

# Revenus des femmes : des inégalités persistantes

Les inégalités salariales restent marquées entre les femmes et les hommes. En 2019, dans les Pays de la Loire, les salariées touchent en moyenne un revenu inférieur de 22 % à celui de leurs homologues masculins. En effet, les femmes sont davantage à temps partiel et occupent plus souvent des emplois moins rémunérateurs. Quand elles deviennent retraitées, les inégalités rencontrées au cours de leurs carrières et auxquelles s'ajoutent les périodes d'inactivité en lien avec les enfants, accentuent ces écarts de revenus. Le dispositif de pension de réversion après décès d'un conjoint permet de les diminuer. Néanmoins, au fil des ans, les écarts professionnels tendent à se réduire, engendrant pour les jeunes retraitées des carrières davantage complètes et des inégalités atténuées.

## Des inégalités salariales en défaveur des femmes mais en diminution

L'égalité de salaire entre les femmes et les hommes est une obligation du Code du travail. Cette réglementation est renforcée par la loi Avenir Professionnel de 2019, et par celle de 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Les entreprises de 50 salariés ou plus doivent ainsi publier annuellement un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'identifier des axes de progression pour réduire ces différences.

En 2019, dans les Pays de la Loire, les femmes salariées du secteur privé ou agents de la fonction publique touchent en moyenne un **revenu salarial** net de 17 800 euros par an. Ce revenu est inférieur de 22 % à celui des hommes ► **figure 1**. Il faudrait que les femmes travaillent en moyenne 14 semaines supplémentaires par an pour percevoir le même salaire annuel que les hommes. Toutefois, les inégalités de salaires en défaveur des femmes, bien que persistantes au cours du temps, se réduisent. L'écart a ainsi diminué de 3 points depuis 2013. Ces inégalités sont davantage présentes dans les Pays de la Loire, 2<sup>e</sup> région avec le plus d'écart, supérieur d'un point à celui de la **France de province**. Par ailleurs, les Ligériennes perçoivent le plus faible revenu salarial annuel moyen. Il est inférieur de 2 % à celui des femmes de France de province alors que les salaires des Ligériens se situent dans la moyenne.

Plusieurs éléments contribuent à l'écart de revenu salarial annuel moyen entre les femmes et les hommes. La suite de

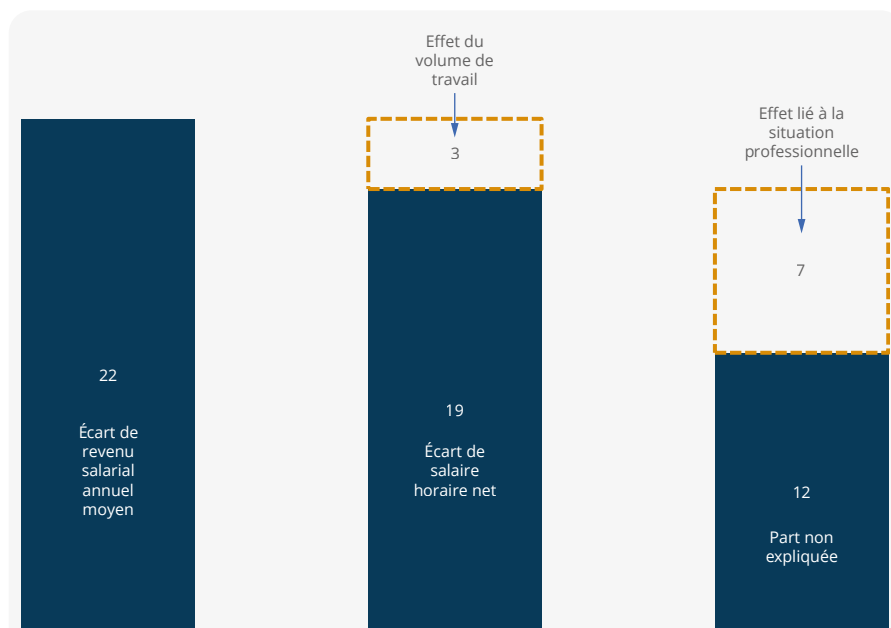
ce chapitre décrit la décomposition de cet écart selon les facteurs suivants : le volume de travail (dont le temps partiel), le salaire horaire net et la situation professionnelle.

