

Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022

Dans le secteur privé en 2022, le salaire des femmes est inférieur de 4 % à celui des hommes, à temps de travail et poste comparables

Insee Focus · Mars 2024 · n° 320



En 2022, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 23,5 % à celui des hommes dans le secteur privé. Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel. Cependant, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 14,9 % à celui des hommes. Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial se sont réduites de 10 points, les écarts de volume de travail d'une part et de salaire en équivalent temps plein d'autre part contribuant conjointement à cette baisse.

Les différences de salaire s'expliquent surtout par la répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas le même type d'emploi et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. À poste comparable, c'est-à-dire à même profession exercée pour le même employeur, l'écart de salaire en équivalent temps plein se réduit à 4,0 %.

Les écarts de revenu salarial entre femmes et hommes sont encore plus marqués entre parents : les mères ont des temps de travail mais aussi des salaires en équivalent temps plein nettement inférieurs aux pères, et les écarts croissent avec le nombre d'enfants.

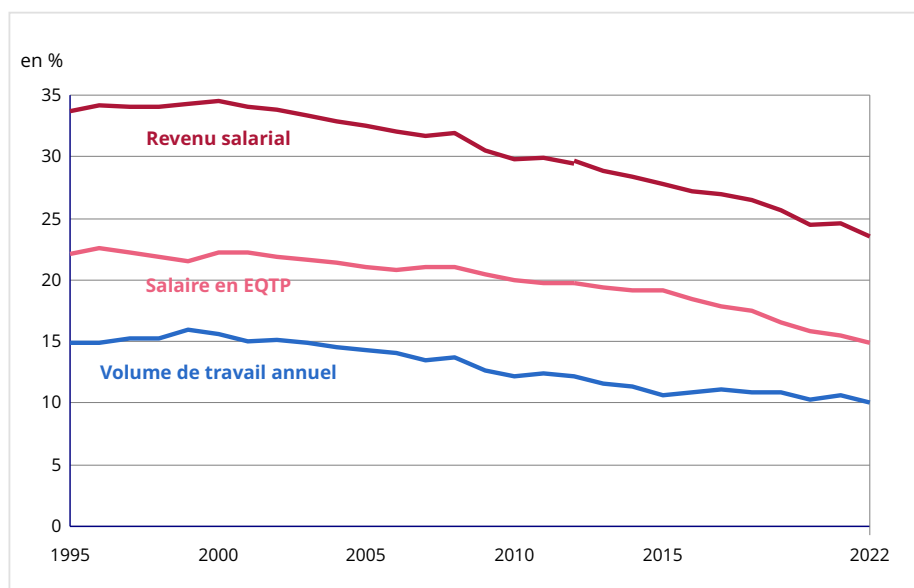
Des inégalités de salaire mais aussi de volume de travail entre les femmes et les hommes

En 2022, parmi les salariés exerçant leur emploi principal dans le secteur privé, le revenu salarial des femmes, qui mesure la rémunération nette effective qu'elles tirent de l'ensemble de leurs activités salariées, est inférieur en moyenne de 23,5 % à celui des hommes : 19 980 euros annuels pour les femmes, contre 26 110 euros pour les hommes (**figure 1**). Cet écart s'explique pour partie par des différences de volume de travail moyen : d'une part, les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes au cours de l'année, d'autre part, elles occupent plus fréquemment un emploi à temps partiel, situations pouvant aussi bien relever d'un choix qu'être subies. En moyenne, le volume de travail annuel des femmes est inférieur de 10,1 % à celui des hommes en 2022. À temps de travail égal, c'est-à-dire en neutralisant ces différences de volume de travail, l'écart de salaire en équivalent temps plein (EQTP) entre femmes et hommes atteint 14,9 %.

● Écarts de rémunération et de temps de travail

- Revenus salariaux moyens selon le sexe
- Salaires annuels moyens en EQTP selon le sexe
- Volumes de travail annuels moyens selon le sexe

Figure 1a – Écarts de rémunération nette et de temps de travail moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé



Notes : Du fait de la fragilité des données de 2003 à 2005, les évolutions sont lissées entre 2002 et 2006. Les données de salaire intègrent depuis le 1^{er} janvier 2013 les cotisations patronales pour la complémentaire santé obligatoire (CPCSO). Ce changement a un impact sur les niveaux de salaire mais presque pas sur les écarts entre femmes et hommes.

