



## Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?

**D**ans le secteur privé, la plus forte concentration de femmes que d'hommes de mêmes compétences productives dans des entreprises généralement moins rémunératrices compte pour 11 % des inégalités de salaire horaire selon le sexe. Cet effet dû aux écarts de répartition entre femmes et hommes entre entreprises s'amplifie à la naissance des enfants, en particulier à celle du deuxième enfant : il est près de deux fois plus important entre mères et pères qu'entre femmes et hommes sans enfant. La hausse de l'effet de répartition au cours du cycle de vie familiale est liée à une présence plus forte des mères dans les entreprises proches de leur domicile et offrant un temps de travail plus flexible. Les sorties du marché du travail des mères de jeunes enfants influent aussi sur l'évolution de l'effet de répartition les années suivant la naissance. Concilier vies familiale et professionnelle peut aussi conduire à des contraintes réduisant les opportunités salariales des mères. Les mères changent moins souvent d'employeur que les pères et travaillent plus souvent dans des entreprises où la part de salariés rémunérés au Smic est plus importante. Ces dynamiques de carrières moins favorables s'ajoutent à la baisse de salaire qui suit une naissance pour les mères et non pour les pères.

Élise Coudin, Sophie Maillard, SSP Lab, Insee et Maxime Tô, Institut des Politiques publiques

Malgré les hausses tendancielle de leurs niveaux d'éducation et d'expérience professionnelle, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne en 2015 18 % de moins que les hommes en équivalent temps plein [Berger *et al.*, 2017]. Plus de la moitié de cet écart demeure une fois neutralisées les différences de caractéristiques productives observées (expérience, éducation, catégorie socio-professionnelle, etc. [Coudin *et al.*, 2017]). La littérature met en avant deux types de mécanismes pour expliquer ce phénomène : d'une part, la diversité des politiques de rémunération des entreprises et, d'autre part, l'impact différencié des naissances des enfants sur les carrières professionnelles des femmes et des hommes. Ainsi, les écarts de salaire entre les sexes peuvent apparaître lorsque les entreprises rémunèrent différemment leurs salariés femmes et hommes de productivité équivalente, et/ou, lorsqu'elles les paient de

manière similaire, si les femmes sont plus souvent employées que les hommes dans des entreprises moins rémunératrices (indépendamment de leur propre productivité ; [Card *et al.*, 2016]). Cette étude se consacre à l'interaction entre ces mécanismes et la naissance des enfants [Coudin *et al.*, 2018]. En effet, la contribution des entreprises s'amplifie au cours de la carrière en fonction des choix professionnels, des employeurs, des mobilités, différenciés entre pères et mères [Albrecht *et al.*, 2018 ; Kleven *et al.*, 2018]. En outre, au sein de la même entreprise, la naissance d'un enfant coïncide avec une baisse de salaire chez les mères mais pas chez les pères [Wilner, 2016].

### Un écart de salaire bien plus élevé entre mères et pères qu'entre non-parents

Les écarts de salaire entre femmes et hommes augmentent nettement au cours

de leur vie, et en particulier lorsqu'ils ont des enfants. En moyenne sur la période 1995-2015 dans le secteur privé (*sources et méthodes*), le salaire net horaire des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes. Cette moyenne cache de fortes disparités selon l'âge : les femmes gagnent environ 6 % de moins que les hommes à 25 ans, 13 % à 35 ans et 20 % à 45 ans (*figure 1*). Cette évolution est, pour l'essentiel, due à l'accroissement des écarts entre mères et pères : les mères gagnent 11 % de moins que les pères à 25 ans mais 25 % de moins à 45 ans, alors que l'écart de salaire entre sexes chez les salariés sans enfant se maintient autour de 7 % à tout âge. Tous âges confondus, l'écart de salaire entre pères et mères est de 23 %.

Cet accroissement des écarts s'explique en premier lieu par la baisse de salaire des mères après la naissance d'un enfant (entre -2 % et -3 %), quand les pères de

compétences productives observées et inobservées égales et salariés des mêmes entreprises bénéficient d'une légère hausse (+ 3 %).

