

Pages de Profils



En 2010, les femmes gagnent en moyenne près de 21% de moins que les hommes, et ces inégalités augmentent avec la qualification et l'âge des salariées. Le poste occupé, la durée de temps de travail, le secteur d'activité n'expliquent que pour près de moitié cet écart salarial. En effet, les secteurs les plus féminisés sont généralement de surcroît moins qualifiés et moins rémunérateurs. En région Nord-Pas-de-Calais, le taux d'activité des femmes a nettement progressé depuis 10 ans. Il demeure néanmoins encore très éloigné de celui des hommes.

Femmes et hommes face à l'emploi : les inégalités persistent

Vincent Bonjour | Annie Firlej | Claire Sallé | Nicolas Turban
Service études et diffusion

En 2010, 1 336 000 femmes âgées de 15 à 64 ans vivent en Nord-Pas-de-Calais. Parmi elles, 830 000 sont engagées dans le monde du travail, dont près de 135 000 sont à la recherche d'un emploi.

MALGRÉ DES ÉCARTS TOUJOURS IMPORTANTS, LES TAUX D'ACTIVITÉ FÉMININS TENDENT À SE RAPPROCHER DE CEUX DES HOMMES DANS LA DERNIÈRE DÉCENNIE

En région Nord-Pas-de-Calais, avec un taux d'activité de 79,3 % en 2010, la participation des femmes au marché du travail est l'une des plus faibles de France métropolitaine (86 %) [Tableau 1](#). Même si les écarts entre

hommes et femmes se réduisent, les taux d'activité restent nettement supérieurs chez les hommes, quel que soit l'âge. Les disparités observées entre les jeunes femmes de France de province et celles de la région sont également plus importantes aux âges les plus avancés. En milieu de vie active, à l'âge où les enfants commencent à acquérir une certaine autonomie, la part des femmes qui travaillent progresse au niveau national. Mais ce comportement de « réinsertion » dans la vie active ne s'observe pas en région Nord-Pas-de-Calais [Graphique 1](#). Si les taux d'activité masculins régionaux et en France de province restent très proches, et ce, quel que soit l'âge ; à l'inverse, les écarts atteignent plus de

17 points pour les femmes âgées de 50 à 54 ans. Une des explications de ces faibles taux d'activité féminins régionaux pourrait être l'importance du chômage couplée à des freins culturels toujours présents.

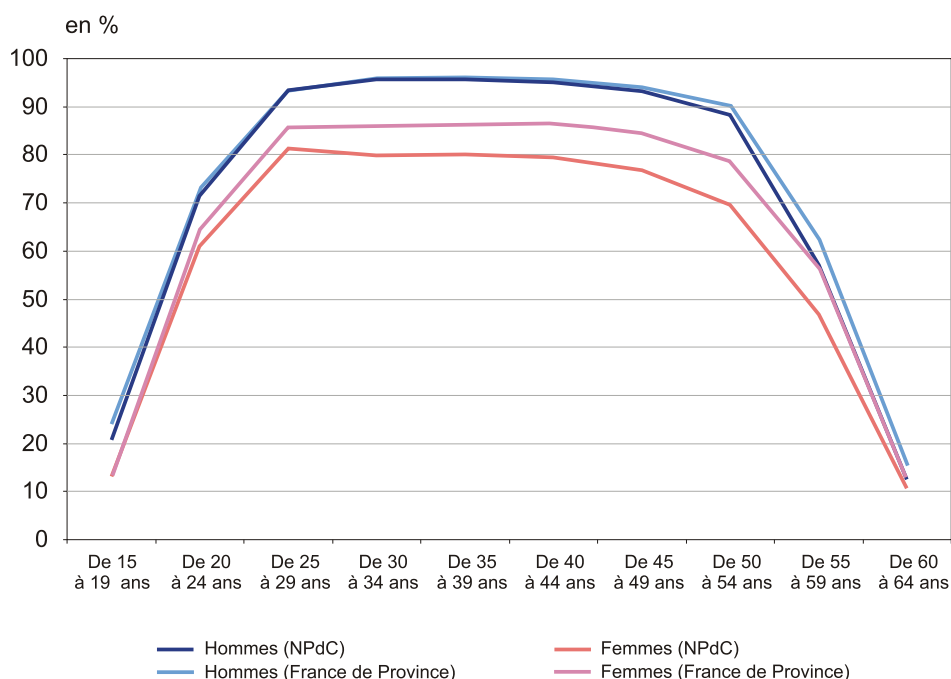
Au fil des décennies, les femmes sont toutefois de plus en plus nombreuses à s'inscrire sur le marché de l'emploi. Ainsi, depuis 1999, la part des femmes dans la population active du Nord-Pas-de-Calais, regroupant les personnes en emploi et les chômeurs, s'est accrue de 2,8 points passant de 43,6 % à 46,4 %. En France métropolitaine en 2010, 86 % des femmes âgées de 25 à 54 ans occupent un emploi ou déclarent en chercher un, soit près de 5,6 points de plus qu'en 1999. En région Nord-Pas-de-Calais, la progression est encore plus importante (+ 6,9 points). Cette croissance des taux d'activité peut s'expliquer au moins en partie par un « effet de génération » : les générations récentes, qui sont plus actives que les précédentes, sont proportionnellement plus nombreuses dans les années les plus récentes et poussent donc vers le haut le taux d'activité féminin moyen.

