

# Insee Dossier

Nord-Pas-de-Calais



N° 5

Février 2015

L'égalité professionnelle :  
où en est-on ?



## Synthèse 02

## Chapitre 1 : Les parcours éducatifs 04

### *Des orientations différenciées : ébauche d'inégalités à venir ?*

Les filles : plus souvent « à l'heure » à l'entrée en sixième

Une orientation différenciée dès la seconde

En terminale, des filières déjà très féminisées

Parcours universitaires : les filles sont plus nombreuses dans les filières littéraires et médico-sociales

Les Sections de Technicien du Supérieur : les garçons se tournent vers la production, les filles vers les activités de service

Classes préparatoires aux grandes écoles : la mixité s'installe doucement dans les filières scientifiques

## Chapitre 2 : Parcours familiaux et professionnels 10

### *Tendre vers l'égalité professionnelle : un jeu d'enfant ?*

Les écarts entre les taux d'activité féminin et masculin augmentent avec l'âge

Seules ou en couple, les femmes sont moins présentes sur le marché du travail

La vie parentale impacte davantage l'activité des femmes

De l'inégalité dans l'inactivité

Parentalité, activité et parcours de formation, trois notions étroitement liées

Niveau de diplôme et enfants n'expliquent cependant pas tout

Le temps partiel, toujours plus fréquent chez les femmes

Un diplôme élevé favorise l'emploi à temps plein

Les femmes sont plus exposées au chômage que les hommes

## Chapitre 3 : Métiers, filières et tissu productif 18

### *Mixité ou ségrégation ?*

De plus en plus de femmes dans les postes de cadre ou de profession intermédiaire

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

Une surreprésentation des métiers de la fonction publique chez les femmes

La ségrégation professionnelle stagne en région Nord-Pas-de-Calais

## Chapitre 4 : Mobilité professionnelle 24

### *La promotion professionnelle : un ascenseur à deux vitesses ?*

Les hommes sont plus fréquemment promus que les femmes

Quel que soit le métier occupé, un homme a plus de chances d'être promu qu'une femme

Face au recul professionnel : une égalité femme/homme toute relative

## Bibliographie / suivi partenarial 34

## Quelques dates clés 35

Directeur de publication : Daniel Huart

Dossier réalisé par : Vincent Bonjour, Frédéric Lejeune et Annie Firlej

Référent étude qualité : Jérôme Fabre

Rédaction en chef : Arnaud Degorre

Composition et mise en page : Olivier Majcherczak

Impression : Becquart Impressions - 67, rue d'Amsterdam, 59200 Tourcoing.

Direction régionale de l'Insee Nord-Pas-de-Calais - 130, avenue du Président J.F. Kennedy, CS 70769, 59034 Lille Cedex.

ISBN : 978-2-11-052368-6

Dépot légal : à parution.

© Insee - Février 2015.

Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes sont aujourd'hui moins marquées, en région Nord-Pas-de-Calais comme au niveau national. Toutefois, des écarts notables subsistent que ce soit dans l'accessibilité à l'emploi, la palette des métiers exercés ou encore la promotion professionnelle.

D'abord, les « choix » éducatifs effectués de l'adolescence jusqu'aux âges de premier emploi conditionnent bien souvent le parcours professionnel exercé par la suite. Les filles sont en moyenne moins en retard à l'arrivée en sixième et poursuivent plus fréquemment leur parcours scolaire vers une seconde générale que les jeunes garçons. Les enseignements exploratoires choisis dans cette classe dessinent déjà une esquisse de l'inégale répartition des hommes et femmes dans les métiers exercés. Ainsi, les enseignements relatifs à la santé et au social sont suivis par presque 90 % de filles. À l'inverse, seuls 8 % des élèves suivant celui des sciences de l'ingénieur sont des filles. Plus tard, en terminale, cette faible mixité dans les filières technologiques, littéraires, économiques et sociales, est encore observée. En 2012, avec une meilleure réussite au baccalauréat, les filles sont plus nombreuses à la rentrée universitaire, mais demeurent concentrées dans les filières littéraires et dans les sciences humaines et sociales alors qu'elles ne représentent que 25 % des effectifs des filières scientifiques. Ce constat est similaire dans les classes préparatoires. Au final, les jeunes générations de femmes sont désormais plus diplômées et effectuent des études plus longues que les hommes. Celles-ci semblent donc mieux armées que leurs homologues masculins pour aborder le marché de l'emploi et lutter contre un chômage plus important dans notre région qu'ailleurs.

Pourtant, peu d'indicateurs leur sont favorables. Le taux d'activité des femmes de la région reste l'un des plus faibles de France métropolitaine alors que celui des hommes s'écarte peu de la moyenne. De plus, la situation familiale influence davantage l'activité des femmes sur le marché de l'emploi que celle des hommes. À l'inverse des hommes, les femmes seules sont les plus actives et les femmes vivant avec des enfants sont les moins actives. Vie familiale et vie professionnelle semblent donc se concilier plus difficilement pour les femmes. De plus, en région Nord-Pas-de-Calais, le taux de chômage des femmes est supérieur de deux points à celui des hommes. Même si le niveau de diplôme réduit ces inégalités face au chômage, celui-ci est toujours plus important chez les femmes, y compris lorsqu'elles sont diplômées du supérieur. En outre, lorsqu'elles sont en emploi, près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel contre 5% pour les hommes. Mais, les mutations sociétales aidant, notamment la transformation des rôles de chacun au sein des familles ainsi qu'un meilleur accès aux études supérieures chez les femmes, les écarts d'activité et de chômage avec les hommes se sont fortement réduits au cours des quarante dernières années. Un mouvement qui, en 2010, ne semblait pas s'interrompre.

Ainsi, en 2010, la part des femmes dans l'emploi régional est de 46,8 % contre 42,8 % en 1999. Les postes à responsabilité se féminisent également puisque le nombre de femmes cadres a progressé de 59 % depuis 1999. Ce qui n'empêche pas l'écart de se creuser : les hommes cadres sont désormais 15% parmi les hommes en emploi contre 10% pour les femmes contre respectivement 8 et 12 % en 1999. La féminisation de l'emploi est également passée par une progression importante de la part des femmes dans les professions intermédiaires, + 34 % dans la dernière décennie. Toutefois, l'emploi féminin reste très concentré sur un faible nombre de secteurs et de professions tels que l'enseignement, les agents de la fonction publique, alors que les hommes bénéficient d'une palette plus large de métiers. La structure socioprofessionnelle régionale est également marquée par l'histoire économique du Nord-Pas-de-Calais où les métiers d'ouvriers sont surreprésentés chez les hommes, tout comme les métiers d'employées chez les femmes. De plus, cette ségrégation professionnelle régionale, mesurant la répartition des femmes et des hommes selon les métiers, a légèrement augmenté dans la dernière décennie alors qu'elle s'est réduite en France métropolitaine.

Toutefois, ce développement de la mixité dans les métiers plus qualifiés n'entraîne pas forcément les mêmes opportunités de carrière. Ainsi, la promotion professionnelle des hommes est plus fréquente que celle des femmes et ce, quel que soit le type de métier exercé. Toutefois, un diplôme de l'enseignement du supérieur du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle permet aux femmes d'obtenir une promotion vers le statut de cadre avec autant de chances que les hommes.



# Des orientations différenciées : ébauche d'inégalités à venir ?

Sur le plan scolaire, les filles réussissent mieux que les garçons, redoublent moins et obtiennent plus souvent, et avec de meilleurs résultats, le baccalauréat. Pourtant, les choix d'orientation montrent des différences très nettes dès l'entrée en seconde lors de la sélection des enseignements d'exploration. Les filières littéraires et médico-sociales pour les filles, les sciences de l'ingénieur pour les garçons sont les orientations scolaires premières, orientations miroirs des choix scolaires et professionnels à venir. En effet, en Terminale, le choix des filières et des séries suivent ces premières orientations, tout comme pour les parcours universitaires où les filles sont majoritaires dans les filières littéraires et médico-sociale. Ainsi, les filles ont rattrapé les garçons dans les dernières décennies, sortant désormais plus diplômées de leur parcours éducatif que les garçons. Malgré cela, à niveau de diplôme équivalent, elles occupent moins souvent des postes à responsabilité que les garçons.

Si l'égalité des sexes est proclamée par le droit et ses avancées notables durant les dernières décennies (« *Quelques dates clés* »), des règles implicites d'orientation professionnelle peuvent dicter très tôt la conduite des filles et des garçons, et influencer directement dans leur avenir professionnel. En moyenne, entre 2 et 29 ans en 2011, 67 % des filles et 66 % des garçons sont scolarisés. Mais ces taux de scolarisation et les lieux de formation varient avec l'âge. Ainsi, de 15 à 17 ans, près de 95 % des jeunes de la région Nord-Pas-de-Calais poursuivent leurs études, dans un établissement scolaire pour la quasi-totalité des filles, alors que 10 % des garçons sont inscrits dans un centre de formation des apprentis (*figure 1* et *figure 2*).

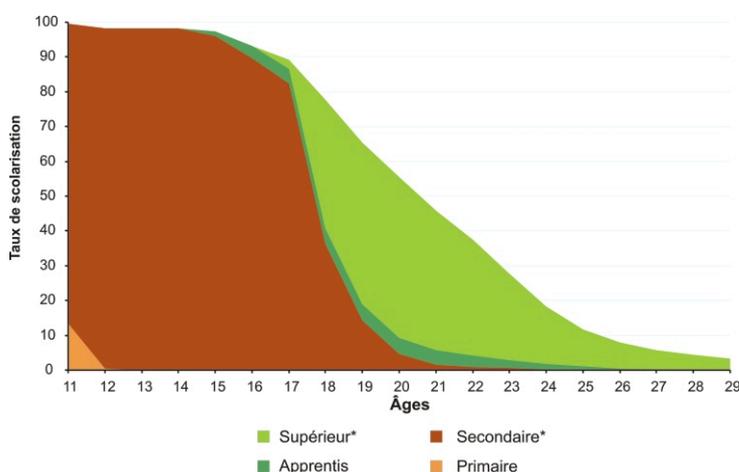
Puis, entre 18 et 25 ans, les taux de scolarisation tendent à s'éloigner. À 22 ans, 39 % des filles sont scolarisées, contre 32 % des garçons. L'écart se creuse encore si l'on compare les taux de scolarisation dans le supérieur. Les filles semblent ainsi plus profiter plus que les garçons de l'allongement des études vers le supérieur.

## Les filles : plus souvent « à l'heure » à l'entrée en sixième

En septembre 2012, près de 54 200 élèves ont fait leur première rentrée en classe de sixième en région Nord-Pas-de-Calais. Parmi ces entrées en sixième, près de 16 % avaient au moins un an de retard et 1 % avait deux années de retard. Globalement, les garçons sont plus souvent en retard que les filles (*figure 3*) : en 2012, 87 % d'entre eux étaient dits « à l'heure » contre 84 % pour les filles. Ce constat est le même au niveau national et se retrouve également lors des rentrées scolaires 2000-2001 et 2006-2007.

### 1 À 25 ans, près d'une fille sur dix est encore scolarisée

Taux de scolarisation par âge en 2011-2012, en région Nord-Pas-de-Calais des filles

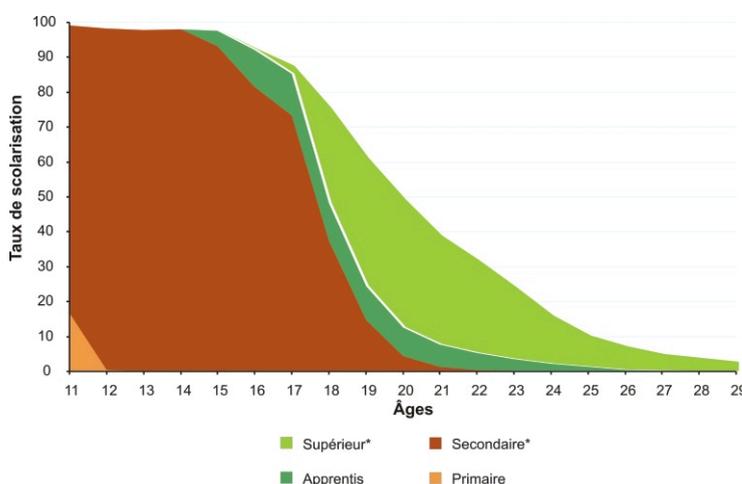


(\*) : hors apprentis.  
Champ : France, tous ministères.

Source : ministère de l'Éducation nationale, Depp.

### 2 À 16 ans, plus d'un garçon sur dix est dans un cycle d'apprentissage

Taux de scolarisation par âge en 2011-2012, en région Nord-Pas-de-Calais des garçons



(\*) : hors apprentis.  
Champ : France, tous ministères.

