

Les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêt maladie indemnisés entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans

Claire Marbot, Catherine Pollak (DREES)

Les femmes ont plus recours que les hommes aux arrêts maladie, c'est-à-dire aux arrêts de travail pour raison de santé, hors congés pour cause de maternité ou de paternité, d'accidents du travail ou maladies professionnelles. Elles ont, en moyenne, 4,9 jours d'arrêts maladie indemnisés de plus par an que les hommes, sur le champ des salariés du secteur privé âgés de 21 à 45 ans.

La part des arrêts maladie imputables à la grossesse, en dehors des congés maternité ou pathologique, est isolée précisément : ceux-ci expliquent 37 % de l'écart entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans. Cette part diminue drastiquement avec l'âge : la grossesse n'explique plus qu'un sixième des écarts d'arrêt maladie hommes-femmes au sein des 36-40 ans, alors qu'elle en explique la quasi-totalité pour les plus jeunes âgés de 21 à 25 ans.

Les recours plus fréquents aux arrêts maladie des femmes sont aussi corrélés à leur moindre rémunération. La plus faible représentation des femmes dans les emplois les mieux rémunérés explique en effet 5 % de l'écart moyen entre femmes et hommes de 21 à 45 ans.

Dans la plupart des pays européens, les femmes ont des taux d'absence pour maladie supérieurs aux hommes (Eurofound, 2012). En France, cet écart était de 4,9 jours en 2011 pour les arrêts maladie des salariés du privé (hors secteur agricole)¹ âgés de 21 à 45 ans (*encadré 1*). Les données médico-administratives (*encadré 2*) permettent de distinguer la part attribuable aux grossesses et celle imputable aux différences de salaires. Ces dernières reflètent notamment les conditions de travail des salariés.

ENCADRÉ 1 : LES ARRÊTS DE TRAVAIL DONNANT LIEU À DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Les salariés affiliés au régime général peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'indemnités journalières (IJ) versées par l'assurance maladie en cas d'arrêt temporaire de travail. Ils sont liés à trois risques : la maternité (qui comprend les congés maternité, pathologiques et paternité), les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP) et la maladie. Les arrêts qui interviennent au cours d'une grossesse en dehors d'un congé maternité ou d'un congé pathologique sont indemnisés au titre des arrêts maladie.

Les conditions d'éligibilité, les durées maximales de versement et les montants des IJ sont différents selon la nature des arrêts. Le bénéfice des IJ maladie est soumis à une durée minimale de cotisation. Une partie de l'échantillon n'y est donc pas éligible ; d'après l'enquête Emploi en continu de l'INSEE, on estime qu'environ 3 % des salariés ne remplissaient pas les conditions requises en 2011 (200 heures travaillées au cours du dernier trimestre ou 800 heures sur une année). Ces conditions ont été assouplies en janvier 2015, en passant la durée de cotisation requise à 150 heures au cours du dernier trimestre ou 600 heures sur une année.

En cas de maladie, les IJ versées par l'assurance maladie sont perçues après un délai de carence de 3 jours, sauf cas particuliers (arrêts en lien avec une affection de longue durée et arrêts consécutifs espacés de moins de 48 heures). Hormis ces cas particuliers, les arrêts maladie d'une durée inférieure à 3 jours ne sont pas présents dans les données de l'assurance maladie, et donc non comptabilisés dans cette étude². En revanche, pour les arrêts maladie supérieurs à 3 jours, le nombre de jours pris en compte correspond bien aux durées réelles, période de carence comprise.

Tableau 1 – Nombre moyen de jours d'arrêt de travail par salarié selon le risque en 2011

	Ensemble (21-60 ans)			21-45 ans		
	Hommes (A)	Femmes (B)	Écart femmes-hommes (B-A)	Hommes (A)	Femmes (B)	Écart femmes-hommes (B-A)
Maternité, paternité	0,4 jour	6,9 jours	6,5 jours	0,6 jour	10,6 jours	10,0 jours
AT-MP	3,3 jours	2,6 jours	-0,7 jour	2,8 jours	1,9 jour	-0,8 jour
Maladie	9,7 jours	14,2 jours	4,5 jours	7,2 jours	12,0 jours	4,9 jours

Champ : Salariés âgés de 21 à 60 ans, ou de 21 à 45 ans, affiliés au régime général, hors sections locales mutualistes.

