Des écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui se réduisent, mais qui restent plus prononcés dans le Grand Est

Insee Analyses Grand Est • n° 190 • Décembre 2024

Malgré une réduction des inégalités, les écarts de salaires entre femmes et hommes restent élevés en 2021 et sont plus importants dans le Grand Est qu'au plan national. Dans la région, les femmes perçoivent un salaire net inférieur de 22 % à celui des hommes. À temps de travail égal, l'écart de rémunérations est de 16 %. Cette différence est plus prononcée parmi les cadres que parmi les catégories socioprofessionnelles moins qualifiées. Les inégalités augmentent avec l'âge, fortement à partir de 60 ans. Elles sont également plus marquées pour les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés et ceux en CDI, et dans les secteurs d'activité où les salaires sont les plus élevés. Les différences de caractéristiques des postes occupés, et en particulier la surreprésentation des femmes dans les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées, n'expliquent qu'en partie les écarts de salaires entre les deux sexes.

Les femmes salariées du secteur privé perçoivent un salaire net sensiblement plus faible que les hommes dans le Grand Est en 2021 ► **figure 1**. Leur **salaire net** annuel est en effet inférieur de 21,8 % à celui des hommes, un écart plus élevé dans la région qu'en moyenne nationale (+2,7 points). Le Grand Est est la région métropolitaine où les inégalités salariales entre hommes et femmes sont les plus élevées.

À temps de travail égal, les femmes gagnent 16 % de moins que les hommes

La différence de salaires entre femmes et hommes s'explique en premier lieu par un volume de travail inférieur au cours de l'année, avec une durée de contrat et une quotité de travail plus faibles pour les femmes. Le temps partiel, qu'il soit choisi ou subi, est largement plus fréquent pour les femmes que pour les hommes (12 % contre 5 %). Il augmente pour les femmes avec le nombre d'enfants dans leur ménage, contrairement aux hommes [Martin *et al.*, 2024 ► **pour en savoir plus (1)**]. La proportion de salariées à temps partiel est également plus importante dans le Grand Est qu'au plan national (+1,6 point), sans que cela suffise à expliquer le positionnement de la région en termes d'inégalités salariales.

► 1. Féminisation, recours au temps partiel, et écart salarial entre les femmes et les hommes en 2021

(en %)

Zone géographique	Part de femmes parmi les salariés	Recours au temps partiel		Écart de salaires entre femmes et hommes	
		Part de femmes	Part d'hommes	Salaire net	Salaire net en EQTP*
Grand Est	41,2	12,1	4,5	-21,8	-16,2
France de province	41,4	11,5	4,3	-20,3	-15,0
France métropolitaine	41,3	10,5	4,4	-19,1	-14,6

*EQTP = Équivalent temps plein.
Lecture : En 2021 dans le Grand Est, les femmes représentent 41,2 % des salariés ; 12,1 % d'entre elles ont recours au temps partiel. Comparées aux hommes, les femmes ont un salaire net inférieur de 21,8 % et un salaire net en EQTP inférieur de 16,2 %.
Champ : France métropolitaine, salariés du privé âgés de 15 à 64 ans, 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 2021.

L'écart de salaires entre sexes, mesuré à temps de travail égal, reste en effet toujours plus élevé qu'à l'échelle nationale. Avec un écart de **salaire net en équivalent temps plein** (EQTP) de 16,2 %, le Grand Est est plus inégalitaire que la France métropolitaine en moyenne (-1,6 point) et reste la région métropolitaine où les différences salariales sont les plus marquées.

Les inégalités salariales se sont réduites ces dernières années. L'**écart de salaire net moyen en EQTP** entre femmes et hommes a diminué de 2 points entre 2018 et 2021 dans le Grand Est comme au niveau national. La baisse est plus

En partenariat avec :

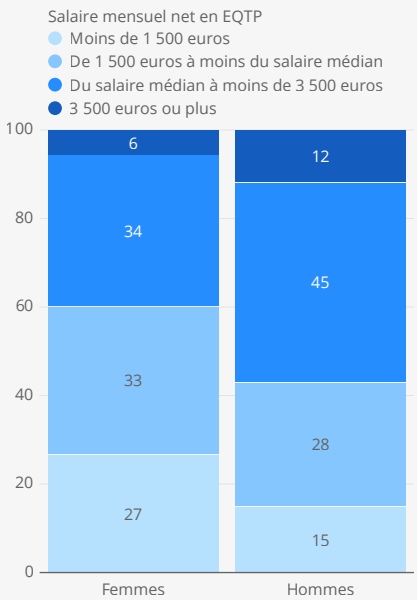
PRÉFET DE LA RÉGION GRAND EST
Liberté
Égalité
Fraternité

Cette étude a été menée dans le cadre d'un partenariat entre la direction régionale de l'Insee Grand Est et la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) du Grand Est.