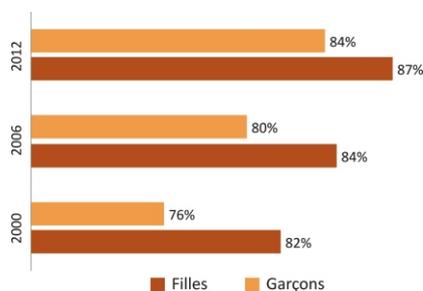
Source : ministère de l'Éducation nationale, Depp.

Cependant, du fait de politiques éducatives visant à réduire ces retards à l'entrée en sixième, les écarts entre filles et garçons ont tendance à se réduire, passant de 8 points en 2000 à 3 points en 2012.

Enfin, plus le milieu social est élevé, tel qu'appréhendé par la catégorie socio-professionnelle de la personne de référence du ménage, plus les élèves se tourneront vers une troisième générale (figure 4).

**3 En région Nord-Pas-de-Calais, 87 % des filles étaient dites « à l'heure » à l'entrée en sixième, contre 84 % des garçons**

Part des élèves dit « à l'heure » (ou en avance) à l'entrée en sixième en région Nord-Pas-de-Calais



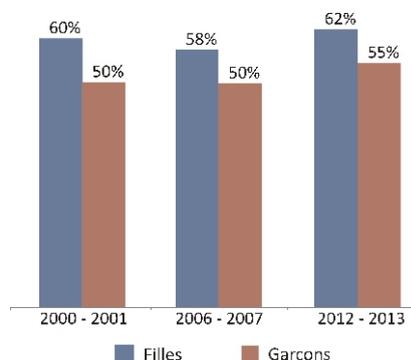
Source : Pasepa / Base élève académique – constats de rentrée octobre 2000-2006-2012.

Toutefois, cette différenciation d'orientation suivant le milieu social touche autant les filles que les garçons.

En classe de troisième, les garçons ont toutefois tendance à davantage se diriger vers l'enseignement professionnel. Ainsi, près de 65 % des élèves de troisième DP6 et 60 % des élèves de troisième SEGPA sont des garçons. La mixité est parfaite en troisième générale.

**5 Les filles s'orientent plus souvent vers une seconde générale et technologique**

Part des élèves s'orientant vers une seconde générale et technologique à l'issue de la troisième générale



Source : Pasepa / Base élève académique – constats de rentrée octobre 2000-2006-2012.

**4 Les filles se dirigent davantage vers une troisième générale, les garçons vers les filières SEGPA\* et DP6\***

Répartition par catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage, des élèves en 3ème scolarisés dans les établissements publics ou privés sous contrat pour les années scolaires 2000-2001, 2006-2007 et 2012-2013 en région Nord-Pas-de-Calais

Categorie socio-professionnelle		Total	dont filles
3 <sup>ème</sup> SEGPA	favorisé	5%	39%
	classe moyenne	11%	37%
	défavorisé	73%	40%
	inconnu	11%	41%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>40%</b>
3 <sup>ème</sup> DP6	favorisé	14%	32%
	classe moyenne	23%	32%
	défavorisé	57%	37%
	inconnu	7%	36%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>35%</b>
3 <sup>ème</sup> générale	favorisé	28%	49%
	classe moyenne	21%	51%
	défavorisé	39%	51%
	inconnu	3%	50%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>50%</b>

\* SEGPA = Section d'enseignement général et professionnel adapté  
 \* DP6 = Découverte professionnelle en classe de troisième

Source : Pasepa / Base élève académique / constats de rentrée octobre 2000/2006/2012.

**Une orientation différenciée dès la seconde**

Passant d'un socle commun d'enseignements au collège à des filières différenciées dès l'entrée en seconde, l'orientation des élèves en fin de troisième est un point décisif des trajectoires scolaires des filles et garçons. En région Nord-Pas-de-Calais comme au niveau national, une part plus importante de filles s'oriente vers une seconde générale et technologique (62 % en 2012 en région, contre 55 % des garçons). Cette part reste légèrement en deçà du niveau national (- 2 points). Cet écart a toutefois tendance à se réduire : il était de 10 points à la rentrée 2000-2001 et 8 points à la rentrée 2006-2007, contre 7 points à la rentrée 2012-2013 (figure 5).

En outre, après le collège, la mixité équilibrée reste l'exception. En seconde générale et technologique, en complément des enseignements généraux communs tels que le français ou les mathématiques, les élèves suivent désormais deux enseignements d'exploration, d'une durée de trois heures par semaine et n'engageant en rien l'élève dans sa future orientation à l'issue de la seconde. Chacun peut ainsi expérimenter de nouvelles disciplines afin de faciliter ensuite ses choix d'orientation. La répartition des filles et garçons au sein de ces enseignements d'exploration est d'ores et déjà assez inégale, et reflète largement les orientations professionnelles observées (Partie III : Secteurs, filières et tissu productif). En effet, en 2012, les filières de littérature et de santé/social comptent plus de 70 % de filles. À l'inverse, ces dernières représentent moins de 15 % dans les enseignements d'exploration « création et innovation » et « sciences de l'ingénieur » (figure 6).

**En terminale, des filières déjà très féminisées**

Si l'orientation choisie est majoritairement pour les deux sexes en série scientifique (S), le pourcentage de filles impliquées dans ce choix est légèrement plus faible en 2012 en région Nord-Pas-de-Calais comme au niveau national. Ainsi, moins de 48 % de filles composent la série scientifique de la terminale générale, alors qu'elles sont respectivement 81 % et 61 % dans les séries littéraires (L) et économiques et sociales (ES) (figure 7). Dans la dernière décennie, ce constat n'a que peu évolué, offrant simplement une mixité plus favorable pour la série ES.

La concentration féminine est également très présente dans la filière technologique, en particulier la terminale « sciences et technologies de la santé et du social » (ST2S). En effet, cette dernière est composée à 89 % de filles en 2012. Cette concentration tend à se réduire sur la dernière décennie dans l'académie de Lille, diminuant de 7 points depuis la rentrée scolaire 2000-2001. À l'inverse, la spécialité « sciences et technologies industrielles » (STI) compte seulement 3 % de filles. Seules les terminales STG (sciences et technologies de la gestion) et STL (sciences et technologies de laboratoire) présentent une mixité parfaite en 2012 au sein de l'académie de Lille.

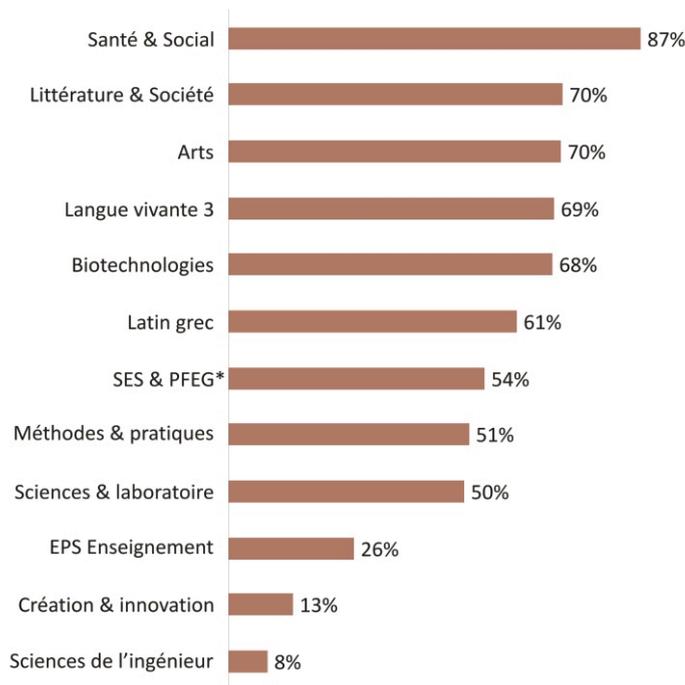
Outre ces différences au sein des séries choisies en terminale, la répartition des filles et garçons selon les options de terminale générale reste très proche (figure 7) avec des écarts toutefois notables sur les options « Sciences de l'ingénieur (SI) » et « Sciences et vie de la terre (SVT) ».

Dans l'ensemble de ces séries générales et technologiques du baccalauréat, les filles réussissent globalement mieux que les garçons (figure 8). En 2013, en région Nord-Pas-de-Calais, les taux de réussite au baccalauréat sont de 92,7 % pour les filles contre 89,8 % pour les garçons. De plus, quelle que soit la spécialité, les filles obtiennent également de meilleures mentions que les garçons.

Concernant les terminales professionnelles, la concentration des filles et des garçons dans certaines matières y est nettement plus prégnante. En effet, au sein du domaine du secondaire, outre la spécialité matériaux souples, quasi uniquement féminine et dans lequel on trouve les spécialités relatives à la mode, plus de 90 % des élèves des autres

**6 L'enseignement d'exploration « santé et social » est composé à 87 % de filles**

Part des filles de seconde générale et technologique dans les différents enseignements d'exploration en 2012 en région Nord-Pas-de-Calais



■ Parts des filles de seconde GT dans les différents enseignements d'exploration (%)

\* Principes fondamentaux de l'économie et de la gestion.

Source : Pasepa / Base élève académique - 2012.

**7 Une proportion de filles plus importante dans les séries ST2S, L et ES**

Effectifs des élèves de terminales générales et technologiques sur les années scolaires 2000-2001, 2006-2007, 2012-2013, en région Nord-Pas-de-Calais

Terminales	Part de filles (en %)		
	2000-2001	2006-2007	2012-2013
Sciences et technologies de la santé et du social (ST2S)	96%	93%	89%
Littéraire (L)	83%	80%	81%
Économique et sociale (ES)	65%	63%	61%
Sciences et technologies de la gestion (STG)	64%	57%	50%
Sciences et technologies de laboratoire (STL)	50%	54%	50%
Sciences et vie de la terre (SVT)	48%	51%	48%
Sciences de l'ingénieur	7%	13%	9%
Sciences et technologies de l'industrie (STI)	3%	4%	5%
Autres terminales technologiques	44%	48%	52%
Baccalauréat général	57%	57%	55%
Baccalauréat technologique national	51%	51%	53%
Total général	55%	55%	55%

Source : Pasepa / Base élève académique - constats de rentrée octobre 2000-2006-2012.

spécialités sont des garçons. Bien que l'hétérogénéité y soit légèrement plus forte, le domaine du tertiaire abrite également des spécialités où la concentration féminine est très marquée, comme la « communication et information » concentrant près de 87 % de filles.

**Parcours universitaires : les filles sont plus nombreuses dans les filières littéraires et médico-sociales**

Dans l'académie de Lille, ce sont une majorité de filles qui entrent à l'université : elles sont 33 000 pour la rentrée 2012, contre près de 28 000 garçons. Mais si les filles représentent près de 55 % des entrées à l'université, leur répartition reste encore inégalitaire au sein des filières. Elles sont en effet encore plus nombreuses dans les filières « Langues – lettres » (72 %) et « Sciences humaines et sociales » (67 %). À l'inverse, elles ne représentent que 25 % des effectifs dans le « Pôle sciences ».

Ainsi, les disciplines d'inscription principale à l'entrée à l'université semblent reproduire les orientations effectuées en amont dans les filières du baccalauréat. Sur la dernière décennie, cette répartition par filières n'a pas évolué.

Si les filles sont majoritaires à l'entrée à l'université, elles sont toutefois moins nombreuses à aller jusqu'au doctorat. Près de 3 % des filles qui ont commencé le cursus Licence-Master-Doctorat vont jusqu'au doctorat, contre 4,5 % des garçons.

**Les Sections de Technicien du Supérieur : les garçons se tournent vers la production, les filles vers les activités de service**

Outre les spécialités étudiées lors des parcours universitaires, la répartition des filles et des garçons au sein des spécialités des sections de technicien du supérieur reste également inégalitaire. Dans les deux secteurs regroupant les différents domaines de spécialités en STS, le domaine de la production et le domaine des services, les filles sont surreprésentées dans les services, et les garçons, dans la production.

Ainsi, moins de 5 % de filles étudient les spécialités de « Mécanique Électricité Production » et de « Spécialités pluri-technologiques de production » (figure 9). Seul le domaine des matériaux souples, ayant trait aux activités liées à la mode et au textile, fait exception à la règle puisque ce domaine est représenté par près de 92 % de filles en 2012. À l'inverse, en 2012, la totalité des domaines de spécialité des services est composé majoritairement de filles.

