

Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises

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

▶ **To cite this version:**

Thomas Breda, Paul Dutronc-Postel, Joyce Sultan Parraud, Maxime Tô. Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises. 2021. halshs-03243407

HAL Id: halshs-03243407
https://shs.hal.science/halshs-03243407

Submitted on 31 May 2021

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.

Institut des Politiques Publiques

Notes IPP

n°68

Mai 2021

Thomas Breda
Paul Dutronc-Postel
Joyce Sultan Parraud
Maxime Tô

www.ipp.eu

Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises

Même si elles se sont contractées, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes demeurent importantes : en 2018 les femmes ont en moyenne des salaires inférieurs de 25 % par rapport aux hommes. L'ampleur de cet écart varie cependant de 5 à 25 % selon la façon dont il est mesuré.

L'utilisation de différents indicateurs des inégalités est nécessaire : chacun a une logique propre et la comparaison des différentes mesures offre des clés de compréhension utiles pour la conception de politiques publiques pertinentes. Nous montrons ici qu'une part substantielle des inégalités s'explique par de la ségrégation entre entreprises, les femmes travaillant en moyenne dans des entreprises offrant des salaires plus faibles. Ainsi, pour résorber totalement les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, on ne peut se contenter d'imposer l'égalité salariale aux entreprises et d'autres politiques seront nécessaires.

Afin de synthétiser ces différentes mesures des écarts de salaire femmes-hommes, l'IPP lance un nouvel outil en ligne permettant à l'utilisateur de faire ses propres choix méthodologiques et de visualiser en quelques clics l'évolution des écarts salariaux sur longue période selon différentes modalités et dans différents groupes de salariés et d'entreprises.

Explorer les inégalités : `https://inegalites-femmes-hommes.ipp.eu`



GENES Groupe des écoles nationales d'économie et statistique

PARIS SCHOOL OF ECONOMICS
ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

L'Institut des politiques publiques (IPP) a été créé par PSE et est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-École d'Économie de Paris et le Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique (GENES). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

Mesurer les inégalités au travail entre femmes et hommes

La disponibilité d'**indicateurs chiffrés** est essentielle pour appréhender les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail et servir de support au débat public et à la conception de politiques publiques efficaces en matière d'égalité salariale. Comme souvent les phénomènes sociaux, les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail, fruit d'une histoire ancienne, sont très complexes, et les indicateurs qui les mesurent en sont le reflet.

D'ailleurs, il n'est pas toujours facile de s'y retrouver entre les différentes mesures avancées. Ainsi, selon l'Insee (Georges-Kot, 2020), les femmes françaises gagnaient en 2017 **16,8 % de moins que leurs collègues masculins pour un même volume de travail**. L'OCDE propose un autre indicateur : en 2017 toujours, **le salaire médian des femmes est de 11,5 % inférieur à celui des hommes**. *The Economist* (1er août 2017) avance encore que les femmes gagnaient en 2017 en France **« seulement » 2,7 % de moins que les hommes à même niveau hiérarchique, même entreprise et mêmes fonctions**. Enfin, l'économiste Rachel Silvera a popularisé l'idée que les femmes gagnent un quart de moins que les hommes (Silvera, 2014). **Quel est finalement l'écart de salaire entre les femmes et les hommes ? Quel chiffre retenir ? Et pourquoi les écarts proposés sont-ils parfois si différents ?**

Pour tenter d'y voir plus clair, **cette note revient sur les différentes façons de mesurer les inégalités salariales entre femmes et hommes**. A partir de données administratives portant sur les rémunérations de l'ensemble des salariés du secteur privé depuis 1995, elle produit également des résultats actualisés et discute l'effet de différents facteurs explicatifs, en s'intéressant notamment à la **contribution relative des inégalités intra- et inter-entreprises aux inégalités totales**. Nous invitons nos lectrices et lecteurs intéressés à utiliser l'outil en ligne de l'IPP (voir ici) pour examiner par eux-mêmes plus en détail comment la participation des femmes au marché du travail et les inégalités salariales ont évolué depuis 1967.

