

COMPRENDRE L'ÉCART DE SALAIRE

INTRODUCTION

L'écart de salaire entre hommes et femmes est rarement expliqué et souvent attribuée à une forme de discrimination ou d'injustice à l'égard des femmes, ce que ne permettent pas d'affirmer les statistiques.

L'objectif de ce document est donc de porter à la connaissance du public quelques-uns des éléments clés de l'écart salarial pour permettre une meilleure compréhension du chiffre.

VOLUME HORAIRE

Le temps de travail n'est pas identique pour les deux sexes. Environ un tiers de l'écart salarial est attribuable à un écart de temps de travail [1] (à condition de considérer que le salaire est proportionnel au temps de travail). Trois éléments principaux rentrent en compte dans cette différence de volume horaire.

Temps complet / Temps partiel

En 2018, 7,9% des hommes et 29,8% des femmes sont en temps partiel [2]. En pourcentage, près de 80% des temps partiels sont donc occupés par des femmes.

Contrairement à une idée largement répandue, ce temps partiel n'est pas d'avantage subi par les femmes. Selon les données de l'INSEE [3], 42,9% des hommes et 32% des femmes en temps partiel souhaiteraient travailler à temps plein. Il n'y a plus de femmes en «temps partiel subi» que parce qu'il y a quatre fois plus de temps partiel chez les femmes, mais les femmes ne subissent pas d'avantage le temps partiel et encore moins à cause d'une discrimination.

Temps de travail par semaine

Indépendamment du problème du temps partiel, les volumes de travail hebdomadaire ne sont pas identiques pour les deux sexes. En 2015, en temps complet, les femmes travaillaient en moyenne 1578 heures par an contre 1707 heures pour les hommes [4].

Une grande part de cette différence de temps de travail peut-être attribuée à un plus grand nombre d'heures supplémentaires effectuées par les hommes comme montré en Figure 1 [5].

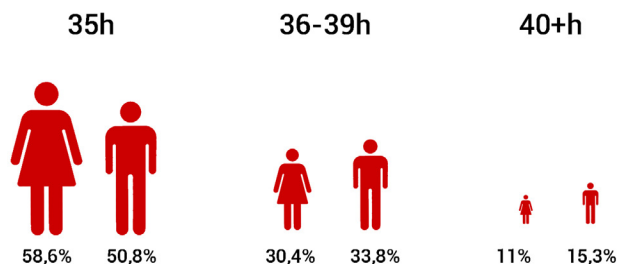


Fig. 1 - Volume horaire et pourcentage de salariés.
Données Groupe Randstad [5]

Le travail de nuit est aussi majoritairement masculin, environ deux fois plus d'hommes effectuent un travail de nuit de manière habituelle ou occasionnelle [6].

La méthode de calcul horaire par proportionnalité au temps de travail ne prend pas en compte la meilleure rétribution des heures supplémentaires [7] et des heures de travail de nuit [8]. La section Productivité abordera ce facteur plus en détail.

Congés

En plus de la différence de temps de travail hebdomadaire, les métiers à dominance masculine ont en moyenne moins de congés que les métiers à dominance féminine. Selon le modèle de Dares [9], on travaille dans les premiers 41,9 semaines par an, contre 38,8 semaines pour les seconds. Les sondages déclaratifs confirment d'ailleurs cette tendance, comme en Figure 2 : il y a 3 fois plus d'hommes qui prennent moins de 5 semaines de vacances par an que de femmes. Seuls 40% des hommes se disent prêts à accepter plus de vacances en échange d'une baisse de salaire, contre 60% des femmes [10].

Les nombres de RTT sont relativement similaires pour hommes et femmes (environ 33 jours), avec en moyenne 2 jours de RTT supplémentaires pour les femmes seules ou en couple avec des enfants [11].

