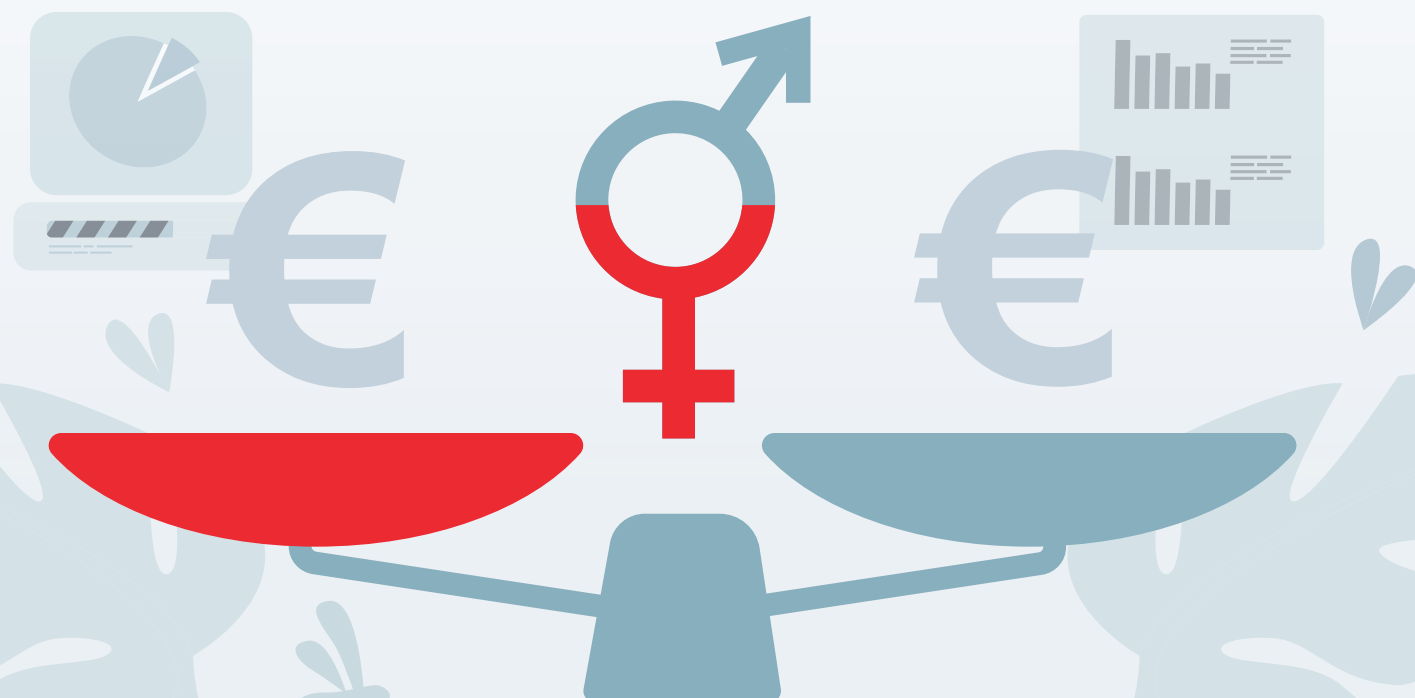


La mesure des écarts de salaire entre les femmes et les hommes

dans le secteur privé et la Fonction publique à Monaco en 2024



Avec la participation du



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



**COMITÉ
DROITS DES
FEMMES**
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

SOMMAIRE

Introduction.....	3
1. Vue d'ensemble de la répartition hommes-femmes dans la population salariée de Monaco.....	4
2. Évaluation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.....	6
2.1. Les femmes de la Fonction publique occupent plus souvent des emplois qualifiés. 6	
2.2. L'indice de rémunération des femmes est en moyenne supérieur de 2,4 % à celui des hommes.....	7
2.3. Une tendance qui s'inverse en considérant la catégorie de poste.....	10
2.4. La situation des femmes de la Fonction publique est plus favorable qu'en 2019....	12
3. Évaluation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé	13
3.1. Dans le secteur privé, le salaire mensuel des hommes est en moyenne supérieur de 18,6 % à celui des femmes.....	13
3.2. À temps de travail égal, les hommes gagnent 19,4 % de plus que les femmes en moyenne.....	16
3.3. Le volume de travail et le niveau d'emploi jouent un rôle crucial dans l'écart.....	21
3.4. Les écarts de salaire hommes-femmes tendent à se réduire.....	23
Repères méthodologiques.....	24

Introduction

Cette étude sur la mesure des écarts de salaires entre hommes et femmes fait suite à un premier rapport, fondé sur les données de l'année 2019, qui a été élaboré et publié par l'IMSEE en 2022.

Les principes méthodologiques mis en place à cette occasion ont été reconduits pour la présente édition, qui dresse un état des lieux à l'horizon 2024 et revient sur la période récente.

Pour ce travail, l'IMSEE s'est principalement appuyé sur les informations fournies par les Caisses Sociales de Monaco concernant les salariés du secteur privé, complétées par une analyse des indices de rémunération des agents du secteur public, réalisée grâce aux données de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

En réponse aux recommandations des instances internationales, la Principauté de Monaco a créé, en 2018, un Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes auprès du Ministre d'État. Ce Comité a pour mission d'assurer la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et mesures nationales prises visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à lutter contre les violences et discriminations à leur égard.

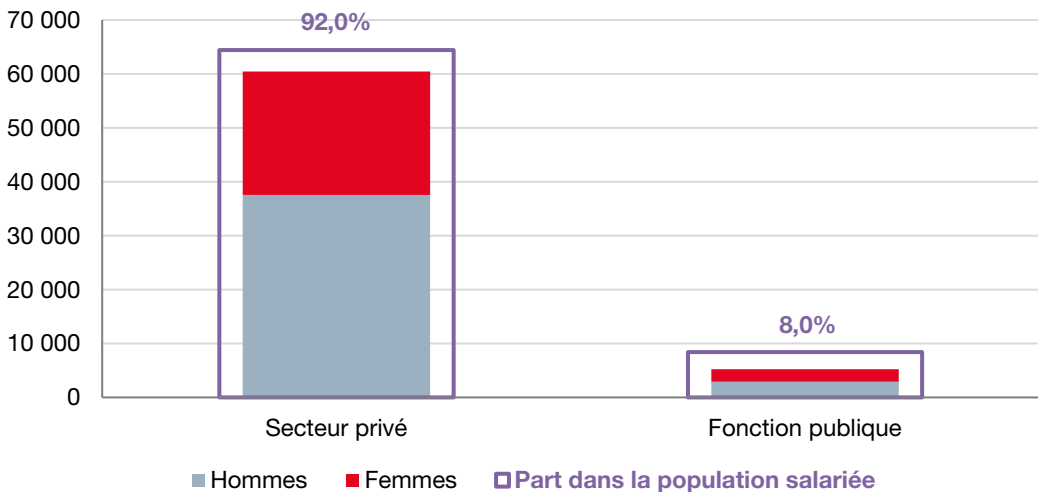
À la suite de la mise en place du Comité, le Ministre d'État a sollicité l'IMSEE pour la réalisation d'une étude sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, tant dans le secteur privé que dans la Fonction publique. Dans le cadre de cette première étude de mesure des écarts de salaires, l'IMSEE s'est attaché à définir une méthodologie rigoureuse, permettant une analyse « toutes choses égales par ailleurs », afin de tenir compte du contexte spécifique de Monaco et de la structure de sa population salariée.

1. Vue d'ensemble de la répartition hommes-femmes dans la population salariée de Monaco

La Principauté de Monaco revêt de nombreuses particularités géographiques, démographiques et économiques, qui se répercutent directement sur son marché du travail.

Le secteur public, par exemple, représente une part très minoritaire de la main d'œuvre de Monaco. En 2024, 92,0 % de l'ensemble des salariés travaillent dans le secteur privé, contre 8,0 % pour la Fonction publique (Figure 1). La répartition hommes-femmes observée dans le privé reflète donc, dans une large mesure, celle de l'ensemble de la population salariée.

Figure 1. Répartition de la population salariée selon le secteur et le sexe en 2024



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Sous l'effet d'une main-d'œuvre dans le secteur privé composée à 62,1 % d'hommes pour 37,9 % de femmes à la fin de l'année 2024, la population globale des salariés est majoritairement masculine en Principauté (Tableau 1). Avec 44,0 % de femmes dans ses effectifs en 2024, la Fonction publique présente une répartition plus équilibrée entre les sexes.

Deux catégories de travailleurs se distinguent par des répartitions de genre opposées dans le secteur privé. Le travail temporaire, d'une part, apparaît massivement masculin : en 2024, près de 90 % des salariés de l'intérim sont des hommes. D'autre part, les personnels employés par des ménages (également appelés « personnels de maison ») sont composés de près de trois quarts de femmes.

