

LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cette ressource vise à développer la culture statistique en lien avec les compétences statistiques inscrites dans les programmes de mathématiques. Il s'agit à la fois d'ancrer ces compétences statistiques dans un contexte concret lors d'une séquence de mathématiques, mais aussi de mettre ces compétences au service de l'enseignement de la spécialité droit et économie en série STMG.

■ PRÉSENTATION DE LA RESSOURCE

22 %, 14 %, 4 % ?

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes peuvent être appréhendés à partir de différents indicateurs statistiques, qui rendent compte de réalités distinctes. Cette ressource a pour objectif d'aborder une problématique sociétale majeure : les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Elle vise également à développer chez les élèves la capacité à mobiliser et exploiter des données issues de sources institutionnelles fiables, notamment celles publiées par l'Insee, afin d'en extraire, d'analyser et d'interpréter les informations pertinentes.

Enfin, cette ressource s'inscrit dans une démarche de transversalité des enseignements, en mettant en évidence les liens entre les mathématiques et l'économie, dans le but de renforcer la cohérence des apprentissages au sein de la série STMG.

■ OBJECTIFS ET RÉFÉRENCES AUX PROGRAMMES

Mathématiques

Automatismes

- Proportions et pourcentages
- Évolutions et variations

Statistiques

Rappels de Première : Croisement de deux variables catégorielles

Contenus

- Tableau croisé d'effectifs
- Fréquence conditionnelle, fréquence marginale

Capacités attendues

- Calculer des fréquences conditionnelles et des fréquences marginales
- Compléter un tableau croisé par des raisonnements sur les effectifs ou en utilisant des fréquences conditionnelles

Séries statistiques à deux variables

Contenus

- Nuage de points associé à une série statistique à deux variables quantitatives
- Ajustement affine

Capacités attendues

- Représenter un nuage de points
- Déterminer et utiliser un ajustement affine pour interpoler ou extrapoler des valeurs inconnues

Analyse : fonctions exponentielles

Contenus

- Cas particulier de l'exposant $1/n$ pour calculer un taux d'évolution moyen équivalent à n évolutions successives

Capacités attendues

- Calculer le taux d'évolution moyen équivalent à des évolutions successives

Économie

Rappels de Première : Thème 2 : Comment la richesse se crée-t-elle et se répartit-elle ?

- La dynamique de répartition des revenus

Notions : les revenus du travail, les inégalités de revenus

Capacités attendues

En transversalité avec les mathématiques

- Rechercher une information ou des statistiques pertinentes dans des documents fiables (lire et comprendre le document quelle qu'en soit la forme, trier, classer et valider les informations). Dans le cas de documents statistiques, il s'agit par exemple d'être capable d'analyser et d'interpréter différents types des graphiques et de mobiliser les données observées pour calculer de nouvelles statistiques (cf. valeur ajoutée, coût marginal)
- Synthétiser les informations prélevées
- Organiser l'exposé écrit de ces informations
- Analyser ces informations au regard des notions économiques acquises
- Développer un regard critique sur les documents porteurs d'informations
- Construire une argumentation économique structurée en mobilisant des connaissances

■ DOCUMENTS RESSOURCES ISSUS DE L'INSEE

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

Mathilde Gerardin (Insee)

[Insee Focus N° 377](#), paru le 26/02/2026

Les salaires dans le secteur privé en 2024

Avec le reflux de l'inflation, le pouvoir d'achat des salaires progresse à nouveau

Tom Duquesne, Ndeye Penda Sokhna (Insee)

[Insee Première N° 2079](#), paru le 23/10/2025

Pour introduire ou revenir sur les objectifs visés par les différentes activités proposées dans cette ressource, cette vidéo peut également être mobilisée par les professeurs.

Les salaires, épisode 4 : les écarts de salaire femmes/hommes

Retour aux sources avec l'Insee

[Vidéo pédagogique publiée par l'Insee](#)

Durée : 2'50

■ UTILISATION DES DOCUMENTS EN COURS DE MATHÉMATIQUES ET D'ÉCONOMIE

Même si les activités proposées reposent plutôt sur l'un ou l'autre des programmes, elles permettent souvent de travailler des capacités attendues à la fois en économie-gestion ET en mathématiques.

