

# Étude



## Égalité professionnelle femmes - hommes dans les Pays de la Loire : état des lieux

Inscrite dans le préambule de la Constitution, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est un enjeu économique et social à part entière. Parcours de formation stéréotypés, inégalités salariales, ségrégation sur le marché du travail, mixité professionnelle, plafond de verre et conciliation des vies professionnelle et privée sont autant de facteurs déterminants pour la question de l'égalité professionnelle. Les Pays de la Loire, à l'instar de la France et des pays industrialisés n'échappent pas au constat suivant : si l'égalité professionnelle progresse, la convergence des situations entre femmes et hommes s'opère lentement. Les femmes réussissent mieux leur scolarité que les hommes mais leur orientation les conduit à s'insérer sur quelques filières peu nombreuses et moins porteuses sur le marché du travail, plus précaires et structurellement moins rémunérées. L'articulation des temps professionnels et privés reste une question encore largement féminine. Les femmes consacrent mécaniquement moins de temps au travail, aux études ou à la formation que les hommes. Enfin, les carrières des femmes se heurtent souvent à un plafond de verre. L'accumulation de ces handicaps a une répercussion directe sur les écarts de salaires dans un premier temps puis sur les niveaux de retraite dans un second temps.

### SOMMAIRE

Avant-propos 2

Synthèse 3

Scolarité réussie, orientation stéréotypée et  
insertion professionnelle plus difficile pour les femmes 7

La parité et la mixité professionnelles progressent,  
mais certaines inégalités persistent 12

Le revenu salarial des femmes reste inférieur  
à celui des hommes 18

Articuler temps professionnels et privés :  
enjeu majeur pour les parents actifs 24

Dans les Pays de la Loire, la Région agit quotidiennement pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en faveur de l'égalité professionnelle, au travers de ses politiques publiques : éducation, développement économique, formation professionnelle, aménagement du territoire, etc. Elle a adopté, en janvier 2012, l'Engagement régional pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations, document-cadre à la fois stratégique et opérationnel définissant 70 actions, dont plusieurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document-cadre pluriannuel (2012-2016) vise à renforcer la démarche de la collectivité, déjà engagée dans le premier plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté en juin 2009, suite à la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, en 2008. La bonne connaissance des déterminants à l'œuvre, en particulier celle de leurs caractéristiques ou spécificités régionales, contribue à l'efficacité de l'action.

L'égalité professionnelle femmes-hommes est, en France, une réelle préoccupation depuis plusieurs années. En 2008, en partenariat avec la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la direction régionale de l'Insee des Pays de la Loire dressait un état des lieux de la situation des femmes dans la région dans un dossier intitulé « Femmes en Pays de la Loire - Regards sur la parité ». Des progrès ont été accomplis, mais le constat effectué aujourd'hui montre que la « longue marche vers l'égalité professionnelle » n'est pas encore terminée. Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, adopté en 1<sup>re</sup> lecture par le Sénat le 17 septembre 2013 et par l'Assemblée Nationale le 28 janvier 2014, se veut le catalyseur du passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle.

Réalisée en partenariat entre la Région et l'Insee, la présente étude établit un diagnostic de la situation régionale dans ce domaine, afin de dégager les principaux enjeux économiques et sociaux auxquels les politiques publiques doivent répondre. Elle fait tour à tour le point sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la formation initiale à la retraite en passant par l'emploi, les conditions de travail, la rémunération, ainsi que l'articulation entre le temps personnel et le temps professionnel.

Nous formons le vœu que cette étude apporte une aide efficace à tous les acteurs concernés dans la région des Pays de la Loire et qu'elle contribue utilement au débat public.

Le Président du Conseil régional  
des Pays de la Loire

Jacques AUXIETTE

Le directeur régional de l'Insee  
des Pays de la Loire

Jean-Paul FAUR

# Synthèse

Amandine RODRIGUES (Insee)

Dans les Pays de la Loire comme en France, l'égalité entre les femmes et les hommes progresse, même si la convergence de leurs situations est lente. L'écart de rémunération entre les sexes en est l'un des principaux marqueurs. En 2010 dans les Pays de la Loire, les femmes salariées du privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net moyen inférieur de 28,4 % à celui des hommes. À situation d'emploi comparable, un écart de 12,5 % reste non expliqué. Aujourd'hui, avec des résultats scolaires meilleurs pour les femmes, les niveaux de formation des femmes et des hommes se rejoignent. Toutefois, les parcours d'orientation diffèrent selon le sexe. Les femmes s'insèrent plus difficilement sur le marché du travail et se concentrent sur quelques secteurs d'activité. Cette ségrégation horizontale s'accompagne d'une sous-rémunération structurelle des métiers féminisés et d'une plus grande précarité. Par ailleurs, les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de responsabilités que les hommes : elles se heurtent toujours à un « plafond de verre ». Ces inégalités cumulées tout au long de la carrière ont pour conséquence des inégalités du niveau de retraite. Faciliter l'articulation entre les temps professionnels et privés est l'un des leviers permettant d'agir sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Enjeu à la fois économique et social, le principe d'égalité professionnelle et plus largement de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la Constitution. Dans les Pays de la Loire comme en France, l'égalité professionnelle progresse mais la convergence des situations entre femmes et hommes s'opère lentement. Les dispositifs d'égalité professionnelle sont nombreux en France mais leur effectivité est jusqu'ici limitée. En effet, dans les différents classements et évaluations réalisés par des organismes internationaux, la France occupe une position moyenne parmi les pays industrialisés en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, de travail à temps partiel et d'accès aux responsabilités. Le gouvernement a publié le 18 décembre 2012 un décret renforçant les exigences et les attentes vis-à-vis des entreprises. Désormais, celles qui ne respectent pas leurs obligations en matière de négociation et de rattrapage des inégalités professionnelles entre femmes et hommes peuvent être sanctionnées.

## Des écarts de salaire élevés

L'écart de rémunération est l'un des principaux marqueurs des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Dans les Pays de la Loire, les femmes salariées du privé et semi-public perçoivent en 2010 un salaire annuel net moyen inférieur de 28,4 % à celui des hommes, contre 26,9 % pour la France de province. Il faudrait

donc qu'elles travaillent plus d'un trimestre de plus que les hommes par an pour avoir la même rémunération.

Cet écart s'explique par un temps de travail réduit des femmes par rapport aux hommes, souvent lié à la fréquence des temps partiels féminins : quatre salariés à temps partiel sur cinq sont des femmes. La sous-rémunération structurelle des fonctions majoritairement exercées par des femmes en explique une autre part.

Toutefois, dans la région, un écart de 12,5 % reste non expliqué par l'âge, les conditions d'emploi, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle. Il s'explique certainement par l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, la durée éventuelle d'une interruption de carrière, mais peut également être le reflet de discriminations directes liées au sexe.

Ces inégalités existent dès l'entrée dans la vie active et sont de plus en plus importantes avec l'âge. Des images stéréotypées des métiers, figées sur les rôles sociaux de chaque sexe, ont conditionné dans le passé, et impactent encore aujourd'hui, les choix d'orientations des jeunes filles et les emplois occupés par leurs aînées.

## Des parcours d'orientation sexués

Les clivages apparaissent dès la formation initiale. Dans les Pays de la Loire comme dans le reste de la France, les femmes réussissent mieux leur scolarité et profitent plus de l'allongement de la durée des études

que les hommes. Au final, les jeunes femmes sortent du système scolaire plus diplômées.

Femmes et hommes suivent des parcours d'orientation distincts et font des choix différents à chaque étape de leur orientation. Après le collège, les jeunes filles s'orientent plus souvent vers une formation générale ou technologique longue que vers un enseignement professionnel précoce. Dans les filières d'apprentissage, elles sont moins nombreuses que les hommes et se concentrent dans quelques spécialités du domaine des services. Quand les garçons continuent leur formation dans les filières technologiques (IUT, classes préparatoires aux grandes écoles et écoles d'ingénieurs), les filles la poursuivent à l'université où elles s'orientent majoritairement vers Lettres et Langues, Sciences Humaines, Droit et Santé.

Malgré leur haut niveau de formation et une meilleure réussite scolaire, les jeunes femmes s'insèrent avec plus de difficultés sur le marché du travail. Si les filles sortent plus diplômées du système éducatif, elles semblent se diriger, à niveau de diplôme équivalent, dans des filières moins porteuses sur le marché du travail. Le projet de loi pour l'égalité femmes-hommes propose de promouvoir l'égalité à tous les stades de l'éducation et plus particulièrement d'en faire un objectif à part entière du nouveau service public de l'orientation. Il s'agira notamment d'encourager l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers dès les parcours d'information, d'orientation

et de découverte du monde économique et professionnel mis en œuvre à partir de la classe de 6<sup>e</sup>.

## Une lente convergence des comportements d'activité

La volonté d'insertion des femmes sur le marché du travail est de plus en plus massive. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans a progressé de 14 points entre 1990 et 2010 quand il a reculé de 2 points pour les hommes dans le même temps.

Cette forte progression est à relativiser par les forts taux de temps partiels féminins. La région des Pays de la Loire est même la 1<sup>re</sup> région de France sur ce critère : une femme ligérienne sur trois travaille à temps partiel. L'inégale distribution du temps partiel (il ne concerne que 6,5 % des hommes), qui détermine une part importante des écarts de rémunération entre les sexes, affecte également les types de postes occupés, les déroulés de carrière et à terme les niveaux de retraite.

La segmentation sexuée du marché du travail fait écho aux différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Peu de métiers approchent la parité et la mixité progresse lentement. Ce phénomène s'observe dans tous les pays de l'OCDE : il existe deux marchés du travail distincts, celui des femmes et celui des hommes.

## Un marché du travail clivé selon le sexe

Alors que le niveau de formation est aujourd'hui comparable entre femmes et hommes et que des politiques anti-discriminations sont à l'œuvre, l'écart de salaire important et persistant témoigne du fait que les femmes n'ont pas accès aux mêmes métiers que les hommes. La ségrégation sur le marché du travail est donc elle aussi déterminante pour les inégalités salariales. Elle est d'abord horizontale, les femmes et les hommes ne travaillant pas dans les mêmes secteurs : par exemple, les femmes sont majoritaires dans les soins de santé quand les hommes le sont dans la production industrielle.

L'activité féminine est d'ailleurs plus concentrée que l'activité masculine : plus de 80 % de l'emploi féminin des Pays de la Loire est concentré sur une dizaine de professions, contre seulement deux tiers pour les hommes.

La politique d'égalité professionnelle suscite des débats dans de nombreux pays. Les expériences étrangères permettent d'éclairer la situation française. Il serait illusoire toutefois de penser qu'il suffit de reproduire les bonnes pratiques des autres pays pour régler la question de l'égalité professionnelle : le poids de la culture, notamment, est très important.

*Le plan d'accès à l'égalité (PAE), mis en place au Québec à la fin des années 1970, tente de mettre un terme à la ségrégation horizontale. Il s'agit de comparer, métier par métier, la part des emplois occupés par des femmes et la part de ces emplois qui devraient être occupés par des femmes étant donné le nombre de femmes qualifiées dans la zone. Le PAE permet aux entreprises de prendre conscience des potentialités de main-d'œuvre existantes.*

## Des positions hiérarchiques moins élevées pour les femmes

À la ségrégation horizontale s'ajoute un phénomène de ségrégation verticale : les femmes occupent en moyenne des positions hiérarchiques moins élevées que les hommes, à l'intérieur d'une même branche et d'une même entreprise. Le « plafond de verre » résiste et bloque encore largement l'accès des femmes cadres aux postes d'encadrement supérieur et de direction. En France, par exemple, dans les emplois d'encadrement dirigeant de la fonction publique d'État, la part des femmes atteint 25 % en 2010 (21 % en 2004), bien moins que parmi les cadres supérieurs (39 %) et surtout que parmi les cadres (60 %, y compris les enseignants).

*À l'instar des politiques de quotas mise en place en France comme en Belgique, la Suède, via un organisme privé de formation, favorise depuis 25 ans l'accès des femmes à des responsabilités de cadres dirigeantes, avec des résultats encourageants.*

## Une sous-rémunération structurelle des métiers féminins

Les métiers dits féminins sont, pour des raisons historiques et sociologiques, liés à la répartition stéréotypée des rôles au sein des ménages, moins valorisés et moins rémunérés que les métiers dits masculins. La ségrégation horizontale entraîne donc une sous-rémunération structurelle des femmes : c'est une des principales causes d'inégalités.

*Ce problème est au cœur de la politique d'équité salariale du Québec : le droit à un salaire égal pour un travail équivalent. Cette politique consiste à évaluer la valeur des métiers et des fonctions au regard de critères neutres du point de vue du sexe. Elle vise donc à assurer une même rémunération à une femme et à un homme exerçant des métiers différents mais de valeur équivalente, comme par exemple, une femme de chambre et un portier travaillant dans un même hôtel, ou une secrétaire-réceptionniste et un machiniste employés dans une usine.*

## Articuler temps professionnels et privés : le congé parental au cœur du problème

L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale constitue l'un des facteurs décisifs d'égalité professionnelle. Pour les femmes avec enfants, seules ou en couple en âge de travailler, allier vie familiale et professionnelle ne va pas de soi dans une société où les rôles des femmes et des hommes restent encore assez distincts. La situation familiale, plus particulièrement le nombre d'enfants, influence la présence des femmes sur le marché du travail. En effet, le taux d'emploi décroît à partir du troisième enfant et plus les enfants sont jeunes, plus cette sensibilité à la présence et au nombre d'enfants s'accroît. Par ailleurs, les écarts de temps passé aux activités domestiques et professionnelles sont eux aussi fortement liés au nombre d'enfants de la famille : plus le ménage compte d'enfants, plus le partage des tâches entre femme





et homme est inégal. Or les Pays de la Loire, région la plus féconde de France métropolitaine, comptent plus de familles nombreuses que les autres : une famille sur cinq ayant au moins un enfant de moins de 25 ans (20,4 %) compte trois enfants ou plus, contre 18,3 % en France métropolitaine.

Cette inégalité des femmes vis-à-vis des hommes concernant le difficile équilibre entre temps professionnels et privés pénalise les femmes qui ont dès lors moins de temps à consacrer au travail, aux études ou à la formation. Ainsi, le congé parental partagé et les modes de garde des jeunes enfants semblent être des leviers déterminants pour favoriser l'égalité professionnelle.

Dans la région, les familles font sensiblement plus appel aux assistantes maternelles<sup>1</sup> que la moyenne, en raison notamment de capacités d'accueil parmi les plus élevées de France métropolitaine : pour 100 enfants de moins de trois ans, les Pays de la Loire disposent de 76 places auprès d'assistantes maternelles, contre 55 en moyenne pour la France métropolitaine. *A contrario*, les Pays de la Loire font partie des régions les moins bien loties en matière d'accueil collectif et familial.

*En matière de congés parentaux, l'exemple suédois est l'un des plus égaux. Les droits au congé parental sont élevés et partagés entre les deux parents. Malgré tout, les progrès effectifs sont lents : quarante ans après l'ouverture du congé parental aux pères, les trois quarts des jours de congés restent pris par les mères. Ce système poursuit l'objectif d'une meilleure implication des pères dans la vie de famille et d'une meilleure insertion professionnelle des mères.*

<sup>1</sup> Dans ce dossier, les professions sont déclinées au masculin, dans le respect des nomenclatures de métiers et des règles d'accord de la langue française. Le métier d'assistante maternelle, quant à lui, est l'un des rares métiers à être accordé au féminin dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles.

Le projet de loi pour l'égalité femmes-hommes prévoit la réforme du congé parental en France. Une période (six mois) du complément de libre choix d'activité sera réservée au second parent. Là aussi, l'objectif est double : favoriser l'emploi des femmes, en les tenant moins longtemps éloignées du marché du travail, et impliquer les pères dans la prise en charge des jeunes enfants.

### La question des aidants familiaux en second lieu

Par ailleurs, si la vie de famille sollicite plus fortement les femmes que les hommes entre 30 et 40 ans, âges où les couples ont de jeunes enfants, elle prend également un peu le pas sur la vie professionnelle en fin de carrière, lorsque les parents âgés ont besoin d'aide dans leur quotidien. Selon l'enquête Handicap-Santé, les aidants non-professionnels des personnes âgées sont en majorité des femmes (conjoint ou enfant). Pour celles qui sont en emploi, leur activité d'aide peut se traduire par des aménagements de la vie professionnelle affectant les horaires ou le lieu de travail.

*Afin de favoriser la conciliation des temps professionnels et privés, le Royaume-Uni a mis en place en 2003 un dispositif particulier : le « right to request flexible working ». Les parents d'enfants âgés de 17 ans ou moins ainsi que les aidants familiaux d'une personne majeure peuvent ainsi demander à leur employeur des horaires de travail plus flexibles ou la possibilité de travailler à domicile. Cela ne constitue pas un droit « opposable » en termes de flexibilité du temps de travail. L'employeur doit examiner la demande, suivre une procédure d'entretien et le cas échéant notifier les motifs de refus de la demande. Les employeurs acceptent 80 % de ces demandes d'aménagement des horaires de travail.*

### Les femmes retraitées pénalisées par des carrières en pointillés

À l'issue de leur carrière, les femmes touchent une retraite nettement inférieure à celle des hommes en lien

avec l'accumulation des difficultés rencontrées tout au long de leur parcours professionnel : moins bonne rémunération des emplois, inégale répartition du temps partiel, périodes de chômage, interruption d'activité temporaire pour congés parentaux...

