

L'écart entre femmes et hommes reste important, mais diminue entre 2017 et 2022

Insee Flash Auvergne-Rhône-Alpes • n° 153 • Mars 2025

En Auvergne-Rhône-Alpes, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, mais restent moins bien rémunérées que les hommes. En 2022, leur salaire net mensuel moyen dans le secteur privé est inférieur de 24,6 % à celui des hommes, et de 15,3 % à durée de travail égale. Cet écart persistant s'explique par une surreprésentation féminine dans des emplois moins rémunérés et des trajectoires de carrière différentes. Les disparités salariales varient selon l'âge, les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité, avec des différences plus marquées chez les cadres et dans certaines branches, comme la finance et l'assurance. Si, entre 2017 et 2022, les écarts tendent à se réduire, les inégalités de rémunération entre les sexes restent significatives, dans la région comme au niveau national.

En Auvergne-Rhône-Alpes, la participation des femmes au marché du travail est très importante : en 2022, sur la tranche d'âge 25-54 ans, elle est proche de 80 %, contre 78 % au niveau national. Toutefois, malgré la hausse de l'insertion professionnelle des femmes, les disparités avec les hommes demeurent marquées. L'écart de salaire, notamment, reste conséquent. Celui-ci traduit des différences dans le volume de travail, les secteurs et les types de postes occupés.

Un premier effet important lié à la durée du travail

En 2022, parmi les salariés de la région travaillant dans le secteur privé, le **salaire net** mensuel moyen des femmes s'élève à 1 515 euros, soit 24,6 % de moins que celui des hommes (2 008 euros).

► 1. Écart salarial selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge en Auvergne-Rhône-Alpes, en 2022

Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Salaire mensuel net moyen en EQTP, en euros		Écart femmes/hommes (en %)
		Femmes	Hommes	
Cadres	moins de 30 ans	2 609	2 701	3,4
	30 à 49 ans	3 640	4 103	11,3
	50 ans ou plus	4 212	5 297	20,5
	Ensemble	3 670	4 353	15,7
Professions intermédiaires	moins de 30 ans	2 020	2 292	11,9
	30 à 49 ans	2 377	2 738	13,2
	50 ans ou plus	2 604	3 000	13,2
	Ensemble	2 369	2 728	13,2
Employés	moins de 30 ans	1 696	1 740	2,5
	30 à 49 ans	1 892	2 041	7,3
	50 ans ou plus	1 971	2 113	6,7
	Ensemble	1 861	1 945	4,3
Ouvriers	moins de 30 ans	1 681	1 814	7,3
	30 à 49 ans	1 766	2 083	15,2
	50 ans ou plus	1 804	2 166	16,7
	Ensemble	1 762	2 042	13,7

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, salariés du secteur 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.

Le volume de travail constitue une explication majeure à ces disparités. Les hommes travaillent en moyenne 118 heures par mois, contre 106 heures pour les femmes. Ces dernières occupent moins souvent un emploi à temps plein que les hommes (72,3 % contre 92,0 %). Cette plus forte proportion féminine dans les temps partiels, souvent liée à des contraintes familiales, accentue les écarts salariaux.

À temps de travail comparable, les écarts de salaires se réduisent mais persistent. Par la suite, le concept de salaire utilisé sera le salaire mensuel net d'un **équivalent temps plein** (EQTP). Celui des femmes atteint 2 289 euros, contre 2 702 euros pour les hommes, soit une différence de 15,3 %. Cet écart est légèrement plus fort qu'en France de province (14,3 %, soit 2 167 euros contre 2 529 euros).

Les femmes surreprésentées parmi les bas salaires

Parmi les 10 % des salaires les plus bas (premier décile), les femmes représentent 53 % des effectifs. Cette tendance s'inverse dès le troisième décile, où les femmes deviennent minoritaires, représentant 47 % des effectifs. Les inégalités se creusent progressivement dans les déciles supérieurs. Ainsi, dans le neuvième décile, les femmes constituent seulement 37 % des salariés

► **données complémentaires.**

Des écarts plus prononcés avec l'âge et dans les catégories les plus qualifiées

Quel que soit l'âge ou la catégorie socioprofessionnelle, le salaire des femmes reste toujours inférieur à celui des hommes. Les écarts de salaire entre les sexes augmentent d'abord avec l'âge. Chez les moins de 30 ans, en EQTP, la différence de salaire est de 6,3 %. Ce différentiel atteint 13,3 % pour les 30-49 ans et culmine à 22,5 % chez les 50 ans et plus. Des interruptions de carrière plus fréquentes pour les femmes expliquent ces disparités.

Les écarts de salaire sont particulièrement marqués dans les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées ► **figure 1**. Les femmes cadres perçoivent 15,7 % de moins que leurs homologues masculins (3 670 euros contre 4 353 euros). Dans les professions

intermédiaires et chez les ouvriers, les écarts sont également notables, avec des différences de salaire respectives de 13,2 % et 13,7 %. À l'inverse, ils sont plus réduits chez les employés, où les femmes perçoivent 4,3 % de moins que les hommes. Pour les jeunes cadres (moins de 30 ans), l'écart femmes-hommes est relativement faible, de 3,4 %. Il se creuse sensiblement avec l'âge et l'expérience. Chez les cadres de 50 ans ou plus, il atteint 20,5 %.