Tableau 1 : TAUX D'ACTIVITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES ÂGÉS DE 25 À 54 ANS, EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET EN RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS, EN 1999 ET 2010

	Unités : %					
	Nord-Pas-de-Calais			France métropolitaine		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
1999	94,1	72,3	83,2	94,6	80,5	87,5
2010	93,7	79,3	86,4	94,4	86	90,2

Source : recensements de la population 1999 et 2010 (Insee)

Graphique 1 : COMPARAISON DES TAUX D'ACTIVITÉ FEMMES/HOMMES EN 2010 EN FRANCE DE PROVINCE ET EN RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS



Note : La France de province recouvre l'ensemble des régions métropolitaines moins la région Île-de-France.

Source : recensement de la population 2010 (Insee).

La hausse de l'activité féminine est également à considérer au regard des problématiques d'insertion professionnelle et de chômage dans chaque région. En dépit de progrès dans l'accès à l'emploi, les femmes actives sont, en proportion, davantage à la recherche d'un emploi que leurs homologues masculins. Le Nord-Pas-de-Calais, avec l'un des taux de chômage les plus importants des régions de France métropolitaine, est particulièrement concerné. En effet, le taux de chômage des femmes atteint 16,3 % contre 14,8 % pour les hommes en région Nord-Pas-de-Calais en 2010. Toutefois, le taux de chômage [Définitions](#) a reculé de près de quatre points chez les femmes de 25 à 54 ans dans la dernière décennie.

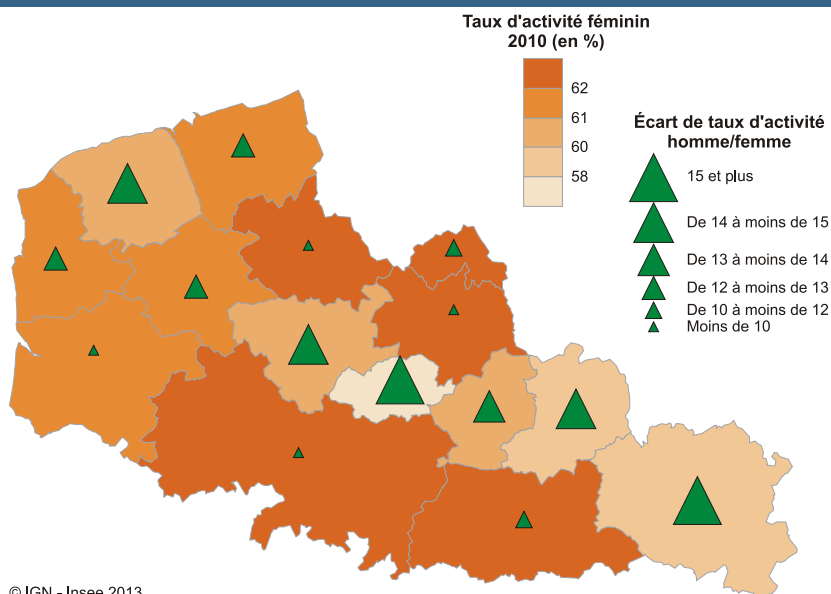
DES DISPARITÉS FORTES AU SEIN DE LA RÉGION

Les écarts de taux d'activité restent très importants d'un territoire à l'autre. La zone d'emploi de Calais sur la littoral, les zones de l'ancien Bassin minier et, dans leur prolongement, celle de Maubeuge présentent historiquement une faible activité féminine [Carte 1](#).

