

En 2024, à temps de travail identique, les femmes salariées dans le privé gagnent en moyenne 13,8 % de moins que les hommes

Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur • n° 155 • Mars 2026



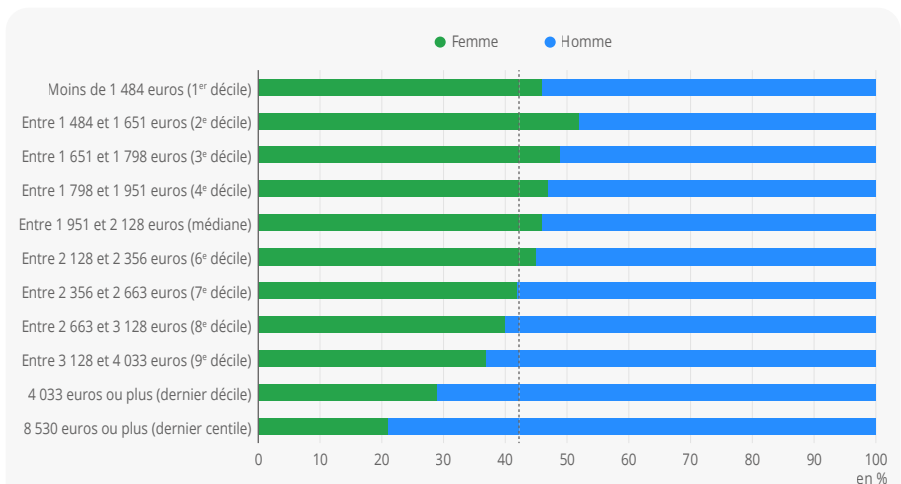
En 2024 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les femmes représentent, en équivalent temps plein, 43 % des effectifs salariés du secteur privé. Elles gagnent en moyenne 13,8 % de moins que les hommes à temps de travail identique. L'écart a diminué depuis 2018 mais les femmes restent sous-représentées parmi les hauts salaires. Les métiers qu'elles exercent sont moins diversifiés que ceux des hommes. Un peu plus de la moitié des postes qu'elles occupent le sont sur des métiers où l'écart de salaire ne dépasse pas 6 %.

Les différences de salaire en défaveur des femmes sont fortes pour toutes les catégories socioprofessionnelles à l'exception de celle des employés où elles sont moins marquées. Elles s'accroissent au cours de la carrière professionnelle.

Les écarts de salaire sont les plus élevés dans les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône, autour de 15 % à temps de travail identique, et deux fois moindres dans les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence.

En 2024, dans le secteur privé, le **revenu salarial** net mensuel moyen des femmes travaillant en Provence-Alpes-Côte d'Azur s'élève à 1 699 euros, contre 2 128 euros pour les hommes [► source ► champ](#). La différence atteint ainsi 20,2 % en défaveur des femmes (20,8 % en France de province et 17,6 % en Île-de-France). Elle varie sensiblement selon les départements [► encadré 1](#). En six ans, hors apprentis et stagiaires, l'écart a diminué de 3,6 points [► source](#). Le volume de travail explique en partie ces disparités. Les femmes, notamment lorsqu'elles ont des enfants, occupent plus souvent des emplois à temps partiel que les hommes (23 % contre 9 %). À temps de travail identique, les écarts de salaire se réduisent mais persistent. Ainsi, en 2024, la différence de **salaire net en équivalent temps plein** (EQTP) entre les femmes et les hommes dans le secteur privé est en moyenne de 13,8 % dans la région, légèrement supérieure à la France de province (13,4 %). Cet écart à temps

► 1. Part des hommes et des femmes dans les déciles ou centiles de la distribution des salaires en EQTP



Note : La ligne en pointillé indique le taux de féminisation global (43 %). Les 10 % de postes en EQTP les moins bien rémunérés (premier décile) sont payés moins de 1 484 euros nets mensuels.

Lecture : Dans le deuxième décile, les femmes occupent 52 % des postes en EQTP.