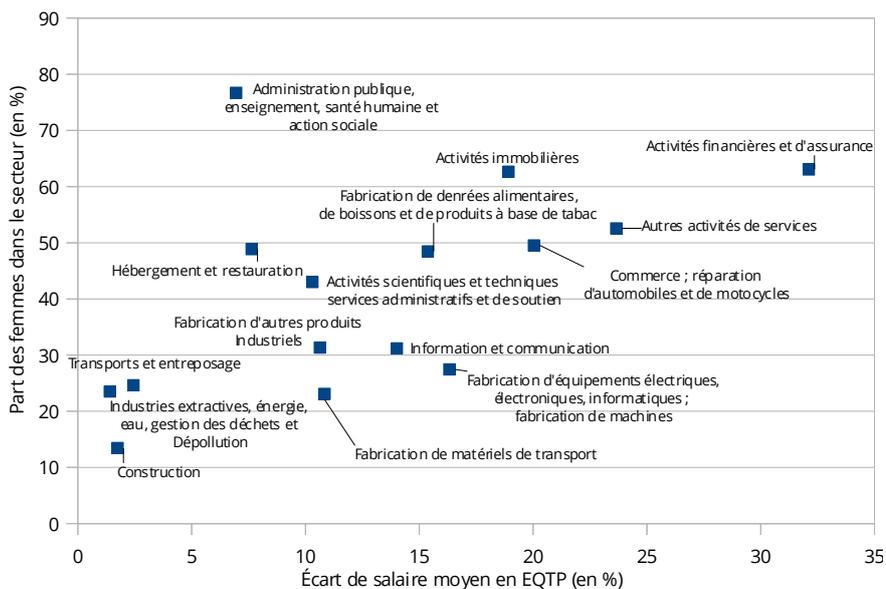
Parmi les employés, les jeunes femmes de moins de 30 ans perçoivent un salaire réduit de 2,5 %. Toutefois, cette différence s'accroît aussi au fur et à mesure que l'on avance dans les âges : 7,3 % chez les 30-49 ans.

Des écarts de salaire variant aussi selon l'activité

En Auvergne-Rhône-Alpes, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes diffèrent fortement selon les secteurs d'activité

► **figure 2.** Les disparités sont prononcées dans le secteur des activités financières et d'assurance, où les femmes perçoivent en moyenne 32,1 % de moins que les hommes (2 795 euros contre 4 117 euros). Des différences salariales importantes sont également observées dans les autres activités de services : services personnels, associations, etc. (23,7%) ainsi que dans les activités immobilières (18,9%). Dans ces secteurs, bien que les femmes représentent une proportion significative des effectifs (respectivement 52,6 % et 63,1 %), elles occupent moins fréquemment les postes les mieux rémunérés.

► 2. Écart salarial dans le secteur privé, selon le secteur d'activité, en 2022 en Auvergne-Rhône-Alpes



Lecture : En 2022, dans le secteur de la construction, les femmes représentent 13 % des effectifs. Leur rémunération est inférieure de 1,8 % à celle des hommes.

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes, salariés du secteur 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.

► Définitions

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).

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP)

L'unité statistique considérée est le poste de travail, chaque poste correspondant au cumul sur un an des périodes d'emploi d'un même salarié dans un même établissement. 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 effectif.

À l'opposé, les écarts sont beaucoup moins marqués dans la construction (1,8 %) et les industries extractives de l'énergie, de gestion des déchets et de dépollution (1,4 %). Dans ces secteurs majoritairement masculins, les femmes, peu nombreuses (moins d'un quart des effectifs), tendent à occuper des postes dont la rémunération est proche de celle des hommes. Le secteur de la construction, en particulier, se distingue par une faible présence féminine et l'un des écarts de salaires les plus faibles.

Un écart salarial tendant à se réduire

En 2017, l'écart global de salaire entre les femmes et hommes, toutes catégories confondues, était de 19,0 %, avec un salaire mensuel moyen en EQTP de 1 984 euros pour les premières contre 2 449 euros pour les seconds. Cet écart a diminué de 3,7 points entre 2017 et 2022.

Chez les cadres, l'écart de salaire, bien qu'élevé en 2017 (19,6 %, 3 312 euros pour les femmes contre 4 118 euros pour les hommes), a significativement reculé, soit une réduction de 3,9 points. Dans les professions intermédiaires, les disparités salariales diminuent également, passant de 14,3 % en 2017 à 13,2 % en 2022. Chez les employés, où les écarts étaient déjà relativement faibles en 2017, la réduction est notable : l'écart passe de 6,9 % à 4,3 % en 2022. Enfin, pour les ouvriers, les écarts salariaux se sont peu resserrés et restent très significatifs, passant de 14,2 % en 2017 à 13,7 % en 2022. ●

Lorenzo Mathieu, Christophe Privas (Insee)

► Encadré : À temps de travail et poste comparables, un écart persiste

Au niveau national, une modélisation permet d'estimer l'écart salarial entre femmes et hommes correspondant à la même profession exercée chez le même employeur. Cette modélisation n'est pas disponible à l'échelle des régions, car elle fait intervenir des données statistiques supplémentaires sur échantillon (issues du panel tous salariés).

À poste et temps de travail comparables, l'écart de salaire au niveau national se réduit à 4 % en 2022, soit plus de dix points de moins que l'écart calculé en ne tenant compte que des différences de durées de travail ► **pour en savoir plus.** Pour autant, même cet écart 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 par le modèle, comme l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise ou le diplôme.

► Source

La **base tous salariés** est une base statistique sur l'ensemble des salariés, produite à partir des déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN).

► Pour en savoir plus

- **Mathieu L., Privas C.,** « Première région de France de province pour les salaires du secteur privé, tirés par l'industrie », Insee Analyses Auvergne-Rhône-Alpes n° 191, février 2025.
- **Godet F.,** « 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.
- Outil de datavisualisation sur les salaires : <https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5369554/index.html>.