Tableau 1. Répartition de la population salariée selon le secteur et le sexe en 2024

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part des hommes	Part des femmes
Secteur privé	37 568	22 887	60 454	62,1%	37,9%
<i>dont intérim</i>	6 843	964	7 808	87,6%	12,4%
<i>dont personnel employé par des ménages</i>	703	2 051	2 754	25,5%	74,5%
Fonction publique	2 924	2 302	5 226	56,0%	44,0%
TOTAL	40 492	25 189	65 680	61,6%	38,4%

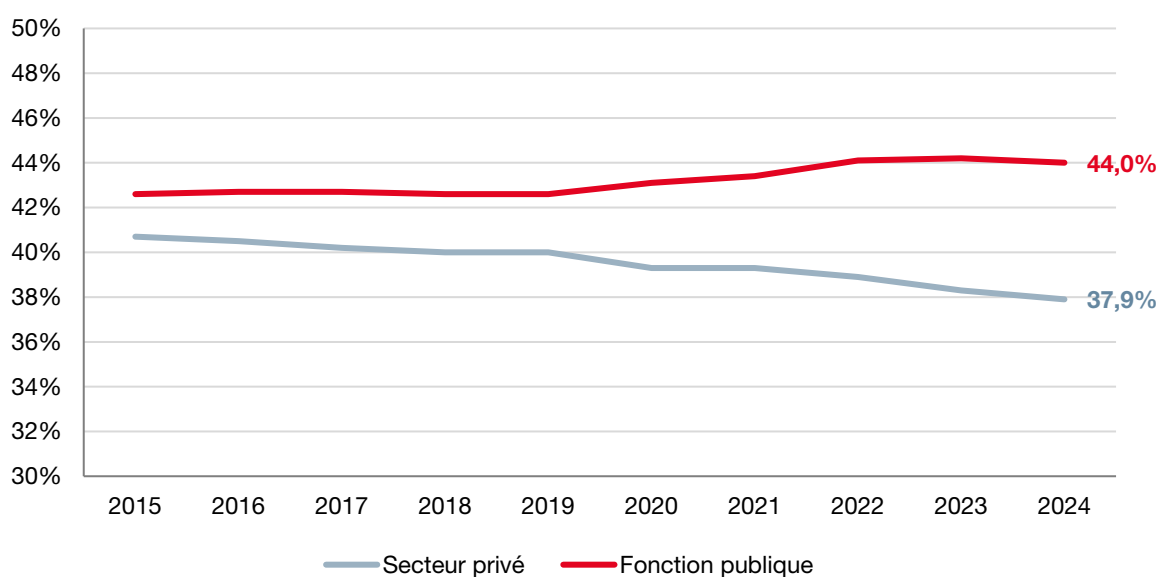
Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Sur la décennie, la part de femmes dans la Fonction publique a augmenté, passant de 42,6 % en 2015 à 44,0 % en 2024 (Figure 2).

Dans le secteur privé, en revanche, la proportion de femmes salariées est passée de 40,7 % en 2015 à 37,9 % en 2024. En effet, la croissance de l'effectif salarié féminin a été près de deux fois inférieure à celle des hommes sur la période (+18,4 % contre +33,3 %).

Cette baisse de 2,8 points sur la décennie est largement imputable au recul des femmes parmi les travailleurs de l'intérim, secteur dans lequel la main-d'œuvre a le plus significativement augmenté sur la période : en dix ans, elle a pratiquement doublé (+95,3 %). Alors que les femmes représentaient 20,4 % de l'effectif intérimaire en 2015, elles ne comptent plus que pour 12,4 % en 2024.

Figure 2. Évolution décennale de la part de femmes dans la population salariée selon le secteur



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, Caisses sociales de Monaco, IMSEE

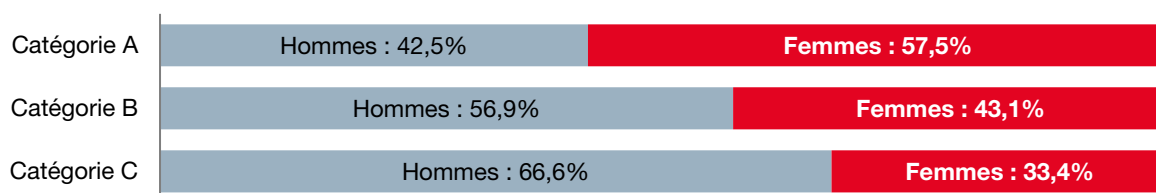
2. Évaluation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

2.1. Les femmes de la Fonction publique occupent plus souvent des emplois qualifiés

Dans la Fonction publique monégasque, l'indice de rémunération dépend principalement du niveau de poste occupé. La rémunération des salariés du public occupant un poste de catégorie A dépasse ainsi en général celle de la catégorie B, elle-même supérieure à la catégorie C.

Des disparités entre les sexes apparaissent toutefois selon les catégories de postes. En 2024, les deux tiers des emplois de catégorie C sont masculins, tandis que plus de la moitié des postes de catégorie A (soit 57,5 %) sont occupés par des femmes (Figure 3). Ces derniers correspondent à des fonctions plus qualifiées et associées à des niveaux de rémunération plus élevés.

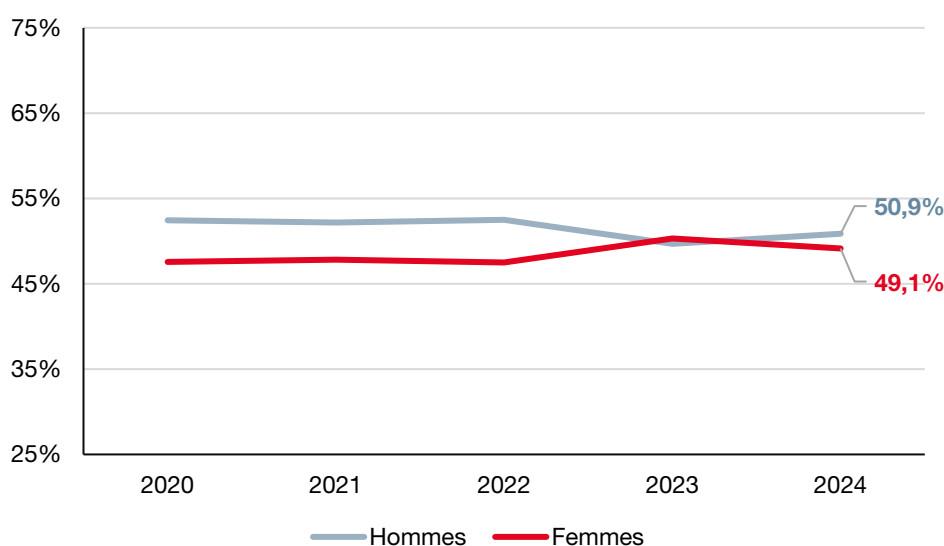
Figure 3. Répartition des salariés de la Fonction publique par catégorie de poste et sexe en 2024



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Par ailleurs, la répartition hommes-femmes est pratiquement équivalente parmi les postes à très haut niveau de responsabilités de la Fonction publique. Ces « emplois supérieurs » définis par Ordonnance Souveraine¹ concernent une centaine de personnes en moyenne. Parmi elles, 49,1 % sont des femmes en 2024 (Figure 4). Cette proportion a évolué favorablement envers les femmes sur les dernières années, atteignant une quasi-parité en 2023.

Figure 4. Évolution de la répartition hommes-femmes parmi les emplois supérieurs de la Fonction publique



Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

¹ Ordonnance Souveraine n° 6.364 du 17 août 1978 déterminant les emplois supérieurs visés par l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État modifiée

2.2. L'indice de rémunération des femmes est en moyenne supérieur de 2,4 % à celui des hommes

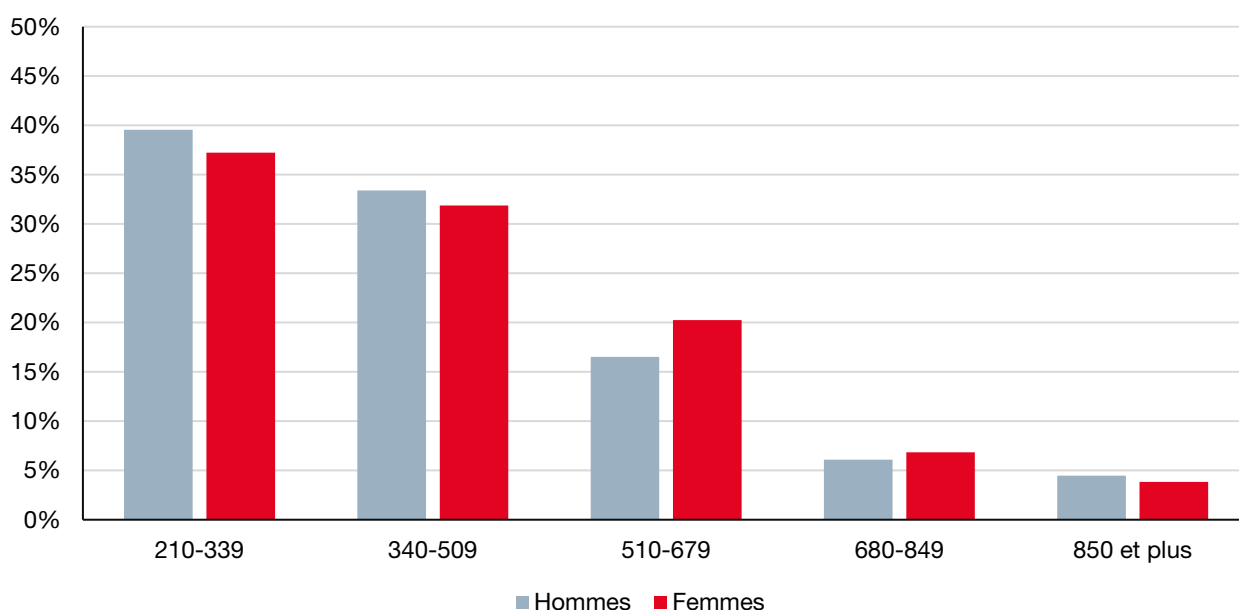
Les différents emplois de la Fonction publique monégasque sont classés hiérarchiquement dans des échelles indiciaires de rémunération, établies par une Ordonnance Souveraine prise après avis de la Commission de la Fonction publique. Le traitement indiciaire de base des fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune est fixé par arrêté ministériel chaque année. À cette rémunération de base peuvent s'ajouter diverses indemnités ou compléments de traitement.

Les indices des salariés de la Fonction publique s'échelonnent de 210 pour le minimum à plus de 1 000.

La tranche d'indices allant de 210 à 339 est la plus répandue et compte plus d'hommes que de femmes en proportion (Figure 5). Elle correspond en grande partie aux emplois de catégorie C, qui rassemblent notamment des métiers historiquement plus masculins (jardiniers, agents de stationnement, etc.).

À l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans les tranches d'indices comprises entre 510 et 850, qui correspondent principalement à des postes de catégorie A (comme des professeurs des écoles, chefs de section, chargés de mission, etc.) davantage occupés par des femmes.

Figure 5. Distribution des indices de rémunération dans la Fonction publique selon le sexe en 2024



Lecture : en 2024, 39,5 % des hommes salariés dans la Fonction publique ont un indice de rémunération compris entre 210 et 339 ; cette proportion est de 37,2 % chez les femmes.

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

En 2024, l'indice médian de rémunération dans la Fonction publique est de 380 pour les hommes et 412 pour les femmes (Tableau 2). En d'autres termes, la moitié des femmes de la Fonction publique ont un indice supérieur à 412, et l'autre moitié un indice plus bas.