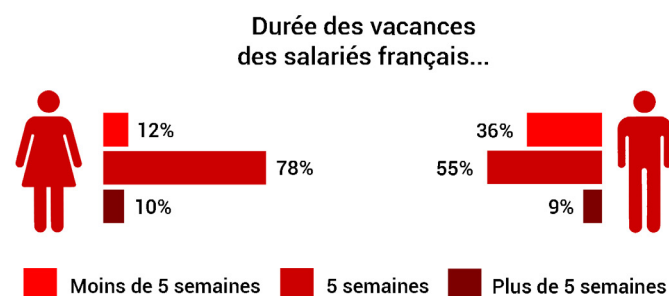


Fig. 2 - Durée des vacances des salariés français.
Données Sondage QAPA News [10]

SANTÉ

Plusieurs problématiques de santé ont une influence sur la productivité des employés.

Maternité

En France, toute femme a droit à 16 semaines de congé maternité pour ses deux premiers enfants [12]. Au vue de la natalité actuelle [13], une salariée est en congé maternité pendant environ 160 jours sur l'ensemble de sa carrière. Pour ce qui est des pères, le congé est notablement plus court, soit 11 jours par enfant [14]. A l'échelle d'une carrière typique, la différence de durée du congé maternité représente donc en moyenne 1,5% d'écart de salaire entre homme et femme.

Les principales conséquences de la maternité se ressentent sur le long terme, avec une participation moindre à l'entreprise et des choix professionnels adaptés.

Arrêts maladie et autres coûts

Selon une enquête DARES [15], la probabilité d'absentéisme est de 3,1% pour les hommes et de 4,1% pour les femmes. L'écart est particulièrement sensible pour les 25-34 ans.

Cet écart de 1% de la probabilité d'absentéisme est responsable d'un écart de 1% pour l'écart de salaire. Certains coûts des entreprises n'ont pas été pris en compte dans ce calcul comme le coût de toilettes séparées, de vestiaires ou de salles d'allaitement (obligatoire pour toute entreprise de plus de 100 salariés)...

CHOIX PROFESSIONNELS

Les choix professionnels sont différents pour les deux sexes.

Choix de formation

Les choix de formation universitaires par exemple sont notablement différents [16], comme l'indique la Figure 3. Toutes les formations ne débouchent pas sur les mêmes emplois ni sur les mêmes salaires. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à l'université mais tous les diplômes ne conduisent pas aux mêmes salaires.

L'insertion professionnelle des diplômés d'université présente dès le début de carrière un écart entre le salaire médian masculin et féminin du fait des choix de cursus [17]. A 30 mois après un diplôme de Master, cet écart de salaire est de 3,7%. Les diplômes en Sciences et en Droit comptent parmi les plus rémunérateurs...

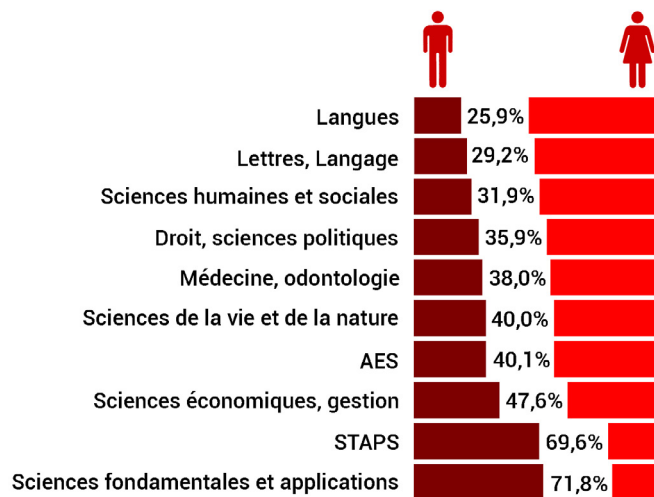


Fig. 3 - Proportions des étudiants hommes et femmes à l'université par cursus.

