COMMENT REDUIRE LES INEGALITES SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, UNE APPROCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITE ?

Patrice Roussel et Mathieu Petit

TSM Research, UMR 5303 CNRS

Université Toulouse 1 Capitole

Résumé

Cette étude a pour objectif de proposer une démarche visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, par l'intermédiaire de négociations de branche. Fondée sur une analyse par secteurs d'activité détaillés, cette étude permet d'identifier les secteurs qui contribuent le plus fortement aux écarts de salaires entre les hommes et les femmes. La méthode s'appuie sur l'examen de données de l'INSEE publiées en 2019 et 2021, selon une analyse descriptive des données. Elle met en exergue les secteurs d'activité défaillants en termes d'inégalités salariales, au regard des secteurs vertueux. Ainsi, 53 secteurs d'activité, sur 650 étudiés, présentent un écart de salaire entre hommes et femmes situé entre 30 et 60%, là où la moyenne nationale s'élevait à 18,4% en 2016. Ce sont les secteurs où les problématiques d'inégalités salariales se posent avec le plus d'acuité et devraient entrainer une prise de conscience d'une situation anormale au regard des autres secteurs d'activité du privé et des entreprises publiques. L'examen de ces secteurs détaillés offre une vue précise de la situation au plus près des entreprises réunies au sein des organisations professionnelles de branches. L'étude prend l'exemple du secteur des services financiers dans lequel 8 secteurs d'activité contribuent très fortement aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puis propose que les négociations collectives soient portées par les organisations patronales en charge des 4 principales conventions collectives de ce secteur. La démarche pourrait ensuite être généralisée à l'ensemble des secteurs d'activité concernés par de grandes disparités salariales entre les femmes et les hommes.

COMMENT REDUIRE LES INEGALITES SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, UNE APPROCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITE ?

Patrice Roussel et Mathieu Petit

TSM Research, UMR 5303 CNRS

Université Toulouse 1 Capitole

Cette étude vise à proposer une voie nouvelle de progression en matière de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Elle s'appuie sur une analyse sectorielle des écarts de rémunération et permet d'identifier les secteurs d'activité qui contribuent le plus aux inégalités salariales en France. Elle montre que les efforts de réduction des inégalités salariales devraient être concentrés dans certains secteurs d'activité qui ont tardé à prendre les mesures nécessaires. Une telle étude apporte une information objective sur la situation des discriminations salariales à l'égard des femmes. En identifiant les secteurs d'activité qui sont à l'origine de cette situation, il devient alors possible d'agir au niveau des organisations professionnelles d'employeurs et de l'administration en charge de les consulter afin d'orienter les obligations de négociation collective en faveur de l'égalité salariale.

Une étude de Roussel (2019) montrait que selon les secteurs d'activité, les écarts de salaires entre hommes et femmes pouvaient s'élever jusqu'à 60%, alors que la moyenne nationale se situait à 18,6% en 2016. Les acteurs sociaux qui interviennent sur les questions de discrimination salariale en entreprise réfléchissent sur des solutions en prenant comme point de repère le niveau d'écart salarial hommes – femmes mesuré annuellement par l'INSEE. Il se situait à 16,8% en 2017 (Insee première, 2020). Cependant, cet écart moyen cache des situations extrêmement hétérogènes. Les entreprises appartenant à certains secteurs d'activité présentent des écarts salariaux entre hommes et femmes qui dépassent 50%, là où ceux d'autres secteurs sont inférieurs à 5%, voire négatifs. Ainsi, les entreprises attachées à certains secteurs d'activité contribuent massivement à creuser les écarts salariaux, alors que d'autres appartiennent à des secteurs vertueux en matière d'égalité salariale et professionnelle.

Or, la mise en place de l'index d'égalité professionnelle en 2019, part du postulat que le problème de la discrimination salariale entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes les entreprises. Certes sans équivoque, le sujet concerne toutes les entreprises. Cependant, l'étude de Roussel (2019) montre que les entreprises de certains secteurs d'activité devraient davantage prendre ce sujet à bras le corps, sans quoi, l'index d'égalité professionnelle demeurera un sujet d'inquiétude constant quant à sa fiabilité et sa portée réelle.

La présente étude vise à proposer une approche sectorielle de l'analyse des discriminations salariales entre les femmes et les hommes. Elle s'appuie sur une approche méthodologique descriptive. L'absence de design méthodologique corrélationnel positionne cette étude en amont de travaux à visée explicative. L'objectif est de contribuer à un débat sociétal majeur. Cette étude s'articule en deux parties. La première offre une synthèse des travaux les plus récents de l'INSEE et de la DARES dans le but de mettre en exergue les facteurs explicatifs de la discrimination salariale en défaveur des femmes. La seconde partie explore selon une démarche descriptive, les données les plus récentes de l'INSEE sur les salaires des entreprises

par secteurs d'activité, dans le but de proposer une démarche visant à réduire les inégalités salariales en défaveur des femmes.

1. Les principaux constats de l'INSEE et de la DARES

La dernière étude de l'INSEE de juin 2020, montre un écart de salaire de 16,8% entre les hommes et les femmes (tableau 1) et une lente réduction de cet écart entre 1995 et 2017, de moins de 5 points.

Tableau 1 - Écarts de rémunération et de volume de travail entre hommes et femmes en 2017
INSEE, juin 2020