La médiane chez les femmes est ainsi supérieure de 8,4 % à celle des hommes.

Tableau 2. Distribution des indices de rémunération dans la Fonction publique par décile et par sexe en 2024

	Hommes	Femmes	Écart
1 ^{er} décile	259	258	0,4%
2 ^e décile	280	289	3,2%
3 ^e décile	307	319	3,9%
4 ^e décile	340	356	4,7%
Médiane	380	412	8,4%
6 ^e décile	426	456	7,0%
7 ^e décile	486	513	5,6%
8 ^e décile	567	586	3,4%
9 ^e décile	695	693	0,3%
Moyenne	447,1	457,8	2,4%

Écart en faveur des hommes | Écart en faveur des femmes

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Aux extrémités de la distribution, les différences entre sexes sont minimales : un homme sur dix a un indice inférieur à 259, contre 258 pour une femme (1^{er} décile), et un homme sur dix présente un indice supérieur à 695, contre 693 pour une femme (9^e décile).

Dans ces sous-populations, l'écart en faveur des hommes ne dépasse pas 0,5 %. En dehors de ces cas, les femmes présentent globalement un indice plus élevé.

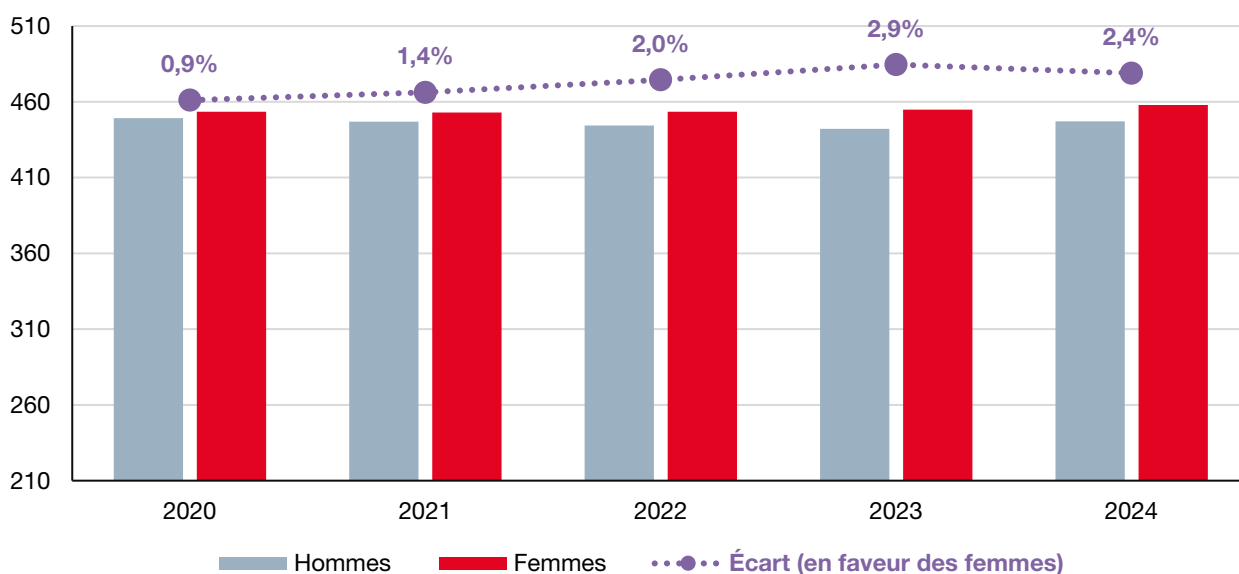
L'indice de rémunération moyen s'établit quant à lui à 447,1 chez les hommes et 457,8 chez les femmes en 2024. Les femmes de la Fonction publique ont donc un indice en moyenne supérieur de 2,4 % à celui des hommes en 2024.

Sur les cinq dernières années, l'écart de rémunération indiciaire dans la Fonction publique est resté en faveur des femmes.

Alors que la différence entre les deux sexes était relativement faible en 2020, l'indice moyen a progressé plus vite chez les femmes au cours des années suivantes, creusant ainsi l'écart en leur faveur (Figure 6).

En 2023, les femmes avaient ainsi un indice de rémunération en moyenne supérieur de 2,9 % à celui des hommes. L'augmentation légèrement plus marquée de la moyenne des indices masculins en 2024 a donné lieu à une réduction de 0,5 point de l'écart hommes-femmes par rapport à l'année précédente.

Figure 6. Évolution de l'indice moyen de rémunération dans la Fonction publique selon le sexe et de l'écart entre hommes et femmes



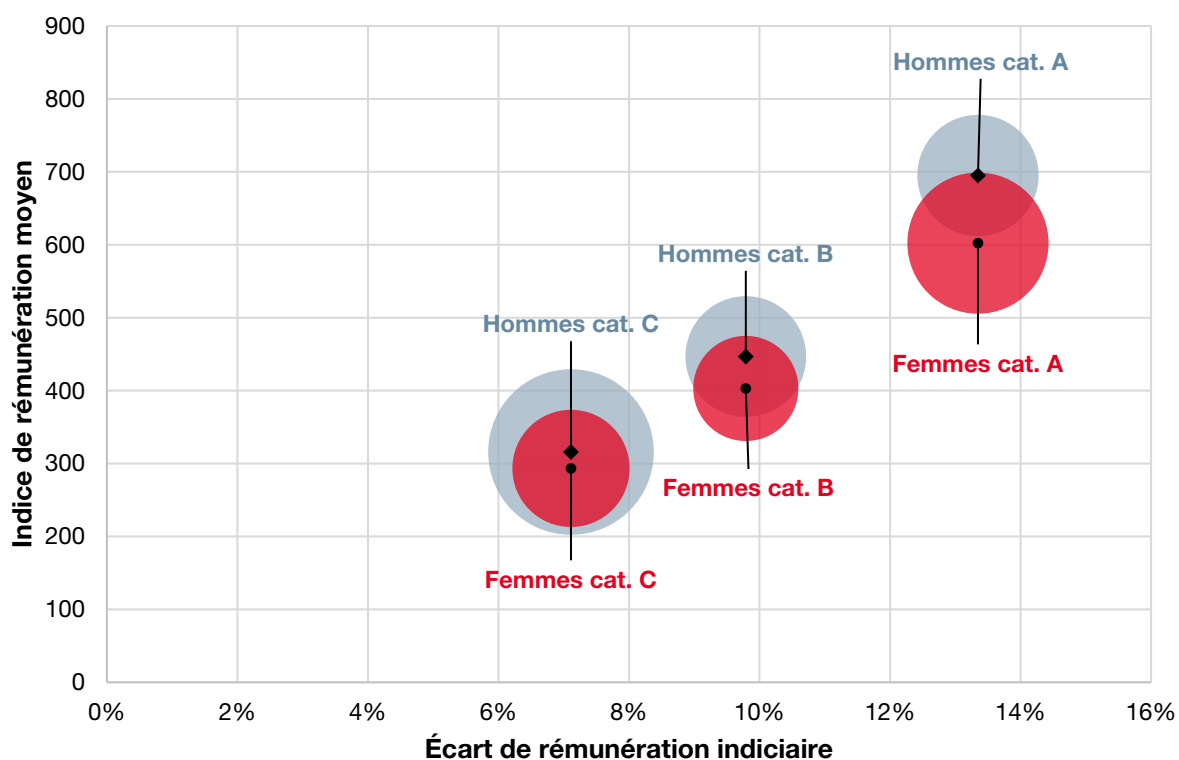
Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

2.3. Une tendance qui s'inverse en considérant la catégorie de poste

Si l'indice de rémunération des femmes est, en moyenne, plus élevé que celui des hommes dans la Fonction publique, la situation est totalement différente en observant les catégories de postes (A, B, C) séparément. Dans chacune d'elles, l'indice moyen des hommes est en effet supérieur à celui des femmes.

En 2024, cet écart varie de 7,1 % en faveur des hommes en catégorie C à 13,3 % pour la catégorie A (Figure 7). Les hommes salariés en catégorie B ont, quant à eux, un indice de rémunération en moyenne supérieur de 9,8 % à leurs homologues féminines.

Figure 7. Indice de rémunération moyen dans la Fonction publique selon le sexe et la catégorie de poste et écart entre les hommes et les femmes en 2024



Lecture : en 2024, l'indice moyen de rémunération des salariés qui occupent un poste en catégorie A est de 695 pour les hommes contre 602 pour les femmes ; dans cette catégorie, l'indice des hommes est en moyenne supérieur de 13,3 % à celui des femmes.

Note : la taille des bulles est proportionnelle au nombre de salariés dans chaque catégorie

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Ces résultats, qui contrastent avec la tendance globale, s'expliquent par une répartition hommes-femmes inégale au sein des différentes catégories de postes.

Ainsi, bien que les hommes aient un indice moyen nettement plus élevé en catégorie A, ils y sont proportionnellement beaucoup moins nombreux que les femmes.

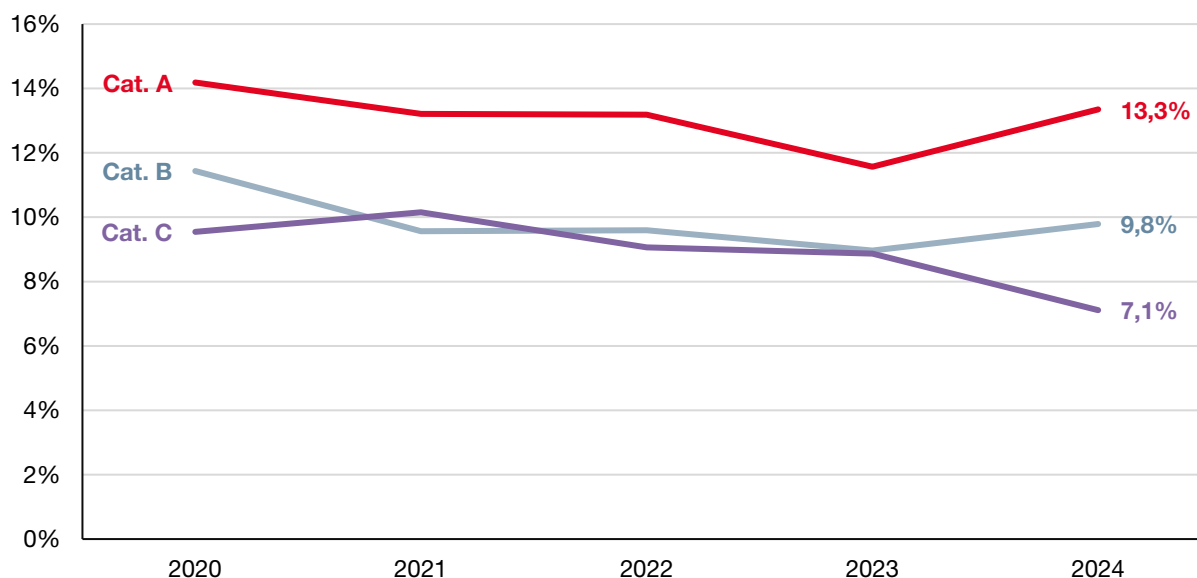
En parallèle, ces dernières sont largement sous-représentées dans les emplois de catégorie C, associés à des indices plus faibles.