Ainsi, la durée moyenne d'assurance des femmes retraitées était de 137 trimestres dans la région en 2008 contre 166 trimestres pour les hommes. Les femmes retraitées ligériennes ont cotisé en moyenne six trimestres de plus qu'au niveau national, plaçant la région à la deuxième place des régions de France métropolitaine à égalité avec l'Île-de-France. Malgré ces résultats, l'écart entre les pensions moyennes des femmes et des hommes est de 36 % : 1 070 euros par mois pour les femmes contre 1 680 euros par mois pour les hommes. Les écarts tendent à se réduire en raison notamment de la hausse du taux d'activité féminin. Cependant, les Pays de la Loire sont la 5<sup>e</sup> région où l'écart de retraite mensuelle moyenne perçue entre les femmes et les hommes est le plus important.

Si on considérait le seul avantage principal de droit direct, la moyenne des pensions féminines en Pays de la Loire s'élèverait à 787 euros par mois en 2008, soit près de deux fois moins que la moyenne des pensions masculines (1 584 euros). Les pensions de réversion et les avantages vieillesse compensent une partie de ces écarts au bénéfice des femmes.

La nouvelle réforme des retraites, adoptée par le Parlement le 18 décembre 2013, met en place, entre autres, des mesures avantageuses pour les femmes qui devraient atténuer à long terme les inégalités de pension. En effet, la nouvelle possibilité d'acquiescer un trimestre avec 150 heures de Smic plutôt que 200 heures devrait favoriser les femmes plus nombreuses que les hommes à occuper des postes à temps partiel. De plus, à partir de 2014, les congés maternité de 90 jours devraient compter comme un trimestre.

## Définitions

**Égalité professionnelle** : C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

**Égalité salariale** : C'est la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

**Parité** : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

**Mixité professionnelle** : C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

## Pour en savoir plus :

**Femmes et hommes**, Insee, Dossier Web, mars 2014.

Bensussan C. et al., **La politique d'égalité professionnelle en France - éléments de comparaison avec le Québec, la Belgique et la Suède**, Inspection générale des affaires sociales, Rapport n°2013-001PRM2013-001P, janvier 2013.

**Femmes et hommes - Regards sur la parité**, édition 2012, Insee, Insee Références, mars 2012.

Seguin S. et al., **Femmes en Pays de la Loire - Regards sur la parité**, Insee Pays de la Loire, Dossier, n°28, mars 2008.

## Dates clés

### 1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les domaines.

### 1965

La femme peut exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de son mari.

### 1972

Loi du 22 décembre relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

### 1975

Loi du 11 juillet modifiant et complétant le code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes. Elle sanctionne notamment les discriminations fondées sur le sexe en particulier en matière d'embauche.

### 1983

Loi du 13 juillet dite « loi Roudy » portant réforme du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### 1984

Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe.

### 2001

Loi du 9 mai, dite « loi Génisson » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre. Elle régleme également le travail de nuit pour les salariés femmes et hommes.

### 2004

Création d'une commission de labellisation de l'égalité professionnelle. Elle doit permettre de promouvoir la diversité en entreprise par la prise en compte des actions menées en faveur de l'égalité, en termes notamment de sensibilisation des acteurs et de gestion des ressources humaines. Elle est ainsi chargée d'attribuer un label pour l'égalité professionnelle, dit « label égalité ».

### 2006

Création de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, dont la mission sera d'aider les institutions européennes et les États membres à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et politiques nationales qui en découlent, et à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. L'institut a également pour mission de sensibiliser les citoyens de l'Union à cette problématique.

### 2013 - 2014

Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été adopté en 1<sup>re</sup> lecture par le Sénat le 17 septembre 2013 et par l'Assemblée Nationale le 28 janvier 2014. Le projet de loi propose notamment de réformer le congé parental afin d'inciter davantage de pères à choisir cette option, et instaure des obligations de parité dans un grand nombre de structures.

# Scolarité réussie, orientation stéréotypée et insertion professionnelle plus difficile pour les femmes

Thierry FURET, Anne-Charlotte LEBRETON, Claire ROPERS et Yann SICAMOIS (Rectorat de l'Académie de Nantes)

Le niveau de formation des filles s'est considérablement élevé depuis le milieu des années 1980, au point que les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes. Leurs orientations diffèrent de celles des garçons à toutes les étapes de leur parcours scolaire. À la sortie du collège, elles se dirigent plus souvent vers un lycée d'enseignement général et technologique et moins souvent vers la voie professionnelle et l'apprentissage où elles se concentrent vers quelques spécialités du domaine des services. Les filles poursuivent également moins souvent que les garçons leurs études dans l'enseignement supérieur. Là aussi, leurs orientations divergent. Elles sont majoritaires en Lettres et Langues, Sciences Humaines, Droit et Santé. À niveau de diplôme équivalent à leurs homologues masculins, elles semblent se diriger vers des filières déjà fortement féminisées et moins porteuses sur le marché du travail. Leur insertion professionnelle est donc plus difficile que celle des garçons, et ce, quel que soit leur niveau de diplôme.

Les réformes du système éducatif intervenues dans les années 1960, en introduisant la mixité et en entraînant une massification de l'enseignement du second degré, ont permis le développement de l'accès au baccalauréat pour les filles. Ainsi, au fil des générations, les femmes ont rattrapé, puis dépassé le niveau de formation des hommes.

## Les femmes plus diplômées que les hommes dans la région

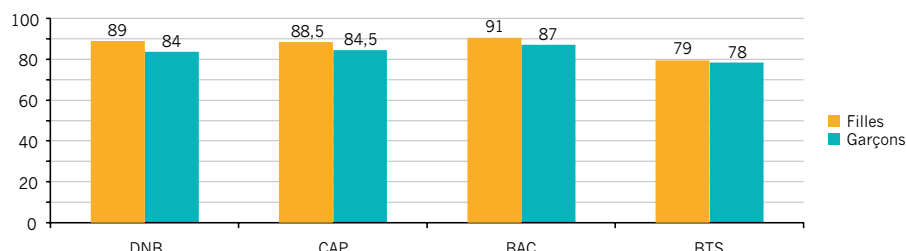
Dans les Pays de la Loire, comme en France, les femmes sont plus diplômées que les hommes : deux tiers des femmes ayant terminé leurs études possèdent un diplôme au moins égal au baccalauréat, contre à peine un homme sur deux. Si les habitants de la région sont plus diplômés que la moyenne nationale, ils sont toutefois sensiblement moins nombreux à détenir un diplôme de niveau supérieur à bac + 2 (- 3,5 points). Plus généralement, parmi les moins de trente ans ayant terminé leurs études, les Pays de la Loire comptent moins de non-diplômés que la France métropolitaine. Cette différence est de l'ordre de 4 points, que ce soit pour les hommes (18 % dans la région) ou les femmes (14 %). La région arrive ainsi à accompagner de façon plus importante les jeunes au moins jusqu'au niveau V (CAP et BEP).

## Les filles réussissent mieux dans le secondaire

Dans les Pays de la Loire, les filles surpassent les garçons lors de tous

## Les filles ont de meilleurs résultats aux examens

Taux de réussite aux examens aux sessions de juin 2012 des filles et des garçons dans les Pays de la Loire (%)



Lecture : 89 % des filles présentant le diplôme national du brevet (DNB) à la session 2012 l'ont obtenu, contre 84 % des garçons. Champ : tous candidats, quel que soit leur statut : scolaires, apprentis, individuels, enseignement à distance, formation continue. Source : Rectorat de Nantes, base Océan.

les examens présentés au cours de la scolarité du second degré et également au brevet de technicien supérieur (BTS).

Dès la classe de troisième, les filles se montrent meilleures que les garçons. Dans la région, elles obtiennent en moyenne des taux de réussite plus élevés de 5 points lors de l'examen du diplôme national du brevet (DNB), contre 6 points au niveau national.

À l'examen, pour le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), les filles représentent 41,5 % des candidats. Les choix d'orientation des jeunes filles étant encore impactés par les images stéréotypées des métiers, elles sont diversement présentes dans les deux secteurs du diplôme : très minoritaires dans le secteur de la production (13 % des candidats), majoritaires dans celui des services (84 %). Malgré cette répartition très inégale des sexes dans l'un ou l'autre des secteurs, les filles réussissent mieux que les garçons, que ce soit

dans le secteur de la production que dans celui des services (+ 4 points en moyenne).

Les filles réussissent également mieux que les garçons au baccalauréat, tous domaines, voies ou séries confondus. Leur taux de réussite est ainsi supérieur de 3,5 points dans les Pays de la Loire, écart légèrement moins marqué qu'au niveau national (4,4 points). L'écart entre les taux de réussite des filles et des garçons apparaît cependant différent selon les voies de cet examen qui constitue le premier diplôme de l'enseignement supérieur dans notre pays. Mais, que ce soit dans la voie générale, toutes séries confondues (+ 1 point), dans la voie professionnelle (+ 2,1 points) ou dans la voie technologique (+ 3,4 points), les filles obtiennent toujours des taux de réussite en moyenne supérieurs à ceux des garçons.

Légèrement plus jeunes que les garçons lors de l'examen du baccalauréat en moyenne, les filles l'obtiennent plus fréquemment avec la mention

« bien » ou « très bien » dans les voies générale et professionnelle. En revanche, les garçons se voient décerner plus souvent ces mentions en voie technologique. En effet, la répartition des garçons et des filles dans les différentes séries proposées en voie technologique n'est pas homogène. Les filles sont très présentes dans la série « Sciences et technologies de la santé et du social » (ST2S) quand les garçons le sont dans la série « Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable » (STI2D). Or, la série STI2D recueille beaucoup plus de mentions que la série ST2S, en lien avec l'ap-pétence des élèves de STI2D pour leurs matières de spécialité à très fort coefficient.

Dans les Pays de la Loire, 83,7 % des filles et 80,5 % des garçons d'une génération obtiennent le baccalauréat après une ou plusieurs tentatives. La répartition filles/garçons entre les différentes voies de baccalauréat varie sensiblement. Ainsi, 43 % des filles d'une génération obtiennent un bac général contre 31 % pour les garçons. À l'inverse, si 29 % des garçons d'une génération décrochent leur baccalauréat professionnel, seules 23 % des filles l'obtiennent.

Enfin, comme pour tous les autres examens, les filles surpassent également les garçons au brevet de technicien supérieur (BTS).

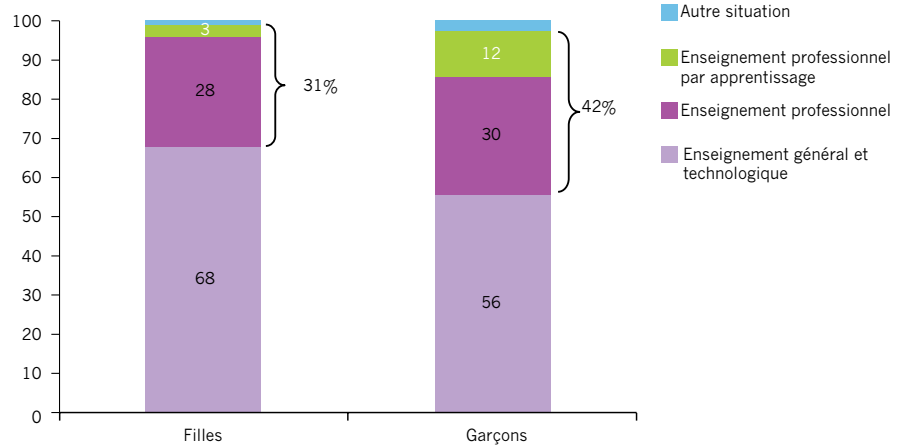
### Les filles poursuivent plus souvent leurs études au lycée

À l'issue du collège, différentes possibilités de poursuite d'études s'offrent aux élèves. Si les lycées de l'Éducation nationale constituent la principale voie de formation après le collège, un certain nombre de jeunes se dirigent vers l'apprentissage ou un établissement agricole. Les lycées et établissements agricoles proposent un enseignement général, technologique ou professionnel, tandis que l'apprentissage dispense uniquement un enseignement professionnel.

Au niveau national, le taux de poursuite vers le lycée à l'issue du collège est plus élevé que dans les Pays de la Loire. La forte implantation

### Quatre garçons sur dix dans l'enseignement professionnel

Répartition des élèves selon le type d'enseignement à l'issue du collège et le sexe dans l'académie de Nantes à la rentrée 2012 (en %)



Champ : jeunes quittant un collège de l'académie de Nantes et poursuivant leurs études dans un lycée de l'Éducation nationale (France entière), un lycée agricole ou un centre de formation par apprentissage (académie de Nantes).

Source : Rectorat de Nantes, rentrée 2012, source MEN-DEPP.

de l'apprentissage dans l'offre de formation régionale peut expliquer en partie cette particularité locale : les formations par apprentissage attirent, à l'issue du collège, de nombreux jeunes de la région, et notamment des garçons. Les filles poursuivent plus leurs études au lycée : elles sont 90 % dans ce cas contre 86 % chez les garçons. Cet écart est plus important encore dans la région, 7 points contre 4 pour la France métropolitaine.

Dans les Pays de la Loire, 88 % des filles intègrent un lycée, qu'il soit d'enseignement général et technologique ou professionnel, et 12 % s'orientent vers une autre voie de formation (apprentissage, établissement agricole ou autre situation), contre 19 % des garçons. Parmi les filles entrant au lycée, seul un quart se dirige vers un lycée d'enseignement professionnel, contre un tiers pour les garçons. Les lycéennes suivent donc très majoritairement un enseignement général et technologique, essentiellement dispensé dans les lycées de l'Éducation nationale.

### Des séries et des spécialités de formations qui diffèrent selon le sexe

Dans les Pays de la Loire, comme dans le reste de la France, le choix entre voie technologique et voie générale selon le sexe est relativement semblable : 29,2 % des garçons de terminale sont inscrits

en voie technologique pour 27,2 % des filles. En terminale générale, les garçons se concentrent surtout dans la série scientifique (S) (63 %) tandis que les filles se répartissent de façon plus équilibrée entre les séries, notamment entre les séries S (39,1 %) et ES (économique et sociale) (36,2 %). Cependant, les garçons étant moins nombreux que les filles en lycée général et technologique, la série S est relativement mixte : elle est composée de 56 % de garçons et 44 % de filles. En revanche, la série littéraire (L) n'attire que 8 % de garçons, soit trois fois moins que de filles.

Les choix des séries diffèrent également dans l'enseignement technologique. La série « Sciences et technologies de la gestion » (STG) est celle qui présente la meilleure parité, attirant 13 % des filles de terminale générale et technologique et 14 % de garçons.

À l'inverse, d'autres séries sont plus genrées : la série « Sciences et technologies de la santé et du social » (ST2S) est très féminisée, la part des filles présentes dans cette série ne cessant d'ailleurs de progresser depuis 10 ans, au détriment de la série STG. A contrario, les séries industrielles<sup>1</sup> sont

<sup>1</sup> Les séries industrielles correspondent au groupement STI2D-STL-STAV : « Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable », « Sciences et technologies de laboratoire » et « Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant ».





à forte dominante masculine mais perdent un peu de terrain chez les garçons, au profit de la série STG.

Parmi les jeunes qui suivent un enseignement professionnel, filles et garçons se répartissent différemment. Les filles y sont en proportion plus nombreuses que les garçons à suivre un baccalauréat professionnel plutôt qu'un CAP (66 % des filles pour 57 % des garçons). Elles privilégient largement le secteur des services : elles sont respectivement 80 % et 70 % dans ce secteur en CAP et en bac pro. *A contrario*, les garçons se dirigent majoritairement vers les spécialités de la production (89 % et 82 %). Par ailleurs, les filles se concentrent davantage dans un nombre limité de spécialités, aussi bien en bac pro qu'en CAP.

### Dans l'enseignement supérieur, 55 % des inscrits sont des femmes

Les jeunes bacheliers de l'académie de Nantes entament un peu moins souvent des études supérieures que dans le reste de la France, même si cet écart tend à s'amenuiser. Il est d'ailleurs plus marqué chez les bacheliers de l'académie qui s'inscrivent moins souvent dans le supé-

rieur que les garçons, à l'inverse de la situation nationale. En 2012, 68 % des bacheliers de la région s'étaient inscrites dans le supérieur contre 73 % au niveau national, tandis que 69 % des bacheliers avaient entamé des études supérieures pour une moyenne nationale de 71 %. Néanmoins, les bacheliers étant plus nombreuses que leurs homologues masculins, elles représentaient 55 % des inscriptions dans le supérieur.