Note : Les hommes ont 0,4 jour d'arrêt par an en moyenne au titre de congés paternité (inclus dans le risque maternité). Ils ont en moyenne 0,7 jour d'arrêt pour AT-MP de plus que les femmes par an. Cette différence est due à leur plus forte exposition aux accidents du travail ; le nombre d'arrêts liés aux maladies professionnelles est similaire pour les hommes et les femmes.

Sources : EGB 2011, DADS 2011.

Les grossesses expliquent 37 % des écarts d'arrêt maladie entre les femmes et les hommes

Une fois décomptés les arrêts maladie liés aux grossesses (c'est-à-dire ceux qui interviennent en dehors des congés maternité et pathologiques, *cf. encadré 3*), l'écart de recours aux arrêts maladie indemnisés entre les femmes et les hommes salariés du privé, âgés de 21 à 60 ans, est réduit de 28 %. Sur les 4,5 jours d'écart entre arrêts indemnisés moyens des hommes et des femmes, 1,3 jour peut ainsi être attribué aux arrêts maladie intervenant au cours des grossesses. Pour les femmes âgées de 21 à 45 ans, les grossesses expliquent même 37 % de l'écart total, soit 1,8 jour sur 4,9. Cet effet a déjà été observé en Suède, où les arrêts liés aux grossesses expliquent la moitié des écarts d'absences supérieures à 7 jours entre les hommes et les femmes âgés de 16 à 44 ans (Alexanderson *et al.*, 1996).

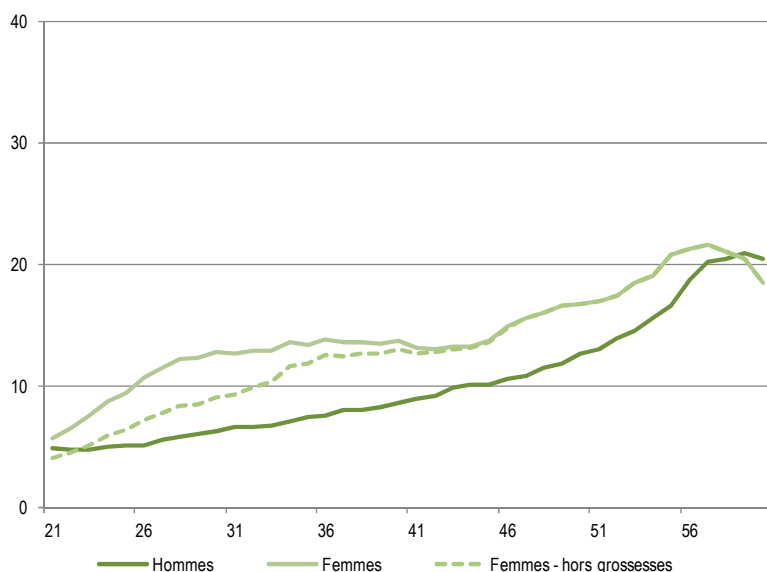
De nombreux motifs peuvent justifier des arrêts en cours de grossesse en dehors du congé maternité : menaces d'accouchement prématuré (pouvant résulter de causes multiples), problèmes ostéo-articulaires (lombalgies, radiculalgies, petits traumatismes). La nécessité d'un arrêt est alors évaluée selon différents paramètres, notamment la nature du travail, la distance domicile-travail et les antécédents de grossesses pathologiques. Cette moyenne cache de fortes différences selon l'âge : en France, les grossesses rendent compte de la quasi-totalité de l'écart entre les

¹ Dans la suite de l'article, afin de faciliter la lecture, on désigne systématiquement par secteur privé le secteur privé non agricole.

² L'absence de ces arrêts pourrait affecter la différence de nombre de jours d'arrêt des femmes et des hommes si les premières prenaient davantage d'arrêts de moins de 3 jours que les seconds, ou l'inverse, ou bien si les femmes ou les hommes bénéficiaient en moyenne de couvertures différentes de ce délai de carence, par effet de structure. Nous ne disposons pas d'éléments sur ces éventuelles différences de pratiques ; nous ne pouvons donc pas prévoir le sens du biais que cela pourrait générer.

femmes et les hommes de 21 à 25 ans, de 61 % de cet écart entre 26 et 30 ans et de 40 % entre 31 et 35 ans (tableau 3). De façon évidente, ce facteur ne joue plus après 45 ans (graphique 1).