► **Mot du partenaire**

Faire progresser l'égalité professionnelle au sein des entreprises est l'une des grandes priorités gouvernementales. L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur en matière d'embauche, de rémunération, de déroulement de carrière et de discrimination. Résultat d'un partenariat entre l'Insee et la Dreets (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), pour guider et éclairer l'action des entreprises et acteurs clés en région, cette étude permet d'observer les écarts persistants de rémunérations entre les femmes et les hommes et leur évolution. Protéger, accompagner et développer : les Dreets et les Ddets (directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités) interagissent avec les entreprises en région pour lutter contre les inégalités. Plus de 90 % des entreprises employant au moins 50 salariés publient leur Index de l'égalité professionnelle. Cet index, obligatoire pour elles, mesure les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels l'entreprise doit agir quand les disparités sont injustifiées. Les référents égalité professionnelle répondent aux questions des entreprises en département. La négociation collective reste un des leviers centraux pour agir, par accord négocié sur la rémunération, sur l'égalité professionnelle et sur la qualité des conditions de travail ou à défaut par un plan d'actions défini par l'employeur. Égalité et mixité professionnelle : des ressources, guides et outils permettent d'aider les entreprises qui souhaitent s'impliquer dans une démarche égalité.

► 2. Répartition des effectifs salariés par tranche de salaire mensuel net en EQTP*, pour les femmes et les hommes dans le Grand Est en 2021



***EQTP** = Équivalent temps plein.
Lecture : En 2021 dans le Grand Est, 26,7 % des femmes et 15 % des hommes perçoivent un salaire net en EQTP inférieur à 1 500 € par mois.
Champ : Grand Est, salariés du privé âgés de 15 à 64 ans, 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 2021.

prononcée que précédemment : -0,5 point entre 2012 et 2015 [Mironova *et al.*, 2018 ► **pour en savoir plus (5)**].

Dans la suite de l'étude, les salaires considérés sont les salaires nets mensuels en équivalent temps plein.

Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés les moins rémunérés

La persistance des inégalités se traduit par une surreprésentation des femmes dans la partie inférieure de l'échelle des rémunérations. En effet, 60 % des femmes gagnent moins que le salaire médian, contre 43 % des hommes ► **figure 2**. Sans inégalité de salaires et si les femmes et les hommes occupaient les mêmes postes, les femmes seraient 50 % à percevoir au moins ce salaire, qui correspond à environ 1 950 € par mois en 2021.

Les conséquences sont encore plus marquées pour les salaires les plus bas : 27 % des femmes gagnent moins de 1 500 €, contre 15 % des hommes, un seuil correspondant approximativement aux 20 % des salaires les plus faibles. Les femmes sont ainsi majoritaires dans cette tranche de revenus salariaux qui ne dépassent pas 1,2 Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance), alors qu'elles ne représentent que 41 % de l'ensemble des effectifs salariés.

À mesure que l'on progresse sur l'échelle des salaires, la part des femmes se réduit. Elles sont deux fois moins représentées que les hommes parmi les salariés percevant plus de 3 500 € par mois (6 % contre 12 %), correspondant approximativement aux 10 % des salaires les plus hauts.

Les inégalités se creusent avec l'âge et la qualification

À tous les âges, le salaire net moyen en EQTP des femmes est inférieur à celui des hommes, et l'écart se creuse avec l'âge : de 6 % chez les jeunes de moins de 25 ans, il atteint jusqu'à 23 % chez les 55 ans ou plus ► **figure 3**. La rémunération moyenne des femmes stagne au-dessous de 2 200 € mensuels entre 43 ans et 59 ans, alors que celle des hommes continue d'augmenter aux mêmes âges. À partir de 60 ans, l'écart salarial est encore plus prononcé, du fait d'une activité poursuivie pour des raisons souvent différentes. Pour les hommes, elle est davantage choisie, et sur des postes de cadres davantage rémunérés ; leur progression salariale moyenne est ainsi beaucoup plus rapide que celle des femmes. Après 60 ans, les femmes qui travaillent le font plus souvent à la suite de carrières hachées et occupent des postes moins rémunérés.