De plus, parmi les dix zones d'emploi de France métropolitaine ayant les plus faibles taux d'activité féminins (pour les femmes de 15 à 64 ans), six appartiennent à la région Nord-Pas-de-Calais : Lens-Hénin, Valenciennes, Maubeuge, Béthune-Bruay, Douai et Calais où le taux d'activité féminin est inférieur ou proche de 60 %. Parmi les quatre zones d'emploi restantes de ce classement, trois sont corses (Corte, Bastia et Porto-Vecchio), et la dernière zone d'emploi, la Thiérache, est un territoire picard frontalier avec la zone d'emploi de Maubeuge.

Des espaces régionaux présentent toutefois des taux d'activité féminins plus soutenus : l'agglomération lilloise, incluant la zone de Roubaix-Tourcoing et la zone de Flandre-Lys, l'Artois et le Cambrésis.

Carte 1 : TAUX D'ACTIVITÉ ET ÉCARTS DE TAUX D'ACTIVITÉ FEMMES/HOMMES PAR ZONE D'EMPLOI EN 2010



© IGN - Insee 2013

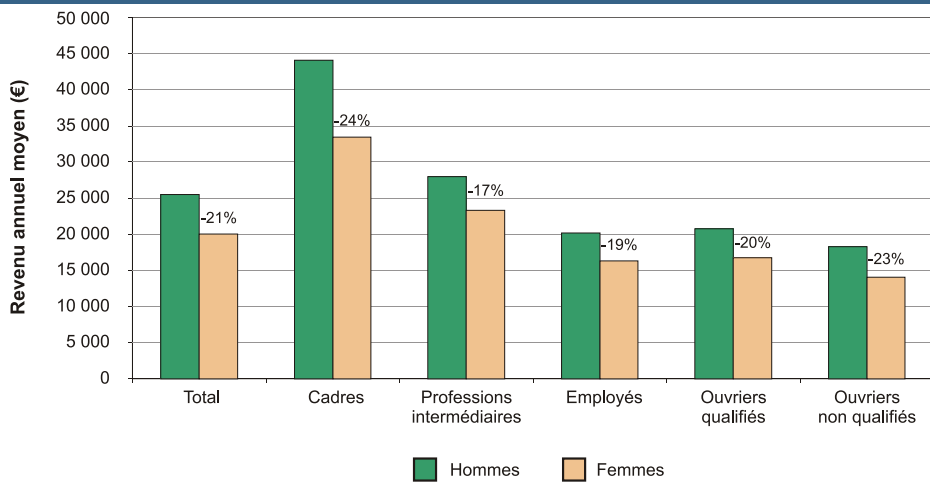
Source : recensement de la population 2010, exploitation principale (Insee).

LES FEMMES ONT EN MOYENNE UN SALAIRE DE 21 % INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES

En 2010, en région Nord-Pas-de-Calais comme au niveau national, le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de 21 % à celui des hommes. Cet écart est observé dans toutes les catégories socioprofessionnelles, avec un maximum à - 24 % pour les professions de cadres. Ces disparités peuvent refléter la répartition différenciée des emplois entre les hommes et les femmes au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, le type de poste occupé et la qualification professionnelle. Si des progrès ont été réalisés dans l'accès des femmes aux fonctions les plus qualifiées, les femmes occupent moins fréquemment les postes d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, ou des postes de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise que les hommes (respectivement 15 % et 38 % en 2010). Elles occupent majoritairement des postes d'employés, bien souvent moins qualifiés, moins rémunérateurs et plus soumis au temps partiel. En outre, malgré la féminisation globale de l'emploi, il subsiste une très forte spécialisation sectorielle des femmes. Ces secteurs les plus féminisés, comme les services à la personne, la santé, l'éducation et le commerce de détail sont généralement de surcroît les moins rémunérateurs.

Depuis 2003, ces écarts ne se réduisent que très faiblement, même si la part des femmes s'est accrue de dix points dans les métiers de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise.

Graphique 2 : REVENU ANNUEL MOYEN PAR SEXE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS



Source : DADS 2010 (Insee).

Encadré : CONTEXTE PARTENARIAL

L'État et le Conseil régional Nord-Pas-de-Calais ont signé le 12 novembre 2012 une convention cadre « vers des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle », en présence de la ministre des Droits des femmes. Cette expérimentation pour le Nord-Pas-de-Calais se décline en trois volets : parvenir à une égalité réelle au sein des entreprises, promouvoir la mixité des filières et des emplois, accompagner vers l'emploi les personnes en congé de libre choix d'activité (CLCA). Les partenaires*, engagés dans l'expérimentation se sont associés avec l'Insee afin de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes en Nord-Pas-de-Calais.