## Un moindre volume horaire de travail pour les femmes

Avec 122 heures de travail par mois en moyenne, les femmes travaillent 5 heures de moins que les hommes dans la région. Cet écart est plus marqué dans les Pays de la Loire que pour la moyenne nationale. La différence de volume de travail entre femmes et hommes explique 3 % de l'écart de salaire entre

les deux sexes ► **figure 1**. Elle résulte de plusieurs facteurs. D'abord, la durée de travail à temps plein des femmes est inférieure à celle des hommes : elles effectuent en particulier moins d'heures supplémentaires. Ensuite, les femmes connaissent plus fréquemment que les hommes des périodes d'inactivité au cours de leur carrière, en lien avec l'arrivée des enfants. Enfin, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et leur volume de travail annuel en est réduit. Ce constat est particulièrement confirmé dans la région. Par contrainte ou par choix, 31 % d'entre elles occupent une activité à temps partiel, alors que ce n'est le cas que de 7 % des hommes ► **chapitre Conditions d'emploi**. Le temps partiel, qu'il soit subi

### ► 1. Décomposition des écarts de salaires entre femmes et hommes dans les Pays de la Loire en 2019 (en %)



**Lecture** : en 2019, le revenu salarial annuel moyen des femmes est inférieur de 22 % à celui des hommes dans les Pays de la Loire. La différence de volume de travail (dont le temps partiel) explique 3 % de cet écart. L'écart de salaire horaire net est de 19 %, dont 7 % sont dus à la situation professionnelle. Au final, 12 % de l'écart de salaire horaire net restent non expliqués.

**Source** : Insee, Base Tous salariés 2019.

ou choisi pour concilier vie professionnelle et vie familiale, pénalise le salaire des femmes et à terme leurs retraites.

### Des emplois moins rémunérateurs pour les femmes, en particulier dans les Pays de la Loire

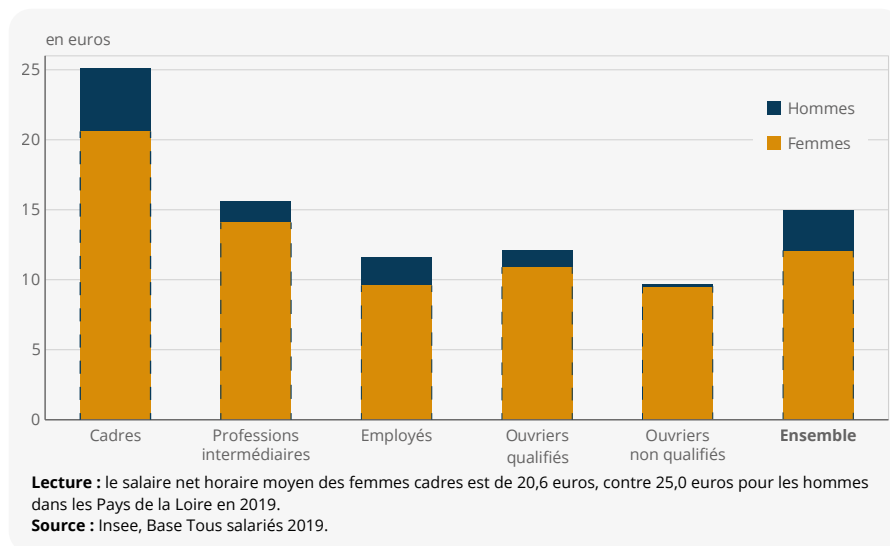
Outre les différences de volume de travail, la position des femmes sur des professions moins bien rémunérées est un 2<sup>e</sup> facteur explicatif des écarts de salaire annuel entre les deux sexes ► **chapitre Métiers**. Ainsi, non seulement le secteur influence la rémunération des femmes, mais les choix professionnels des femmes influencent également les conditions de rémunération d'un secteur. Le salaire net horaire moyen des femmes, à hauteur de 12,1 euros, est inférieur de 19 % à celui des hommes (15,0 euros) dans les Pays de la Loire en 2019 ► **figure 2**. Cet écart est le plus élevé des régions, soit 2 points de plus qu'en France de province. Cette situation provient du fait que le salaire net horaire moyen des femmes est le plus bas des régions métropolitaines. La situation du salaire des hommes de la région apparaît moins contrastée. Il se démarque moins des autres régions, même s'il est aussi plus faible, inférieur de 2 points à la France de province. La situation des femmes s'améliore cependant au fil du temps. Par rapport à 2013, les écarts de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes ont diminué de 2 points.

