

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes mesurées par l'Insee

Des inégalités de salaires, de volumes de travail et d'emplois occupés



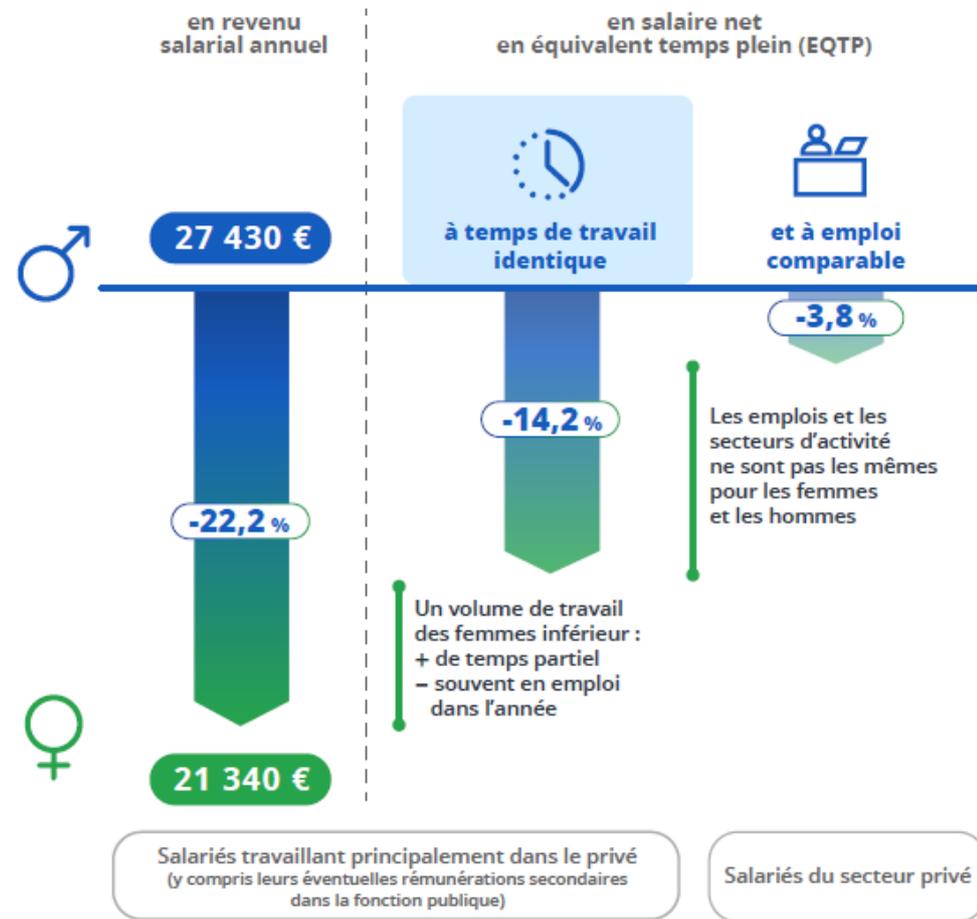
HCREP 04/03/2025

- **L'écart de revenu salarial : -22,2 % en 2023**
 - Écart sur l'ensemble des salaires perçus dans l'année par les salariés travaillant principalement dans le secteur privé

- **L'écart de salaire net en équivalent temps plein (EQTP) : -14,2 % en 2023**
 - Écart à temps de travail identique, à partir de la rémunération qu'auraient perçu les salariés s'ils avaient travaillé à temps plein toute l'année

- **L'écart de salaire net en équivalent temps plein à emploi comparable : -3,8 % en 2023**
 - Une estimation en comparant les salaires des femmes et des hommes exerçant le même emploi dans le même établissement
 - Non corrigé de certaines caractéristiques : ancienneté, expérience, diplôme...