Dans les principales filières (universités, formations de technicien supérieur, écoles de management et de gestion, formations artistiques et culturelles), la représentation femmes-hommes est relativement équilibrée, mais elle varie fortement selon les domaines étudiés. Ainsi, à l'entrée dans l'enseignement supérieur, les jeunes femmes et hommes confortent des choix antérieurs en optant pour des disciplines ou filières différentes selon leur sexe. Les bacheliers sont en effet majoritaires dans les disciplines scientifiques et dans les spécialités de la production, les bacheliers majoritaires en Lettres et dans les spécialités des services.

En outre, avec un bac de série identique, les femmes s'orientent plus fréquemment à l'université en

Lettres et Langues, Sciences humaines, Droit et Santé, tandis que les hommes optent plus souvent pour les Sciences, « Sciences et techniques des activités physiques et sportives » (STAPS) ou pour les départements de la production des IUT.

Par ailleurs, à l'université, les femmes sont plus nombreuses dans les cycles de licence et master mais minoritaires en doctorat.

Dans les autres filières (IUT, écoles d'ingénieurs, formations aux carrières sociales et sanitaires), le choix des disciplines ou spécialités de formation conduit à une inégale répartition des femmes et des hommes. Dans les domaines de la production et de l'industrie des sections de technicien supérieur (STS), les jeunes femmes sont largement minoritaires au contraire du domaine des services à la collectivité et aux personnes.

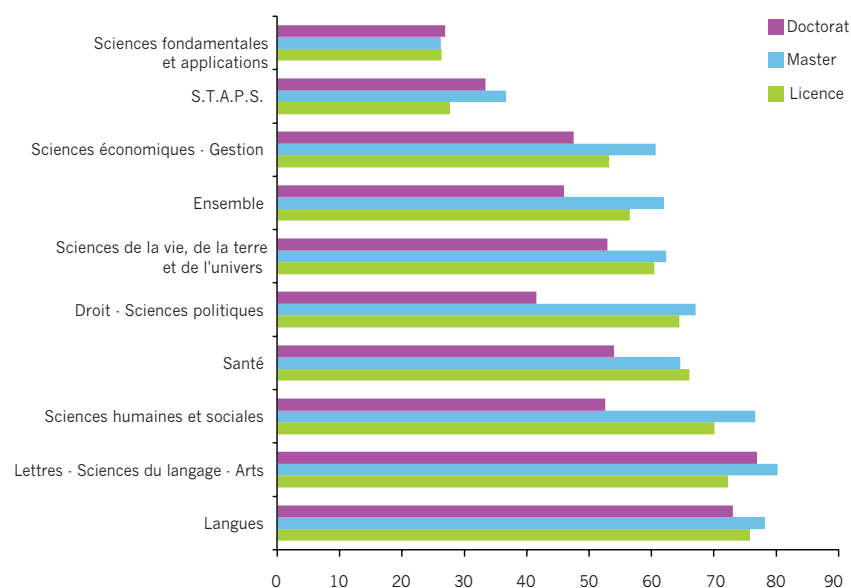
De même, les disparités femmes-hommes dans les classes préparatoires aux grandes écoles et dans les disciplines universitaires attestent de choix très différents. Ainsi, en Santé, Biologie, Lettres et arts, Sciences sociales et humaines, les femmes sont plus nombreuses. En classe préparatoire scientifique, en Sciences fondamentales et appliquées, en STAPS, ce sont au contraire les hommes qui sont majoritaires. De plus, à peine un quart des étudiants en écoles d'ingénieurs sont des femmes. À l'inverse, les formations paramédicales et sociales, de même que les formations vétérinaires accueillent en grande majorité des femmes.

### Une insertion professionnelle plus difficile pour les femmes

Dans les Pays de la Loire, sept mois après leur sortie du système scolaire, parmi les élèves scolarisés dans la voie professionnelle et technologique, les hommes s'insèrent mieux que les femmes dans la vie active. En effet, le taux d'insertion dans la vie active des femmes est inférieur de 5 points à celui des hommes, quel que soit le niveau de formation. Cela est dû, entre autres, à la présence beaucoup plus marquée des garçons dans les formations de type production,

#### La féminisation reste inégale selon la discipline

La proportion de femmes parmi les inscrits à des études supérieures universitaires dans l'académie de Nantes en 2011-2012 (%)



Lecture : En Droit-Sciences politiques, 41 % des inscrits en doctorat sont des femmes, en master 67 % et en licence 64 %.  
 Champ : Effectifs universités et établissements privés universitaires de l'académie de Nantes.  
 Source : Rectorat de Nantes, MESR-SIES-SISE 2011-2012.

qui offrent davantage de débouchés en termes d'emploi que celles du domaine des services. Plus le niveau scolaire est élevé, plus l'insertion des filles et des garçons est importante, mais elle est toujours plus aisée pour les hommes.

Alors que les hommes et les femmes obtiennent un CDI en proportions égales, ce n'est pas le cas pour les autres formes d'emploi. Ainsi, les femmes en emploi sans CDI sont en majorité en CDD, alors que les hommes travaillent plus souvent en

intérim. Le type de formation suivie explique encore cette différence. La sphère de la production, plus masculine, fait plus souvent appel à des intérimaires que la sphère des services, plus féminine.

Sept mois après la sortie du système scolaire, une femme sur quatre (à peine plus d'un homme sur dix) travaille à temps partiel. La différence entre les femmes et les hommes en CDI est encore plus prégnante : respectivement 26,5 % et 8 % de temps partiels.

Quant aux salaires, les différences sont également marquées. À même niveau de diplôme, les hommes gagnent en moyenne 10 % de plus que les femmes sept mois après leur sortie du système scolaire. L'écart atteint même près de 20 % pour les sortants du système scolaire de niveau IV (baccalauréat).

Finalement, si les filles semblent mieux réussir leur scolarité que les garçons, leurs choix d'orientation diffèrent à tous les stades et restent très marqués par la persistance des

## Formation professionnelle continue : un levier de rééquilibrage ?

Hervé BLANCHETIÈRE (Carif-Oref)

En 2012 dans les Pays de la Loire, 23 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation financée sur fonds publics. Parmi eux 49,5 % de femmes, proportion similaire à celle des femmes parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. Il y a donc égalité d'accès, d'un point de vue quantitatif, à ce type de formations.

Concernant le niveau de la formation suivie, 48 % des femmes sont positionnées sur des formations débouchant sur la validation d'un niveau de formation, c'est le cas pour 52 % des hommes. Pour ces formations, la répartition par niveau est relativement proche entre femmes et hommes si ce n'est une légère surreprésentation des femmes au niveau bac + 2, qui représentent 14 % des stagiaires contre 11 % chez les hommes.

En revanche, des différences apparaissent si l'on considère le domaine de formation.

Plus de la moitié des femmes bénéficie d'une formation relevant des domaines du développement personnel et des disciplines généralistes, pour 46 % des hommes. Hormis ces formations généralement non professionnalisantes, 78 % des femmes suivent des formations relevant des services et 22 % de la production. Pour les hommes, la répartition est quasiment équilibrée avec respectivement 48 % des hommes dans les services et 52 % dans la production.

Dans les services, 59 % des stagiaires sont des femmes contre 27 % dans la production. La formation continue des demandeurs d'emploi aurait un effet de rééquilibrage au regard des écarts relevés dans la formation initiale : pour la voie professionnelle (niveaux CAP, bac pro et BTS), les femmes représentent 66 % des élèves et apprentis dans les domaines des services et seulement 12 % dans les domaines de la production.

Quelques spécialités de formation sont quasiment paritaires : commerce - vente, animation sportive et culturelle, agronomie - agriculture, agroalimentaire - alimentation - cuisine. D'autres spécialités sont très genrées : pour les femmes, secrétariat - bureautique, travail social ou comptabilité - gestion ; pour les hommes, électricité - électronique, bâtiment, informatique ou sécurité.

Comme pour la formation initiale, les femmes sont réparties dans moins de domaines de formation que les hommes. Sept femmes sur dix sont réparties entre seulement deux grands domaines de formation : « échanges et gestion » et « services aux personnes ». Il faut regrouper quatre grands domaines pour avoir la même proportion d'hommes : « échanges et gestion », « génie civil, construction », « mécanique, électricité, électronique » et « agriculture, espaces verts ».

### Un peu plus de femmes au niveau bac + 2

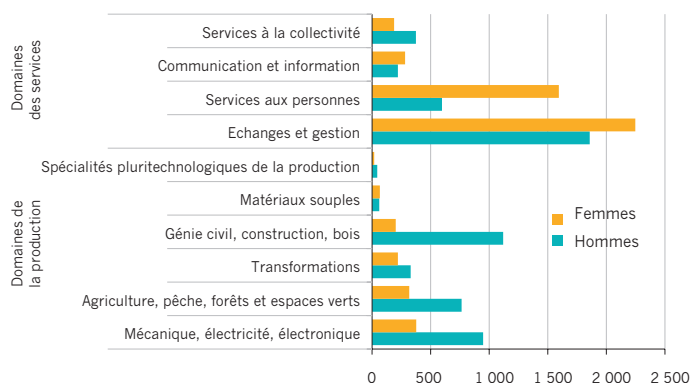
Répartition des stagiaires demandeurs d'emploi selon le niveau de la formation suivie et le sexe

Niveau	Femmes (%)	Hommes (%)
V	61	62
IV	22	23
III	14	11
II et I	3	4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : stagiaires de la formation continue pour demandeurs d'emploi, financés sur fonds publics et positionnés sur des formations visant un niveau de certification.  
Source : Région, Pôle emploi et ASP 2012 ; traitement Carif-Oref.

### Les femmes sont concentrées sur deux grands domaines de formation

Répartition des stagiaires demandeurs d'emploi selon le sexe et la spécialité de la formation suivie pour les domaines de la production et des services



Champ : stagiaires de la formation continue pour demandeurs d'emploi, financés sur fonds publics hors formations des domaines du développement personnel et des domaines disciplinaires.  
Source : Région, Pôle emploi et ASP 2012 ; traitement Carif-Oref.



stéréotypes cantonnant femmes et hommes dans des métiers prédéterminés. Cela a une incidence sur leur insertion sur le marché du travail ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales constatées, qui perdurent à leur détriment. Le projet de loi-cadre pour l'égalité femmes-hommes propose de promouvoir l'égalité à tous les stades de l'éducation et plus particulièrement d'en faire un objectif à part entière du nouveau service public de l'orientation. Il s'agira notamment de promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers dès les parcours d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel mis en œuvre à partir de la classe de 6<sup>e</sup>.

## Définitions

### Niveaux de formation :

Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire (6<sup>e</sup> à 3<sup>e</sup>) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2<sup>nd</sup> cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat) ou abandons des études supérieures sans diplôme.

Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac + 2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

### Pour en savoir plus :

*Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, DEPP, Statistiques, publications annuelles, édition 2013.

*Égalité des filles et des garçons* : <http://www.education.gouv.fr/cid4006/egalite-des-filles-et-des-garcons.html>

« *Fiches thématiques éducation, formation* », in *Regards sur la parité*, Insee, Insee référence, édition 2012.

A. Mainguené et D. Martinelli, *Femmes et hommes en début de carrière - Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire*, Insee, Insee Première, n° 1284, février 2010.

« *Formation initiale* », in *Femmes en Pays de la Loire Regards sur la parité*, Insee Pays de la Loire, Dossier, n° 28, mars 2008.

« *Formation professionnelle continue* », in *Femmes en Pays de la Loire Regards sur la parité*, Insee Pays de la Loire, Dossier, n° 28, mars 2008.

F. Rosenwald, *Les filles et les garçons dans le système éducatif depuis 20 ans*, Insee, Insee Références, données sociales, édition 2006.

## CHIFFRES CLÉS

	Académie de Nantes		
	Filles	Garçons	Ensemble
<b>Nombre de collégiens sortant du collège en fin de 3<sup>e</sup> en 2012</b>	20 406	20 538	40 944
dont se dirigeant vers			
l'enseignement général et technologique (%)	68	55	62
l'enseignement professionnel (%)	31	42	36
une autre situation (%)	1	3	2
<b>Nombre de lycéens en terminale générale et technologique en 2012</b>	13 793	11 056	24 849
<b>Nombre de lycéens en terminale professionnelle en 2012</b>	4 181	5 247	9 428
<b>Nombre d'apprentis en terminale professionnelle en 2012</b>	1 653	2 834	4 487
<b>Proportion de d'une génération titulaire du baccalauréat en 2012 (%)</b>	84	80,5	82
en voie générale (%)	43	31	16
en voie technologique (%)	18	14,5	29
en voie professionnelle (%)	23	35	82
<b>Nombre d'étudiants</b>	64 717	53 203	117 920
	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Situation 7 mois après la sortie du système scolaire</b>			
en emploi (en %)	50	55	53
au chômage (en %)	21	17,5	19
poursuite d'études (en %)	25	25	25
autre situation (en %)	4	2,5	3
<b>Proportion de temps partiel 7 mois après la sortie du système scolaire</b>			
en CDD (en %)	30,5	12	21
en CDI (en %)	26,5	8	17

Sources : Base Centrale de Pilotage (MEN), fichier de l'enseignement agricole des Pays de la Loire 2012, fichier de l'apprentissage des Pays de la Loire 2012.

# La parité et la mixité professionnelles progressent, mais certaines inégalités persistent

Philippe GRAY (Insee)

Plus actives que dans les autres régions de province, les femmes des Pays de la Loire affichent toutefois un taux d'emploi nettement inférieur à celui des hommes. Si l'écart de taux de chômage entre femmes et hommes a diminué depuis dix ans, les femmes restent plus souvent concernées par les emplois aidés et les contrats à durée déterminée. Malgré la féminisation croissante de l'économie et une nette amélioration des conditions d'emploi, les femmes sont encore souvent cantonnées dans des emplois moins bien rémunérés, soumis à plus de précarité et marqués par le recours au temps partiel. Parmi les régions de province, c'est d'ailleurs dans les Pays de la Loire que la proportion de femmes à temps partiel est la plus forte. La part de femmes chez les cadres augmente régulièrement, mais la parité est encore loin d'être atteinte.

Grâce à l'élévation du niveau de formation des femmes, la féminisation des métiers et la parité professionnelle progressent. Pourtant, si les comportements des femmes et des hommes en matière d'emploi se rapprochent lentement, de nombreuses disparités subsistent et les conditions de travail restent encore très inégalitaires. Le programme pluriannuel du gouvernement en faveur de l'égalité femmes-hommes présente des objectifs relatifs à l'emploi : l'annulation de l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes d'ici 2025 est l'une des priorités de ce programme, accompagnée par un renforcement de la mixité des métiers et de la parité dans la sphère publique. De façon transversale, des mesures telles que la meilleure prise en compte des congés maternité dans le calcul des trimestres validés pour la retraite, ou encore la réforme du congé parental, visent également à l'amélioration de l'articulation entre activités professionnelles et vie privée.

## Les femmes, plus actives dans les Pays de la Loire

Dans les Pays de la Loire, les femmes montrent une volonté massive et précoce de s'insérer sur le marché du travail. En témoigne le taux d'activité des femmes, reflétant la part des femmes âgées de 15 à 64 ans en emploi ou au chômage, qui est particulièrement élevé dans la région, notamment pour les classes d'âge les plus jeunes. Sept femmes sur dix sont actives, un taux supérieur de deux points et demi à la moyenne des régions de province. Le taux d'activité des femmes a progressé de dix points dans les Pays de la Loire depuis 1990,

mais reste inférieur à celui de la population masculine, qui culmine à 76 %, et ce, pour toutes les classes d'âge. La proportion de femmes en emploi connaît une progression similaire, restant cependant elle aussi en deçà de celle des hommes.

Avant 59 ans, les femmes de la région sont plus actives et ont un meilleur taux d'emploi que dans les autres régions de province. Seules les femmes âgées de 60 à 64 ans affichent un taux d'activité et d'emploi inférieur à la moyenne nationale, en raison notamment d'une entrée plus précoce dans la vie active. De plus, la présence dans les Pays de la Loire d'un emploi industriel plus développé qu'ailleurs entraîne pour les femmes des cessations d'activités anticipées en raison de la pénibilité des travaux.

Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans, classe d'âge la plus active car moins concernée par l'allongement de la durée des études et les dispositifs de départs anticipés à la retraite,

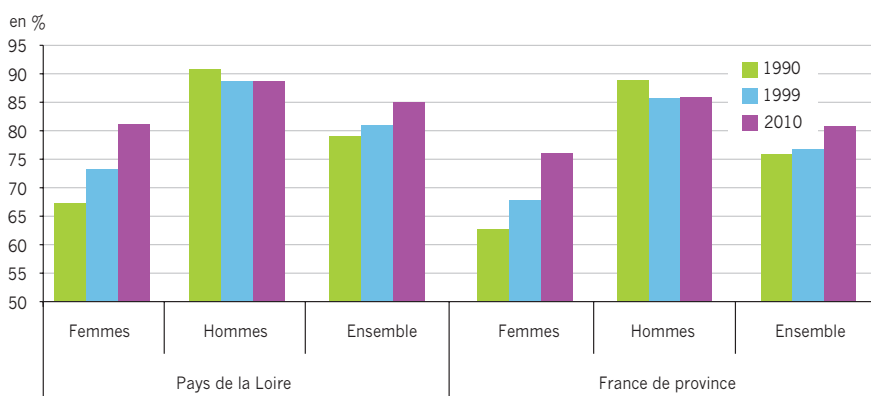
est supérieur à 80 %, un taux particulièrement élevé et de cinq points supérieur à la moyenne des régions de province. C'est également le cas pour la tranche d'âge des 25-34 ans, qui correspond aux âges de la maternité et de l'éducation des jeunes enfants, pour laquelle le taux d'emploi régional dépasse de cinq points et demi le taux national. Au-delà de l'âge de 20 ans, les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont moins importants dans les Pays de la Loire qu'en moyenne des régions de province.

Considérés en équivalent temps plein (ETP), les taux d'emploi féminins et masculins diffèrent davantage, même si cette différence s'atténue. Au niveau national, parmi les femmes âgées de 20 à 64 ans, 67 % ont un emploi (contre 76 % des hommes)<sup>1</sup>. Mais en équivalent temps plein le taux d'emploi féminin n'est plus que de 59 %. L'écart avec les hommes

<sup>1</sup> Chiffres de l'Insee Première n° 1462.

## Le taux d'emploi des femmes progresse régulièrement

Taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 25 à 54 ans, en France de province et dans les Pays de la Loire, en 1990, 1999 et 2010



Source : Insee, Recensements de la population 1990, 1999 et 2010.





s'élargit pour passer de 9 à 15 points, en raison de la plus forte proportion de temps partiel chez les femmes en emploi. En ETP, sur la période 2003-2011, le taux d'emploi des femmes a toutefois augmenté en France de 1 point quand celui des hommes a reculé de 3 points.

## Les femmes, plus souvent en emplois aidés et CDD

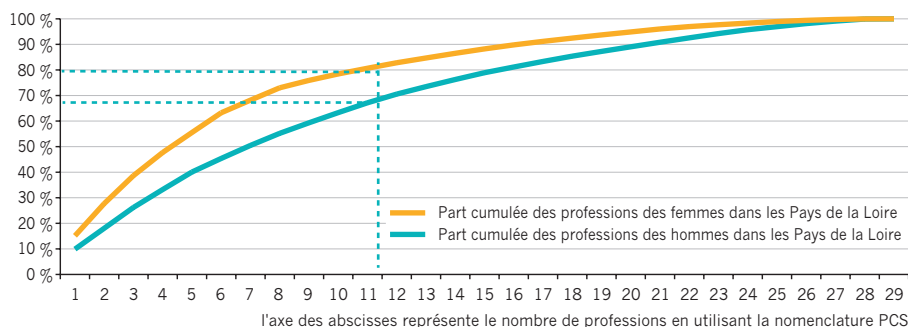
Dans les Pays de la Loire, les femmes représentent plus de 60 % des emplois aidés et des contrats à durée déterminée. Bien que leurs résultats scolaires soient meilleurs que ceux de leurs homologues masculins et qu'elles soient en moyenne plus diplômées, les femmes rencontrent plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail quel que soit leur niveau de diplôme. Le niveau du diplôme permet toutefois une meilleure insertion sur le marché de l'emploi : les femmes des Pays de la Loire ayant un diplôme égal ou supérieur à bac + 2 ont un taux d'activité supérieur de 6 points à celui des femmes dont le diplôme le plus élevé est le baccalauréat.

## Baisse de l'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes

Le taux de chômage des femmes a diminué de 3 points entre les recensements de la population de 1999 et 2010 pour se rapprocher de celui des hommes, qui a peu varié sur la même période : supérieur à 5 points en 1999, l'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes est passé à 2 points en 2010, témoignant notamment de l'amélioration des qualifications de la population active féminine. Le taux de chômage décroît en effet avec le niveau de diplôme : les femmes les plus diplômées affichent ainsi les taux de chômage les plus faibles, inférieurs à 10 % pour les diplômées post-baccalauréat, alors que les non-diplômées présentent des taux supérieurs à 20 %. La crise économique qui s'est amorcée en France dès 2008 a également pu avoir un effet conjoncturel, en frappant de façon plus importante les secteurs employant en majorité des hommes, comme l'industrie et le bâtiment.

## L'emploi des femmes est plus concentré que celui des hommes

Concentration des professions des femmes et des hommes en 2010 (selon la nomenclature PCS 2003)



Lecture : en 2010, 11 professions concentrent 80 % de l'emploi des femmes, contre deux tiers de l'emploi des hommes.  
Source : Insee, Recensement de la population 2010.

## Les femmes diplômées plus exposées au déclassement

Les femmes diplômées demeurent largement plus touchées par le déclassement que leurs collègues masculins. Alors que les emplois de cadres et les professions intermédiaires sont surtout accessibles aux diplômés de l'enseignement supérieur, les femmes titulaires d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle ne sont que 45 % à exercer ce type de fonctions ; au même niveau d'études, 65 % des hommes atteignent les catégories socioprofessionnelles supérieures. Les femmes diplômées du deuxième ou du troisième cycle exercent plus souvent que les hommes une profession intermédiaire (38 % contre 21 %).

## L'emploi des femmes plus concentré que celui des hommes

Malgré une indéniable féminisation de l'économie, l'emploi féminin apparaît encore concentré sur un petit nombre de secteurs d'activité et de professions : plus de 80 % de l'emploi féminin des Pays de la Loire est concentré sur une dizaine de professions, contre seulement deux tiers pour les hommes. En tête de ces professions très féminisées, on trouve les agents de la fonction publique, les personnels des services aux particuliers et les professions administratives des entreprises.

Certains métiers sont encore aujourd'hui quasi-exclusivement féminins, dans le secteur des services

aux particuliers notamment, où les métiers d'assistantes maternelles<sup>2</sup>, d'aides à domicile ou d'employés de maison sont à plus de 95 % exercés par des femmes. Ces secteurs d'activité sont généralement parmi les moins rémunérateurs. De façon plus large, plus de 70 % de femmes travaillent dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement de la santé et des activités sociales. Les secteurs où la répartition femmes-hommes est la plus proche de la parité sont ceux du commerce, de l'hébergement-restauration et des activités immobilières. La parité numérique n'implique toutefois pas systématiquement l'égalité, et les positions des femmes et des hommes dans l'entreprise restent encore stéréotypées.

Dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la ségrégation dans l'emploi est largement répandue. L'OCDE considère cette ségrégation comme « quasi immuable et universelle »<sup>3</sup>, puisque la moitié des professions sont composées à plus de

<sup>2</sup> Dans ce dossier, les professions sont déclinées au masculin, dans le respect des nomenclatures de métiers et des règles d'accord de la langue française. Le métier d'assistante maternelle, quant à lui, est l'un des rares métiers à être accordé au féminin dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles.

<sup>3</sup> Françoise Coré, étude de l'Observateur de l'OCDE, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, p.44, 2012.



80 % par un même sexe. Pour atténuer cette discrimination, un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales<sup>4</sup> préconise d'augmenter la mixité, notamment par « la mise en place (...) d'un suivi de la proportion de femmes par métier et la création d'indicateurs de mixité au niveau de territoires ou de branches ». Afin de renforcer l'effectivité des lois Roudy (1983) et Génisson (2001) sur l'égalité professionnelle, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites stipule que les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité financière lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à défaut par un plan d'action.

### Huit employés sur dix sont des femmes

Dans la région, 45 % des femmes qui travaillent sont des employées, bien souvent sur des postes moins qualifiés, moins rémunérateurs et plus soumis au temps partiel que ceux de leurs collègues masculins. Elles représentent d'ailleurs 81 % de l'ensemble des employés, et un peu plus de la moitié des professions intermédiaires.

Elles occupent moins souvent des emplois de cadres (9,5 % des femmes en emploi dans les Pays de la Loire contre 15 % pour les hommes), dont elles ne forment que 37 % des effectifs. Des progrès ont cependant été réalisés dans l'accès des femmes aux fonctions les plus qualifiées, puisqu'elles n'étaient que 6 % à se déclarer cadres en 1999. Le critère de l'âge entre également en considération : chez les personnes âgées de 25 à 34 ans, tant que le diplôme conditionne l'accès aux fonctions d'encadrement, les femmes et les hommes en emploi comptent des proportions de cadres et professions intellectuelles supérieures comparables : 10,5 % de cadres chez les femmes, contre 13,5 % chez les hommes. Par contre, après 35 ans,

alors que l'expérience professionnelle permet d'accéder à des fonctions supérieures, l'écart se creuse entre femmes et hommes : chez les femmes en emploi de 55 à 64 ans, la proportion de cadres n'a que peu augmenté (11 %) alors qu'elle atteint 25 % pour les hommes du même âge.

### Les femmes, majoritaires dans la fonction publique

Dans les Pays de la Loire, 170 000 femmes travaillent dans la fonction publique, ce qui représente 24 % des actives en emploi, contre 12 % pour les hommes. Dans les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière), 65 % des emplois publics sont occupés par des femmes, soit 3,5 points de plus que pour la France de province. Les femmes sont davantage présentes dans la fonction publique hospitalière : 81 % des emplois y sont occupés par des femmes, contre 62 % dans la fonction publique territoriale, et 58 % dans la fonction publique d'État. La fonction publique apparaît comme largement féminisée, sauf dans les emplois de direction : si les femmes sont fortement présentes parmi les cadres de catégorie A liée à l'enseignement

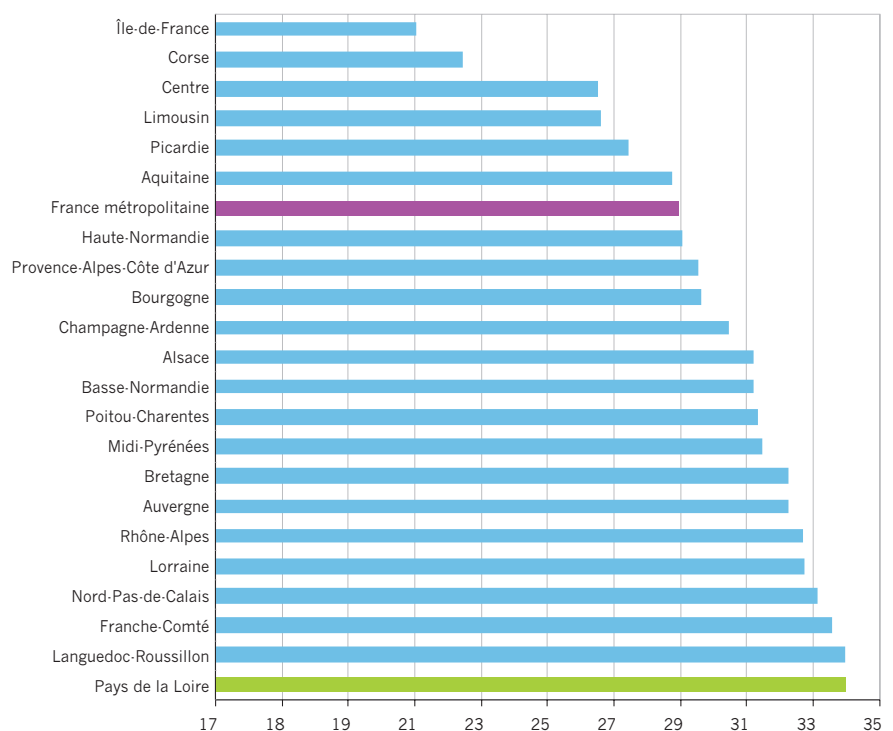
(professeurs certifiés, professeurs des écoles, etc.), elles sont en effet moins représentées parmi les attachés principaux, les ingénieurs d'État ou les officiers (d'armée ou de police). Dans les emplois d'encadrement dirigeant de la fonction publique d'État, la part des femmes atteint 25 % en 2010 (21 % en 2004) mais reste encore faible au regard de leur poids parmi les cadres supérieurs (39 %) et surtout parmi les cadres (60 %, y compris les enseignants). Le rapport d'information sur l'égalité professionnelle homme-femme dans la Fonction publique de 2011 précise que « la très faible féminisation des emplois à la décision du gouvernement s'explique en partie par un vivier trop peu féminisé », dû notamment à la sous-représentation des femmes dans les rangs des lauréates de l'ENA et de Polytechnique.

### La plus forte proportion de femmes à temps partiel en France

Parmi les régions de France métropolitaine, les Pays de la Loire comptent en 2010 la plus forte proportion de femmes salariées à temps partiel : elles sont 34 % à ne pas travailler

#### Les femmes des Pays de la Loire sont beaucoup plus souvent à temps partiel

Part du temps partiel chez les femmes salariées âgées de 15-64 ans (en % en 2010)



Source : Insee, Recensement de la population 2010.

<sup>4</sup> IGAS, Rapport n°2013-001PRM2013-001P, La politique d'égalité professionnelle en France - éléments de comparaison avec le Québec, la Belgique et la Suède.



à temps complet, contre 31 % en moyenne des régions de province. Les hommes salariés ne sont que 6,5 % à travailler à temps partiel : quatre salariés à temps partiel sur cinq sont donc des femmes.

Ce niveau élevé de temps partiel chez les femmes actives des Pays de la Loire contribue à expliquer le fort taux d'activité dans la région par rapport à la moyenne des régions françaises.

Subi ou choisi, le temps partiel apparaît comme l'un des principaux facteurs d'inégalité des conditions de travail entre femmes et hommes. Ainsi en 2011, au niveau national, 28 % des salariées travaillant à temps partiel souhaiteraient travailler davantage. De fait, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à connaître des situations de sous-emploi : l'application du taux de sous-emploi national (calculé par secteur d'activité) aux femmes employées à temps partiel des Pays de la Loire permet d'obtenir pour 2007 une estimation du taux de travail à temps partiel « subi ». Celui-ci est estimé à près de 9 % des femmes actives de la région, contre 7,5 % en moyenne pour la France métropolitaine.

Les femmes qui ont au moins un enfant en bas âge souhaitent moins souvent travailler davantage que les femmes ayant des enfants plus âgés ou celles sans enfant. De même, les femmes en couple souhaitent moins souvent travailler davantage que les femmes célibataires. *A contrario*, les hommes sont encore moins souvent à temps partiel lorsqu'ils ont des enfants.

La répartition des tâches familiales et la prise en charge des enfants au sein des ménages reposent encore sur une vision stéréotypée des rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes. Si le recours au temps partiel peut apparaître pour les femmes les plus diplômées et les mieux insérées comme un moyen de concilier activité professionnelle et vie familiale, il est plus souvent subi par les jeunes femmes les moins diplômées. Au niveau national, le temps partiel est subi dans plus de la moitié des cas pour les femmes de 20 à 40 ans

## Sources

Le **recensement de la population** permet de connaître la population de la France, dans sa diversité et son évolution. Il fournit des statistiques sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques : répartition par sexe et âge, professions exercées, conditions de logement, modes de transport, déplacements domicile-travail ou domicile-études, etc. Il apporte également des informations sur les logements. Les résultats du recensement éclairent les décisions publiques en matière d'équipements collectifs (écoles, hôpitaux...). Ils aident également les professionnels à mieux évaluer le parc de logements, les entreprises à mieux connaître leur clientèle potentielle ou les disponibilités de main-d'œuvre, les associations à mieux répondre aux besoins de la population.

Le dispositif **Sine** (Système d'information sur les nouvelles entreprises) est un système permanent d'observation des jeunes entreprises.

Son objectif est de suivre une génération d'entreprises pendant les cinq premières années par le biais de trois enquêtes successives. La première interrogation est effectuée dans les mois qui suivent la création de l'entreprise. Elle permet de décrire le profil du créateur et les caractéristiques de son entreprise au début de l'activité. Une deuxième puis une troisième interrogations, effectuées trois ans et cinq ans après la création, permettent d'étudier le devenir de l'entreprise et d'appréhender les problèmes rencontrés lors de ses premières années d'existence.

Il répond à la demande de différents organismes chargés d'élaborer des politiques d'aide aux nouvelles entreprises : Chambres de commerce et d'industrie, Chambres de métiers, banques, Conseils régionaux, Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS), Agence pour la création d'entreprise (APCE), Soutien de l'innovation et de la croissance des PME (OSEO), France Initiative Réseau, Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE), etc. La première interrogation de la cohorte 2010 prévoit un questionnement spécifique des auto-entrepreneurs, qui s'inscrit néanmoins dans les mêmes thèmes que l'interrogation des autres créateurs.

n'ayant pas le baccalauréat, contre moins d'un cas sur quatre parmi les titulaires d'un diplôme du supérieur.

## Plus d'emploi à temps réduit et de multi-activité chez les salariées

Six salariés sur dix occupant un emploi à temps très réduit (moins de 20 heures par semaine) sont des femmes. Ces faibles temps partiels concernent surtout des emplois tertiaires peu qualifiés (emplois de nettoyage, de gardiennage, de caissier) et génèrent une grande précarité pour les salariées qui les occupent. Lorsque ces emplois à temps très faibles s'accompagnent d'horaires fractionnés, il devient difficile d'y ajouter un ou des emplois complémentaires.