	Revenu salarial net (en euros)			Salaire net en EQTP (en euros)			Volume de travail (en EQTP)		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Diplôme									
Inférieur au Bac	13 056	18 872	30,8	20 051	23 809	15,8	0,65	0,79	17,9
Bac à Bac+2	18 686	25 501	26,7	24 341	29 547	17,6	0,77	0,86	11,1
Bac+3 ou plus	29 080	45 798	36,5	35 896	50 851	29,4	0,81	0,90	10,1
Expérience professionnelle									
Moins de 5 ans	8 043	9 824	18,1	18 770	20 047	6,4	0,43	0,49	12,6
5 à 10 ans	14 464	18 541	22,0	21 735	24 095	9,8	0,67	0,77	13,5
10 à 20 ans	18 619	24 823	25,0	24 966	28 992	13,9	0,75	0,86	12,9
20 à 30 ans	21 823	30 285	27,9	27 368	33 757	18,9	0,80	0,90	11,1
30 ans ou plus	22 205	31 455	29,4	28 563	36 473	21,7	0,78	0,86	9,9
Nombre d'enfants									
Aucun enfant	13 613	16 618	18,1	22 692	24 398	7,0	0,60	0,68	11,9
Un enfant	17 751	23 402	24,1	24 932	28 281	11,8	0,71	0,83	14,0
Deux enfants	19 948	29 482	32,3	26 514	33 640	21,2	0,75	0,88	14,2
Trois enfants ou plus	15 662	29 824	47,5	24 419	35 540	31,3	0,64	0,84	23,6
Âge du plus jeune enfant (parents uniquement)									
Moins de 3 ans	14 749	22 546	34,6	24 306	27 388	11,3	0,61	0,82	26,3
3 à 16 ans	19 169	29 080	34,1	25 592	33 034	22,5	0,75	0,88	14,9
Plus de 16 ans	19 299	30 214	36,1	26 175	36 143	27,6	0,74	0,84	11,8
Ensemble	**16 299**	**22 793**	**28,5**	**24 467**	**29 394**	**16,8**	**0,67**	**0,78**	**14,1**

Lecture : en 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP). *Champ :* postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers. *Source : Insee, panel tous salariés.*

A partir du tableau 1, l'étude de l'INSEE met en exergue plusieurs facteurs explicatifs à l'origine des inégalités salariales en défaveur des femmes. En synthèse, il ressort que :

(1) les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont surtout liés au temps de travail et à l'emploi occupé,

(2) lorsque les variables de temps de travail et de type d'emploi occupé sont contrôlées, il reste pour un même poste, dans une même entreprise, un écart salarial moyen entre hommes et femmes de 5,3% en 2017.

Cet écart salarial inexpliqué de 5,3%, relève de la discrimination salariale « pure », alors que l'écart salarial expliqué relève de la discrimination dans l'emploi et dans la carrière. En 2018, le ministère du travail qui préparait la mise en place de l'index d'égalité professionnelle,

estimait que l'écart salarial inexpliqué était de 9% alors que l'écart salarial total était de 18,5% (données 2015). Il reprenait une étude de la DARES (2018) qui situait l'écart salarial inexpliqué dans une fourchette allant de 8 à 10%. Il existe donc des désaccords entre l'INSEE et la DARES sur le niveau précis de cet écart salarial inexpliqué.

Les efforts des entreprises pour diminuer l'écart de salaire total sont continus, mais très lents. Selon l'INSEE (2020), entre 1995 et 2017, l'écart salarial moyen a été réduit de moins de 5 points, passant de 21,45% à 16,76%. Pendant la même période, le législateur a produit 6 lois en faveur de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.1. Les facteurs explicatifs des inégalités salariales relevant du temps de travail annuel (ou volume de travail)

La variable de temps de travail, ou de volume de travail selon l'INSEE, recouvre les situations d'emploi en CDI temps plein, versus les emplois en temps partiel, en CDD et intérim. L'INSEE observe que les emplois en temps partiel, CDD et intérim sont davantage occupés par des femmes, réduisant mécaniquement le niveau de salaire annuel. Cette étude précise que **cette situation d'emploi est plus fréquente chez les femmes jeunes, les femmes moins diplômées, et/ou, celles ayant des enfants en bas âge.**

Pour appréhender les conséquences de ces facteurs d'inégalités salariales, l'INSEE étudie les niveaux de revenu salarial net (tableau 1), en l'occurrence, l'ensemble de la rémunération (salaires et primes) nette de charges sociales, quel que soit le temps de travail annuel (temps plein, temps partiel, CDD, intérim). En 2017, l'écart de rémunération (revenu salarial net) était en moyenne de 28,5% entre les hommes et les femmes. Plus de 40% de cet écart résultait des inégalités de volume de travail (temps de travail annuel). Lorsque l'INSEE compare l'écart salarial en volume de travail identique (en EQTP), cet écart est de 16,8% entre les hommes et les femmes. De son côté, la DARES (2018) indique que chez les salariés de 25 à 49 ans, 28% des femmes sont en temps partiel alors que 6% des hommes le sont, le taux d'emploi des unes étant de 83%, celui des seconds dépassant 90%. Cette tranche d'âge est particulièrement observée en vue d'appréhender l'incidence du nombre d'enfants dans la trajectoire de carrière et de salaire. La DARES (2018) ajoute un événement supplémentaire à l'origine des interruptions de carrière, notamment chez les femmes : l'aide parentale. Les femmes interrompent ou réduisent plus souvent leur activité, non seulement pour élever leurs enfants, mais aussi pour venir en aide à leurs proches, malades, âgés, ou handicapés.

1.2. Les facteurs explicatifs des inégalités salariales relevant de l'emploi occupé

Selon l'INSEE (2020), plus des deux tiers de l'écart de salaire entre hommes et femmes est lié à l'emploi occupé, précisément 68% en 2017, à volume de travail identique (salaire exprimé en EQTP).

En début de carrière, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont faibles, puis vont en s'accroissant tout au long de la carrière. Les hommes auront plus rapidement accès aux emplois les mieux rémunérés en cours de carrière, et ce, davantage encore pour les plus diplômés. En effet, l'écart salarial progresse avec le niveau de diplôme. Il s'élève à 29,4%

pour les titulaires d'un Bac+3 ou plus, contre 15,8% pour les non-bacheliers. De plus, l'écart salarial progresse avec l'expérience professionnelle. Il est de 6,4% après 5 ans d'expérience professionnelle, pour arriver à 21,7% chez les salariés ayant plus de 30 années d'expérience professionnelle.

L'écart salarial entre hommes et femmes se produit donc très tôt dans la carrière et serait lié aux secteurs d'activité qui emploient davantage les hommes. Ces secteurs sont en moyenne plus rémunérateurs que les secteurs d'activité à forte proportion de femmes. Cependant, il s'agit d'une situation moyenne. L'étude de Roussel (2019) montre que des secteurs assez fortement féminisés et hautement rémunérateurs discriminent fortement les femmes, notamment dans les différents secteurs de la finance et des assurances.