À ces désavantages financiers immédiats, s'ajoutent au fil de la carrière des divergences de choix d'employeurs et/ou d'opportunités professionnelles (mobilités, promotions, etc.) entre mères et pères. Ainsi, le désavantage salarial lié à la maternité s'accroît dans les années suivant les naissances.

## Répartitions inégales selon le sexe entre entreprises ou inégalités intra-entreprises ?

En suivant l'approche de Card *et al.* (2016), on suppose que le salaire dépend, en plus des caractéristiques productives observées, d'un niveau inobservé de productivité du salarié et d'une « prime » versée par l'entreprise liée à la valeur ajoutée que celle-ci a dégagée et qu'elle redistribue à ses salariés ; ces deux composantes sont prises en compte dans le modèle grâce à deux effets fixes (*sources et méthodes*). La « prime » d'entreprise est propre à l'employeur. Elle ne dépend pas des compétences intrinsèques des salariés mais peut varier selon leur sexe. La contribution des entreprises aux inégalités entre femmes et hommes correspond alors à l'écart entre la « prime » versée en moyenne aux femmes et celle versée en moyenne aux hommes. Elle se décompose en deux parties : d'une part, en un écart lié à une répartition moins favorable des femmes dans les entreprises qui paient globalement mieux l'ensemble de leurs salariés (effet de répartition) ; d'autre part, des écarts de « primes » entre femmes et hommes au sein d'une même entreprise, qui mesurent les inégalités de salaire entre salariés de même productivité. Ces écarts systématiques entre femmes et hommes salariés d'une même entreprise (effet de négociation) peuvent correspondre à une différence de pouvoir de négociation entre les femmes et les hommes dans le partage de la richesse produite par l'entreprise, une plus forte présence des hommes aux postes les mieux rémunérés, ou rendre compte de comportements discriminatoires.

Le modèle est estimé sur un sous-échantillon de salariés et d'entreprises liés par des mobilités de femmes et d'hommes entre employeurs (*sources et méthodes*). Les petites entreprises y sont sous-représentées car il y a moins de chances d'y observer une mobilité de salarié, et les entreprises qui n'emploient que des femmes ou que des hommes sont exclues.

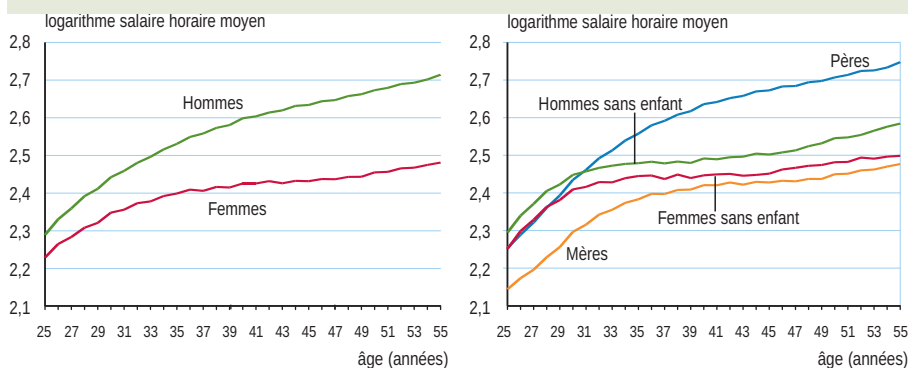
Sur ce sous-échantillon (soit 1 547 000 observations), l'écart de salaire horaire moyen s'élève à 20 %, contre 18 % dans l'échantillon total (soit 0,172 d'écart de