La multi-activité étant très souvent une conséquence des temps partiels à taux très réduits, elle concerne davantage les femmes, qui représentent dans les Pays de la Loire plus de 60 % des salariés ayant plusieurs activités professionnelles.

La multi-activité touche surtout les franges les moins qualifiées des travailleurs, notamment les ouvriers non-qualifiés. La multiplication des employeurs ne permet pas toujours d'atteindre une durée de travail « normale » : un salarié multi-actif sur quatre (femmes et hommes confondus) travaille moins de cinq heures par jour. Pour mieux encadrer le temps partiel et limiter les horaires éclatés, la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 définit de nouvelles règles, notamment via une rémunération majorée des heures complémentaires.

## La spécialisation sectorielle génère plus de précarité pour les femmes

La spécialisation sectorielle des femmes se reflète sur les demandes d'emploi qui sont concentrées sur un petit nombre de professions souvent plus précaires que pour les demandeurs d'emploi masculins. Quatre professions regroupent plus de la moitié des demandes d'emploi effectuées par les femmes : les personnels des services administratifs

et commerciaux, des services aux personnes et aux collectivités, de la distribution et de la vente et enfin de l'hôtellerie concentrent 57 % des professions exercées par les femmes en demande d'emploi. À l'inverse, chez les hommes, les professions recherchées par les demandeurs d'emplois sont plus diversifiées (les quatre premières professions ne rassemblent que 42 % des demandeurs d'emploi) et sont en moyenne plus qualifiées et mieux rémunérées.

Les femmes sont en outre plus touchées par le chômage de longue durée : alors qu'elles forment 48 % de la population active et 48 % des demandeurs d'emploi de catégorie A, elles représentent 54 % des demandeurs d'emploi de longue durée inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an.

Travaillant davantage dans des activités moins valorisées et dans des secteurs moins rémunérateurs, les femmes sont plus souvent touchées par des salaires horaires plus bas que les hommes. Exercer une activité professionnelle ne prémunit donc pas toujours du risque de pauvreté.

### Pour en savoir plus :

Guedj H., *Le taux d'emploi des hommes et des femmes : des écarts plus marqués en équivalent temps plein*, Insee, Insee Première, n° 1462, août 2013.

Gaini M. et Vicard A., « *Les salariés qui souhaitent travailler davantage y parviennent-ils ?* » in *France, portrait social - Édition 2012*, Insee, Insee Références (pp. 149-160), novembre 2012.

« *Fiches thématiques "Travail, emploi"* » in *Regards sur la parité*, Édition 2012, Insee, Insee Références (pp. 106-122), mars 2012.

Seguin S. et al., *Entre chômage et CDI, de multiples formes d'emploi dans les Pays de la Loire*, Insee Pays de la Loire, Dossier, n° 44, novembre 2011.

Guégot F., Députée de la Seine-Maritime, *Rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, mars 2011.

Seguin S. et al., *Femmes en Pays de la Loire : regards sur la parité*, Insee Pays de la Loire, Dossier, n° 28, mars 2008.

## Les femmes restent minoritaires parmi les créateurs d'entreprises

D'après les résultats de l'enquête Sine (Système d'information sur les nouvelles entreprises) menée en 2010 auprès des créateurs d'entreprise, seuls 27,5 % d'entre eux sont des femmes dans les Pays de la Loire, un taux comparable à la moyenne des régions françaises. Cette proportion est sensiblement plus élevée pour les auto-entrepreneurs : les femmes forment 39 % des effectifs de la région, 5,5 points de plus que la moyenne des régions de province. Le cumul du taux de créateurs « classiques » et d'auto-entrepreneurs place les Pays de la Loire en tête des régions françaises pour la part de femmes créatrices d'entreprise.

### Plus de soutien pour les créatrices d'entreprise dans les Pays de la Loire

Les femmes bénéficient plus fréquemment d'emprunts bancaires dans les Pays de la Loire que dans la moyenne des régions françaises, aidées par un réseau bancaire régional dense. Elles s'appuient également davantage sur les dispositifs d'aides publiques, et sont plus nombreuses à avoir bénéficié de l'Accre (Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise). Enfin, elles se sont plus fréquemment tournées vers des structures dédiées à la création d'entreprise ou vers des professionnels spécialistes.

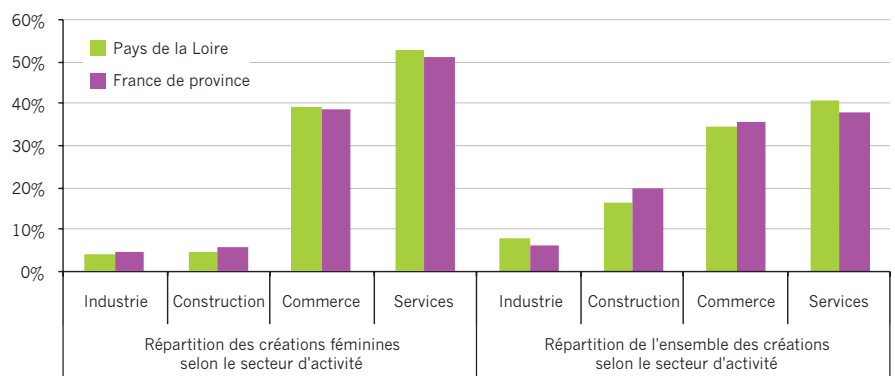
Par le biais du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF), l'État peut se porter caution auprès des banques afin de faciliter l'obtention d'emprunts par les femmes souhaitant créer ou reprendre une entreprise, quel que soit le secteur d'activité choisi. La Région Pays de la Loire soutient spécifiquement l'entrepreneuriat féminin, notamment par le biais de conventions avec des associations de prêts d'honneur, d'actions d'accompagnement (parrainage, préparation de dossiers...), de collaborations avec l'union régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (URCIDFF) et Initiatives Pays de la Loire.

### Un choix d'activité plus limité chez les créatrices d'entreprise

La segmentation sexuée des activités qui apparaît sur le marché de l'emploi se retrouve dans l'entrepreneuriat : en plus du commerce de détail, les créatrices semblent privilégier les activités de services considérées comme traditionnellement liées aux femmes : activités de santé, coiffure, soins de beauté, etc. À l'inverse, les créateurs d'entreprise se tournent plus volontiers vers les travaux de construction.

## Les femmes créent plus souvent leur entreprise dans les services et le commerce

Créations d'entreprises par secteur d'activité en 2010



Champ : entreprises (hors auto-entrepreneurs) créées au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2010, actives en septembre 2010 et exerçant des activités marchandes non agricoles.  
Source : Insee, enquête Sine 2010.

### Des créatrices plus diplômées et des projets moins risqués

Dans les Pays de la Loire, les créatrices d'entreprise sont plus diplômées que leurs homologues masculins. Elles sont près de la moitié (47 %) à détenir un diplôme du supérieur, contre 37 % des hommes, et elles sont moins nombreuses à créer leur entreprise sans diplôme : 6 % contre 10 % pour les hommes.

Par ailleurs, les femmes investissent moins que les hommes dans la création de leur entreprise : elles sont 41 % à avoir investi moins de 8 000 euros, contre 36 % pour les créateurs.



## Définitions

**Taux d'emploi** : proportion d'actifs ayant un emploi sur la population totale considérée.

**Taux d'activité** : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

**Chômage** : 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 au chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi.

Les demandeurs d'emploi sont les personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi. Ces demandeurs y sont enregistrés dans différentes catégories de demandes d'emploi en fonction de leur disponibilité, du type de contrat recherché et de la quotité de temps de travail souhaité.

**Déclassement** : le déclassement, ou sur-diplôme, se définit comme le fait d'occuper un poste d'un niveau de qualification inférieur à celui que le plus haut diplôme obtenu permettrait théoriquement d'obtenir.

**Emploi aidé/contrat aidé** : Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des « publics cibles », telles les personnes « en difficulté sur le marché du travail » ou les jeunes. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple du contrat unique d'insertion marchand CUI-CIE) ou du secteur non marchand (par exemple le contrat unique d'insertion non marchand CUI-CAE). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des entreprises publiques.

**Multi-activité** : Un salarié est multi-actif au cours de l'année s'il a travaillé dans deux entreprises différentes pendant trente jours au moins dans l'année. Cette définition vise à exclure les situations temporaires de multi-activité pouvant correspondre à un changement d'emploi pendant des congés payés.

**Accre** (Aide aux Chômeurs Créant ou Reprenant une Entreprise) : il s'agit d'un dispositif d'encouragement à la création et à la reprise d'entreprise. Il permet au créateur ou au repreneur de bénéficier d'une exonération des charges sociales et, le cas échéant, d'un maintien du revenu pendant les premiers mois de la vie de l'entreprise, quelle que soit l'activité de celle-ci.

## CHIFFRES CLÉS

	Pays de la Loire		France de province	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Population active	798 200	865 700	11 110 400	12 182 500
Population active en emploi	711 900	789 100	9 700 300	10 862 700
Emplois salariés	648 000	661 600	8 655 300	8 820 100
Emplois non-salariés	61 700	120 900	896 700	1 727 100
Taux d'activité (%)	70,3	76,5	67,6	75,3
Taux d'emploi (%)	62,7	69,7	59,0	67,1
Taux de chômage (au sens du recensement) (%)	10,8	8,9	12,7	10,8
Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (au 31 décembre)	48 600	41 500	634 400	626 900
Salariés à temps partiel (%)	34,0	6,5	31,2	7,0
Proportion de cadres (%)	9,6	15,0	10,7	15,7
Proportion d'employés (%)	46,7	9,8	47,1	12,2

Champ : femmes et hommes âgés de 15 à 64 ans.  
Sources : Insee, Recensement de la population 2010 ; Pôle emploi ; Dares.



# Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes

Laurence COCHET (Insee)

Dans les Pays de la Loire, les femmes perçoivent en 2010 un revenu annuel net inférieur de 28 % à celui des hommes. Un plus fort recours au temps partiel, un salaire horaire net plus faible, un accès aux responsabilités limité, une sous-rémunération structurelle des emplois majoritairement féminins sont autant de causes qui génèrent les inégalités salariales. En outre, à caractéristiques d'emploi comparables, les femmes de la région restent moins payées que les hommes. Ces inégalités cumulées tout au long du parcours professionnel demeurent logiquement au moment de la retraite.

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes date, au niveau européen, du traité de Rome de 1957 (article 119 devenu l'article 141), et est inscrit en France dans le Code du travail depuis la loi du 22 décembre 1972 : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » (loi 72-1143, article L.140-2). Plusieurs textes relatifs à l'égalité professionnelle ou salariale entre les femmes et les hommes ont ensuite successivement été adoptés. Malgré ces dispositifs, les inégalités perdurent. Le projet de loi pour l'égalité « réelle » entre les femmes et les hommes, adopté au Sénat le 17 septembre 2013 et voté à l'Assemblée nationale le 28 janvier 2014, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes par le biais de la progression de l'égalité professionnelle.

En 2010 dans les Pays de la Loire, les femmes salariées du secteur privé et semi-public perçoivent en moyenne un salaire annuel net inférieur de 28,4 % à celui des hommes. Cet écart est davantage marqué que celui observé en France de province (26,9 %), mais pour des niveaux de

revenus globalement plus faibles dans la région. Il faudrait ainsi que les femmes travaillent en moyenne un peu plus d'un trimestre supplémentaire par an pour percevoir le même salaire annuel que les hommes. Une partie de cet écart de rémunération s'explique par les différences de temps de travail entre les deux sexes, et une autre tient au salaire horaire net plus faible pour les femmes.

## Temps de travail réduit pour les femmes

Les femmes des Pays de la Loire ont travaillé en moyenne 117 heures par mois en 2010 contre 134 pour les hommes (soit 12,5 % d'heures en moins), résultats plus marqués que ceux de la France de province. Les périodes de chômage et d'inactivité dans l'année, plus fréquentes pour les femmes, ainsi que des durées hebdomadaires de travail inférieures, même à temps complet, réduisent leur nombre de jours travaillés et expliquent ces résultats. Le travail à temps partiel concourt aussi fortement aux écarts de salaire annuel. Il concerne en grande partie les femmes et est souvent synonyme d'emplois peu qualifiés et donc moins bien rémunéré :

plus du tiers des femmes salariées de la région occupent en 2010 un poste à temps partiel (1<sup>re</sup> région de France métropolitaine), contre 6,5 % des hommes. Le temps partiel n'explique pas toutefois à lui seul les écarts de salaire annuel car, même quand les femmes travaillent à temps plein, elles gagnent 18,8 % de moins que leurs homologues masculins.

## Plus le salaire horaire est élevé, plus les inégalités sont fortes

Le salaire horaire net moyen des femmes des Pays de la Loire travaillant dans le secteur privé et semi-public s'élève à 11,2 euros en 2010 et est inférieur de 18,2 % à celui des hommes (13,7 euros). Cet écart est proche de celui enregistré en France de province.

Les inégalités salariales entre femmes et hommes sont d'autant plus fortes que le niveau moyen du salaire horaire est élevé. Ainsi, l'écart de salaire horaire entre les femmes cadres et leurs homologues masculins est de 21,0 % dans les Pays de la Loire contre 10,5 % pour les employées et 9,5 % pour les professions intermédiaires. Dans le secteur privé et semi-public,

### Un salaire horaire net bien inférieur à celui des hommes

Salaires horaires nets moyens et nombre d'heures travaillées dans le mois en Pays de la Loire et en France de province en 2010

Privé et semi public	Nombre moyen d'heures travaillées dans le mois en 2010			Salaire horaire net moyen (en euros) en 2010		
	Femmes	Hommes	Écart F/H (en %)	Femmes	Hommes	Écart F/H (en %)
Pays de la Loire	117	134	- 12,5	11,2	13,7	- 18,2
France de province	118	132	- 11,1	11,4	13,9	- 17,8

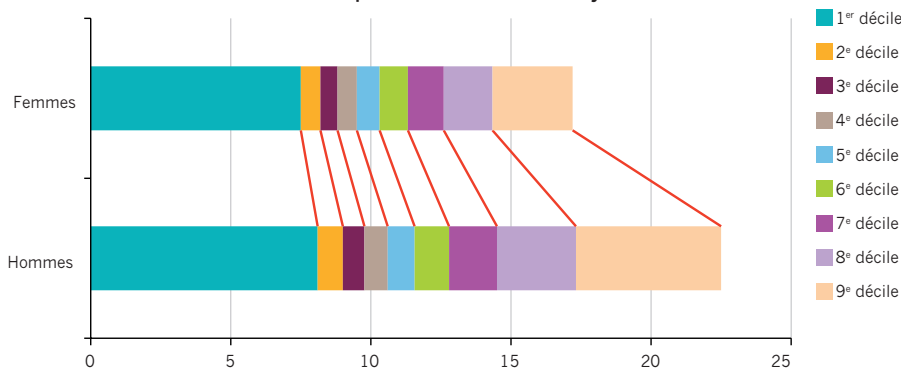
Champ : ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire du secteur privé et semi-public hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.  
Source : Insee, DADS 2010, fichier salariés au lieu de résidence.





## Les femmes les mieux rémunérées en Pays de la Loire gagnent 25 % de moins que leurs homologues masculins

Distribution du salaire horaire net par sexe et déciles en Pays de la Loire en 2010



Lecture : pour les 10 % des femmes salariées les mieux rémunérées, le plancher de salaire horaire net est de 17,2 euros, soit 23,5 % de moins que celui des 10 % des hommes les mieux rémunérés (plancher à 22,5 euros).

Champ : ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire du secteur privé et semi-public hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.

Source : Insee, DADS 2010, fichier salariés au lieu de résidence.

la moitié des femmes salariées de la région perçoivent un salaire net inférieur à 9,8 euros, contre 11,3 euros pour la moitié des hommes. Si 10 % des femmes les moins rémunérées touchent un salaire horaire net de moins de 7,5 euros (8,1 euros pour les hommes), soit 7,4 % de moins que les hommes, 10 % des femmes les mieux rémunérées touchent un salaire horaire net de plus de 17,2 euros (22,5 euros pour les hommes), soit 23,5 % de moins que les hommes. L'échelle des salaires des femmes est donc plus resserrée que celle des hommes.

## Inégalité de 12,5 % sur les salaires nets horaires

Les écarts de salaire annuel entre femmes et hommes peuvent donc s'expliquer en partie par une moindre durée de travail pour les femmes, due notamment au temps partiel, et par un niveau de salaire horaire moyen plus faible. Ces deux facteurs sont le reflet d'une ségrégation du marché de l'emploi. Les femmes et les hommes occupent en effet des secteurs différents du marché de l'emploi (ségrégation horizontale) et les professions traditionnellement féminines sont souvent moins rémunérées que celles des hommes.