Il convient alors d'approfondir l'analyse en matière de gestion des carrières. L'étude de l'INSEE montre que les emplois occupés diffèrent entre les femmes et les hommes. Les femmes accèdent moins facilement aux emplois les plus rémunérés : 22,8% des postes occupés par les hommes correspondent à des emplois de cadres, contre 17,5% pour les femmes. Cette étude précise que la difficulté de l'accès aux emplois les plus rémunérés est d'autant plus forte chez les femmes qui ont des enfants. Les écarts de rémunération entre les pères et les mères sont plus importants qu'entre les femmes et les hommes sans enfant. Il resterait à compléter les études de l'INSEE en examinant la composition de la population cadres où les salaires entre top management et management intermédiaire ne sont pas étudiés, alors qu'ils pourraient apporter des explications quant au fossé salarial existant au sein de cette catégorie d'emplois.

Outre la problématique de la gestion des carrières, un facteur d'ordre socioculturel intervient. Selon l'INSEE, 40% des femmes occupent une des vingt professions fortement féminisées (secrétaires, employées des services comptables, employées administratives qualifiées d'entreprises, nettoyeuses, employées de libre-service du commerce, aides à domicile, etc.). Elles ont accès à un spectre moins large d'emplois, et sont en compétition sur une moins grande variété d'emplois que les hommes. De plus, parmi les 20 professions les plus occupées par des femmes, une seule correspond à un emploi de cadre. De leur côté, seulement 29% des hommes occupent une des vingt professions fortement « masculines » (conducteurs routiers, ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement informatique, conducteurs livreurs – coursiers, maçons qualifiés, etc.). Ils ont donc accès à un spectre beaucoup plus large d'emplois, leur offrant plus de possibilités d'accéder à de meilleurs salaires. Parmi les 20 professions les plus occupées par des hommes, trois correspondent à des emplois de cadres.

La DARES (2018) résume ainsi la situation :

(1) Les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais dans des spécialités moins rémunératrices. En 2016, 48% des femmes de 25 à 29 ans étaient diplômées du supérieur, pour 40% des hommes. L'écart était déjà de la même grandeur en 1996, avec respectivement 30% des femmes et 26% des hommes. De plus, sur l'ensemble des tranches d'âge de 25 à 64 ans, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur s'élève à 37% chez les femmes, contre 33% chez les hommes.

(2) Les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes, et dans des entreprises moins rémunératrices. En 2017, 15% des femmes en emploi occupent un poste de cadre, pour 21% des hommes. Depuis 1980, l'écart en défaveur des femmes stagne à 6 points. Toutefois, au sein de la population cadre, la part des femmes est passée de 20% à 40% entre 1980 et

2017. Cette progression est nette dans les métiers tels que les professionnels du droit, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les cadres de la banque et des assurances. La même tendance est observée dans les professions intermédiaires (agents de maitrise, techniciens). Cependant, cette hausse des qualifications s'accompagne d'une féminisation d'emplois souvent moins rémunérés, tels que dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale.

Ainsi, même à niveau de qualification et de poste égaux, les femmes tendent à se concentrer dans des métiers, des entreprises et des secteurs d'activité moins rémunérateurs. Cependant, ces facteurs explicatifs des inégalités salariales entre les femmes et les hommes opèrent différemment selon les secteurs d'activité.

2. Exploration des données sectorielles de l'INSEE

Chaque année, l'INSEE livre des analyses sur les écarts salariaux entre hommes et femmes. Ces données couvrent plus de 16 millions de salariés des secteurs privés et des entreprises à capitaux publics. Elles sont présentées dans une base de données intitulée : « Les salaires dans le secteur Privé et les entreprises publiques en (2017) » (Chiffres détaillés – Salaire brut annuel par équivalent temps plein).

Au niveau national, le calcul de l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes repose sur ces données. Pour parvenir à une grandeur unique à l'échelle de la France (16,8% en 2017, sur les salaires nets en EQTP), l'INSEE agrège dans un premier temps, les données d'entreprises regroupées en 689 secteurs dits « secteurs détaillés ». Ensuite, ces données sont regroupées dans une base de 88 secteurs agrégés, puis de 33 secteurs, enfin de 8 secteurs.

En 2020, l'INSEE n'a pas pu produire de données. Elles ont été publiées le 3 mars 2021 et ne présentent que la base de données sur les 88, 33 et 8 secteurs d'activité agrégés. Pour la première fois, les données sur les 689 secteurs d'activité détaillés ne sont pas communiquées. Pour se référer à cette base, il convient d'explorer les données de 2016, publiées en 2019. Ces données sont très fines et permettent de mieux explorer les secteurs d'activité au plus près de la réalité des entreprises. Notre étude va donc distinguer l'exploration des données de 2017 sur 88 secteurs d'activité, de celles de 2016 sur 689 secteurs détaillés.

2.1. Exploration des données salariales 2017 de la base des 88 secteurs du privé et des entreprises publiques

Le tableau 2 explore la base de données INSEE de 88 secteurs d'activité agrégés. 82 secteurs sont réellement présentés, excluant 6 relatifs aux secteurs agricoles, extraterritoriaux et employeurs particuliers. Nous avons ensuite retiré 6 secteurs par manque de données exploitables. Au total, l'échantillon traité représente 76 secteurs d'activité agrégés. Les salaires sont présentés en brut annuel, primes et heures supplémentaires comprises. Nous avons traité les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, puis la part des femmes dans le secteur, la part des femmes parmi les cadres salariés du secteur, enfin, la part des Femmes en « temps partiel ». La variable de « temps partiel » reprend la terminologie de l'INSEE, intégrant les femmes en CDD et intérim, correspondant à la notion de volume de travail annuel à temps incomplet.

Dans le tableau 2, les secteurs d'activité sont classés par ordre décroissant du taux d'écart de salaire entre hommes et femmes. Avec un taux de 48,88%, le secteur des « Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance » présente l'écart salarial le plus élevé parmi les secteurs du privé. A l'opposé, avec un taux de 0,65%, le secteur « Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération » présente le plus faible écart salarial.

