



HAL
open science

Quantifier les inégalités salariales. La sophistication de la mesure, au risque de la justification des inégalités ?

Clotilde Coron

► **To cite this version:**

Clotilde Coron. Quantifier les inégalités salariales. La sophistication de la mesure, au risque de la justification des inégalités ?. *Terrains et Travaux : Revue de Sciences Sociales*, 2019, 2 (35), pp.69-90. halshs-02173431

HAL Id: halshs-02173431

<https://shs.hal.science/halshs-02173431>

Submitted on 24 Dec 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Quantifier les inégalités salariales

La sophistication de la mesure, au risque de la justification des inégalités ?

Clotilde Coron

Version acceptée par *Terrains & Travaux*

Coron C. (2019), « Quantifier les inégalités salariales. La sophistication de la mesure, au risque de la justification des inégalités ? », *Terrains et Travaux*, vol. 2, n° 35, p. 69-90

Résumé

Les obligations des entreprises françaises en matière d'égalité professionnelle ont récemment fait l'objet d'un important renforcement, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec la promulgation de la loi de 2006 sur la réduction de l'écart salarial. Le sujet de l'égalité salariale est propice à la quantification. Pour autant, les outils de quantification mobilisés par les entreprises peuvent être insuffisants pour analyser en profondeur l'écart salarial et identifier des leviers d'action. En partant du cas d'une grande entreprise française pourtant relativement outillée sur le sujet, nous montrons que la profusion des indicateurs, si elle permet de diagnostiquer les inégalités, à la fois aux yeux des syndicats et de la direction, ne permet pas totalement de comprendre les causes de l'écart salarial ou ses différentes composantes. Elle peine donc à mettre en place les leviers pour le réduire. L'introduction d'une méthodologie plus sophistiquée visait à faciliter l'identification de ces leviers, mais a surtout eu comme conséquence un risque de justification des inégalités salariales.

Mots clés : égalité professionnelle, égalité salariale, quantification, méthodologie quantitative, mixed-method design

Abstract

Measuring the gender pay gap. Do better indicators entail a risk of justifying inequalities?

Gender equality has been the object of a significant strengthening of the legislative arsenal in France, including obligations concerning the gender pay gap reduction, with the law of 2006. Equal pay is a subject which can be quantified and measured. However, the quantitative tools used by companies may not be sufficient to analyze deeply the gender pay gap and define action plans. Using a case study conducted in a French company, well-positioned on gender equality, we show that the abundance of indicators makes it possible to diagnose inequalities, both for Unions and for management, but does not allow to understand the deep causes of the gender pay gap, its different components, and thus identify the levers to reduce it. The introduction of a more sophisticated methodology was intended to facilitate the identification of these levers, but above all it resulted in a risk of justifying wage inequalities.

Keywords: gender equality, gender pay gap, quantification, quantitative methods, mixed-method design

Introduction

Les obligations législatives pour les entreprises françaises sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se sont renforcées depuis la loi Roudy de 1983 (Brunet et Dumas, 2012 ; Laufer, 2014). Les lois Roudy de 1983 et Génisson de 2001 en particulier confèrent aux entreprises des obligations de moyens, notamment celles de produire un rapport annuel de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes et de négocier un accord triennal sur l'égalité professionnelle. Le RSC contient 27 indicateurs légaux¹ (article D2323-12 du Code du Travail), ainsi que les indicateurs supplémentaires éventuellement définis dans le cadre de la négociation. La loi du 23 mars 2006 portant sur l'égalité salariale stipule que les entreprises doivent définir des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes (Grésy et Lanquetin, 2012). Puis, la loi du 27 janvier 2011 oblige les grandes entreprises à avoir une proportion d'administrateurs de chaque sexe au moins égale à 40 %, avec pour sanctions la nullité des nominations d'administrateurs ne permettant pas de corriger une représentation déséquilibrée et la suspension de la rémunération des administrateurs. Plus récemment, la loi de 2014 sur « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » a renforcé les sanctions pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations légales.

Cependant, cet arsenal législatif n'a pas permis de réduire de façon satisfaisante les inégalités, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi (Chiffres-clés de l'égalité professionnelle, 2017), des salaires (Meurs et Ponthieux, 2006 ; Muller, 2012 ; IGAS, 2016), de la ségrégation des emplois (Meron, Okba et Vinney, 2006 ; Minni, 2015), ou de l'accès des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie (Blanchard, Le Feuvre et Metso, 2009 ; Moulin et Point, 2012 ; Dardour, Husser et Hollandts, 2015).

Pour comprendre ce paradoxe, on s'intéresse ici au cas de l'égalité salariale, dimension centrale de l'égalité professionnelle. De nombreux travaux académiques démontrent l'existence d'un écart salarial important entre les femmes et les hommes, qui varie selon les indicateurs de salaire choisis (par exemple : écart de 14 % sur le salaire horaire moyen, Muller, 2012 ; écart de 27 % sur la rémunération brute totale moyenne, Muller, 2008). Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS, 2016) donne une vision très complète des écarts de rémunération mesurés selon la source, le champ et l'indicateur de salaire retenu. Mais, quel que soit l'indicateur retenu, le constat reste le même : les inégalités salariales persistent et ne diminuent pas, ou peu, au fil du temps, malgré l'augmentation du niveau de diplôme des femmes et le renforcement des obligations légales (Meurs et Ponthieux, 2006).

Les différentes obligations légales en la matière incitent les entreprises (Laufer, 2014) :

- à présenter annuellement dans le RSC des indicateurs relatifs à l'égalité salariale ;
- à définir des plans d'action en vue de réduire l'écart salarial, notamment dans le cadre des négociations salariales et de l'accord sur l'égalité professionnelle².

Cet article vise à éclairer l'articulation entre ces deux obligations. Ainsi, l'écart salarial peut être mesuré au moyen des indicateurs du RSC qui peuvent alors permettre d'évaluer en partie les effets des actions visant à le réduire (Charpenel, Demilly et Pochic, 2017). Cependant, si l'on s'intéresse aux actions mises en place par les entreprises, une étude réalisée par Rabier (2009) montre que la reconnaissance de l'existence d'inégalités salariales reste rare, que le diagnostic sur l'égalité salariale n'est pas toujours réalisé, et que, quand il l'est, il se fonde en

¹ Liste consultable ici :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535353&cidTexte=LEGITEX T000006072050&dateTexte=20080826>

² En 2018, le gouvernement a institué l'obligation pour les entreprises d'utiliser un logiciel permettant de détecter plus précisément les inégalités salariales, et notamment l'écart de salaire « injustifié ». Notre étude a cependant été menée en 2013 et 2014, dans une entreprise non pourvue d'un tel outil.

