

Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'index de l'égalité professionnelle ?

Thomas Breda, Paul Dutronc-Postel, Joyce Sultan, Maxime Tô

► To cite this version:

Thomas Breda, Paul Dutronc-Postel, Joyce Sultan, Maxime Tô. Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'index de l'égalité professionnelle?. Notes IPP, Institut des politiques publiques, 2020. halshs-02515494

HAL Id: halshs-02515494

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02515494>

Submitted on 24 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES AU SEIN DES ENTREPRISES : QUE MESURE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Les notes de l'IPP

n°52

Mars 2020

Thomas Breda
Paul Dutronc-Postel
Joyce Sultan
Maxime Tô

www.ipp.eu

En 2016, dans les entreprises privées de 50 salariés et plus, le salaire horaire moyen des femmes était inférieur de 19 % à celui-ci des hommes. Une fois pris en compte l'effet de l'âge et des catégories socio-professionnelles, l'écart salarial subsistant est de 12 %. Le gouvernement français a pris, en septembre 2018, un ensemble de mesures visant à réduire ces inégalités. Parmi elles, l'index d'égalité professionnelle doit ainsi être calculé et publié par toutes les entreprises privées de plus de 50 salariés à partir du 1^{er} mars 2020. Il s'agit pour les entreprises d'obtenir une valeur minimale à cet index, à défaut de quoi elles s'exposent à des sanctions. L'index regroupe de manière synthétique plusieurs indicateurs portant chacun sur un aspect important des inégalités professionnelles femmes-hommes, et calculés à partir de la situation professionnelle des femmes et des hommes salariés dans les entreprises. À partir de données administratives, nous calculons de manière approchée les indicateurs composant l'index pour l'ensemble des entreprises françaises et proposons un panorama de l'ampleur des inégalités professionnelles femmes-hommes mesurées au niveau des entreprises. Nous documentons également les effets de certains choix méthodologiques retenus pour le calcul de l'index, et suggérons des alternatives possibles. Ces alternatives pourraient permettre de mieux cibler les entreprises ayant de fortes inégalités femmes-hommes.

- Il existe de grandes disparités d'inégalités professionnelles femmes-hommes entre entreprises. Dans 50 % des entreprises de 50 salariés et plus, les femmes gagnent en moyenne au moins 5,8 % de moins que les hommes.
- 15,2 % des entreprises ne comptent aucune femme parmi leurs 10 plus hautes rémunérations horaires. 17,9 % n'en comptent qu'une seule.
- Le taux d'augmentation salarial des femmes est en moyenne plus faible que celui des hommes. Ces résultats moyens cachent cependant de vastes disparités entre entreprises.
- Malgré l'inclusion de plusieurs dimensions d'inégalités, l'index pourrait être amélioré, en prenant par exemple en compte la représentation globale des femmes et des hommes dans l'entreprise.
- En opérant des corrections *ad hoc*, l'index tend à sous-estimer les inégalités salariales, et ne donne aucune incitation à les réduire au sein des groupes de salariés pour lesquels elles sont inférieures à 5 %.



Le décret du 8 janvier 2019 met en place un index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet indice a pour but de rendre compte de manière synthétique des déséquilibres entre les situations professionnelles des femmes et des hommes dans l'entreprise. Une valeur de l'index trop faible doit d'abord alerter l'entreprise sur sa gestion des ressources humaines, et peut entraîner, à terme, des sanctions de la part des autorités. Après les entreprises de plus de 1 000 salariés (1^{er} janvier 2019), et celles de plus de 250 salariés (1^{er} septembre 2019), c'est au tour, le 1^{er} mars 2020, des entreprises de plus de 50 salariés de publier leur index et de le communiquer à leur comité social et économique et aux autorités compétentes¹.

Que dit le décret ?

L'index agrégé est la somme de plusieurs indicateurs, dont chacun reflète un aspect des inégalités professionnelles au sein d'une entreprise. La plate-forme numérique du Ministère du Travail², à destination des employeurs, détaille le mode de calcul des quatre ou cinq indicateurs :

1. les augmentations de salaires des femmes à l'issue d'un congé maternité (15 points);
2. le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points);
3. un indicateur de mobilité salariale :
 - les différences femmes-hommes de taux d'augmentation hors promotion (20 points), et de taux de promotion (15 points) pour les entreprises de plus de 250 salariés,
 - les différences d'augmentation entre femmes et hommes (35 points), pour les entreprises de 50 à 249 salariés;
4. les écarts salariaux entre femmes et hommes, à catégorie d'âge et d'emploi donnée (40 points)

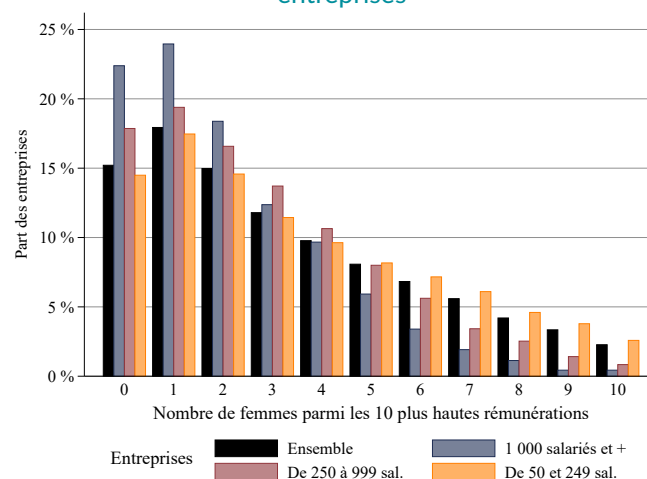
Le résultat global pour une entreprise (la somme des scores obtenus aux différents indicateurs) prend des valeurs entre 0 et 100 points. Les entreprises s'exposent à des sanctions potentielles dès lors qu'elles n'obtiennent pas **au minimum 75 points sur 100** (après un délai de 3 ans pour se mettre en conformité, et avec des possibilités d'assouplissement).