**8 En série scientifique, le taux de réussite des filles au baccalauréat est plus de 3 points supérieur à celui des garçons**

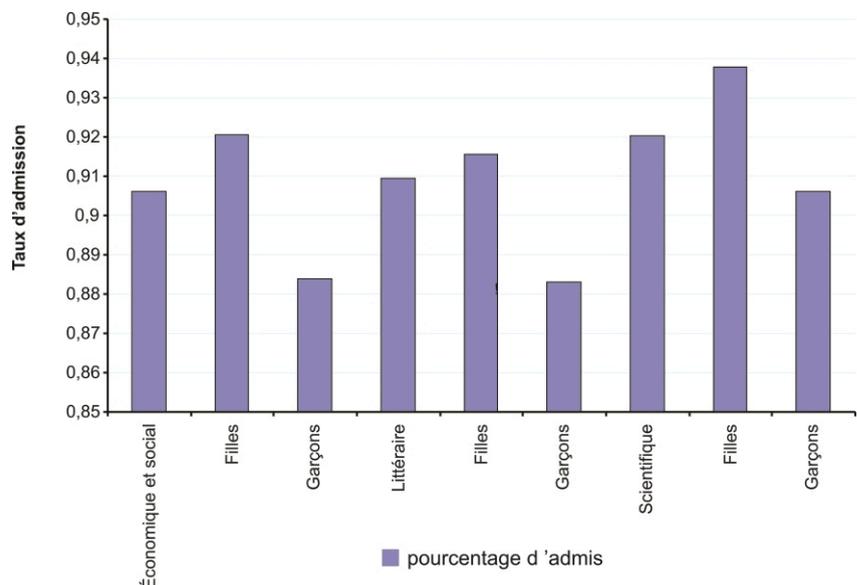
Taux de réussite au baccalauréat général par série (session 2013) en région Nord-Pas-de-Calais

Série	Option en terminale	Garçons	Filles
Économique et social	Économie approfondie	503	595
Économique et social	Mathématiques	840	1350
Économique et social	Sciences sociales et politiques	964	1702
	<b>Total</b>	<b>2307</b>	<b>3647</b>
Littéraire	Arts	136	498
Littéraire	Droit et grands enjeux du monde contemporain	118	471
Littéraire	Langue ancienne	8	27
Littéraire	Langue vivante	252	1106
Littéraire	Mathématiques	46	254
	<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>2356</b>
Scientifique	Informatique	376	76
Scientifique	Mathématiques	1210	746
Scientifique	Physique-chimie	1813	1346
Scientifique	Sciences de l'ingénieur	742	77
Scientifique	Sciences et vie de la terre	1806	2561
	<b>Total</b>	<b>5947</b>	<b>4806</b>

Source : Pasepa / Base élève académique 2012 - 2013.

**9 En série scientifique, le taux de réussite des filles au baccalauréat est plus de 3 points supérieur à celui des garçons**

Taux de réussite au baccalauréat général par série (session 2013) en région Nord-Pas-de-Calais



Source : Pasepa / DEC - Base oOéan duplicata.

Toutefois, cette répartition a quelque peu évolué dans la dernière décennie. Alors que la mixité est de plus en plus absente dans les domaines de la production, elle semble de plus en plus flagrante dans les différents domaines des services. Ainsi, par exemple, le domaine des « Services à la collectivité »

est passé de 31 % de filles en 2000 à plus de 55 % en 2012. Le domaine des « Services à la personne » fait toutefois exception à la règle : ce secteur déjà très féminisé dans l'emploi continue de se féminiser en STS, la part de filles passant de 76,6 % en 2000 à 78,6 % en 2012.

**10** Dans la spécialité « Matériaux souples », regroupant les activités liées au textile, près de neuf élèves sur dix sont des filles

Répartition par sexe en STS en 2000 et 2012, par spécialité, dans l'Académie de Lille

Domaine	Libellé du domaine	2000			2012		
		Garçons	Filles	Filles (%)	Garçon	Filles	Filles (%)
24	Matériaux souples	.	176	100%	8	160	95%
22	Transformations	223	6	3%	456	30	6%
23	<b>Secondaire</b> Génie civil, construction et bois	361	13	3%	922	53	5%
25	Mécanique, électricité, électronique	109	2	2%	72	2	3%
20	Spécialités pluri-techno de production	2 357	23	1%	3 520	61	2%
<b>Total secondaire</b>		<b>3 050</b>	<b>220</b>	<b>7%</b>	<b>4 978</b>	<b>306</b>	<b>6%</b>
33	Services aux personnes	161	244	60%	525	535	50%
31	<b>Tertiaire</b> Échanges et gestion	831	1 653	67%	1 883	2 365	56%
34	Services à la collectivité	14	54	79%	63	161	72%
32	Communication et information	112	1 424	93%	147	1 039	88%
<b>Total tertiaire</b>		<b>1 118</b>	<b>3 375</b>	<b>75%</b>	<b>2 618</b>	<b>4 100</b>	<b>61%</b>

Source : rectorat de Lille / constat 2000/2012.

**Classes préparatoires aux grandes écoles : la mixité s'installe doucement dans les filières scientifiques**

En douze années, la part des filles inscrites dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) a augmenté de plus de 3 points, passant de 36,3 % en 2000 à 39,5 % en 2012. Le nombre d'élèves supplémentaires dans l'Académie de Lille est intégralement dû à l'augmentation du nombre de filles (figure 10).

Toutefois, même si la mixité semble progresser, des progrès restent à faire au sein de chaque spécialité. Ainsi, poursuivant les tendances observées lors du baccalauréat général, les filles sont majoritaires dans les spécialités littéraires (75 %), et les garçons dans la spécialité scientifique (71,2 %).

Sur la dernière décennie quelques progrès en matière de mixité ont toutefois été observés dans la filière scientifique (+ 4 points).

**Dans les dernières générations, les filles sont plus diplômées que les garçons**

En 2012, en France métropolitaine, pour les générations âgées de 45 à 54 ans, nées au cours des années cinquante, la proportion de femmes ayant un diplôme du supérieur est inférieure à celle des hommes. Pour les générations de 35 à 44 ans c'est l'inverse, et pour les générations plus jeunes, l'écart est encore plus important : près de 28 % des

**11** Plus de trois élèves sur quatre de classe préparatoire « Littéraire » sont des filles

Répartition par sexe en CPGE en 2000 et 2012, par spécialité, dans l'Académie de Lille

Domaines de spécialités	2000			2012		
	Filles	%	Total général	Fille	%	Total général
Scientifique	857	24,5%	3 498	1010	28,8%	3 510
Économique & Social	425	54,1%	785	486	50,2%	968
Littéraire	518	76,2%	680	565	75,7%	746
<b>Total général</b>	<b>1 800</b>		<b>4 963</b>	<b>2 061</b>		<b>5 224</b>

Source : rectorat de Lille / constat 2000/2012

jeunes femmes de 25 à 34 ans disposent d'un diplôme du supérieur contre 23,8 % des jeunes hommes aux mêmes âges (cf. tableau 7).

Sur les dernières décennies, les filles ont ainsi rattrapé puis dépassé les garçons sur le plan scolaire : niveau moyen de diplôme, durée moyenne de scolarisation, réussite aux examens, etc. Pour autant, malgré ce niveau scolaire plus élevé, les filles parviennent-elles à valoriser leur formation initiale autant que les garçons ? Et ces inégalités dans les spécialités de leurs parcours éducatifs peuvent-elles impacter leur avenir professionnel ? ■

**12** En 2012, plus de 47 % des filles âgées de 25 à 34 ans ont au moins un diplôme de niveau « Baccalauréat + 2 ans », contre 38 % des garçons de la même tranche d'âge

Diplôme le plus élevé selon l'âge et le sexe en 2012

	De 25 à 34 ans		De 35 à 44 ans		De 45 à 54 ans		De 55 à 64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou CEP	10,0	11,9	14,2	16,3	22,9	23,0	34,7	30,0
BEPC seul	5,0	6,5	5,4	5,1	9,9	6,9	10,0	6,8
CAP, BEP ou équivalent	13,7	20,0	19,7	26,2	26,3	35,1	22,2	31,2
Baccalauréat ou brevet professionnel	24,0	23,3	20,4	17,5	16,3	12,0	13,7	12,3
Baccalauréat + 2 ans	19,4	14,4	17,9	15,7	12,6	9,4	9,8	6,6
Diplôme supérieur	27,9	23,8	22,4	19,1	12,0	13,6	9,7	13,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Part de bacheliers ou plus	71,3	61,5	60,7	52,4	40,9	35,1	33,1	32,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 25 à 64 ans (âge au 31 décembre).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

# Tendre vers l'égalité professionnelle : un jeu d'enfant ?

**E**n région Nord-Pas-de-Calais, même si les écarts entre hommes et femmes se réduisent, les taux d'activité restent nettement supérieurs chez les hommes, et ce, quel que soit l'âge. De plus, les âges où l'interruption d'activité féminine est plus fréquente semblent coïncider avec les événements de la vie familiale et parentale. Les parcours de formation, tout en influençant directement l'activité, n'expliquent qu'une partie de ces inégalités de participation au marché de l'emploi. Vie parentale et professionnelle semblent ainsi plus difficilement conciliables pour les femmes, ces dernières étant, de plus, davantage concernées par l'activité partielle, les contrats à durée déterminée, ou encore le chômage.

Depuis 1968, les femmes ont toujours été moins actives que les hommes aussi bien en région Nord-Pas-de-Calais qu'en France métropolitaine (figure 1). Ainsi, l'écart entre les taux d'activité (définitions) masculins et féminins s'élève en 2010 à 14 points en région contre 8 au niveau métropolitain. Cependant, durant les dernières décennies, cet écart a fortement diminué. Au niveau régional, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans, classe d'âge la plus active car moins concernée par l'allongement de la durée des études et les dispositifs de départs anticipés en retraite, est passé de 32 % à 81 % en l'espace de 40 ans. Le taux d'activité des hommes, en région comme en France métropolitaine, n'a en revanche que très légèrement évolué, passant de 96 % en 1968 à 95 % en 2010.

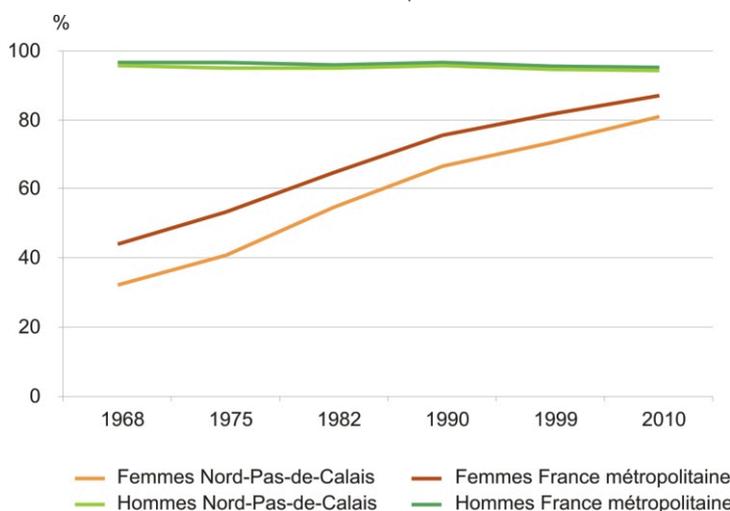
Toutefois, la participation des femmes au marché du travail reste l'une des plus faibles de France métropolitaine. Pour autant, l'écart au niveau national s'est lui aussi réduit de 12 à 6 points au cours de la période 1968-2010.

## Les écarts entre les taux d'activité féminins et masculins augmentent avec l'âge

Le taux d'activité des hommes est toujours supérieur à celui des femmes. Mais les écarts ont, dans la région, tendance à augmenter avec l'âge (figure 2). Ainsi, ils progressent de près de 6 points pour les plus jeunes actifs à plus de 17 points pour les personnes âgées de 50 à 54 ans. Les taux d'activité des jeunes âgés de 15 à 19 ans sont relativement faibles (17 %), ces derniers étant encore en grande partie scolarisés. En région Nord-Pas-de-Calais, près de 14 % des jeunes femmes sont actives contre 20 % des jeunes hommes.

### 1 En région Nord-Pas-de-Calais comme au niveau national, les femmes se portent davantage sur le marché du travail

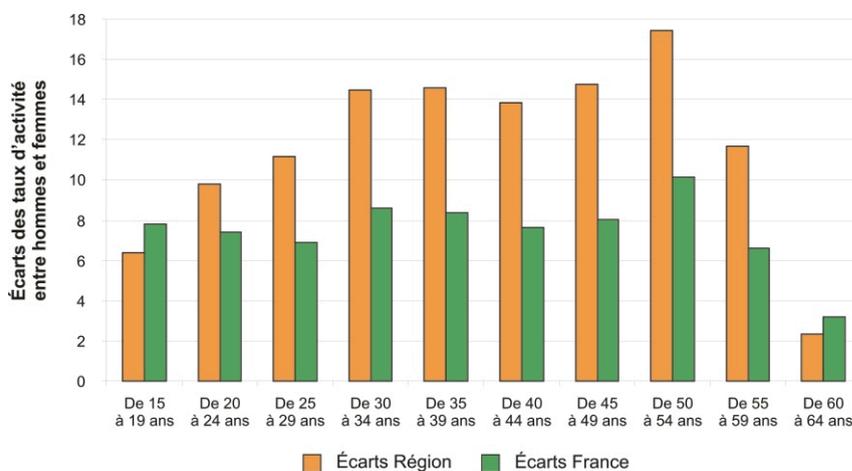
Taux d'activité des individus de 25 à 49 ans de 1968 à 2010, par sexe, en région Nord-Pas-de-Calais et en France métropolitaine



Source : Insee, recensements de la population 1968 à 2010.