Lecture : Parmi les salariés travaillant principalement dans le secteur privé en 2022, les femmes gagnent en moyenne 23,5 % de moins en revenu salarial et 14,9 % de moins en équivalent temps plein (EQTP) que les hommes. Leur temps de travail annuel est inférieur de 10,1 % 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 2021 et base Tous salariés 2022.

Depuis le début des années 2000, l'écart de revenu salarial s'est réduit régulièrement

En 1995, le salaire net des femmes en EQTP était inférieur de 22,1 % à celui des hommes. En un peu plus d'un quart de siècle, cet écart s'est donc réduit de 7,2 points. L'évolution de la composition des emplois dans le secteur privé explique en partie cette diminution : la part des femmes parmi les cadres, en moyenne mieux rémunérés que les autres salariés, a par exemple constamment augmenté sur la période, passant de 23 % en 1995 à 37 % en 2022.

Sur la même période, l'écart de volume de travail moyen s'est aussi réduit, passant de 14,9 % en 1995 à 10,1 % en 2022. En hausse entre 1995 et 1999 avec l'essor du temps partiel, majoritairement féminin, il s'est resserré lors des quinze années suivantes, sous l'effet de la hausse du volume de travail des femmes et, à partir de 2009, de la baisse de celui des hommes. Depuis 2016, il s'est stabilisé.

En tenant compte de ces deux composantes, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur d'environ 34 % à celui des hommes entre 1995 et 2001, écart stable sur cette période. Il amorce ensuite une décline régulière, de 0,5 point par an en moyenne, soit -10 points entre 2002 et 2022, la baisse entre 2019 et 2022 étant un peu plus rapide (-2,2 points en trois ans).

Les inégalités de salaire entre femmes et hommes augmentent avec l'âge

Sur un champ légèrement différent, excluant les rémunérations que les salariés du privé multi-actifs tirent de leurs activités secondaires dans le public, la différence de salaire net en EQTP entre les femmes et les hommes travaillant dans le secteur privé est de 14,0 % en 2022 (**figure 2**). Cet écart croît avec l'âge : il est de 4,7 % pour les salariés de moins de 25 ans et atteint 26,1 % pour ceux âgés de 60 ans ou plus. À l'inverse, les différences de temps de travail sont particulièrement élevées pour les moins de 25 ans : les jeunes femmes ont un volume de travail annuel inférieur de 20,3 % à celui des jeunes hommes. Cela s'explique notamment par une insertion un peu plus tardive sur le marché du travail des femmes, car elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes (**sources et champ**). Puis l'écart se réduit : après 25 ans, l'écart se stabilise entre 9 % et 10 %.

Figure 2 – Écart de salaire et de temps de travail moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé en 2022