Données Ministère Enseignement Supérieur [16]

Choix de carrière

Les femmes choisissent souvent le secteur public. Elles constituent ainsi 57% du personnel de la fonction publique [18], choix qui offre une plus grande sécurité de l'emploi au détriment des évolutions salariales. L'INSEE constatait en 2014 que le secteur privé offre de meilleurs salaires pour les diplômés et que les salaires y progressent plus vite avec l'âge [19].

L'effet des choix professionnels est d'autant plus marqué dans les professions à salaire élevé. L'écart salarial n'est en effet pas identique pour tous les niveaux de revenus comme le montre la Figure 4.

Pour les 50% de salaires les plus bas, l'écart salarial est de 13%, et la principale contribution à l'écart salarial provient des 30% des plus hauts revenus [20].

En incluant l'ensemble des choix professionnels, l'INSEE avance une contribution de 6,7% [21].

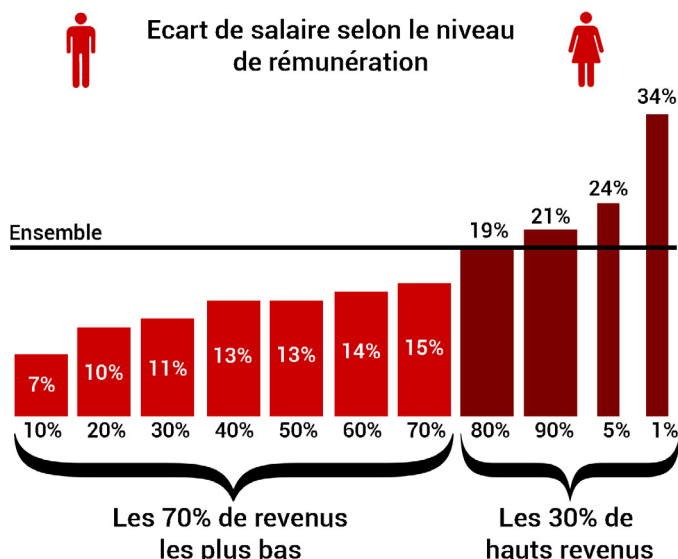


Fig. 4 - Ecart de salaire en fonction du niveau de rémunération. Données Observatoire des inégalités [20]

PRODUCTIVITÉ

Un des facteurs de l'écart salarial rarement mentionné auprès du grand-public est l'écart de productivité entre homme et femme.

La productivité est plus facile à définir pour certains métiers (par exemple les métiers du secteur secondaire) mais les études mentionnent une différence de productivité depuis les années 70 [22].

Travail manuel

La différence de productivité entre hommes et femmes varie en fonction des secteurs d'activité. Elle est typiquement de 11% dans le secteur primaire et secondaire et de 7% dans le secteur tertiaire [23].

Les données de l'INSEE [24] sur la part des secteurs primaire, secondaire et tertiaire permettent d'évaluer en moyenne en France l'écart de productivité à 8%.

La mise en place d'incitation à la productivité par la sur-rémunération n'a pas d'effet notable sur l'écart salarial dans le cas du travail manuel, qui semble attribuable à une différence de force physique [25].

Services

Dans le cadre des services, les femmes sont également moins productives [26], notamment dans le secteur médical où elles réalisent moins d'actes médicaux à la journée [27].

Ce chiffre se retrouve dans l'écart salarial entre hommes et femmes de 7% de l'entreprise de transport Uber [28]. L'étude sur ce cas particulier donne une bonne idée des éléments qui relèvent d'une différence de productivité : l'expérience, la capacité à travailler plus loin de son domicile ou pendant des horaires atypiques, ou encore l'acceptation des risques (travail dans des zones moins sûres).

Concernant la différence d'expérience entre hommes et femmes, il faut signaler qu'elle vient selon les chercheurs de la différence de temps de travail entre les deux sexes. Les hommes, travaillant plus que les femmes, acquièrent plus rapidement de l'expérience dans leur métier ce qui leur permet d'être plus productifs.

DISCRIMINATION ?

Avant de proposer une explication chiffrée de l'écart salarial, il convient d'aborder la question d'une possible discrimination envers les femmes.