Différentes mesures d'inégalité et leur évolution depuis 25 ans

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) permettent d'observer chaque année depuis 1995 l'ensemble des emplois dans le secteur privé ainsi que les nombres de jours de travail, d'heures de travail et les rémunérations associées (voir encadré 1). Ces données permettent donc de produire des mesures exactes des inégalités salariales femmes-hommes parmi l'ensemble des individus ayant travaillé au moins une heure dans l'année. Elles ne permettent pas en revanche de capter l'ensemble des écarts de revenu du travail puisque les femmes et les hommes n'ayant perçu aucun revenu sont absents des données [1]. Nous faisons également le choix de neutraliser d'emblée les inégalités qui découleraient des durées de contrat en moyenne différent entre femmes et hommes. Pour cela, nous rapportons pour chaque emploi les rémunérations perçues à la durée de contrat dans l'année afin de construire un revenu journalier. Ce dernier peut en revanche correspondre à des volumes de travail quotidiens différents, selon que les individus sont à temps partiel ou non.

« Pour chaque chaque journée comportant au moins une heure de travail, les femmes gagnent en moyenne 24 % de moins que les hommes en 2018 »

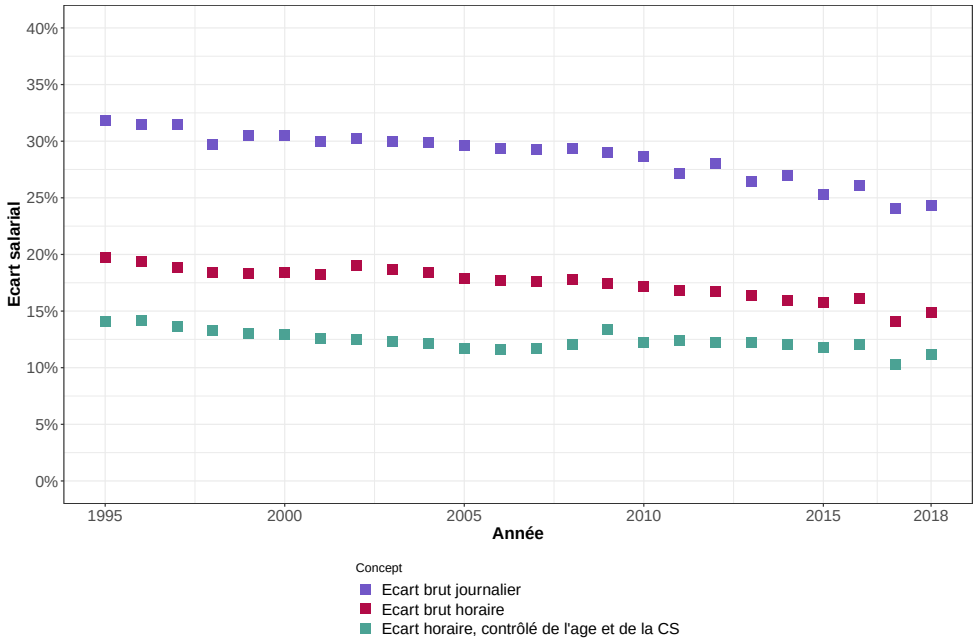
Il apparaît que pour chaque chaque journée comportant au moins une heure de travail, les femmes gagnent en moyenne 24 % de moins que les hommes en 2018 (Figure 1). On retrouve donc ici le fameux "quart en moins" pour les femmes. Cette différence de salaire s'élevait à 32 % en 1995 et s'est donc également réduite d'un quart en 23 ans. Elle peut s'expliquer par un effet volume (lorsqu'elles travaillent, les femmes travaillent un nombre d'heures inférieur aux hommes) et par un effet prix (pour chaque heure travaillée, les femmes gagnent moins). L'effet volume peut simplement être neutralisé en considérant les revenus par heure travaillée. Lorsque l'on procède ainsi et que l'on examine des inégalités de salaire horaire, les écarts moyens entre femmes et hommes passent de 24 % à 15 % en 2018. **Les différences de temps de travail contribuent donc à hauteur de 40 % aux différences brutes de revenus par jour travaillé**. Cette contribution n'a pas changé depuis 1995, les écarts de salaires horaires s'étant également réduit d'un quart (de 20 à 15 %) depuis cette date.