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation, apprentis et stagiaires.

Source : Insee, base Tous salariés 2024.

En partenariat avec :



**PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

► Le mot du partenaire

La politique publique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se décline à travers des actions territorialisées, portées par la direction régionale et les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité. Cette étude met en lumière la persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Elle souligne notamment des écarts liés aux trajectoires professionnelles, à la répartition des métiers et à l'accès différencié aux postes les mieux rémunérés, ainsi que des disparités selon les territoires. Ses résultats visent à éclairer les actions publiques locales afin de réduire durablement ces inégalités, en favorisant la mixité des métiers, l'égalité des parcours professionnels et l'accès des femmes aux responsabilités.

La directrice régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité de Provence-Alpes-Côte d'Azur

de travail identique découle surtout des différences de secteur d'activité, de métier et de position hiérarchique. Hors apprentis et stagiaires, depuis 2018, l'écart de salaire en EQTP a diminué de 3,5 points.

Les femmes sous-représentées sur les postes les plus rémunérateurs

Les femmes salariées du privé représentent 43 % des postes en EQTP de la région. Leur salaire net moyen en EQTP est de 2 354 euros par mois.

Globalement, la part des femmes diminue le long de l'échelle salariale ► **figure 1**. Le premier décile fait exception. En effet, cette tranche salariale inclut la majorité des apprentis qui sont un peu plus souvent des hommes.

Dans les 10 % de salaires les plus élevés (au-delà de 4 033 euros mensuels en EQTP), seuls 29 % des postes en EQTP sont occupés par des femmes. Cette proportion diminue à 21 % pour les 1 % les mieux rémunérés (au-delà de 8 530 euros). Hors apprentis et stagiaires, la part des postes en EQTP occupés par les femmes dans ce dernier centile a toutefois progressé de plus de 4 points entre 2018 et 2024.

Ce constat s'explique en partie par le fait que les femmes occupent moins souvent des postes de cadre, les plus qualifiés et rémunérés (17 % contre 22 % pour les hommes). Néanmoins, elles sont moins rémunérées quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Chez les cadres et les professions intermédiaires, les professions les mieux rémunérées en moyenne, les écarts sont notables, avec des différences de salaire en EQTP respectives de 14,9 % et 13,0 %. Les femmes ouvrières perçoivent en moyenne 14,7 % de moins que leurs homologues masculins (1 791 euros contre 2 101 euros en EQTP) : elles occupent notamment moins souvent des postes d'ouvrier qualifié. En revanche, les écarts sont plus faibles chez les employés, où les femmes perçoivent un salaire en EQTP 2,5 % inférieur à celui des hommes.

Hommes et femmes n'occupent pas les mêmes métiers

Cette situation découle en partie de métiers différents exercés par les femmes et les hommes. En 2024, les **87 familles professionnelles** offrent des rémunérations moyennes en EQTP allant du simple au triple. Les aides à domicile et les aides ménagères, hommes et femmes confondus, gagnent 1 616 euros par mois en moyenne en EQTP alors que le salaire moyen en EQTP des médecins salariés s'élève à 5 701 euros.

Dans les dix professions du secteur privé offrant les salaires les plus bas (moins

► Encadré 1 – Une différence de salaire plus marquée dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes

Tous temps de travail confondus, le revenu salarial net moyen des salariées varie de 1 405 euros dans les Hautes-Alpes à 1 786 euros dans les Alpes-Maritimes. L'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes va de 13,3 % en défaveur des femmes dans les Alpes-de-Haute-Provence jusqu'à 21,7 % dans les Bouches-du-Rhône.

Dans tous les départements, les femmes occupent moins souvent un emploi à temps plein que les hommes : dans les Hautes-Alpes, 27 % d'entre elles sont à temps partiel, et 20 % dans les Alpes-Maritimes (contre 9 % pour les hommes dans ces deux départements).