Le secteur « Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance » présente un écart salarial élevé chez les cadres, laissant supposer que les femmes ont peu accès aux postes de cadres supérieurs et de direction. Pourtant, elles constituent une part relativement importante de la population du secteur, mais ont un accès probablement insuffisant aux hautes fonctions d'encadrement. Enfin, elles sont assez fortement concernées par les emplois en « temps partiel ».

Quant au secteur « Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération », il présente des pratiques salariales égalitaires. Les femmes sont en moyenne légèrement mieux rémunérées qu'au niveau de l'ensemble des secteurs privés de France, alors que les hommes le sont moins. Les écarts de salaires entre cadres hommes et femmes persistent, mais en deçà du niveau national. En revanche, c'est un secteur qui emploie relativement peu de femmes en temps complet et en temps partiel, mais il présente une part relative assez élevée de femmes cadres.

Sept secteurs d'activité présentent des écarts de salaire négatifs entre les hommes et les femmes, situés entre 1,4% et 10,1%. Six d'entre eux ont une proportion de femmes cadres relativement, voire, très élevée (entre 18% et 55%). Cette proportion est constamment plus élevée que celle de la proportion de femmes en emploi dans le secteur (entre 10% et 29%). Un septième secteur (Action sociale sans hébergement) a une part très importante de femmes (73%), de femmes cadres (67%), mais aussi de femmes en temps partiel (près de 49%). Enfin, cinq secteurs proposent des salaires bas ou modérés, tant pour les hommes que pour les femmes. Deux secteurs proposent des salaires légèrement supérieurs au niveau national (Génie civil ; construction et bâtiment).

Ainsi, en première lecture, les secteurs d'activité présentent des caractéristiques hétérogènes, rendant difficile la définition de profils types de secteurs d'activité en termes de pratiques salariales discriminatoires.

Le tableau 2 indique que 7 secteurs d'activité présentent un écart de salaire entre hommes et femmes supérieur à 30%. Tous ces secteurs sont situés dans les services. Parmi ces 7 secteurs, 5 présentent des écarts salariaux élevés chez les cadres, compris entre 28% et 36%, alors que 2 secteurs ont des écarts nettement moins élevés entre les hommes et les femmes cadres, situés au-dessus de 15,5%.

Parmi les cinq secteurs où les écarts salariaux entre hommes et femmes cadres sont très élevés, trois ont une population féminine très importante, comprise entre 48% et 64%, et une part importante de femmes cadres, située entre 40% et près de 43%. En revanche, la part des femmes en temps partiel y est relativement plus faible qu'ailleurs, comprise entre 12% et 17%. Ces trois secteurs se situent dans les services financiers et les activités de sièges sociaux. Ces données laissent supposer que les femmes cadres ont peu accès aux postes de cadres supérieurs dans ces secteurs. Deux autres secteurs ont une proportion variable de femmes, allant de 29% à 41%, mais nettement moins de femmes cadres (de 24 à 28%). Ces secteurs se situent dans le transport aérien et dans les services de soutien aux industries extractives.

Enfin, parmi les sept secteurs où l'écart salarial hommes – femmes dépasse 30%, deux d'entre eux présentent un écart de salaire relativement modéré entre les cadres hommes et femmes. Les activités sportives, récréatives et de loisirs présentent une proportion de femmes similaire au niveau national (un peu plus de 41%), une proportion légèrement plus élevée de femmes cadres, mais en revanche, une part importante de femmes en temps partiel. Quant au secteur des activités vétérinaires, malgré la proportion extrêmement importante de femmes (près de 90%) et de femmes cadres (plus de 77%), celles-ci n'ont pas accès aux salaires les plus élevés du secteur. De plus, une proportion importante d'entre elles est en temps partiel (plus de 34%).

Tableau 2 - Ecarts de salaires entre hommes et femmes en 2017 par secteurs agrégés

	Salaires Hommes en €	Salaires Femmes en €	Ecart Salaire H/F en %	Ecart Salaire Cadres H/F en %	% Femmes	% Femmes Cadres	% Femmes en « temps partiel »
Ensemble des secteurs d'activité du privé	39 683	33 222	16,28	17,56	41,49	35,36	21,85
66 : Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	77 570	39 655	48,88	32,81	64,29	41,35	17,11
93 : Activités sportives, récréatives et de loisirs	41 622	27 002	35,13	15,58	41,17	38,43	31,46
70 : Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	76 250	49 758	34,74	29,44	48,06	40,00	11,86
64 : Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	74 144	49 275	33,54	28,06	54,77	42,60	12,99
09 : Services de soutien aux industries extractives	105 258	71 139	32,41	35,27	29,16	28,63	3,40
51 : Transports aériens	66 967	45 690	31,77	36,15	41,26	24,11	a.d.
75 : Activités vétérinaires	40 905	28 396	30,58	15,54	89,62	77,56	34,52
63 : Services d'information	57 200	40 398	29,37	a.d.	40,71	a.d.	a.d.
14 : Industrie de l'habillement	45 999	32 796	28,70	19,35	74,00	59,44	7,09
69 : Activités juridiques et comptables	52 632	37 745	28,29	25,04	72,68	56,73	14,85
65 : Assurance	63 546	45 965	27,67	21,15	63,00	50,42	14,02
82 : Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	44 885	32 779	26,97	22,27	59,30	43,08	18,58
CI : Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	56 834	41 717	26,60	12,41	30,57	19,62	10,37
15 : Industrie du cuir et de la chaussure	40 369	30 009	25,66	15,07	71,53	43,91	4,39
58 : Édition	60 821	46 753	23,13	20,15	41,24	36,82	10,98
79 : Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	41 242	32 648	20,84	22,72	74,86	62,58	11,10
32 : Autres industries manufacturières	43 755	34 812	20,44	18,10	46,15	36,65	10,98
13 : Fabrication de textiles	37 012	29 700	19,76	20,18	43,58	32,20	8,54
CJ : Fabrication d'équipements électriques	48 237	38 740	19,69	11,89	29,09	20,45	8,97
LZ : Activités immobilières	43 830	35 268	19,53	19,91	57,41	45,11	11,88
96 : Autres services personnels	27 538	22 328	18,92	26,33	77,62	54,67	29,54
MB : Recherche-développement scientifique	63 934	52 530	17,84	14,82	44,92	40,19	13,58
10 : Industries alimentaires	34 408	28 378	17,52	19,14	41,07	36,35	14,98
QP : Enseignement	36 962	30 759	16,78	12,26	60,79	50,25	35,39
OZ : Administration publique	43 353	36 192	16,52	13,81	76,00	60,92	16,19
71 : Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	46 361	38 718	16,49	14,40	29,68	25,29	13,26