Graphique 1 – Nombre de jours d'arrêt maladie indemnisés dans l'année par âge et par sexe en 2011



Champ : Salariés âgés de 21 à 60 ans affiliés au régime général, hors sections locales mutualistes.

Sources : Échantillon généraliste de bénéficiaires (EGB) 2011 2012, déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2011.

De fortes différences hommes-femmes dans la prise d'arrêt maladie indemnisé subsistent à âge et salaire donnés

Le nombre de jours d'arrêt maladie est plus élevé pour les rémunérations intermédiaires (graphiques 2a et 2b). Ce sont les salariés les moins rémunérés, hommes comme femmes, ainsi que ceux les mieux rémunérés, qui recourent le moins souvent aux arrêts maladie. Cela peut s'expliquer par la plus forte proportion de contrats précaires dans cette catégorie. Les salariés en contrat instable, que sont les CDD, les contrats intérimaires ou les CDI recrutés depuis moins d'un an, ont une probabilité plus faible d'avoir des absences au travail (Inan, 2013), bien qu'ils soient davantage exposés aux accidents de travail (Hamon-Cholet, Sandret, 2007) : la crainte des sanctions est en effet plus grande (par exemple, rupture de la période d'essai, non renouvellement de contrat, moindres promotions). La perte de revenus en cas d'arrêt serait par ailleurs plus pénalisante, en raison de leur faible niveau de rémunération et de leurs droits d'indemnisation plus restreints. Les arrêts non indemnisés n'étant pas retracés dans les données disponibles, l'écart entre quartiles pourrait être diminué si le nombre de jours d'absence était rapporté seulement au nombre de salariés éligibles aux indemnités journalières. Pour en bénéficier, il faut en effet justifier d'une certaine ancienneté dans l'emploi (cf. encadré 1), ce qui concerne *a priori* une moindre proportion de salariés du 1^{er} quartile.

Par ailleurs, les femmes et les hommes se répartissent différemment selon le niveau de salaire (tableaux 2a et 2b). Celles-ci se retrouvent en effet plus de deux fois plus souvent que les hommes parmi les salariés les moins bien rémunérés. En revanche, six hommes sur dix sont dans la moitié la mieux rémunérée, alors que les femmes ne sont que quatre sur dix dans ce cas. Cette répartition salariale différenciée des femmes et des hommes expliquerait 8 % des écarts de prise d'arrêt maladie pour ceux âgés de 21 à 60 ans, et 5 % pour ceux âgés de 21 à 45 ans (tableau 3). À âge et niveau de salaire donnés, une fois le facteur grossesse pris en compte, la prise d'arrêt maladie entre les femmes et les hommes reste toutefois encore fortement différenciée. Près ou plus de la moitié de cet écart reste inexpliqué pour les personnes âgées de 31 ans ou plus.

Femmes et hommes n'exercent en général pas les mêmes activités et sont de ce fait exposés à des conditions de travail différenciées. Les femmes occupent plus fréquemment des emplois peu qualifiés, notamment d'employés : 27 % d'entre elles sont sur des postes peu qualifiés d'employés ou d'ouvriers, contre 15 % des hommes (Minni, 2015). Si les hommes sont globalement plus exposés à la pénibilité physique spécifique au monde industriel (INSEE, 2012), et ont davantage d'accidents de travail, les femmes sont soumises à des pénibilités souvent moins objectivées et à certains risques psychosociaux (manque de marges de manœuvre, de soutien social et de reconnaissance au travail notamment) [Coutrot, Mermilliod, 2010]. Plus souvent en contact avec le public et des personnes en détresse, elles font état de fortes exigences émotionnelles et d'une pression de la demande extérieure plus élevée que les hommes (Amira, 2010 ; Beque, 2014). Près d'une femme sur trois est exposée à la tension au travail, contre un homme sur cinq

(enquête Sumer 2003 ; DREES 2009). Enfin, bien qu'elles aient des horaires moins contraignants que leurs homologues masculins, elles se déclarent plus souvent débordées dans leur travail, en particulier quand elles ont de jeunes enfants, en raison de la difficulté à concilier vies familiale et professionnelle (Amira, 2010).