« Lorsque l'on examine des inégalités de salaire horaire, les écarts moyens entre femmes et hommes passent de 24 % à 15 % en 2018. »

Une fois le temps de travail pris en compte, on peut tenter d'expliquer les écarts de salaire horaire entre femmes et hommes par des différences de caractéristiques productives observables dans les données : les femmes auraient des salaires horaires en moyenne plus faibles parce qu'elles sont moins diplômées ou accumulent moins d'ex-

1. Pour cela, il est possible d'exploiter les données fiscales issues des déclarations de revenu. Celles-ci mettent en évidence des écarts en moyenne plus élevés et qui s'accroissent avec l'âge, de 20 % à 25 ans à 31 % à 65 ans en 2014 (Garbinti, Goupille-Lebret et Piketty, 2018).

Figure 1 – Écarts salariaux totaux



Notes : Écart salarial femmes/hommes, pour chaque année entre 1995 et 2018. L'écart salarial est calculé comme la différence entre le salaire des hommes et celui des femmes, rapporté à celui des hommes. Trois concepts de salaires sont utilisés : le salaire net journalier (salaire net annuel total, divisé par le nombre de jours travaillés), le salaire net horaire (salaire net annuel total, divisé par le nombre d'heures rémunérées), et le salaire net horaire, corrigé des différences entre catégories d'âge et professions et catégories socio-professionnelles.
Lecture : En 2018, les femmes gagnaient, tous postes salariés confondus, un salaire horaire en moyenne 15 % inférieur à celui des hommes.
Sources : DADS 1995-2018, calculs des auteurs.

périence professionnelle. Ces explications ne tiennent plus : **les femmes sur le marché du travail sont aujourd'hui en moyenne plus diplômées que leurs homologues masculins** (Bozio, Dormont et García-Peñalosa, 2014) et les différences d'âge ou d'expérience professionnelle demeurent en général limitées et ne permettent d'expliquer que marginalement l'écart de salaire horaire de 15 % observé en 2018 (d'après nos propres estimations) [2].

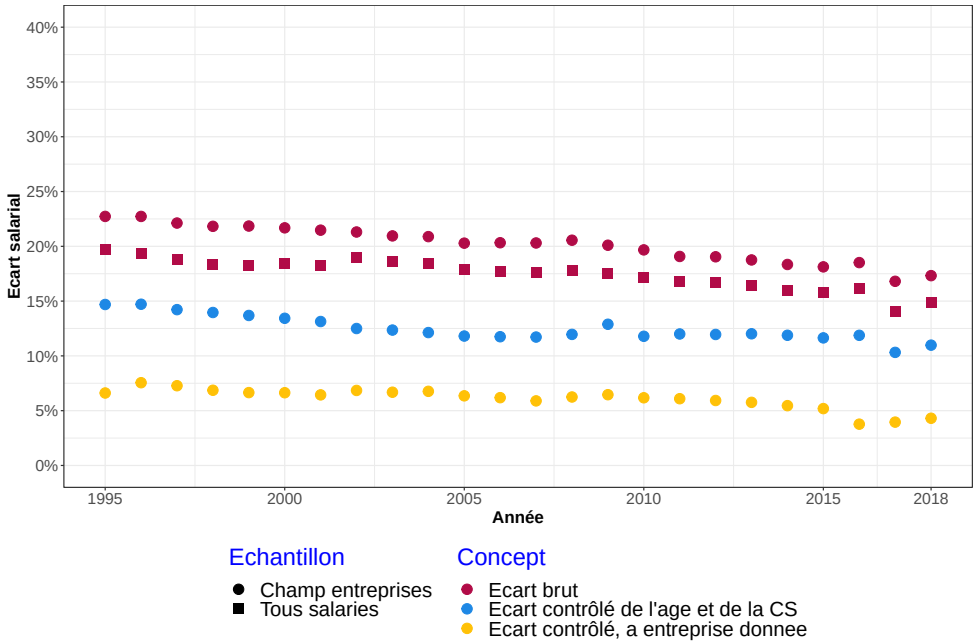
Les caractéristiques productives des salariés étant écartées, le facteur le plus fréquemment mis en avant pour tenter d'expliquer les inégalités de salaire est la ségrégation professionnelle, c'est à dire le fait que femmes et hommes n'exercent en moyenne pas les mêmes métiers, les femmes tendant à être sous-représentées au sein des métiers les plus rémunérateurs (voir par exemple Chamkhi et Toutlemonde, 2015 ou Bozio, Dormont et García-Peñalosa, 2014). En pratique, **cette ségrégation entre métiers ne permet cependant de rendre compte que d'une part assez limitée des inégalités de salaire totales** : lorsqu'on la neutralise (conjointement aux effets d'âge, voir encadré 1 pour la méthode), l'écart moyen de salaire horaire entre femmes et hommes ne chute que de 4 points de pourcentage en 2018, passant de 15 % à 11 % (Figure 1). De façon intéressante, c'est surtout la ségrégation entre les grands groupes professionnels (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers) qui génère des inégalités de salaire en raison du sexe en 2018. En effet, une fois les effets de cette ségrégation neutralisés, la prise en compte des différences de métiers à un niveau plus fin au sein de chaque groupe professionnel ne réduit pratiquement pas les écarts salariaux moyens entre femmes et hommes.