À temps de travail identique, la différence de salaire varie de 6,1 % dans les Hautes-Alpes à 15,4 % dans les Alpes-Maritimes, en passant par 15,0 % dans les Bouches-du-Rhône. L'écart salarial dépend notamment de la structure de l'emploi : il est plus marqué dans les départements à forte concentration de cadres, pour lesquels les écarts de salaire sont les plus élevés.

de 1 800 euros mensuels net moyens en EQTP), les femmes sont légèrement surreprésentées (45 % des emplois en EQTP). Les aides à domicile, coiffeurs, esthéticiens ou assistants maternels sont en grande majorité des femmes (à plus de 80 %). Mais certains métiers peu rémunérateurs, en particulier ceux des ouvriers non qualifiés dans le bâtiment ou dans les industries de process, sont également très souvent occupés par des hommes.

Au contraire, dans les dix professions offrant les salaires les plus élevés (au-delà de 4 200 euros nets mensuels moyens en EQTP), les femmes sont largement sous-représentées (30 % des postes en EQTP). Ce sont, par exemple, les dirigeants d'entreprises, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, les personnels d'études et de recherche.

Une moindre diversification des métiers occupés par les femmes

La concentration des femmes dans certains métiers est un peu plus forte que pour les hommes : pour les femmes, sept postes en EQTP sur dix se situent dans quatre **domaines professionnels**

du tertiaire, contre cinq domaines pour les hommes.

Elles sont particulièrement présentes dans la gestion administrative des entreprises (26 % des postes en EQTP occupés par les femmes contre 9 % pour les hommes), dans le commerce (18 % contre 13 %), dans la santé, action sociale, culturelle et sportive (14 % contre 3 %) ainsi que dans les services aux particuliers et aux collectivités (11 % contre 6 %). Dans ces quatre domaines les plus féminisés (63 % de femmes), l'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes est de 21,5 % au détriment des femmes tandis que dans les domaines où les hommes sont particulièrement présents (bâtiment et travaux publics, industrie, transport, logistique et tourisme), cet écart est très faible (3,8 %). Les femmes y sont toutefois peu nombreuses (11 % des EQTP) et davantage sur des postes plus qualifiés. Dans les métiers en tension de ces domaines peu féminisés, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est souvent supérieur à ce qu'il est pour les métiers qui ne le sont pas ► **encadré 2**. Dans les autres domaines, l'écart est de 13,8 % (39 % de femmes).

► Encadré 2 – Des écarts de salaire plus marqués dans les métiers en tension du BTP, de l'industrie et de l'informatique

Les métiers en tension sont définis pour la région par l'arrêté du 21 mai 2025 fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement. Dans cette liste figurent notamment des métiers du bâtiment et travaux publics (BTP), de l'industrie et de l'informatique.

Dans le domaine du BTP, l'écart de salaire en EQTP est de 13,9 % dans les métiers en tension, mais qui ne comprennent que 1 % de femmes. À l'inverse, pour ceux qui ne sont pas en tension, l'écart est en faveur des femmes (+6 %). Quoique moins bien rémunérées que leurs homologues masculins à métier donné, elles occupent en effet principalement des postes de technicien ou cadre. Elles y sont également peu nombreuses (9 % de femmes).

Dans l'industrie, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est similaire entre les métiers en tension et ceux qui ne le sont pas (respectivement 9,6 % et 9,0 %). Les femmes occupent moins d'un poste sur cinq dans l'industrie tout comme dans les métiers en tension de ce domaine.

Dans l'informatique, l'écart de salaire est de 11,5 % dans les métiers en tension contre 9,4 % dans les autres. Les femmes y occupent deux fois moins de postes que pour l'ensemble des métiers (un peu plus d'un poste sur cinq dans les métiers en tension comme dans les autres métiers).