D'autres éléments d'explication plus directement liés à la santé peuvent être avancés. Les femmes ont en effet une plus grande proximité avec le système de soins (Fourcade *et al.*, 2013) et recourent plus souvent à la prévention. Elles déclarent un moins bon état de santé perçu. À l'inverse, les hommes, se conformant à l'idéal masculin de virilité, rejetteraient les signes de faiblesse dont la maladie fait partie (Gollac, Volkoff, 2002 et 2006). L'homogénéisation des comportements de santé étant plus marquée en haut de l'échelle sociale, cela expliquerait en partie les plus faibles écarts de prise d'arrêt maladie entre hommes et femmes les mieux rémunérés.

L'ensemble de ces raisons pourrait contribuer à expliquer les différences de prise d'arrêt qui subsistent entre les femmes et les hommes à âge et salaire donnés.

Se pose aussi la question de la persistance de ces différences de durée d'arrêt maladie entre les femmes et les hommes lorsqu'on se concentre sur certains types d'arrêts – les arrêts longs, de plus de 30 ou de 90 jours, ou alternativement, les arrêts courts : les écarts femmes-hommes découlent-ils d'un comportement différencié dans la prise d'arrêts longs ou courts ? De premiers résultats montrent qu'à quartile de salaire donné, des différences sexuées demeurent, qu'on analyse les arrêts, hors grossesse, de plus ou de moins de 30 jours, ou de plus ou de moins de 90 jours.

Tableau 2a – Répartition et âge moyen des femmes et des hommes salariés de 21 à 60 ans par quartile de salaire

	Répartition		Âge moyen	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1er quartile	13,6%	32,1%	35,7	38,9
2e quartile	23,0%	28,9%	36,1	38,9
3e quartile	30,6%	21,1%	39,7	40,7
4e quartile	32,8%	17,9%	43,4	43,1
Ensemble	100%	100%	39,6	40

Source : DADS, 2011.

Tableau 2b – Répartition et âge moyen des femmes et des hommes salariés de 21 à 45 ans par quartile de salaire

	Répartition		Âge moyen	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1er quartile	15,1%	32,5%	29,9	31,8
2e quartile	26,3%	30,6%	31,4	32,9
3e quartile	31,0%	21,1%	34,1	34,5
4e quartile	27,5%	15,8%	36,4	36,1
Ensemble	100%	100%	33,4	33,4

Source : DADS, 2011.

Tableau 3 – Écart entre les femmes et les hommes du nombre de jours d'arrêt maladie décomposé en trois facteurs, en 2011

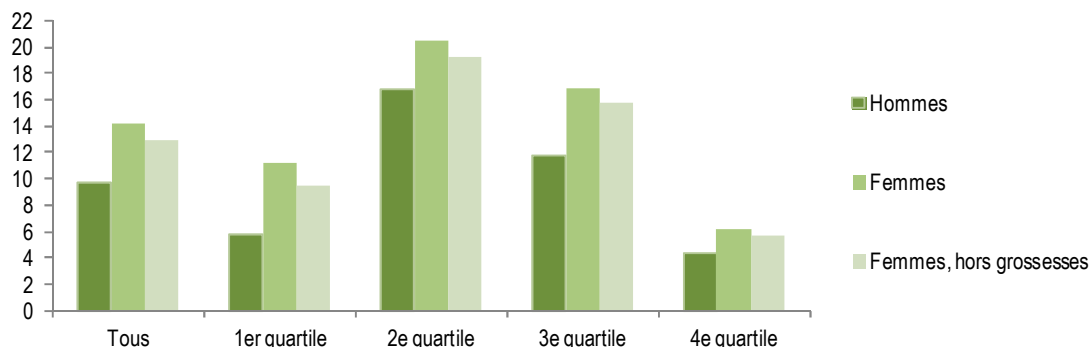
	Total	Grossesse au cours de l'année	Différence de structure par quartile	Différences de recours au sein d'un même quartile
Sur les 21-60 ans				
En nombre de jours	4,5	1,3	0,4	2,9
En pourcentage	100 %	28 %	8 %	64 %
Sur les 21-45 ans				
En nombre de jours	4,9	1,8	0,2	2,8
En pourcentage	100 %	37%	5 %	58 %
Par tranche d'âge				
21-25 ans	100%	89%	-10%	22%
26-30 ans	100%	61%	4%	35%
31-35 ans	100%	40%	8%	53%
36-40 ans	100%	17%	23%	61%
41-45 ans	100%	7%	39%	54%
46-50 ans	100%	0%	38%	62%
51-55 ans	100%	0%	43%	57%
56-60 ans	100%	0%	252%	-152%