### 2 Entre 30 et 34 ans, l'écart entre les taux d'activité masculins et féminins atteint près de 14 points en région Nord-Pas-de-Calais, contre 8 points au niveau national

Écarts des taux d'activité entre hommes et femmes selon tranches d'âge, en région Nord-Pas-de-Calais et en France Métropolitaine



Note de lecture : en région Nord-Pas-de-Calais, le taux d'activité des hommes âgés de 50 à 54 ans est supérieur de 17 points à celui des femmes.

Source : Insee, recensement de la population 2010.

Ces taux d'activité progressent nettement entre 20 et 24 ans pour atteindre 62 % pour les femmes et 72 % pour les hommes, soit un écart de 9,8 points contre 7,4 points en France métropolitaine. Entre 20 et 24 ans, 28 % des jeunes femmes sont toujours en train de poursuivre leurs études initiales, contre 24 % des hommes. D'autre part, elles sont 17 % à vivre avec au moins un enfant, dont plus du tiers se déclarent « femme au foyer ».

Entre 25 et 29 ans, la proportion d'étudiants est très faible, moins de 3 %, aussi bien chez les femmes que les hommes. Parmi elles, deux profils se distinguent : d'une part, les étudiantes arrivant sur le marché de l'emploi et d'autre part, les mères se déclarant femmes au foyer. En région Nord-Pas-de-Calais, la proportion de femmes au foyer s'élève à 11,5 %, contre 6,8 % au niveau national.

Entre 30 et 49 ans, aux âges de pleine activité, l'écart entre les taux d'activité masculins et féminins régionaux se stabilise autour de 14 points, avec toutefois une petite baisse entre 40 et 44 ans. Celle-ci est due au taux d'activité des hommes qui commence à baisser, avec quelques années d'avance par rapport aux femmes.

Le taux d'activité des femmes âgées de 50 à 54 ans est de 71 % en région Nord-Pas-de-Calais en 2010, soit près de 17 points inférieur à celui des hommes. Ayant rarement de jeunes enfants à charge à ces âges, ces femmes quinquagénaires appartiennent aux générations nées dans les années 1950 pour lesquelles l'activité n'était pas une norme contrairement aux générations les plus récentes. À partir de 55 ans, les écarts se réduisent fortement. En effet, d'une part, les taux d'activité diminuent fortement aussi bien pour les hommes que pour les femmes. D'autre part les dispositifs de cessation d'activité anticipée, bien qu'en repli ces dernières années, concernent beaucoup plus les métiers à dominante masculine.

Ainsi, les variations d'activité au cours de la vie des femmes peuvent notamment concorder avec des événements de la vie familiale comme la mise en couple ou la naissance d'un enfant. Ces événements peuvent parfois impacter de manière différenciée les comportements d'insertion des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi.

**3 Quel que soit le mode de cohabitation, les taux d'activité féminins sont en deçà des taux d'activité masculins**

Taux d'activité et répartition des hommes et femmes âgés de 25 à 49 ans, selon le mode de cohabitation, en région Nord-Pas-de-Calais

Mode de cohabitation	Taux d'activité		Répartition des effectifs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adulte vivant chez ses parents	84%	89%	4%	10%
Adulte d'un couple sans enfant	89%	97%	13%	14%
Adulte d'une famille avec enfant(s)	78%	98%	59%	56%
Adulte d'une famille monoparentale	81%	94%	13%	2%
Personne vivant seule	91%	92%	8%	13%
Autres situations	69%	73%	3%	6%
Ensemble	81%	95%	100%	100%

Source : Insee, recensement de la population 2010, exploitation complémentaire.

**Seules ou en couple, les femmes sont moins présentes sur le marché du travail**

Quel que soit le mode de cohabitation, les femmes ont des taux d'activité plus faibles que ceux des hommes (figure 3). Cet écart est le plus faible chez les personnes vivant seules (1 point) ou vivant chez leurs parents (5 points). Parmi les personnes vivant en couple sans enfant, l'écart d'activité entre les hommes et les femmes est plus important (8 points). Cet écart culmine à près de 20 points chez les couples vivant avec des enfants. Paradoxalement, c'est dans ce mode de cohabitation que l'activité des hommes est la plus importante (98 %).

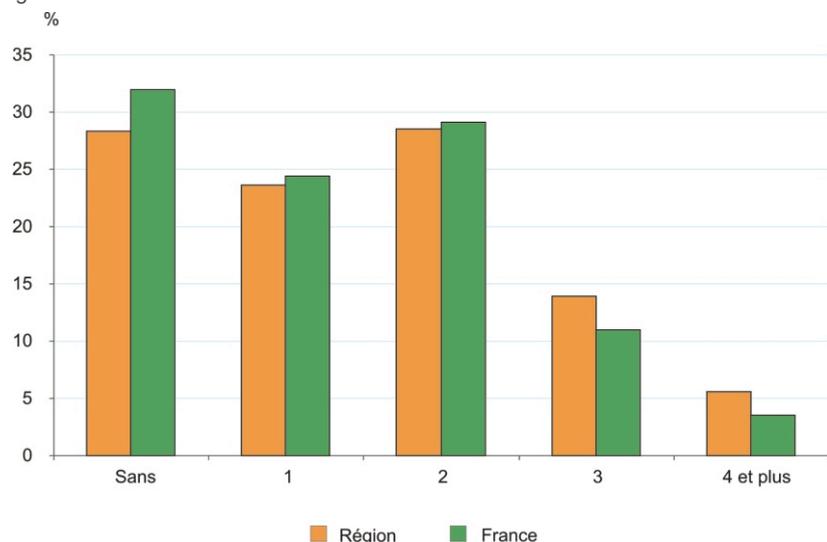
**La vie parentale impacte davantage l'activité des femmes**

En région Nord-Pas-de-Calais, les familles nombreuses sont plus présentes que sur l'ensemble de la France. Ainsi parmi les femmes âgées de 25 à 44 ans, la proportion de femmes ayant 3 enfants ou plus s'élève à 19 % contre 14 % pour la France métropolitaine (figure 4).

Or, la situation parentale accentuée par un plus grand nombre d'enfants influence la présence des femmes sur le marché de l'emploi. En effet, à partir du second enfant, les taux d'activité féminins diminuent

**4 Une proportion plus importante de familles nombreuses en région Nord-Pas-de-Calais**

Répartition des femmes âgées de 25 à 44 ans selon le nombre d'enfants mineurs, en région Nord-Pas-de-Calais et en France



Source : Insee, recensement de la population 2010.

considérablement, passant de 83 % pour les femmes ayant deux enfants, à 66 % pour 3 enfants et 42 % pour 4 enfants et plus (figure 5).

À l'inverse, les taux d'activité masculins restent très élevés, même pour ceux ayant 4 enfants ou plus. Mieux, les hommes ayant des enfants sont un peu plus actifs que ceux qui n'en ont pas. Leurs taux d'activité dans la région sont très similaires à ceux de la France métropolitaine. En revanche, les écarts de taux d'activité entre les femmes de la région et celles de la France métropolitaine se creusent avec le nombre d'enfants.

### 5 Contrairement aux hommes, le taux d'activité des femmes est très sensible au nombre d'enfants de moins de 18 ans composant le ménage

Taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 25 à 44 ans suivant le nombre d'enfants âgés de 18 ans ou moins composant le ménage

Nombre d'enfants de moins de 18 ans	Nord-Pas-de-Calais		France métropolitaine	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
0	88%	91%	90%	92%
1	89%	98%	92%	98%
2	83%	99%	88%	99%
3	66%	98%	75%	98%
4 et plus	42%	96%	54%	96%

Source : Insee, recensement de la population 2010, exploitation complémentaire.

### De l'inégalité dans l'inactivité

Entre 50 et 54 ans, alors que les taux d'activité diminuent pour les deux sexes, l'écart progresse jusqu'à son niveau maximal de 17 points. Pour les hommes comme pour les femmes, la proportion d'autres inactifs augmente, correspondant à des situations assez diverses comme par exemple les maladies, les incapacités ou même le découragement. Ces personnes se retirent alors du marché de l'emploi sans pour autant être retraitées (figure 6 et figure 7).

C'est entre 55 et 59 ans que la part des femmes au foyer est maximale (22 %). Complétée des autres inactives, ce sont près d'un tiers des femmes qui ne sont ni actives ni retraitées. Chez les hommes, cette tranche

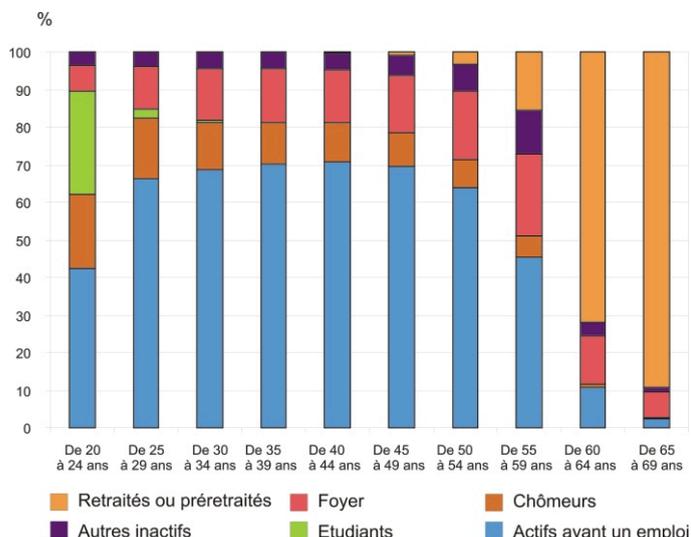
d'âge correspond également à la proportion maximale d'autres inactifs mais aussi à une forte augmentation des retraités, plus importante que celle des femmes. Ainsi, les hommes de cette génération sont plus actifs que les femmes mais sont aussi plus souvent retraités qu'elles (24 % contre 16 %). De multiples raisons peuvent expliquer cela : conditions de départ à la retraite plus favorables selon les corps de métier, préretraites dans des secteurs économiques plus fragiles, carrières plus anciennes, etc.

La proportion de retraitées explose ensuite pour les femmes âgées de 60 à 64 ans mais demeure inférieure à celle des hommes (72 % contre 84 %). À l'inverse, la proportion de femmes au foyer et « d'autres inactives »

se réduit elle aussi. Même pour les générations suivantes, la part de retraitées n'atteint jamais 90 % alors que les hommes âgés de 75 à 84 ans sont retraités pour 98 % d'entre eux. Pour les femmes âgées d'au moins 70 ans, il existe une part incompressible de femmes au foyer (entre 8 % et 9 %) correspondant certainement à des femmes n'ayant jamais ou très peu intégré le marché du travail.

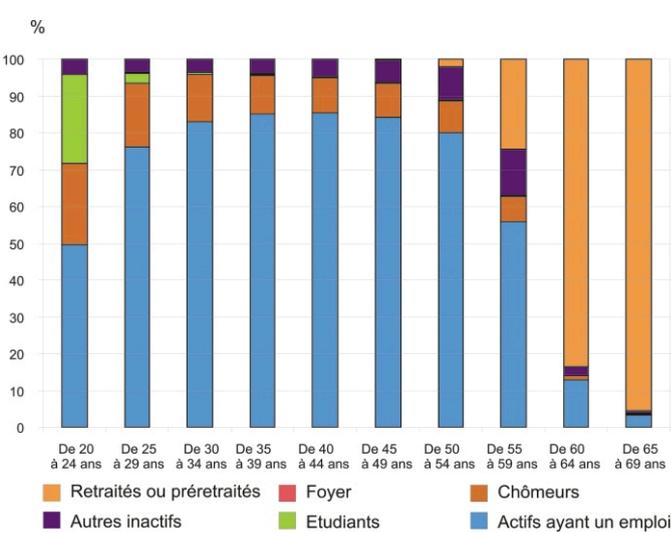
### 6 / 7 Une proportion importante de femmes au foyer, dès 30 ans

Répartition des activités par tranche d'âge pour les femmes de la région



Source : Insee, recensement de la population 2010.