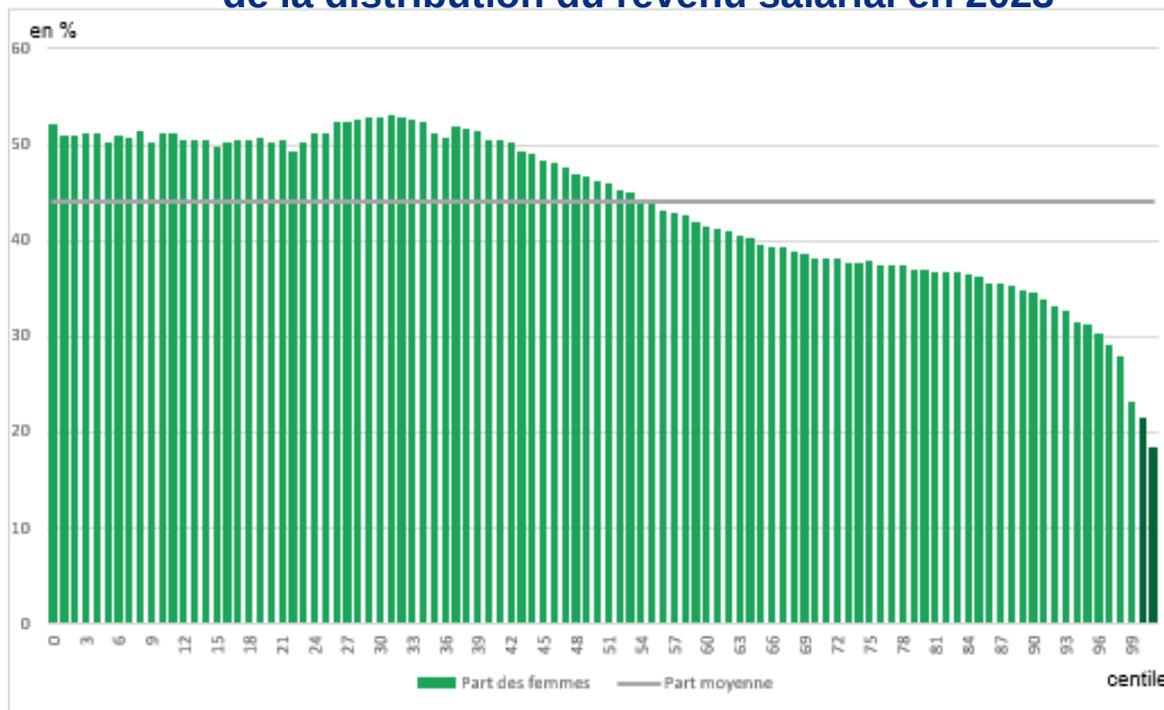
Écarts entre les femmes et les hommes en 2023



En 2023, les femmes représentent 44 % des salariés travaillant principalement dans le secteur privé

- Mais seulement 34 % de ceux percevant un revenu salarial au niveau du 9^{ème} décile
- Et moins d'un quart des 1 % ayant le revenu salarial le plus élevé

Part des femmes dans chaque centile de la distribution du revenu salarial en 2023



Lecture : En 2023, si on ordonne les revenus salariaux (des femmes et des hommes) sur une même échelle de 0 à 100, du moins (0) au plus élevé (100), il y a 50,2 % de femmes et 49,8 % d'hommes au 5^e échelon sur 100 (5^e centile), 31,2 % de femmes et 68,8 % d'hommes au 95^e centile.

Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant principalement dans le secteur privé hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises/secteurs : seulement 4 professions communes dans le top 20 des plus fréquentes

20 professions les plus fréquentes parmi les femmes	Part des femmes dans la profession	20 professions les plus fréquentes parmi les hommes	Part des femmes dans la profession
1. Secrétaires	95%	1. Conducteurs routiers et grands routiers	3%
2. Employées admin. qualifiées des autres services des entreprises	73%	2. Ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique	26%
3. Employées de libre service du commerce et magasiniers	54%	3. Conducteurs livreurs, coursiers	18%
4. Nettoyeuses	56%	4. Employés de libre service du commerce et magasiniers	54%
5. Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	94%	5. Nettoyeurs	56%
6. Employées qualifiées des services comptables ou financiers	80%	6. Agents civils de sécurité et de surveillance	12%
7. Aides-soignantes	90%	7. Magasiniers qualifiés	19%
8. Vendeuses en alimentation	70%	8. Aides et apprentis de cuisine et employés de la restauration	43%
9. Infirmières en soins généraux, salariées	88%	9. Maçons qualifiés	1%
10. Employées qualifiées des services commerciaux des entreprises	73%	10. Chefs de projets informatiques, responsables informatiques	25%
11. Agentes de services hospitaliers	79%	11. Ouvriers qualifiés de la manutention, caristes	10%
12. Aides et apprenties de cuisine et employées de la restauration	43%	12. Cuisiniers et commis de cuisine	24%
13. Caissières de magasin	85%	13. Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels	4%
14. Cadres des autres services admin. des petites et moyennes entreprises	56%	14. Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises	32%
15. Maîtrise et techniciennes des services financiers ou comptables	74%	15. Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile	2%
16. Ingénieures et cadres d'étude, R&D en informatique	26%	16. Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	36%
17. Vendeuses en habillement et articles de sport	71%	17. Ouvriers peu qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1%
18. Maîtrise et techniciennes admin. des autres services administratifs	68%	18. Ouvriers peu qualifiés divers de type industriel	36%
19. Serveuses, commises de restaurant	54%	19. Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	18%
20. Employées administratives non qualifiées	75%	20. Manutentionnaires non qualifiés	20%