Lecture : L'écart de nombre de jours d'arrêts maladie entre femmes et hommes de 31 à 35 ans est lié à 40 % aux grossesses, 8 % à la répartition des hommes et des femmes par quartile de salaires, 53 % à la différence entre femmes et hommes de nombre de jours d'arrêts maladie à quartile de salaire donné (selon une méthode de décomposition présentée dans l'encadré 4).

Champ : Saliés âgés de 21 à 60 ans affiliés au régime général, hors sections locales mutualistes.

Sources : EGB 2011 2012, DADS 2011

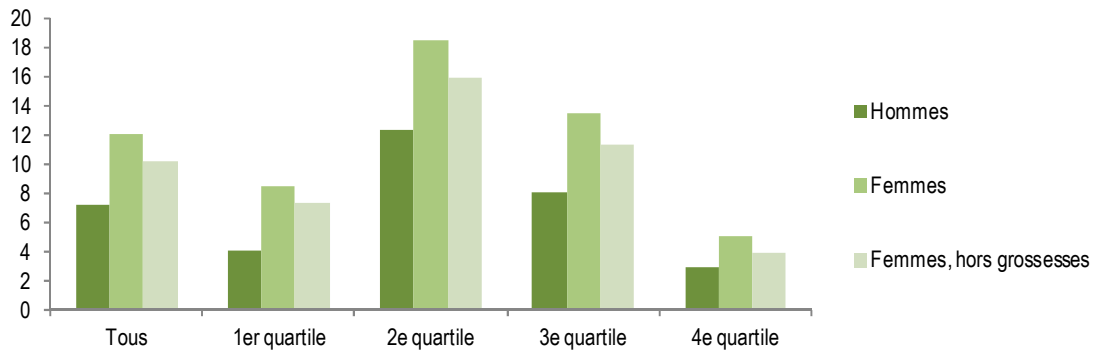
Graphique 2a – Nombre de jours moyen d'arrêts maladie des salariés de 21 à 60 ans, par an selon le sexe et le quartile de salaire, en 2011



Champ : Saliés âgés de 21 à 60 ans affiliés au régime général, hors sections locales mutualistes.

Sources : Échantillon généraliste de bénéficiaires (EGB) 2011 2012, déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2011.

Graphique 2b – Nombre de jours moyen d’arrêts maladie des salariés de 21 à 45 ans, par an selon le sexe et le quartile de salaire, en 2011

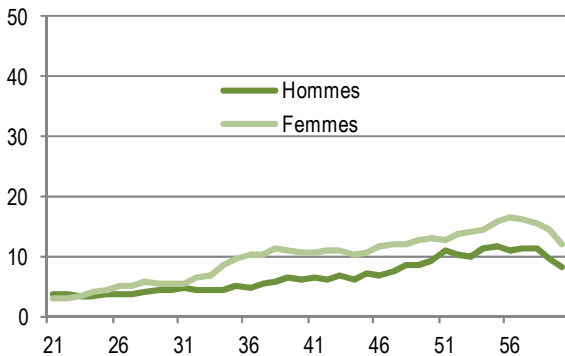


Champ : Salariés âgés de 21 à 45 ans affiliés au régime général, hors sections locales mutualistes.

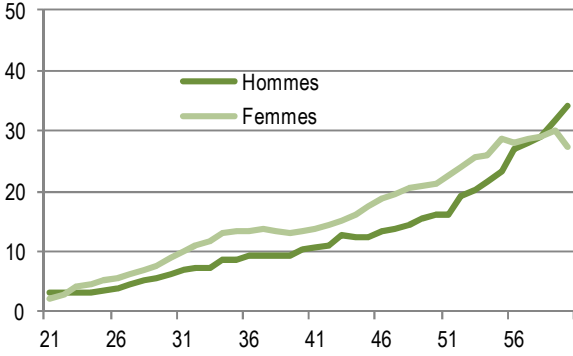
Sources : Échantillon généraliste de bénéficiaires (EGB) 2011-2012, déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2011.