Cette discrimination peut intervenir principalement au moment de l'embauche et lors de l'accession à des postes à responsabilités.

A l'embauche

La discrimination à l'embauche est quasi-nulle pour les femmes. L'étude menée en partenariat avec Pôle Emploi en 2011 [29], et qui conclut à l'inutilité du CV anonyme pour améliorer le processus de recrutement des femmes, montre une préférence des recruteurs pour les candidats de leur sexe. Sachant que les deux tiers des employés des ressources humaines sont des femmes, il est improbable que l'embauche se fasse avec une pénalisation financière pour les candidates.

Les professions libérales voient d'ailleurs des écarts de salaires beaucoup plus élevés que les professions salariées : les hommes non-salariés gagnent 40% de plus que les femmes non-salariées [30].

En l'absence d'étude française sur la question, une étude portugaise [31] peut donner une forme d'indication sur le lien entre sexe du patron et écart salarial : les entreprises dirigées par des femmes voient une augmentation du salaire moyen des femmes de 1,5% comparativement aux entreprises dirigées par des hommes. Aux approximations de l'étude près, on peut raisonnablement affirmer que si discrimination il y a, elle n'intervient que de manière marginale dans l'écart salarial.

Ce constat est d'ailleurs conforté par les chiffres des plaintes pour discrimination salariale en France. En 2014, seules 240 plaintes ont été déposées [32] et seule une trentaine d'entreprises sont condamnées par an pour des faits de discrimination liée au sexe [33]. A titre de comparaison, il y a environ 1200 décès liés au travail tous les ans.

Postes à responsabilités

L'accès des femmes aux postes à responsabilité est-il freinée par une discrimination ? De nombreuses études sur cet effet «plafond de verre» ou «plancher collant» existent, dont une grande part sont produites par des groupes ouvertement féministes. Si certaines études pointent du doigt que les hommes accordent en priorité des promotions aux hommes et les femmes aux femmes, le principal frein à l'accession des femmes à des postes élevés reste un manque de motivation. Passées les deux premières années en entreprise, seules 16% des femmes expriment le souhait de faire partie du haut management [34].

Un effet similaire a été relevé dans le domaine de la recherche [35] où les auteurs concluent : «Les femmes ne sont pas discriminées lors des concours de promotion mais elles y postulent nettement moins que les hommes». La crainte d'une discrimination (non fondée, au vue des données), l'aversion pour les environnements compétitifs ou encore

le manque de confiance expliqueraient cette auto-sélection. Une observation partagée dans certaines entreprises du secteur privé [36].

Le faible nombre de postes à responsabilité féminins est responsable d'une grande partie de l'écart salarial puisque ces postes sont mieux rémunérés (effet signalé en Figure 4).

Différence n'est pas discrimination

Une étude de Harvard [37] a montré que dans le cadre d'une entreprise de bus, un écart de salaire de 11% peut être mesuré alors même que les conditions de salaires sont identiques.

Selon les chercheurs, la cause principale de l'écart est la différence de temps de travail et la plus grande flexibilité des hommes. Les hommes accepteraient d'avantage les heures supplémentaires (mieux rémunérées), et les changements d'horaires imprévus.

Il serait faux de dire que l'intégralité de l'écart salarial est attribuable à de la discrimination. Selon les données présentées, il apparaît évident que la part attribuable à une discrimination est négligeable voire nulle et que parler d'«*inégalité*» salariale est une contre-vérité [38].

CONCLUSION

L'effet d'écart salarial est complexe et multivarié. Il est impossible de conclure à une discrimination massive des femmes dans le monde du travail. Les cas de discrimination connus sont rares et l'intégralité de l'écart salarial peut s'expliquer par des facteurs quantifiables. Seuls les très hauts revenus, où l'écart salarial est le plus élevé, sont potentiellement sujets à un risque de discrimination sur base de caractéristiques psychologiques différentes pour les hommes et les femmes [39] (assertivité, extraversion, autonomie...) et de la négociation du salaire [40].