	Salaires Hommes en €	Salaires Femmes en €	Ecart Salaire H/F en %	Ecart Salaire Cadres H/F en %	% Femmes	% Femmes Cadres	% Femmes en « temps partiel »
22 : Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	40 431	33 952	16,02	19,41	26,09	22,79	8,20
18 : Imprimerie et reproduction d'enregistrements	37 506	31 559	15,86	16,24	33,29	28,14	9,38
QA : Activités pour la santé humaine	37 682	32 041	14,97	15,81	77,78	58,90	22,88
74 : Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	47 887	40 766	14,87	11,03	43,26	34,61	13,23
17 : Industrie du papier et du carton	40 277	34 412	14,56	20,47	24,79	27,78	6,37
90 : Activités créatives, artistiques et de spectacle	39 498	33 782	14,47	12,93	43,96	41,06	17,94
92 : Organisation de jeux de hasard et d'argent	41 111	35 163	14,47	10,67	40,58	33,72	7,20
73 : Publicité et études de marché	45 248	38 863	14,11	20,72	51,70	51,02	15,99
95 : Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	31 047	26 692	14,03	12,07	24,24	18,02	17,18
47 : Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	30 794	26 724	13,22	14,24	59,87	47,83	29,44
81 : Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	26 036	22 690	12,85	12,16	50,09	26,87	64,09
CK : Fabrication de machines et équipements n.c.a.	44 148	38 813	12,08	14,20	18,56	17,14	10,80
C2 : Cokéfaction et raffinage	70 289	61 892	11,95	18,02	17,87	24,02	a.d.
59 : Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	51 907	45 716	11,93	8,56	40,36	37,67	12,03
46 : Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	44 948	39 600	11,90	15,35	34,10	31,21	9,89
62 : Programmation, conseil et autres activités informatiques	52 443	46 415	11,49	8,91	24,98	23,11	9,46
CF : Industrie pharmaceutique	58 866	52 126	11,45	18,71	49,70	51,37	11,04
45 : Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	33 787	30 019	11,15	14,32	18,81	17,02	15,14
CE : Industrie chimique	54 202	48 241	11,00	20,37	35,53	42,09	10,38
55 : Hébergement	30 015	26 739	10,91	12,78	53,67	44,15	a.d.
JB : Télécommunications	57 059	51 159	10,34	a.d.	32,34	a.d.	a.d.
23 : Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	39 805	35 787	10,09	16,95	18,56	21,77	9,19
60 : Programmation et diffusion	57 247	51 607	9,85	11,11	42,76	42,46	8,06
25 : Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	36 495	32 960	9,69	14,97	16,92	17,60	10,91
29 : Industrie automobile	44 440	40 362	9,18	12,01	18,88	20,38	9,20
77 : Activités de location et location-bail	36 963	33 664	8,93	17,24	32,06	31,03	8,04
56 : Restauration	26 412	24 076	8,84	7,32	42,04	30,79	34,53
30 : Fabrication d'autres matériels de transport	57 271	52 544	8,25	14,40	19,62	22,65	a.d.
94 : Activités des organisations associatives	33 908	31 178	8,05	15,03	62,96	55,36	30,90
33 : Réparation et installation de machines et d'équipements	39 936	36 748	7,98	11,21	14,03	15,25	14,39
87 : Hébergement médico-social et social	30 237	27 832	7,95	15,48	77,99	67,20	21,59
DZ : Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	58 677	54 209	7,61	13,32	25,84	28,83	14,16

	Salaires Hommes en €	Salaires Femmes en €	Ecart Salaire H/F en %	Ecart Salaire Cadres H/F en %	% Femmes	% Femmes Cadres	% Femmes en « temps partiel »
91 : Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	33 722	31 259	7,30	12,09	53,98	54,06	19,41
52 : Entreposage et services auxiliaires des transports	37 745	35 187	6,78	13,30	26,10	28,36	13,63
16 : Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	30 925	29 200	5,58	14,81	15,46	17,44	13,36
37 : Collecte et traitement des eaux usées	36 960	35 092	5,05	14,62	16,19	22,04	11,57
36 : Captage, traitement et distribution d'eau	42 659	40 626	4,77	17,18	22,82	29,44	10,74
07 : Extraction de minerais métalliques	41 171	39 950	2,97	a.d.	17,25	a.d.	a.d.
24 : Métallurgie	42 364	41 142	2,88	16,31	13,15	21,72	11,75
08 : Autres industries extractives	37 651	36 745	2,41	15,63	15,06	20,04	a.d.
43 : Travaux de construction spécialisés	31 680	31 040	2,02	11,45	10,12	13,60	23,50
38 : Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	33 612	33 393	0,65	14,82	16,90	27,42	11,91
42 : Génie civil	39 914	40 492	-1,45	21,87	10,54	18,57	9,86
49 : Transports terrestres et transport par conduites	32 134	32 663	-1,65	8,40	16,09	29,19	18,33
41 : Construction de bâtiments	40 569	41 547	-2,41	16,51	19,49	24,49	11,20
78 : Activités liées à l'emploi	26 706	27 496	-2,96	11,31	29,25	54,90	8,42
39 : Dépollution et autres services de gestion des déchets	33 028	34 634	-4,86	16,75	11,36	19,48	10,89
80 : Enquêtes et sécurité	25 872	28 026	-8,33	7,43	12,87	21,59	14,90
88 : Action sociale sans hébergement	21 386	23 554	-10,14	14,34	73,33	67,17	48,77

n.b. Salaires : salaire moyen brut annuel, primes et heures supplémentaires comprises. Ecart H/F : écart de salaire hommes – femmes en EQTP. % Femmes : part des femmes dans le secteur. % Femmes Cadres : part des femmes parmi les cadres salariés du secteur. % Femmes en « temps partiel » : regroupe également les femmes en CDD et intérim. a.d. : absence de données.