Graphique 3 – Nombre de jours d’arrêts maladie (hors arrêts liés à la grossesse) par âge et par quartile de salaire en 2011

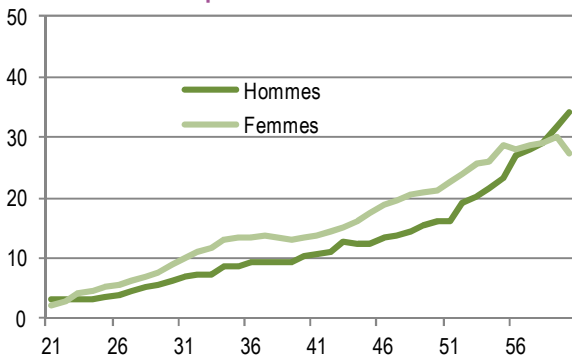
3a. Salariés du 1er quartile



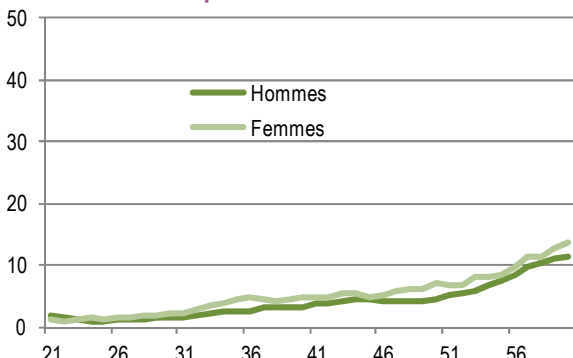
3c. Salariés du 3e quartile



3b. Salariés du 2e quartile



3d. Salariés du 4e quartile



Champ : Salariés âgés de 21 à 60 ans affiliés au régime général, hors sections locales mutualistes, hors arrêts liés à la grossesse.

Note : Les courbes ont été lissées à l'aide de moyennes mobiles sur 5 années d'âge.

Sources : Échantillon généraliste de bénéficiaires EGB 2011-2012, DADS 2011.

ENCADRÉ 2 : LES DONNÉES

Pour dresser un bilan précis du nombre total de jours d'arrêts de travail par âge, sexe, et risque (maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles) pour les salariés du secteur privé (hors secteur agricole), cette étude mobilise des données administratives : l'Échantillon généraliste de bénéficiaires (EGB) de l'assurance maladie pour identifier les arrêts selon leur risque et les grossesses. Pour obtenir un nombre de jours d'arrêts moyen par salarié, le numérateur (nombre de jours total par an) obtenu à partir de ces fichiers est rapporté à un dénominateur (nombre de salariés par âge et sexe, avec une déclinaison par quartile de salaire) calculé à partir des fichiers des Déclarations annuelles de données sociales (DADS). L'analyse porte sur l'année 2011 (soit les données DADS les plus récentes au moment de la réalisation de l'étude).

Les salariés âgés de 21 à 60 ans sont pris en compte. Les personnes en emploi avant 21 ans et après 60 ans ont des caractéristiques particulières et représentent des effectifs limités ; les intégrer compliquerait l'interprétation des résultats.

LES ARRÊTS SONT ISSUS DES DONNÉES DE GESTION DE L'ASSURANCE MALADIE (2011)

Les données principales sont issues de l'Échantillon généraliste des bénéficiaires (EGB), échantillon au 1/97 des bénéficiaires de l'assurance maladie (ouvriers de droits ou ayants droit). Les données de remboursement de soins relatives à chaque bénéficiaire sont extraites du SNIIRAM (système national d'informations inter-régimes de l'assurance maladie). Les données concernent les bénéficiaires du régime général, en dehors des sections locales mutualistes (SLM) qui gèrent les dossiers des fonctionnaires et des étudiants. Elles n'incluent pas les ressortissants du Régime social des indépendants (RSI) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Pour chaque individu sont renseignés son sexe, son âge, le bénéfice de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), ses éventuelles affections de longue durée (ALD), ainsi que les soins ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie. Sont reportées les périodes d'arrêts de travail relatifs aux trois risques – maladie, maternité, accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) – donnant lieu à indemnisation par l'assurance maladie, et les indemnités journalières (IJ) versées à ce titre. Les arrêts maladie de moins de trois jours soumis au délai de carence de l'assurance maladie ne sont pas répertoriés.