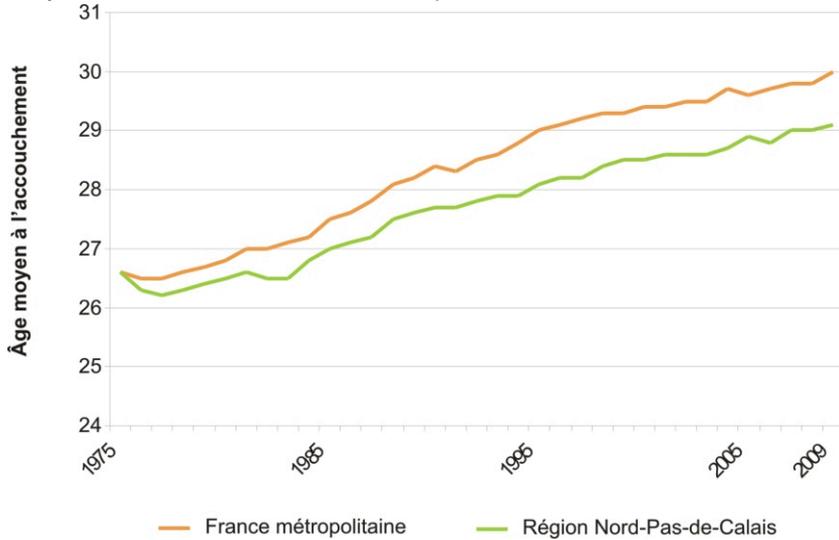
Répartition des activités par tranche d'âge pour les hommes de la région



Source : Insee, recensement de la population 2010.

**8 L'âge moyen à l'accouchement est de 29 ans en région Nord-Pas-de-Calais, contre 30 ans en France métropolitaine.**

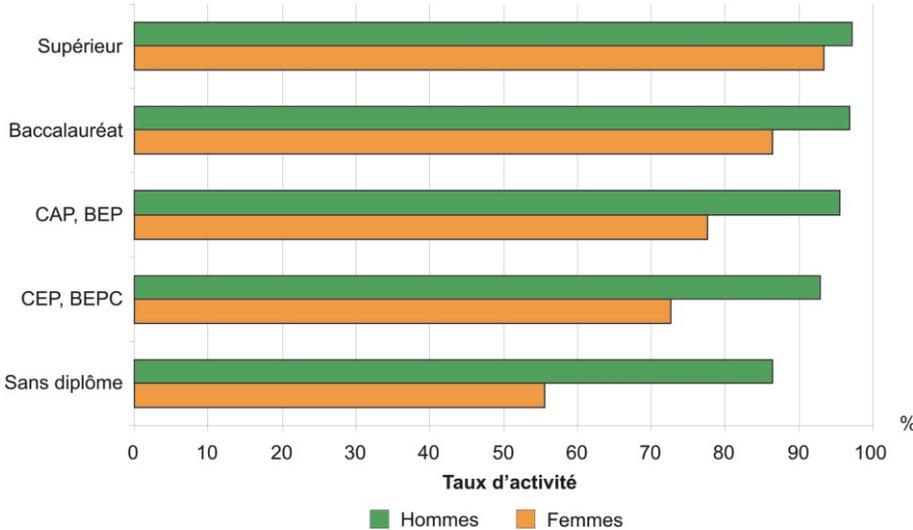
Âge moyen à l'accouchement en France métropolitaine de 1967 à 2010



Source : Insee, état-civil (données domiciliées), estimations de population.

**9 Le niveau de diplôme est un premier rempart à l'inactivité des femmes**

Taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 25 à 49 ans selon le diplôme



Source : Insee, recensement de la population 2010.

**Parentalité, activité et parcours de formation : trois notions étroitement liées**

L'âge moyen à l'accouchement en région Nord-Pas-de-Calais, l'un des plus faibles de France métropolitaine (figure 8), a largement évolué depuis les années 1970. Ce décalage s'explique principalement par un accès plus aisé des femmes aux études supérieures (chapitre 1 : Parcours

éducatifs), et à leur place de plus en plus prégnante sur le marché de l'emploi, retardant ainsi l'arrivée du premier enfant. Cette nouvelle maîtrise de la natalité exprime les changements intervenus dans l'évolution du statut social de la femme, à travers également des nouvelles structures familiales.

En outre, le niveau de diplôme semble être un moteur essentiel à l'insertion dans la vie active, et ce quel que soit le sexe. L'impact apparaît toutefois encore plus important pour les femmes. En effet, parmi les hommes âgés de 25 à 49 ans, les taux d'activité varient de 86 % pour ceux n'ayant aucun diplôme, à 97 % pour les titulaires d'un diplôme post-baccalauréat (figure 9). La progression est encore plus importante chez les femmes dont les taux d'activité varient de 56 % pour celles n'ayant aucun diplôme jusqu'à 93 % pour les plus diplômées. Le niveau de diplôme contribue ainsi nettement à resserrer les écarts de taux d'activité.

Même si les femmes de la région Nord-Pas-de-Calais sont en moyenne moins diplômées et plus souvent mères qu'au niveau national, leur plus faible participation au marché de l'emploi est une conséquence de multiples phénomènes socio-économiques.

**Niveau de diplôme et enfants n'expliquent cependant pas tout**

Même si les femmes avaient autant d'enfants et étaient aussi diplômées qu'en moyenne métropolitaine, l'inégalité d'activité entre hommes et femmes serait tout de même plus importante dans la région qu'en France métropolitaine. En effet, les femmes de la région Nord-Pas-de-Calais ont moins de chances d'être actives que les hommes (5,3 fois au sens du rapport de chances) à âge, niveau de diplôme et nombre d'enfants mineurs équivalents. Cet effet est plus élevé dans la région qu'au niveau métropolitain (figure 10).

Les enfants ont des effets similaires sur la décision d'activité en région comme au niveau national. En effet, les personnes n'ayant qu'un seul enfant ont six fois plus de chances d'être actifs que ceux qui en ont quatre ou plus. Ce rapport est plus faible pour les personnes qui n'ont pas d'enfant dont une partie, notamment chez les hommes, vivent sans conjoint.

En revanche, le diplôme a, en région Nord-Pas-de-Calais, un effet plus important qu'en France métropolitaine sur la décision d'activité. Ainsi, dans la région, les titulaires d'un diplôme universitaire ont 9 fois « plus de chances » d'être actifs que les personnes sans diplôme, contre 6 en France métropolitaine. Cela s'explique par une

plus faible activité des femmes sans diplôme dans la région. Diplômés et nombres d'enfants sont par ailleurs liés mutuellement pour de multiples raisons. En effet, avoir son premier enfant très jeune rend plus difficile l'accès aux études et augmente la probabilité d'en avoir davantage durant la période de fécondité. À l'inverse, faire des études longues retarde l'arrivée du premier enfant. Ainsi, dans la région, les femmes âgées de 25 à 44 ans et titulaires d'un diplôme universitaire sont 11% à avoir au moins 3 enfants contre 32% pour leurs homologues sans diplôme.

Parentalité et niveau de diplôme n'expliquent donc pas entièrement la plus faible participation des femmes au marché du travail régional. La décision de l'activité est le résultat d'un processus complexe à multiples déterminants, à relier aux spécificités culturelles de la région héritées de son histoire sociale et économique. Le chômage plus important dans la région peut aussi avoir un effet de découragement sur les femmes les plus faiblement diplômées, dont certaines préfèrent ne pas, ou plus, participer au marché de l'emploi.

Ainsi, l'inactivité constitue un choix, souvent sous contraintes, ayant des répercussions fortes tant en termes de revenus que de réinsertion sur le marché du travail. Mais il existe entre l'inactivité et l'emploi à temps plein, un continuum de situations permettant aux femmes de concilier vie professionnelle et familiale. Ainsi, les femmes actives, confrontées à des difficultés particulières, auront davantage recours à des diminutions de leur temps de travail.

### Le temps partiel, toujours plus fréquent chez les femmes

En 2010, près du tiers des femmes occupées de la région (30,5 %) travaillent à temps partiel (*figure 11*) contre 4,6 % pour les hommes. Cet écart est supérieur de 26 points à celui du niveau métropolitain même s'il tend à diminuer dans la dernière décennie (30 points en 1999), notamment à cause d'une part de femmes travaillant à temps partiel bien plus importante (34,5 %). La région Nord-Pas-de-Calais se situe à la 4<sup>ème</sup> place des régions ayant la plus forte proportion de femmes travaillant à temps partiel.

Quel que soit le mode de cohabitation (seul, en couple, avec les parents, ...), la proportion des travailleurs à temps partiel est beaucoup plus importante chez les femmes que chez les

hommes. L'écart le plus important se situe dans la catégorie des actifs occupés vivant en couple avec des enfants. Les hommes y travaillent le moins fréquemment à temps partiel et les femmes le plus fréquemment, d'où un rapport de 1 à 10.

À l'inverse, chez les actifs vivant seuls ou chez leurs parents, l'écart entre sexe est moindre. Mais même sans enfant, celles-ci travaillent au moins deux fois plus fréquemment à temps partiel que les hommes.

### 10 En région Nord-Pas-de-Calais, les hommes ont 5,3 fois plus de chances d'être actifs que les femmes

Rapport de chances d'être actif plutôt qu'inactif

	Région Nord-Pas-de-Calais	France métropolitaine
<b>Genre</b>		
Femme	Réf	Réf
Homme	5,29	3,32
<b>Âge</b>		
De 25 à 29 ans	Réf	Réf
De 30 à 34 ans	1,213	1,246
De 35 à 39 ans	1,488	1,506
De 40 à 44 ans	1,507	1,537
<b>Diplôme</b>		
Sans	Réf	Réf
CEP, BEPC	2,029	1,804
BEP, CAP	2,761	3,092
Baccalauréat	4,644	3,692
Universitaire	9,29	5,654
<b>Enfants</b>		
Sans	3,053	3,014
1	6,096	6,193
2	3,779	4,099
3	1,832	1,988
4 et plus	Réf.	Réf.

Note : Réf. = référence.  
 Note de lecture : En France métropolitaine, les hommes ont 3,32 fois plus de chances d'être actifs que les femmes.

Source : Insee, recensement de la population 2010, exploitation complémentaire.

### 11 En région comme au niveau national, plus d'une femme sur trois vivant en couple avec des enfants travaille à temps partiel

Proportion de travailleurs à temps partiel chez les actifs occupés âgés de 25 à 49 ans selon mode de cohabitation

Mode de cohabitation	Nord-Pas-de-Calais		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adulte vivant chez ses parents	27%	12%	21%	9%
Adulte d'un couple sans enfant	20%	4%	17%	4%
Adulte d'une famille avec enfant(s)	36%	3%	33%	3%
Adulte d'une famille monoparentale	32%	5%	27%	5%
Personne vivant seule	16%	7%	14%	7%
Autres situations	25%	10%	21%	10%
Ensemble	31%	5%	27%	5%

Source : Insee, recensement de la population 2010.

La proportion de femmes travaillant à temps partiel est liée, entre autres, au nombre d'enfants mineurs vivant au sein du foyer, mais aussi à la présence d'un conjoint permettant de maintenir un revenu suffisant au foyer. Ainsi, la proportion de femmes travaillant à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants vivant au foyer (figure 12).

Pour les femmes ayant 2 ou 3 enfants, le travail à temps partiel est 14 fois plus fréquent que chez les hommes vivant dans la même situation. À l'inverse, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel diminue à partir du premier enfant.

**12** Contrairement aux hommes, la part de travailleurs à temps partiel parmi les femmes augmente avec le nombre d'enfants au sein du ménage

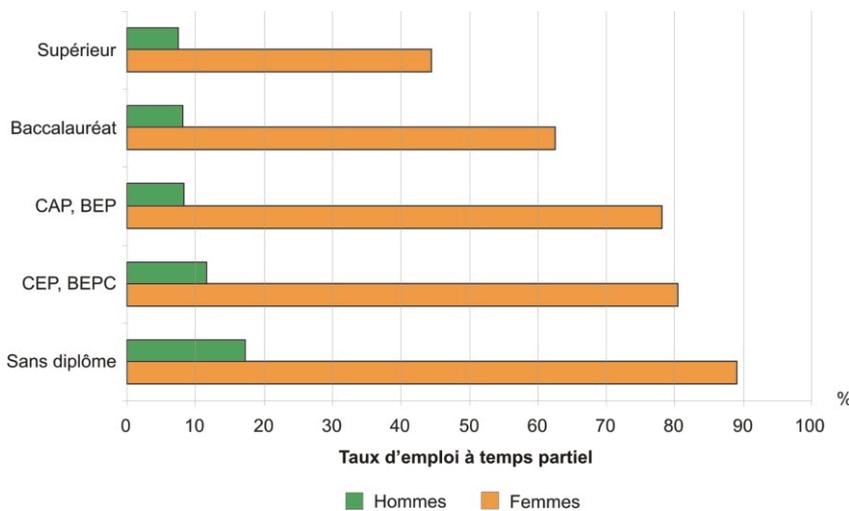
Proportion de travailleurs à temps partiels parmi les hommes et les femmes actifs occupés âgés de 25 à 44 ans, suivant le nombre d'enfants âgés de 18 ans ou moins composant le

Nombre d'enfants	Nord-Pas-de-Calais		France métropolitaine	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
0	19%	7%	15%	7%
1	26%	3%	23%	3%
2	38%	3%	35%	3%
3	47%	3%	45%	4%
4 et plus	49%	6%	46%	5%

Source : Insee, recensements de la population 2010.