Le premier indicateur, que les données dont nous disposons ne permettent pas de calculer, correspond à un critère déjà traité par une loi antérieure. D'après le Code du

Travail (article L1225-26), il est illégal pour une entreprise de ne pas accorder aux femmes, lorsqu'elles reviennent de congé maternité, les mêmes augmentations de salaires que celles accordées aux autres salariés durant leur absence. Le fait d'enfreindre la loi est associé à un score de 0 sur 15 points, celui de respecter la loi à un score de 15 points. **Il est ainsi possible pour une entreprise de ne pas respecter la loi en la matière, tout en satisfaisant au critère de résultat global supérieur à 75 points sur 100.**

Nous allons détailler le mode de calcul et proposer une approximation de chacun des trois autres indicateurs composant l'index. Nos analyses utilisent des données administratives exhaustives sur les emplois du secteur privé (cf. encadré 1). Elles n'ont pas vocation à calculer exactement les différents indicateurs composant l'index, mais permettent de donner une vue d'ensemble de la situation des entreprises françaises et d'illustrer les implications des choix méthodologiques faits dans le décret.

Graphique 1 – Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise - Grandes et petites entreprises



Lecture : dans 24,0 % des entreprises de plus de 1 000 salariés, 1 des 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise est obtenue par une femme ; c'est le cas dans 19,4 % des entreprises de 250 à 999 salariés, et 17,5 % des entreprises de 50 à 249 salariés.

Note : les entreprises prises en compte dans ce calcul sont l'ensemble des entreprises du secteur privé et comptant un effectif d'au moins 50 salariés au 31 décembre 2016. Les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise sont les dix plus hautes valeurs des rémunérations brutes annuelles rapportées aux volumes d'heures salariés, pour les salariés de l'entreprise présents pendant au moins 6 mois de l'année. Ce graphique exclut les cas où les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise concernent plus de dix salariés (soit environ 200 SIREN, ou moins de 1 % des entreprises).

Sources : DADS, fichier Postes 2016.

Part des femmes parmi les 10 plus hauts salaires

Cet indicateur mesure le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (en équivalents temps plein, ETP) de l'entreprise, et attribuée à celui-ci d'autant plus de points que ce chiffre est proche de la parité³. Il peut être

3. 10 points pour 4 à 6 femmes, 5 points pour 2, 3, 7 ou 8 femmes, et 0 points sinon.

1. Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

2. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>. Une ligne d'appel est également à la disposition des entreprises qui requièrent des informations supplémentaires. C'est sur ces sources que se base l'analyse qui suit.

Encadré 1 : Méthodologie et données utilisées

Les résultats présentés dans cette note reposent sur l'utilisation des déclarations administratives de données sociales (DADS). Ces données recensent l'intégralité des "postes" de travail dans les entreprises françaises. Un poste est défini comme l'ensemble des périodes de travail effectuées par un individu au sein d'une entreprise (nous agrégeons les postes au niveau entreprise).

Définition du champ. Nous considérons tous les postes occupés en 2016 par des emplois ordinaires dans le secteur privé en France (les stagiaires et les emplois aidés sont exclus). A l'inverse du décret, nous n'excluons pas de postes sur la base de leur durée de travail sur l'année. Nous ramenons les rémunérations au nombre d'heures travaillées, de telle sorte à prendre en compte des salaires horaires.

CSP et âge des individus. Nous utilisons comme catégorisation des professions et catégories socio-professionnelles celle proposée par l'INSEE et utilisée par défaut pour le décret. L'âge et le genre sont également renseignés dans les données.

Périmètre et taille des entreprises. Nous considérons comme périmètre d'une entreprise le numéro SIREN, ce qui diffère des recommandations du décret en matière d'Unités Economiques et Sociales. La taille d'une entreprise est obtenue à partir des effectifs déclarés au 31/12/2016. Nous incluons tous les salariés déclarés comme tels par leur employeur, y compris lorsqu'ils sont détachés auprès d'une autre entreprise (les intérimaires sont donc affectés à leur entreprise d'intérim, ce qui diffère du décret, mais permet de ne pas les exclure du calcul).

Revenus et heures travaillées. Le concept de revenu utilisé dans le décret est "le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, mais également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier." Sont cependant exclus : les heures supplémentaires et complémentaires, les primes de sujétion particulière ou d'ancienneté, les indemnités de licenciement, l'intéressement et participation.

Au contraire, les DADS utilisent comme concept de salaire "l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, y compris intéressement et participation." Il comprend les salaires, y compris heures supplémentaires et complémentaires, les primes, l'épargne salariale, les indemnités (maladie, chômage partiel, licenciement), les avantages en nature imposables (logement, voiture, etc) et divers autres versements.

Le concept que nous utilisons est donc plus large que celui mentionné dans le décret. Il permet de prendre en compte certains aspects potentiellement cruciaux des inégalités femmes-hommes (par exemple, la propension à effectuer des heures supplémentaires), mais invite à la prudence quant à l'interprétation des résultats vis-à-vis des publications faites par les entreprises. Des données plus précises et exhaustives sur le détail des composantes des salaires permettraient de mieux identifier les sources d'inégalités salariales.