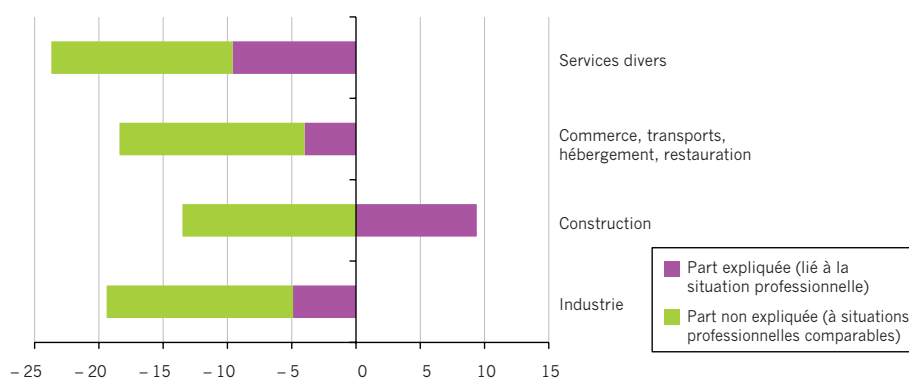
Alors que les différences de niveau de formation se sont considérablement réduites, les femmes occupent moins souvent les emplois les plus hauts placés et donc les mieux rémunérés d'une même branche ou

d'une même entreprise (ségrégation verticale). D'autres facteurs déterminent aussi le niveau de salaire et créent des inégalités entre femmes et hommes : le type de contrat, la taille et le secteur de l'établissement employeur, l'âge du salarié, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme ou la durée éventuelle d'une interruption de carrière.

À « caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables » (cf. méthodologie), les femmes sont moins payées que les hommes. Dans la région, un écart de 12,5 % de salaire horaire net reste non expliqué par l'âge, les conditions d'emploi, le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle.

## Les femmes moins bien payées quel que soit le secteur d'activité

Écart du salaire horaire net des femmes par rapport à celui des hommes dans les Pays de la Loire en 2010 (en %)



Lecture : Parmi l'ensemble des salariés de l'industrie, les femmes ont un salaire horaire net inférieur de 19,4 % à celui des hommes. Cette différence se décompose en une partie expliquée c'est-à-dire liée à la situation professionnelle (4,9 %) et une partie non expliquée c'est-à-dire à situation professionnelle comparable (14,5 %).

Champ : ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire du secteur privé et semi-public hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.

Source : Insee, DADS 2010, fichier salariés au lieu de résidence.

## De fortes inégalités dans les services et l'industrie

Dans la région, les différences salariales entre les femmes et les hommes peuvent être très variables selon le secteur d'activité concerné. Elles sont en général plus prononcées dans les secteurs très fortement féminisés, mais aussi dans ceux où le niveau de qualification requis est élevé et où les femmes cadres sont moins présentes.

Dans la construction, les écarts de salaire sont moins défavorables aux femmes de la région : elles touchent en moyenne un salaire horaire net inférieur de 4,1 %. Ceci s'explique par la structure de l'emploi : les femmes y sont plus qualifiées que les hommes et occupent ainsi plus souvent des postes d'encadrement ou de professions intermédiaires tels que chef de chantier ou conducteur de travaux. Les hommes se tournent quant à eux plus souvent vers des postes d'ouvriers. Mais la construction demeure un secteur peu féminisé : dans la région, les femmes représentent 11,0 % des salariés de la construction. À emploi comparable, un écart de 13,5 % de salaire demeure inexpliqué.

Dans les services, principalement dans les activités financières et l'assurance, l'inégalité salariale non expliquée par la structure des emplois est de 14,0 % en défaveur des femmes dans les Pays de la Loire.

Même si dans l'industrie, les femmes sont moins nombreuses (30 % des effectifs) et exercent plus souvent des fonctions de cadre, l'écart de rémunération avec les hommes reste très élevé (19,4 %). À caractéristiques d'emploi comparables, un écart de 14,5 % reste inexplicé et ce, principalement dans le secteur de la fabrication des composants électriques et électroniques. Les différences de qualifications en sont le facteur principal.

### Des écarts plus prononcés en fin de carrière

Plus les salariés sont âgés, plus les écarts de salaires horaires sont importants. Ainsi, avant 26 ans, les jeunes femmes des Pays de la Loire gagnent 5,0 % de moins que les hommes du même âge. En début de carrière, les salaires sont plus bas et moins dispersés. De plus, les jeunes femmes d'aujourd'hui sont plus diplômées que leurs aînées et accèdent plus facilement aux mêmes emplois que les hommes (effet de génération). Leur présence parmi les cadres est donc plus fréquente.

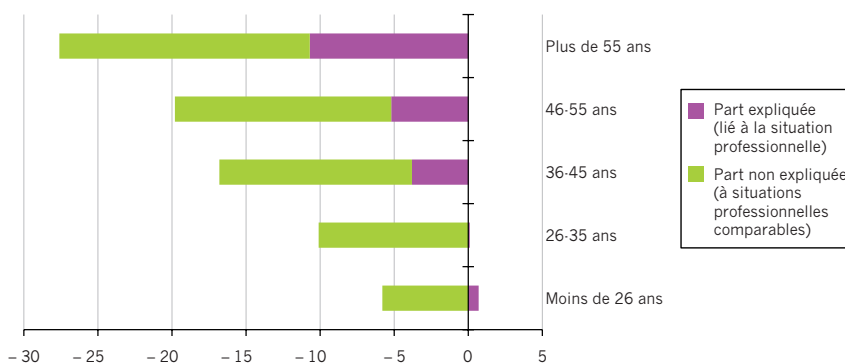
Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes augmentent ensuite à mesure que l'âge et la carrière se déroulent. En fin de carrière, l'écart est très marqué : 10,5 % serait dû à la situation professionnelle et 17,0 % serait inexplicé par les caractéristiques des emplois. Ainsi, les femmes de plus de 55 ans perçoivent des salaires inférieurs de 27,6 % à ceux des hommes du même âge, alors que cet écart est « seulement » de 10,0 % pour les moins de 35 ans. De nombreuses femmes connaissent en effet des ruptures dans leur parcours professionnel (congés maternité, congés parentaux, temps partiel...) qui ont pu freiner leur évolution professionnelle.

### Les inégalités persistent au moment de la retraite

En 2008, les femmes retraitées des Pays de la Loire perçoivent en moyenne un montant global de pension de retraite de 1 070 euros par mois, plaçant la région au 19<sup>e</sup> rang des régions de France métropolitaine.

### Des inégalités qui vont en augmentant avec l'âge

Écart du salaire horaire net des femmes par rapport à celui des hommes dans les Pays de la Loire en 2010 (en %)



Lecture : Parmi l'ensemble des salariés de 36 à 45 ans, les femmes ont un salaire horaire net inférieur de 16,8 % à celui des hommes. Cette différence se décompose en une partie expliquée c'est-à-dire liée à la situation professionnelle (3,8 %) et une partie non expliquée c'est-à-dire à situation professionnelle comparable (13,0 %).  
 Champ : ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire du secteur privé et semi-public hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.  
 Source : Insee, DADS 2010, fichier salariés au lieu de résidence.

Seules les retraitées de Corse, Lorraine et de Picardie perçoivent une retraite inférieure.

Ce faible niveau de retraite pour les femmes s'explique en partie par la structure de la population active des Pays de la Loire : forte proportion de retraitées anciens exploitants agricoles qui perçoivent les retraites les plus faibles et, *a contrario*, faible proportion d'anciens cadres du secteur privé qui perçoivent les retraites les plus élevées.

La durée moyenne d'assurance des retraitées de la région était de 137 trimestres en 2008 contre 166 trimestres pour les hommes. Les retraitées ligériennes ont cotisé en moyenne six trimestres de plus qu'au niveau national, plaçant la région à la deuxième place des régions de France métropolitaine

à égalité avec l'Île-de-France. Malgré ces résultats, les pensions moyennes des femmes sont inférieures de 36,3 % à celles des hommes (1 680 euros par mois). Les écarts tendent à se réduire mais les Pays de la Loire se placent en 5<sup>e</sup> position quant aux plus gros écarts de retraites mensuelles moyennes perçues entre les femmes et les hommes.

La situation est meilleure pour les jeunes retraitées qui sont entrées sur le marché du travail salarié en nombre de plus en plus important que les générations précédentes, et ont été plus nombreuses à s'y maintenir après la naissance de leurs enfants. En outre, l'élévation généralisée de leur niveau de qualification a œuvré au rapprochement progressif de leurs rémunérations de celles des hommes et ainsi à l'amélioration

### 1 070 euros par mois pour les retraitées des Pays de la Loire

Montant moyen de l'avantage principal de droit direct et de la retraite globale selon le sexe, en 2008

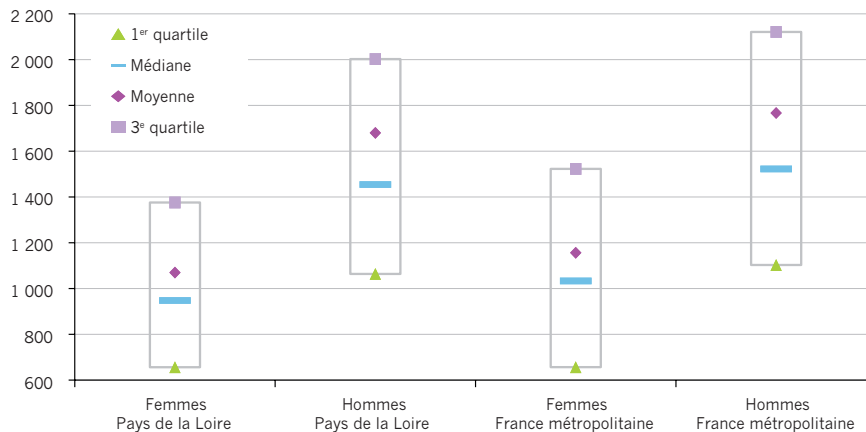
Moyenne en euros		Pays de la Loire	France métropolitaine
Femmes	Avantage principal de droit direct	787	862
	Retraite globale <sup>(1)</sup>	1 070	1 156
Hommes	Avantage principal de droit direct	1 584	1 671
	Retraite globale <sup>(1)</sup>	1 680	1 767
Ensemble	Avantage principal de droit direct	1 137	1 234
	Retraite globale <sup>(1)</sup>	1 338	1 437

(1) Retraite globale = avantage principal de droit direct, avantages accessoires, droits dérivés et allocations du FSV.  
 Champ : ensemble des retraités de droit direct d'un régime de base, de 60 ans et plus, résidents en France, au 31/12/2008.  
 Source : DREES, échantillon interrégimes de retraités 2008.



## Une retraite globale inférieure de 36 % à celle des hommes

Éventail des retraites globales dans les Pays de la Loire et en France métropolitaine en 2008



Lecture : la moitié des femmes retraitées des Pays de la Loire (médiane) perçoivent une retraite globale inférieure à 948 euros en 2008. 25 % des femmes retraitées des Pays de la Loire (1<sup>er</sup> quartile) perçoivent une retraite globale inférieure à 656 euros. Champ : ensemble des retraités de droit direct d'un régime de base, de 60 ans et plus, résidents en France, au 31/12/2008. Source : Drees, échantillon interrégimes de retraités 2008.

de leur carrière. Enfin, les générations les plus récentes de femmes retraitées ont bénéficié de mesures d'amélioration de la protection sociale, par exemple la mise en place de l'allocation vieillesse de parents au foyer dans les années 1970 et le congé parental en 1984. En 2008, les retraitées depuis moins de quatre ans ont ainsi une pension supérieure de 18,0 % à celles des retraitées déjà présentes en 2004 ; les hommes retraités depuis moins de quatre ans ont, quant à eux, une pension supérieure de seulement 12,0 % à leurs homologues déjà présents en 2004. Dans les Pays de la Loire, les femmes retraitées de 60 à 64 ans en 2008 ont cotisé en moyenne 165 trimestres et perçoivent 1 213 euros de retraite. Celles de 65 à 69 ans ont cotisé 144 trimestres pour un montant de 1 088 euros de retraite globale. Néanmoins, avant 65 ans, toutes n'ont pas encore liquidé leur droit à la pension, dans la mesure où certaines attendent cet âge pour compenser les effets d'une carrière incomplète et accéder au bénéfice du taux plein pour le calcul de leur pension.

La nouvelle réforme des retraites, adoptée par le Parlement le 18 décembre 2013, met en place, entre autres, des mesures avantageuses pour les femmes, qui visent à atténuer à long terme les inégalités de pension. En effet, la nouvelle possibilité d'acquiescer un trimestre avec 150 heures de Smic plutôt que 200 heures devrait favoriser les femmes plus nombreuses

à occuper des postes à temps partiel que les hommes. De plus, à partir de 2014, les congés maternité de 90 jours devraient compter comme un trimestre.

## Les pensions de réversion améliorent les retraites des femmes

Si on considérait le seul avantage principal de droit direct, la moyenne des pensions féminines des Pays de la Loire s'élèverait à 787 euros par mois en 2008, soit près de deux fois moins que la moyenne des pensions masculines (1 584 euros). Le quart des femmes retraitées ligériennes les plus modestes percevraient une pension de moins de 381 euros par mois et, à l'opposé, le quart des plus aisées bénéficieraient de plus de 1 047 euros.

Dans la réalité, la composition de la retraite globale diffère sensiblement pour les femmes et les hommes. Les femmes perçoivent des pensions de réversion qui constituent 22 % de la retraite globale moyenne des retraitées des Pays de la Loire, comme

au plan national (contre 1 % de la retraite des hommes de la région). Ceci explique que le montant de retraite globale des femmes de 65 ans ou plus augmente avec l'âge, bien que la durée de cotisation des générations plus âgées soit moins longue : 1 088 euros entre 65 et 69 ans, 1 116 euros au-delà de 85 ans.

## Méthodologie : l'inégalité salariale

Le salaire horaire moyen d'une population peut s'expliquer en fonction des caractéristiques observables de ses salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Il peut se résumer alors en une équation de salaire qui relie, en général linéairement, le salaire horaire moyen à des variables explicatives, à un résidu près.

Pour estimer l'inégalité salariale des femmes et des hommes, on calcule une équation de salaire pour les hommes et une équation de salaire pour les femmes. Puis on décompose la différence des deux équations en une part expliquée par la structure des variables explicatives et une part non expliquée qui constitue une estimation de l'inégalité salariale à « caractéristique des salariés et situation professionnelle comparable ».

Mais cette décomposition fournit une estimation imparfaite de l'inégalité salariale. D'une part, les caractéristiques observables dans l'emploi peuvent être influencées par des pratiques discriminatoires à l'embauche du salarié et lors du déroulement de sa carrière. D'autre part, le fichier des DADS, utilisé dans cette étude, contient un nombre limité de variables explicatives des équations de salaire. Certaines variables comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, la durée éventuelle d'une interruption de carrière, sont des déterminants importants du salaire mais ne sont pas prises en compte.

Les variables explicatives des équations de salaire horaire prises en compte dans l'étude sont l'âge du salarié, la condition d'emploi (temps complet et temps partiel), la qualification (cadres ou chefs d'entreprise, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés) et le secteur d'activité de l'établissement du lieu de travail.

## Source et champ de l'étude sur les salaires

Cette étude est réalisée à partir des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour l'année 2010. La DADS est à l'origine un document administratif qui doit fournir toute entreprise employant des salariés, en application du Code de la sécurité sociale et du Code général des impôts. Les informations proviennent de l'exploitation statistique de ces déclarations par l'Insee.

Le champ considéré est celui de l'ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire, hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.

## Un « plafond de verre » qui résiste

Malgré leur place croissante dans le monde du travail et leur niveau de diplôme de plus en plus élevé, les femmes sont encore largement minoritaires aux postes de décision. En 2010, alors qu'elles représentent 42 % de la population salariée du secteur privé et semi-public des Pays de la Loire, les femmes représentent 30 % des chefs d'entreprise et des cadres, et le salaire horaire net des femmes cadres et des professions intellectuelles supérieures est en moyenne inférieur de 21,0 % à celui de leurs homologues masculins.

### Des femmes moins promues quelle que soit la situation professionnelle

Les femmes bénéficient moins souvent de promotion professionnelle que les hommes. Les ouvriers non qualifiés et les employés, au bas de l'échelle des qualifications, ont plus de chance de gravir des échelons que les autres catégories, mais les écarts de promotion entre les femmes et les hommes sont plus élevés dans ces deux catégories. Ainsi, chez les employés, le taux de promotion des femmes est 2,5 fois inférieur à celui de leurs homologues masculins (17,0 % contre 7,0 %). Les promotions des hommes, qu'ils soient employés ou ouvriers non qualifiés, concernent principalement les métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens, postes mieux rémunérés et traditionnellement peu féminisés, alors que celles des femmes concernent les professions intermédiaires de la santé et du social.

### Moindre accès à la promotion professionnelle pour les femmes

Taux de promotion professionnelle sur un an (en %) de 2009 à 2010 dans les Pays de la Loire



Champ : ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire du secteur privé et semi-public hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.