Plus le salaire horaire est élevé et plus les inégalités salariales sont marquées. Elles pèsent davantage parmi les professions les plus qualifiées. Chez les cadres, le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes, alors que l'écart est de 3 % chez les ouvriers non qualifiés. En effet, l'étendue des salaires des cadres est large, alors que celle des ouvriers non qualifiés est plus resserrée, souvent autour du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). À catégorie socioprofessionnelle identique, les inégalités salariales demeurent en défaveur des femmes.

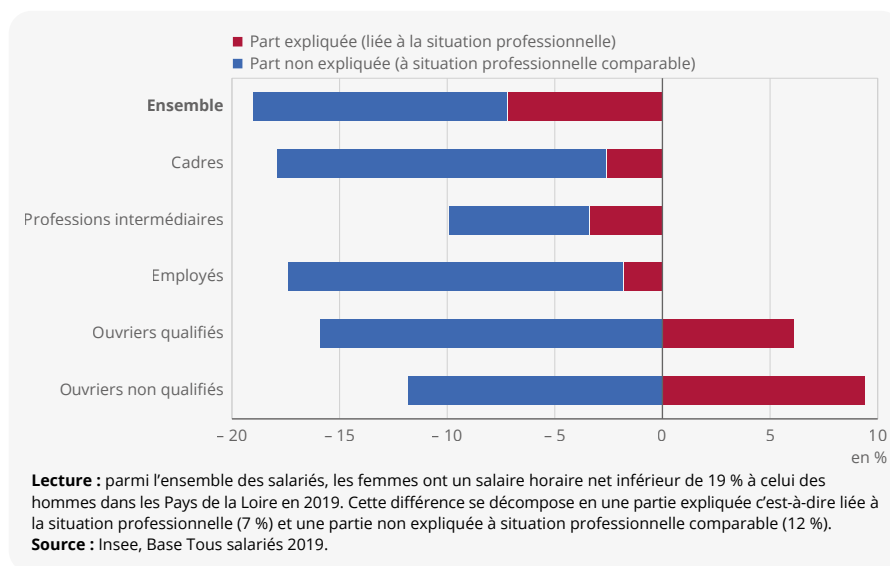
### À situation d'emploi comparable, un écart de salaire net horaire de 12 % reste non expliqué

Les écarts de salaire annuel entre femmes et hommes s'expliquent en partie par une moindre durée de travail pour les femmes et par un niveau de salaire horaire moyen plus faible. Plusieurs facteurs déterminent le niveau de salaire horaire et créent des inégalités entre femmes et hommes : les conditions d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle, la taille et le secteur d'activité de l'établissement employeur ou l'âge du salarié. Ainsi, 7 % des écarts de

## ► 2. Montant du salaire net horaire moyen selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle dans les Pays de la Loire en 2019



## ► 3. Écart du salaire net horaire des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle dans les Pays de la Loire en 2019



salaire entre les femmes et les hommes sont liés à ces facteurs. Pour toutes les catégories socioprofessionnelles, l'écart est en défaveur des femmes à l'exception des ouvriers. Si seule leur situation professionnelle entrait en jeu, les femmes toucheraient davantage que les hommes : + 9 % pour les ouvrières non qualifiées et + 6 % pour les ouvrières qualifiées ► **figure 3**.

À caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables, les femmes demeurent pourtant moins payées que les hommes ► **méthode**. Dans la région, un écart de 12 % de salaire net horaire reste non expliqué, lié notamment à l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, le type de contrat et la durée éventuelle d'une interruption de carrière (congés parentaux par exemple). Pour les

cadres, l'inégalité salariale non expliquée atteint 15 % en défaveur de femmes dans les Pays de la Loire. Cet écart peut également être le reflet de discriminations directes liées au sexe. Jusqu'au milieu du 20<sup>e</sup> siècle, le salaire des hommes est le seul apport de revenu du foyer. Au sortir de la guerre, les femmes travaillent davantage à l'extérieur de leur domicile, apportant un second salaire. Au cours de cette période, les femmes ont pour seule référence le travail domestique non rétribué. Historiquement, les femmes ont moins eu l'opportunité et l'habitude de négocier des augmentations de salaires. L'écart de salaire pourrait refléter des comportements individuels de négociations salariales plus marqués chez les hommes. Une éducation à l'argent dès le plus jeune âge permettrait d'apporter des clés pour mieux évaluer la valeur de son travail et négocier son salaire.