Augmentation et promotion. Il est difficile de capter des promotions telles que définies dans le décret à partir des DADS ; en effet le concept de promotion repose sur la hiérarchie des emplois propre à chaque entreprise, une information qui ne figure pas dans les DADS. Nous ne traitons donc pas la question des promotions dans le cadre de notre analyse.

Le taux d'augmentation, tel qu'il est défini dans le décret, correspond à la part des salariés bénéficiant, au cours d'une année, d'une augmentation individuelle. Deux difficultés principales émergent pour le calcul de ce taux sur la base des DADS. La première a trait à la distinction entre augmentations collectives et augmentations individuelles, qui n'est pas effectuée dans les DADS. Nous nous reposons sur une comparaison de tous types d'augmentations entre femmes et hommes. Ceci ne pose pas problème si les femmes et les hommes bénéficient en moyenne de la même manière des augmentations collectives : les différences de taux d'augmentation seront dues aux différences d'augmentations individuelles. Cependant, si les femmes et les hommes bénéficient inégalement d'augmentations collectives (par exemple si les femmes occupent des emplois où celles-ci sont plus, ou moins, communes que dans les emplois occupés par les hommes), ceci peut introduire un biais dans notre mesure.

À cela s'ajoute le fait que les rémunérations individuelles font systématiquement l'objet dans les données administratives d'une procédure d'anonymisation qui consiste à leur adjoindre un "bruit" statistique, par définition inconnu ; ce qui d'une année sur l'autre fait apparaître des augmentations – et diminutions – artificielles de salaire. Pour compenser ce fait, nous ne considérons comme augmentation qu'une augmentation d'au moins 1 % du salaire horaire d'une année sur l'autre.

vu comme une mesure du « plafond de verre » qui interdirait aux femmes l'accès aux postes les mieux rémunérés des entreprises. L'objectif est d'appréhender indirectement le **partage du pouvoir décisionnaire au sein de l'entreprise**.

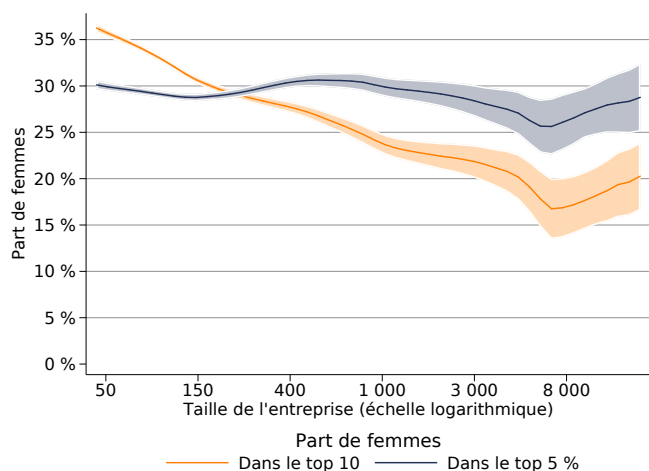
Les femmes sont fortement sous-représentées parmi les dix plus hautes rémunérations. **Les entreprises françaises incluent ainsi en moyenne trois femmes parmi leurs dix plus hautes rémunérations horaires en 2016. Mais 15,2 % des entreprises n'en comptent aucune et 17,9 % n'en comptent qu'une seule** (Graphique 1).

Ces résultats varient selon la taille des entreprises. **Les femmes sont encore plus sous-représentées parmi les dix plus hautes rémunérations des grandes entreprises.** Ainsi, 22,4 % des entreprises de plus de 1 000 salariés n'ont aucune femme parmi les 10 salariés les mieux payés, et seules 13 % de ces entreprises comptent au moins autant de femmes que d'hommes parmi ces salariés les mieux payés.

Les dix plus hautes rémunérations représentent au sein d'une entreprise de 1 000 salariés une fraction beaucoup plus faible de l'emploi qu'au sein d'une entreprise de 50 salariés ; et mécaniquement, ces emplois sont donc relati-

vement plus élevés dans la hiérarchie. Le choix de se focaliser sur un nombre fixe de rémunérations plutôt qu'une proportion de la main d'œuvre implique donc des distorsions liées à la taille de l'entreprise. Le Graphique 2 illustre cela en représentant la part moyenne de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations et parmi le top 5 % des rémunérations, en fonction de la taille de l'entreprise. Si le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations décroît fortement avec la taille de l'entreprise, la part de femmes parmi les 5 % des salariés les mieux rémunérés est plus stable autour de 30 %, bien qu'encore décroissante avec la taille de l'entreprise.

Graphique 2 – Nombre de femmes moyen dans les 10 plus hautes rémunérations et dans le Top 5% des rémunérations de l'entreprise, par taille d'entreprise



Lecture : dans les entreprises de 250 salariés, les femmes représentent en moyenne 26 % des 10 plus hautes rémunérations (donc 2,61 sur les 10), et 26,0 % du Top 5 % des rémunérations de l'entreprise. Dans les entreprises de 1 000 salariés, les femmes représentent en moyenne 25,3 % des 10 plus hautes rémunérations (2,5 sur les 10), et 32,9 % du Top 5 % des rémunérations de l'entreprise.