Des différences de salaire entre femmes et hommes, même à métier équivalent

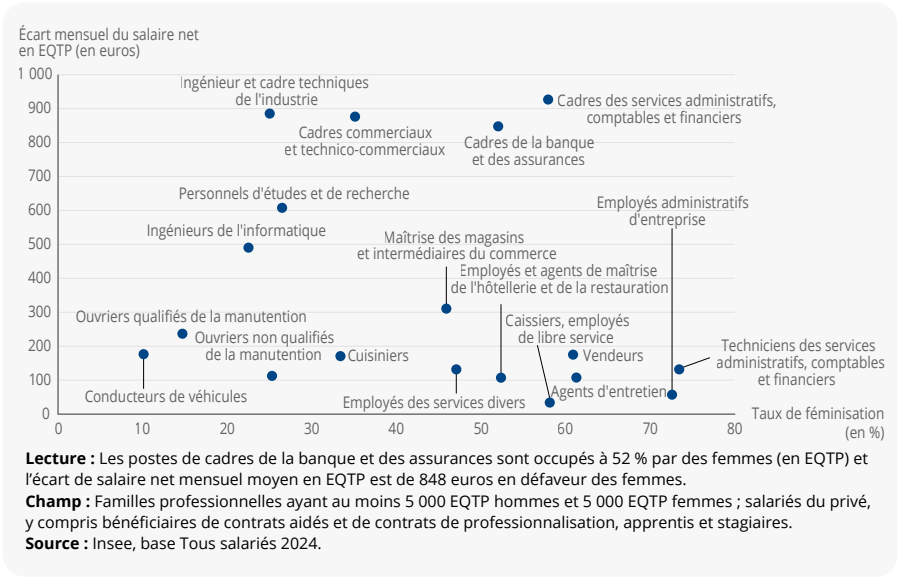
La répartition par métiers explique ainsi une partie des différences de salaire : si le taux de féminisation était, dans chaque famille professionnelle détaillée, celui de l'ensemble des postes occupés, soit 43 %, alors l'écart de salaire en EQTP entre femmes et hommes se réduirait pour atteindre 10,4 % au lieu des 13,8 % actuellement constatés.

Toutefois, pour les femmes et les hommes occupant des postes dans la même famille professionnelle, des différences de salaire en défaveur des femmes persistent dans la quasi-totalité des métiers. Plusieurs facteurs peuvent y contribuer : l'ancienneté du salarié, le type d'entreprise employeuse ou encore le niveau de responsabilité du poste occupé. Ainsi, au niveau national, en 2024, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes se réduit de 14,0 % en EQTP tous postes confondus à 3,6 % à « emploi comparable », soit pour un même poste occupé dans le même établissement [Gerardin, 2026].

Dans la région, trois métiers sur dix, représentant un peu plus de la moitié des EQTP des femmes, ont un écart de salaire mensuel net moyen en EQTP entre les femmes et les hommes de moins de 6 %. C'est par exemple le cas pour les agents d'entretien, caissiers, coiffeurs, aide-soignants, employés de la banque et des assurances. Dans de rares métiers comme ceux des employés de comptabilité ou des aides à domicile, cet écart est même légèrement en faveur des femmes.

De façon générale, les écarts de salaire dépendent peu du taux de féminisation des métiers mais davantage du niveau de la rémunération ► figure 2. L'écart de salaire est faible en 2024 pour les professions les moins rémunératrices,

► 2. Écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes selon le taux de féminisation et le métier



le salaire restant proche du salaire minimum pour les femmes comme pour les hommes. Par exemple, les agents d'entretien hommes sont payés en moyenne 108 euros de plus par mois en EQTP que les femmes, soit un écart de 5,7 %.

L'écart entre le salaire en EQTP des femmes et celui des hommes est en revanche supérieur à 18 % pour les médecins salariés, certains postes de cadre, les artisans et les ouvriers artisanaux ainsi que les techniciens et agents de maîtrise des industries de process ► figure 3. Dans plusieurs métiers parmi les mieux rémunérés, la différence de salaire en EQTP dépasse 600 euros mensuels. Ainsi les dirigeantes d'entreprise perçoivent chaque mois un salaire moyen en EQTP inférieur de 633 euros à celui des hommes dirigeants, soit un écart de 13,4 %. Toutefois, en enlevant les 1 % des salaires les plus élevés, cette différence devient quasiment nulle pour les dirigeants d'entreprise.