Dans le tableau 2, nous observons que dix autres secteurs d'activité présentent un écart salarial très important entre hommes et femmes, situé entre 20% et moins de 30%.

Quatre d'entre eux sont dans l'industrie (habillement, produits informatiques – électroniques - optiques, cuir et chaussure, autres manufactures) et se caractérisent par un écart de salaire entre hommes et femmes cadres, relativement modéré (entre 12% et 19%). Deux d'entre eux ont une proportion de femmes très élevée (71 à 74%) alors qu'elle est nettement moindre dans les deux autres secteurs (30 à 46%). Trois de ces secteurs ont une proportion de femmes cadres relativement importante (36 à 59%), contre 19% dans le quatrième. Le point commun à tous ces secteurs est l'importance modérée voire faible de femmes en temps partiel (de 4% à près de 11%). Ces données suggèrent de nouveau que les femmes cadres ont moins accès aux emplois de cadres supérieurs.

Les six autres secteurs sont dans les services et présentent des caractéristiques communes :

- Un écart de salaire relativement élevé entre hommes et femmes cadres (de 20% à 25%),
- Une proportion assez élevée à très élevée de femmes (de 40% à près de 75%),

- Une part élevée à très élevée de femmes cadres (de 36% à plus de 62%),
- Une part modérée de femmes en temps partiel (de 10 à 18%).

2.2. Exploration des données salariales 2016 de la base des 689 secteurs détaillés du privé et des entreprises publiques

Les données étudiées proviennent de la base intitulée : « Les salaires dans le secteur Privé et les entreprises publiques en 2016 » - (Chiffres détaillés – Salaire brut annuel par équivalent temps plein – fichiers T201 à T205), parue le 26/09/2019. Nous explorons le fichier T203 sur les secteurs détaillés. Les salaires annuels bruts de 2016 sont communiqués pour l'ensemble des 689 secteurs d'activité détaillés du privé et des entreprises publiques, hors secteur agricole. Parmi ces secteurs, 39 ne sont pas renseignés par l'INSEE, pour des raisons soit de secret statistique, soit de données manquantes. Ainsi, ce sont 650 secteurs d'activité qui sont retenus dans notre analyse. Ces secteurs relèvent du privé (entreprises de tout statut et de toutes tailles, organisations à but non lucratif, personnel salarié du secteur libéral et indépendant) et du public (entreprises à capitaux publics). Ils couvrent plus de 16 millions de salariés.

Nous examinons seulement les secteurs où l'écart salarial hommes – femmes est supérieur ou égal à 30%. En 2016, l'écart salarial moyen pour l'ensemble de ces secteurs était de 18,38% (Tableau 3). Notre analyse porte donc sur les 53 secteurs qui contribuent le plus fortement à la mesure nationale des inégalités salariales. Ils représentent 8,1% des 650 secteurs d'activité observés. L'écart salarial le plus élevé dépasse 60% et concerne les salariés d'une activité essentiellement exercée en libérale (salariés des professions dentaires). Les secteurs qui suivent immédiatement, sont essentiellement composés d'entreprises et présentent une population féminine très importante, laissant supposer que les conditions d'emploi (niveau de poste, temps de travail, etc.) sont très défavorables aux femmes. Il conviendrait d'analyser au cas par cas la situation de ces secteurs. Cependant, l'INSEE ne communique pas de données sur les emplois et les salaires par catégories d'emplois.

Parmi ces 53 secteurs d'activité, nous observons :

- 11 secteurs relevant de la finance et des assurances,
- 7 secteurs relevant des industries de l'habillement et des accessoires,
- 7 secteurs relevant d'industries diverses,
- 7 secteurs relevant du négoce et du commerce de gros, intermédiaire et de détail,
- 4 secteurs relevant des activités immobilières,
- 4 secteurs relevant d'activité de santé en libérale et vétérinaire,
- 4 secteurs relevant de services divers,
- 4 secteurs relevant d'activités du sport,
- 3 secteurs relevant du conseil et des services aux entreprises,
- 2 secteurs relevant des activités de sièges sociaux.

Tableau 3 : secteurs d'activité dont l'écart salarial Hommes / Femmes est supérieur à 30% en 2016

Secteurs Activités	Salaire annuel moyen brut	Effectifs en EQTP	Salaire annuel moyen brut Femmes	Salaire annuel moyen brut Hommes	% Femmes en EQTP	Ecart % salaire moyen Hommes/ Femmes
Ensemble des secteurs d'activité du privé	35865	16017125	31708	38846	41,76	18,38
Pratique dentaire	31037	31673	28384	71663	93,87	60,39
Supports juridiques de gestion de patrimoine mobilier	32124	16923	27651	65489	88,18	57,78
autres activités services financiers hors assurance et caisses retraite nca	64698	4098	44020	95892	60,13	54,09
Promotion immobilière de bureaux	78119	575	49424	102967	46,43	52,00
Fonds de placement et entités financières similaires	86691	14359	54982	114142	46,40	51,83
Évaluation des risques et dommages	44002	9737	30238	59194	52,46	48,92
Activités des sociétés holding	67964	95122	46347	89616	50,04	48,28
Courtage de valeurs mobilières et de marchandises	90620	2410	61542	110731	40,87	44,42
Gestion de fonds	112588	17316	78768	138018	42,92	42,93
Activités de clubs de sports	40734	46554	27093	46916	31,19	42,25
Activité des médecins généralistes	40887	38664	37013	63472	85,36	41,69
Activités des agents et courtiers d'assurances	41296	68771	34305	58298	70,86	41,16
Fabrication de vêtements de travail	32733	1698	26942	45481	68,73	40,76
Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle	40840	3943	33671	55724	67,49	39,58
Autres activités médecins spécialistes	30052	12936	28444	46739	91,21	39,14
Autres activités liées au sport	42055	9008	29873	48877	35,90	38,88
Activités des sièges sociaux	70235	158246	53292	86930	49,63	38,70
Autres activités auxiliaires services financiers, hors assurance et caisses de retraite, n.c.a.	56233	13740	43199	70049	51,46	38,33
Promotion immobilière d'autres bâtiments	60991	2650	47307	76623	53,32	38,26
Réassurance	77049	5716	60682	97412	55,44	37,71
Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, fourrures, chaussures et articles en cuir	47133	1823	38024	61031	60,39	37,70
Gestion d'installations sportives	35512	14987	25858	41367	37,75	37,49
Supports juridiques de gestion de patrimoine immobilier	44448	889	35661	56879	58,61	37,30
Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé	27691	26351	26392	41797	91,57	36,86
Activités de soutien à l'extraction d'hydrocarbures	114552	377	77737	122519	17,77	36,55
Fabrication d'autres vêtements et accessoires	30885	3994	26849	41867	73,13	35,87
Commerce de gros (commerce interentreprises) de sucre, chocolat et confiserie	47247	3979	36541	56298	45,82	35,09
Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	56992	153580	44514	68288	47,51	34,81
Promotion immobilière de logements	58016	17061	45440	69619	47,99	34,73
Fabrication de cartes électroniques assemblées	36803	18632	28820	43914	47,11	34,37
Autre distribution de crédit	63576	24626	51964	78696	56,56	33,97