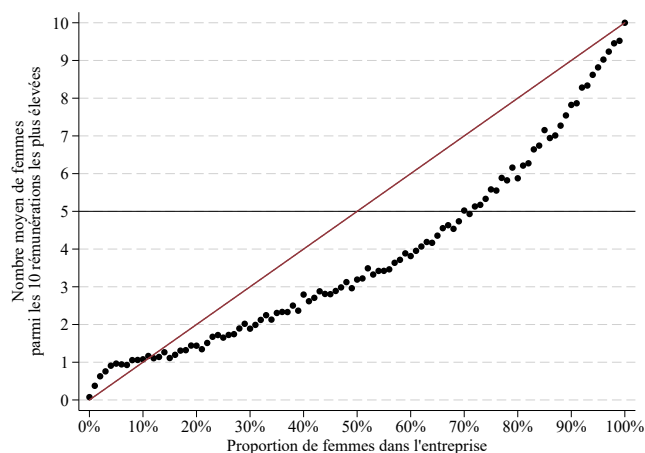
Note : cf. Graphique 1. Sources : DADS, fichier Postes 2016.

La part des femmes parmi les plus hautes rémunérations est également susceptible de refléter la structure générale de l'emploi dans l'entreprise ou son secteur d'activité. Le Graphique 3 représente le nombre moyen de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations des entreprises, en fonction de la représentation des femmes dans l'emploi total des entreprises. Le nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations croît très fortement avec la part des femmes dans l'entreprise. On observe également que les femmes sont sous-représentées parmi les plus hautes rémunérations pour l'ensemble des niveaux de féminisation, et donc y compris parmi les entreprises les plus « féminisées ». Ainsi, **les entreprises qui comptent 75 % de femmes, ne comptent en moyenne que 5,6 femmes parmi les 10 meilleurs salaires.**

Quelles mobilités pour les femmes et les hommes ?

Les différentiels de trajectoires professionnelles, mesurés par **les promotions et la progression salariale, contri-**

Graphique 3 – Part des femmes dans l'entreprise et dans les dix plus hautes rémunérations



Lecture : en moyenne, dans les entreprises où les femmes représentent 10 % de l'emploi, les femmes représentent en moyenne 1,1 des dix plus hautes rémunérations (soit 11 %). En moyenne, dans les entreprises où les femmes représentent 50 % de l'emploi, les femmes occupent 3,2 des dix plus hautes rémunérations (soit 32 %).

Note : cf. Graphique 1. Sources : DADS, fichier Postes 2016.

buent à creuser les inégalités de genre au cours de la carrière⁴. Le fait d'en inclure une mesure dans l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes permet d'appréhender la façon dont les inégalités observées à un instant donné sont amenées à se creuser ou se résorber au cours du temps.

Le second indicateur du décret attribue ainsi d'autant plus de points aux entreprises que les taux d'augmentation et les taux de promotion des femmes et des hommes sont similaires.

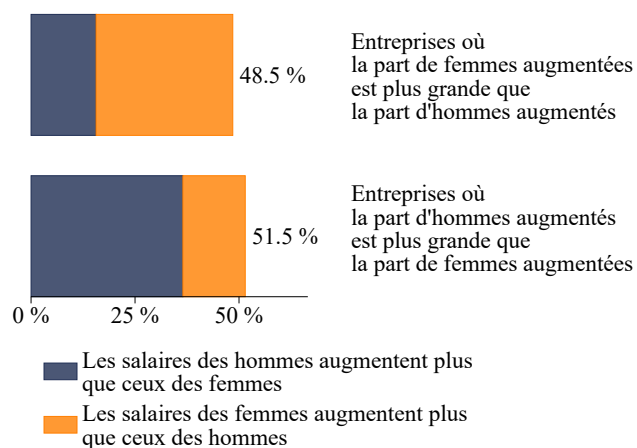
Le Graphique 4 montre que, d'après nos données, la part d'hommes augmentés est supérieure à la part de femmes augmentées dans 51,5 % des entreprises. Cette comparaison des parts de femmes et d'hommes augmentés prévue par le décret ne tient cependant pas compte de l'ampleur des augmentations accordées par l'entreprise aux femmes et aux hommes. Elle ne permettra donc pas de capturer par exemple le fait que les hommes aient pu avoir des augmentations plus importantes que les femmes, ce qui se produit dans 32,3 % des entreprises ayant augmenté une plus grande proportion de femmes que d'hommes en 2016.

Les inégalités salariales

Le nombre de points le plus important de l'index est attribué en fonction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Il n'y a pas de méthode unique pour calculer ces écarts : tout dépend des écarts de salaires que la loi considère comme « justifiés », parce qu'ils découlent par exemple de différences de niveau de diplôme, d'expé-

4. Voir par exemple : L. Gobillon, D. Meurs and S. Roux, Estimating Gender Differences in Access to Jobs, Journal of Labor Economics, 2015, vol. 33, n°2, pp. 317-363

Graphique 4 – Taux d'augmentation et évolutions des salaires



Lecture : en 2016, dans 51,5 % des entreprises privées de plus de 50 salariés, la part des femmes augmentées était plus grande que la part des hommes augmentés. Dans 36,5 % d'entre elles, la croissance des salaires des hommes était également plus rapide que la croissance des salaires des femmes

Note : les entreprises prises en compte dans ce tableau sont toutes les entreprises privées de plus de 50 salariés. La part d'hommes augmentés est égale au nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année (cf. encadré 1), rapportée au nombre de femmes salariées dans l'entreprise. L'augmentation moyenne des salaires horaires concerne seulement les salariés présents d'une année sur l'autre ; elle est pondérée par le nombre d'heures effectuées par chaque employé.
Sources : DADS, fichier Postes 2016.

rience professionnelle ou encore de poste occupé.