Caractéristiques	Salaire mensuel net en EQTP (en euros)			Volume de travail (en EQTP)		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	4 021	4 769	15,7	0,80	0,84	4,3
Professions intermédiaires	2 399	2 724	11,9	0,71	0,80	10,9
Employés	1 855	1 930	3,9	0,60	0,60	0,9
Ouvriers	1 723	1 992	13,5	0,55	0,71	22,3
Âge						
Moins de 25 ans	1 683	1 766	4,7	0,35	0,43	20,3
De 25 à 39 ans	2 276	2 475	8,0	0,69	0,77	10,3
De 40 à 49 ans	2 585	3 008	14,1	0,75	0,82	9,0
De 50 à 59 ans	2 593	3 236	19,9	0,75	0,83	9,9
60 ans ou plus	2 748	3 719	26,1	0,57	0,63	8,9
Taille de l'entreprise						
Moins de 10 salariés	2 061	2 238	7,9	0,56	0,61	7,3
De 10 à 19 salariés	2 228	2 476	10,0	0,62	0,71	12,9
De 20 à 49 salariés	2 274	2 655	14,4	0,63	0,75	16,2
De 50 à 249 salariés	2 405	2 915	17,5	0,67	0,78	14,4
De 250 à 999 salariés	2 579	3 140	17,9	0,71	0,82	12,6
De 1 000 à 4 999 salariés	2 616	3 025	13,5	0,67	0,75	10,0
5 000 salariés ou plus	2 709	3 310	18,2	0,72	0,85	14,8
Secteur d'activité						
Industrie	2 639	3 014	12,4	0,80	0,88	9,2
Construction	2 371	2 341	-1,3	0,77	0,80	3,4
Commerce	2 202	2 639	16,6	0,66	0,77	13,7
Services	2 416	2 863	15,6	0,62	0,67	7,1
Services aux entreprises	2 511	2 776	9,5	0,58	0,62	5,6
Services aux particuliers	1 932	2 215	12,8	0,51	0,54	7,0
Services mixtes	3 211	4 234	24,2	0,80	0,83	3,5
Transports	2 430	2 483	2,1	0,79	0,81	3,5
Ensemble	2 402	2 794	14,0	0,65	0,73	11,7

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : Ces chiffres diffèrent de ceux de la figure 1 en raison d'un champ légèrement différent, qui exclut ici les rémunérations que les salariés du privé multi-actifs tirent de leurs activités secondaires dans le public.

Lecture : En 2022, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 14,0 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP).

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 2022.

Les écarts entre femmes et hommes sont les plus marqués parmi les ouvriers, tant pour le salaire net moyen en EQTP (13,5 %) que pour le volume de travail moyen (22,3 %). Les employés sont à l'inverse la catégorie pour laquelle les écarts sont les moindres (3,9 % pour le salaire net en EQTP et 0,9 % pour le volume de travail). Au sein des autres catégories socioprofessionnelles, les écarts de salaire à temps de travail comparable sont plus marqués parmi les cadres (15,7 %) que parmi les professions intermédiaires (11,9 %), alors que c'est l'inverse pour les écarts de volume de travail (4,3 % contre 10,9 %).

Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes croissent avec la taille de l'entreprise. L'écart de salaire en EQTP s'échelonne de 7,9 % en moyenne dans les entreprises de moins de 10 salariés à 18,2 % dans celles comptant 5 000 salariés ou plus. L'ampleur des inégalités salariales entre femmes et hommes varie également selon le secteur d'activité. L'écart de salaire moyen en EQTP est le plus élevé (24,2 % en 2022) dans les services mixtes (information-communication, services financiers et immobiliers), activités en moyenne les plus rémunératrices. À l'inverse, dans la construction, les salaires moyens des femmes sont légèrement supérieurs à ceux des hommes (de 1,3 %), car les femmes y sont presque absentes, hormis parmi les cadres, mieux rémunérés en moyenne que les autres salariés. Les écarts de volume de travail sont les plus marqués dans le secteur du commerce, où les femmes ont un volume de travail inférieur de 13,7 % à celui des hommes. Dans ce secteur, elles occupent plus fréquemment des postes d'employés qui se caractérisent par un volume de travail inférieur à la moyenne.

À poste comparable, le salaire en EQTP des femmes est inférieur de 4,0 % à celui des hommes

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou les mêmes secteurs : c'est la « ségrégation professionnelle ». Par exemple, parmi les vingt professions les plus courantes pour chacun des genres, qui représentent 40 % de l'emploi des femmes (secrétaires, employées administratives, nettoyeuses, etc.) et 30 % de celui des hommes (conducteurs routiers, ingénieurs en informatique, conducteurs livreurs, etc.), seules quatre leur sont communes (**figure 3**). Les femmes sont particulièrement sous-représentées dans certains secteurs d'activité, comme la construction ou les transports : elles ne représentent que 2,8 % des conducteurs routiers par exemple. À l'inverse, seulement 4,9 % des secrétaires sont des hommes. La ségrégation professionnelle est aussi le reflet d'inégalités hiérarchiques. Femmes et hommes confondus, la profession de cadres la plus répandue est celle d'ingénieurs en informatique, qui ne compte qu'un quart de femmes.