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

Le calcul d'un écart de salaire « à emploi comparable » dans le secteur privé montre que la ségrégation professionnelle explique l'essentiel de l'écart de salaire net en EQTP

→ à « emploi comparable », le salaire net en EQTP des femmes est inférieur de 3,8 % à celui des hommes dans le secteur privé

Attention, ce n'est **pas une mesure de la discrimination salariale** : cet écart n'est pas corrigé de différences de caractéristiques non observées ici comme l'expérience, l'ancienneté, le diplôme...

Idee : comparer les salaires des femmes et des hommes exerçant le même emploi (*identifié par son libellé*) dans le même établissement

- Cette comparaison ne peut se faire que sur une partie du secteur privé : les cas où au moins un homme et une femme occupent le même emploi dans le même établissement
 - 40 % des effectifs (EQTP) du secteur privé
 - Davantage dans les très grandes entreprises, le secteur des services aux entreprises et de transports
- Cette estimation est ensuite extrapolée à l'ensemble du secteur privé

Dans le secteur privé, l'écart de salaire net en EQTP :

- **Augmente avec l'âge**
 - 4 % chez les moins de 25 ans, 25 % pour les 60 ans ou plus
- **Est moins marqué parmi les employés et plus marqué parmi les cadres**
 - 4 % au sein des employés, 15% au sein des cadres
- **Croît avec la taille de l'entreprise**
 - 7 % dans les entreprises de -10 salariés, 17 % dans les entreprises de 5000 salariés ou plus
- **Varie selon le secteur d'activité**
 - 12 % dans l'industrie, 23 % dans les services mixtes (information-communication, services financiers et immobiliers)

Écarts de salaire net en EQTP :

- De 6 % parmi les salariés du privé n'ayant pas d'enfant ...
... à 20 % parmi les parents,
et jusqu'à 28 % entre les mères et les pères de 3 enfants ou plus

Différences de volume de travail :

- De 8 % parmi les salariés du privé n'ayant pas d'enfant ...
... à 12 % parmi les parents,
et jusqu'à 23 % entre les mères et les pères ayant un enfant de moins de 3 ans

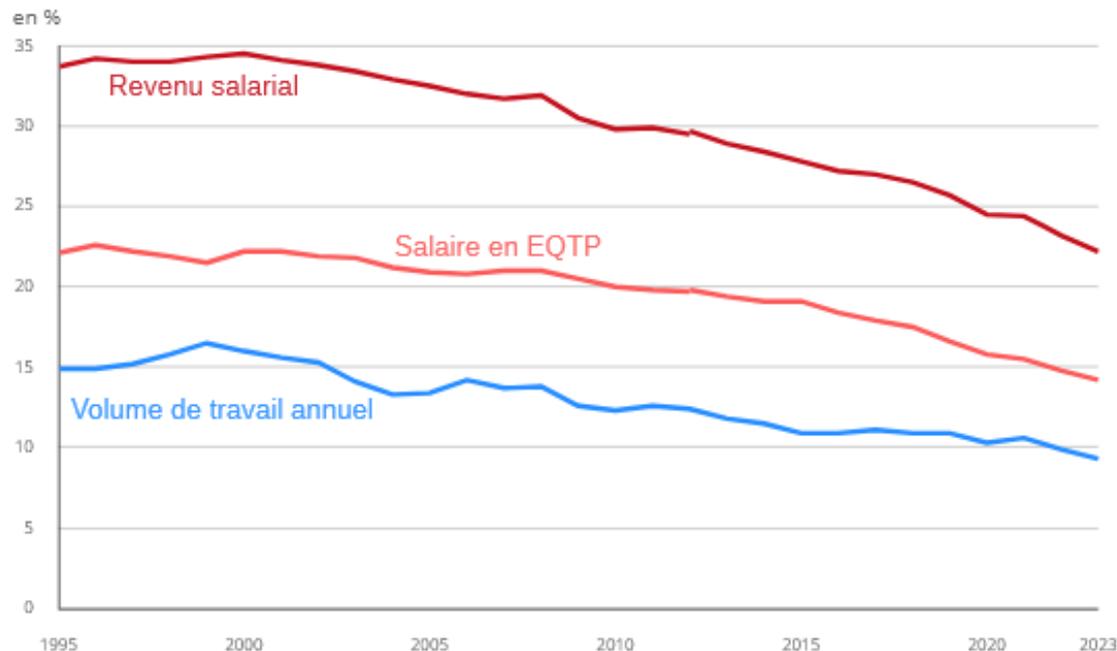
→ Reflet des baisses de salaire observées après la naissance mais aussi des carrières durablement ralenties des mères