Ce double effet explique que l'indice moyen des femmes soit supérieur à celui des hommes au global.

Le constat observé en 2024 se vérifie également sur les cinq dernières années : la rémunération moyenne est restée globalement plus élevée chez les femmes, mais demeure plus favorable aux hommes au sein de chaque catégorie de poste. (Figure 8).

L'écart hommes-femmes par catégorie a toutefois diminué sur la période.

Figure 8. Évolution de l'écart d'indice moyen de rémunération entre hommes et femmes dans la Fonction publique selon la catégorie de poste



Lecture : en 2020, l'indice de rémunération moyen des hommes en catégorie A était supérieur de 14,2 % à celui des femmes de la même catégorie ; en 2024, cet écart est de 13,3 % en faveur des hommes pour cette catégorie.

Sources : Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, IMSEE

Alors que les hommes avaient un indice en moyenne supérieur de 14,2 % aux femmes en catégorie A en 2020, cette différence est de 13,3 % à fin 2024.

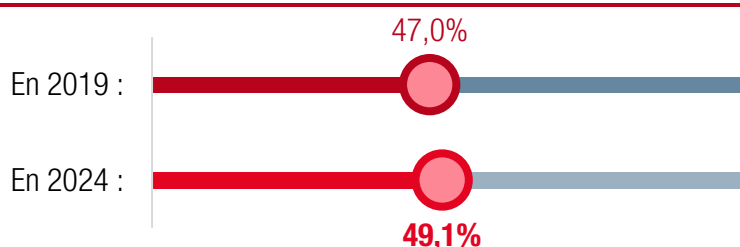
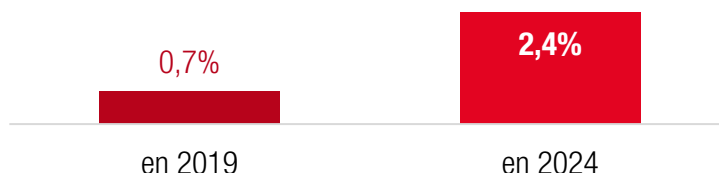
En ce qui concerne les salariés occupant un poste de catégorie B (qui est la plus proche de la parité en termes d'effectifs), l'écart indiciaire atteignait 11,4 % en faveur des hommes en 2020 contre 9,8 % cinq ans plus tard.

C'est parmi les agents de catégorie C que l'écart entre les sexes s'est le plus réduit, avec des indices masculins en moyenne supérieurs de 7,1 % à ceux des femmes en 2024, contre 9,5 % en 2020.

2.4. La situation des femmes de la Fonction publique est plus favorable qu'en 2019

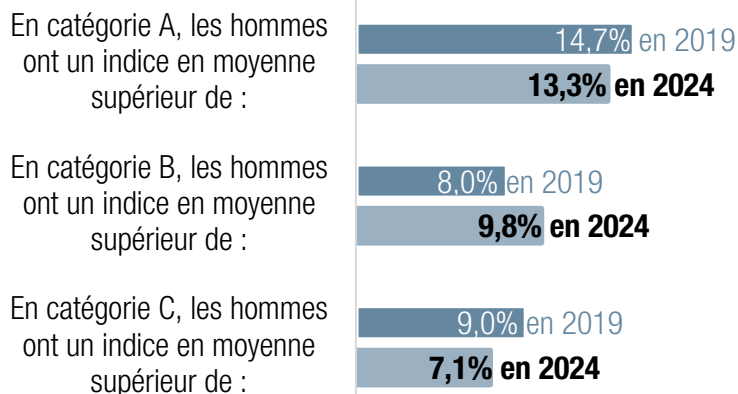
- ▶ En 2019, la distribution des indices de rémunération dans la Fonction publique était globalement similaire entre hommes et femmes, avec un indice moyen supérieur de 0,7 % pour ces dernières.
- ▶ Cette situation déjà favorable pour les salariées féminines s'est renforcée au fil du temps : en 2024, la rémunération indiciaire moyenne des femmes dépasse de 2,4 % celle des hommes.
- ▶ Cependant, en examinant les catégories de postes occupés (A, B ou C), les indices masculins sont restés en moyenne plus élevés sur la période, bien que ces écarts tendent à se réduire.
- ▶ Si les femmes sont encore légèrement moins nombreuses que les hommes parmi les emplois supérieurs, cette population hautement qualifiée est presque paritaire en 2024, comptant 49,1 % de femmes (contre 47,0 % en 2019).
- ▶ Par ailleurs, les femmes demeurent à la fois surreprésentées parmi les postes de catégorie A et sous-représentées dans ceux de catégorie C. Comme en 2019, cette répartition contribue à expliquer le fait que leur rémunération moyenne soit globalement plus élevée que celle des hommes.

Les femmes de la Fonction publique ont un indice de rémunération en moyenne supérieur à celui des hommes de :



des emplois supérieurs sont occupés par des femmes

Par catégorie, en revanche, l'écart moyen d'indice de rémunération reste en faveur des hommes :

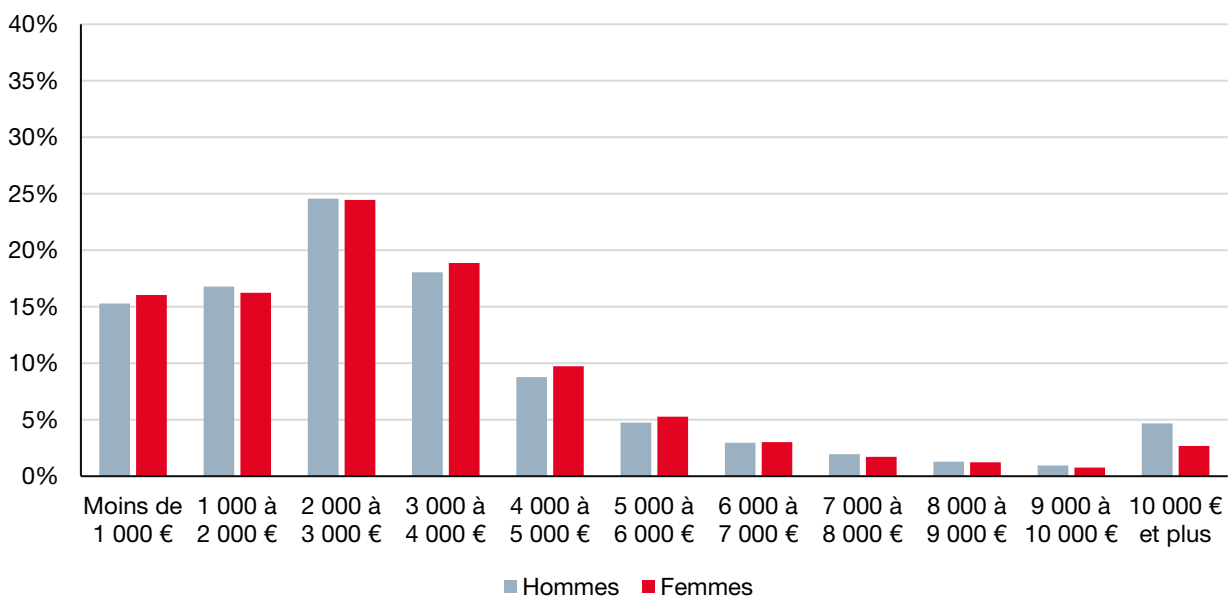


3. Évaluation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé

3.1. Dans le secteur privé, le salaire mensuel des hommes est en moyenne supérieur de 18,6 % à celui des femmes

La forme de la distribution des salaires mensualisés² dans le secteur privé est assez similaire chez les hommes et les femmes, à l'exception de la dernière tranche qui concerne les plus hautes rémunérations. En 2024, près d'un quart des salariés, quel que soit leur sexe, gagnent entre 2 000 et 3 000 euros mensuels (Figure 9) : cette catégorie rassemble le plus de travailleurs.

Figure 9. Distribution des salaires mensualisés dans le secteur privé selon le sexe en 2024



Lecture : en 2024, 15,3 % des hommes salariés dans le secteur privé gagnent moins de 1 000 euros en salaire mensualisé ; cette proportion est de 16,0 % chez les femmes.

Note : Certaines rémunérations sont inférieures au SMIC du fait notamment du temps partiel, de l'intérim ou des contrats d'apprentissage.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Les femmes sont légèrement plus représentées parmi les plus bas salaires, avec 16,0 % d'entre elles qui gagnent moins de 1 000 euros mensuels (contre 15,3 % des hommes). Cette catégorie regroupe principalement des salariés qui travaillent à temps partiel. Les hommes sont quant à eux un peu plus nombreux en proportion à percevoir entre 1 000 et 2 000 euros (à hauteur de 16,8 % contre 16,2 %). Dans les tranches de rémunérations allant de 3 000 à 6 000 euros, les femmes sont en revanche plus présentes que leurs homologues masculins. Toutefois, au-delà de 7 000 euros par mois, elles sont systématiquement sous-représentées.

4,0 % des salariés ont perçu un revenu mensuel égal ou supérieur à 10 000 euros en 2024. Parmi eux, les hommes représentent les trois quarts (75,2 %).