« L'écart de salaire entre femmes et hommes passe de 15 % à 11 % lorsqu'on neutralise l'effet du métier exercé. »

Au niveau des groupes professionnels, les femmes sont fortement sur-représentées parmi les employés et fortement sous-représentées parmi les ouvriers, qui sont en moyenne mieux rémunérés. **Bien qu'elles soient en moyenne plus diplômées que les hommes, les femmes demeurent également sous-représentées parmi les cadres** (et sur-représentées au sein des professions intermédiaires). Dans le détail, ce sont surtout ces différences qui « expliquent » que l'écart de salaire entre femmes et hommes passe de 15 % à 11 % lorsqu'on neutralise l'effet du métier exercé.

2. Les écarts de salaire entre femmes et hommes augmentent en revanche très fortement avec l'âge, de 6 % (en défaveur des femmes) chez les salariés de moins de 30 ans, à 10 % chez les 30-39 ans, 15 % chez les 40-49 ans et 22 % chez les salariés âgés de 50 ans ou plus en 2018 (voir également (Chamkhi, 2015)).

Figure 2 – Écarts salariaux au niveau entreprise



Notes : Le graphique représente, pour deux champs différents et pour chaque année entre 1995 et 2018, différents concepts d'écart salarial entre femmes et hommes. L'écart salarial est calculé de la même manière que précédemment (cf. Graphique 1). Le champ entreprises est détaillé dans l'encadré 1 ; il s'agit des postes salariés des entreprises pour lesquelles il est possible de calculer un écart salarial. La différence entre les deux séries de couleur bordeaux est dûe à la différence de champ. L'écart contrôlé à entreprise donnée correspond à l'écart salarial horaire moyen entre femmes et hommes, corrigé des effets de quatre catégories et d'âge et de quatre professions et catégories socio-professionnelles, au sein de chaque entreprise. La moyenne est pondérée par la taille de chaque entreprise (en termes d'heures rémunérées).
Lecture : En 2018, les femmes gagnaient, au sein des entreprises du "champ entreprises", un salaire horaire en moyenne 17,4% inférieur à celui des hommes.
Sources : DADS 1995-2018, calculs des auteurs.

Interpréter et utiliser les différentes mesures d'inégalité

L'écart de salaire horaire résiduel, non-expliqué par des variables caractérisant le niveau de compétence des salariés ou la nature de leurs emplois, est souvent considéré comme le fruit de discriminations salariales, c'est à dire des différences salariales entre femmes et hommes faisant un travail dont la valeur est exactement égale. Cela est évidemment possible, mais rien ne permet de l'affirmer complètement. En l'absence d'une mesure très précise des conditions de travail et du contenu exact du travail (ce que des données statistiques peuvent difficilement fournir), il n'est malheureusement pas possible d'être aussi affirmatif, comme nous allons le voir dans la seconde partie de cette note.

Réciproquement, il n'est pas non plus possible de considérer que l'ensemble des facteurs observables (âge, ségrégation professionnelle, temps de travail, etc.) qui permettent de rendre compte d'une partie des inégalités de salaires rendraient ces inégalités en quelque sorte justifiables ou non problématiques. Pour le comprendre prenons l'exemple de la sous-représentation des femmes parmi les cadres ou même parmi les dirigeants. Celle-ci pourrait tout à fait découler de discriminations à la promotion. Si rien ne permet d'affirmer que de tels comportements discriminatoires expliquent une part importante de la ségrégation professionnelle, ils ne peuvent pas non plus être exclus *a priori*.