logarithme (log) pour 0,158 dans l'échantillon total ; *figure 2*). Dans la suite, les écarts en pourcentage sont approchés par les écarts en log de salaire. Cet écart est attribuable à une répartition moins favorable des femmes dans les entreprises plus rémunératrices pour 11 % (soit 0,019). Les inégalités intra-entreprises sont moindres (- 0,008, soit - 5 %), et surtout elles sont presque toujours en faveur des femmes, sauf pour les plus diplômés. Ce résultat pourrait provenir du plancher induit par le salaire minimum au niveau duquel se situent plus de femmes que d'hommes, si l'on suppose que certains salariés au Smic seraient payés moins en l'absence de ce plancher. L'effet de répartition augmente avec l'âge du fait de la parentalité : au total, il est 1,6 fois plus élevé pour les parents (0,023) que pour les salariés sans enfant (0,014) et cet écart persiste lorsque l'on neutralise les écarts d'âge entre parents et non-parents.

## Un effet de répartition activé au moment des naissances

Comment le rôle des entreprises se modifie-t-il au cours des carrières et avec l'arrivée des enfants ? Pour y répondre, on se concentre sur les salariés parents à la fin de la période d'observation et on décompose les différences de « primes » d'entreprises qu'ils ont perçues, année après année, avant ou à partir de la naissance d'un enfant. Les écarts de « primes » entre femmes et hommes se creusent près de cinq ans après la naissance du premier enfant (*figure 3*), et trois ans après la naissance du deuxième enfant (*figure 4*). Cet accroissement provient pour l'essentiel de l'effet de répartition qui double entre cinq et vingt ans après la naissance d'un enfant. Les mères travaillent de plus en plus souvent dans les entreprises moins rémunératrices, alors que les pères sont plus fréquemment en emploi dans celles qui versent les plus fortes « primes ».

### 1 Évolution du logarithme du salaire horaire par âge, sexe et parentalité



Lecture : à 35 ans, les femmes gagnent en moyenne 2,40 de l'heure (log) contre 2,53 pour les hommes. À cet âge, les mères touchent un log salaire moyen de 2,38 (contre 2,44 pour les femmes sans enfant) et les pères de 2,56 (contre 2,48 pour les hommes sans enfant). L'âge médian à la première naissance est de 27 ans chez les femmes et 29 ans chez les hommes. Champ : 1995-2015, salariés du secteur privé de France métropolitaine âgés de 16 à 65 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans-commerçants ayant statut de salariés, apprentis, stagiaires, salariés des particuliers employeurs, activités extraterritoriales et postes annexes.

Sources : Insee, panel « tous salariés » ; échantillon démographique permanent (EDP).

### 2 Effet de répartition et inégalités intra-entreprises (négociation) par diplôme, âge et parentalité

	Nombre d'observations	Écart de log salaire H-F	Écart de primes-entreprises H-F	Effet de répartition	Inégalités intra-entreprises
<b>Ensemble</b>	<b>3 307 020</b>	<b>0,158</b>	-	-	-
Parents	1 955 738	0,233	-	-	-
Non-parents	1 351 282	0,065	-	-	-
<b>Sous-échantillon d'estimation</b>	<b>1 547 348</b>	<b>0,172</b>	<b>0,011</b>	<b>0,019</b>	<b>- 0,008</b>
Diplôme inférieur au Bac	720 225	0,163	0,012	0,025	- 0,013
Bac	265 585	0,184	0,014	0,019	- 0,005
Bac + 2 ou plus	400 390	0,292	0,016	0,015	0,001
Moins de 30 ans	400 886	0,068	0,007	0,021	- 0,013
30-39 ans	429 105	0,135	0,007	0,014	- 0,007
40-49 ans	397 412	0,208	0,013	0,017	- 0,004
50 ans ou plus	319 945	0,261	0,014	0,024	- 0,009
<b>Parents</b>	<b>917 259</b>	<b>0,254</b>	<b>0,018</b>	<b>0,023</b>	<b>- 0,005</b>
dont parents de 45 ans ou plus	410 576	0,290	0,020	0,025	- 0,005
<b>Non-parents</b>	<b>630 089</b>	<b>0,070</b>	<b>0,001</b>	<b>0,014</b>	<b>- 0,013</b>
dont non-parents de 45 ans ou plus	103 741	0,082	- 0,008	0,008	- 0,015

Lecture : pour le sous-échantillon d'estimation, le log salaire moyen des femmes est 0,172 plus bas que celui des hommes (soit un écart de salaire de 20 %). L'effet de répartition (0,019, soit 11 % de l'écart de log salaire) et les inégalités intra-entreprises (- 0,008) somment à 0,011 (écart de primes-entreprises).