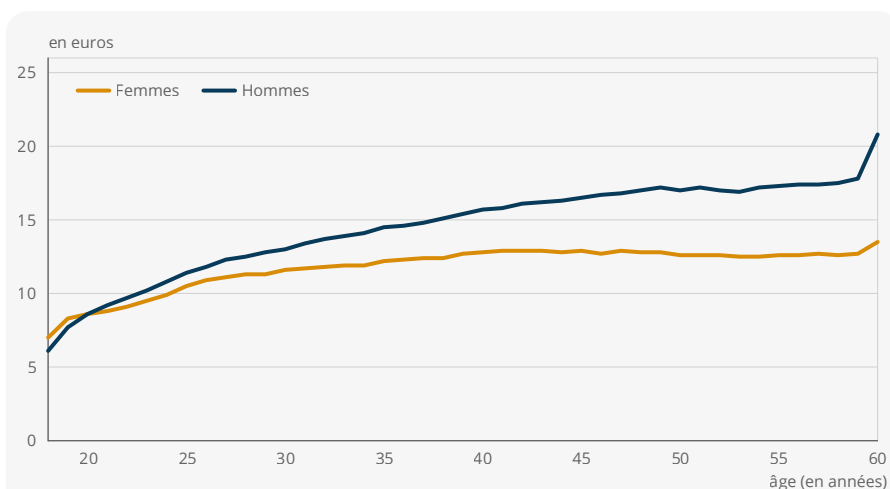
Au niveau national, une fois prises en compte les différences de caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socioprofessionnelle, etc.), une partie de l'écart reste non expliquée. Cette partie peut être le reflet d'une ségrégation professionnelle : les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes, c'est-à-dire la même profession au sein du même établissement. Finalement, dans le secteur privé, en France, à caractéristiques comparables, notamment à même profession exercée au sein d'un même établissement, un écart de salaire de 5 % entre femmes et hommes demeure [Georges-Kot, 2020].

### Les écarts de salaire s'accroissent avec l'âge

Avec l'âge, les inégalités salariales se creusent. L'écart de salaire net horaire moyen passe ainsi de 3 % pour les salariés de 18 à 25 ans à 29 % pour les salariés de plus de 50 ans. Dès le début de leur carrière professionnelle, et malgré un niveau d'études supérieur à celui des hommes, l'écart salarial s'établit en défaveur des femmes. Leur orientation scolaire peut notamment conduire à des débouchés professionnels moins rémunérateurs ► [chapitre Éducation](#).

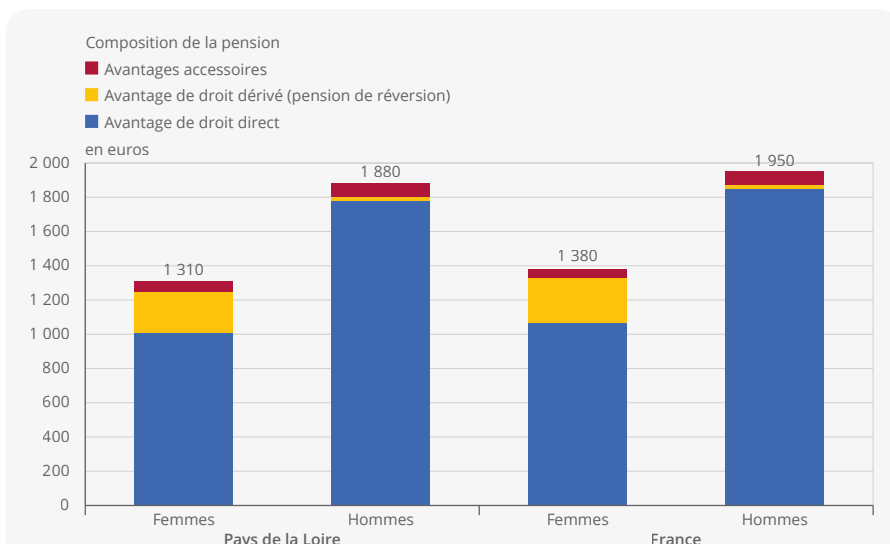
Cependant, en tout début de carrière, les salaires sont plus bas et moins dispersés : ceci contribue à limiter cet écart. En effet, les jeunes ont une expérience professionnelle plus limitée, ils occupent des postes peu rémunérateurs et certains d'entre eux poursuivent encore leurs études. Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes augmentent ensuite à mesure que l'âge et la carrière se déroulent. Les femmes en vieillissant peuvent être pénalisées dans l'évolution de leur salaire du fait notamment de pauses dans leurs parcours liées à la maternité. L'arrivée d'enfants a un impact fort sur les écarts de salaire. En France, cinq ans après l'arrivée d'un enfant, les mères salariées du privé ont des revenus salariaux inférieurs d'environ 25 % par rapport à ce qui se serait produit sans cette arrivée, alors que les pères ne sont pas affectés [Pora et Wilner, 2019]. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Depuis 2006, la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (n° 2006-340 du 23 mars 2006) instaure le dispositif de rattrapage salarial. Ce dispositif vise à ce que les femmes ne soient plus pénalisées lors de leur absence pour congé de maternité. L'employeur se doit de faire l'inventaire des augmentations générales et individuelles pour des postes