Activités		Capacités travaillées	
		Économie gestion	Mathématiques
Activité 1 Étudier les différents indicateurs mesurant l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2024		Distinguer les notions de : – Revenu salarial – Revenu salarial en EQTP – Revenu salarial à travail égal et à emploi comparable	Appliquer un taux d'évolution pour calculer une valeur finale ou initiale
Activité 2 Quantifier les écarts de salaire entre les femmes et les hommes	2.1. Calculer et analyser l'évolution des écarts de salaires entre les femmes et les hommes depuis 1995		Calculer un taux d'évolution, l'exprimer en pourcentage Calculer le taux d'évolution moyen équivalent à des évolutions successives
	2.2. Exprimer un écart de salaire, en pourcentage	Différencier les écarts entre : – femmes et hommes – hommes et femmes	Calculer un pourcentage et un taux d'évolution
Activité 3 Identifier les causes des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	3.1. Écart attaché au temps de travail	Décrire et interpréter l'effet du temps de travail sur les inégalités salariales	Représenter un nuage de points. Déterminer et utiliser un ajustement affine
	3.2. Inégalités liées à des choix professionnels genrés	Décrire et interpréter l'effet d'une répartition genrée des professions sur les inégalités salariales	Calculer des fréquences conditionnelles et des fréquences marginales Compléter un tableau croisé
	3.3. Effet de l'âge sur les inégalités de salaire	Décrire et interpréter l'effet de l'âge sur les inégalités salariales	
Activité 4 Discuter les indicateurs permettant de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes		Développer une argumentation structurée en mobilisant l'ensemble des connaissances	

Activité 1. Étudier les différents indicateurs mesurant l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2024

Cette activité mobilise des capacités attendues en **mathématiques** et s'appuie sur la ressource Insee Focus N° 377 ainsi que sur des définitions de concepts proposées et référencées par l'Insee et une vidéo sur les salaires, également proposée par l'Insee.

Définitions

Définitions des concepts les plus souvent utilisés dans le système statistique public :

- 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).
Plus précisément, on passe du salaire horaire au salaire journalier en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au revenu salarial annuel en multipliant ce salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année.
- 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. 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 effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Source : [Insee](#)

Pour en savoir plus

Les salaires, épisode 1 : Qu'est-ce que le salaire ?

[Vidéo pédagogique](#) réalisée dans le cadre d'un partenariat entre l'Insee et Datagora

Durée : 2'35

À partir de ces documents, le professeur peut proposer le questionnaire suivant aux élèves :

1. Distinguer les notions de salaire brut, salaire net et coût salarial.
2. Identifier les trois écarts calculés par l'Insee pour mesurer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé.

3. Pour chacun des énoncés, répondre à la consigne.
- a. Dans l'entreprise Smart+, les femmes sont payées en moyenne 21,8 % de moins que les hommes et le salaire moyen d'un homme est de 2 500 €. Déterminer le salaire moyen d'une femme dans cette entreprise.
 - b. Dans l'entreprise Briconet, l'écart salarial des employés commerciaux, à travail égal et expérience égale, est de 3,6 % entre les hommes et les femmes, en faveur des hommes et en prenant ces derniers comme référence. Deux employés commerciaux, Téo et Léa, ont un temps de travail identique et tous deux cinq années d'expérience. Sachant que le salaire de Téo est de 2 000 €, déterminer le salaire de Laura.
 - c. Dans l'entreprise Aubeaufixe, concernant le salaire à temps de travail identique, celui des femmes est de 14,0 % inférieur à celui des hommes, et le salaire moyen d'une femme équivalent temps plein est de 1 500 €. Déterminer le salaire moyen d'un homme en équivalent temps plein dans cette entreprise.

Activité 2. Quantifier les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Cette activité mobilise des capacités attendues en **mathématiques** et s'appuie sur la ressource Insee Focus N° 377, et en particulier le fichier tableur à télécharger.

Calculer et analyser l'évolution des écarts de salaire entre les femmes et les hommes depuis 1995

Dans le fichier Excel joint, la feuille de calcul [Écart F-H 1995-2024] reprend les données de l'Insee Focus N° 377 (onglet Figure 1b). À partir de ce fichier, le professeur peut proposer le questionnement suivant aux élèves :

Sur l'analyse des écarts

- a) Indiquer la formule à saisir dans la cellule D4 pour calculer l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.
- b) Indiquer la formule à saisir dans la cellule E4 pour calculer l'écart de salaire, exprimé en pourcentage du salaire des hommes, entre les femmes et les hommes.
- c) Représenter l'évolution de cet écart de salaire, exprimé en pourcentage, entre 1995 et 2024, à l'aide d'un graphique approprié.
- d) Pour la colonne F :
 - Indiquer la formule à saisir dans la cellule F5 pour calculer le taux d'évolution de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes entre 1995 et 1996.
 - En déduire les valeurs des taux d'évolution de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, chaque année, entre 1995 et 2024.