L'écart le plus important est de 46 %, pour les professionnels de l'action culturelle et sportive, qui inclut les sportifs professionnels. Cette disparité s'explique en grande partie par la concentration de salaires masculins très élevés dans les clubs de football de Marseille et de Nice, ainsi que dans le club de rugby de Toulon. Ils représentent à eux seuls la moitié de la masse salariale masculine de cette famille professionnelle (contre 0,3 % de la masse salariale de cette famille pour les femmes de ces clubs), tout en ne comptant que moins de 5 % des effectifs en EQTP. En enlevant les 1 % des salaires les plus élevés de la région, la différence sur cette profession se réduit considérablement, pour atteindre 6,7 %.

Des écarts qui se creusent au cours de la carrière professionnelle

Du fait des différences de métier occupé et des différences de salaire même à métier équivalent, quels que soient l'âge ou la

► 3. Caractéristiques des dix familles professionnelles où les différences de salaires sont les plus marquées

Famille professionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros)	Écart moyen de salaire net mensuel (en euros)	Écart moyen de salaire (en %)	Taux de féminisation (en %)	Effectif (en EQTP)
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	2 594	-1 571	-46,0	53	15 590
Ouvriers qualifiés de la maintenance	2 357	-494	-20,6	7	12 570
Artisans et ouvriers artisanaux	2 046	-437	-20,3	24	9 980
Enseignants	3 115	-711	-20,1	60	2 930
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	4 181	-927	-19,6	58	53 100
Ouvriers qualifiés des industries de process	2 548	-521	-19,6	22	16 400
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	3 168	-635	-19,1	25	12 860
Médecins et assimilés	5 701	-1 210	-18,7	65	7 280
Cadres de la banque et des assurances	4 126	-848	-18,6	52	11 480
Professionnels de la communication et de l'information	2 864	-603	-18,4	67	8 270

Lecture : Les 15 590 postes en EQTP des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants sont occupés à 53 % par des femmes. Le salaire net moyen mensuel en EQTP est de 2 594 euros. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 1 571 euros, soit 46,0 %.

Champ : Familles professionnelles ayant au moins 2 000 EQTP au total et au moins 200 EQTP de chaque sexe ; salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation, apprentis et stagiaires.

Source : Insee, base Tous salariés 2024.

catégorie socioprofessionnelle, en moyenne, le salaire des femmes est toujours inférieur à celui des hommes ► **figure 4**.

Les écarts de salaire entre les sexes augmentent au cours de la carrière professionnelle et avec la présence d'enfants. Ils augmentent en particulier entre les mères et les pères de trois enfants ou plus. Ces différences proviennent notamment de carrières durablement ralenties pour les mères [Coudin *et al.*, 2019]. Dans la région, chez les moins de 30 ans, la différence de salaire est de 6 % à temps de travail identique. Ce différentiel atteint 12 % pour les 30-49 ans et culmine à 20 % chez les 50 ans ou plus. Les écarts en fin de carrière sont particulièrement marqués pour les cadres et les ouvriers, là où les femmes sont moins présentes, et moindres chez les employés, où les femmes sont surreprésentées.

L'écart de salaire croît également avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises proposant moins de 10 postes, l'écart reste faible (5,1 % en EQTP). Dans celles entre 10 et 49 postes, l'écart double (11,0 %). Dans les entreprises entre 50 et 249 postes, l'écart est de 17,6 % et il est au-delà de 19,0 % pour les plus grandes entreprises. Quelle que soit la taille de l'entreprise, le taux de féminisation est globalement stable (entre 41 % pour les entreprises de moins de 10 postes et 46 % pour celles entre 50 et 249 postes). ●

Julie Argouarc'h, Anton Monsef (Insee)