Ces rémunérations très élevées concernent principalement certaines catégories de salariés : les sportifs professionnels, dont neuf sur dix sont des hommes, les postes de direction, occupés aux trois quarts par des hommes, ainsi que les métiers de la banque privée, où 61,4 % des effectifs sont masculins.

² Sont considérés dans cette partie l'ensemble des heures travaillées et des salaires perçus en 2024 sur la période de janvier à décembre par les salariés du secteur privé. Le salaire annuel total a été proratisé au nombre de mois travaillés sur l'année afin d'obtenir un salaire mensualisé. Cet indicateur est différent du salaire en équivalent temps plein (EQTP) et ne doit pas être comparé à ce dernier.

En 2024, la moitié des hommes salariés dans le secteur privé ont perçu plus de 2 743,7 euros bruts par mois, et l'autre moitié en a gagné moins (Tableau 3).

Cette valeur est très proche chez les femmes (2 741,8 euros), ainsi l'écart entre les sexes en termes de salaire médian n'est que de 0,1 % en faveur des hommes, soit 1,90 euro de plus perçu mensuellement par ces derniers.

Tableau 3. Distribution du salaire brut mensualisé dans le secteur privé par décile selon le sexe en 2024

	Hommes	Femmes	Écart %	Écart €
1 ^{er} décile	672,8	597,8	11,1%	75,0
2 ^e décile	1 339,2	1 314,1	1,9%	25,1
3 ^e décile	1 916,8	1 921,4	-0,2%	-4,6
4 ^e décile	2 349,0	2 325,2	1,0%	23,8
Médiane	2 743,7	2 741,8	0,1%	1,9
6 ^e décile	3 154,2	3 156,7	-0,1%	-2,4
7 ^e décile	3 668,2	3 652,7	0,4%	15,5
8 ^e décile	4 553,4	4 402,7	3,3%	150,7
9 ^e décile	6 570,1	5 887,2	10,4%	682,9
Moyenne	4 073,8	3 316,5	18,6%	757,2

Unité : euros

Note : Certaines rémunérations sont inférieures au SMIC du fait notamment du temps partiel, de l'intérim ou des contrats d'apprentissage.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Les différences de rémunération sont en revanche nettement plus importantes aux extrémités basse et haute de la distribution.

Un homme sur dix gagne moins de 672,8 euros mensuels en 2024 (1^{er} décile), soit 75,0 euros de plus qu'une femme de cette même catégorie (représentant un écart de 11,1 % en faveur des hommes).

Parallèlement, les très hauts revenus sont également plus élevés chez les salariés masculins : un sur dix perçoit plus de 6 570,1 euros par mois contre 5 887,2 euros chez les femmes (9^e décile), donnant lieu là encore à un écart de plus de 10 %.

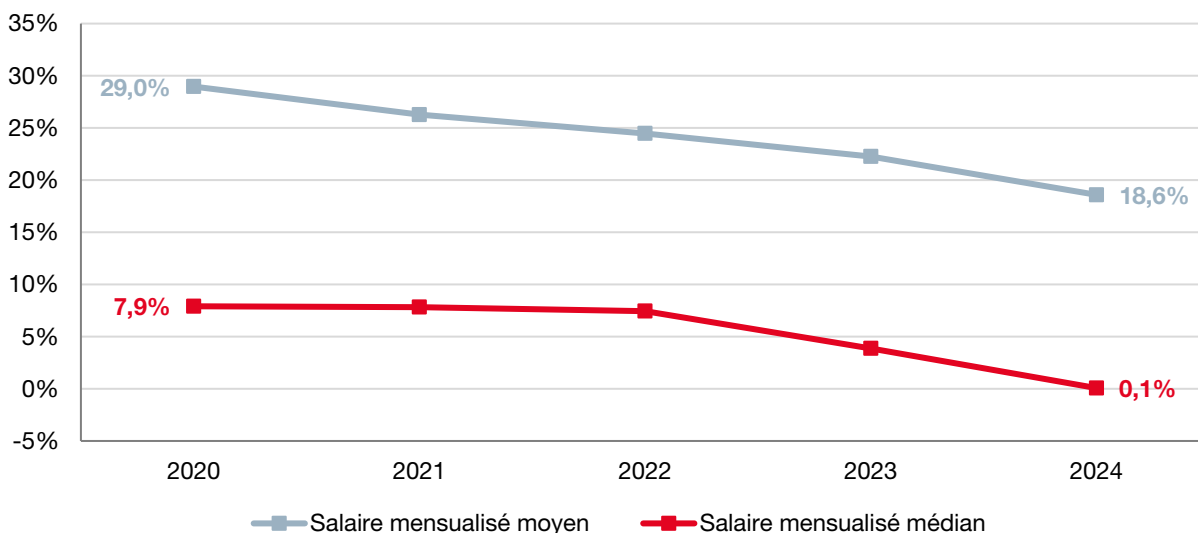
Avec 4 073,8 euros bruts mensuels pour les hommes contre 3 316,5 euros chez les femmes, la rémunération moyenne des travailleurs masculins est supérieure de 18,6 % à celle des salariées.

Le salaire moyen reste un indicateur toutefois fortement influencé par les valeurs extrêmes, particulièrement dans le secteur privé monégasque qui présente des spécificités fortes au sein de sa population salariée, surtout masculine.

Au cours des cinq dernières années, les différences de salaires entre hommes et femmes se sont atténuées en termes de rémunération mensualisée.

Bien qu'il soit resté en faveur des hommes sur la période, l'écart de salaire mensualisé moyen entre les sexes a diminué de plus de 10 points entre 2020 et 2024 (Figure 10).

Figure 10. Évolution des écarts hommes-femmes en salaires mensualisés dans le secteur privé



Lecture : en 2020, le salaire mensualisé des hommes est en moyenne supérieur de 29,0 % à celui des femmes ; en 2024, cet écart entre les sexes est de 18,6 %.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Dans le même temps, l'écart de rémunération médiane s'est également réduit : en 2020, le salaire mensualisé médian des hommes était supérieur de près de 8 % à celui des femmes. Depuis, cet écart n'a cessé de baisser pour s'établir en 2024 à un salaire mensualisé pratiquement équivalent entre les deux sexes.

Cependant, l'indicateur de salaire mensualisé ne permet pas à lui seul de traduire la diversité des situations d'emplois des salariés, notamment en termes de volume de travail.

En effet, dans le cadre de la mesure des écarts de salaire entre hommes et femmes tout particulièrement, le temps de travail constitue un paramètre essentiel à prendre en compte.

3.2. À temps de travail égal, les hommes gagnent 16,4 % de plus que les femmes en moyenne

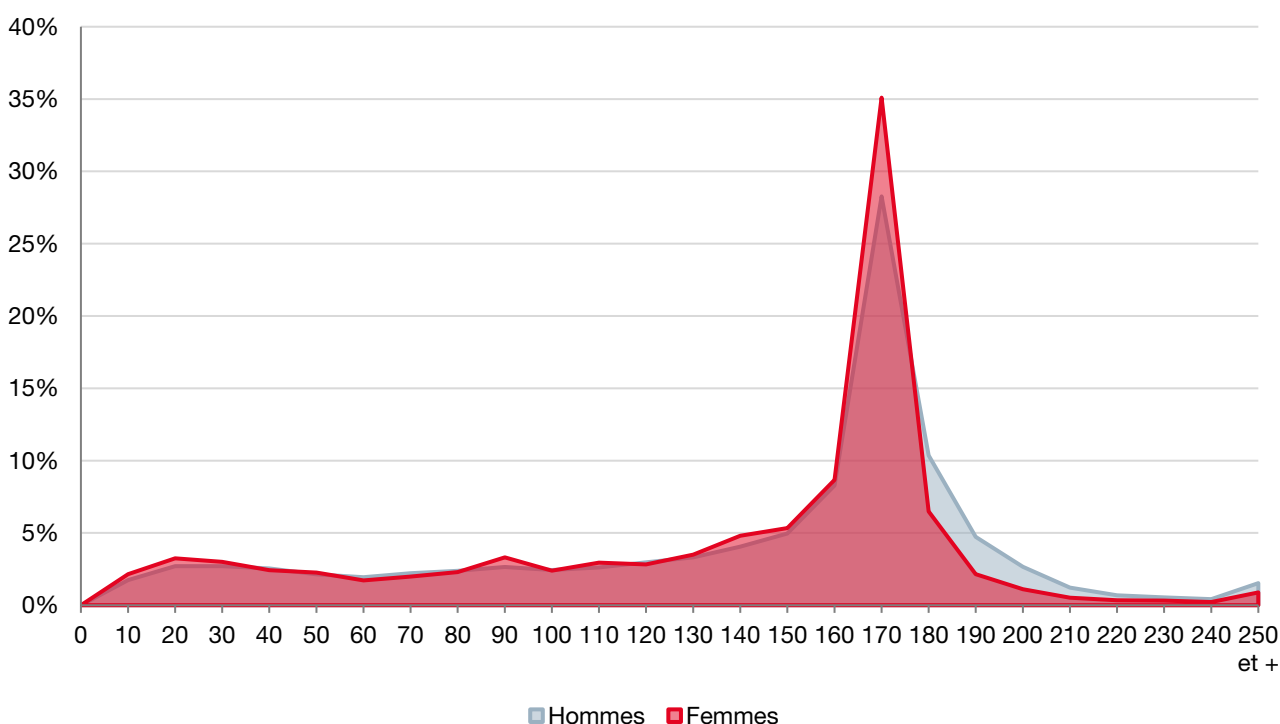
Des différences de temps de travail existent entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

En moyenne, les salariées féminines ont travaillé 5 heures de moins par mois que les hommes en 2024³.

Alors que la durée légale s'élève à 169 heures mensuelles dans le secteur privé à Monaco, plus d'un tiers des hommes (36,3 %) ont effectué plus de 169 heures en moyenne sur l'année 2024 (Figure 11). Chez les femmes, cette proportion baisse à 29,1 %.

Les salariés masculins sont ainsi nettement plus nombreux à dépasser le seuil des 180 heures travaillées par mois.

Figure 11. Distribution du nombre d'heures mensuelles travaillées dans le secteur privé selon le sexe en 2024



Unité : heures

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

L'analyse de la rémunération horaire, calculée comme le rapport entre le salaire brut et le nombre d'heures rémunérées, permet de poursuivre l'étude des écarts de salaires entre femmes et hommes, tout en atténuant l'effet lié aux différences de temps de travail.