Le montant des IJ est directement lié au salaire, ce qui permet de calculer le salaire mensuel des bénéficiaires ayant eu des arrêts. Comme les IJ sont plafonnées, il n'est pas possible d'estimer précisément les salaires les plus élevés (le plafond du salaire pris en compte pour les IJ, soit 2 946 euros mensuels au 1^{er} janvier 2011, est situé entre le 75^e et le 80^e percentile de la distribution). Ceci est sans conséquence dans cette étude, puisque ces salariés sont correctement affectés dans le dernier quartile de salaires.

LES EFFECTIFS SALARIÉS SONT ISSUS DES FICHIERS DES DÉCLARATIONS ANNUELLES DE DONNÉES SOCIALES (2011)

La DADS est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Les fichiers qui en sont issus comportent des informations sur chaque salarié ayant exercé un emploi, même de très courte durée, au cours de l'année. Est ici exploité un échantillon au 1/12 de la population salariée comportant les informations suivantes : la nature de l'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, la quotité de travail (temps complet, temps partiel), le montant des rémunérations versées. Cette source présente l'avantage, pour cet exercice, de reporter des salaires de manière très fiable et de proposer un échantillon important, qui permet d'estimer le nombre de personnes en emploi en distinguant selon différents critères fins. Afin que son champ soit équivalent à celui de l'EGB (c'est-à-dire les salariés affiliés au régime général hors sections locales mutualistes) les titulaires de la fonction publique, les actifs affiliés à la MSA et au RSI, les stagiaires et les salariés des régimes spéciaux sont exclus.

Pour calculer un nombre de jours moyen d'arrêts par salarié, il faut tenir compte de la probabilité de prendre un arrêt maladie, qui est liée au nombre de jours travaillés dans l'année. Pour cela, le nombre de salariés est proratisé par la durée de présence au cours de l'année. Cela permet de reconstituer un nombre de salariés présents au cours de l'année en « équivalent présents toute l'année », et ainsi de corriger la probabilité d'être en arrêt un jour donné.

ENCADRÉ 3 : DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART DE RECOURS AUX ARRÊTS MALADIE ENTRE FEMMES ET HOMMES SALARIÉS DU PRIVÉ

L'écart du nombre moyen de jours d'arrêts maladie entre femmes et hommes salariés du privé peut être décomposé en trois termes qui correspondent à trois facteurs explicatifs : les grossesses, la répartition différente des femmes et des hommes par quartile de salaire, les différences de recours aux arrêts maladie dans chaque quartile de salaire.

Dans un premier temps est calculé le nombre de jours d'arrêt maladie pris par les femmes et celui pris par les hommes. Sont ensuite isolés les arrêts maladie liés à une grossesse.

Pour les isoler, l'enjeu essentiel consiste à identifier les femmes qui ont eu une grossesse pendant l'année considérée (1) et à estimer le nombre de jours moyen d'arrêts maladie qu'elles auraient pris en l'absence de cette grossesse (2).

(1) Les femmes qui ont connu une grossesse au cours de l'année 2011 et qui sont susceptibles d'avoir pris des arrêts maladie sont identifiées à partir des dates de leur congé maternité : il s'agit des femmes dont le congé maternité postérieur à l'accouchement a débuté entre la mi-février 2011 et août 2012. Ces bornes permettent de repérer les femmes en fin de grossesse au début de l'année 2011 (dont le congé maternité prénatal a débuté après le 1^{er} janvier 2011) jusqu'aux femmes dont la grossesse a débuté à la fin de l'année 2011 (qui ont accouché en août 2012). Le fait d'avoir bénéficié d'un congé maternité garantit que la femme est également dans une situation d'activité (saliariat ou chômage) lui permettant de prendre des arrêts maladie indemnisés. Notons

que l'on isole ici les femmes ayant mené une grossesse à terme. Le cas des femmes enceintes ayant eu une interruption volontaire ou médicale de grossesse n'est pas considéré dans cette catégorie.