**13** Parmi les actifs occupés diplômés du cycle universitaire âgés de 25 à 49 ans, 22 % des femmes sont à temps partiel, contre 4 % des hommes

Taux d'emploi à temps partiel chez les actifs occupés âgés de 25 à 49 ans, selon le niveau de diplôme, en région Nord-Pas-de-Calais



Source : Insee, recensements de la population 2010.

**14** Quel que soit le niveau de diplôme, le nombre d'enfants conditionne largement le temps de travail des femmes

Proportion de temps partiel des hommes et des femmes actifs occupés âgés de 25 à 44 ans, suivant le niveau de diplôme, avec trois enfants mineurs et sans enfant, en région

Niveau de diplôme	Sans enfant		Avec 3 enfants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans diplôme	37%	14%	52%	6%
CEP, BEPC	34%	10%	50%	5%
CAP, BEP	33%	8%	50%	3%
Baccalauréat	23%	6%	47%	3%
Universitaire	10%	6%	44%	2%

Source : Insee, recensement de la population 2010.

**Un diplôme élevé favorise l'emploi à temps plein**

Plus le niveau de diplôme est élevé et plus le travail s'effectue à temps plein. Mais quel que soit le niveau de diplôme, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est très supérieure à celle des hommes (figure 13). D'autre part le diplôme impacte davantage les taux d'emploi à temps partiel des femmes que ceux des hommes. En effet, peu d'écarts sont observés entre les hommes titulaires d'un CAP ou d'un BEP et ceux titulaires d'un diplôme du supérieur.

Parmi les actifs occupés et sans enfant, le niveau de diplôme a un effet élevé sur le temps de travail des femmes et réduit significativement les écarts de comportement entre hommes et femmes. Ainsi, chez les diplômés du supérieur sans enfant, l'écart n'est que de 4 points entre les taux d'emploi à temps partiel féminin et masculin. Mais l'effet du diplôme se réduit fortement chez les femmes actives vivant avec trois enfants mineurs au foyer. L'écart entre les proportions de femmes travaillant à temps partiel chez les non diplômées (52 %) et les diplômées du supérieur (44 %) n'est que de 8 points (figure 14).

Ce sont donc les femmes qui interrompent, limitent ou aménagent leur temps de travail dans les familles avec enfants. L'articulation entre vie familiale et professionnelle peut ainsi s'appuyer sur de multiples options. L'interruption complète d'activité ou le recours au temps partiel en sont des exemples.

**Les femmes sont plus exposées au chômage que les hommes**

Les taux de chômage, au sens du recensement de la population (définitions), des hommes et des femmes âgés de 25 à 49 ans ont tendanciellement augmenté de 1968 à 1999. Dans un contexte de participation croissante au marché du travail depuis les années 1970, les femmes étaient plus touchées par le chômage que les hommes, en région Nord-Pas-de-Calais comme en France métropolitaine (figure 15). Toutefois, entre 1990 et 2010, en région Nord-Pas-de-Calais, les écarts entre les taux de chômage féminin et masculin se réduisent, notamment grâce à une baisse non négligeable du chômage chez les femmes (- 2 points entre 1990 et 2010). Supérieur à 6 points en 1990, cet écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes de la région est passé à 2 points,

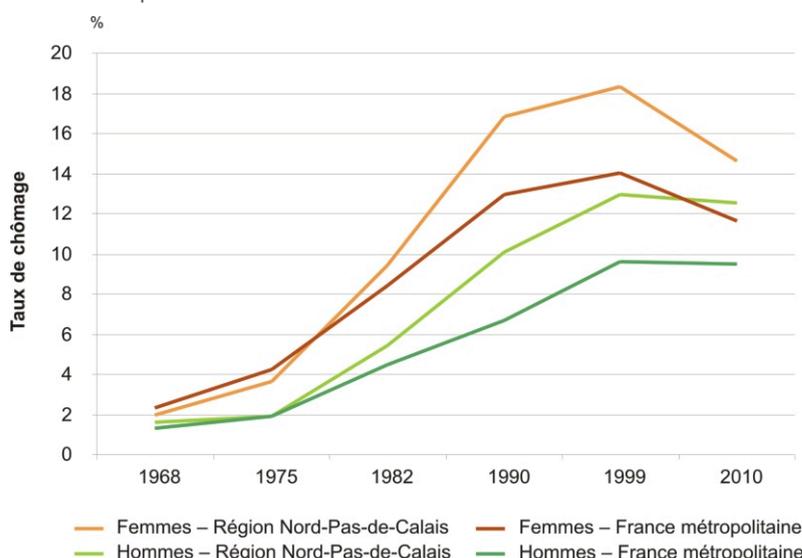
témoignant notamment de l'amélioration des qualifications de la population active féminine. En 2010, la région Nord-Pas-de-Calais possède le 7<sup>ème</sup> plus faible écart de taux de chômage parmi les 22 régions de la France métropolitaine, mais aussi le second plus fort taux de chômage.

En outre, pour les femmes comme pour les hommes, le niveau de diplôme conditionne largement le risque de chômage. Plus le niveau de diplôme est élevé, plus le taux de chômage est faible (figure 16). Mais, quel que soit le niveau de diplôme, les femmes ont des taux de chômage plus élevés que les hommes. Cependant, les femmes titulaires d'un diplôme universitaire ont quasiment le même taux de chômage que les hommes.

Les situations de chômage sont également variables selon le nombre d'enfants vivant au sein du foyer. À partir du troisième enfant, le taux de chômage augmente, et ceci plus rapidement chez les femmes que chez les hommes. À partir de quatre enfants, le taux de chômage des femmes est supérieur de 14 points à celui des hommes. À l'inverse, lorsqu'ils vivent sans enfant, les hommes sont plus fréquemment au chômage. ■

**15 Des écarts importants de taux de chômage depuis 1975, mais un rattrapage dans la dernière décennie**

Historique des taux de chômage de 1968 à 2010 en région Nord-Pas-de-Calais et en France métropolitaine



Source : Insee, recensements de la population 1968 à 2010.

**16 En région Nord-Pas-de-Calais, près d'une femme sur trois ayant quatre enfants et plus est au chômage**

Taux de chômage des hommes et des femmes âgés de 25 à 44 ans suivant le nombre d'enfants âgés de 18 ans ou moins composant le ménage

Nombre d'enfants	Nord-Pas-de-Calais		France métropolitaine	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans	15,7%	19,6%	12,7%	14,2%
1	14,9%	8,3%	12,6%	7,0%
2	12,7%	6,6%	10,2%	5,1%
3	19,2%	9,5%	15,1%	7,0%
4 et plus	31,6%	18,0%	25,5%	12,8%

Source : Insee, recensement de la population 2010.

## Les familles monoparentales

Les familles monoparentales, représentant 10 % des ménages, sont sous l'autorité d'une femme dans 86% des cas (**figure 17**). Les femmes chefs de famille monoparentale âgées de 25 à 49 ans sont moins actives que leurs homologues masculins, mais tout aussi actives que l'ensemble des femmes en région Nord-Pas-de-Calais.

En revanche, le taux de chômage des femmes chefs de famille monoparentale est presque deux fois plus important que pour l'ensemble des femmes de la même tranche d'âge : 27 % contre 15 %. En comparaison, l'écart n'est que de 3 points chez les hommes.

Le niveau de diplôme des femmes chefs de famille monoparentale est en moyenne inférieur à celui de l'ensemble des femmes. En effet, 22 % d'entre elles n'ont aucun diplôme (contre 16 % pour l'ensemble des femmes) et 21 % ont un diplôme post-baccalauréat (contre 34% pour l'ensemble des femmes). Les chefs de famille qui travaillent à temps partiel sont en proportion équivalente à l'ensemble des hommes et femmes de la même tranche d'âge.

### 17 Près de 9 chefs de famille monoparentale sur 10 sont des femmes

Taux d'activité, de chômage et de temps partiel pour les chefs de famille monoparentale âgés de 25 à 49 ans

	Femmes	Hommes
Taux activité	81%	94%
Taux de chômage	27%	15%
Taux de travail temps partiel	32%	5%
Effectifs dans les chefs de famille monoparentale	88%	12%

Source : Insee, recensement de la population 2010.

## Définitions :

**Rapport de chance** (ou odd ratio ou rapport de côte) : L'odd, ou côte, qu'un événement se produise dans une catégorie (par exemple les femmes) se mesure par le rapport entre la probabilité de cet événement sur la probabilité de son événement contraire. Par exemple, si la probabilité qu'une femme soit active vaut 0,8 alors l'odd d'être active plutôt qu'inactive vaut  $0,8 / 0,2$  soit 4. Une femme a quatre fois plus de chances d'être active qu'inactive. De même, on peut définir l'odd d'un homme d'être actif, par exemple  $0,9 / 0,1$  soit 9. On peut alors calculer le rapport de chances (le rapport des deux odds précédents) que les hommes soit actifs plutôt qu'inactifs par rapport aux femmes :  $9/4$  soit 2,25.

**Temps partiel** : Un temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat de travail écrit. Le travail à temps partiel peut être mis en place sur l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Dans le questionnaire du recensement de la population, l'enquête utilisée dans cette étude, il n'est pas demandé aux enquêtés le nombre d'heures effectuées, ni si le temps partiel est choisi ou non. On ne peut donc distinguer dans cette étude les travailleurs qui choisissent d'aménager volontairement leur temps de travail de ceux qui souhaiteraient travailler plus.

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

**Taux de chômage** : Le taux de chômage, au sens du recensement de la population, est la proportion du nombre de chômeurs au sens du recensement dans la population active au sens du recensement. Il est donc différent du taux de chômage au sens du Bureau International du Travail.

# Mixité ou ségrégation ?

**D**ans la dernière décennie, les femmes ont occupé de plus en plus de postes à responsabilité. Pour autant, les hommes restent largement majoritaires dans la catégorie des cadres. De plus, la palette de métiers exercés par les femmes est moins large, les amenant ainsi à être surreprésentées dans des secteurs comme l'administration publique, l'enseignement ou encore l'action sociale. À l'inverse du niveau national, cette « ségrégation professionnelle » s'est accentuée dans la dernière décennie en région Nord-Pas-de-Calais. En 2010, pour aboutir à une répartition parfaitement égalitaire des femmes et des hommes par métier, il faudrait qu'au minimum 52 % des femmes ou des hommes changent de métier, contre 51 % en 1999. De plus, cette augmentation n'est pas due à une restructuration du tissu productif, mais bien liée à un effet de composition purement lié au sexe.

Depuis plusieurs décennies, les femmes ont trouvé, au fur et à mesure, une place dans l'emploi. Cette évolution récente des métiers est caractérisée par le développement de l'activité féminine, connexe au développement des services, au recul de nombreux secteurs industriels et de l'agriculture, à la forte croissance des emplois de cadres et la baisse des emplois d'ouvriers non qualifiés. Les femmes ont été les premières concernées par ces changements. Cependant, encore aujourd'hui, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Ainsi, en 2014, et pour la première fois, la mixité des métiers est devenue une politique publique à part entière. Pour cela, le ministère des Droits des femmes a lancé, en partenariat étroit avec les fédérations professionnelles, organismes paritaires collecteurs agréés et fondations d'entreprises, une série d'initiatives pour faire progresser la mixité dans dix secteurs stratégiques, déficitaires en la matière et porteurs d'emplois.

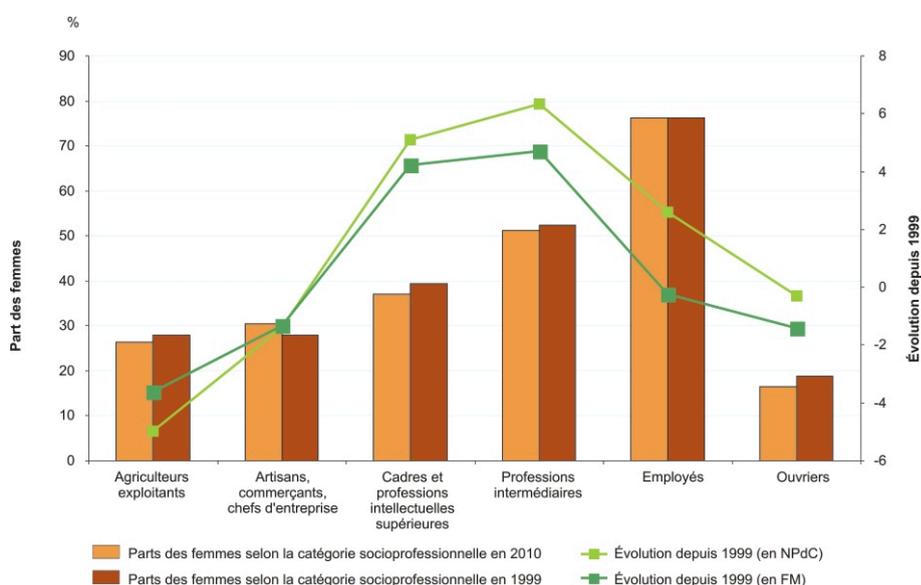
## De plus en plus de femmes dans les postes de cadres ou de professions intermédiaires

L'emploi poursuit sa féminisation : en 2010, la part des femmes dans l'emploi en région Nord-Pas-de-Calais est de 46,8 %, contre 42,8 % en 1999. Entre 1999 et 2010, que ce soit dans la région ou au niveau national, les femmes accèdent davantage aux métiers de cadre ou de profession intermédiaire (figure 1). Ainsi, elles occupent de plus en plus de postes à responsabilité, et particulièrement là où elles étaient le moins représentées.