³ En considérant pour chaque salarié le nombre total d'heures travaillées en 2024 divisé par le nombre de mois travaillés dans l'année.

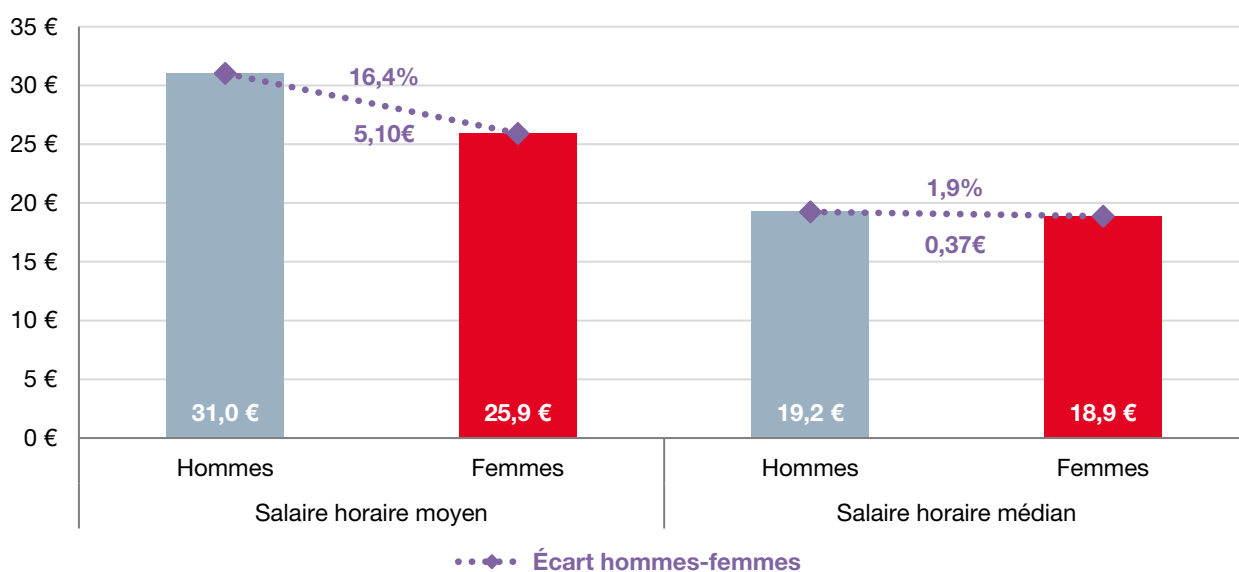
En 2024, le salaire horaire⁴ moyen dans le secteur privé s'élève à 31,0 euros pour les hommes, contre 25,9 euros pour les femmes (Figure 12).

Comme pour le salaire mensuel, le salaire horaire est donc plus élevé chez les travailleurs masculins. Toutefois, en atténuant l'effet du temps de travail, l'écart de rémunération baisse à 16,4 %, soit 5,10 euros de plus perçus par les hommes par heure travaillée en moyenne.

Le salaire horaire médian, bien que là aussi plus élevé chez les hommes, apparaît plus équilibré entre les deux sexes.

La moitié des femmes gagne ainsi moins de 18,9 euros par heure travaillée en 2024, quand ce salaire médian est supérieur de 37 centimes (soit 1,9 %) chez leurs homologues masculins.

Figure 12. Salaire horaire pondéré moyen et médian dans le secteur privé selon le sexe et écart hommes-femmes en 2024



Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

⁴ Rémunération totale sur l'année rapportée au nombre total d'heures travaillées puis pondérée par le temps de travail

La rémunération horaire masculine est également supérieure quelle que soit la taille de l'entreprise.

En 2024, l'écart de salaire horaire moyen en faveur des hommes va de +8,6 % à +28,4 % en fonction de la taille considérée (Figure 13).

Cependant, au-delà de 9 salariés, les différences moyennes entre hommes et femmes diminuent à mesure que la taille d'entreprise augmente.

De ce fait, c'est chez les employeurs d'au moins 200 salariés que l'écart de salaire horaire moyen est le plus faible entre les sexes (8,6 %, soit 2,50 euros de plus par heure perçus par les hommes en moyenne).

Figure 13. Salaire horaire moyen pondéré dans le secteur privé selon le sexe et la taille de l'employeur et écart hommes-femmes en 2024



Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Les rémunérations dans le secteur privé diffèrent nettement selon le grand secteur d'activité (GSA), avec des niveaux pouvant aller du simple au triple. Certains GSA rassemblent en effet des profils très diversifiés, ce qui se traduit par de fortes disparités salariales.

Au sein même de chacun des secteurs, les écarts de salaires entre hommes et femmes varient aussi fortement : en 2024, cette différence de rémunération va de 50 centimes à plus de 39 euros d'écart par heure travaillée (Tableau 4).

Tableau 4. Salaire horaire moyen pondéré dans le secteur privé selon le sexe et le grand secteur d'activité (GSA) de l'employeur et écart hommes-femmes en 2024

	Hommes	Femmes	Écart %	Écart €
Activités financières et d'assurance	84,4	45,2	46,4%	39,2
Autres activités de services	46,9	20,6	56,1%	26,3
Commerce de gros	39,8	26,3	34,0%	13,5
Information et communication	31,8	25,0	21,3%	6,8
Industries manufacturières, extractives et autres	28,3	22,9	19,0%	5,4
Hébergement et restauration	25,4	22,4	11,8%	3,0
Commerce de détail	24,2	21,3	11,7%	2,8
Transport et entreposage	34,3	31,6	7,9%	2,7
Admin., enseig., santé et actions sociales	25,8	23,4	9,2%	2,4
Act. scientif. et tech., serv. adm. et de soutien	25,9	25,4	1,9%	0,5
Construction	21,0	21,5	2,7%	0,6
Activités immobilières	22,7	27,7	22,1%	5,0
Total	31,0	25,9	16,4%	5,1

Écart en faveur des hommes | Écart en faveur des femmes

Unité : euros

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

C'est dans les Activités financières et d'assurance que l'écart hommes-femmes est le plus grand en valeur, avec un salaire horaire supérieur de 39,2 euros chez les salariés masculins de ce GSA.

Les Autres activités de services affichent la différence la plus importante en volume : les hommes y gagnent en moyenne 56,1 % de plus que les femmes à temps de travail égal. Ce secteur regroupe à la fois du personnel de maison, à majorité féminin et dont les emplois sont moins rémunérateurs, et des sportifs de haut niveau, plus fréquemment masculins et dont les revenus sont plus élevés. Ainsi, le salaire moyen des hommes dans ce GSA est considérablement augmenté par les très hautes rémunérations de ces profils de salariés atypiques.

Les Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (premier pourvoyeur d'emplois en Principauté) apparaissent comme le secteur le plus proche de la parité en termes de salaire horaire, bien que ce dernier reste très légèrement en faveur des hommes.

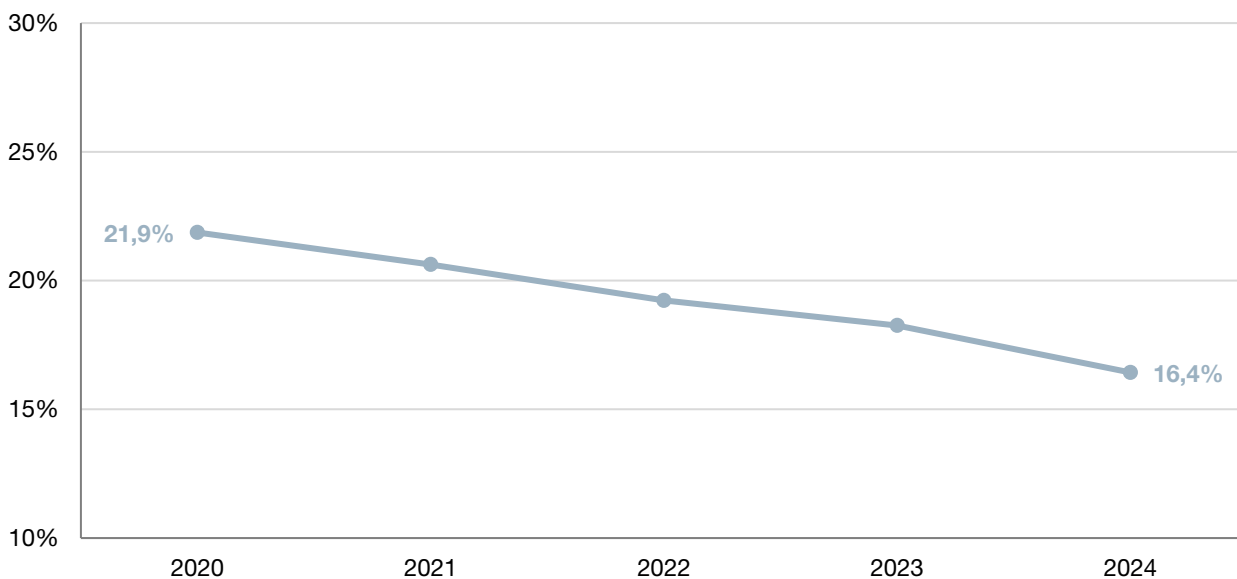
Seuls deux secteurs sur douze présentent un écart de salaire en faveur des femmes : la Construction et les Activités immobilières.

Dans ces deux GSA, les femmes occupent des positions généralement plus rémunératrices que la main-d'œuvre masculine, particulièrement dans les Activités immobilières (postes de négociatrices notamment). Les salariées féminines y gagnent ainsi 22,1 % de plus en moyenne (soit 5,0 euros) que les hommes à temps de travail égal.

À l'instar du salaire mensuel, l'écart de rémunération horaire entre hommes et femmes a lui aussi diminué sur la période récente, bien que demeurant à l'avantage des salariés masculins.

Cet écart entre les sexes s'est ainsi réduit de plus de 5 points entre 2020 et 2024 (Figure 14).