Champ : 1995-2015, salariés du secteur privé de France métropolitaine âgés de 16 à 65 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans-commerçants ayant statut de salariés, apprentis, stagiaires, salariés des particuliers employeurs, activités extraterritoriales et postes annexes. Sources : Insee, panel « tous salariés » ; échantillon démographique permanent (EDP).

Cette tendance cache en partie des effets de sélection dans l'emploi des jeunes mères. En particulier, dans les familles d'au moins deux enfants, la hausse observée des « primes » des entreprises les deux années qui suivent la naissance du cadet illustrerait le fait que les mères employées dans les entreprises les moins rémunératrices quitteraient temporairement leur emploi, certainement pour s'occuper de leurs enfants. Dans le même temps, les mères employées dans les entreprises très rémunératrices n'interrompraient pas leur carrière.

### Une ségrégation des mères dans les entreprises...

Au fil des années, pour les mères, la part de leurs collègues féminines augmente légèrement (de 51,4 % cinq ans avant la naissance à 52,2 % quinze ans après) alors qu'elle tend à baisser pour les pères (de 34,8 % cinq ans avant la naissance à 33,6 % quinze ans après).

De concert, les caractéristiques des entreprises qui emploient des mères et des pères évoluent au cours de la vie familiale. Ceci

peut être dû aux choix des mères, qui recherchent des conditions de travail leur permettant de concilier vies professionnelle et familiale, ce que ne leur offrent pas forcément des entreprises à plus hauts salaires. Ceci peut aussi provenir du fait que les entreprises versant les plus hautes rémunérations sont réticentes à embaucher ou à retenir les femmes lorsqu'elles ont des enfants. L'information sur les motivations des salariés et des employeurs n'étant pas disponible, cette étude ne permet pas de trancher.

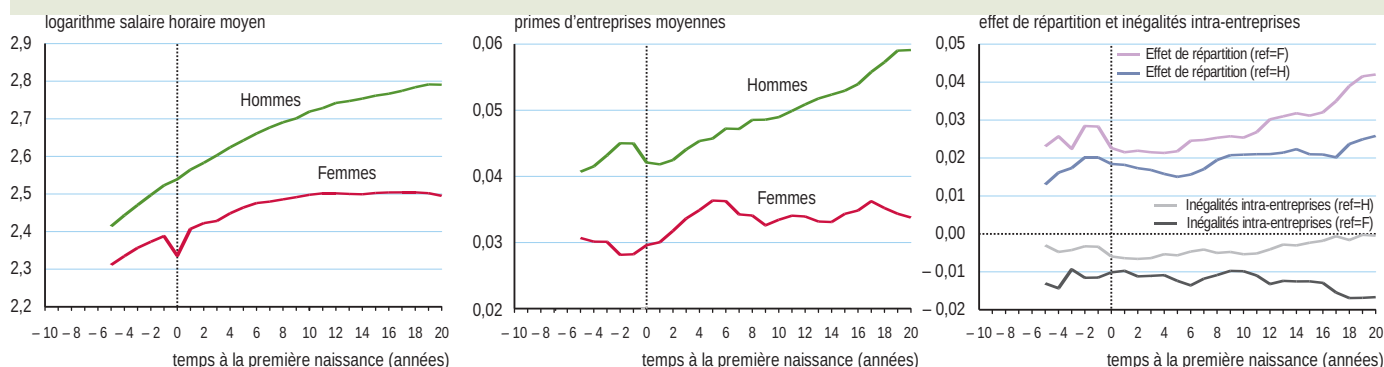
### ... proches du domicile et offrant une flexibilité horaire, mais avec moins d'opportunités salariales