Cette discussion illustre la distinction entre inégalités et discriminations et montre qu'il n'est *a priori* pas possible de relier directement les mesures d'inégalités de salaire, qu'elles soient contrôlées ou non d'effets de structure (différences d'âge, de métier, etc.), à des comportements discriminatoires directs ou à leur absence. En conséquence, **il n'y a pas de mesure des écarts de salaire entre femmes et hommes qui, du point de vue normatif, se justifierait plus qu'une autre.** En particulier, il n'y a pas de raison de considérer que les écarts de salaires à âge et métiers donnés offre une meilleure représentation des inégalités de salaire liées au sexe.

Les différentes mesures sont en revanche utiles pour mieux appréhender l'ensemble des facteurs qui génèrent les inégalités et concevoir des politiques publiques efficaces pour les limiter. On sait par exemple que les différences de temps de travail qui contribuent fortement aux inégalités de rémunération sont liées à la répartition genrée des tâches domestiques et de l'éducation des enfants qui en miroir affectent la participation au marché du travail. On sait également que la ségrégation professionnelle s'explique en partie par une orientation des filles vers

des filières d'études en moyenne moins valorisées (Breda et al., 2019), ou en tous cas, qui mènent à des métiers moins bien rémunérés (pour un même nombre d'années d'études). Ainsi, si l'on parvient à mieux équilibrer le travail domestique ou les choix d'orientation entre les sexes, on devrait pouvoir réduire fortement les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Alternativement ou à plus court terme, il est aussi possible d'agir directement sur le marché du travail, en revalorisant les métiers à prédominance féminine et en facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ajoutons que de telles politiques pourraient également réduire l'écart salarial résiduel de 11 %. En effet, cet écart résiduel pourrait être en partie lié à des différences entre femmes et hommes de conditions de travail ou de mobilité entre entreprises qui elles-mêmes s'expliquent par la nécessité plus forte pour les femmes de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle (voir Le Barbanchon, Rathelot et Roulet, 2021 ; Coudin, Maillard et Tô, 2018).

Le rôle des entreprises

Les données que nous mobilisons permettent d'observer l'employeur de chaque salarié, et donc d'étudier finement comment les salaires et inégalités salariales liées au sexe varient d'une entreprise à l'autre et dans quelle mesure la ségrégation non pas entre métiers différents mais entre entreprises différentes contribue aux écarts salariaux totaux. Pour ce faire, nous excluons les entreprises de moins de cinq salariés ou qui ne comportent qu'une femme ou qu'un homme, la notion d'écart de salaire femmes-hommes n'ayant que peu de sens pour celles-ci. Cette exclusion tend a augmenter l'écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes (Figure 2, les deux courbes bordeaux), celui-ci étant plus faible parmi les personnes travaillant dans de très petites entreprises. Cependant, une fois neutralisés les effets d'âge et de métiers (courbe bleue), on retrouve un écart "non expliqué" similaire (de l'ordre de 11 %) sur l'échantillon des entreprises de cinq salariés ou plus avec au moins deux personnes de chaque sexe.

Lorsque les différences moyennes de salaire entre entreprises sont également neutralisées, l'écart de salaire obtenu est légèrement inférieur à 5 % en 2018. Cet écart résiduel peut se comprendre comme la moyenne des écarts de salaire entre femmes et hommes travaillant dans une même entreprise, ayant le même âge, et exerçant le même métier. Il a décru régulièrement depuis 1995, date à laquelle il s'élevait à environ 7 %. Surtout, quelle que soit l'année considérée, la prise en compte additionnelle des différences de salaire entre entreprises divise par plus de deux l'écart de salaire obtenu lorsque seuls les effets d'âge et de métiers sont pris en compte. C'est un résultat important et davantage méconnu : **la ségrégation entre entreprises différentes permet d'expliquer une part substantielle de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes**, ces derniers travaillant en moyenne dans des entreprises offrant des rémunérations supérieures pour un même métier.