France sur un outillage statistique très basique (Laufer et Silvera, 2004), contrairement à d'autres pays (IGAS, 2016).

De fait, les indicateurs définis par la loi et par les entreprises suffisent-ils à analyser l'écart salarial de façon assez fine pour identifier des moyens efficaces pour le réduire ? D'autres méthodes de mesure plus complexes (économétriques notamment) sont-elles utiles ? Ces questions sont cruciales car l'égalité salariale constitue une dimension importante de l'égalité professionnelle. Certains la considèrent même comme une sorte de résumé des autres inégalités – d'accès à l'emploi, de durée du travail, d'accès aux responsabilités... (Laufer, 2014). Or les inégalités de rémunération se réduisent peu, malgré les efforts des pouvoirs publics et des entreprises en la matière.

Pour répondre à ces questions, l'article se fonde sur une étude de cas effectuée dans une grande entreprise française où on a mobilisé une combinaison d'approches qualitatives (entretiens-semi-directifs, observations) et quantitatives (méthodes économétriques sur les données RH). Il repose sur les principes de la démarche de la *grounded theory* (Glaser et Strauss, 1967), notamment l'importance attachée aux questionnements issus du terrain et l'aller-retour entre le matériau empirique et la conceptualisation. Par ailleurs, notre positionnement particulier (salariée-chercheuse au sein de la direction de la diversité de l'entreprise) confère une dimension de recherche-action à notre étude.

La première partie se penche sur l'utilisation des indicateurs légaux et conventionnels relatifs aux écarts de salaire dans cette entreprise, qui s'est intéressée tôt à l'égalité professionnelle et entre autres à l'égalité salariale. La deuxième partie décrit l'introduction dans l'entreprise de méthodes économétriques pour mesurer les différents éléments qui structurent l'écart salarial, et ainsi identifier les potentielles niches d'action au service de la réduction de cet écart. Enfin, la troisième partie analyse l'utilisation des résultats issus de ces méthodes par l'entreprise et souligne le risque de justification des écarts salariaux.

L'inflation des indicateurs de mesure de l'égalité salariale

Une entreprise engagée

Nous avons étudié le cas d'une grande entreprise française du secteur technique, AdminPriv, ex-administration privatisée progressivement depuis les années 1990, qui comprend environ 90 000 salariés, dont 60 % de fonctionnaires, 55 % de non-cadres, et 36 % de femmes. AdminPriv est reconnue pour son engagement en matière d'égalité professionnelle : elle a reçu de nombreux prix et trophées et se trouve régulièrement citée dans les médias sur ce sujet. AdminPriv a signé son premier accord sur l'égalité professionnelle en 2004, suivi de quatre autres, en 2007, 2011, 2014 et 2017. Les premières mesures de rattrapage salarial ont été définies en 2007. Elles sont de deux types. Il s'agit d'une part de mesures collectives : par exemple, toutes les femmes contractuelles de niveau B³ ont obtenu 156 euros en 2013. D'autre part, on compte de mesures individuelles, attribuées aux salariées en fonction de leur écart salarial vis-à-vis de leurs pairs : par exemple, en 2013, un budget de 0,2 % de leur masse salariale était prévu pour les femmes contractuelles des niveaux C et D.

Nous avons travaillé en tant que salariée-chercheuse (doctorante en convention CIFRE) au sein de la direction de la diversité d'AdminPriv de 2013 à 2015. Ce statut s'est accompagné d'une très grande facilité d'accès au matériau.

La collecte des données primaires a eu lieu en 2013 et 2014. Nous avons effectué 20 entretiens semi-directifs d'une durée moyenne d'1h30 avec des correspondants Égalité professionnelle, fin 2013, pour recueillir leurs perceptions sur l'accord d'égalité professionnelle et sur sa mise

³ Les salariés d'AdminPriv sont positionnés sur des niveaux de classification allant de B à G.

en œuvre. En effet, les 20 correspondants Égalité professionnelle d'AdminPriv (un par comité d'établissement) sont en charge du suivi et de la mise en œuvre de l'accord sur leur périmètre. La plupart du temps, il s'agit d'acteurs RH, rattachés par exemple à la direction des RH de leur périmètre. Nous avons également mobilisé les données issues de la base de données RH et datées de décembre 2013, décembre 2010 et décembre 2006 pour analyser finement l'écart salarial et son évolution au fil du temps au moyen de méthodes économétriques. Par ailleurs, nous avons eu l'occasion d'effectuer des séquences d'observation participante lors de la négociation de l'accord 2014-2017 (13 séances de négociation en 2014), étudiées au travers des grilles d'analyse de la négociation de Strauss (1992) et Rojot ([1994] 2006), et que nous avons complétées par 9 entretiens semi-directifs avec les principaux négociateurs : 3 négociatrices syndicales ont été interviewées deux fois, 2 une fois, et 1 négociatrice côté direction une fois, pour croiser les observations avec les entretiens et confronter les hypothèses issues des observations aux perceptions des négociateurs. Les syndicats représentatifs (qui négocient donc l'accord d'égalité professionnelle) d'AdminPriv sont en 2013, par ordre décroissant de représentativité : CGT, CFDT, SUD, CFE-CGC, FO. En revanche, certains syndicats représentatifs au niveau national peuvent ne pas l'être au niveau local, et à l'inverse certains syndicats représentatifs sur des périmètres locaux peuvent ne pas l'être au niveau national (comme la CFTC). Par ailleurs, les négociatrices de l'accord au niveau national faisaient preuve d'un degré de professionnalisation élevé sur le sujet, qui ne se retrouvait pas forcément chez les représentants locaux. Enfin, nous avons mobilisé des documents internes, notamment les RSC. Nous cherchons ainsi à dépasser la segmentation trop courante entre approche qualitative et approche quantitative en proposant un « assemblage » (Lemercier et Ollivier, 2011) entre données du personnel, entretiens et observations.

