche* : Card, Cardoso, Kline, 2016. Estimer un effet fixe par sexe et par entreprise
- *Un résultat non trivial* : différence intra-firme compte pour plus de la moitié de l'écart
- *Autre résultat intéressant*: la baisse de l'écart inexpliqué entre 1995 et 2014 avec la décomposition Oaxaca Blinder

Questions/Approfondissements



- *Ambiguïté du terme « effet de négociation »*
renvoie à la littérature « women don't ask » (Babcock, Laschever, 2003), mais ici ce n'est pas le sujet
- *Quels mécanismes?* Mélange entre ségrégation des emplois intra-firme, effet de spécialités de formation, effet des temps travaillés, ...
... et captation des meilleurs postes par certains

En cherchant la petite bête...



- *Sur la décomposition*: quid de l'ancienneté dans l'établissement? Des diplômes dans la décomposition de l'écart? Quelle nomenclature des CS?
Sur l'effet fixe entreprise
- Comment est mesurée l'expérience professionnelle? La période d'interruption est-elle décomptée ou non?
- Dans les caractéristiques des salariés qui varient dans le temps, les enfants? (avec EdP c'est possible)
- Autre caractéristique qui varie dans le temps: le temps de travail (passage par le temps partiel, heures supplémentaires)?
- Résultats sur-représentent –ils les secteurs avec le plus de mobilité?
- Dimension entreprise ou établissement?
- Comment sont traités les rachats/fusions d'entreprise?
- Une curiosité: les banques et les assurances ne sont pas dans les plus hauts salaires?

Extensions possibles



- A rapprocher de l'article de Wilner (2015) qui portait sur le « family pay gap » et qui trouvait une pénalité intra-firme pour les femmes avec enfants
- Interrogations sur l'instabilité des résultats sur l'ensemble : variabilité de la prime selon la CS? Refaire sur les non-cadres?
- On n'est que sur le secteur privé. Analyse possible sur la fonction publique? (il y a de la mobilité, il y a des variations des rémunérations selon le service employeur)