Ces travaux d'études visent à aider à la mise en œuvre des politiques ciblées afin de surmonter les inégalités présentes sur le territoire.

*Partenaires : la Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité du Nord-Pas-de-Calais (DRDFE), la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Nord-Pas-de-Calais (Directe), et le conseil régional (co-financeurs), en collaboration avec le rectorat, l'Association régionale de l'amélioration des conditions de travail dans le Nord-Pas-de-Calais (Aract) et le Collectif régional pour l'information et la formation des femmes (Corif).

UN PHÉNOMÈNE DE DÉCLASSEMENT PLUS FRÉQUENT CHEZ LES FEMMES

Les parcours de formation et les qualifications atteintes sont un premier élément pour faciliter l'insertion professionnelle et bénéficier de meilleures rémunérations. À cet égard, les femmes réussissent globalement mieux leur scolarité que les hommes [Tableau 2](#). En région Nord-Pas-de-Calais, la part des femmes ayant au moins le baccalauréat reste supérieure à celles des hommes : 43,5 % de femmes contre 40,2 % des hommes parmi la population non scolarisée de 15 ans ou plus en 2010. La part des diplômés du supérieur (1^{er}, 2^e et 3^e cycles universitaires) est également plus importante chez les femmes (25,8 % contre 23,2 % en région Nord-Pas-de-Calais).

En dépit de cette réussite scolaire, en particulier dans le supérieur, les emplois qualifiés restent majoritairement masculins. Même à niveau de diplôme équivalent, les femmes occupent des emplois globalement moins qualifiés que les hommes. Elles sont ainsi confrontées à des situations de déclassement, définies par l'occupation par un travailleur d'un emploi moins qualifié que son niveau de formation.

Seules 23,9 % des femmes diplômées du supérieur occupent un poste de cadre ou de professions intellectuelles du supérieur, contre 42,7 % des hommes. Elles exercent davantage un emploi dans les catégories de profession intermédiaire, voire d'employée (respectivement 49,5 % contre 35,0 % pour les hommes et 23,6 % contre 8,6 %). Ce déclassement est encore plus prégnant pour les diplômés du supérieur long, 45,7 % des femmes occupant un emploi de cadre contre près de 65 % des hommes.

LES FEMMES PLUS SOUVENT SUR DES POSTES À TEMPS PARTIEL

Outre la catégorie sociale ou le niveau de poste, les écarts de salaires tiennent également aux différences de temps de travail, généralement plus longs pour les hommes [Tableau 3](#). Le temps partiel reste un phénomène principalement féminin puisque 70 % des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes en 2010.

Tableau 2 : NIVEAU DE DIPLOME DES HOMMES ET DES FEMMES DE 15 À 64 ANS NON SCOLARISÉES EN 2010

Unité : %

	Nord-Pas-de-Calais		France de Province	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Aucun diplôme, CEP, BEPC	27,8	33,5	24,6	27,8
CAP ou BEP	32	23	33,5	24
BAC, BP	17	17,7	17,3	18,9
Diplôme de 1er cycle universitaire	11,6	15	12,1	16,7
Diplôme de 2e, 3e cycles universitaires	11,6	10,9	12,5	12,6
Ensemble	100	100	100	100

Source : recensement de la population 2010 - exploitation complémentaire (Insee)

Tableau 3: PART DES SALARIÉS SUIVANT LE TYPE DE CONTRAT EN 2010, EN RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS

Unité : %

	Hommes	Femmes	Écarts
Apprentis	1,70	1,00	- 0,7 pt
Intérim	5,30	2,20	- 3,1 pts
« emplois aidés »	1,90	2,40	+ 0,5 pt
CDD à temps complet	4,70	5,50	+ 0,8 pt
CDD à temps partiel	2,10	5,10	+ 3,1 pts
Contrat à durée indéterminée - temps partiel et autres temps partiels	7,50	28,70	+ 21,2 pts
Contrat à durée indéterminée - temps complet	62,80	36,90	- 26,0 pts

Champ : Champ complet des DADS, hors particuliers employeurs.

Note : L'intitulé « Autres » regroupe les situations suivantes : pas de contrat de travail (cas souvent rencontrés dans le secteur public), temps de travail multiples (périodes de temps complet alternant avec des périodes de temps partiel) ou variable « contrat de travail » non renseignée.

Source : DADS 2010 - fichier salarié au lieu de résidence (Insee).