Cependant, la richesse du matériau due à notre statut de salariée-chercheuse s'est accompagnée d'un certain nombre de compromis, difficilement évitables quand la recherche est adossée à un financement par l'entreprise (Guillaume et Pochic, 2011). Dans notre cas, les termes de l'échange étaient relativement explicites. L'entreprise nous fournissait un accès quasiment illimité à tout type de matériau, et espérait en échange pouvoir tirer un parti à la fois théorique, méthodologique et pratique de notre recherche. Théoriquement, il s'agissait pour l'entreprise de mieux comprendre sa situation en matière d'égalité professionnelle et les freins qui subsistaient ; méthodologiquement, la direction de la diversité espérait pouvoir se doter d'outils de mesure, à la fois des inégalités, et des perceptions des salariés sur l'égalité professionnelle ; enfin, sur le plan pratique, tout cela visait à améliorer la politique et la situation d'AdminPriv en matière d'égalité professionnelle. Au-delà de ces compromis, notre situation a pris la forme d'une immersion longue, rapprochant notre recherche d'une forme d'ethnographie, et nécessitant donc une posture réflexive vis-à-vis de l'entreprise et de notre action au sein de l'organisation. Nous revenons sur ce point dans la dernière partie.

La profusion des indicateurs au service du diagnostic des inégalités

Alors que le cadre légal définit une liste de 27 indicateurs sur l'égalité professionnelle devant être présentés dans le RSC, on compte 3 indicateurs légaux sur l'égalité salariale.

Dans le cadre de la négociation, plusieurs représentants syndicaux de AdminPriv, et notamment une représentante de SUD, estiment que les indicateurs sont précieux pour diagnostiquer les inégalités et les faire reconnaître par l'employeur.

L'expérience montre qu'il faut obtenir l'accord de l'employeur sur l'analyse de la situation. La bataille historique sur le RSC avait un sens. [...] Nous, l'essentiel de nos premières batailles, c'est l'analyse de la situation, y compris en obtenant de nouveaux indicateurs. [...] Il faut donner des éléments précis qui nous permettent d'analyser la situation, qui font que l'employeur

reconnaisse les inégalités, et le fait d'objectiver, si l'inégalité est démontrée, ça peut permettre des avancées sur les mesures de correction. (Négociatrice SUD)

Le poids attaché aux indicateurs dans le diagnostic des inégalités s'explique entre autres par la difficulté pour les salariés à identifier, à partir de leur propre expérience, des situations d'inégalité ou de discrimination. Cette difficulté provient en partie de l'absence d'information sur les salaires de leurs collègues. De ce fait, les salariés expriment peu de revendications sur ce sujet. Cela implique que les organisations syndicales doivent construire leurs revendications en se fondant, non pas sur celles des salariés, mais sur des indicateurs chiffrés.

Les femmes, selon leur sensibilité au sujet, il y en a certaines qui disent qu'il n'y a aucun problème. Les salariées savent se dire que la lumière dans leur bureau est cassée, mais pas qu'elles ont moins bien réussi que les autres parce qu'elles sont des femmes. (Négociatrice FO)

Cela a incité le syndicat SUD à demander qu'un nombre important d'indicateurs figure dans l'accord : l'accord d'égalité professionnelle de 2011 définit ainsi 50 indicateurs supplémentaires par rapport aux indicateurs légaux, auxquels se sont ajoutés 10 indicateurs supplémentaires demandés par les syndicats pendant la durée de l'accord de 2011. Sur l'égalité salariale plus précisément, les indicateurs retenus sont finalement au nombre de 15 (Tableau I). Ces indicateurs ont tous été conservés dans l'accord de 2014.

Tableau I : Liste des indicateurs relatifs à l'égalité salariale

Indicateurs légaux	Indicateurs définis par l'accord (2011, 2014)
<p>Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - éventail des rémunérations - rémunération moyenne mensuelle - nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations 	<ul style="list-style-type: none"> - éventail de rémunération selon le statut (fonctionnaire/contractuel) - rémunération moyenne et médiane selon le statut (fonctionnaire/contractuel) - nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations par statut (fonctionnaire/contractuel) - salaire moyen, médian, 1^{er} décile, 9^{ème} décile, par âge, genre et niveau de classification - salaire médian, 1^{er} décile, par âge, genre et niveau de classification - nombre et taux de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale sur l'année - pourcentage moyen des mesures de correction salariale - pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale - montant moyen du complément salarial des fonctionnaires par sexe - part variable managériale annuelle versée l'année N-1 par sexe (montant moyen et pourcentage du salaire) - primes exceptionnelles (nombre de bénéficiaires et montant moyen) par sexe

	- salaires à l'embauche : point haut, point bas et point médian par sexe et par niveau de classification
--	--

On constate donc que la négociation a conduit à une augmentation du nombre d'indicateurs visant à identifier des inégalités ou des discriminations. Sur l'égalité salariale, il s'agit d'inégalités ou de discriminations sur le salaire fixe, mais aussi sur l'attribution des augmentations individuelles, des parts variables et des primes. Le rapport de 2015 (qui porte sur fin 2014) indique que l'écart salarial moyen sur rémunération mensuelle brute ramenée à un temps complet est de 8 %, qu'il y a 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, ou encore que l'écart moyen de part variable managériale est de 3 %.

Certains indicateurs sont également définis au service de la vérification du respect des règles. Ainsi, l'indicateur sur le pourcentage d'augmentation individuelle attribuée aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale permet de s'assurer du respect de la règle selon laquelle les mesures de correction salariales sont indépendantes des autres mesures salariales. Ainsi, en 2014, le pourcentage moyen d'augmentation individuelle des femmes ayant bénéficié d'un rattrapage salarial s'élève à 0,3 %, sachant que le budget moyen d'augmentation individuelle s'élève à 0,4 %.

Les indicateurs : des outils de diagnostic avant tout

Se pose alors la question de l'utilisation de ces nombreux indicateurs.

Dans le cadre de la négociation, ils sont effectivement utilisés par certains syndicats au service de la reconnaissance des inégalités, avec dans certains cas un degré d'expertise élevé. Par exemple, lors de la négociation, la direction a conclu qu'il n'y avait pas eu de discrimination à l'encontre des femmes sur les augmentations liées à la mobilité ou au développement professionnel car le taux de féminisation des bénéficiaires était de 37 %, légèrement supérieur au taux de féminisation de l'entreprise (36 %). Mais une représentante de SUD a fait remarquer que les contractuels étaient surreprésentés parmi les bénéficiaires de ces augmentations, et que de ce fait on pouvait au contraire soupçonner une discrimination, le taux de féminisation des contractuels étant plus élevé que 37 % (40 %). Cet exemple montre que, en croisant plusieurs indicateurs, les acteurs syndicaux parviennent effectivement à identifier des inégalités, parfois même non soupçonnées ou non soupçonnables à partir d'un seul indicateur.