Source : Insee, DADS 2010, fichier salariés au lieu de résidence.

La ségrégation dite verticale du marché du travail pèse sur les promotions des femmes aux niveaux les plus élevés des entreprises et des structures et a des effets directs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La promotion aux postes de cadres et chefs d'entreprise dans les Pays de la Loire a concerné 19 300 salariés entre 2009 et 2010, soit un taux de promotion global de 2,0 % (1,4 % pour les femmes contre 2,4 % pour les hommes). Dans six cas sur dix, cela concerne les salariés des professions intermédiaires, avec un taux de promotion des femmes deux fois inférieur à celui des hommes (6,5 % pour les hommes contre 3,5 % pour les femmes). Il en est de même pour les ouvriers qualifiés, autre vivier des nouveaux cadres des Pays de la Loire en 2010.

Pour s'attaquer au phénomène de « plafond de verre » qui bloque encore largement les femmes cadres en deçà des postes des conseils de direction et d'administration, la France a mis en place l'instauration progressive de quotas pour favoriser la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises depuis 2011. La proportion de membres de chaque sexe des conseils d'administration et de surveillance doit atteindre au minimum 40 % d'ici 2017. De plus, la loi du 12 mars 2012 (article 56) relative à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, inscrit notamment un quota de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici à 2018. Le projet de Loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes de 2013 prévoit d'élargir l'exigence de représentation équilibrée à des établissements publics industriels et commerciaux jusque-là exclus du champ de ce dispositif législatif.

## Définitions

**Le salaire net** est le salaire que perçoit effectivement le salarié, net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Dans les secteurs privé et semi-public, le salaire perçu est calculé à partir des données déclarées par l'employeur dans la source DADS. Dans la fonction publique d'État, le salaire est calculé à partir du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

**Le secteur privé et semi-public** comprend les entreprises individuelles, les personnes morales de droit public soumises au droit commercial, les organismes privés spécialisés et groupements de droit privé, les autres sociétés privées et les autres organismes publics administratifs.

**La promotion professionnelle** correspond aux passages suivants :

- employés ou ouvriers vers chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures ou professions intermédiaires ;
- professions intermédiaires vers chefs d'entreprise ou cadres et professions intellectuelles supérieures ;
- ouvriers non qualifiés et employés vers ouvriers qualifiés, chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures ou professions intermédiaires.

**Retraite globale** : avantage principal de droit direct + avantage principal de réversion + avantages accessoires

**Avantage principal de droit direct** : montant de retraite acquis en contrepartie de l'activité professionnelle

**Décile** : Si on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires, le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires. De même, le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

**Quartile** : Si on ordonne une distribution de salaires, les quartiles sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires, le premier quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires. Le troisième quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salaires.

**Médiane** : la médiane est le deuxième quartile c'est à dire le salaire au-dessous (ou au dessus) duquel se situent 50 % des salariés.

## Source et champ sur les retraites

Cette étude est réalisée à partir des données de la Drees issues d'un échantillon interrégimes de retraités pour l'année 2008.

Le champ considéré est l'ensemble des retraités de droit direct d'un régime de base, de 60 ans et plus, résidents en France au 31/12/2008.





## Des écarts plus faibles dans la fonction publique que dans le privé

Dans la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière), malgré le statut garantissant aux agents l'égalité à toutes les étapes de leur carrière, les femmes perçoivent également des revenus bien inférieurs à ceux des hommes. Ainsi, en 2010, les salariées de la fonction publique des Pays de la Loire perçoivent un revenu net moyen inférieur de 22 % à celui de leurs homologues masculins. Cet écart est plus élevé qu'au niveau France de province (19 %) mais reste plus faible de 6,6 points à celui du secteur privé et semi-public. La moitié des femmes ont perçu un salaire horaire net inférieur à 11,9 euros contre 13,3 euros pour les hommes.

L'amplitude des salaires horaires nets de la fonction publique des Pays de la Loire, et particulièrement de la fonction publique d'État, est assez comparable à celle du secteur privé et semi-public. Elle est toutefois moins dispersée chez les femmes. Le rapport interdécile s'établit à 2,1 pour les femmes et à 2,6 pour les hommes. De même, tout comme dans le secteur privé et semi-public, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont plus marqués pour les hauts salaires que pour les bas salaires. Le neuvième décile des salaires féminins (niveau de salaires horaires tel que 10 % des salariées perçoivent un montant supérieur) est inférieur de 23 % à celui des hommes : 18,4 euros contre 23,9 euros. Le premier décile des salaires féminins (niveau de salaires horaires tel que 10 % des salariées perçoivent un montant inférieur) est inférieur de 5,5 % à celui des hommes, soit 8,6 euros contre 9,1 euros.

Si dans la fonction publique territoriale les écarts de revenu entre femmes et hommes sont les moins marqués des Pays de la Loire (14,5 %), les femmes exerçant dans la fonction publique hospitalière gagnent 27 % de moins que leurs homologues masculins. La nature des emplois occupés en est la principale raison. Les femmes exercent en effet plus souvent des emplois d'aides-soignantes et d'infirmières que des postes de médecins spécialisés, métiers encore fortement masculins.

### Un éventail des salaires plus resserré pour les femmes

Distribution des salaires horaires nets en euros et rapport interdécile dans la fonction publique en 2010

	Pays de la Loire		France de province	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1 <sup>er</sup> décile (€)	8,6	9,1	8,5	9,0
9 <sup>e</sup> décile (€)	18,4	23,9	18,6	23,4
Médiane (€)	11,9	13,3	11,9	13,3
Rapport interdécile	2,1	2,6	2,2	2,6

Champ : ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire des trois fonctions publiques, hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.

Source : Insee, DADS 2010, fichiers salariés.

## CHIFFRES CLÉS

	Pays de la Loire				France de province			
	Salaire horaire net des femmes	Salaire horaire net des hommes	Écart de salaire horaire F/H (en %)	Écart de revenu salarial F/H (en %)	Salaire horaire net des femmes	Salaire horaire net des hommes	Écart de salaire horaire F/H (en %)	Écart de revenu salarial F/H (en %)
<b>Tous secteurs</b>	11,7	13,9	- 16,1	- 25,2	11,9	14,2	- 15,8	- 23,2
<b>Privé et semi public</b>	11,2	13,7	- 18,2	- 28,4	11,4	13,9	- 17,8	- 26,9
<b>Secteur public</b>	13,1	15,7	- 16,5	- 21,8	13,1	15,6	- 15,6	- 19,3
dont Fonction publique d'État	14,9	17,1	- 13,1	- 20,5	14,7	16,9	- 13,0	- 19,7
Fonction publique territoriale	11,9	13,6	- 12,3	- 14,5	11,9	13,5	- 10,6	- 11,3
Fonction publique hospitalière	13,2	16,9	- 21,8	- 27,8	13,3	16,6	- 20,2	- 24,8
Temps complet	11,9	13,9	- 14,4	- 18,8	12,1	14,1	- 13,8	- 16,7
Temps non complet	11,2	14,7	- 23,9	- 1,8	11,9	14,2	- 23,8	- 1,1
<b>Catégories socioprofessionnelles</b>								
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	23,4	34,7	- 32,5	- 39,4	21,6	32,4	- 33,3	- 38,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	18,5	23,4	- 21,0	- 25,9	18,9	24,1	- 21,3	- 24,4
Professions intermédiaires	13,1	14,5	- 9,5	- 17,9	13,4	14,9	- 10,2	- 17,0
Employés	10,0	11,2	- 10,5	- 16,7	10,1	11,2	- 9,8	- 16,2
Ouvriers	9,4	10,7	- 12,1	- 25,3	9,6	10,9	- 12,6	- 25,2

Champ : ensemble des salariés qui résident dans les Pays de la Loire du secteur privé et semi-public hors salariés des particuliers employeurs, apprentis, emplois aidés, stagiaires et salariés agricoles.

Source : Insee, DADS 2010, fichier salariés au lieu de résidence.

### Pour en savoir plus :

Thomas Morin et Nathan Remila, *Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes*, Insee Première, n° 1436, mars 2013.

Revenus, niveaux de vie, Fiches thématiques, Regards sur la parité - Insee Références - édition 2012.

Carole Bonnet, Jean-Michel Hourriez, *Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France*, Regards sur la parité - Insee Références, édition 2012.



# Articuler temps professionnels et privés : enjeu majeur pour les parents actifs

Philippe GRAY (Insee)

Région la plus féconde de France métropolitaine, les Pays de la Loire ont la particularité d'afficher des taux d'activité et d'emploi féminins parmi les plus élevés de l'Hexagone. Les femmes de la région semblent en effet, mieux qu'ailleurs, parvenir à articuler leur vie familiale et leur activité professionnelle. La maternité, l'éducation des enfants et les tâches domestiques continuent à peser davantage sur la vie professionnelle des femmes que sur celle des hommes. Toutefois, les parents, et donc les femmes actives, des Pays de la Loire peuvent s'appuyer sur une offre d'accueil des jeunes enfants plus abondante que la moyenne nationale. Les aides financières telles que la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) permettent également de compenser une partie de la réduction d'activité professionnelle liée à la maternité.

Entre 25 et 49 ans, le taux d'activité des femmes célibataires sans enfant est proche de celui de leurs homologues masculins (environ 94 %). L'activité des femmes avec enfants est par contre moins fréquente que celle des hommes, la présence des femmes sur le marché du travail étant plus sensible à leur situation familiale. Dans les Pays de la Loire, région la plus féconde de France métropolitaine, les femmes sont plus souvent en emploi qu'ailleurs : la région affiche le plus fort taux d'emploi féminin de la France de province. De nombreuses capacités d'accueil de jeunes enfants facilite l'emploi féminin. L'articulation des temps professionnels et privés reste un enjeu décisif pour les parents actifs. La future loi cadre pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes inclut des mesures visant à améliorer l'articulation de la vie familiale et des activités professionnelles des femmes : soutien de l'accueil des jeunes enfants, réforme du congé parental et encouragement de l'implication des hommes dans la gestion de la vie familiale dès l'arrivée d'un enfant afin de créer de nouveaux modèles sociaux moins pénalisant professionnellement pour les femmes.

## Les femmes deviennent mères de plus en plus tard

L'évolution de la fécondité est liée à celle de l'âge des femmes à l'accouchement. Dans les Pays de la Loire, il est plus précoce que la moyenne nationale. Cet âge augmente toutefois depuis les années 1970, dans la région comme partout en France, et approche aujourd'hui les 30 ans. C'est trois ans de plus qu'en 1975, où les femmes devenaient mères en moyenne à 27 ans. Ce décalage est en partie lié à l'accès plus aisé des femmes aux études supérieures et à leur place croissante sur le marché du travail, l'arrivée du premier enfant étant retardée lorsque les femmes poursuivent leurs études.

La maîtrise de la natalité, le report de l'âge au mariage et au premier enfant expriment les changements intervenant dans l'évolution du statut de la femme et des nouvelles structures familiales. Dans les Pays de la Loire, le fort taux d'activité des femmes (70,3 % contre 68,6 % au niveau national) s'accompagne de la plus forte fécondité de France : le nombre de naissances augmente dans la région depuis le milieu des années 1990 et s'est stabilisé autour de 45 000 naissances par an.

## Davantage de familles nombreuses

Dans les Pays de la Loire, parmi les familles ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, une famille sur cinq (20,4 %) compte trois enfants ou plus (18,3 %) en France métropolitaine. Or, la situation familiale - particulièrement le nombre d'enfants - influence la présence des femmes sur le marché du travail. Ainsi, au niveau national, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes est trois fois plus fort dans les couples avec enfants (écart de 7,5 points), que dans les couples sans enfant (2,5 points). Cet écart s'accroît avec le nombre d'enfants du foyer : le taux d'emploi décroît à partir du troisième enfant. En 2010, la proportion des mères de famille exerçant une activité professionnelle passe ainsi en France de 84 % à 77 % avec la naissance du troisième enfant. Plus les enfants sont jeunes, plus cette sensibilité s'accroît : les mères d'enfants de moins de 3 ans voient leur taux d'emploi baisser dès le deuxième enfant.

Les femmes confrontées à des difficultés particulières pour concilier famille nombreuse et travail, envisagent souvent de diminuer leur temps de travail. Dans les Pays de la Loire, le fort taux de fécondité n'est cependant pas un frein à l'activité des femmes, qui arrivent à articuler vie professionnelle et vie familiale. Selon une analyse de l'Ined (cf. Pour en savoir plus), la conjonction

d'un taux d'emploi féminin élevé et d'une fécondité dynamique est rendue possible par l'amélioration des possibilités de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale, notamment via le développement de politiques d'aide et de soutien aux parents (garde des enfants, congés parentaux).

Les dernières années de vie professionnelle des femmes peuvent aussi être altérées par la prise en charge des parents dépendants. Selon l'enquête Handicap-Santé, les aidants non-professionnels des personnes âgées sont en majorité des femmes (conjoint ou enfant). Pour celles qui sont en emploi, cette activité d'aide peut se traduire par des aménagements de la vie professionnelle (horaires, lieu de travail).

## Les femmes plus souvent seules, en charge d'enfants

En 2010, les Pays de la Loire comptent 100 000 familles monoparentales (proportionnellement moins qu'en France métropolitaine). Plus de 80 % sont composées d'enfants de moins de 25 ans et d'un seul parent. Les parents isolés sont plus vulnérables sur le marché du travail que les couples : la présence de jeunes enfants peut en effet leur en freiner l'accès. Dans les Pays de la Loire, comme en France métropolitaine, huit familles monoparentales sur dix sont de type mère-enfant(s). Les femmes de familles monoparentales sont donc plus nombreuses à connaître des difficultés d'emploi. Au sein des familles monoparentales, les femmes sont dans des situations moins favorables à l'emploi que les hommes : sept d'entre elles en âge de travailler sur dix occupent un emploi, contre 82 % des pères célibataires.

Le renforcement du soutien aux familles monoparentales - notamment via la revalorisation régulière de l'Allocation de soutien familial (ASF) - fait partie des 45 mesures prises par le Comité interministériel aux droits des femmes en novembre 2012. L'État va



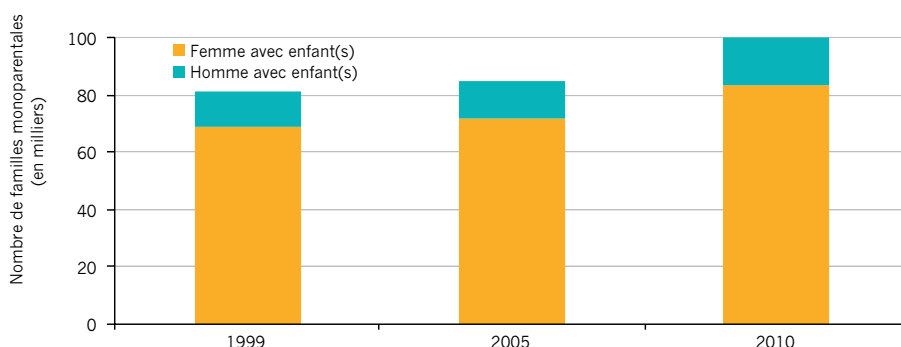
également initié en 2014 une expérimentation, notamment en Loire-Atlantique, pour développer l'activité des Caisses d'allocations familiales et des Caisses de mutualité sociale agricole en soutien aux mères isolées, en s'appuyant sur une ASF revisitée. L'objectif consiste à mieux protéger les femmes contre les impayés de pension alimentaire en créant une garantie publique contre ces impayés : aujourd'hui, 40 % des pensions sont impayées, totalement ou partiellement, alors qu'elles représentent un cinquième du revenu des familles monoparentales les plus pauvres.

Cette évolution de la monoparentalité n'est plus principalement due, comme par le passé, au décès d'un des parents, mais aux modifications sociodémographiques, notamment la banalisation de la séparation et du divorce. Dans les Pays de la Loire, le nombre de divorces s'est stabilisé à un niveau élevé, environ 6 000 par an. Dans le même temps, le nombre annuel de mariages a baissé de 25 % par rapport au début des années 1980. En effet, ces dernières années, le nombre de mariages célébrés dans la région est passé de 16 800 en 2 000 à 13 100 en 2011. Le succès du Pacs (instauré en 1999) permet toutefois une augmentation du nombre total des unions.

L'âge au premier mariage continue à augmenter et atteint, en 2011, 31 ans pour les femmes et 33 ans pour les hommes (contre 29,5 et 31,5 ans en 2005). Ce décalage de l'âge au mariage témoigne de l'évolution de la société, notamment de l'allongement des études et de l'insertion croissante des femmes sur le marché de l'emploi

### Huit parents isolés sur dix sont des femmes

Nombre de familles monoparentales par sexe du parent dans les Pays de la Loire de 1999 à 2010



Sources : Insee, Recensements de la population 1999, 2005 et 2010.

qui, comme les hommes, préfèrent entamer une carrière professionnelle avant de se marier.