### ► 4. Montant du salaire net horaire moyen selon le sexe et l'âge dans les Pays de la Loire en 2019



**Note :** avant 20 ans, le salaire horaire net moyen est inférieur au smic en raison d'une forte proportion d'apprentis et stagiaires. À partir de 59 ans, les effectifs se réduisent fortement et les cadres sont surreprésentés chez les hommes, ce qui explique le décrochage de la courbe masculine en fin de carrière.  
**Lecture :** le salaire net horaire moyen des femmes de 18 ans est de 7,0 euros contre 6,1 euros pour leurs homologues masculins dans les Pays de la Loire en 2019.  
**Source :** Insee, Base Tous salariés 2019.

### ► 5. Montant moyen brut mensuel de la retraite et sa composition dans les Pays de la Loire en 2016



**Lecture :** en 2016, les femmes des Pays de la Loire perçoivent une retraite mensuelle brute de 1 310 euros en moyenne, composée de 1 010 euros d'avantage de droit direct, de 240 euros de pension de réversion, et de 60 euros d'avantages accessoires (majoration de pension pour trois enfants ou plus).  
**Source :** Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), échantillon interrégimes de retraités 2016.

équivalents qui ont eu lieu pendant l'absence de la salariée et d'appliquer un rattrapage.

Entre 40 et 59 ans, dans les Pays de la Loire, le salaire net horaire moyen des femmes ne fluctue plus, alors qu'il continue d'augmenter chez les hommes : - 0,6 % pour les femmes et + 14 % pour les hommes ► [figure 4](#). Cette stabilité des salaires féminins est liée au type d'emplois occupés. En effet, les professions les moins rémunérées connaissent une moindre évolution de salaire au cours de la carrière. Le salaire net horaire moyen des femmes de catégorie socioprofessionnelle

« employés » est constant entre 25 et 40 ans, puis il décroît légèrement. Celui des ouvrières augmente légèrement entre 25 et 40 ans, puis stagne. *A contrario*, chez les femmes cadres, le salaire net horaire moyen augmente continuellement, gagnant 86 % entre 25 et 59 ans, 15 % entre 40 et 59 ans.

### Des inégalités de pensions de retraites marquées en défaveur des femmes

En 2016 dans les Pays de la Loire, 497 000 femmes bénéficient d'une **pension de retraite** de droit direct,

résultant d'une activité professionnelle antérieure. Elles sont plus nombreuses que les hommes : 55 % de l'ensemble des retraités. En moyenne, leur pension de retraite totale brute s'élève à 1 310 euros par mois ► **figure 5**, soit une pension nette de 1 220 euros. Les Pays de la Loire sont la 2<sup>e</sup> région avec le montant de retraite le plus bas, après la région Grand Est, soit 6 % de moins que pour la France. Ce faible niveau de retraite pour les femmes s'explique en partie par la structure de la population active des Pays de la Loire : une forte proportion de retraitées anciennes exploitantes agricoles qui perçoivent les retraites les plus faibles et, *a contrario*, une faible proportion d'anciennes cadres du secteur privé qui perçoivent les retraites les plus élevées.

Ces faibles niveaux de pension de retraite s'expliquent par de multiples facteurs. Durant les périodes d'activité professionnelle, les femmes sont davantage à temps partiel et occupent plus fréquemment des emplois peu qualifiés et moins rémunérateurs.