Les inégalités salariales entre femmes et hommes sont plus marquées parmi les catégories socioprofessionnelles les

► 3. Salaires mensuels nets des femmes en EQTP* et écarts de salaires mensuels nets en EQTP entre les femmes et les hommes, selon les caractéristiques du poste dans le Grand Est en 2021

Caractéristiques	Caractéristiques détaillées	Salaires mensuels nets des femmes en EQTP* (€)	Écart de salaires mensuels nets en EQTP* (%)
Catégorie socioprofessionnelle	Ouvriers non qualifiés	1 520	-10
	Ouvriers qualifiés	1 800	-12
	Employés	1 720	-6
	Professions intermédiaires	2 220	-15
	Cadres	3 370	-17
Tranche d'âge	Moins de 25 ans	1 560	-6
	De 25 à 34 ans	1 870	-10
	De 35 à 44 ans	2 090	-14
	De 45 à 54 ans	2 170	-20
	55 ans et plus	2 220	-23
Taille de l'entreprise	Moins de 10 salariés	1 870	-9
	De 10 à moins de 50 salariés	1 980	-15
	De 50 à moins de 100 salariés	1 990	-19
	100 salariés ou plus	2 110	-19
Contrat de travail	CDI	2 090	-17
	CDD	1 670	-11
	Autres contrats, dont contrats temporaires (missions), contrats aidés,...	1 660	-12
Ensemble	**//**	**2 030**	**-16**

***EQTP** = Équivalent temps plein.
Lecture : En 2021 dans le Grand Est, les femmes âgées de 25 à 34 ans ont un revenu salarial net en EQTP d'environ 1 870 € par mois, soit environ 10 % de moins que les hommes relevant de la même tranche d'âge.
Champ : France métropolitaine, salariés du privé âgés de 15 à 64 ans, 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 2021.

► Encadré 1 – Des femmes de plus en plus présentes sur le marché du travail

En cinquante ans, la place des femmes sur le marché du travail s'est affirmée. La part des femmes âgées de 25 à 54 ans en emploi a été multipliée par deux, pour atteindre 76 % en 2020. L'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes s'est fortement réduit, passant de 59 points en 1968 à 8 points en 2020. Les deux taux d'emploi évoluent de façon relativement régulière sur la période 1968-2000, à la hausse pour les femmes, à la baisse pour les hommes. Ils sont stables depuis les années 2010. En 2020, les taux d'emploi du Grand Est sont très proches des taux nationaux, les spécificités territoriales s'étant quasiment effacées. En 1968, les femmes de la région travaillaient moins qu'en moyenne en France métropolitaine (taux d'emploi inférieur de 7 points). L'écart était très important en Moselle, et, dans une moindre mesure, en Meurthe-et-Moselle et dans les territoires ruraux (Ardennes, Haute-Marne et Meuse).

Comparées aux hommes, les femmes sont moins présentes sur le marché du travail, bien que leur qualification soit élevée. Elles ont en effet davantage bénéficié de la progression globale du niveau de diplôme au cours des cinq dernières décennies. En 2020, 43 % des femmes du Grand Est âgées de 25 à 54 ans sont diplômées du supérieur, soit 8 points de plus que les hommes du même âge. Ces proportions étaient inférieures à 5 % en 1968. À partir de 1999, la part des femmes diplômées dépasse de 2 points celle des hommes, un écart qui n'a cessé de se creuser depuis. Cependant, comme cinquante ans auparavant, femmes et hommes sont moins diplômés dans la région qu'au plan national (respectivement -5 et -4 points).

plus qualifiées. Ces écarts sont les plus prononcés chez les cadres (-17 %), en raison notamment d'un faible accès des femmes aux fonctions d'encadrement supérieur, plus net dans le secteur privé que dans le public [Moreau *et al.*, 2022 ► **pour en savoir plus (4)**]. Ils le sont presqu'autant pour les professions intermédiaires (-15 %). Ils sont moins importants pour les ouvriers et surtout les employés (-6 %). Les plus faibles écarts s'expliquent par des salaires plus bas, parfois proches du Smic, pour les hommes comme pour les femmes.

Les salaires moins élevés dans les emplois courts, ainsi que dans les petites entreprises s'accompagnent aussi d'inégalités moins fortes : les écarts sont plus faibles pour les CDD que pour les CDI (-11 % contre -17 %) et deux fois moindres dans les entreprises de moins de 10 salariés que dans celles de 50 salariés ou plus.