Plus du tiers des femmes travaillent à temps partiel (34 % contre 10 % pour les hommes), et cette différenciation est observée dès le premier emploi (29 % pour les hommes contre 44 % de temps partiel au premier emploi pour les femmes). À fortiori, les femmes sont moins souvent que les hommes en possession d'un emploi stable à temps complet : près de 63 % des salariés hommes sont en CDI à temps complet, les femmes étant à 37%.

S'il est parfois choisi, le temps partiel peut également être utilisé comme un outil de flexibilité de la main d'œuvre par les entreprises. Dans ce cas précis, le temps partiel est dit « subi » par le salarié, considéré alors en situation de sous-emploi.

L'approche du temps partiel subi ou choisi reste difficilement mesurable au niveau régional. Toutefois, en France selon l'enquête emploi 2011, les femmes représentent la grande majorité des salariés à temps partiel subi (près de quatre sur cinq). Ces différences de temps de travail n'expliquent qu'une partie des inégalités salariales. Ainsi, bien que plus réduits, les écarts de salaires sur les postes à temps complets demeurent conséquents : - 14 % (contre -21 % sur le champ total) dans notre région [Tableau 4](#).

La majeure partie de l'écart tient donc à la différence de salaire horaire. Tous postes confondus, le salaire horaire des femmes reste inférieur de près de 13 % à celui des hommes dans la région Nord-Pas-de-Calais

Tableau 4 : ÉCARTS DE SALAIRES PERÇUS ENTRE HOMMES ET FEMMES, CHAMP TOTAL ET CHAMP DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Unités : €, points

	Salaire mensuel moyen (temps complets et temps partiels)			Salaire mensuel moyen (temps complets uniquement)		
	Hommes	Femmes	Écart femmes/hommes	Hommes	Femmes	Écart femmes/hommes
Cadres	3 675	2 786	-24	3 797	2 974	-22
Professions intermédiaires	2 334	1 945	-17	2 380	2 081	-13
Employés	1 685	1 361	-19	1 783	1 571	-12
Ouvriers qualifiés	1 734	1 395	-20	1 776	1 537	-13
Ouvriers non qualifiés	1 522	1 175	-23	1 595	1 412	-11
Total	2 124	1 668	-21	2 202	1 905	-14

Champ : Champ complet des DADS hors particuliers employeurs
Source : DADS 2010, fichier salarié au lieu de résidence (Insee).

(14,4 € en moyenne pour les hommes contre 12,5 € pour les femmes). Cette tendance n'est pas spécifique à la région car cet écart est le même en France de province et en France métropolitaine.

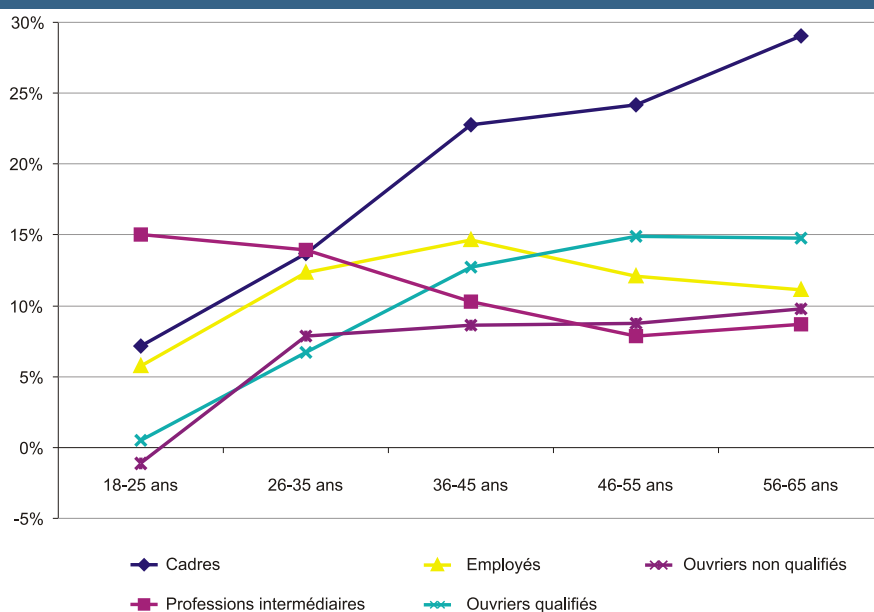
DES INÉGALITÉS SALARIALES IMPORTANTES AUGMENTANT AVEC L'ÂGE DES SALARIÉS.