L'importance de la ségrégation entre entreprises pour expliquer les écarts de salaire femmes-hommes confirme d'abord que l'écart de 11 % obtenu en prenant en compte les seules différences d'âge et de métier ne peut s'interpréter comme de la discrimination salariale de la part des entreprises, puisque la discrimination salariale n'a de sens qu'au sein d'une entreprise donnée. La faiblesse des écarts obtenus à entreprise, métier et âge fixés a surtout des implications en termes de politiques publiques. Elle signifie en effet que la réduction des inégalités femmes-hommes au sein des entreprises à âge et postes donnés grâce à des politiques publiques spécifiques (en exigeant la transparence sur les écarts salariaux par exemple) ne peut réduire l'écart salarial total que d'au plus 5 points de pourcentage [3].

« La réduction des inégalités femmes-hommes au sein des entreprises à âge et postes donnés ne peut réduire l'écart salarial total que d'au plus 5 points de pourcentage »

L'index d'égalité professionnelle introduit en France en septembre 2018 est dans ce cas. Cet index repose en grande partie sur un calcul d'écarts salariaux au sein de l'entreprise à métier et âge donnés (voir Breda et al., 2020). Le principe est que les entreprises obtenant une note trop faible s'exposent à des sanctions financières. Cependant, dans le calcul de l'index d'égalité, les écarts salariaux inférieurs à 5 % sont considérés comme tolérables et permettent aux entreprises d'obtenir la note maximale de 40 points sur 40 sur le critère des différences de salaire. Comme le lecteur peut le vérifier directement avec notre explorateur des inégalités, moins de 40 % des entreprises ont des écarts de salaire supérieurs à 5 %. Cela suggère que **l'index d'égalité ne devrait avoir que des effets relativement limités sur l'écart de salaire total entre les femmes et les hommes**, puisqu'il ne s'attache qu'à une faible part de cet écart (l'écart de salaire horaire à entreprise, métier et âgé donnés) et qu'il n'est réellement contraignant que pour une minorité d'entreprises [4]. Une

3. Ceci ne prend donc en compte que l'impact "direct" de telles politiques, c'est-à-dire l'effet qu'elles peuvent avoir à travers la réduction des écarts salariaux au sein des entreprises. Il est possible que de telles politiques aient également d'autres effets, notamment sur les différences de représentation des femmes et des hommes entre différentes entreprises, auquel cas la réduction de l'écart salarial total pourrait être plus importante

4. L'index égalité inclut également un critère sur la part de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. De ce fait, il pourrait inciter certaines entreprises à recruter davantage de femmes,

telle réglementation a toutefois le mérite de rendre davantage visibles les inégalités salariales et de sensibiliser plus généralement les entreprises aux enjeux liés aux inégalités de carrière entre femmes et hommes.

Conclusion

Il existe différentes manières d'appréhender et de mesurer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes et cette note tente d'en proposer une description succincte. Un résultat central apparaît : quelle que soit la façon dont on les mesure, ces inégalités ont décrut depuis le début des années 1990. Elles demeurent malgré tout importantes en 2018, l'écart salarial entre femmes et hommes pouvant varier de 5 à 25 % selon l'indicateur utilisé. Vouloir résumer ces inégalités au moyen d'un seul de ces indicateurs possibles est une tentative qui masque inévitablement la profondeur et la complexité des enjeux. Les différentes mesures et leur comparaison sont en effet nécessaires pour bien décrire les inégalités et comprendre leur origine. Elles montrent notamment qu'une part importante des inégalités découle du fait que les hommes travaillent plus souvent dans des entreprises offrant des salaires élevés. Ainsi, pour lutter contre les inégalités femmes-hommes au travail, des politiques publiques qui ciblent uniquement les écarts de salaire au sein des entreprises, bien qu'utiles, resteront insuffisantes. Des politiques qui s'attaquent aux racines des différences genrées de temps de travail, de mobilité professionnelle, de métier exercé ou encore de demande pour des horaires flexibles sont également nécessaires.

Auteurs

Thomas Breda est responsable du programme Travail de l'IPP et chercheur CNRS à l'Ecole d'Economie de Paris.
Paul Dutronc-Postel est économiste à l'IPP.
Joyce Sultan Parraud est économiste à l'IPP.
Maxime Tô est économiste à l'IPP.