Parmi les femmes

Parmi les hommes

Figure 3a – Les vingt professions les plus fréquentes parmi les femmes dans le secteur privé en 2022

Libellé	Part de la profession parmi les femmes salariées (en %)	Part des femmes dans la profession (en %)	Salaire mensuel net moyen en EQTP (en euros)
Secrétaires	4,70	95,1	1 974
Employées administratives qualifiées des autres services des entreprises	2,91	73,2	2 187
Nettoyeuses	2,91	57,1	1 562
Employées de libre-service du commerce et magasinnières	2,89	54,9	1 681
Employées qualifiées des services comptables ou financiers	2,41	79,6	2 205
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2,41	94,4	1 548
Aides-soignantes	1,83	90,1	2 030
Vendeuses en alimentation	1,73	70,0	1 653
Agentes de services hospitaliers	1,68	80,5	1 812
Employées qualifiées des services commerciaux des entreprises (hors vente)	1,62	73,0	2 262
Infirmières en soins généraux, salariées	1,59	87,9	2 581
Caissières de magasin	1,56	85,8	1 665
Aides de cuisine, apprenties de cuisine et employées polyvalentes de la restauration	1,53	43,9	1 616
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	1,32	56,0	4 377
Maîtrise et techniciennes des services financiers ou comptables	1,32	73,6	2 571
Vendeuses en habillement et articles de sport	1,26	71,8	1 733
Ingénieures et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	1,24	25,5	3 864
Maîtrise et techniciennes administratives des autres services administratifs	1,20	67,8	2 558
Serveuses, commises de restaurant	1,19	54,0	1 671
Employées administratives peu qualifiées	1,10	75,1	1 916

Lecture : En 2022, 4,70 % des femmes salariées dans le secteur privé occupent un emploi de secrétaire. Parmi les secrétaires salariés du privé, 95,1 % sont des femmes. Le salaire net moyen des secrétaires femmes et hommes confondus est de 1 974 euros en équivalent temps plein (EQTP).

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.

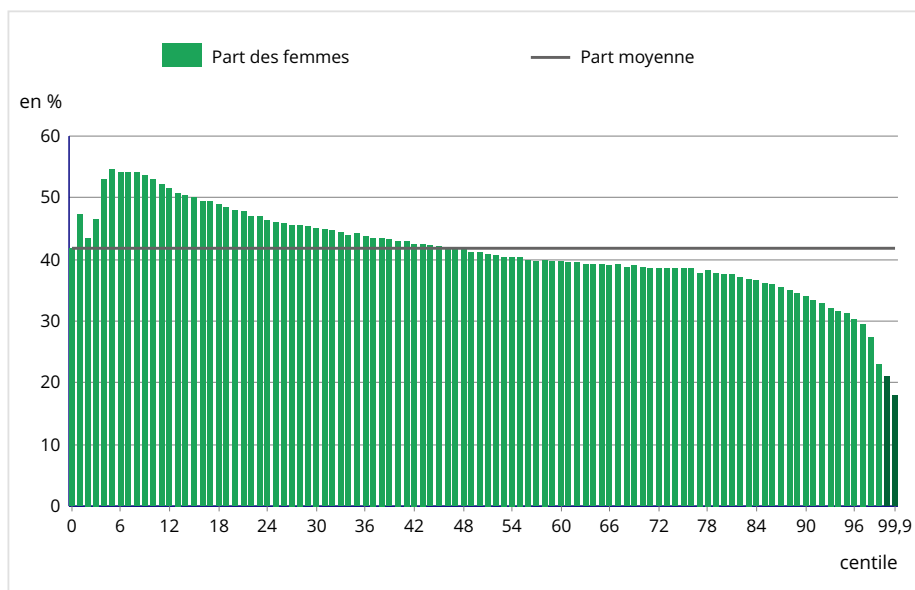
Source : Insee, base Tous salariés 2022.