L'écart entre les femmes et les hommes résulte ainsi de différences de parcours professionnels, moins favorables pour les femmes qui, de plus, ralentissent souvent leur activité pour élever leurs enfants. Elles valident en moyenne quatre années de moins que les hommes (37 ans, contre 41 ans pour les hommes). Et de fait, la pension de retraite des femmes est inférieure de 30 % à celle des hommes. Cet écart de pension entre les femmes et les hommes résulte donc des disparités cumulées sur l'ensemble du cycle d'activité professionnelle : moindre participation au marché du travail, fréquence du travail à temps partiel, interruption de carrière et écarts de salaire.

## Les pensions de réversion atténuent les disparités de revenus

La composition de la retraite globale diffère sensiblement pour les femmes et les hommes. Les personnes veuves peuvent bénéficier de **pensions de réversion**, équivalentes à la moitié de la pension de retraite de leur défunt conjoint. Dans les Pays de la Loire, neuf bénéficiaires sur dix sont des femmes. Ainsi, ce dispositif se situe au cœur des actions en faveur de la parité. En 2016, dans les Pays de la Loire, les pensions de réversion des femmes comptent pour 18 % de leurs montants bruts de retraites (comme en France), contre seulement 1 % pour les hommes. En outre, les veuves perçoivent des montants de pension de réversion souvent plus élevés que ceux des veufs. En effet, les hommes bénéficient, avant leur décès, d'un niveau de pension de droit direct plus élevé que

## ► Encadré – Dans la fonction publique, les inégalités salariales sont moins accentuées

En 2019, dans les Pays de la Loire, 24 % des femmes travaillent dans la fonction publique, contre 11 % des hommes. La sur-représentation des femmes est manifeste : elles représentent les deux tiers des fonctionnaires. La fonction publique hospitalière est davantage concernée : les femmes occupent 8 emplois sur 10.

Les inégalités salariales sont également présentes dans la fonction publique, mais elles sont moins accentuées. Ainsi, en 2019, dans les Pays de la Loire, le revenu salarial annuel moyen des femmes fonctionnaires se révèle inférieur de 18 % à celui des hommes fonctionnaires, soit 4 points de moins que pour l'ensemble des salariés (secteurs privé et public). Cet écart moindre est dû au fait que les femmes fonctionnaires sont relativement mieux payées que l'ensemble des femmes salariées (+ 22 %), comparativement à leurs homologues masculins (+ 16 %).

Depuis 2013, l'écart du revenu salarial annuel moyen en défaveur des femmes s'est cependant réduit dans la fonction publique, passant de 20 % à 18 % en 2019.

Les femmes fonctionnaires exercent fréquemment à temps partiel : 34 % d'entre elles, soit 4 points de plus que pour l'ensemble des femmes salariées. Les postes d'employés, ceux de chargés de propreté des locaux, assistants de gestion administrative, agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, agents de restauration, adjoints administratifs, aide-soignants ou agents des services hospitaliers sont davantage occupés à temps partiel. Les hommes fonctionnaires sont eux aussi plus souvent à temps partiel : 12 % des hommes, soit 5 points de plus que pour l'ensemble des hommes. Ce différentiel de recours au temps partiel impacte les revenus.

Les femmes fonctionnaires gagnent moins que les hommes fonctionnaires, car elles exercent davantage dans des professions moins rémunérées : 39 % relèvent de la catégorie socioprofessionnelle employés, alors que ce n'est le cas que pour 21 % des hommes. À l'autre bout de l'échelle des salaires, seulement 16 % des femmes sont cadres, 11 points de moins que pour les hommes.

Le salaire net horaire moyen des femmes fonctionnaires est plus élevé et moins éloigné de celui des hommes que pour l'ensemble des salariées. Il est de 13,9 euros, soit un montant 16 % supérieur à celui de l'ensemble des salariées. Il reste inférieur de 14 % à celui des hommes fonctionnaires (écart inférieur de 5 points à celui de l'ensemble des salariés). Les Pays de la Loire se classent comme la 2<sup>e</sup> région avec le plus d'écarts, après la Bretagne. La situation des femmes fonctionnaires des Pays de la Loire s'améliore : les écarts de salaire net horaire moyen diminuent de 3 points par rapport à 2013.