Sur l'analyse du taux d'évolution moyen des écarts

- a) Vérifier que le taux d'évolution moyen annuel entre 1995 et 2001 est égal à 1,05 % à

0,01 % près.

- b) Calculer de la même façon les taux d'évolution moyens annuels sur la période 2002-2018 puis sur la période 2019-2024.
- c) Commentez les résultats.

Exprimer un écart de salaire, en pourcentage

En 2024, les revenus salariaux annuels moyens, dans le secteur privé, sont :

- 22 060 € pour les femmes ;
- 28 220 € pour les hommes.

Source : infographie de l'Insee Focus N° 377

À partir de cette infographie, le professeur peut proposer le questionnaire suivant aux élèves :

- En prenant pour référence les hommes, calculer l'écart de salaire, exprimé en pourcentage, entre les hommes et les femmes en 2024.
- En prenant pour référence les femmes, calculer l'écart de salaire, exprimé en pourcentage, entre les femmes et les hommes en 2024.

Remarque

- On peut adopter le point de vue masculin pour mesurer l'écart de salaire en prenant comme référence le salaire des hommes ou le point de vue féminin en prenant comme référence le salaire des femmes.
- Les deux méthodes se justifient d'un point de vue mathématique, même si on peut remarquer que le résultat n'est pas le même. Néanmoins c'est celle présentant l'écart d'un point de vue masculin qui s'est imposée dans le débat public.

- Indiquer si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses. Justifier.
 - Affirmation 1 : « Les hommes gagnent près de 20 % de plus que les femmes ».
 - Affirmation 2 : « Les hommes gagnent environ 30 % de plus que les femmes ».

Activité 3. Identifier les causes des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Cette activité mobilise des capacités attendues en **mathématiques**.

Elle s'appuie sur les deux ressources Insee présentées en introduction et sur :

- un extrait d'un rapport de la Cour des comptes portant sur *Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail* (document 1) ;
- des statistiques complémentaires issues de l'Insee portant sur la *Population selon le sexe, le statut d'activité et la catégorie socioprofessionnelle* (document 2).

Document 1 - Le poids de la parentalité dans le parcours professionnel des femmes

Le recours au temps partiel par les femmes renvoie à la question de la parentalité et du travail domestique. 51 % des femmes à temps partiel indiquent l'être pour s'occuper de leurs enfants, contre 14 % des hommes. Les mères de très jeunes enfants réduisent plus fréquemment leur temps de travail que les pères, ce qui creuse les écarts de rémunération en leur défaveur. Elles choisissent parfois même l'arrêt d'activité. Les pères, au contraire, augmentent plus souvent leur temps de travail après l'arrivée d'un enfant, et tendent à travailler plus fréquemment le soir ou le dimanche. L'arrivée d'un enfant se traduit également par un gel des mobilités professionnelles et un ralentissement dans les carrières des femmes : la fréquence de mobilité professionnelle est supérieure de 8,3 points pour les pères, témoignant d'un arbitrage au sein du couple à l'avantage des hommes. La mobilité des jeunes mères, quand elle a lieu, intervient plus souvent pour se rapprocher de leur domicile que pour accéder à davantage de responsabilités et de salaires.

L'écart de salaire genré 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 trois 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.