Cette ségrégation professionnelle explique l'essentiel des 14,0 % de différence de salaire en EQTP entre femmes et hommes. À poste comparable, c'est-à-dire en comparant les postes de même profession chez le même employeur, l'écart de salaire se réduit à 4,0 % en 2022, contre 4,3 % en 2021. Pour autant, cet écart de salaire à poste équivalent ne peut s'interpréter comme une mesure de la discrimination salariale dans les entreprises, car il n'est pas corrigé de différences de caractéristiques non observées ici comme l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise ou le diplôme, différences qui peuvent l'affecter à la hausse comme à la baisse.

Faible présence des femmes parmi les hauts salaires

En 2022, les femmes occupent 41,8 % des emplois dans le secteur privé en EQTP. Cette proportion est toutefois nettement plus élevée parmi les salariés à bas salaires (jusqu'à 54,6 % pour des niveaux de salaire autour de 1 340 euros nets mensuels), puis diminue ensuite à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires (**figure 4**) : les femmes représentent un tiers des effectifs percevant un salaire au niveau du 9^e décile (4 160 euros). Au-dessus du 99^e centile (9 970 euros), c'est-à-dire parmi les 1 % de salariés les mieux rémunérés, leur part n'est plus que de 22,8 %.

Figure 4 – Part des femmes dans chaque centile de la distribution des salaires en EQTP du secteur privé en 2022



Lecture : Si on ordonne les emplois (des femmes et des hommes) sur une même échelle de 0 à 100, du moins (0) au mieux rémunéré (100), il y a 54,6 % de femmes et 45,4 % d'hommes au 5^e échelon sur 100 (5^e centile), 31,1 % de femmes et 68,9 % d'hommes au 95^e centile.

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 2022.

Une part substantielle de l'écart de salaire moyen en EQTP entre les femmes et les hommes est ainsi directement liée aux inégalités d'accès au haut de la distribution des salaires : en excluant du calcul les 1 % de salariés les mieux rémunérés du secteur privé, cet écart se réduit de 14,0 % à 10,1 % en 2022.

Encadré – Les écarts de salaire augmentent avec le nombre d'enfants

Les différences de volume de travail entre les femmes et les hommes sont plus marquées pour les salariés parents que pour les autres salariés du privé (12,6 %, contre 9,4 % en 2021, **figure**). Elles le sont encore davantage parmi les parents d'enfants de moins de 3 ans (22,7 %) et ceux ayant trois enfants ou plus (18,9 %). En outre, l'écart de salaire entre femmes et hommes en équivalent temps plein croît avec le nombre d'enfants : en 2021, il est en moyenne de 6,1 % parmi les salariés du privé n'ayant pas d'enfant, mais atteint 29,5 % entre les mères et les pères de 3 enfants ou plus. Ces différences proviennent à la fois de la baisse de salaire observée après la naissance mais aussi des carrières durablement ralenties des mères [**Coudin et al., 2019**].

Figure – Écarts de rémunération nette moyenne entre les femmes et les hommes en fonction de la situation familiale, en 2021

Situation familiale	Revenu salarial net (en euros)			Salaire net en EQTP (en euros)			Volume de travail (en EQTP)		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Nombre d'enfants									
Aucun enfant	15 960	18 750	14,9	25 820	27 490	6,1	0,62	0,68	9,4
Un enfant	20 330	25 960	21,7	28 190	32 160	12,4	0,72	0,81	10,6
Deux enfants	22 490	31 770	29,2	29 950	37 650	20,5	0,75	0,84	11,0
Trois enfants ou plus	17 960	31 420	42,8	27 640	39 230	29,5	0,65	0,80	18,9
Âge du plus jeune enfant (parents uniquement)									
Moins de 3 ans	17 170	25 560	32,8	27 410	31 530	13,1	0,63	0,81	22,7
De 3 à 16 ans	21 630	30 380	28,8	28 760	36 080	20,3	0,75	0,84	10,7
Plus de 16 ans	21 670	32 540	33,4	29 770	40 630	26,7	0,73	0,80	9,1
Ensemble des parents	20 740	29 900	30,6	28 900	36 390	20,6	0,72	0,82	12,6
Ensemble	18 640	24 710	24,6	27 630	32 710	15,5	0,67	0,76	10,7

Lecture : En 2021, les femmes salariées principalement dans le secteur privé gagnent en moyenne 15,5 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP).