(2) Pour les femmes qui ont eu une grossesse en 2011, les arrêts maladie réellement pris au cours de cette année sont « remplacés » par le nombre moyen de jours d'arrêts des femmes du même âge et du même quartile de salaire n'ayant pas eu de grossesse cette année-là. Le nombre moyen de jours d'arrêts maladie des femmes susceptibles de prendre un arrêt maladie et qui n'ont pas eu de grossesse en 2011 est calculé en rapportant leur nombre total de jours d'arrêts maladie par an au nombre de salariées (calculé à partir des Déclarations annuelles de données sociales, cf. encadré 2) auquel est retranché le nombre de femmes ayant eu un congé maternité à des dates attestant qu'elles ont été enceintes en 2011 (calculé à partir de l'EGB, voir plus haut).

Dans un deuxième temps, l'écart du nombre de jours moyen d'arrêts maladie, hors arrêts liés à une grossesse, est décomposé en deux termes, selon la méthode détaillée ci-dessous.

Le premier terme représente les écarts de nombre de jours d'arrêts maladie liés à une répartition différente des femmes et des hommes par quartile de salaire ; le second, les différences de recours hommes-femmes aux arrêts maladie au sein de chaque quartile de salaire à âge donné.

La différence de moyenne entre femmes et hommes ($n_F - n_H$) peut s'écrire comme la somme de deux termes A et B.

$$n_F - n_H = \sum_{i=1}^4 [n_{iF} * p_{iF} - n_{iH} * p_{iH}]$$

$$= \sum_{i=1}^4 \left[(p_{iF} - p_{iH}) * \frac{(n_{iF} + n_{iH})}{2} \right] + \sum_{i=1}^4 \left[(n_{iF} - n_{iH}) * \frac{(p_{iF} + p_{iH})}{2} \right]$$

Où n_{iH} (n_{iF}) correspondent au nombre de jours moyen des hommes (des femmes) dans le quartile i et pour une même tranche d'âge, et p_{iH} (p_{iF}) à la part des hommes (des femmes) appartenant au quartile i de la distribution des salaires des hommes et des femmes confondus (tableau 1) pour une même tranche d'âge.

Le premier terme (A) reflète la différence de répartition entre femmes et hommes par quartile de salaire :

$\sum_{i=1}^4 \left[(p_{iF} - p_{iH}) * \frac{(n_{iF} + n_{iH})}{2} \right]$. La différence de proportion dans chaque quartile de salaire i est pondérée par la moyenne des nombres de jours moyens d'arrêts par sexe du quartile correspondant.

Le deuxième terme (B) reflète la différence de nombre de jours moyen d'arrêts par quartile de salaire : $\sum_{i=1}^4 \left[(n_{iF} - n_{iH}) * \frac{(p_{iF} + p_{iH})}{2} \right]$.

La différence de moyenne de chaque quartile de salaire i est pondérée par la moyenne des proportions de chaque sexe dans le quartile correspondant.

Pour en savoir plus

Alexanderson K., Sydsjoe A., Hensing G., Sydjo G., Cartensen J., 1996, "Impact of pregnancy on gender differences in sickness absence", *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 24(3): 169-76.

Amira S., 2010, « Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant », *Dares Analyses*, n°082, décembre.

Beque M., 2014, « Les risques psychosociaux au travail : un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010 », *Dares Analyses*, n°031, avril.

Coutrot T., Mermilliod C., 2010, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *Dares Analyses*, n°081, décembre.

DREES, 2009, *La santé des femmes en France*, coll. Études et Statistiques, La Documentation française.

Eurofound, 2012, *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*, Dublin.

Fourcade N., Gonzalez L., Rey S., Husson M., 2013, « La santé des femmes en France », *Études et Résultats*, Drees, n° 834, mars.

Gollac M., Volkoff S., 2002, « La mise au travail des stéréotypes de genre : les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, 2002/2(8) : 25-53.

Gollac M., Volkoff S., 2006, « La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions d'emploi (quelques éléments d'analyse statistique) », *Document de travail*, Centre d'études de l'emploi, n° 69.

Hamon-Cholet S., Sandret N., 2007, « Accidents de travail et conditions de travail », *Premières informations*, Dares, n°31.2.

Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°009, février.

INSEE, 2012, *Femmes et hommes – Regards sur la parité*, Insee Références, édition 2012, mars.

Ménard S., Pollak C., « L'effet d'une extension des indemnités complémentaires sur les arrêts maladie : une évaluation de l'ANI de 2008 », *Dossiers solidarité et santé*, DREES, à paraître.

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°017, mars.