Au niveau local, la perception de l'utilité des indicateurs est plus mitigée. Leur fréquence de parution (biannuelle car les commissions de suivi de l'accord lors desquelles les indicateurs sont présentés sont biannuelles), et leur nombre élevé sont même critiqués par certains acteurs, notamment les correspondants Égalité professionnelle, qui doivent présenter les indicateurs sur leur périmètre.

Il y a trop d'indicateurs. Trop d'information tue l'information. Je pense qu'ils ont tous leur utilité, parce qu'ils renseignent tous sur quelque chose de particulier, après est-ce que c'est nécessaire de les avoir à des fréquences aussi rapprochées... (Correspondante Égalité professionnelle)

Un des arguments mis en avant pour dénoncer la fréquence biannuelle de présentation des indicateurs repose sur l'inertie des indicateurs liés à l'égalité professionnelle. Par exemple, le taux de féminisation des effectifs ne peut pas évoluer fortement en six mois, surtout dans une entreprise qui recrute peu, comme c'est le cas de AdminPriv. C'est d'autant plus prégnant sur l'égalité salariale que les mesures d'augmentation ou de rattrapage salarial n'ont lieu qu'une fois par an.

De plus, les indicateurs, s'ils sont présentés aux syndicats biannuellement, semblent peu utilisés pour mettre en place des actions, ce qu'une correspondante explique en dénonçant le caractère « macro » de ces indicateurs qui concernent tout un périmètre et ne permettent pas forcément de comprendre en profondeur une problématique.

Quand tu as un indicateur, il faut le transformer en action, et ça on est incapables de le faire. [...] Ce n'est pas inutile d'avoir une photo mais on fait la photo trop souvent au regard de ce qu'on peut en tirer, et ça demande énormément de temps, et le temps qu'on fait ça, c'est au détriment de l'action. (Correspondante Égalité professionnelle)

De fait, plusieurs freins à l'action des correspondants sur l'égalité salariale peuvent être identifiés. Tout d'abord, les indicateurs ne sont pas suffisamment approfondis ou précis pour « identifier les causes » de l'écart salarial.

Les indicateurs de l'accord sont assez macros et ils ne te permettent pas à eux seuls d'identifier les causes. (Correspondante Égalité professionnelle)

Ensuite, il existe chez AdminPriv une croyance très présente chez les salariés et partagé par certains correspondants, en une égalité salariale qui serait garantie, et les chiffres ne semblent en l'occurrence pas suffire à remettre en cause cette croyance. Le manque de professionnalisation de certains correspondants sur le sujet de l'égalité salariale, qui nécessite des compétences techniques, freine aussi leur action. Ils doivent alors s'appuyer sur des experts de la rétribution, mais la communication entre ces deux acteurs reste parfois lacunaire.

La correction des écarts salariaux entre femmes et hommes, c'est un peu délicat. En termes d'amélioration, je ne travaille pas assez avec mon correspondant Rétribution, je le fais mais c'est un peu superficiel ce que j'ai comme retour, donc pour ça je n'ai pas mis trop en place de leviers. [...] Il faudrait travailler plus avec lui pour comprendre d'où viennent les écarts, où ils sont, pourquoi. On n'est pas trop mal positionnés chez AdminPriv, il n'y a pas 25% d'écart, mais bon... C'est peut-être parce que moi je n'ai pas trop d'appétence pour le sujet de la rétribution, c'est compliqué. (Correspondant Égalité professionnelle)

Plus encore, les correspondants dénoncent une focalisation des syndicats locaux sur les indicateurs, et le fait que les syndicats se contentent de critiquer le manque de résultats (via le manque d'évolution des indicateurs), sans être force de propositions ou sans s'intéresser aux actions mises en places. Selon un correspondant, c'est d'autant plus important sur la thématique de l'égalité salariale.

Les syndicats sont attentifs au résultat, mais ils sont passifs, sur tout ce que je propose ils sont passifs. Quand je fais la réunion de concertation, j'arrive avec mon plan d'action, on est ouverts à la discussion, mais ils sont plutôt dans l'attente. Je m'entends très bien avec eux, ils savent que je suis investie là-dedans, ils voient qu'on fait des trucs. Après ils sont toujours très sévères dans leur rapport sur le bilan [contenant les indicateurs], en disant qu'il y a beaucoup de choses mais pas beaucoup de résultats. (Correspondante Égalité professionnelle)

Finalement, les indicateurs sont effectivement utilisés au niveau central comme au niveau local pour identifier des inégalités, ou une absence d'effets des politiques menées, ce qui répond à l'objectif prévu par le législateur (Charpenel, Demilly et Pochic, 2017). Mais, au-delà de leur utilisation comme outil de diagnostic, leur utilisation pour comprendre les causes de l'écart salarial et définir des actions correctrices est moins évidente.

L'introduction d'une mesure économétrique de l'écart salarial

Dans le cadre de notre travail de recherche, nous avons alors proposé à l'entreprise de mobiliser une méthode plus sophistiquée de mesure de l'écart salarial : la décomposition de Blinder-Oaxaca, qui donne une mesure très différente de l'écart salarial chez AdminPriv. Cette proposition s'inscrivait tout d'abord dans notre propre logique de recherche, puisque nous nous intéressions à la mobilisation d'outils statistiques pour quantifier l'égalité professionnelle ; elle répondait aussi à une interrogation de l'entreprise qui se demandait comment améliorer la compréhension des inégalités salariales. Cette intrusion du chercheur dans la politique de l'entreprise n'est pas du tout neutre et s'inscrit dans une logique de don-contre-don inhérente à la conduite d'une recherche financée par une entreprise (Guillaume et Pochic, 2011). Dans notre cas, nous avons considéré que l'entreprise (et plus précisément la direction de la diversité) nous avait donné un accès extrêmement facile aux différents matériaux, et que contribuer à outiller son action en matière d'égalité professionnelle constituait un objectif légitime et intéressant. Par ailleurs, nous voulions aussi saisir ces restitutions comme autant d'occasions d'étudier la réception des résultats d'une étude économétrique par des acteurs de l'entreprise.

La décomposition de Blinder-Oaxaca, une méthode régulièrement utilisée dans les travaux statistiques

Meurs et Ponthieux (2000) rappellent que, dans les travaux académiques, il est devenu usuel d'utiliser un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » qui permet d'isoler l'effet du genre sur le salaire, ou une décomposition dite de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973 ; Oaxaca, 1973). Cette décomposition repose également sur un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs », et permet de décomposer l'écart salarial en une part « expliquée », par les différences de caractéristiques entre les populations masculine et féminine, et une part « inexpliquée », résiduelle. Elle s'inscrit donc dans une approche de « factualisation » de la discrimination (Chappe, Eberhard et Guillaume, 2016).

