

LA MESURE DES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'appréciation des différences de salaires entre les femmes et les hommes s'appuie sur des analyses diverses. La mesure des écarts ainsi que leur interprétation sont fonction de nombreux facteurs et en particulier dépendent des concepts, périmètres (en termes d'entreprises ou de salariés pris en compte) et méthodes retenus ainsi que des sources utilisées.

SOMMAIRE

1. Principaux concepts et méthodes utilisés.....	1
2. Sources mobilisées.....	3

* * * *

1. Principaux concepts et méthodes utilisés

Les principaux concepts utilisés par la Dares pour mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont la rémunération annuelle par poste de travail, le salaire horaire et le salaire en équivalent temps plein (EQTP) ; calculés à partir de sources diverses et sur des périmètres différents, ils donnent lieu à des chiffreages pouvant varier très sensiblement (tableau A).

- La **rémunération annuelle par poste** correspond à l'ensemble des salaires perçus par un individu sur un poste de travail au cours d'une année donnée, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel.

L'hétérogénéité des temps de travail et la possibilité pour un salarié d'occuper plusieurs postes de travail au cours de l'année rendent complexe l'interprétation des résultats. Par exemple, le temps partiel est bien plus répandu chez les femmes que chez les hommes et abaisse donc mécaniquement le niveau moyen de leur rémunération annuelle par poste. Partant de ce concept, l'étude menée par la Dares¹ à partir de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires de 2009 (Ecmoss)², publiée en mars 2012, montre que la rémunération brute annuelle moyenne des femmes est en retrait de 26,7 % par rapport à celle des hommes.

- La **rémunération annuelle** peut se décomposer comme le produit d'un **salaire horaire** moyen

(1) [Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes](#), *Dares Analyses* n° 016, mars 2012.

(2) Cette enquête porte sur les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, hors apprentis et stagiaires, en France métropolitaine.

sur l'année et d'un **nombre d'heures rémunérées** sur l'année. Cette approche par le **salairé horaire** permet de neutraliser l'effet de la durée du travail pour ne regarder que le rendement d'une heure de travail. C'est un indicateur fréquemment utilisé dans les comparaisons internationales. Ainsi abordé, l'écart de salaire horaire brut en 2009 est ramené à 14,2 % en faveur des hommes (à partir de l'enquête Ecmoss). Une autre étude Dares³ (à partir des Déclarations annuelles de données sociales - DADS⁴) affiche un salaire horaire brut des femmes en 2010 en retrait de 17,6 % par rapport à celui des hommes et de 18,4 % en net.

- Les écarts de salaires peuvent aussi être estimés sur la base du **salairé en équivalent-temps plein** (EQTP)⁵. Les salaires sont alors calculés sur une base comparable, quel que soit le temps de travail, chaque poste étant pris en compte au *prorata* de son volume de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet⁶. Cette méthode permet une comparaison des salaires offerts par les employeurs (et donnant lieu à négociation). Ainsi mesuré, l'écart de salaires nets en EQTP entre les femmes et les hommes s'établit à 19,2 % en 2012⁷ en faveur des hommes (à partir des DADS).

Une autre notion peut être utilisée (elle l'est surtout par l'Insee), celle de revenu salarial. Le revenu salarial correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, quel que soit l'employeur qui l'a rémunéré. Il se distingue de la rémunération annuelle par poste car si un individu occupe simultanément ou successivement plusieurs postes, son revenu salarial est la somme de ses rémunérations annuelles sur les différents postes occupés.

Pour une même notion de salaire, les résultats obtenus peuvent être influencés par divers éléments : périmètres retenus (en termes d'entreprises ou de salariés), sources utilisées,...

- Ils peuvent porter sur la **rémunération brute ou nette** ; les écarts peuvent alors se creuser ou se réduire en fonction des dispositifs éventuels d'exonération de cotisations sociales (par exemple les femmes réalisent moins fréquemment des heures supplémentaires que les hommes).
- Ils peuvent porter sur des **périmètres différents** : pour l'année 2012, l'écart de salaires nets en EQTP a été estimé à 19,2 % dans une étude de l'Insee⁸ alors qu'une autre étude de la Dares conduit à une estimation de 20,2 %⁹ en faveur des hommes : ce sont les différences de champs entre les deux études qui expliquent ces disparités.
- Les salaires peuvent être, selon les sources, **déclarés par les entreprises¹⁰ ou par les salariés** eux-mêmes : dans ce dernier cas, les salaires présentent souvent l'avantage de porter sur un champ large de salariés (public/privé) mais peuvent être affectés de biais déclaratifs. Enfin, peuvent également intervenir des facteurs liés aux choix faits par le statisticien dans le traitement des données. S'y ajoutent des facteurs liés aux méthodes retenues (descriptives ou économétriques).

(3) [Les écarts de salaires entre femmes et hommes par zones d'emploi](#), *Dares Analyses* n° 020, mars 2015.

(4) Les DADS couvrent l'ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, à l'exclusion du secteur agricole, des salariés des particuliers employeurs ainsi que des apprentis et stagiaires.

(5) Pour les postes à temps complet durant toute l'année, il s'agit de la rémunération annuelle. Pour ceux ne durant pas toute l'année, la rémunération est augmentée pour correspondre au salaire qui aurait été versé si la durée travaillée avait été de 12 mois. Pour les postes à temps partiel, la rémunération est augmentée au prorata du volume horaire constaté rapporté à celui d'un poste à temps complet de la même catégorie socioprofessionnelle et du même secteur d'activité.

(6) Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros compte pour $0,4 (= 0,5 \cdot 0,8)$ EQTP rémunéré 25 000 euros par an.