Une fois que sont identifiés les facteurs dont on estime qu'ils génèrent des écarts "justifiés" de salaire, **il est possible de calculer, via des méthodes de décomposition, des écarts de salaires qui ne sont pas attribuables à ces facteurs.** C'est dans cet esprit qu'est construite la mesure proposée par le décret, qui agrège des écarts de salaire pour des personnes de même catégorie d'âge et même catégorie socio-professionnelle (CSP).

Le choix des sources d'écarts salariaux justifiés est crucial. La loi française donne un cadre général en affirmant que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. » et en précisant que « [s]ont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (Article L3221-2 et Article L3221-4 du code du travail).

Le décret utilise l'âge et la CSP comme catégories pertinentes pour rassembler des salariés comparables. Ce choix est sans doute lié aux difficultés à mesurer correctement pour tous les salariés les facteurs identifiés ci-dessus. Il faut cependant garder en tête que le choix des caractéristiques pouvant justifier les inégalités affecte la mesure des écarts salariaux. Par exemple, la CSP "Cadre" regroupe une grande diversité de métiers et compétences

qui peuvent donner lieu à des écarts salariaux, justifiés au sens de la loi, mais qui ne seront pas appréhendés comme tels par l'indicateur.

Les inégalités telles que mesurées à partir de la définition du décret

Comment l'écart salarial entre femmes et hommes est-il calculé selon le décret ? Après une étape de sélection des salariés à prendre en compte, il s'agit de calculer des écarts salariaux dans des groupes définis par la catégorie socio-professionnelle (CSP) et la catégorie d'âge des salariés. Les groupes ainsi définis, et comprenant peu d'hommes et de femmes sont exclus du calcul. Les écarts sont ajustés de 5 points de pourcentage vers 0, puis agrégés en fonction du poids de chaque groupe dans l'emploi total de l'entreprise (cf. Encadré 2 pour plus de détails). L'entreprise obtient alors un score de 40 points lorsque la valeur absolue de son écart salarial agrégé est compris entre 0 % et 1 %, et perd un point pour chaque point de pourcentage supplémentaire.

Le Graphique 5 décrit la répartition des écarts salariaux, tels que calculés selon le mode préconisé par le décret (en rouge), et selon une méthode alternative (en noir). Cette méthode alternative consiste à prendre en compte l'ensemble des salariés d'une entreprise sur une année (à l'inverse du décret, qui exclut les personnes présentes dans l'entreprise pendant moins de 6 mois), l'ensemble des groupes comprenant au moins une femme et un homme (le décret excluant les groupes comprenant moins de 3 femmes ou moins de 3 hommes), et à ne pas réaliser l'ajustement de 5 points de pourcentage vers 0.

La principale observation à retirer de la distribution des écarts salariaux tels que calculés selon le décret est qu'un nombre important d'entreprises (9 %) obtiennent un écart exactement égal à 0 (et 16 % sont comprises entre 0 et 1 %) ⁵. La médiane et la moyenne de la distribution de cet écart parmi les entreprises françaises sont positives, ce qui signale des écarts salariaux en moyenne en défaveur des femmes.

Comme le résume le Tableau 1, les écarts salariaux que nous mesurons sont substantiels, et considérablement plus faibles dans la définition donnée par le décret. Ainsi, 42 % des entreprises obtiennent un écart salarial supérieur à 5 % en défaveur des femmes (5 % étant la valeur du seuil de pertinence définie par le décret). Presque un quart des entreprises (23 %) obtiennent un écart salarial selon le décret compris entre 0 % et 2 % (ce qui correspond à obtenir 39 ou 40 points sur 40), alors qu'elles ne sont que 10 % dans ce cas en appliquant notre définition alternative. Ceci est particulièrement prononcé pour les

5. Ce chiffre est à rapporter au nombre d'entreprises pour lesquelles ce calcul peut être réalisé : les critères du décret ne permettent pas de calculer ces écarts salariaux pour bon nombre d'entreprises de moins de 100 salariés.

Encadré 2 : Calcul des écarts salariaux

La première étape du calcul consiste à sélectionner la population de salariés à considérer pour le calcul de l'indicateur. Ceci débute par la définition d'une période de référence de 12 mois consécutifs, dont le choix est laissé à l'entreprise. Les salariés à considérer pour le calcul de l'indicateur sont ceux effectivement salariés par l'entreprise, et présents pendant au moins 6 mois de la période de référence.

Les effectifs de l'entreprise sont ensuite répartis dans 16 groupes, définis par 4 catégories d'âge et 4 catégories socio-professionnelles (ouvriers, salariés, techniciens et agents de maîtrise, cadres). Les groupes ainsi constitués ne sont alors pris en compte dans le calcul de l'indicateur que s'ils comportent au minimum 3 hommes et 3 femmes. Au sein de chaque groupe, l'écart de rémunération est calculé en rapportant la différence de rémunération moyenne des hommes et des femmes, à celle des hommes (La rémunération moyenne s'entend ici comme le total des rémunérations des femmes ou des hommes rapporté au total des heures effectuées par les femmes ou les hommes.). Cet écart relatif, s'il est positif, est ensuite minoré de 5 points de pourcentage vers 0, tout en ne pouvant pas devenir négatif (une correction symétrique est appliquée pour majorer l'écart lorsqu'il est négatif). Les écarts ainsi "corrigés" pour chaque groupe sont ensuite agrégés au niveau de l'entreprise, en les pondérant par le poids de chaque groupe dans l'emploi total de l'entreprise.