Secteurs Activités	Salaire annuel moyen brut	Effectifs en EQTP	Salaire annuel moyen brut Femmes	Salaire annuel moyen brut Hommes	% Femmes en EQTP	Ecart % salaire moyen Hommes/ Femmes
Services administratifs combinés de bureau	45684	22765	37616	56911	58,19	33,90
Vente à domicile	25534	12003	21154	31955	59,44	33,80
Activités vétérinaires	27903	16268	26562	39907	89,95	33,44
Fabrication de vêtements de dessous	30387	5197	27565	41347	79,53	33,33
Traitement de données, hébergement et activités connexes	49494	40807	38247	57319	41,03	33,27
Fabrication d'autres articles à mailles	37442	2154	32134	48095	66,71	33,19
Transports aériens de passagers	59807	55893	46548	69620	42,53	33,14
Activités comptables	40440	143112	34749	51927	66,87	33,08
Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie	43747	940	33817	50292	39,68	32,76
Fabrication de lunettes	44798	6378	36716	53986	53,20	31,99
Commerce de gros (commerce interentreprises) d'articles d'horlogerie et de bijouterie	42252	2405	35847	52612	61,79	31,87
Fabrication machines et équipements de bureau (sauf ordinateurs et équipements périphériques)	41459	1439	32986	48366	44,89	31,80
Horlogerie	35814	1515	28550	41542	44,09	31,27
Location-bail de propriété intellectuelle et de produits similaires, à l'exception des œuvres soumises à copyright	56381	1796	45297	65834	46,05	31,20
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	33192	8087	26093	37921	39,98	31,19
Fabrication de chaussures	29923	5309	25251	36530	58,58	30,88
Enseignement post-secondaire non supérieur	33520	225	29268	42266	67,11	30,75
Commerce de gros (interentreprises) de composants et d'équipements électroniques et de télécommunication	57221	23884	43758	63101	30,40	30,65
Fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie	33264	19127	30341	43717	78,15	30,60
Fabrication de matériel d'installation électrique	45335	12746	35332	50828	35,45	30,49
Recherche-développement en biotechnologie	52194	9422	43898	62935	56,42	30,25
Intermédiaires de commerce matières premières agricoles, animaux vivants, m.p. textiles produits semi-finis	48812	764	38553	55243	38,61	30,21

n.b. données en emplois équivalents temps plein. Salaires incluant tous les éléments de rémunération fixe et variable.

Le tableau 4 ci-après, classe les secteurs selon deux critères : le taux d'emploi des femmes dans le secteur, et le niveau du salaire moyen au regard du salaire moyen national. On observe alors que 71% des secteurs à forte différenciation salariale entre hommes et femmes présentent des niveaux de salaire moyen supérieurs au salaire moyen national (supérieur à 35865€). Parmi ces 38 secteurs, 18 d'entre eux ont une majorité de femmes salariées, et en cumulé, 60% des secteurs ont une proportion élevée (≥ 50%) à assez élevée (40% à 50%) de femmes salariées. Les secteurs les plus représentés relèvent des activités de la finance, de l'industrie et du commerce de gros et intermédiaire. Parmi ces 38 secteurs à niveau de salaire élevé et relativement élevé, le salaire moyen des hommes est supérieur au salaire moyen

correspondant au plan national (supérieur à 38846€). Dans 4 secteurs d'activité, les salaires des femmes sont plus faibles qu'au niveau national (inférieur à 31708€). Deux d'entre eux relèvent des secteurs du sport. Dans les 34 autres secteurs, le salaire moyen des femmes est plus élevé que le salaire moyen au niveau national.

Ainsi, les emplois occupés par les femmes sont moins bien rémunérés que ceux des hommes, y compris lorsqu'elles sont hautement rémunérées, à l'exemple des secteurs d'activités de soutien à l'extraction d'hydrocarbures et de gestion des fonds où le salaire brut annuel moyen des femmes est respectivement de 77737€ et 78768€.