Source : [*Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail*](#), janvier 2025, Cour des comptes, p. 45-46

Document 2 - Les salaires dans le secteur privé en 2024 (ressource présentée en introduction)

Avec le reflux de l'inflation, le pouvoir d'achat des salaires progresse à nouveau

Tom Duquesne, Ndeye Penda Sokhna (Insee)

Insee Première N° 2079, paru le 23/10/2025

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8657156#titre-bloc-2>

Sélection de données à exploiter avec les élèves extraites de la Figure 1 – Salaires mensuels moyens et répartition des effectifs en équivalent temps plein (EQTP) en 2024

Catégories socioprofessionnelles	Salaires mensuels nets
Cadres	4 629
Professions intermédiaires	2 633
Employés(es)	1 941
Ouvriers(ères)	2 051

Document 3 - Population selon le sexe, le statut d'activité et la catégorie socioprofessionnelle

Données annuelles 2024

[Chiffres-Clés](#), paru le 22/05/2025

Sélection de données à exploiter avec les élèves extraites du tableau avec l'option : Effectifs selon le statut d'activité BIT (en milliers)

Catégories socioprofessionnelles	Nombre de femmes (en milliers)	Nombre d'hommes (en milliers)	Total
Cadres	2 998	3 933	6 931
Professions intermédiaires	4 054	3 633	7 687
Employés(es)	5 987	1 924	7 911
Ouvriers(ères)	1 170	4 673	5 843
Total	14 209	14 163	28 372

Document 4 - Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 (ressource présentée en introduction)

La réduction des écarts de salaires se poursuit à un rythme proche de sa tendance sur longue période

Mathilde Gerardin (Insee)

[Insee Focus N° 377](#), paru le 26/02/2026

Sélection de données à exploiter avec les élèves, extraite de la figure 2

Effet de l'âge sur les écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé en 2024

Âge	Salaire mensuel net en EQTP		Écart en % en prenant les hommes comme référence
	Femmes	Hommes	
Moins de 25 ans	1591	1645	- 3,2
De 25 à 39 ans	2 435	2 629	- 7,4
De 40 à 49 ans	2 759	3 186	- 13,4
De 50 à 59 ans	2 791	3 445	- 19,0
60 ans ou plus	2 900	3 823	- 24,1

À partir de ces données et documents, le professeur peut proposer un questionnement en distinguant trois indicateurs : le temps de travail, des choix professionnels genrés, l'âge.

Écart attaché au temps de travail

- Dans le fichier Excel joint, la feuille de calcul [Volume travail] reprend les données de l'Insee Focus N° 377 (onglet Figure 1a). À partir de ce fichier, le professeur peut proposer le questionnement suivant aux élèves pour les amener à identifier s'il existe une relation entre les inégalités de temps de travail et les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
 - a) Représenter le nuage de points associé aux variables quantitatives suivantes : en abscisse l'écart en % du volume de travail annuel et en ordonnée l'écart en % de salaire.
 - b) Déterminer à l'aide du tableur l'équation d'une droite d'ajustement.
 - c) Interpréter ces résultats en argumentant la réponse à l'aide de données chiffrées.
- Présenter l'intérêt de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en salaire équivalent temps plein (EQTP).
- Expliquer de quelle façon la parentalité creuse l'écart de temps de travail moyen entre les femmes et les hommes. Identifier d'autres causes.

Inégalités liées à des choix professionnels genrés

Analyse des effectifs à partir des fréquences marginales

- Comparer la répartition des femmes et des hommes par catégories socio-professionnelles (CSP) en 2024 (à partir du document 3).

Fréquences marginales en %	Femmes	Hommes	Total
Cadres	10,6 %		
Professions intermédiaires			
Employés(es)			
Ouvriers(ères)			
Total			100 %

- Justifier le pourcentage de femmes cadres de 10,6 %. Commenter.
- Calculer le pourcentage d'hommes parmi les cadres. Commenter.
- Procéder de la même façon pour analyser la répartition femmes/hommes chez les employés.
- Recopier et compléter le tableau des fréquences marginales.
- Interpréter les résultats obtenus.

Analyse des effectifs à partir des fréquences conditionnelles

Comparer la répartition des femmes et des hommes par catégories socio-professionnelles (CSP) en 2024 (à partir du document 3).

- Recopier et compléter le tableau suivant avec les fréquences conditionnelles.

Fréquences conditionnelles en %	Femmes	Hommes	Total
Cadres	10,6 %		100 %
Professions intermédiaires			100 %
Employés(es)			100 %
Ouvriers(ères)			100 %
Total			100 %

- Expliciter la répartition des femmes selon les catégories socio-professionnelles.

Analyse de la distribution des salaires

À partir de la figure 4 de l'Insee Focus N° 377 (ressource présentée en introduction), décrire la part des femmes dans la distribution des salaires, et plus spécifiquement pour les emplois les moins rémunérés et pour les emplois les plus rémunérés.