Nous proposons en Figure 5 un découpage de l'écart salarial s'appuyant sur les chiffres connus. Chacune des grandes catégories est chiffrée par des données ministérielles (INSEE et DARES). Les sous-catégories sont proposées à titre indicatif à partir de données statistiques ou d'extrapolations sur la base d'études ponctuelles.

L'ensemble permet d'expliquer un total de 25,4% d'écart salarial. Nous estimons les barres d'erreur à 3% (l'erreur principale venant selon nous de la différence de productivité). Au vu des données, il est plausible que les femmes soient légèrement sur-rémunérées (entre 1% et 2%), même si le chiffre observé reste dans les barres d'erreur.

En ce qui concerne les mesures législatives à adopter pour réduire l'écart salarial, nous partageons le pragmatisme du Ministère du Travail américain [41], «*En pratique, la combinaison complexe de facteurs déterminant le salaire d'un individu rend la proposition d'une loi, ayant pour but de supprimer les cas de discrimination, pour le moins ardue et plus vraisemblablement impossible*».

(«*At a practical level, the complex combination of factors that collectively determine the wages paid to different individuals makes the formulation of policy that will reliably redress any overt discrimination that does exist a task that is, at least, daunting and, more likely, unachievable.*»)

Ecart de salaire équivalent temps-plein mesuré	24%
-Part attribuable au volume horaire	8,2%
-dont différence de temps de congé	4,6%
-dont différence de temps de travail hebdomadaire	3,6%
-Différence de professions/secteurs	6,7%
-dont différence de formation (secteur d'activité)	≈ 3,7%*
-dont choix de la fonction publique ou choix d'entreprise	≈ 3,0%**
-Différence de coût de santé	2,5%
-dont différence de coût de la maternité pour l'entreprise	1,5%
-dont différence d'arrêts maladie	1,0%
-Différence de productivité	8,0%
-dont différence d'expérience	≈ 3%***
-dont heures supplémentaires ou horaires atypiques	≈ 2%***
-dont prime à la mobilité géographique et au risque	≈ 2%***
-dont autres (négociation de salaire, profil psychologique...)	≈ 1%***
Total ;	25% ± 3%

Fig. 5 - Résumé des causes de l'écart salarial

* : chiffre calculé à partir des insertions professionnelles d'étudiants en Master à 30 mois. Un calcul plus juste devrait s'appuyer sur l'ensemble des insertions pour toutes les formations.

** : chiffre obtenu par déduction du précédent. La part relative de la formation et du choix de l'entreprise sont variables en fonction du niveau d'éducation et du type d'emploi.

*** : La part de productivité est plus délicate à mesurer de manière systématique [41] mais l'utilisation des exemples pratiques ([28], [37]) permettent d'avancer des ordres de grandeur. Dans le cas des heures supplémentaires, le résultat est similaire à celui obtenu par analyse du nombre d'heures travaillées par les hommes et application de la législation (+25% de rémunération pour les premières heures supplémentaires).