Les inégalités sont plus marquées en fonction des niveaux de postes. Les écarts de salaire les plus élevés s'observent ainsi parmi les professions les plus qualifiées. Le salaire net horaire moyen pour les femmes fonctionnaires cadres se situe à 20,0 euros, inférieur de 17 % à celui des hommes. Celui des femmes fonctionnaires de catégorie socioprofessionnelle employés atteint 11,5 euros, inférieur de 14 % à celui des hommes. Les femmes cadres sont notamment des enseignantes des écoles, collèges ou lycées, qui sont moins rémunérées que les autres cadres de la fonction publique.

L'écart entre les employés fonctionnaires est toutefois supérieur à celui de l'ensemble des salariés employés. En effet, de nombreux employés hommes exercent comme policiers ou comme agents de surveillance de la voie publique, et bénéficient d'un revenu salarial supérieur (avec notamment l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions police municipale), ou encore comme sapeurs-pompiers, avec la prime de feu.

les femmes : ceci entraîne mécaniquement des pensions de réversion versées aux femmes plus élevées. Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que leur conjoint, elles sont davantage confrontées au veuvage ► **chapitre Santé**. Ainsi, 30 % des femmes retraitées sont âgées d'au moins 80 ans, soit 10 points de plus que pour les hommes. Avec le recul du mariage, le rôle compensateur des droits dérivés sur la pension globale pourrait s'amenuiser à l'avenir. En ne considérant que le montant brut des pensions de retraite de droit direct, les inégalités sont plus fortes. Les femmes touchent alors 43 % de moins que les hommes. Les Pays de la Loire sont la 5<sup>e</sup> région avec le plus d'écarts.

## Une diminution des inégalités pour les jeunes retraités

L'évolution des inégalités à la retraite se perçoit par la comparaison de la

génération née en 1950 avec l'ensemble des retraités. La génération 1950, la plus récente à avoir atteint 66 ans au 31 décembre 2016, a pu partir à la retraite dans sa quasi-totalité fin 2016. En raison de la présence accrue des femmes sur le marché du travail, les retraitées plus jeunes ont réalisé un parcours professionnel plus long. Elles ont davantage exercé une **carrière complète** : 68 % pour les femmes nées en 1950, 9 points de plus que pour l'ensemble des retraitées. En conséquence, ces jeunes retraitées perçoivent une retraite de droit direct brute de 1 180 euros par mois en moyenne en 2016, 16 % de plus que pour l'ensemble des retraitées.

Pour la pension de retraite de droit direct brute, l'écart avec les hommes se réduit, même s'il reste élevé. Il est de 34 % pour les femmes de la génération 1950, soit 9 points de moins que pour l'ensemble des retraitées. L'amélioration

des carrières des femmes contribue à la réduction progressive des écarts entre femmes et hommes. Les taux d'activité des femmes, et donc la constitution d'un droit propre à la retraite, ne cessent de progresser depuis l'après-guerre. En outre, les femmes occupent des emplois de plus en plus qualifiés, et l'écart de rémunération avec les hommes diminue progressivement

► **chapitre Métiers.**

Les femmes perçoivent un avantage de droit direct d'autant plus élevé qu'elles sont jeunes. Le quart des jeunes retraitées les moins aisées (1<sup>er</sup> **quartile** de la distribution des pensions) touchent moins de 800 euros de pension de droit direct, soit 37 % de plus que le 1<sup>er</sup> quartile de l'ensemble des retraitées

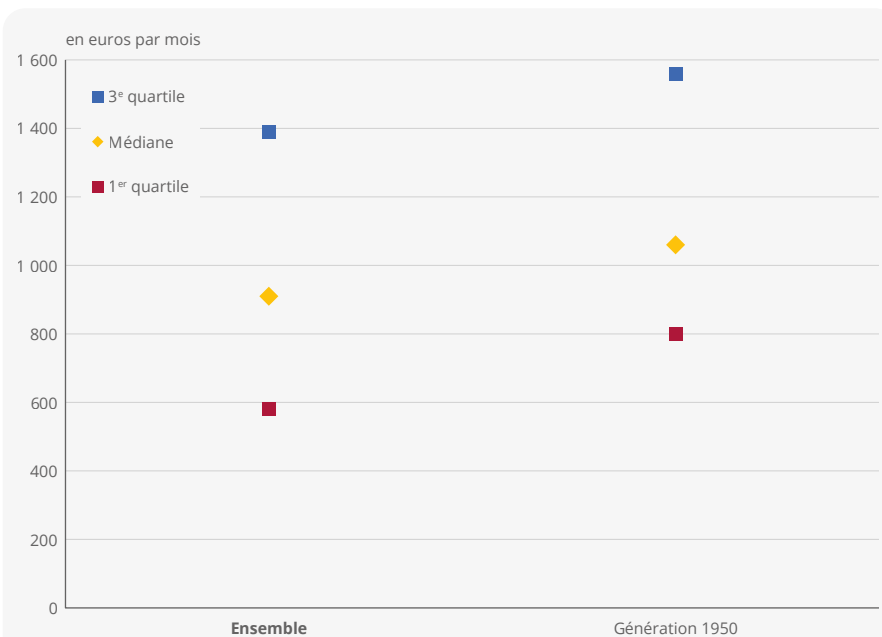
► **figure 6.** À l'autre extrémité de l'échelle des pensions, le quart des jeunes retraitées les plus aisées (3<sup>e</sup> quartile) perçoivent plus de 1 560 euros, soit 13 % de plus que le 3<sup>e</sup> quartile de l'ensemble des retraitées. En revanche, l'avantage de droit direct varie peu avec l'âge pour les hommes. Au fil des générations, l'écart diminue : les retraites de droit direct brutes des plus jeunes s'améliorent pour les femmes alors qu'elles restent au même niveau pour les hommes. ●