Figure 14. Évolution des écarts hommes-femmes en salaire horaire pondéré dans le secteur privé



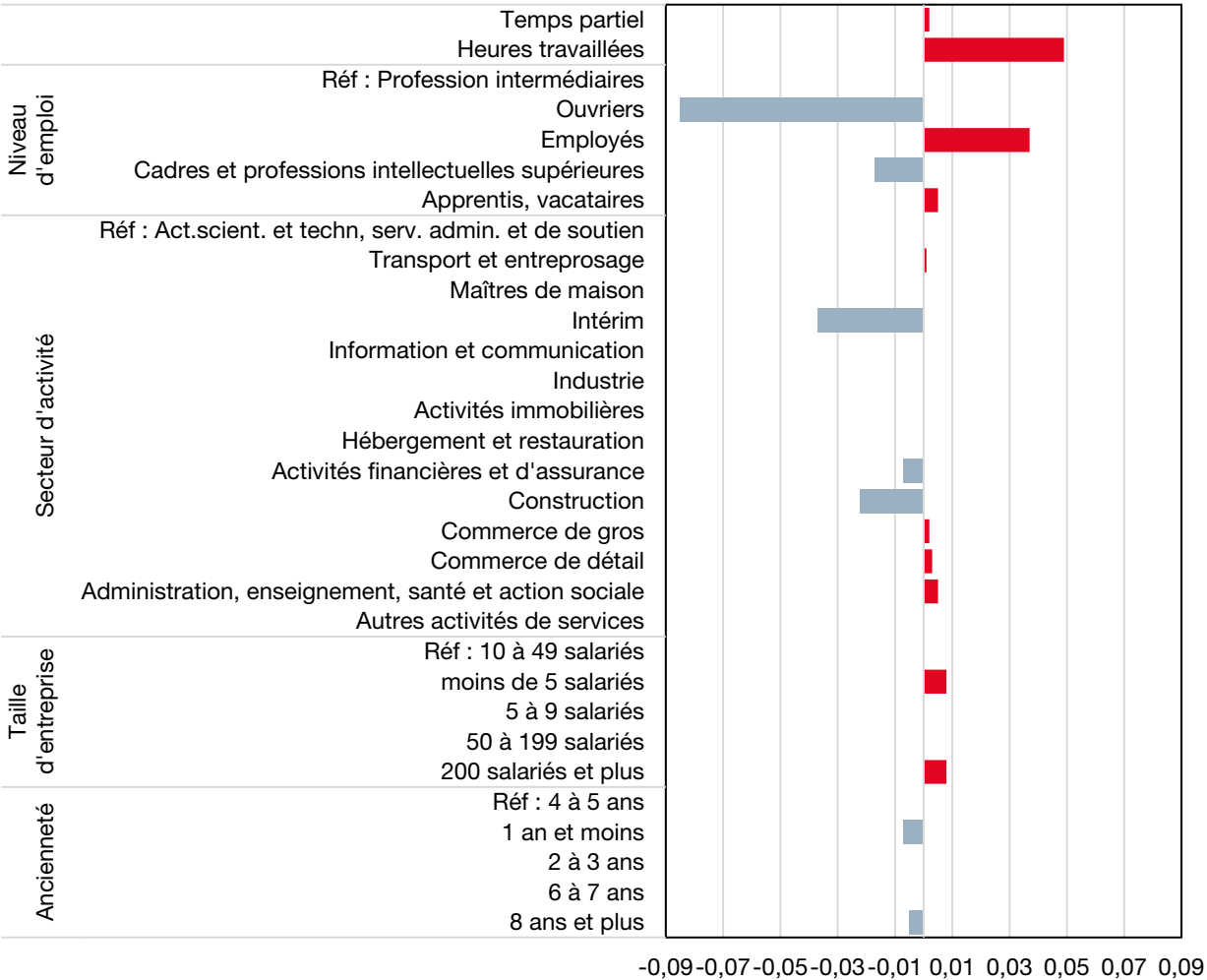
Lecture : en 2020, le salaire horaire pondéré des hommes est en moyenne supérieur de 21,9 % à celui des femmes ; en 2024, cet écart entre les sexes est de 16,4 %.

Sources : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

3.3. Le volume de travail et le niveau d'emploi jouent un rôle crucial dans l'écart

Une analyse approfondie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes requiert l'utilisation de méthodes statistiques avancées, capables de prendre en compte les effets de structure propres à la population salariée du secteur privé de Monaco. Dans ce cadre, le modèle de décomposition d'Oaxaca-Blinder constitue un outil pertinent : il permet de mesurer la contribution des différentes caractéristiques observables (variables dites « explicatives ») à la différence de rémunération entre les sexes, et d'en indiquer le poids respectif (Figure 15).

Figure 15. Décomposition de l'écart salarial expliqué entre les hommes et les femmes dans le secteur privé en 2024



Notes : Les coefficients positifs contribuent à l'accroissement des écarts de rémunération en faveur des hommes, tandis que les coefficients négatifs, favorables aux femmes, réduisent ces écarts. La variable relative aux classes d'âge, jugée non significative par le modèle, n'est pas représentée graphiquement. Les catégories de référence correspondent à celles dont les salaires sont centrés autour de la moyenne.

Source : Caisses sociales de Monaco, IMSEE

Le modèle d'Oaxaca-Blinder pointe ainsi ici, en premier lieu, l'importance du volume de travail : les hommes effectuent, en moyenne, davantage d'heures et recourent moins souvent au temps partiel, ce qui tend à accroître l'écart de rémunération mensuel entre les sexes. Toutefois, la répartition selon les catégories professionnelles apparaît comme le facteur le plus déterminant, et elle joue globalement en faveur des femmes. La surreprésentation des hommes parmi les ouvriers, moins bien rémunérés, et la concentration relativement plus forte des femmes parmi les cadres participent ainsi à réduire cet écart.

Du côté des secteurs d'activité, la contribution significative de l'intérim et de la construction se distingue, deux domaines dans lesquels la forte présence masculine et les salaires moins rémunérateurs concourent également à atténuer l'écart salarial global entre les deux sexes. Il en va de même pour les Activités financières et d'assurance, un secteur où les salaires sont en moyenne élevés : les femmes y étant relativement plus présentes, cela contribue à réduire l'écart global en leur faveur.

Enfin, la taille de l'entreprise et l'ancienneté jouent un rôle très marginal, tandis que l'âge (non représenté sur le graphique) n'a pas d'impact significatif selon le modèle sur les écarts de salaires.

Au regard des paramètres pris en compte, le modèle suggère que les femmes disposent, en moyenne, d'éléments observables plus favorables que ceux des hommes (voir encadré). En effet, la part de l'avantage salarial des hommes « expliquée » ressort négative, ce qui signifie que les femmes possèdent, en moyenne, des caractéristiques d'emploi plus avantageuses. Autrement dit, si les rémunérations étaient uniquement déterminées par les facteurs objectifs intégrés au modèle, les femmes devraient bénéficier d'un avantage salarial sur les hommes.

Cependant, la part non expliquée, fraction de la différence de salaire qui ne peut être attribuée aux variables considérées, montre que d'autres paramètres sont à la source de l'avantage salarial des hommes. Cette composante est généralement interprétée comme le résultat de déterminants non observés (par exemple le diplôme ou les interruptions de carrière), de facteurs non mesurables tels que les différences dans les pratiques de négociation ou certains biais organisationnels, ou encore comme le reflet d'une discrimination salariale potentielle.

Par ailleurs, l'évolution de la structure de la population salariée depuis 2019, portée notamment par la forte croissance de l'intérim (population ouvrière majoritairement masculine) a fortement impacté le modèle d'Oaxaca-Blinder.

Le modèle d'Oaxaca-Blinder (Oaxaca 1973, Blinder 1973) permet une décomposition des écarts de salaire observés entre hommes et femmes en une part expliquée par les caractéristiques des deux populations (effet de structure) et une part inexpliquée (à caractéristiques identiques / toutes choses égales par ailleurs).

Appliqué aux salaires du secteur privé de 2024 (en considérant le poste le plus rémunérateur de l'année pour chaque individu), le modèle indique un écart de rémunération de 0,019 entre la moyenne du logarithme népérien du salaire des hommes et celle des femmes.

Variable à expliquer : logarithme népérien des salaires mensuels	
Groupe hommes	7.777*** (0.004)
Groupe femmes	7.757*** (0.006)
difference	0.019** (0.007)
explained	-0.068*** (0.007)
unexplained	0.087*** (0.004)
Nombre d'observations :	72 110
p-value : * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001	
Les écarts-types sont présentés entre parenthèses	

La décomposition montre que la part expliquée est de -0,068 et la part non expliquée de 0,087, ce qui reconstitue bien l'écart total observé ($-0,068 + 0,087 = 0,019$).

La part expliquée étant négative, cela signifie que les femmes présentent en moyenne des caractéristiques (en termes de niveau d'emploi, secteurs d'activité notamment) qui devraient conduire à une rémunération légèrement supérieure à celle des hommes, toutes choses égales par ailleurs.

La part non expliquée, positive et supérieure en valeur absolue à la part expliquée, indique que des facteurs non observés compensent largement cet avantage structurel et maintiennent un écart global en faveur des hommes.