L'emploi des femmes semble également être tiré par les catégories socioprofessionnelles déjà fortement féminisées en 1999 comme la catégorie d'« Employés ». Du fait d'un retard aux prémices de l'insertion des femmes sur le

### 1 Les femmes accèdent de plus en plus à des emplois de cadre ou de profession intermédiaire

Part des femmes en 2010 selon la catégorie socioprofessionnelle et évolution depuis 1999 en région Nord-Pas-de-Calais et en France métropolitaine



Source : Insee, recensements de la population 1999 et 2010.

marché du travail (chapitre 2 : *Parcours familiaux et professionnels*), en région Nord-Pas-de-Calais, la féminisation de ces catégories est légèrement plus importante qu'au niveau national, la région rattrapant son retard.

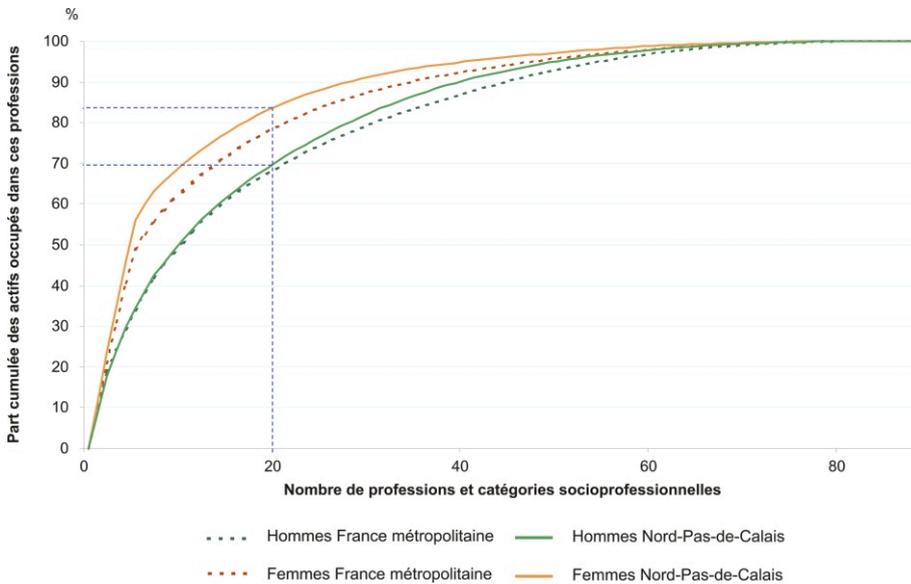
Le nombre de cadres femmes augmente de 59 % entre 1999 et 2010 : soit une progression supérieure de plus de 27 points à celle des hommes. Pourtant, l'écart entre les hommes et les femmes cadres s'est encore creusé. Le poids des femmes cadres dans la population active féminine en emploi est de 10 % en 2010, contre 8 % en 1999. Celui des hommes s'affiche à 15 % en 2010 (12 % en 1999).

Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes dans la catégorie des professions intermédiaires. En une décennie, leur nombre a progressé de 34 % et représente 28 % de la population active féminine en emploi (contre 23 % pour les hommes).

Quant à la répartition hommes / femmes dans les métiers d'employés ou d'ouvriers, la répartition a peu changé. Les femmes sont majoritaires parmi les employées et les hommes parmi les ouvriers.

**2 Près de la moitié des femmes concentrent leur activité dans 5 familles professionnelles contre un tiers des hommes**

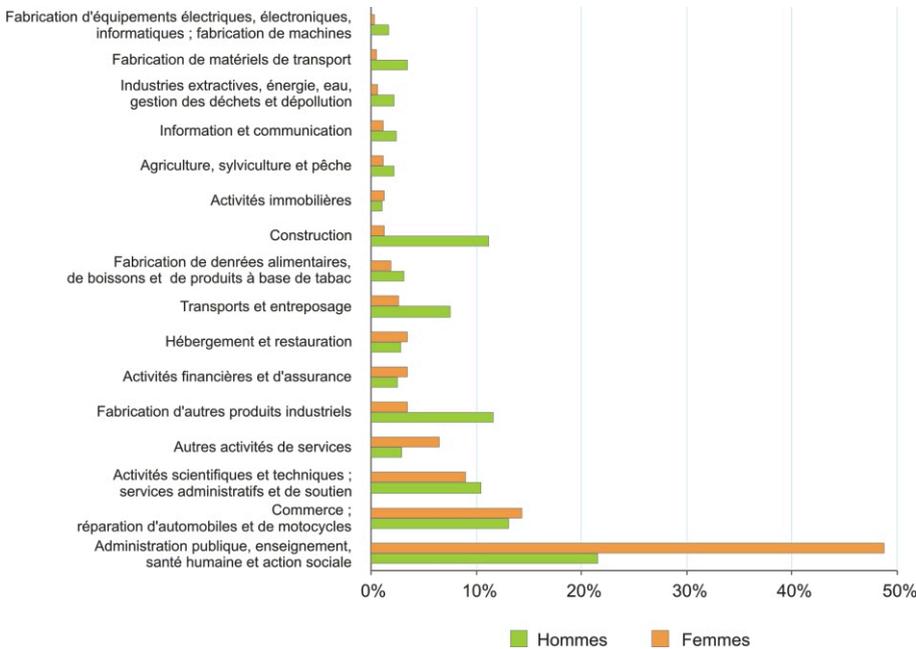
Concentration professionnelle des femmes et des hommes en 2010



Source : Insee, recensement de la population 2010.

**3 Près d'une femme sur deux travaille dans le secteur « administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale »**

Répartition des femmes et des hommes actifs par secteurs d'activité en 2010



Source : Insee, recensement de la population 2010.

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

Malgré cette très forte féminisation de l'économie, l'emploi féminin reste très concentré sur un faible nombre de secteurs d'activité et de professions. Ainsi, plus de 83 % de l'emploi féminin est concentré sur 20 familles professionnelles, contre 70 % pour les hommes (figure 2).

En tête de ces professions très féminisées se retrouvent les enseignantes, les agents de la fonction publique, le commerce de détail et les activités liées à la santé humaine. Parmi ces secteurs, certains sont encore aujourd'hui quasi-exclusivement féminins : c'est le cas principalement des métiers dans les services à la personne, les assistantes maternelles, les employées de maison ou encore les aides à domicile.

Cette plus forte concentration des métiers ne constitue pas une caractéristique de la région Nord-Pas-de-Calais. Le phénomène est similaire sur l'ensemble de la France métropolitaine mais de moindre ampleur : 79 % des femmes sont concentrées sur une vingtaine de familles professionnelles contre 69 % pour les hommes.

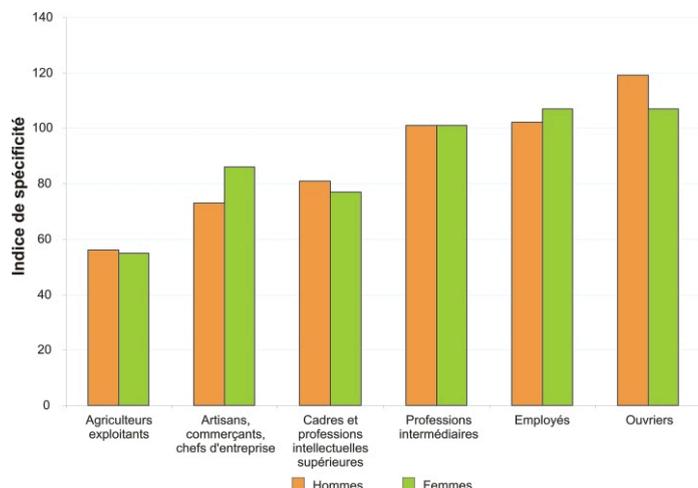
Au niveau sectoriel, près d'une femme active sur deux travaille dans le secteur de l'« administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (figure 3). C'est plus de deux fois plus que les hommes. À l'inverse, les secteurs de la construction, des transports et de la fabrication d'autres produits industriels concentrent plus de deux fois plus d'hommes que de femmes.

**Une surreprésentation des métiers de la fonction publique chez les femmes**

Cependant, la structure socioprofessionnelle régionale dévoile certaines particularités. Ces dernières peuvent être mesurées à l'aide d'indicateurs de spécificité. Les indicateurs de spécificité sont obtenus en divisant le poids d'un métier dans l'ensemble des professions de la région par le poids de ce même métier dans l'ensemble des professions de France métropolitaine. Ils permettent de mettre en évidence les professions surreprésentées ou au contraire sous-représentées par rapport à la structure productive de l'ensemble de la France métropolitaine.

**4 En région Nord-Pas-de-Calais, la catégorie socioprofessionnelle des cadres est sous-représentée par rapport au niveau métropolitain**

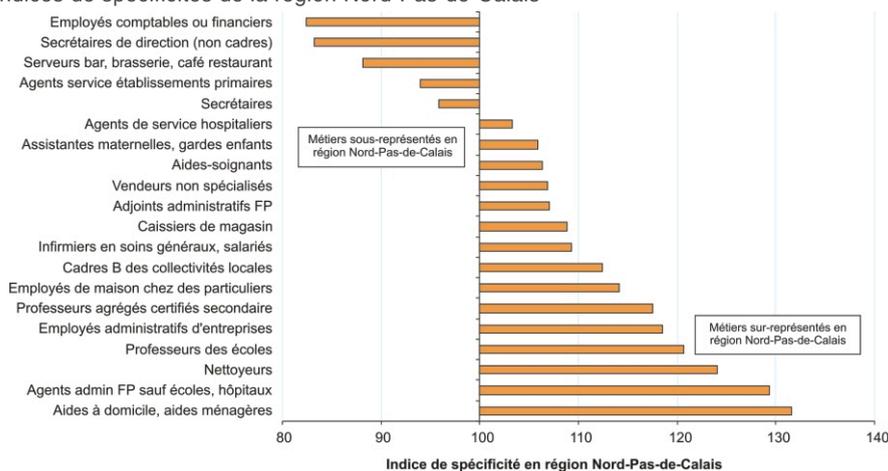
Indices de spécificité par groupe socioprofessionnel et sexe pour la région Nord-Pas-de-Calais



Source : Insee, recensement de la population 2010.

**5 Au sein des emplois féminins, les métiers d'aide à domicile et d'aide ménagère sont largement surreprésentés en région Nord-Pas-de-Calais**

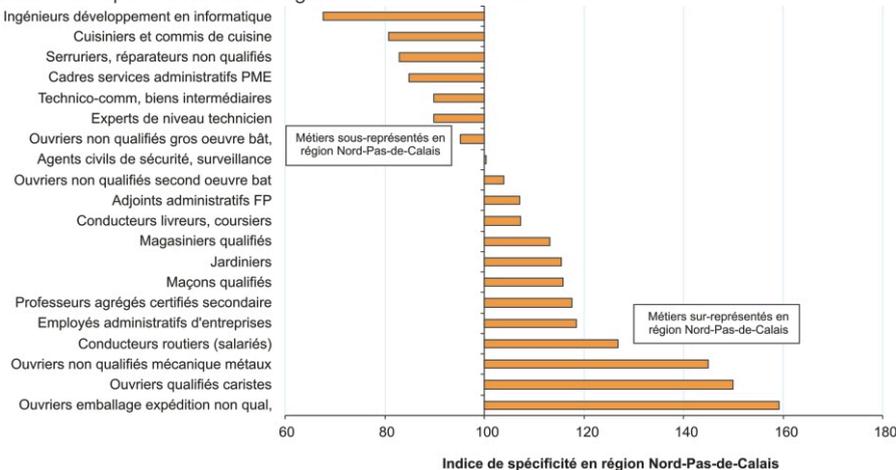
Les 15 métiers les plus exercés par les femmes en France métropolitaine en 2010, et les indices de spécificités de la région Nord-Pas-de-Calais



Source : Insee, recensement de la population 2010.

**6 Parmi les professions les plus exercées par les hommes en France métropolitaine, le métier d'ingénieur développement en informatique est fortement sous-représenté en région**

Les 15 métiers les plus exercés par les hommes en France métropolitaine en 2010, et les indices de spécificités de la région Nord-Pas-de-Calais



Source : Insee, recensement de la population 2010.