Tout d'abord, les mères travaillent de plus en plus souvent, relativement aux pères, dans des entreprises offrant des horaires flexibles, notamment dans celles où le temps partiel est développé. Même avant la naissance, le taux de collègues à temps partiel approche les 20 % pour les femmes, contre 14 % pour les hommes. L'écart augmente après la naissance, la rupture de tendance étant marquée pour les parents de

deux enfants ou plus. En outre, après la naissance des enfants, les mères travaillent de plus en plus souvent à proximité de leur domicile, et, peut-être, près des lieux de garde, des écoles et des activités des enfants. Alors qu'avant les naissances la part de salariés travaillant dans leur commune de résidence diminue fortement au fil des âges pour les hommes comme pour les femmes, elle augmente nettement chez les mères trois ans après la naissance d'un deuxième enfant.

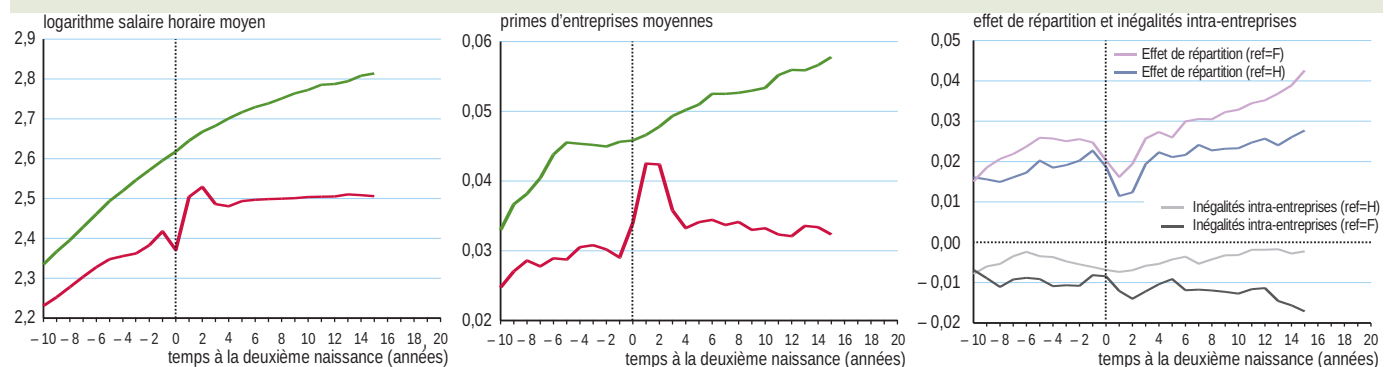
Ces conditions permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle mais peuvent aussi imposer des contraintes supplémentaires pour les mères, réduisant ainsi leurs marges de négociation avec les employeurs et leurs opportunités salariales. Par exemple, les mères, plus que les pères, travaillent dans des entreprises dans lesquelles une plus grande part de salariés est rémunérée au Smic. Elles sont moins enclines que les pères à changer d'employeur en particulier entre deux années avant et dix années après une naissance, périodes de fortes progressions de carrière chez les hommes. ■

## 3 Logarithme du salaire, effets fixes entreprises, répartition et inégalités intra-entreprises en fonction du temps à la première naissance



Lecture : cinq ans après la naissance de leur premier enfant, les femmes salariées du privé ont un log salaire horaire moyen de 2,46, contre 2,64 pour les hommes. Les effets entreprises s'élèvent en moyenne à 0,036 pour les femmes et 0,046 pour les hommes. Cet écart d'effets entreprises (0,046 - 0,036 = 0,010) se décompose, quand on se réfère à la répartition des hommes dans les entreprises, en un effet de répartition de 0,015 et un effet des inégalités intra-entreprises de - 0,005. Champ : 1995-2015, salariés du secteur privé de France métropolitaine âgés de 16 à 65 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans commerçants ayant statut de salariés, apprentis, stagiaires, salariés des particuliers employeurs, activités extraterritoriales et postes annexes. Sources : Insee, panel « tous salariés » ; échantillon démographique permanent (EDP).