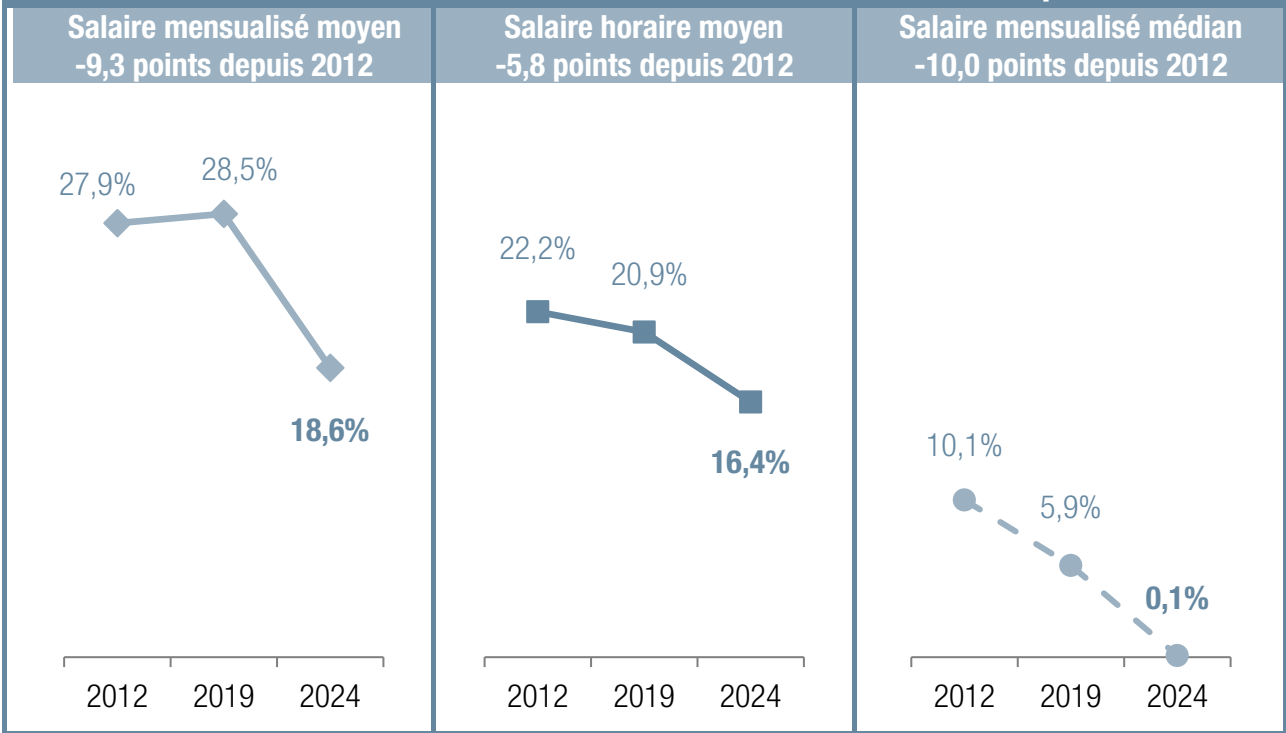
3.4. Les écarts de salaire hommes-femmes tendent à se réduire

- ▶ En 2024, dans le secteur privé, la rémunération moyenne des salariés masculins reste supérieure à celle des femmes.
- ▶ Cependant, les différences de rémunération ont diminué au cours des dernières années : l'écart en salaire mensualisé, qui avoisinait les 28 % en faveur des hommes en 2012, a perdu près de 10 points de pourcentage pour s'établir à 18,6 % en 2024.
- ▶ À temps de travail égal, le ratio reste en faveur des hommes en 2024, mais diminue à 16,4 %. En 2012, cet écart entre les sexes en salaire horaire pondéré dépassait les 22 %.
- ▶ Le salaire mensualisé médian est pratiquement équivalent entre hommes et femmes en 2024 (écart de 0,1 %). Cet indicateur est là aussi inférieur de 10 points à sa valeur de 2012.
- ▶ Enfin, le volume de travail et le niveau dans l'emploi sont les caractéristiques qui jouent le plus dans les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur privé, au regard des éléments connus et exploitables en 2024.

Dans le secteur privé, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes en 2024 :

L'écart de salaire mensualisé moyen est de :	18,6 % en faveur des hommes (22,2 % en France en 2023 – en revenu salarial)
L'écart de salaire horaire moyen est de :	16,4 % en faveur des hommes (14,2 % en France en 2023 – en EQTP)
L'écart de salaire médian est de :	0,1 % en faveur des hommes (6,2% en France, 11,5 % dans les pays de l'OCDE en 2023)

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont diminué depuis 2012 :



Repères méthodologiques

Contexte et cadre juridique

La Principauté de Monaco s'étend sur une superficie extrêmement réduite de 2 kilomètres carrés et son territoire est enclavé dans le territoire français. Elle compte environ 38 000 habitants sur le territoire national, mais seulement un quart de nationalité monégasque. Plus de 65 000 personnes sont salariées à Monaco, dont une grande majorité n'y réside pas. Par ailleurs, les habitants de la Principauté ne sont pas soumis à déclaration sur le revenu et il n'y a pas de comptabilité nationale.

Plusieurs textes juridiques fondamentaux sont consacrés à l'exercice d'une activité salariée à Monaco et en posent les grands principes :

- La Constitution énonce clairement le principe de la liberté de travail et de la réglementation de cette dernière par la Loi et amorce la notion de priorité d'accès aux Monégasques pour les emplois publics et privés, ainsi que celle de défense de ses droits et intérêts par le biais de l'action syndicale ;
- La Loi n. 629 du 17/07/1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté fixe l'obligation de détenir un permis de travail pour travailler à Monaco et définit, entre autres, la procédure relative à l'embauche dans le secteur privé, en donnant un ordre de priorité lié au domicile du candidat ;
- L'arrêté ministériel n. 58-150 du 24/04/1958, tout en étant lié à la Loi n. 636 du 11/01/1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et la déclaration des salaires, fixe clairement les mentions à porter obligatoirement sur les bulletins de paye et rend obligatoire la tenue de registres de personnel et de paye ;
- La Loi n. 739 du 16/03/1963 sur le salaire définit la notion de rémunération et introduit celle d'une rémunération « à travail égal, salaire égal » (article 2-1 et 2-2).

En parallèle, d'autres textes sont importants dans la définition du cadre des relations du travail, notamment l'Ordonnance-Loi n. 677 du 02/12/1959 sur la durée du travail qui définit le temps de travail sur une base hebdomadaire (il n'y a pas de notion d'annualisation du temps de travail).

Par ailleurs, dans différents secteurs d'activité, les grilles de rémunération font défaut ou ne sont plus appliquées. Toutefois, un salaire minimum, calqué sur le SMIC horaire français et réévalué sur les mêmes bases, est fixé. À ce salaire s'ajoute une prime exceptionnelle obligatoire, communément appelée la « Prime du Prince », d'un montant de 5 % non cotisable.

En résumé, dans le cadre d'une étude portant sur les salaires, les éléments relevant du droit suivants sont à prendre en compte :

- L'énonciation claire et précise dans le droit, du principe d'égalité salariale ;
- La notion de permis de travail, qui engendre un enregistrement des paramètres de l'emploi (poste occupé, salarié, salaire, date de début, date de fin) ;
- L'existence d'une procédure précise de recrutement, débutant par le dépôt d'une offre d'emploi dûment complétée, enregistrée par le Service de l'Emploi ;
- La définition de mentions obligatoires à porter sur le bulletin de salaire ;
- La notion de registre de paie et de registre du personnel ;
- La définition du salaire, l'existence d'un salaire minimum horaire ;
- La difficulté de se baser sur des grilles de salaires, hormis dans quelques activités (hôtellerie).

Principes et choix méthodologiques retenus pour l'analyse

Le périmètre du volet public de l'étude est constitué des effectifs de la Fonction publique présents au 31 décembre de l'année considérée selon les règles de gestion définies par la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique (DRHFFP) et l'IMSEE. Les analyses relatives à la distribution des salaires dans le secteur public portent sur l'année 2024.

Le traitement de la base des effectifs de la Fonction publique a consisté en la création de variables d'analyse, notamment avec l'identification des « emplois supérieurs » tels que définis dans l'Ordonnance n. 6.364 du 17/08/1978 déterminant les emplois supérieurs visés par l'article 4 de la Loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État modifiée.

S'agissant du secteur privé, tous les salariés ayant travaillé au moins une heure rémunérée au cours de l'année 2024 ont été considérés.

Les données mensuelles du secteur privé, une fois compilées, ont nécessité un traitement pour aboutir à des regroupements en quatre niveaux d'emploi, proches des catégories socioprofessionnelles largement utilisées dans les statistiques relatives à l'emploi : apprentis et vacataires, ouvriers, employés, professions intermédiaires, et cadres et professions intellectuelles supérieures.

Dans le même temps, des variables d'analyses ont été construites à partir des données brutes, relatives notamment au nombre d'heures travaillées ou encore à la taille de l'entreprise.

En ce qui concerne l'analyse en rémunération horaire, le salaire horaire moyen pondéré a été utilisé : il correspond pour chaque salarié au salaire annuel rapporté au nombre total d'heures travaillées, pondéré par le ratio entre les heures travaillées dans l'année et nombre d'heures théoriques d'un poste à temps plein. Ainsi, un poids égal à 1 a été affecté aux individus ayant effectué 2 028 heures sur l'année.

En termes de méthode statistique permettant d'expliquer l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, la décomposition d'Oaxaca-Blinder a été appliquée. Cette procédure, couramment utilisée dans l'analyse des discriminations, notamment salariales, consiste à décomposer la différence de salaire observée entre hommes et femmes. Le modèle distingue ainsi une part de l'écart expliquée par les caractéristiques des deux populations (en moyenne) et une part inexpliquée. Il reste toutefois tributaire des informations disponibles : seules les variables explicatives connues et exploitables peuvent être prises en compte dans la décomposition.

Pour la décomposition de l'écart salarial, l'emploi le plus rémunérateur de l'année 2024 a été considéré pour chaque individu. En effet, dans le cas des travailleurs qui auraient occupé des postes chez différents employeurs durant l'année, c'est l'emploi ayant généré la rémunération la plus importante sur l'année qui est retenu, afin de prendre en compte la position la plus caractéristique pour ces salariés. À noter qu'un traitement spécifique a été appliqué aux salariés de l'intérim ainsi qu'aux personnels employés par des « maîtres de maison » : pour ces salariés, ayant le plus souvent plusieurs employeurs et cumulant plusieurs postes à temps partiel, la somme des heures et salaires sur l'année a été considérée.

Pour en savoir plus

Toutes les études sur la mesure des écarts de salaires entre hommes et femmes de l'Institut Monégasque de la Statistique et des Études Économiques (IMSEE) : <https://www.imsee.mc/Population-et-emploi/Salaires/Mesure-des-ecarts-de-salaire-entre-hommes-et-femmes>

Autres publications sur les salaires à Monaco : <https://www.imsee.mc/Population-et-emploi/Salaires>

Comité Droits des Femmes de Monaco (DFM) : <https://dfm.mc/>



Institut Monégasque de la Statistique et des Études Économiques

9 rue du Gabian
98000 MONACO
Tél. +377 98 98 98 88
imsee@gouv.mc
imsee.mc

Octobre 2025