Tableau 4 : Profils des secteurs à forte différenciation salariale entre hommes et femmes (écart salarial ≥ 30%)

	Proportion de Femmes supérieure à 50%	Proportion de Femmes entre 40% et 50%	Proportion de Femmes inférieure à 40%
Salaire du secteur supérieur au salaire moyen de l'ensemble des secteurs en 2016	**18 secteurs 34% « finance – assurance – services aux entreprises – industrie – commerce de gros et intermédiaire »**	**14 secteurs 26% « finance – services aux entreprises – industrie – commerce de gros et intermédiaire – immobilier »**	**6 secteurs 11% « activités du sport – industrie - commerce de gros et intermédiaire »**
Salaire du secteur inférieur au salaire moyen de l'ensemble des secteurs en 2016	**12 secteurs 23% « activités de santé – Industrie habillement et accessoires – commerce de détail »**	**3 secteurs 6% « activités du sport – industrie d'horlogerie »**	**0**

Dans le tableau 4, on observe que 29% des secteurs à forte différenciation salariale entre hommes et femmes présentent des niveaux de salaire moyen inférieurs au salaire moyen national dans le privé et les entreprises publiques (inférieur à 35865€). L'ensemble de ces 15 secteurs a une proportion élevée (≥ 50%) à assez élevée (40% à 50%) de femmes salariées. Les secteurs les plus représentés relèvent des activités de la santé, de l'industrie (habillement et accessoires, horlogerie), du commerce de détail et d'activités du sport. Seulement 3 de ces secteurs proposent aux hommes un salaire inférieur au salaire moyen des hommes sur l'ensemble des secteurs (inférieur à 38846€). Dans les 12 autres secteurs, le salaire moyen des hommes est supérieur au salaire moyen au plan national. Ainsi, dans ces 15 secteurs d'activité, les salaires sont faibles, et sont concentrés essentiellement chez les femmes qui occupent ainsi les emplois les moins bien rémunérés.

L'exploitation approfondie du tableau 4 permet d'identifier les secteurs d'activité où la différenciation salariale est extrêmement élevée au plan national et contribue le plus à relever le taux moyen d'écart salarial entre hommes et femmes, soit 18,38% en 2016. La démarche mise en œuvre peut être poursuivie en examinant les autres secteurs dont l'écart salarial moyen entre hommes et femmes se situe entre 20% et 30% puis 10% et 20%, etc.

Cet outil devrait permettre aux acteurs en charge de la problématique des discriminations salariales de mesurer le chemin qu'il reste à accomplir dans les secteurs d'activité responsables des écarts salariaux à l'échelle nationale.

Prenons par exemple, les activités relatives aux services financiers. Le tableau 5 détaille les 8 secteurs d'activité contribuant le plus fortement aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes en France et les 4 principales conventions collectives correspondantes.

Tableau 5 : principales conventions collectives – le cas des activités des services financiers

Secteurs d'activité des services financiers	Code NAF - APE	Principales conventions collectives
Supports juridiques de gestion de patrimoine mobilier	66.19A	➢ Etablissements financiers – Sociétés financières ➢ Banque ➢ Marchés financiers ➢ Prestataires de services du secteur tertiaire
Autres activités services financiers hors assurance et caisses de retraite	64.99Z	
Fonds de placement et entités financières similaires	64.30Z	
Courtage de valeurs mobilières et de marchandises	66.12Z	
Gestion de fonds	66.30Z	
Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle	82.91Z	
Autres activités auxiliaires services financiers, hors assurance et caisses de retraite	66.19B	
Autre distribution de crédit	64.92Z	

Le tableau 5 montre que les organisations professionnelles d'employeurs en charge de quatre conventions collectives sont impliquées, et devraient examiner la situation des entreprises de ces secteurs où les écarts salariaux entre hommes et femmes se situent entre 34% et 58%, là où la moyenne nationale est de 18,38%, en 2016. La démarche pourrait être initiée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion professionnelle qui devrait rappeler à ces organisations professionnelles l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3. Conclusion

Cette étude a pour ambition de mieux comprendre où se situent les problèmes les plus aigus de discrimination salariale des femmes en entreprises, en identifiant les secteurs d'activité les plus inégalitaires. Bien que les économistes ne soient pas d'accord sur la façon de calculer la discrimination salariale (Curraize & Hugounenq, 2004 ; Jugnot, 2019), les analyses livrées par l'INSEE et la DARES permettent de mieux appréhender cette réalité. D'une part, la synthèse de leurs travaux nous permet de comprendre que le temps de travail et le type d'emploi occupé, expliquent une partie de cet écart. D'autre part, nous montrons qu'une analyse approfondie des salaires selon les secteurs d'activité permet d'identifier ceux qui contribuent le plus fortement au niveau d'écart de salaires entre les hommes et les femmes. Nous proposons une méthode d'analyse de la situation des écarts salariaux au plus près des entreprises, selon leur secteur d'appartenance. Elle peut être utilisée par les acteurs publics, et par les organisations professionnelles d'employeurs pour identifier les besoins de négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale. La méthode s'appuie sur l'examen de données de l'INSEE, insuffisamment exploitées à notre sens. Elle met en exergue les secteurs d'activité défaillants en termes d'inégalités salariales, au regard des secteurs vertueux. Ainsi, 53 « secteurs d'activité détaillés » présentent un écart de salaire entre hommes et femmes situé entre 30 et 60%. Ce sont les secteurs où les problématiques d'inégalités salariales se posent avec le plus d'acuité et devraient entrainer une prise de conscience d'une situation anormale au regard des autres secteurs d'activité du privé et des

entreprises publiques. L'examen des « secteurs détaillés » offre une vue précise de la situation au plus près des entreprises réunies au sein de organisations professionnelles de branches. Cependant, nous devons regretter que l'INSEE ne communique plus sur ces données depuis 2020.

4. Références

Curraize, Y. de & Hugounenq, R. (2004). Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination. *Revue de l'OFCE*, n°90, p.193-224.

Dares (2018), Focus – Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes. La situation du marché du travail au 1er trimestre 2018 – Les 5 faits saillants. Les RDV de Grenelle.

Insee Première (2020), Ecarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. N°1803, juin.

Insee (2019), Les salaires dans le secteur Privé et les entreprises publiques en 2016. Chiffres détaillés – Salaire brut annuel par équivalent temps plein.

Insee (2021), Les salaires dans le secteur Privé et les entreprises publiques en 2017. Chiffres détaillés – Salaire brut annuel par équivalent temps plein.

Jugnot, S. (2019). Les inégalités se mesurent, les discriminations se constatent. *La Revue de l'IRES*, n°98, p.3-28.

Roussel, P. (2019), Les bons et les mauvais élèves de la discrimination salariale à l'égard des Femmes, par secteur d'activité. https://management-et-rh.org/management-et-remunerations/themes/les-concepts/discrimination-salariale/