
DYNAMIQUES INDIVIDUELLES DE RÉMUNÉRATION SALARIALES : DES ÉCARTS GENRÉS

Pierre PORA (*) (**), Lionel WILNER (*) (**)

(*) Insee, Direction des Etudes et Synthèses Economiques

(**) Crest

pierre.pora@insee.fr

Mots-clés : gender pay gap, plafond de verre, régression quantile

Résumé

Au-delà des différentiels de niveau de rémunération entre hommes et femmes, l'étude des dynamiques individuelles de ces rémunérations fait apparaître des disparités genrées, hétérogènes selon la position occupée dans la distribution des revenus salariaux. Cette hétérogénéité est caractérisée par un phénomène de « plancher collant », ainsi dénommé lorsque les écarts en défaveur des femmes se creusent en bas de la distribution, ainsi que par un effet de « plafond de verre », lorsque ces écarts s'amplifient en haut de la distribution (Arulampalam et al., 2007). Les écarts importants constatés au niveau des très hauts revenus salariaux peuvent alors expliquer une part substantielle du différentiel moyen (Fortin et al., 2017).

Par ailleurs, la relative faiblesse des écarts de rémunération entre hommes et femmes à l'entrée dans la vie professionnelle, comparée au différentiel mesuré sur l'ensemble du cycle de vie, justifie de s'intéresser aux écarts de dynamiques individuelles plutôt qu'aux écarts de niveaux (Manning & Swaffield, 2008).

Ces deux approches ne sont toutefois pas mutuellement exclusives. Ainsi, une étude récente montre que, dans le cas américain, l'accès aux plus hautes rémunérations n'est pas seulement moins probable pour les femmes que pour les hommes ; leur présence au sommet de la distribution est également moins durable : il s'agit de l'effet dit « plancher de papier » (Guvenen et al., 2014).

Cette étude s'appuie sur une méthode non-paramétrique proposée par Guvenen et al. (2016), initialement mise en œuvre pour l'étude du risque salarial. La richesse des données mobilisées, issues du panel DADS, et la flexibilité de cette approche permettent de mettre en évidence dans le cas français des disparités d'évolution de revenu salarial entre hommes et femmes ; ces disparités varient au cours du cycle de vie, dépendent de la rémunération initiale, etc. Les premiers résultats suggèrent une coexistence d'effets : plancher collant, plafond de verre et plancher de papier.

Bibliographie

- [1] Arulampalam, W., Booth, A.L., Bryan, M.L. (2007). "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution", *ILR Review*, 60(2).
- [2] Fortin, N.M., Bell, B., Böhm, M. (2017). "Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom", *Labour Economics*, 47.
- [3] Guvenen, F., Kaplan, G., Song, J. (2014). The Glass Ceiling and The Paper Floor: Gender Differences among Top Earnings, 1981-2012. NBER Working Paper n°20560.
- [4] Guvenen, F., Karahan, F., Ozkan, S., Song, J. (2016). What do data on million of US workers reveal about life-cycle earnings risk ?. *mimeo*

[5] Manning, A., Swaffield, J. (2008). "The Gender Gap in Early-Career Wage Growth", *The Economic Journal*, 118(530).