Des inégalités salariales très variables suivant les secteurs d'activité

Les écarts moyens de salaires sont prononcés dans les secteurs où les rémunérations des femmes sont les plus hautes, dépassant 10 % dans les trois secteurs les mieux rémunérés ► **figure 4**. Avec 26 %, l'écart est le plus grand dans les activités financières, d'assurance et immobilières, où les rémunérations et la part de cadres sont les plus élevées, devant l'industrie et l'information-communication (-15 % et -11 %). Il est également important dans un secteur moins rémunérateur que les trois précédents, le commerce et réparation automobile. Les écarts sont modérés dans la construction, malgré des rémunérations supérieures à la moyenne régionale et des inégalités fortes au sein des professions du secteur. Les effets de structure sont en effet importants : les femmes sont nombreuses dans des professions de « bureau » (comptabilité, administration…) et sont quasiment absentes des métiers du bâtiment, notamment ceux d'ouvriers non qualifiés de la construction, moins bien rémunérés.

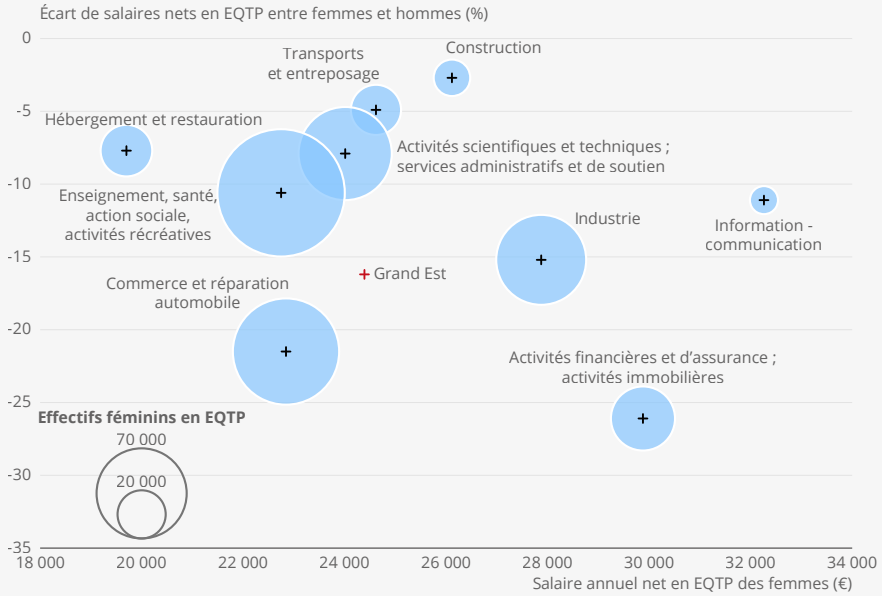
Les activités les plus inégalitaires sont davantage représentées dans la région qu'au plan national. Ainsi, les trois secteurs de l'industrie, du commerce-réparation automobile et des activités financières, d'assurance et immobilières emploient 46 % des salariés de la région, pour 40 % en France de province. Industrie et commerce sont de surcroît plus inégalitaires dans le Grand Est qu'en moyenne nationale.

Près de la moitié des femmes travaillent dans deux secteurs où les salaires sont inférieurs à la moyenne régionale : l'enseignement-action sociale et santé, et le commerce-réparation automobile. Ces secteurs sont relativement féminisés, avec respectivement 73 % et 47 % de femmes dans leurs effectifs, en comparaison de la moyenne régionale (41 %). Inversement, les hommes sont surreprésentés dans les secteurs où les rémunérations sont plus élevées qu'en moyenne.

Des inégalités moins marquées dans des métiers très féminisés

Les femmes sont également très concentrées dans certains métiers. Dans la région, dix familles professionnelles rassemblent 49 % des femmes salariées ► **figure 5**, alors qu'elles ne regroupent que 12 % des hommes. Cette ségrégation professionnelle reflète déjà en soi des inégalités de genre. Elle est en outre plus prononcée qu'à l'échelle de la France métropolitaine, où ces métiers concentrent légèrement moins de femmes et légèrement plus d'hommes (respectivement 47 % et 14 %). Ces professions, très féminisées, sont en général peu rémunérées : pour six sur dix, le salaire annuel des femmes est inférieur à 22 400 €, soit 2 000 € de moins

► 4. Disparités de salaires nets annuels en EQTP* des femmes, et des écarts de salaires nets en EQTP entre les femmes et les hommes, suivant le secteur d'activité, dans le Grand Est en 2021



*EQTP = Équivalent temps plein.
Lecture : En 2021 dans le Grand Est, environ 70 000 femmes sont salariées dans l'industrie. Elles perçoivent un revenu net en EQTP de près de 27 900 € par an, soit 15,2 % de moins que les hommes travaillant dans le même secteur.
Champ : France métropolitaine, salariés du privé âgés de 15 à 64 ans, 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 2021.