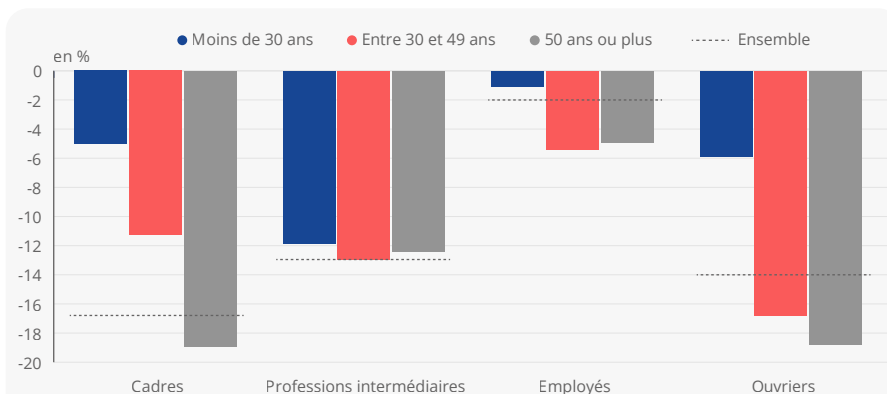


Retrouvez davantage de données associées à cette publication sur insee.fr

► Source

La **base Tous salariés** est un fichier statistique annuel de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produit à partir de déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé y compris les entreprises publiques, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives que les entreprises adressent à l'administration et que l'Insee traite ensuite. Cette base est notamment mobilisée chaque année pour établir le niveau et l'évolution des salaires dans le secteur privé. 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. Par exemple, un individu présent la même année dans deux établissements est donc pris en compte sur ces deux postes distincts.

► 4. Écart des salaires nets mensuels moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle et la tranche d'âge



Note : La catégorie Cadres comprend également les professions intellectuelles supérieures, artisans salariés et chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En moyenne, les femmes de moins de 30 ans dans les professions intermédiaires perçoivent un salaire en EQTP inférieur de 11,9 % à celui de leurs homologues masculins.

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation, apprentis et stagiaires.

Source : Insee, base Tous salariés 2024.

► 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 la contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), mais hors revenus des activités non salariées et hors les revenus de transfert (allocation chômage, prime pour l'emploi notamment). Le revenu salarial mensualisé peut donc comprendre des périodes non travaillées et non rémunérées.

Le **salaire net 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. Pour calculer le salaire net 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.

Les **familles professionnelles** sont une des principales nomenclatures de métiers, définie par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail. Les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches sont classées en 87 familles professionnelles ou en 225 **familles professionnelles détaillées**. Celles relevant de niveaux de qualification différents mais ayant une certaine proximité professionnelle sont regroupées en 22 **domaines professionnels**.

► Champ

À partir de 2024, les stagiaires rémunérés ainsi que les apprentis sont inclus dans le champ des salariés du secteur privé, conformément aux recommandations du Bureau international du travail (BIT). Pour la comparaison avec l'année 2018, le champ considéré est celui qui prévalait auparavant, hors apprentis et stagiaires.

Les salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs ne sont pas inclus dans le champ.

► Pour en savoir plus

- Gerardin M., « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 : la réduction des écarts de salaires se poursuit à un rythme proche de sa tendance sur longue période », Insee Focus n° 377, février 2026.
- Duquesne T., Sokhna N. P., « Les salaires dans le secteur privé en 2024 : Avec le reflux de l'inflation, le pouvoir d'achat des salaires progresse à nouveau », Insee Première n° 2079, octobre 2025.
- Assael P., Sanzeri O., « Les salaires dans le secteur privé en 2023 : Neutralisé de l'inflation, le salaire moyen des personnes en place progresse très peu », Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur n° 115, septembre 2025.
- Rouaud P., Sanzeri O., Vignale M. *et al.*, « Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements », Insee Dossier Provence-Alpes-Côte d'Azur n° 3, mars 2024.
- Coudin É., Maillard S., Tô M., « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », Insee Analyses n° 44, février 2019.
- « Arrêté du 21 mai 2025 fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement en application de l'article L. 414-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile », extrait du Journal Officiel, mai 2025.