Nous illustrons ci-dessous la méthode de calcul des écarts salariaux dans une entreprise fictive de 88 salariés. Le tableau ci-dessous donne le nombre de femmes et d'hommes salariés dans cette entreprise fictive selon les catégories proposées par le décret, ainsi que le nombre total de salariés dans une catégorie de CSP et d'âge donnée.

| Groupe | F | H | Tot | Tot "décret" | Poids | Poids "décret" | Salaires F (moy) | Salaires H (moy) | Écart $\frac{H-F}{H}$ | Écart "pertinent" |
|---------------------------|----|----|-----|-----------------|-------|-------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|----------------------|
| Ouvriers, moins de 30 ans | 2 | 20 | 22 | . | 0,25 | 0 | 1 500 | 1 670 | 10 % | 5 % |
| Employés, moins de 30 ans | 5 | 8 | 13 | 13 | 0,15 | 0,21 | 1 800 | 1 785 | -1 % | 0 % |
| Employés, 30-39 ans | 8 | 12 | 20 | 20 | 0,23 | 0,33 | 2 030 | 2 200 | 8 % | 3 % |
| Employés, 40-49 ans | 5 | 6 | 11 | 11 | 0,13 | 0,18 | 2 315 | 2 465 | 6 % | 1 % |
| Cadres, 40-49 ans | 7 | 10 | 17 | 17 | 0,19 | 0,28 | 3 000 | 3 200 | 6 % | 1 % |
| Cadres, 50 ans et plus | 1 | 4 | 5 | . | 0,06 | 0 | 4 000 | 4 800 | 17 % | 12 % |
| Total | 28 | 60 | 88 | 61 | 1 | 1 | 2 315 | 2 335 | 1 % | 0 % |

Deux groupes (les ouvriers de moins de 30 ans, et les cadres de 50 ans et plus), sont exclus du calcul "décret", car ils comprennent chacun moins de 3 femmes. Les poids de chaque groupe sont calculés par rapport aux groupes effectivement pris en compte dans chaque calcul. Les quatre dernières colonnes reportent les salaires moyens des femmes, des hommes, l'écart entre les deux rapporté au salaire des hommes, et l'écart corrigé du "seuil de pertinence" introduit par le décret.

Les écarts salariaux du Graphique 5 sont obtenus par la somme pondérée des écarts sans prendre en compte les restrictions d'échantillon et le seuil de pertinence :

$$(10 \% \times 0,25) + (-1 \% \times 0,15) + (8 \% \times 0,23) + (6 \% \times 0,13) + (6 \% \times 0,19) + (17 \% \times 0,06) = 7,13 \%$$

L'écart salarial, version "décret" prend en compte ces restrictions, ce qui dans notre exemple donne :

$$(0 \% \times 0,21) + (3 \% \times 0,33) + (1 \% \times 0,18) + (1 \% \times 0,28) = 1,45 \%$$

Les salaires moyens des femmes et des hommes dans l'entreprise sont assez semblables (2 315 pour les femmes, 2 335 pour les hommes), ce qui illustre la nécessité de prendre en compte la structure de l'emploi de l'entreprise : les hommes sont plus nombreux en bas de la hiérarchie (1/3 d'entre eux sont ouvriers, catégorie la moins bien payée de l'entreprise, contre 1/14 des femmes), ceci "compense" le fait que, dans presque toutes les catégories, les écarts salariaux sont substantiellement en leur faveur.

grandes entreprises (28% montrent des écarts salariaux supérieurs à 10%, là où elles ne sont que 9% lorsqu'on applique la définition du décret).

Une méthodologie qui réduit la représentativité de l'indicateur

L'indicateur préconisé par le décret révèle ainsi une très grande disparité entre les entreprises. Cependant, les hypothèses et étapes méthodologiques que nous avons rappelées ci-dessus posent question.

La première étape de sélection de l'échantillon de salariés d'intérêt est cruciale. Le fait d'exclure les salariés présents moins de six mois dans l'entreprise⁶ réduit de manière substantielle la taille de l'échantillon, avec potentiellement des effets sur le calcul des écarts de salaires, notamment si les hommes et les femmes concernés par cette exclusion ne présentent pas les mêmes caractéristiques. L'inclusion de tous les salariés d'une entreprise dans le cal-

6. "Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs.", Annexe I.2 du décret.