► 5. Les 10 professions les plus fréquentes parmi les femmes en 2021 dans le Grand Est

Profession	Salaire annuel net des femmes en EQTP* (€)	Écart salarial entre femmes et hommes (%)	Part des femmes dans la profession (%)	Part de la profession parmi celles exercées par les femmes salariées (%)
Employées administratives d'entreprise	22 800	-9,7	76	7,6
Vendeuses	19 600	-16,4	66	6,6
Caissières, employées de libre service	18 600	-3,8	70	6,0
Secrétaires	22 200	-4,8	96	5,7
Agentes d'entretien	18 500	-6,3	67	5,5
Aides-soignantes	21 300	-3,7	92	4,6
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	41 000	-19,6	55	4,1
Techniciennes des services administratifs, comptables et financiers	28 400	-6,9	72	3,0
Aides à domicile et aides ménagères	17 400	-3,7	96	2,9
Employées de la comptabilité	24 500	-6,1	80	2,8
Moyennes régionales	**24 400**	**-16,2**	**41**	**//**

*EQTP = Équivalent temps plein.
Lecture : En 2021 dans le Grand Est, le salaire annuel net des employées administratives d'entreprise est d'environ 22 800 € en EQTP*. Dans cette profession, elles gagnent 9,7 % de moins que les hommes. Parmi les employés administratifs d'entreprise salariés du privé, 76 % sont des femmes. 7,6 % des femmes salariées dans le secteur privé sont employées administratives d'entreprise.
Champ : Grand Est, salariés du privé âgés de 15 à 64 ans, 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 2021.

que le salaire moyen toutes professions confondues. Il s'agit des métiers de la santé (aides-soignants), des services à la personne (aides à domicile et aides ménagères), ainsi que ceux d'agents d'entretien, de vendeurs, caissiers, secrétaires.

Les métiers les plus féminisés sont souvent moins rémunérés et par conséquent peu inégalitaires, avec des salaires proches du Smic, pour les femmes comme pour les hommes. Dans les familles professionnelles comprenant plus de 80 % de femmes, les écarts de salaires sont le plus souvent contenus en dessous de 10 %. Dans les métiers de coiffeurs et esthéticiens, d'aides à domicile et aides ménagères, comme ceux d'aides-soignants, les femmes gagnent en moyenne entre 3 % et 4 % de moins que les hommes. Comme secrétaires de direction, les femmes gagnent même un peu plus que les hommes, la différence pouvant être expliquée par une moyenne d'âge largement supérieure. À l'opposé, les professions les moins féminisées sont souvent mieux rémunérées que la moyenne et plus inégalitaires. Les écarts de salaires dépassent fréquemment 10 % dans les métiers où les femmes sont largement sous-représentées. Il n'existe cependant pas de corrélation entre la féminisation et les inégalités de salaires des familles professionnelles.

Les métiers dans le secteur de l'industrie sont davantage représentés qu'à l'échelle nationale, en raison du poids de ce secteur dans la région : ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés des industries de process, conducteurs de véhicules et ouvriers qualifiés de la manutention ou de la maintenance. Ces métiers étant peu féminisés et plus rémunérateurs que la moyenne, le secteur de l'industrie contribue à accroître l'écart salarial moyen ► **encadré 2**. Par ailleurs, les caissiers et employés de libre service, métiers moins inégalitaires très présents dans le commerce, sont aussi surreprésentés dans la région. À l'inverse, certains métiers sont nettement sous-représentés. Ils relèvent de familles professionnelles plus inégalitaires avec des rémunérations élevées : ingénieurs de l'informatique, cadres des services administratifs, comptables et financiers et cadres commerciaux et technico-commerciaux.

Sklaërenn Marry, Sylvain Moreau, Béatrice Neiter (Insee)

Retrouvez davantage de données associées à cette publication sur **insee.fr**.