Entre 1995 et 2023 :

- L'écart de volume de travail s'est réduit de 15 % à 9 %
 - Effet de la hausse du volume de travail des femmes depuis 2000
 - Stable entre 2015 et 2021, baisse en 2022 et 2023
- L'écart de salaire net en EQTP a diminué de 22 % à 14 %
 - Évolution de la composition des emplois : davantage de femmes parmi les cadres

Sous l'effet de ces deux composantes, l'écart de revenu salarial est passé de 34 % en 1995 à 22 % en 2023, avec une baisse un peu plus rapide depuis 2019

Écarts de rémunération nette et de temps de travail moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé



Lecture : Parmi les salariés travaillant principalement dans le secteur privé en 2023, les femmes gagnent en moyenne 22,2 % de moins en revenu salarial et 14,2 % de moins en équivalent temps plein (EQTP) que les hommes. Leur temps de travail annuel est inférieur de 9,3 % à celui des hommes.

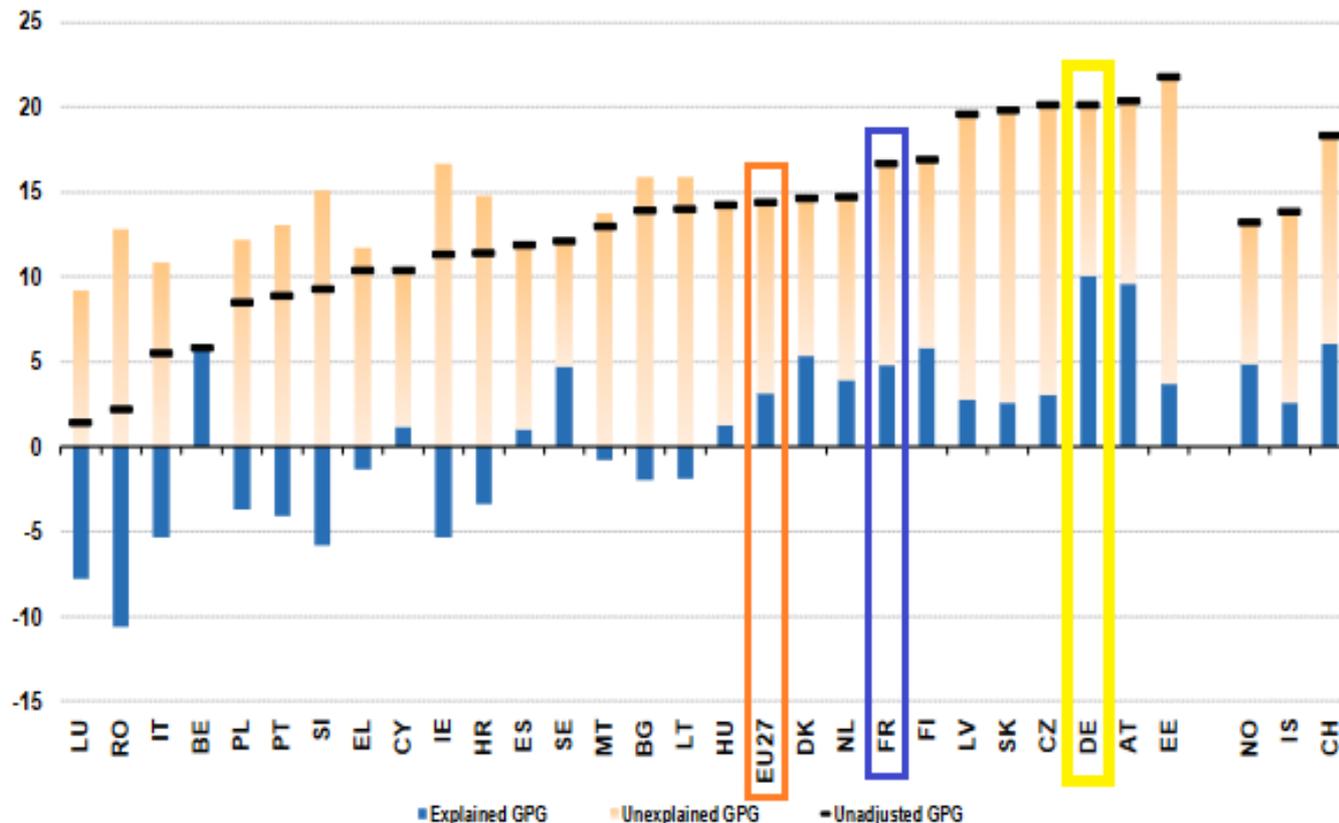
Champ : France métropolitaine de 1995 à 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, salariés travaillant principalement dans le secteur privé hors apprentis et stagiaires, hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés 2022 et base Tous salariés 2023.