## 4 Logarithme du salaire, effets fixes entreprises, répartition et inégalités intra-entreprises en fonction du temps à la deuxième naissance



Lecture : cinq ans après la naissance de leur deuxième enfant, les femmes en emploi ont un log salaire horaire de 2,49 en moyenne, contre 2,72 pour les hommes. Les effets entreprises s'élèvent en moyenne à 0,034 pour les femmes et 0,051 pour les hommes. Cet écart se décompose, quand on se réfère à la répartition des hommes dans les entreprises, en un effet de répartition de 0,021 et un effet des inégalités intra-entreprises de - 0,004. Champ : 1995-2015, salariés du secteur privé de France métropolitaine âgés de 16 à 65 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans-commerçants ayant statut de salariés, apprentis, stagiaires, salariés des particuliers employeurs, activités extraterritoriales et postes annexes. Sources : Insee, panel « tous salariés » ; échantillon démographique permanent (EDP).

## Sources et méthodes

### Sources

Cette étude utilise le **panel « tous salariés »**, fichier longitudinal extrait des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il suit les périodes d'emploi, les salaires et les caractéristiques des employeurs d'un échantillon au 1/24<sup>e</sup> de la population salariée de 1976 à 2001 et au 1/12<sup>e</sup> depuis 2002. La variable d'intérêt étudiée est le salaire horaire net réel (exprimé en euros constants 2015). Il rapporte les rémunérations nettes (après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) issues d'activités salariées au volume horaire de travail salarié réalisé dans l'année. Chaque année, pour chaque salarié, seule l'entreprise ayant versé le salaire le plus élevé est retenue.

Le panel « tous salariés » est ici apparié avec l'**échantillon démographique permanent (EDP)**, panel composé depuis 1968 des informations issues des bulletins d'état civil et des recensements de la population, qui informe sur le niveau d'études et la composition familiale des salariés.

L'analyse se restreint aux salariés du secteur privé de France métropolitaine âgés de 16 à 65 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans commerçants ayant statut de salariés, apprentis, stagiaires, salariés des particuliers employeurs, activités extraterritoriales et postes annexes. La période étudiée s'étend de 1995 – année à partir de laquelle le volume de travail en heures est disponible – à 2015. Au total, on dispose de 3 307 020 observations (salarié x année x entreprise), dont 1 547 348 sont liées par des mobilités de salariés, femmes et hommes, permettant d'identifier des effets entreprises.

### Méthodes

La méthode de Card *et al.* (2016) sépare les composantes intra-entreprises (négociation) et inter-entreprises (répartition) des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, indépendamment des compétences intrinsèques des salariés. Le salaire est modélisé par une équation linéaire à doubles effets fixes [Abowd *et al.*, 1999], estimée séparément chez les femmes et les hommes, par moindres

carrés ordinaires. Soit  $w_{it}$  le (log) salaire d'un individu  $i$  en date  $t$ , de sexe  $g$  (F ou M), et travaillant à la date  $t$  dans l'entreprise  $J_{(i,t)}$ , on a :

$$w_{it} = \alpha_i + \sum_{k=1}^K X_{itk} \beta_{gk} + \psi_{J_{(i,t)}}^M + \psi_{J_{(i,t)}}^F + \varepsilon_{i,t}$$

où  $\alpha_i$  l'effet fixe salarié représente l'ensemble des compétences du salarié  $i$  fixes dans le temps ;  $X_{itk}$ ,  $k=1 \dots K$  sont les caractéristiques du salarié observées qui varient dans le temps (l'âge, l'éducation, les contrôles temporels) ;  $\psi_{J_{(i,t)}}^F$  et  $\psi_{J_{(i,t)}}^M$  correspondent aux effets fixes (femmes et hommes) dans l'entreprise où travaille le salarié  $i$  en  $t$ , à savoir les « primes » versées par cette entreprise à ses salariés suivant leur sexe.