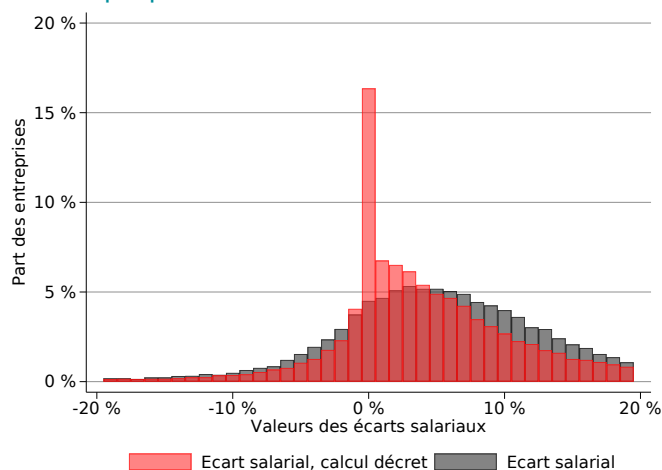
Tableau 1 – Écarts salariaux

| Part des entreprises selon que leur écart salarial est... | Entreprises | | | | | | | |
|---|-------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------|----------------------------|
| | 50 à 249 salariés | | 250 à 999 salariés | | 1 000 salariés et plus | | Ensemble | |
| | Ecart salarial | Ecart salarial (v. décret) | Ecart salarial | Ecart salarial (v. décret) | Ecart salarial | Ecart salarial (v. décret) | Ecart salarial | Ecart salarial (v. décret) |
| <i>en faveur des femmes</i> | 23 % | 18 % | 14 % | 13 % | 7 % | 6 % | 21 % | 16 % |
| <i>en faveur des hommes...</i> | | | | | | | | |
| entre 0 et 2 points | 9 % | 24 % | 9 % | 20 % | 7 % | 23 % | 9 % | 23 % |
| entre 2 et 5 points | 15 % | 16 % | 17 % | 25 % | 19 % | 33 % | 16 % | 18 % |
| entre 5 et 10 points | 22 % | 19 % | 30 % | 26 % | 39 % | 28 % | 24 % | 20 % |
| entre 10 et 20 points | 24 % | 17 % | 25 % | 14 % | 25 % | 8 % | 24 % | 16 % |
| de plus de 20 points | 7 % | 7 % | 4 % | 2 % | 3 % | 1 % | 6 % | 6 % |
| Total | 100 % 22 678 | | 100 % 5 278 | | 100 % 1 150 | | 100 % 29 106 | |

Lecture : en 2016, l'écart salarial, tel que calculé en application des recommandations du décret, était négatif pour 16 % des entreprises, et compris entre 0 % et 2 % pour 23 % des entreprises ; l'écart salarial tel que calculé selon notre proposition alternative était négatif pour 21 % des entreprises, et compris entre 0 % et 2 % pour 9 % des entreprises.

Note : cf. Graphique 5. Sources : DADS, fichier Postes 2016.

Graphique 5 – Distribution des écarts salariaux



Lecture : en 2016, l'écart salarial, version décret, était compris entre 0 % et 1 % pour 16 % des entreprises ; l'écart salarial tel que calculé selon notre proposition alternative était compris entre 0 % et 1 % pour 5 % des entreprises.

Note : les entreprises prises en compte dans ce tableau sont toutes les entreprises pour lesquels l'écart salarial version "décret" est calculable (l'écart salarial version décret n'est pas calculable pour les entreprises dans lesquels la partition en 16 groupes d'âge et de CSP n'obtient aucun groupe avec au moins 3 hommes et 3 femmes). Les écarts salariaux considérés sont détaillés dans l'encadré 2. Le graphique est tronqué au delà de -20 % et 20 %, ce qui exclut 8 % des entreprises.

Sources : DADS, fichier Postes 2016.

cul paraît être un reflet plus fidèle de la situation de l'emploi dans l'entreprise, sans qu'il y ait de motif clair pour les exclure.

Lorsque les employeurs procèdent au calcul des écarts salariaux par catégories de salariés, ils ont la **possibilité d'adopter une division de leurs salariés selon des catégories différentes des catégories socio-professionnelles "par défaut" suggérées par le décret**, après consultation du Comité Social et Economique. Dans la perspective d'une analyse de la structure des inégalités salariales au sein d'une entreprise, cette possibilité peut être justifiée si l'on estime que les quatre groupes "officiels" ne rendent

pas bien compte de la structure de l'entreprise. Mais **introduire cette possibilité réduit la capacité de l'indicateur à établir des comparaisons entre entreprises**, ce qui met potentiellement en défaut l'idée d'un critère identique pour toutes les entreprises ; de la même manière que pour la période de référence, cette liberté **ouvre la voie à de potentielles manipulations en vue d'une catégorisation favorable à l'entreprise**.

Par ailleurs, **exclure du calcul tous les groupes ne contenant pas au minimum 3 femmes et 3 hommes réduit la représentativité de l'indicateur**, en particulier dans des entreprises où des groupes relativement importants peuvent être concernés par ce critère. C'est le cas notamment d'entreprises dans des secteurs où la part des hommes ou des femmes est très importante ; par exemple, la maintenance ou les services d'aide aux personnes âgées. Dans des cas relativement nombreux (26 % des entreprises de 50 à 99 salariés), cette catégorisation conduit même à exclure l'intégralité des salariés, ce qui rend l'indicateur incalculable.⁷

Le seuil de 5 % est-il pertinent ?

Enfin, on peut s'interroger sur la pertinence du mécanisme de correction de 5 points de pourcentage. Le texte définit cette correction vers 0 comme l'application d'un "seuil de pertinence". Celle-ci pose question à plusieurs égards. D'une part, **d'un point de vue symbolique, elle interprète, en creux, les écarts inférieurs à 5 points comme étant dénués de pertinence**. Or, comme nous le détaillons dans le Tableau 1, 5 % d'écart salarial au niveau d'une entreprise,

7. Les groupes comprenant des hommes mais aucune femme, ou bien des femmes mais aucun homme, sont *de facto* exclus de tout calcul, puisque tout écart salarial en leur sein est incalculable. Cependant, ce critère n'exclut que 1,5 % des entreprises, et 2,5 % des entreprises de 50 à 99 salariés (contre 17,0 % et 26,5 % respectivement pour le critère de 3 hommes et 3 femmes).

correspond environ à la médiane : 45 % des entreprises présentent des écarts salariaux inférieurs à ce seuil. De plus, ce seuil annule l'incitation des entreprises à réduire les inégalités salariales en-deçà de 5 %.⁸

Les catégories d'âge et de CSP utilisées par le décret sont très vastes et recouvrent des situations potentiellement très différentes. C'est une raison pour vouloir assouplir le barème afin de rendre compte de différences salariales systématiques entre femmes et hommes qui ne relèvent pas de discriminations salariales, mais qui ne soient pas pour autant captées par l'indicateur⁹. Mais adapter le barème de points, plutôt que de corriger l'indicateur, permettrait de ne pas invisibiliser les écarts salariaux sous-jacents.