Formellement, l'écart salarial s'écrit :

$$\overline{W}_m - \overline{W}_f = \hat{\beta}_m(\overline{X}_m - \overline{X}_f)' + \overline{X}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$$

où les \overline{W} représentent les salaires moyens estimés, les indices m et f les salariés masculins et féminins, les \overline{X} les moyennes des caractéristiques et les $\hat{\beta}$ les rendements de ces caractéristiques estimés dans une équation de gains (Meurs et Ponthieux, 2000). Dans cette équation, les \overline{X}'_f qui représentent les caractéristiques moyennes des femmes et des hommes correspondent en fait aux facteurs autres que le genre expliquant le niveau de salaire.

Plus précisément, deux types de cause des inégalités salariales peuvent être distingués (Meulders, Plasman et Rycx, 2005) : la discrimination directe (payer moins une femme parce qu'elle est une femme), et la discrimination indirecte, fondée sur les différences de caractéristiques entre les populations féminine et masculine. Petersen et Saporta (2004) soulignent que la discrimination directe tend à diminuer. La discrimination indirecte quant à elle se montre particulièrement difficile à identifier, mais peut provenir par exemple des systèmes d'évaluation du travail valorisant davantage les métiers plus masculinisés (Acker, 1989, 1990 ; Lemièrre et Silvera, 2008, 2013 ; Bender et Pigeyre, 2016). Ainsi, Lemièrre et Silvera (2010) soulignent que les systèmes de rémunération des entreprises françaises conduisent souvent à une surévaluation des emplois à prédominance masculine. Dans un autre registre, les systèmes de part variable indexée sur les objectifs, apparemment neutres, peuvent défavoriser les populations qui ne correspondent pas aux normes attendues de disponibilité, et notamment les femmes (Devetter, 2009). Par exemple, la part variable commerciale, attribuée

aux commerciaux sur la base d'atteinte d'objectifs de vente, et souvent calculée mécaniquement à partir des ventes réalisées, peut conduire à avantager les salariés, masculins plus fréquemment, qui ont la possibilité de travailler à des heures tardives ou dans des périodes de ventes plus importantes, comme les périodes de fête. Ces deux éléments peuvent expliquer pourquoi la part variable, proportionnellement plus importante chez les hommes que chez les femmes, contribue aux écarts de salaire (APEC, 2013). Dans la décomposition de Blinder-Oaxaca, la part expliquée de l'écart salarial renvoie à la discrimination directe, et la part inexpliquée à la discrimination indirecte.

À titre d'exemple, Bozio, Dormont et García-Peñalosa (2014) montrent que, si l'écart salarial s'élève à 24,5 % en 2010, l'écart expliqué par les différences de durée du travail s'élève à 10,9 %, celui expliqué par d'autres facteurs différenciant les populations féminine et masculine (secteur, diplôme, expérience) à 7,3 %, l'écart inexpliqué étant finalement de 6,3 %.

Cependant, Meurs et Ponthieux (2000) soulignent les difficultés inhérentes à cette méthode :

- difficultés pour mesurer l'expérience professionnelle, pourtant structurante pour le salaire et donc potentiellement de l'écart de salaire ;
- difficultés pour mesurer le salaire horaire, sachant que la durée hebdomadaire travaillée varie beaucoup selon les métiers ;
- plus généralement, l'estimation de l'écart salarial fondé sur cette méthode dépend beaucoup des données (et de leur qualité) dont dispose le chercheur.

Pour autant, cette méthodologie permet d'identifier les différentes causes de l'écart salarial et leurs poids respectifs. À l'inverse, les indicateurs légaux présentés dans le RSC mesurent un écart global, et ne donnent donc pas une vision multifactorielle.

Chez AdminPriv, un écart salarial inexpliqué faible, mais un écart expliqué plus élevé

Pour effectuer cette décomposition chez AdminPriv, nous avons utilisé les données issues du système d'information RH à 3 dates : décembre 2006 (avant la création des mesures relatives à l'égalité salariale, créées en 2007), décembre 2010 (avant la signature de l'accord de 2011 qui a accentué les efforts en matière d'accès des femmes aux responsabilités), et décembre 2013 (notre enquête ayant eu lieu en 2014). Notre population est donc constituée des CDI présents chez AdminPriv aux trois dates (72 955 salariés, dont 26 159 femmes et 46 796 hommes)⁴.

Les variables de contrôle, qui reprennent les caractéristiques listées par Meulders, Plasman et Rycx (2005), sont les suivantes : genre, niveau de classification, âge, ancienneté, division d'appartenance, domaine métier, nombre d'enfants, temps partiel, nombre d'heures supplémentaires. Le choix de ces variables a été fortement contraint par leur disponibilité dans le système d'information. Il n'a pas été remis en cause par l'entreprise, à l'exception de l'absence de variable liée au diplôme, qui s'explique par la mauvaise qualité de la variable correspondante dans la base de données. Le tableau II donne les résultats de cette décomposition fin 2013.

⁴ Ce choix de conserver une population identique sur 3 dates permet de s'affranchir d'éventuels facteurs externes qui pourraient influencer l'écart salarial (changements de structure de la main d'œuvre par exemple). Par ailleurs, s'intéresser à l'évolution de l'écart plus qu'à l'écart lui-même permet de diminuer l'effet des biais de variable omise et de choix des variables (puisque les variables dépendantes et indépendantes restent les mêmes à chaque période).

Tableau II : Décomposition de l'écart salarial fin 2013

	Log(Salaire fixe)
Part expliquée par les différences des caractéristiques	4,9 %*
Part non expliquée par les différences des caractéristiques	0,7 %*
Écart salarial (en log)	5,6 %*

Note de lecture : L'écart moyen de salaire fixe entre les hommes et les femmes s'élève à 5,6 %. Cet écart se décompose en un écart de 4,9 % expliqué par des différences de caractéristiques et en un écart de 0,7 % non expliqué. Les étoiles donnent le seuil de significativité (: 0,001).*

Champ : 72 955 salariés, dont 26 159 femmes et 46 796 hommes

On constate que l'écart sur le salaire fixe s'explique pour un peu plus d'un neuvième (0,7 %/5,6 %) par une valorisation différente des caractéristiques des femmes et des caractéristiques des hommes, autrement dit par ce qui peut être considéré comme de la discrimination salariale directe.