Analyse de la répartition genrée

À partir du document 2 et des analyses précédentes, expliquer comment une répartition genrée, des professions et des postes occupés, peut impacter les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Pour aller plus loin - Qu'appelle-t-on plafond de verre ?

Question/Réponse – [Article et vidéo](#) disponibles sur le site La finance pour tous

Mis à jour le 5 novembre 2025

Extrait

L'expression « **plafond de verre** » renvoie, dans son sens originel, à l'ensemble des barrières, le plus souvent invisibles, empêchant les femmes d'accéder à des postes à responsabilité. [...]

Le plafond de verre constitue donc une composante des **inégalités entre les hommes et les femmes**. Il s'explique par de nombreux facteurs : stéréotypes de genre, sexisme, préférences pour la similarité – les dirigeants déjà en place, majoritairement des hommes, peuvent préférer travailler avec des hommes –, interruptions de carrières (par exemple, la maternité), etc. [...]

Effet de l'âge sur les inégalités de salaire

À partir des documents 1 et 4 et des analyses précédentes :

- Déterminer l'impact de l'âge sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Présenter comment le poids de la parentalité peut expliquer l'accroissement des inégalités salariales avec l'âge.

Activité 4. Discuter les indicateurs permettant de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Cette activité mobilise des capacités attendues en économie. Elle s'appuie sur les deux ressources Insee présentées en introduction et une étude complémentaire publiée par l'Observatoire des inégalités (document 5).

Document 5 - D'où vient l'écart de salaires entre les femmes et les hommes ?

Données 2024

[Étude publiée par l'Observatoire des inégalités](#) le 1^{er} mars 2026

Extraits

2 %, 14 % ou 4 % ? Il existe plusieurs façons de mesurer l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et l'on s'y perd parfois. Chacune a son intérêt, mais elles ne mesurent pas la même chose. Globalement, tous temps de travail confondus, les femmes touchent 22 % de moins que les hommes. Si on raisonne à temps de travail équivalent, c'est 14 % de moins. Enfin, les écarts de salaires pour des postes totalement identiques – indicateur qui s'approche le plus d'une mesure de la discrimination salariale – s'élèvent à 4 % en défaveur des femmes. Expliquons ces différents concepts.

1. L'écart global : les femmes touchent 22 % de moins que les hommes

Tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets rassemblés), les salaires féminins valent en moyenne 78,2 % des salaires masculins selon les données 2024 de l'Insee [1]. Les femmes touchent donc 21,8 % de moins ($100 \% - 78,2 \% = 21,8 \%$) que les hommes. On pourrait aussi dire que les hommes perçoivent 27,9 % de plus ($100 \text{ divisés par } 78,2 \%$).

2. L'écart à temps de travail égal : les femmes touchent 14 % de moins

Le premier facteur explicatif des inégalités de salaires provient des différences de temps de travail. Plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel, ce qui n'est le cas que de moins de 10 % des hommes. Le salaire moyen réellement touché par les femmes est logiquement inférieur à celui des hommes. De plus, le temps de travail des hommes est accru par les heures supplémentaires qu'ils effectuent plus souvent que les femmes. Pourtant, même en ne comparant que les salaires pour un même temps de travail, les femmes perçoivent encore 14 % de moins que les hommes.

3. L'écart à temps de travail égal et métiers équivalents : les femmes touchent 4 % de moins

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. D'une part, les femmes occupent moins souvent des positions d'encadrement que les hommes. Elles sont ainsi moins nombreuses parmi les hauts salaires. D'autre part, même à catégorie sociale comparable, elles n'exercent pas dans les mêmes secteurs professionnels. Or, les métiers majoritairement exercés par les femmes sont aussi souvent les moins bien payés. [...]

Décomposition des écarts de salaires entre femmes et hommes (unité : %)

	Les femmes gagnent ... % de moins que les hommes
Écart tous temps de travail confondus	21,8
Effet du temps partiel	7,8
Écart pour un même volume horaire	14,0
Effet de la profession	10,4
Écart pour un même temps de travail et un même poste	3,6

À partir de ces ressources et des analyses précédentes, rédiger une argumentation pour répondre à la question suivante :

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes s'expliquent-ils uniquement par des différences de rémunération à poste et temps de travail équivalents ?

Pour aller plus loin

Pour comprendre les statistiques de l'Insee

[Vidéo publiée par l'Insee](#)

Durée : 3'35