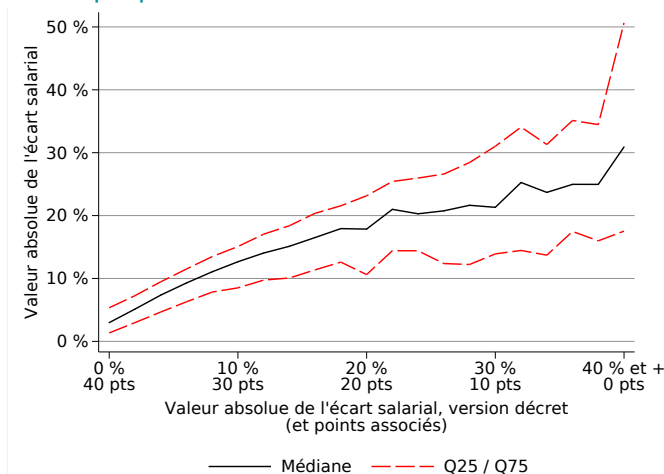
L'indicateur attribue un même nombre de points à des situations très hétérogènes

Le Graphique 6 décrit la distribution des écarts salariaux tels que nous les mesurons avec notre définition alternative, en fonction des écarts mesurés "version décret". Il met en évidence deux des points d'achoppement du calcul proposé par le décret. Même à de très faibles niveaux d'écarts "version décret" (39 ou 40 points), un nombre important d'entreprises témoignent d'écarts salariaux substantiels (50 % des entreprises ont des écarts salariaux supérieurs ou égaux à 4 %, 25 % ont des écarts salariaux supérieurs ou égaux à 6 %), principale conséquence de l'écrasement opéré par la correction du "seuil de pertinence" de 5 points. À l'autre extrême de la distribution des points, de fortes valeurs des écarts salariaux mesurés par le décret (20 % ou plus) sont associées à une forte disparité d'écarts salariaux tels que nous les mesurons : pour un score de 30 points, 25 % des entreprises ont des écarts salariaux de plus de 31 %, et 25 % des entreprises ont des écarts salariaux de moins de 13 %. Cette disparité de situations réelles pour un même nombre de points dans l'indicateur résulte de la grande sensibilité de la mesure proposée par le décret à l'inclusion ou à l'exclusion de groupes très déséquilibrés en termes de représentation femmes-hommes. Elle pose des problèmes d'équité entre entreprises, notamment parce que la variabilité de situations réelles est la plus forte parmi les entreprises ayant le moins de points dans le cadre de l'index du décret, et étant donc le plus susceptibles d'être à terme sanctionnées.

8. En particulier, les entreprises les plus "vertueuses" au sens du décret, c'est-à-dire qui ne montrent pas d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes, ne bénéficient pas du seuil ; les entreprises avec des écarts salariaux compris entre 0 % et 5 % en bénéficient partiellement (de 0 à 5 points), tandis que les entreprises à fortes inégalités en bénéficient à plein (5 points).

9. Si par exemple, les femmes occupent, à catégorie donnée, des emplois subalternes à ceux des hommes.

Graphique 6 – Deux mesures des écarts salariaux



Lecture : En 2016, la médiane des écarts salariaux des entreprises obtenant 39 ou 40 points sur cet indicateur selon le barème du décret était de 3 pct, le premier quartile de 1,5 pct et le troisième quartile de 6 pct. La médiane des écarts salariaux des entreprises obtenant 19 ou 20 points selon le décret était de 18 %, le premier quartile de 11 % et le troisième quartile de 23 %.

Note : cf. Graphique 5.

Sources : DADS Postes 2016.

Conclusion

Les différentes composantes de l'index d'égalité professionnelle entre femmes et hommes permettent d'appréhender différentes dimensions des inégalités salariales femmes-hommes. Ils témoignent de l'existence d'importantes inégalités : les femmes sont sous-représentées parmi les plus hautes rémunérations, moins souvent augmentées que les hommes et les écarts de salaires sont très largement en leur défaveur. Un système incitatif prenant en compte cet index devrait donc aider à la réduction des inégalités.

Les choix méthodologiques des indicateurs sont cependant sujets à discussion et des améliorations pourraient être apportées afin de mieux refléter les inégalités au sein des entreprises et de traiter celles-ci de façon plus équitable.

Auteurs

Thomas Breda est chargé de recherche au CNRS, professeur à l'École d'économie de Paris et directeur du programme « Emploi » à l'IPP.

Paul Dutronc-Postel est économiste à l'IPP.

Joyce Sultan est économiste à l'IPP.

Maxime Tô est économiste à l'IPP et chercheur associé à l'*Institute for Fiscal Studies*.

Remerciements

Cette étude a reçu le soutien financier du programme "Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)" de l'Union Européenne et de l'ANR "Inequality at work" (ANR-17-CE41-0009).