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

Source : Insee, panel Tous salariés 2021.

Publication rédigée par : Fanny Godet (Insee)

Sources et champ

Les **bases Tous salariés** sont des fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produites à partir de déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN) que les entreprises adressent à l'administration et que l'Insee traite ensuite. Une observation de salaire correspond à un poste salarié, soit un individu dans un établissement une année donnée (un individu présent dans deux établissements est donc comptabilisé dans deux postes distincts). Ces bases sont notamment mobilisées chaque année pour établir le niveau et l'évolution des salaires dans le secteur privé en équivalent temps plein (EQTP) [**Godet, Sanchez Gonzalez, 2023**]. Les écarts de salaire entre femmes et hommes en 2022 ont été légèrement révisés par rapport à cette publication du fait d'une mise à jour de la base Tous salariés.

À partir de ces bases annuelles, le **panel Tous salariés** est une base statistique permettant de suivre un échantillon de salariés depuis 1976. Chaque observation correspond à l'emploi d'un individu dans une entreprise au cours d'une année (ou bien à une période de chômage indemnisé d'un individu une année donnée). Le champ de diffusion inclut les salariés du secteur privé et des entreprises publiques, ceux des trois fonctions publiques, ceux des particuliers employeurs ainsi que les personnes indemnisées au titre du chômage. Ce panel permet notamment de mesurer et d'analyser le revenu salarial.

Le champ de cette étude porte sur le secteur privé, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Pour les analyses portant sur le revenu salarial – qui inclut d'éventuelles rémunérations d'activités salariées secondaires exercées hors du secteur privé – le champ est toutefois restreint aux seuls individus dont l'activité salariée principale est exercée dans le privé. Pour mesurer le volume de temps de travail en équivalent temps plein, tous les emplois salariés sont pris en compte, quelle que soit la durée de l'activité : emplois saisonniers, jobs étudiants, premier poste occupé dans le cadre de l'insertion sur le marché du travail, dernier poste occupé avant le départ en retraite, etc. Ces emplois à durée limitée au cours de l'année civile ou à quotité faible contribuent, à la baisse, au volume annuel moyen de travail et donc au revenu salarial moyen des salariés concernés. Aussi pour une catégorie de salariés donnée, plus la part des personnes concernée par une durée limitée d'activité est élevée (ce qui est le cas par exemple des jeunes femmes qui arrivent plus tardivement sur le marché du travail que les jeunes hommes), plus le volume annuel moyen de travail est faible.

Publication rédigée par : Fanny Godet (Insee)

Définitions

Le **revenu salarial** correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectivement rémunéré. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectivement rémunéré (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Calculé à partir du salaire net fiscal (qui sert d'assiette à l'impôt sur le revenu), il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, car ceux-ci ne sont principalement pas imposables, mais comprend les cotisations patronales pour complémentaires santé obligatoires.

La **ségrégation professionnelle** désigne la répartition de fait des salariés entre les professions, basée sur des caractéristiques démographiques (qui peuvent être le sexe, la tranche d'âge, le statut d'immigration, etc.).

Pour en savoir plus

- › Insee, **Outil de datavisualisation sur les salaires**.
- › Godet F., Sanchez Gonzalez J., « **Les salaires dans le secteur privé en 2022 – Une nette baisse du pouvoir d'achat, hormis au niveau du Smic** », Insee Première n° 1971, novembre 2023.
- › « **Séries longues sur les salaires dans le secteur privé et dans la fonction publique** », Insee Résultats, octobre 2023.
- › Godet F., « **Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021** », Insee Focus n° 292, mars 2023.
- › Georges-Kot S., « **Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé** », Insee Première n° 1803, juin 2020.
- › Coudin É., Maillard S., Tô M., « **Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?** », Insee Analyses n° 44, février 2019.



Institut national de la statistique et des études économiques
88 avenue Verdier, 92541 Montrouge Cedex
Direction de la publication : Jean-Luc Tavernier