Enfin,  $\varepsilon_{i,t}$  le terme résiduel, satisfait une condition de mobilité exogène : le changement d'employeur ne doit pas être corrélé au niveau inobservé de productivité des salariés, femmes ou hommes. Cette hypothèse n'est pas directement testable, mais il est possible de vérifier que certaines de ses implications sont valides [Coudin *et al.*, 2018] pour plus de détails. Les primes versées par les entreprises aux hommes et aux femmes sont identifiées à une constante près, qu'il est nécessaire de fixer pour calculer l'effet intra-entreprise. Card *et al.* (2016) considèrent que les entreprises dégageant le moins de valeur ajoutée versent pour les femmes comme pour les hommes une prime nulle. On fixe ainsi des « primes » nulles en moyenne pour les entreprises ayant la plus faible valeur ajoutée par tête. Les résultats sont similaires avec un autre choix de standardisation [Coudin *et al.*, 2018]. Le rôle des entreprises dans les écarts de salaire entre sexe correspond alors à :

$$E(\psi^M | g = M) - E(\psi^F | g = F) = \underbrace{E(\psi^F | g = M) - E(\psi^F | g = F)}_{\text{Inter-entreprises}} + \underbrace{E(\psi^M - \psi^F | g = M)}_{\text{Intra-entreprise}}$$

L'effet inter-entreprises correspond à la différence entre la moyenne des « primes » que toucheraient les femmes si elles travaillaient dans les mêmes entreprises que les hommes (en proportion), et la moyenne des « primes »

qu'elles perçoivent effectivement auprès de leurs employeurs. L'effet intra-entreprise est égal à la différence entre la moyenne des « primes » des hommes et celles des femmes si ces dernières travaillent dans les mêmes entreprises que les hommes et en même proportion. On utilise ici comme référence les « primes » des femmes et la répartition des hommes dans les entreprises, mais le choix inverse est également possible.

## Bibliographie

- Abowd J., Kramarz F., Margolis D., « High wage workers and high wage firms », *Econometrica*, 67(2), 251-333, 1999.
- Albrecht J., Bronson M.-A., Thoursie P.-S. et Vroman S., « The career dynamics of high-skilled women and men: Evidence from Sweden », *European Economic Review*, 105, 83-102, 2018.
- Berger E., Bonnet O., Julia E. et Vuillemin T., « Salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1669, octobre 2017.
- Card D., Cardoso A. et Kline P., « Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women », *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633-686, 2016.
- Coudin E., Maillard S. et Tô M., « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », in *Insee Références « Emploi, chômage, revenus du travail »*, édition 2017.
- Coudin E., Maillard S. et Tô M., « Famille, entreprises et écarts de salaires entre sexes en France », *Documents de travail*, n° F1805, juillet 2018.
- Kleven H., Landais C. et Sogaard J. E., « Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark », *Working Paper* 24219, National Bureau of Economic Research, 2018.
- Wilner L., « Worker-firm matching and the parenthood pay gap: Evidence from linked employer-employee data », *Journal of Population Economics*, 29(4), 991-1023, 2016.

Direction Générale :  
88 avenue Verdier  
92541 Montrouge Cedex  
Directeur de la publication :  
Jean-Luc Tavernier  
Rédacteur en chef :  
A. Goin  
Rédacteurs :  
J.-B. Champion, C. Collin, P. Glénat  
C. Lesdos-Cauhapé, V. Quénechdu  
Maquette : RPV  
Code Sage IA1944  
ISSN 2416-7851  
© Insee 2019

*Insee Analyses* figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques?debut=0&collection=6>

Pour recevoir par courriel les avis de parution :

<https://www.insee.fr/fr/information/1405555>