RÉFÉRENCES

- [1] Le Figaro : [Inégalités salariales: existe-t-il vraiment un écart «inexpliqué» entre hommes et femmes ?](#) 13/06/2018
- [2] DARES : [Données statistiques - le temps partiel](#), 18/04/2018
- [3] Observatoire des inégalités/INSEE : [Un tiers des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus](#), 20/01/2017
- [4] Blog-Emploi : [10 chiffres marquants sur les inégalités hommes-femmes au travail](#), 08/03/2017
- [5] Groupe Randstadt : [La France, le pays des 35 heures ?](#), 15/09/2016
- [6] DARES : [Le travail de nuit en 2012](#), 08/2014
- [7] Service-Public : [Heures supplémentaires d'un salarié du secteur privé](#), 01/01/2019
- [8] Service-Public : [Travail de nuit du salarié du secteur privé](#), 05/12/2018
- [9] DARES : [Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes](#), 11/2015
- [10] QAPA News : [Vacances, pourquoi tant de différences hommes/femmes ?](#) 12/06/2017
- [11] DARES : [Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?](#), 08/2017
- [12] Service-Public : [Congé maternité d'une salariée du secteur privé](#), 01/01/2019
- [13] INSEE : [Natalité-Fécondité](#), 27/02/2018
- [14] Service-Public : [Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé](#), 01/01/2019
- [15] DARES : [Les absences au travail des salariés pour raisons de santé](#), 02/2013
- [16] Ministère de l'Enseignement Supérieur : [Chiffres clés de la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche](#), 2013
- [17] Ministère de l'Enseignement Supérieur : [Insertion professionnelle des diplômés de master 2014](#), 2017
- [18] Cairn : [L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique](#) - F. Milewski, Travail, genre et sociétés 2004/2 (N° 12), p. 203-212
- [19] INSEE : [Emploi et salaires](#), p. 47-60, 17/09/2014
- [20] Observatoire des inégalités : [Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : état des lieux](#), 25/03/2019
- [21] INSEE : [Inégalités salariales entre hommes et femmes : les métiers exercés et le temps de travail expliquent plus de la moitié des écarts](#), 15/09/2016
- [22] Gunderson, Morley, [«Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation.»](#) The Review of Economics and Statistics, MIT Press, vol. 57(4), p. 462-469, 11/1975
- [23] INSEE : B. Crépon, Nicolas Deniau, et Sébastien Pérez-Duarte. [Wages, productivity and worker characteristics: A French perspective.](#), 2003
- [24] INSEE : [Tableaux de l'économie française - Édition 2018](#), 27/02/2018
- [25] Harry J. Paarscha et Bruce S. Shearer, [Do women react differently to incentives? Evidence from experimental data and payroll records](#), European Economic Review, Volume 51, Issue 7, p. 1682-1707, 10/2007
- [26] Les Echos : [Egalité hommes-femmes : de qui se moque-t-on ?](#), Cécile Philippe / Institut Economique MOLINARI, 28/06/2011
- [27] DREES : [La durée des séances des médecins généralistes](#), 04/2006
- [28] C. Cook, et al. [The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers.](#) No. w24732. National Bureau of Economic Research, 2018
- [29] Pôle Emploi : [Evaluation de l'impact du CV anonyme](#), L. Behaghel, B Crépon et T. Le Barbanchon, 03/2011
- [30] INSEE : [Les revenus d'activité des indépendants](#), 2009
- [31] A.R. Cardoso et R. Winter-Ebmer. «Female-led firms and gender wage policies.» ILR Review 64.1 p. 143-163, 2010
- [32] Libération : [Des femmes entament des recours pour inégalité salariale](#), 03/03/2014
- [33] Le Journal du Dimanche : [Discriminations salariales : pourquoi les sanctions sont rares](#), 22/01/2018
- [34] Bain & Company : [Everyday Moments of Truth: Frontline Managers Are Key to Women's Career Aspirations](#), 2014
- [35] C. Bosquet, P. Combes et C. Garcia Penalosa, [Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ?](#), 2014
- [36] New York Times : [In Google's inner circle, a falling number of women](#), 22/08/2012
- [37] V. Bolotnyy et N. Emanuel, [Why Do Women Earn Less Than Men? Evidence from Bus and Train Operators](#), 2018
- [38] Agoravox : [Le mythe de l'écart salarial hommes-femmes de plus de 20% « à travail égal »](#), 06/05/2011
- [39] E.K. Nyhus et E. Pons, [The effects of personality on earnings.](#) Journal of Economic Psychology, 26(3), p.363-384., 2005
- [40] A. Leibbrandt et J.A. List, [Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large-scale natural field experiment.](#) Management Science, 61(9), p.2016-2024., 2014
- [41] U.S. Labor : [An Analysis of the Reasons for the Disparity in Wages Between Men and Women](#), 12/01/2009