Cette étude a bénéficié d'un financement du programme Droits, Égalité et Citoyenneté de la Commission Européenne (2014-2020) (projet GenPensGap).

notamment aux postes de direction, limitant ainsi en partie les écarts de salaire liés à la ségrégation entre entreprises

Références bibliographiques

« Are women paid less than men for the same work ? » (1er août 2017). *The Economist*.

Bozio, Antoine, Brigitte Dormont et Cecilia García-Peñalosa (2014). « Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes ». *Notes du conseil d'analyse économique* 17.7, p. 1-12.

Breda, Thomas, Paul Dutronc-Postel, Joyce Sultan et Maxime Tô (mar. 2020). « Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'index de l'égalité professionnelle ? » *Note IPP* 52.

Breda, Thomas, Julien Grenet, Marion Monnet et Clémentine Van Effenterre (sept. 2019). « Role Models féminins : un levier efficace pour inciter les filles à poursuivre des études scientifiques ? » *Note IPP* 45.

Chamkhi, Amine (2015). « Les écarts de salaire femmes-hommes en 2010 : disparités territoriales par zones d'emploi ». *Document d'études* 196.

Chamkhi, Amine et Fabien Toutlemonde (2015). « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes ». *Dares Analyse* 82.

Coudin, Elise, Sophie Maillard et Maxime Tô (2018). « Family, firms and the gender wage gap in France ».

Garbinti, Bertrand, Jonathan Goupille-Lebret et Thomas Piketty (2018). « Income inequality in France, 1900–2014 : Evidence from Distributional National Accounts (DINA) ». *Journal of Public Economics* 162.C, p. 63-77. doi : 10.1016/j.jpubeco.2018.01.

Georges-Kot, Simon (2020). « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé ». *Insee Première* 1803.

Le Barbanchon, Thomas, Roland Rathelot et Alexandra Roulet (2021). « Gender differences in job search : Trading off commute against wage ». *The Quarterly Journal of Economics* 136.1, p. 381-426.

Silvera, Rachel (2014). *Un quart en moins : des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires.* La Découverte.

Statistiques OCDE. *Écart salarial femmes-hommes*. url : https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm.

Encadré 1 : Méthodologie et données utilisées

Les résultats présentés dans cette note reposent sur l'utilisation des déclarations administratives de données sociales (DADS), pour les années 1995 à 2018. 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 restreignons les postes au secteur privé. Le secteur privé à proprement parler est un concept qui varie au cours du temps. On reconstruit ici le secteur privé tel qu'il est retenu dans les travaux de l'INSEE en 2018, à savoir les postes annexes et non-annexes d'emplois ordinaires ou aidés, hors agriculture, ménages en tant qu'employeurs domestiques et que producteurs, organisations internationales, et hors FPE, FPT, FPH (ainsi que d'autres employeurs proches de la fonction publique, établissements publics ou d'intérêt public, etc).

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

Périmètre et taille des des entreprises. Nous considérons comme périmètre d'une entreprise le numéro SIREN. La taille d'une entreprise est obtenue à partir du nombre de postes dans l'année. 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 affecté à leur entreprise d'intérim).

Champ entreprises. Pour calculer les écarts salariaux au niveau entreprises, on restreint le champ aux entreprises incluant au moins 5 postes salariés au cours de l'année, dont au moins 2 pour des hommes et 2 pour des femmes. Nous calculons également, au sein de chaque entreprise, des écarts salariaux par catégorie socioprofessionnelle PCS et groupe d'âge. Comme ces catégories sont encore plus petites, l'écart salarial peut être incalculable pour certaines d'entre elles. On restreint le champ des entreprises à celles pour lesquelles l'écart salarial contrôlé des catégories d'âge et socioprofessionnelles peut être calculé sur au moins 50% des heures rémunérées dans l'entreprise. Pour le graphique 2, on recalcule les écarts "Tous salariés confondus" déjà présentés dans le graphique 1, mais uniquement pour les postes salariés inclus dans ce "Champ entreprises" ; sans quoi, les différences entre les courbes pourraient s'expliquer par le fait que les salariés et les entreprises concernées ne sont pas les mêmes.

Revenus et heures travaillées. 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.



Notes IPP
Comité éditorial : P. Boyer, A. Bozio, J. Grenet
Editeurs : P. Dutronc-Postel, A. Rain