Depuis 2007, l'écart inexpliqué s'est réduit plus fortement que l'écart expliqué

On peut ensuite s'interroger sur l'évolution de cet écart depuis 2007, c'est-à-dire depuis la création des budgets destinés au rattrapage salarial.

Pour cela, on utilise à nouveau la décomposition de Blinder-Oaxaca, en la calculant aux trois dates sur lesquelles on dispose des données (décembre 2006, décembre 2010 et décembre 2013), sur le salaire fixe pris en logarithme, avec les mêmes variables de contrôle (Tableau III).

Tableau III : Évolution de la décomposition des écarts de salaire fixe de 2006 à 2013

	2006	2010	2013	Évolution
Part expliquée par les différences des caractéristiques	5,8 %*	5,6 %*	4,9 %*	Baisse de 15 %
Part non expliquée par les différences des caractéristiques	2,8 %*	1,0 %*	0,7 %*	Baisse de 76 %
Écart salarial (en log)	8,7 %*	6,6 %*	5,6 %*	Baisse de 35 %

Lecture : L'écart moyen de salaire entre les hommes et les femmes sur le salaire fixe en 2006 est de 8,7 %. Cet écart se décompose en un écart de 5,8 % expliqué par des différences de caractéristiques et en un écart de 2,8 % non expliqué. Les étoiles donnent le seuil de significativité (: 0,001). Les pourcentages de baisse sont calculés de la façon suivante : (valeur2006-valeur2013) / valeur2013.*

On voit que l'écart expliqué par les différences des caractéristiques reste quasiment le même entre 2006 et 2013, ce qui indique que la réduction de l'écart salarial n'est pas due à l'évolution de la structure de l'emploi, et plus généralement des caractéristiques observables des populations féminine et masculine. La réduction globale de l'écart salarial entre 2006 et 2013 (dernière ligne du tableau) est due à une réduction de la part inexpliquée de l'écart salarial (avant-dernière ligne).

Finalement, la décomposition de Blinder-Oaxaca montre que :

- l'écart salarial inexpliqué est faible chez AdminPriv (0,7 % en 2013), l'écart salarial expliqué étant beaucoup plus élevé ;
- cette part de l'écart global s'est réduite depuis 2007, contrairement à la part liée à l'écart expliqué, qui a peu évolué ;

Ces résultats peuvent s'expliquer par l'utilisation de budgets de rattrapage salarial. En effet, ces budgets, qui visent à augmenter le salaire de femmes identifiées comme bénéficiant d'un salaire moindre que leurs collègues masculins sur le même type de poste, jouent bien sur l'écart inexpliqué, et pas sur l'écart expliqué.

Cette décomposition montre donc que les efforts de AdminPriv sur les budgets de rattrapage salariaux ont commencé à porter leurs fruits, en réduisant l'écart salarial inexpliqué ; mais que ces budgets ne permettront plus de réduire de façon importante l'écart salarial, puisque l'enjeu en 2013 est bien celui de l'écart expliqué, qui représente huit-neuvièmes de l'écart de salaire fixe, et non plus de l'écart inexpliqué. Or, cet écart expliqué ne peut se réduire qu'en jouant sur sa cause principale, à savoir le fait que les femmes sont en moyenne à des niveaux hiérarchiques inférieurs aux hommes.

Un outil sophistiqué au service de la diminution de la critique ?

Cependant, chiffrer les inégalités n'est pas anodin : les opérations de quantification contribuent à faire exister des phénomènes et peuvent influencer sur les comportements des acteurs (Gilles, 2016). Ainsi, un outil statistique n'est pas neutre (Desrosières, 2008), tout comme sa diffusion dans un environnement professionnel (Chiapello et Walter, 2016), qui peut avoir des effets sur les pratiques et représentations des individus (Sunstein, 2000 ; Stevens, 2008 ; Juven, 2016). Comment la restitution de cette mesure de l'écart salarial, qui n'avait jamais été mobilisée auparavant chez AdminPriv, a-t-elle alors été perçue et surtout utilisée par l'entreprise ? Cet outil, dont la sophistication méthodologique empêche en partie la critique, a été de fait abondamment mobilisé dans une optique de communication, ce qui soulève un risque de justification de la part « expliquée » des inégalités.

Un outil peu critiqué

Nous avons d'abord restitué nos résultats auprès de notre service de rattachement (la direction de la diversité), à l'aide d'un support PowerPoint reprenant essentiellement les chiffres indiqués dans les tableaux II et III, mais aussi d'une explication méthodologique approfondie de la démarche statistique mobilisée. Elle n'a pas donné lieu à un véritable débat méthodologique ou scientifique sur le choix des variables ou de la méthode utilisée (à l'exception de la question de l'absence du diplôme). Cependant, elle a suscité un enthousiasme important de la direction de la diversité, qui y a vu une preuve de l'effet des mesures menées. Nous avons bien conscience en amont de cet effet potentiel de la restitution, mais espérons aussi que ces résultats permettraient de démontrer la nécessité de mener des actions plus larges que le seul rattrapage salarial. En l'occurrence, la direction de la diversité a bien acté cela, et son enthousiasme s'est traduit par une multiplication des restitutions, auprès de la direction des RH, de la direction de la rétribution, et des syndicats, avec deux buts explicites : montrer que les efforts menés avaient porté leurs fruits, et plaider en faveur d'un budget supplémentaire visant des actions dédiées à la promotion des femmes. Si le premier objectif a bien été atteint, notamment auprès de la direction des RH et de la rétribution, le second a été confronté à la difficulté de remettre en cause le processus de promotion.

Dans les quatre situations de restitution, les chiffres eux-mêmes et leur interprétation ont peu été discutés. Ce résultat va à l'encontre de certains travaux soulignant la possibilité de désaccords sur les chiffres (Juven, 2016). Il souligne aussi une différence avec les situations observées lors de la restitution d'indicateurs basiques, dont l'interprétation donne parfois lieu à des discussions, comme on l'a vu. Cela s'explique sans doute par la sophistication méthodologique de l'outil. Malgré nos efforts pédagogiques, de plus en plus soutenus au fil des

différentes restitutions, il restait sans doute difficile pour nos interlocuteurs de s'approprier une méthode qui nécessite un certain bagage statistique. En revanche, au sein de la direction de la diversité, a émergé une réflexion sur la meilleure manière de qualifier cette décomposition de l'écart salarial. Alors qu'une première présentation de l'étude parlait d'écart « justifié » ou « non justifié », la direction de la diversité a finalement insisté pour les qualifier d'écart « expliqué » ou « non expliqué », renvoyant à l'idée qu'aucun écart salarial, même expliqué par des différences de caractéristiques, n'est justifié.