Même si le salaire des femmes croît avec l'âge, il progresse beaucoup moins vite que celui des hommes (Graphique 3). Les carrières professionnelles féminines semblent se stabiliser plus tôt et à un niveau de salaire inférieur à celui des emplois masculins, possiblement freinées par les interactions entre vie professionnelle et vie privée, et les contraintes auxquelles elles font face. Ainsi, les choix que les femmes sont amenées à faire au cours de leur parcours professionnel, notamment en termes de temps partiel ou encore d'interruptions de carrière, peuvent être sources d'inégalités salariales. Toutefois, une fois corrigé de tous ces effets de structure, des différences persistent.

LES FEMMES GAGNENT TOUJOURS 10 % DE MOINS QUE LES HOMMES A SITUATION PROFESSIONNELLE COMPARABLE

Les inégalités face à l'emploi, qui se traduisent par des écarts de rémunération, reflètent des inégalités d'opportunité ou encore d'orientation et mettent en exergue un déséquilibre de la répartition de l'emploi

Graphique 3 : ÉCARTS DE SALAIRE NET HORAIRE MOYEN ENTRE HOMMES ET FEMMES, PAR TRANCHES D'ÂGE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



Source : DADS 2010, fichier salarié au lieu de résidence (Insee).

entre les hommes et les femmes. Mais ces disparités salariales vont plus loin que ces différences structurelles. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération des femmes demeure moindre que celle des hommes. Une fois les effets de structure neutralisés, il subsiste un écart "inexpliqué" de l'ordre de 10%.

Autrement dit, en tenant compte des effets liés à l'âge, au secteur d'activité, à la catégorie socioprofessionnelle et au type de contrat, l'écart constaté entre salaires masculins et féminins est de 10 %. Bien sûr, d'autres

variables peuvent contribuer à expliquer ces écarts : l'ancienneté, les ruptures de carrières, la taille de l'entreprise, etc. Mais une partie de l'écart de salaire non expliqué peut également être le reflet de pratiques discriminatoires en termes d'avancement ou de primes, et plus généralement le résultat de représentations persistantes sur la place des femmes et des hommes au sein de la vie économique et sociale.

SOURCES :

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) :

Cette formalité déclarative, que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, est destinée aux administrations fiscales et sociales. Les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salariés. Pour chaque salarié les informations suivantes sont déclarées : la nature de l'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, la condition d'emploi (temps complet, temps partiel), le montant des rémunérations versées, etc.

Le champ des DADS s'est élargi au cours du temps pour aboutir au champ **DADS-Grand format** à compter de la validité 2009. Ce champ inclut l'ensemble des salariés, quel que soit leur employeur (entreprise du secteur privé, y compris le secteur de l'agriculture, fonction publique d'Etat, collectivités territoriales, hôpitaux publics, particuliers), à l'exception des activités extra-territoriales (division 99 de la NAF rév. 2).

Le calcul des salaires a été effectué à partir du fichier dit « poste principal/salarié » en excluant quelques salariés dont les informations ne sont pas toujours considérées « robustes » dans les DADS : les salariés des particuliers employeurs, les chefs d'entreprise salariés, les salariés ayant un nombre d'heures travaillées égal à zéro, les apprentis et les stagiaires.

DÉFINITIONS :

Population active

La population active occupée (ou population active ayant un emploi) comprend, au sens du recensement de la population, les personnes qui déclarent être dans l'une des situations suivantes :

§ exercer une profession (salariée ou non), même à temps partiel ;

§ aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;

§ être apprenti, stagiaire rémunéré ;

§ être chômeur tout en exerçant une activité réduite ;

§ être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.

Taux d'activité

Le taux d'activité au sens du recensement de la population est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs au sens du recensement) et l'ensemble de la population correspondante.

Chômeurs (au sens du recensement de la population)

Les chômeurs au sens du recensement de la population sont les personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à Pôle Emploi) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail ; et d'autre part les personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi.

Taux de chômage

Le taux de chômage au sens du recensement est la proportion du nombre de chômeurs au sens du recensement dans la population active.

Pour en savoir plus :

- « Femmes et hommes - Regards sur la parité », Insee, *Insee références*, édition 2012
- « Les femmes en Nord-Pas-de-Calais : entre vie familiale et vie professionnelle », Insee Nord-Pas-de-Calais, *Pages de Profils* n°100, janvier 2012
- « Femmes et hommes face à l'emploi : où en sommes-nous ? », Insee Nord-Pas-de-Calais, *Dossier de Profils* n°90, mars 2008