### Partage inégal des tâches domestiques

La question de l'égalité des sexes se pose également dans l'emploi du temps hors travail. Selon l'enquête « Emploi du temps » réalisée par l'Insee en 2009 et 2010 à partir d'un échantillon national, la répartition actuelle des charges domestiques et familiales montre toujours un déséquilibre aux dépens des femmes : éducation des enfants et travail domestique reposent largement sur elles. Même si, depuis 1986, la durée des tâches domestiques a baissé de 20 % pour les femmes, elles assument toujours deux tiers du travail domestique. Elles y consacrent en effet 4 h par jour en moyenne, contre seulement 2 h 15 pour les hommes. Cette inégalité se traduit mécaniquement

par un moindre temps pour les femmes passé au travail, aux études, à la formation, ou aux loisirs.

Si, parmi les personnes vivant seules, l'écart de temps passé aux tâches domestiques entre les sexes est relativement faible, l'arrivée d'enfants creuse les inégalités. En particulier, la présence dans le foyer d'un enfant de moins de 3 ans se traduit par un surcroît de tâches domestiques pour les femmes : l'écart de temps avec le conjoint passe ainsi de 1 h 45 minutes (pour le cas général) à 2 h 20. Lorsque le foyer compte plus d'un très jeune enfant, cet écart peut même monter à près de 4 h : 7 h 14 quotidiennes sont passées aux tâches domestiques pour les mères de trois enfants dont au moins un de moins de 3 ans, contre 3 h 26 pour leurs conjoints.

L'écart entre les sexes est moins sensible lorsque les enfants sont âgés de 3 ans ou plus, mais il reste en défaveur des femmes : son amplitude varie peu,

### La présence d'enfants de moins de 3 ans augmente fortement le temps domestique, surtout chez les femmes

Principaux temps sociaux au cours d'une journée moyenne selon le type de ménage (en heures et minutes)

En 2010	Travail, études, formation		Temps domestique								
			Total		Ménage, courses		Soins aux enfants		Bricolage, jardinage		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Personne seule	4 h 19	4 h 54	2 h 43	2 h 00	2 h 15	1 h 35	0 h 07	0 h 04	0 h 21	0 h 21	
Famille monoparentale (femme avec enfant(s) âgé(s) de 3 ans ou plus)	3 h 54	///	3 h 45	///	2 h 57	///	0 h 33	///	0 h 15	///	
Personne en couple											
Sans enfant	3 h 32	5 h 26	3 h 28	2 h 07	2 h 59	1 h 17	0 h 12	0 h 05	0 h 17	0 h 45	
Avec enfant(s) âgé(s) de 3 ans ou plus	1 enfant	3 h 46	5 h 52	4 h 05	2 h 10	3 h 17	1 h 09	0 h 35	0 h 16	0 h 13	0 h 45
	2 enfants	3 h 51	5 h 37	4 h 23	2 h 16	3 h 13	1 h 09	0 h 56	0 h 24	0 h 14	0 h 43
	3 enfants	3 h 23	5 h 56	4 h 32	2 h 25	3 h 30	1 h 20	0 h 49	0 h 25	0 h 13	0 h 40
Avec au moins 1 enfant âgé de moins de 3 ans	1 enfant	3 h 06	5 h 18	5 h 29	3 h 09	2 h 34	1 h 18	2 h 50	1 h 19	0 h 05	0 h 32
	2 enfants	2 h 19	5 h 06	5 h 57	3 h 17	3 h 07	1 h 17	2 h 42	1 h 22	0 h 08	0 h 38
	3 enfants	1 h 10	5 h 07	7 h 14	3 h 26	3 h 42	1 h 19	3 h 29	0 h 55	0 h 03	1 h 12

/// : sans objet

Lecture : en 2010, les femmes qui vivent seules travaillent en moyenne 4h19 par jour.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 60 ans, hors étudiants et retraités.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps 2010.

autour de 2 h. Les écarts de temps passé aux activités domestiques et professionnelles sont donc fortement liés au nombre d'enfants de la famille : plus le ménage compte d'enfants, plus le partage des tâches entre homme et femme est inégal.

## Clés pour articuler vies familiale et professionnelle

Dans la plupart des cas, ce sont les femmes qui interrompent ou aménagent leur activité professionnelle pour élever leurs enfants. Lorsqu'elles continuent à travailler (que ce soit à temps plein ou partiel), les moyens auxquels recourent les femmes pour articuler vie familiale et vie professionnelle sont multiples. L'interruption complète d'activité, ou le repli sur le temps partiel et les horaires décalés permettent de conjuguer vie familiale et activité professionnelle. La difficulté pour les femmes est alors de gérer horaires de travail souvent irréguliers et revenus plus faibles, sources de précarité au plan financier et gage d'une plus faible retraite. Dans ce contexte, les modes de garde des enfants, leur scolarisation ainsi que l'usage du congé parental concourent à une meilleure harmonisation des temps professionnels et familiaux.

Dans les Pays de la Loire, la forte proportion de femmes ayant un emploi met en évidence l'importance de trouver des modes de garde pour leurs enfants (de moins de 3 ans), d'autant plus que la grossesse provoque souvent pour les femmes une rupture dans leur vie professionnelle.

Les options offertes aux parents pour faire garder leurs enfants de moins de 3 ans sont variées : garde à domicile, crèche collective ou parentale, assistante maternelle<sup>1</sup>. Les enfants de 2 ans ou plus peuvent parfois également être accueillis par un établissement scolaire. Dans la région, les familles font sensiblement plus appel aux assistantes maternelles que la moyenne, en raison notamment de capacités d'accueil parmi les plus élevées de France métropolitaine : pour 100 enfants de moins de 3 ans, les Pays de la Loire

<sup>1</sup> Dans ce dossier, les professions sont déclinées au masculin, dans le respect des nomenclatures de métiers et des règles d'accord de la langue française. Le métier d'assistante maternelle, quant à lui, est l'un des rares métiers à être accordé au féminin dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles.

disposent de 76 places auprès d'assistantes maternelles, contre 55 pour la France métropolitaine. Spécificité régionale, près d'un enfant sur deux est gardé par une assistante maternelle. A *contrario*, les Pays de la Loire font partie des régions les moins bien loties en matière d'accueil collectif et familial.

Pour favoriser une meilleure articulation des vies professionnelle et familiale, le plan de rénovation de la politique familiale (cf. définitions) prévoit au niveau national la création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, en ciblant les territoires les moins bien couverts et en privilégiant les familles monoparentales et aux revenus les plus modestes. La qualité des accueils existants est également au cœur du dispositif : l'accueil en horaires décalés ou encore l'accueil d'urgence seront favorisés, de façon à mieux répondre aux besoins des parents.

## Un recours important aux aides financières à la garde des enfants

La Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) propose aux parents un complément financier permettant de choisir le mode de garde de l'enfant jusqu'à ses 6 ans. Fin 2011, dans les Pays de la Loire, le taux de foyers bénéficiaires du mode de garde « Assistantes maternelles » parmi ceux qui reçoivent la Paje dépasse les 52 %. Cette proportion est la plus élevée parmi les régions françaises et se positionne largement au-dessus de la moyenne nationale (32 %).

Le Complément de libre choix d'activité (CLCA), permettant de compenser la réduction de l'activité professionnelle (cessation d'activité ou passage à temps partiel) jusqu'aux 3 ans de l'enfant, est particulièrement usité

dans les Pays de la Loire : la région a le troisième taux de recours au CLCA. Cette allocation peut faciliter un congé parental, encore souvent aujourd'hui synonyme de congé maternel. En effet, en France, après une naissance, seul un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux.

Le projet de loi pour l'égalité femmes-hommes propose une réforme du congé parental pour favoriser le niveau d'emploi des femmes et l'implication des pères, en réservant une période de six mois du CLCA (cf. définitions) au second parent.

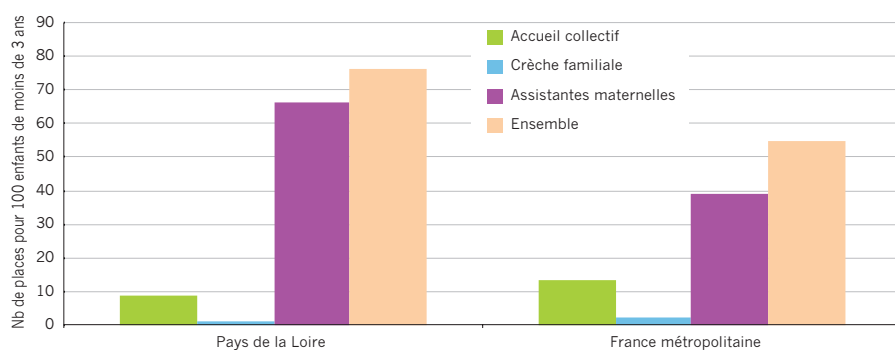
## Chute de la scolarisation des moins de trois ans

Dans les Pays de la Loire, le taux d'accueil en maternelle des enfants de moins de 3 ans est parmi les plus élevés de France métropolitaine. Toutefois, la proportion d'enfants de moins de 3 ans scolarisés tend à diminuer depuis la rentrée 2000, tant dans la région qu'en France métropolitaine. Si en 2000, dans les Pays de la Loire, la moitié des enfants de deux ans étaient scolarisés (contre un tiers au niveau national), ils sont moins de 15 % à l'être en 2012 (11 % au niveau national). Cette chute étant plus accentuée que la moyenne, l'écart entre les taux régional et national de scolarisation des jeunes enfants se réduit. La démographie peut expliquer au moins en partie la décroissance du taux de scolarisation, l'accueil des enfants dès 2 ans dépendant des places disponibles et donc de l'évolution des effectifs des enfants âgés de 3 à 5 ans.

Au plan national, parmi les nouvelles solutions d'accueil pour les jeunes enfants, 75 000 places en écoles maternelles pour les enfants de moins de 3 ans sont au programme du plan de rénovation de la politique familiale.

### Plus de places chez les assistantes maternelles dans les Pays de la Loire

Nombre de places pour 100 enfants de moins de 3 ans dans les différents modes d'accueil dans les Pays de la Loire et en France métropolitaine



Lecture : En 2011 dans les Pays de la Loire, pour 100 enfants de moins de trois ans, on compte 66 places chez les assistantes maternelles. Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), 2011.



## Les déplacements domicile-travail diffèrent selon le sexe

En 2010 dans les Pays de la Loire, la distance médiane entre le domicile et le lieu de travail est de 9 km pour les hommes contre 6,5 km pour les femmes. Le temps de déplacement domicile-travail moyen par la route est d'environ 21 minutes, mais cette durée cache de fortes disparités.

C'est en effet parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures que la distance et le temps de déplacement quotidiens sont les plus élevés. Les femmes sont moins représentées dans cette catégorie socioprofessionnelle (37 % des effectifs), ce qui contribue à expliquer la différence de distance médiane avec les hommes et illustre le lien entre l'enjeu de la mobilité et celui de l'accession aux postes de responsabilité.

Les hommes sont plus adeptes de la voiture et du deux-roues (86 % contre 79 %), tandis que les femmes marchent davantage et utilisent les transports en commun.

## Source et champ de l'étude

L'enquête Emploi du temps en 2009-2010 (EDT) a pour objectif de collecter des données sur la façon dont les individus organisent leur temps. La Drees réalise une enquête annuelle auprès des services de Protection maternelle et infantile (PMI) des départements. Parmi les données collectées, les données départementales détaillent le nombre de places d'accueil collectif et familial.

## Pour en savoir plus :

Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, **45 mesures qui changent la donne**, ministère des droits des femmes, janvier 2014.

Borderies F., *L'offre d'accueil des enfants de moins de trois ans en 2010*, Drees, *Études et résultats*, n° 803, juin 2012.

Ricroch L., « **En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit** », in *Regards sur la parité - Édition 2012*, Insee, *Insee Références* (Dossiers pp. 67-80), mars 2012.

« **Fiches thématiques 'Travail, emploi'** » in *Regards sur la parité - Édition 2012*, Insee, *Insee Références* (pp. 106-122), mars 2012.

**La fécondité remonte dans les Pays de l'OCDE : est-ce dû au progrès économique ?** Ined, *Population & Sociétés*, n° 481, septembre 2011.

**En Pays de la Loire, les femmes concilient famille et vie professionnelle**, Insee Pays de la Loire, *Informations statistiques*, n° 320, mars 2009.

Seguin S. et al., *Femmes en Pays de la Loire : regards sur la parité*, Insee Pays de la Loire, *Dossier*, n° 28, mars 2008.

## Définitions

**Indicateur conjoncturel de fécondité (ICF)** : L'ICF, ou somme des naissances réduites, mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie, si les taux de fécondité observés l'année considérée à chaque âge demeuraient inchangés.

**Taux d'emploi, taux d'activité** : voir définitions du chapitre 2.

**Ménage** : De manière générale, un ménage, au sens statistique du terme, désigne l'ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de cohabitation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.

**Famille monoparentale** : une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

**Prestation d'Accueil du Jeune Enfant** : La Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est une aide financière versée au(x) parent(s) pour l'(les) aider à faire face aux dépenses liées à l'arrivée d'enfant(s) dans la famille. Elle peut être constituée :

- d'une prime à la naissance ou à l'adoption et d'une allocation de base au moment de l'arrivée d'un enfant au foyer ;
- d'un Complément de libre choix d'activité (CLCA), si l'un ou l'autre parent réduit son temps de travail ou arrête de travailler pour garder l'(les) enfant(s) ;
- d'un Complément de libre choix du mode de garde (CMG), en cas de garde de l'(es) enfant(s) par une assistante maternelle agréée, une garde d'enfants à domicile, une association, une entreprise qui propose ce service ou une micro-crèche.

## CHIFFRES CLÉS

	Pays de la Loire		France de province	
		en %		en %
<b>Nombre de femmes en 2010</b>	1 831 500	100	26 274 800	100
dont moins de 20 ans	444 400	24	6 009 400	23
de 20 à 39 ans	435 500	24	6 223 000	24
de 40 à 59 ans	480 600	26	7 058 000	27
de 60 à 74 ans	264 900	14	3 932 000	15
de 75 ans ou plus	206 100	11	3 052 400	12
<b>Nombre de femmes pour 100 hommes</b>	105		106	
<b>Taux brut de natalité (pour 1 000 habitants) en 2011</b>	12,5		11,9	
<b>Indicateur conjoncturel de fécondité (pour 100 femmes), en 2011</b>	209		199	
<b>Garde des enfants de moins de 3 ans : nombre de places d'accueil collectif pour 100 enfants en 2011</b>	76		55 (France métro.)	
<b>Taux de scolarisation des enfants de moins de 3 ans en 2012 (en %)</b>	14,5		11,2 (France métro.)	

Sources : Insee, Recensement de la population 2010, estimations de population, statistiques de l'état civil ; Ministère de la justice, Répertoire général civil ; Rectorat ; Drees.



# Égalité professionnelle femmes - hommes dans les Pays de la Loire : état des lieux

La réalisation de cet ouvrage a été coordonnée par la direction régionale de l'Insee des Pays de la Loire et le Conseil régional des Pays de la Loire. Le Rectorat de l'Académie de Nantes et le Centre d'animation et de ressources pour l'information sur la formation - Observatoire régional de l'emploi et de la formation (Carif-Oref) ont contribué à la réalisation de cette étude. Ont également été associés à cet ouvrage :

- La direction départementale de la cohésion sociale de Loire-Atlantique (DDCS44) ;
- La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) ;
- La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- Le secrétariat régional pour les affaires régionales (Sgar) ;
- L'union régionale des centres d'information sur les droits des femmes et de la famille (URCIDFF).

Le comité de suivi de l'étude sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les Pays de la Loire était composé de Hervé BLANCHETIÈRE (Carif-Oref), Marianne BORZIC (Insee), Magali BRICHET (Région), Line CHINCHOLE (Sgar), Laurence COCHET (Insee), Philippe GRAY (Insee), Anne LE MEUR (URCIDFF), Michel MONTIGNÉ (Direccte), Emmanuelle PROTEAU (DDCS44), Amandine RODRIGUES (Insee), Hélène ROUZEAU (DRDFE) et Yann SICAMOIS (Rectorat).

Ont également contribué à la finalisation de cet ouvrage par leurs relectures : Marc-Arthur DIAYE (Université d'Évry Val d'Essonne) et Elisabeth FERRO-VALLÉ (Afnor).

**DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :**  
Jean-Paul FAUR

**RÉDACTEUR EN CHEF :**  
Sylvain DUVERNE

**COORDINATION :**  
Amandine RODRIGUES

**SECRETARIAT DE RÉDACTION :**  
Clémence CULY

**BUREAU DE PRESSE :**  
02 40 41 75 89

**MISE EN PAGE / IMPRIMEUR :**  
Grand Large Imprimerie



**Insee Pays de la Loire**

105, rue des Français Libres - BP 67401 - 44274 NANTES Cedex 2

Tél. : 02 40 41 75 75 - Fax : 02 40 41 79 39

Informations statistiques au 09 72 72 4000 pour le prix d'un appel local.

Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2014

ISBN 1633-6283

© INSEE Pays de la Loire

Avril 2014