Des usages variés selon les acteurs et un risque d'instrumentalisation

En revanche, les acteurs ont pu s'approprier dans une certaine mesure les résultats produits et y ont réagi diversement.

Tout d'abord, les résultats n'ont pas étonné la direction de la rétribution, qui soupçonnait déjà que l'écart lié uniquement au sexe (écart inexpliqué) était faible. Pour l'un des responsables de la rétribution, le maintien des budgets de rattrapage salarial dans les accords s'expliquait pour des raisons politiques de négociation, les syndicats refusant leur suppression.

Les résultats de cette décomposition ont été perçus très positivement par la direction des RH, qui s'est félicitée de l'efficacité des mesures mises en œuvre. De plus, la direction de la rétribution comme la DRH et la direction de la diversité se réjouissaient de disposer d'un chiffre (0,7 % d'écart inexpliqué), facilement communicable, et permettant d'étayer l'argument selon lequel leurs efforts n'avaient pas été vains. De fait, elles ont amplement communiqué en externe sur ce chiffre, et ce sont elles qui ont demandé une présentation de cette étude aux organisations syndicales.

Ces dernières ont été intéressées par les résultats mais n'ont pas modifié leurs revendications. Par ailleurs, elles n'ont pas insisté et ont peu demandé de détails supplémentaires, exprimant une certaine méfiance à l'égard de l'outil. De fait, la possibilité pour la direction de communiquer sur ces nouveaux chiffres évoquant un écart salarial inexpliqué extrêmement faible pouvait menacer la future prise en considération de leurs revendications.

L'insistance mise sur le chiffre de 0,7 % dans la communication incite finalement à se pencher sur sa signification en matière de mesure et de justification des inégalités.

Comme nous l'avons mentionné, dans la décomposition de Blinder-Oaxaca, la part expliquée de l'écart salarial renvoie à la discrimination directe, et la part inexpliquée à la discrimination indirecte. Ainsi, en communiquant abondamment sur le 0,7 % (et pas sur la part expliquée, de 4,9 %), la direction de la diversité tend à survaloriser la mesure de la part inexpliquée au détriment de la part expliquée : elle mobilise cette décomposition pour écarter la question de la part expliquée et fait comme si le rôle de l'entreprise consistait à réduire la part inexpliquée uniquement. Pour autant, les éléments donnés *supra* montrent bien le rôle de l'entreprise dans la part expliquée de l'écart salarial. Finalement, cette analyse donne à voir l'intérêt de la direction de la diversité à promouvoir ce type de méthode et à l'utiliser dans sa communication. Elle valorise en effet ainsi l'efficacité de son action, ce qui n'est cependant pas sans renvoyer à une forme d'instrumentalisation des chiffres de l'égalité salariale.

Conclusion

Nous intéressant à l'articulation entre le rapport de situation comparée et les plans d'action relatifs à l'égalité salariale, nous avons montré que, si les indicateurs légaux ou conventionnels sont utiles pour diagnostiquer les inégalités, surtout quand les partenaires atteignent un niveau d'expertise suffisant pour les croiser entre eux, ils ne sont pas toujours suffisants pour agir en faveur de la réduction des écarts salariaux. L'introduction de l'utilisation de méthodes économétriques et d'un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » visait alors à

approfondir la compréhension de cet écart et ainsi à faciliter l'identification de leviers d'action. Cependant, cette introduction a surtout diminué la possibilité pour les acteurs de l'entreprise de remettre en cause les chiffres produits et leur interprétation, du fait de la complexité de la méthode, et a rendu possible la communication sur un chiffre ne mesurant qu'une part « inexplicite » des inégalités salariales.

Ce travail a ainsi plusieurs intérêts. Tout d'abord, il éclaire la façon dont les indicateurs, qu'ils soient légaux ou définis dans la négociation, sont utilisés au sein des entreprises. Ensuite, il montre l'effet de l'introduction de méthodes économétriques de décomposition de l'écart salarial, encore très peu courantes en entreprise alors qu'elles sont amplement mobilisées dans les travaux statistiques. Dans le cas étudié, ce type de méthodologie n'a pas été utilisé à nouveau après notre départ de l'entreprise. Cependant, comme indiqué, en 2018, le gouvernement a fait le choix de rendre obligatoire l'utilisation d'un logiciel de décomposition de l'écart salarial dans les grandes entreprises. Notre travail permet alors de souligner les risques inhérents à l'utilisation d'un tel logiciel, et notamment le risque de limiter un possible débat sur les chiffres ainsi produits, et finalement de légitimer une partie des écarts salariaux.

Les limites principales de notre travail tiennent à son statut d'étude de cas, qui rend difficile la généralisation des résultats. Ainsi, mener une étude de plus grande envergure sur l'utilisation de ce type d'outils, par exemple dans le cadre des nouvelles obligations imposées aux entreprises, complèterait efficacement cette première recherche. Par ailleurs, notre statut de salariée-chercheuse et le fait d'avoir nous-même introduit la méthode de décomposition dans l'entreprise nécessite une réflexion sur notre posture. Si nous avons conscience que cette introduction aurait une influence peut-être importante sur les pratiques des acteurs et pourrait facilement être instrumentalisée – une crainte fondée au vu de la communication abondante sur le chiffre de 0,7 % – cette décomposition nous semblait précieuse pour définir des actions adéquates visant la réduction des écarts salariaux, et nous avons jugé que cet avantage compensait les risques d'instrumentalisation. Lors de nos restitutions, nous avons ainsi cherché à insister sur les efforts qu'il restait à fournir pour réduire l'écart salarial expliqué. Plus généralement, nous avons été attachée à la diffusion d'une méthode qui vise à approfondir la compréhension de l'écart salarial, et qui par ailleurs s'inscrit dans un mouvement plus général de réflexion et d'action publique sur la mesure des inégalités salariales, comme le montre l'introduction plus récente du logiciel de décomposition décidée par les pouvoirs publics. Cette posture, peu classique dans la recherche académique, est en partie sans doute due au fait que l'égalité professionnelle constitue un sujet de conviction, sur lequel il est parfois difficile de garder toute sa neutralité. Des efforts de pédagogie supplémentaires auraient peut-être été nécessaires, pour favoriser l'outillage des différents acteurs, leur permettant ainsi d'entrer dans un débat critique sur la production de ces chiffres et leur interprétation.