► Encadré 2 – À temps de travail, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type de contrat et taille d'entreprise équivalents, un écart de salaires proche de 10 %

Les inégalités salariales entre les sexes s'expliquent en premier lieu par un temps partiel plus fréquent chez les femmes. Elles peuvent également s'expliquer par d'autres différences. En tenant aussi compte de la tranche d'âge et de la catégorie socioprofessionnelle de la personne, du type de contrat, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, on observe ainsi des effets de structure qui expliquent environ 40 % de l'écart de salaires nets en EQTP, selon le modèle d'Oaxaca-Blinder. Autrement dit, si les femmes et les hommes avaient ces mêmes caractéristiques, l'écart serait d'environ 10 % dans le Grand Est, une proportion voisine de celle d'autres régions. Cette part inexpliquée ne doit cependant pas s'interpréter comme une mesure du niveau des discriminations, puisqu'elle intègre des caractéristiques inobservées comme l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau de diplôme…

Au niveau national, une modélisation plus fine « à même profession chez le même employeur » conclut à une différence inexpliquée de 4 % [Godet, 2024 ► **pour en savoir plus (2)**]. L'écart salarial pourrait être inférieur à ce chiffre si des caractéristiques non comprises dans la modélisation expliquaient des différences. En outre, des discriminations peuvent cependant exister dans l'accès aux métiers et secteurs d'activité.

Les proportions différentes d'hommes et de femmes au sein des catégories socioprofessionnelles et des secteurs constituent les principaux effets de structure observés. À catégories socioprofessionnelles, secteurs et tailles de l'entreprise identiques, l'écart salarial s'accroît avec l'âge. En considérant que l'âge est une bonne approximation de l'expérience professionnelle, cela peut s'interpréter comme une meilleure valorisation salariale de l'expérience chez les hommes.

► Définitions

Le **revenu salarial net** ou **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 disponible, il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

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. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris ceux à temps partiel sont pris en compte au *prorata* de leur volume de travail effectivement rémunéré.

L'**écart de salaire net moyen en EQTP** entre les femmes et les hommes est mesuré en défaveur des femmes, en rapportant la différence de salaires femmes-hommes au salaire des hommes. Au niveau régional, **la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder** a été mise en œuvre pour expliquer les écarts de revenus salariaux moyens mensuels, à partir des caractéristiques des salariés. Elle repose sur les caractéristiques suivantes, disponibles dans la source utilisée : tranches d'âge, catégories socioprofessionnelles, types de contrat (CDI, CDD ou autres) ainsi que la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. La part non expliquée de l'écart peut refléter des différences de caractéristiques non observées et susceptibles de biaiser l'estimation de l'écart de salaires moyens, elle ne peut s'interpréter comme une mesure de discrimination salariale.

► Sources

Les **bases Tous salariés (BTS)** 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.

Saphir est une base historique de données harmonisées des recensements de population sur la période 1968-2019. Avec ses données issues des exploitations complémentaires, Saphir propose des variables usuelles (relatives à l'individu, au ménage, à la géographie) construites de manière à être les plus comparables possible d'un recensement à l'autre.

► Pour en savoir plus

(1) **Martin B., Moreau S., Charrier R.,** « Égalité femmes-hommes dans le Grand Est : chiffres-clés de la région et de ses départements », Insee Dossier Grand Est n° 16, mars 2024.
(2) **Godet F.,** « 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 n° 320, mars 2024.
(3) « Évolution des inégalités entre les femmes et les hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ? », blog de l'Insee, mars 2023.
(4) **Moreau S., Salomon M.,** « Parité dans le public et le privé : les femmes rarement aux commandes », Insee Flash Grand Est n° 58, mars 2022.
(5) **Mironova E., Villaume S.,** « Activité, temps de travail, salaires : des inégalités femmes-hommes un peu plus marquées dans le Grand Est », Insee Analyses Grand Est n° 67, mars 2018.
(6) Insee, outil interactif sur les salaires.

Insee du Grand Est
Cité Administrative Gaujot
14 rue du Maréchal Juin
CS 50016
67084 Strasbourg Cedex

Directeur de la publication :
François Brunet

Rédacteur en chef :
Laurence Luong

Bureau de presse :
03 88 52 40 77

Maquette :
Luminess SAS

𝕏 **@InseeGrandEst**
www.insee.fr

ISSN : 2492-4547

© Insee 2024
Reproduction partielle autorisée sous réserve de la mention de la source et de l'auteur

Insee