À partir des données de l'enquête Ecmoss 2018, l'écart de salaire brut horaire régulier (*hors primes non habituelles*) est mesuré à :

- 14,4 % pour l'UE27
- 16,7 % pour la France
- 20,1 % pour l'Allemagne

Écarts de salaire brut horaire en Europe et décomposition entre part expliquée et part non expliquée



Retrouvez-nous sur

[insee.fr](https://www.insee.fr)



Prénom Nom

Fonction

Service

Numéro Téléphone

Mél

ANNEXE : ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES

Eurostat applique la méthodologie d'Oaxaca-Blinder (1973) pour décomposer l'écart de salaire brut horaire *régulier* (= hors primes non régulières) entre femmes et hommes en 2 termes :

- Une part expliquée, liée aux différences de caractéristiques entre femmes et hommes
- Une part inexpliquée, liée aux différences de rendement salarial entre femmes et hommes pour chacune de ces caractéristiques

À partir du millésime 2018 de l'enquête *Structure of Earnings Survey* (SES), l'écart de salaire brut horaire régulier de 16,7 % pour la France se décompose en :

16,7 % = 4,8 % (écart de salaire expliqué par les différences de caractéristiques entre femmes et hommes)

+ 11,9 % (écart de salaire inexpliqué → *se compare au 4 % de l'estimation Insee précédente*)

À titre de comparaison, pour l'UE27, l'écart de salaire brut horaire de 14,4 % se décompose en 3,1 % d'écart expliqué + 11,2 % d'écart inexpliqué

→ Une estimation **différente de celle de l'Insee** (moins fine pour l'emploi occupé, plus fine pour certaines caractéristiques des salariés), sur un **champ particulier** (entreprises de +10 salariés, avec une partie du public), un **concept différent** (brut horaire vs net EQTP), et des **sources différentes** (enquête Ecmoss vs données administratives), qui permet de faire des **comparaisons européennes**

L'écart de **revenu salarial** dans la fonction publique (15,6 % en 2021) est **plus faible** que dans le secteur privé.

L'écart de **salaire net en EQTP** entre les femmes et les hommes est **moins élevé** dans la fonction publique territoriale que dans les autres versants.

Comme dans le secteur privé, la majeure partie de l'écart de salaire net en EQTP entre les femmes et les hommes résulte des **différences de positions professionnelles**

- À **profil identique**, l'écart se réduit très nettement
 - Profil identique : âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, type d'employeur identiques.

Écarts de salaire dans la fonction publique en 2022

	Écart de salaire net en EQTP	Écart à profil identique
Fonction publique d'État	13,1 %	3,0 %
Fonction publique hospitalière	18,3 %	4,0 %
Fonction publique territoriale	7,9 %	4,8 %

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics 2022 (Siasp).

Pour en savoir plus :

- « Écart de salaire en femmes et hommes en 2023 », Insee Focus n°349, mars 2025
- Eurostat (2021), Gender Pays Gaps in the European Union – a statistical analysis
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2022 », Insee Première n°2016, septembre 2024
- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2022 », Insee Première n°2015, septembre 2024
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 », Insee Première n°2014, septembre 2024