Christophe Fouchard (Insee)

#### ► Pour en savoir plus

- « Revenus et niveaux de vie » in Femmes et hommes, l'égalité en question, *Insee Références édition 2022*, mars 2022.
- **Arnaud F. et al.**, « Les retraités et les retraites », *Panoramas de la Drees*, collection Social, mai 2021.
- **Chesnel H. et al.**, « Les défis de la région Pays de la Loire au regard des objectifs de développement durable », *Insee Dossier Pays de la Loire n° 4*, septembre 2020.
- **Georges-Kot S.**, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première n° 1803*, juin 2020.
- **Pora P., Wilner L.**, « Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant », *Insee Analyses n° 48*, octobre 2019.

## ► 6. Distribution des pensions de retraite de droit direct brutes des femmes dans les Pays de la Loire en 2016



**Note :** Les pensions de droit direct comprennent les majorations pour enfants.

**Lecture :** un quart des retraitées (1<sup>er</sup> quartile) perçoivent moins de 580 euros par mois, la moitié moins de 910 euros (médiane), et un quart plus de 1 390 euros (3<sup>e</sup> quartile) dans les Pays de la Loire en 2016.

**Source :** Drees, échantillon interrégimes de retraités 2016.

#### ► Méthode

Le **salaire horaire moyen** d'une population peut s'expliquer en fonction des caractéristiques observables des salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Il peut se résumer alors en une équation de salaire qui relie, en général linéairement, le salaire horaire moyen à des variables explicatives.

Pour estimer l'inégalité salariale des femmes et des hommes, sont calculées deux équations de salaire pour chaque sexe. La différence des deux équations est décomposée en une part expliquée par la structure des variables, et une part non expliquée qui constitue une estimation de l'inégalité salariale à caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables.

Dans cette étude, les variables explicatives des équations de salaire horaire sont la condition d'emploi (temps complet et temps partiel), la catégorie socioprofessionnelle (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés), l'âge du salarié, le domaine d'emploi (secteur privé, versant de la fonction publique, particuliers employeurs), le secteur d'activité, la taille de l'établissement du lieu de travail, et le type d'emploi (emplois ordinaires ou particuliers tels que apprentis, stagiaires, emplois aidés).

Mais cette décomposition fournit une estimation imparfaite de l'inégalité salariale. D'une part, le fichier utilisé contient un nombre limité de variables explicatives des équations de salaire. Certaines variables constituent des déterminants importants du salaire mais ne sont pas prises en compte : l'expérience professionnelle, le savoir-faire, la productivité individuelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, le nombre de postes occupés dans l'année, le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim), la pénibilité du travail, la durée éventuelle d'une interruption de carrière (congés parentaux ou chômage par exemple). D'autre part, les caractéristiques observables dans l'emploi peuvent être influencées par des pratiques discriminatoires à l'embauche du salarié et lors du déroulement de sa carrière.

Le **champ de l'étude sur les retraités** porte sur les retraités qui reçoivent une pension de retraite de droit direct d'au moins un régime de base français. Ne sont pris en compte ni les retraités qui perçoivent uniquement des avantages de réversion (droit dérivé), ni les personnes recevant uniquement une pension du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (minimum vieillesse).