(7) [Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012. Baisse en euros constants dans la construction et le tertiaire](#), *Dares Analyses* n° 008, janvier 2015.

(8) [En 2012, le salaire baisse de 0,4 % en euros constants](#), *Insee Première* n° 1528, décembre 2014.

(9) [Portrait statistique des principales conventions collectives en branche en 2012](#), *Dares Analyses* n° 097, décembre 2014.

(10) Notamment, les enquêtes auprès des entreprises portent généralement sur les entreprises de 10 salariés ou plus. Les données sur les très petites entreprises sont plus rares.

Si les facteurs explicatifs des différences de salaire entre hommes et femmes sont multiples, il est courant d'analyser celles-ci comme la somme de deux parties. L'une correspond à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques observables moyennes entre les deux groupes de population (âge, niveau de diplôme, ancienneté, catégorie socioprofessionnelle, fonction,...), l'autre à l'écart salarial entre hommes et femmes à caractéristiques observables identiques. Ce dernier est lié notamment au fait que les caractéristiques précises du poste occupé par le salarié (métier, niveau de responsabilité...) ne sont pas toujours connues, de même que certaines caractéristiques personnelles susceptibles d'influer sur la rémunération (spécialité du diplôme, interruptions de carrière, disponibilité horaire, contraintes familiales, pouvoir de négociation face à l'employeur...). Une partie des écarts pourrait aussi être le reflet de pratiques de discrimination salariale ou de processus inégalitaires jouant en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle, dont il n'est pas possible de mesurer précisément l'ampleur.

2. Sources mobilisées par la Dares

Deux sources principales sont généralement mobilisées pour les calculs d'écart de salaires entre les femmes et les hommes : l'enquête Ecmoss et les DADS (fichier administratif).

- **L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires** (Ecmoss) est réalisée annuellement par l'Insee en collaboration avec la Dares auprès d'établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus. Elle fournit notamment, pour un échantillon de salariés, des informations sur la rémunération, le temps de travail et les caractéristiques des postes occupés. Le champ porte sur les salariés du secteur concurrentiel, c'est-à-dire l'ensemble de l'économie hors agriculture et hors emploi public des secteurs non marchands (administration, éducation, santé et action sociale). Cette source présente l'avantage de disposer d'une information sur la structure des rémunérations et comme limite de porter sur le seul champ privé.
- **Les déclarations annuelles de données sociales** (DADS) tous salariés, produites par l'Insee, résultent des déclarations transmises par les employeurs et des fichiers de la fonction publique de l'État. Pour chaque salarié du privé et du public, sont renseignées : la nature de l'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, la condition d'emploi (temps complet, temps partiel), le montant des rémunérations versées, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur et la taille de l'entreprise ou de l'établissement employeur. Cette source est exhaustive sur le l'ensemble du champ salarié (privé et public). Elle comporte toutefois des limites : pas d'information sur la structure de la rémunération (part des primes, de la rémunération associée aux heures supplémentaires, de l'épargne salariale) ; pas d'information sur le diplôme, le nombre d'enfants et l'âge des enfants.

Enfin, peut être mobilisée **l'enquête Emploi** de l'Insee qui fournit des données sur le **salaire mensuel déclaré par le salarié** (dans le public et le privé), pour des utilisations de nature académique. Pour le suivi des salaires, la Dares mobilise principalement des sources d'information s'appuyant sur les déclarations des entreprises, notamment les déclarations annuelles des données sociales (DADS), ce qui permet un niveau de détail et une robustesse plus importants des résultats.

Tableau A - Différentes mesures de l'écart de salaire femmes-hommes dans les publications de la Dares depuis 2012

Titre	Indicateurs disponibles	Écart de salaire femmes-hommes calculé	Décomposition	Champ	Source
Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012	Niveaux, évolutions et écart relatif du salaire mensuel net moyen par EQTP	-19,2 %	Secteur, branche	Secteur privé et entreprises publiques, salariés hors apprentis, stagiaires.	DADS 2012
Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2012	Écart relatif du salaire mensuel net moyen par EQTP , pas de niveaux	-20,2 %	Branche	Conventions collectives du privé, tous salariés	DADS 2012
Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009	Niveaux et écart relatif de rémunération annuelle totale brute	-26,7 %	Catégorie socioprofessionnelle, ancienneté, fonctions, déciles, diplôme, secteur, branche	Entreprises de 10 salariés ou plus de secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires; métropole seule	Ecross 2009
		-17,0 %		Idem, restreint aux seuls temps complet	
	Niveaux et écart relatif de salaire horaire brut	-14,2 %		Idem, restreint aux seuls salariés dont le temps est décompté en heures	
Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents	Écart relatif du salaire net moyen en EQTP , pas de niveaux	-18,8 %	Aucune	Tous secteurs d'activité, tous salariés, métropole seule	DADS 2012
Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes	Écart relatif du salaire mensuel net moyen , pas de niveaux	-25,0 %	Aucune	Tous secteurs d'activité, tous salariés, métropole seule	Enquête Emploi 2010
		-15,0 %		Idem, restreint aux seuls temps complet	
Les écarts de salaires entre femmes et hommes par zones d'emploi	Niveaux et écart relatif du salaire mensuel net moyen par EQTP	-19,7 %	Zone d'emploi	Secteur privé et entreprises publiques, salariés hors apprentis, stagiaires.	DADS 2010
	Niveaux et écart relatif de salaire horaire net	-18,4 %			

Lecture : dans l'étude *Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012*, le salaire mensuel net moyen en EQTP des femmes est en retrait de 19,2 % par rapport à celui des hommes.