Au-delà de la question de l'égalité salariale ou de l'égalité professionnelle, ce travail amène à réfléchir aux processus de quantification dans les entreprises et plus précisément sur les sujets liés à la gestion des ressources humaines. En effet, aujourd'hui, la fonction RH dispose le plus souvent d'indicateurs relativement basiques, liés aux reportings légaux, et on est en droit de se demander d'une part si ces indicateurs sont suffisants pour l'action, et d'autre part quels seraient les effets de l'introduction de méthodes d'analyse plus complexes.

Références

- Acker J.**, 1989. *Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity*, Philadelphia, Temple University Press.
- Acker J.**, 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender and Society*, 4 (2), 139-158.
- APEC**, 2013. Le salaire des femmes cadres, *Les études de l'emploi cadre*, n° 8.
- Bender A.-F., Pigeyre F.**, 2016. Job evaluation and gender pay equity: A French example, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35 (4), 267-279.
- Blanchard S., Le Feuvre N., Metso M.**, 2009. Les femmes cadres et dirigeantes d'entreprise en Europe. De la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique, *Informations sociales*, 1 (151), 72-81.
- Blinder A.S.**, 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *The Journal of Human Resources*, 8 (4), 436-445.
- Bozio A., Dormont B., García-Peñaloza C.**, 2014. Réduire les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, *Les Notes du Conseil d'analyse économique*, n° 17.
- Brunet S., Dumas M.**, 2012. *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*, Étude du Conseil économique, social et environnemental.
- Chappe V.-A., Eberhard M., Guillaume C.**, 2016. La fabrique des discriminations, *terrains & travaux*, 29, 5-19.
- Charpenel M., Demilly H., Pochic S.**, 2017. Égalité négociée, égalité standardisée ?, *Travail, genre et sociétés*, 37 (1), 143-147.
- Chiapello È., Walter C.**, 2016. The Three Ages of Financial Quantification: A Conventionalist Approach to the Financiers' Metrology, *Historical Social Research*, 41 (2), 155-177.
- Dardour A., Husser J., Hollandts X.**, 2015. CEO compensation and board diversity: evidence from French listed companies, *Revue de gestion des ressources humaines*, 98 (4), 30-44.
- Desrosières A.**, 2008. *Pour une sociologie historique de la quantification. L'Argument statistique I*, Paris, Presses des Mines.
- Devetter F.-X.**, 2009. Gender Differences in Time Availability: Evidence from France, *Gender, Work and Organization*, 16 (4), 429-450.
- Gilles M.**, 2016. Des chiffres pour quels usages ? Tensions autour des statistiques de santé au travail, *terrains & travaux*, 28, 131-151.
- Glaser B.G., Strauss A.L.**, 1967. *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, New Brunswick, Aldine Transaction.
- Grésy B., Lanquetin M.-T.**, 2012. L'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, *Retraite et société*, 63 (2), 215-223.
- Guillaume C., Pochic S.**, 2011. Peut-on enquêter sur l'égalité professionnelle sans intervenir ? Retour sur une recherche en entreprise, in Naudier D. et Simonet M. (dir.), *Des Sociologues sans qualités ?*, Paris, La Découverte, 117-133.
- Inspection générale des affaires sociales**, 2016. *Évaluation des outils de mesure par les entreprises des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*, Rapport établi par Étienne Marie et France Mochel, juillet 2016.
- Juven P.-A.**, 2016. *Une santé qui compte ? Les coûts et les tarifs controversés de l'hôpital public*, Paris, PUF.
- Klès V.**, 2013. *Rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, enregistré à la Présidence du Sénat le 24 juillet.
- Laufer J.**, 2014. *L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris, La Découverte.
- Laufer J., Silvera R.**, 2004. Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : Premiers éléments d'analyse, Rapport du projet « Timetis », *Émergences*.

- Lemercier C., Ollivier C.**, 2011. Décrire et compter. Du bricolage à l'innovation : questions de méthode, *terrains & travaux*, 19, 5-16.
- Lemière S., Silvera R.**, 2008. Les différentes facettes des inégalités de salaire entre femmes et hommes », in Cornet A., Laufer J., Belghiti-Mahut S. (dir.), *GRH et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes*, Paris, Vuibert.
- Lemière S., Silvera R. (dir.)**, 2010. *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires*, Halde, La Documentation française.
- Lemière S., Silvera R. (dir.)**, 2013. *Un salaire égal pour un travail de valeur égale*, Le Défenseur des Droits.
- Meron M., Okba M., Viney X.**, 2006. Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées, *Données sociales – La Société française*, 225-234.
- Meulders D., Plasman R., Rycx F.**, 2005. Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l' inexplicable, *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 2, tome XLIV, 95-107.
- Meurs D., Ponthieux S.**, 2000. Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes, *Économie et statistique*, 337-338, 135-158.
- Meurs D., Ponthieux S.**, 2006. L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et statistique*, 398-399, 99-129.
- Ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes**, 2017. Chiffres-clés sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Minni C.**, 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, *DARES Analyses*, n° 17.
- Moulin Y., Point S.**, 2012. Les femmes dans les conseils d'administration du SBF120 : qualités féminines ou affaires de famille ?, *Revue de gestion des ressources humaines*, 83 (1), 31-44.
- Muller L.**, 2008. Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes, *Premières Synthèses*, DARES, n° 44-5.
- Muller L.**, 2012. Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes, *DARES Analyses*, n° 16.
- Oaxaca R.**, 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14 (3), 693-709.
- Petersen T., Saporta I.**, 2004. The Opportunity Structure for Discrimination, *American Journal of Sociology*, 109, 852-901.
- Rabier M.**, 2009. Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006, in Ministère du Travail, *La Négociation collective en 2008*, Paris, DARES, 423-460.
- Ricciardi F.**, 2013. 'Equal Pay for a Similar Work', le mythe régulateur du salaire au poste dans l'Europe de la CECA (années 1950-1960), *Travail et emploi*, 133, 13-24.
- Rojot J.** [1994] (2006), *La Négociation*, Paris, Vuibert.
- Stevens M.L.**, 2008. Culture and Education, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 619 (1), 97-113.
- Strauss A.** (1992), *La Trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Textes réunis et présentés par Baszanger I., Paris, L'Harmattan.
- Sunstein C.R.**, 2000. Cognition and Cost-Benefit Analysis », *The Journal of Legal Studies*, vol. 29, n° S2, 1059-1103.

Clotilde Coron est Maîtresse de Conférences à l'IAE Paris (laboratoire GREGOR, EA 2474). Ses recherches portent sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'usage des chiffres en Ressources humaines.

coron.iae@univ-paris1.fr