Du fait d'un passé industriel plus prégnant et encore présent en région, les catégories socioprofessionnelles d'employé et d'ouvrier sont fort présentes en région (figure 4). La surreprésentation des employées est encore plus importante en région, tout comme les ouvriers le sont pour le pendant masculin.

Dans le Nord-Pas-de-Calais, chez les hommes comme chez les femmes, les métiers de la restauration semblent sous-représentés du fait du poids plus faible du tourisme régional. À contrario, les métiers d'ouvrier, en particulier chez les hommes, et les métiers des services à la personne, chez les femmes, sont largement surreprésentés (figure 5 et figure 6).

Si l'on considère désormais les 20 métiers les plus représentés en région Nord-Pas-de-Calais qui par ailleurs divergent assez fortement du classement de France métropolitaine, d'autres particularités apparaissent. Ainsi, les métiers d'aide ménagère et d'aide à domicile sont largement représentés en région, avec une population quasi exclusivement féminine. Puis, avec une fécondité régionale plus élevée qu'en moyenne nationale, ce sont les métiers de l'enseignement (maternelle et primaire), les métiers d'assistants maternelles et de gardes d'enfants qui arrivent en tête de classement.

Pour les hommes, du fait d'un tissu industriel régional encore prégnant, ce sont les métiers d'ouvriers, aussi bien qualifiés que non qualifiés, qui sont les plus exercés. Leur surreprésentation régionale reste également non négligeable avec des indices de spécificité allant jusque 150 pour les métiers de caristes (figure 7 et figure 8).

**La ségrégation professionnelle stagne en région Nord-Pas-de-Calais**

La méthode utilisée ici permet de mesurer la ségrégation dans l'emploi (encadré 1). Elle se réfère à la mesure d'une distance entre les répartitions des femmes et des hommes selon les métiers. Plus ces répartitions sont proches les unes des autres, plus la ségrégation est faible. Cet indice doit être interprété en termes de différences de répartition par métier selon le sexe et non pas comme un indicateur de discrimination.

**7 Avec un indice de spécificité de 159, le métier d'« Ouvrier emballage expédition non qualifié » est le métier le plus surreprésenté en région Nord-Pas-de-Calais**

Les 20 métiers où les hommes sont les plus nombreux, et les indices de spécificité en région Nord-Pas-de-Calais

	Effectifs	Part des hommes dans le métier	Indice de spécificité
Conducteurs routiers (salariés)	2204 1	98,5%	127
Ouvriers non qualifiés mécanique métaux	12 697	89,9%	145
Ouvriers qualifiés caristes	11 920	96,0%	150
Ouvriers non qualifiés second oeuvre bâtiment	11 785	92,0%	104
Professeurs agrégés certifiés secondaire	10 905	44,9%	118
Maçons qualifiés	10 884	99,4%	116
Ouvriers emballage expédition non qualifiés	10 729	57,4%	159
Conducteurs livreurs, coursiers	10 232	87,6%	107
Ouvriers non qualifiés gros oeuvre bâtiment	9 984	99,1%	95
Magasiniers qualifiés	9 652	81,0%	113
Adjointes administratifs de la fonction publique	8 861	21,5%	107
Ingénieurs développement en informatique	7 849	83,0%	68
Experts de niveau technicien	7 812	78,6%	90
Employés administratifs d'entreprises	7 760	29,1%	119
Agents civils de sécurité, surveillance	7 449	92,6%	100
Mécaniciens qualifiés maintenance	7 316	98,2%	138
Manutentionnaires non qualifiés	7 135	71,1%	149
Cadres services administratifs (PME)	7 028	63,9%	85
Jardiniers	7 002	96,0%	115
Technico-commerciaux, biens intermédiaires	6 755	79,6%	90

Source : Insee, recensement de la population 2010.

**8 Assistante maternelle, secrétaire ou encore aide à domicile : des métiers quasi-exclusivement féminins**

Les 20 métiers où les femmes sont les plus nombreuses et les indices de spécificité en région Nord-Pas-de-Calais

	Effectifs	Part des femmes dans le métier	Indice de spécificité
Aides à domicile, aides ménagères	35 201	97,7%	132
Adjointes administratifs de la fonction publique	32 257	78,4%	107
Assistants maternelles, gardes enfants	23 873	99,0%	106
Secrétaires	22 984	98,4%	96
Professeurs des écoles	21 674	81,8%	121
Aides-soignants	20 747	87,1%	106
Infirmiers en soins généraux, salariés	20 079	87,9%	109
Employés administratifs d'entreprises	18 890	70,9%	119
Agents de service hospitaliers	14 841	77,5%	103
Caissiers de magasin	14 144	92,7%	109
Professeurs agrégés certifiés secondaire	13 406	55,1%	118
Agents admin FP sauf écoles, hôpitaux	13 217	74,0%	129
Employés comptables ou financiers	12 944	80,6%	82
Nettoyeurs	12 659	69,5%	124
Employés de maison chez des particuliers	10 638	97,3%	114
Cadres B des collectivités locales	8 605	67,6%	112
Serveurs bar, brasserie, café restaurant	8 236	66,6%	88
Ouvriers emballage expédition non qual.	7 964	42,6%	159
Techniciens administratifs autres serv,	7 950	57,2%	119
Vendeurs non spécialisés	7 874	71,6%	107

Source : Insee, recensement de la population 2010.

En région Nord-Pas-de-Calais, en 2010, cet indice s'élève à 52 %. En d'autres termes, pour aboutir à une répartition parfaitement égalitaire des femmes et des hommes par métiers, il faudrait qu'au minimum 52 % des femmes ou des hommes changent de métier (figure 9 et figure 10).

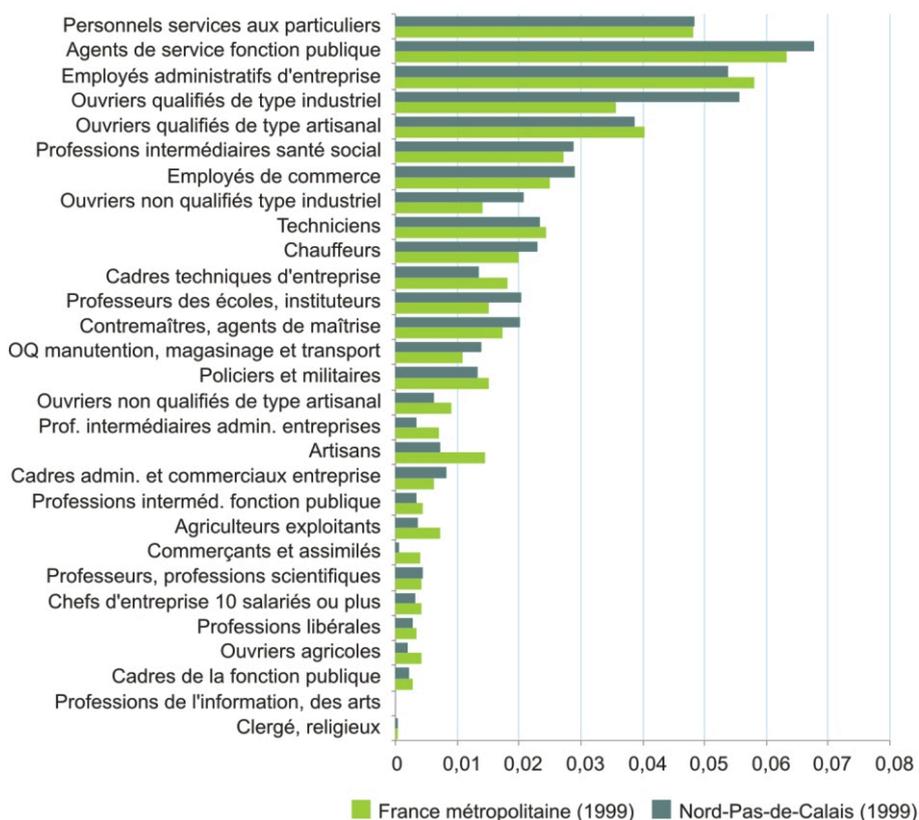
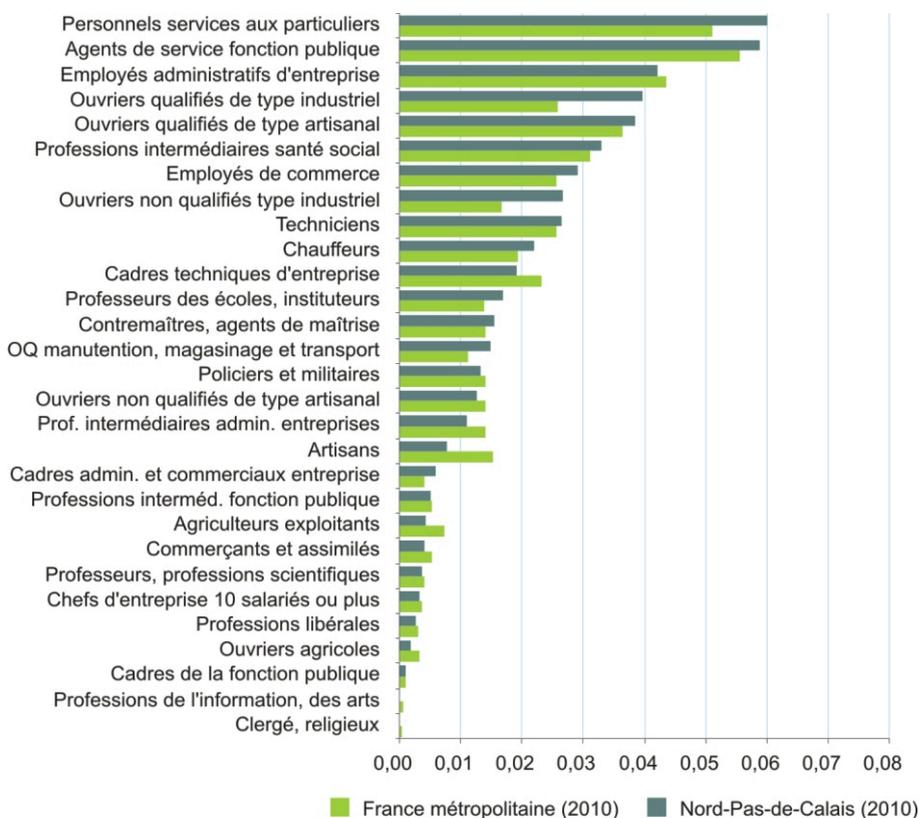
Pour mieux comprendre quelles ont été les professions actrices de cette ségrégation professionnelle, cet indicateur est décomposé suivant les métiers (figure 9 et figure 10). Les principaux métiers contributifs de cette ségrégation professionnelle sont les mêmes au niveau national et au niveau régional. Les professions liées à l'administration, qu'elle soit publique ou privée, les ouvriers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et les métiers de l'action sociale et des services aux particuliers expliquent plus de la moitié de ces différences de répartition.

Entre 1999 et 2010, la ségrégation professionnelle au sens de Duncan & Duncan s'est réduite de près de 1,6 point en France métropolitaine, alors qu'elle a légèrement augmenté dans le Nord-Pas-de-Calais (figure 11). Cette accentuation de la ségrégation professionnelle est particulièrement marquée dans les métiers des services aux particuliers (+ 1,16 point en région Nord-Pas-de-Calais contre + 0,30 point en France métropolitaine).

La décomposition de l'évolution de cet indicateur en un « effet structurel » et un « effet de composition lié au sexe » (encadré méthodologique) permet de mieux distinguer ce qui, dans l'évolution de la ségrégation, est lié à une déformation territoriale de la structure des métiers et ce qui relève d'un changement de la répartition femmes-hommes au sein de chaque métier. Ainsi, en France métropolitaine, la déformation de l'emploi par métier en 1999 et 2010 a contribué à diminuer la ségrégation professionnelle à hauteur de - 1,1 point de l'indice (figure 11). De plus, l'effet de « composition » contribuant à hauteur de - 0,12 point, la mixité semble s'être accrue au sein des métiers. En région Nord-Pas-de-Calais, malgré une structure des métiers jouant en faveur de l'indicateur à hauteur de 0,52 point, l'effet de composition lié au sexe contribue à augmenter la ségrégation professionnelle de + 1,44 point.

**9 / 10 Les métiers d'agent de service de la fonction publique et de personnel de services aux particuliers sont les plus contributeurs de la ségrégation professionnelle en région comme au niveau national**

Décomposition de l'indice de dissimilarité de Duncan par métier en 1999 et 2010 en région Nord-Pas-de-Calais et France métropolitaine



Sources : Insee, recensements de la population 1999 et 2010.

En dépit de la large féminisation de l'emploi sur les dernières décennies, le marché du travail reste très segmenté. Les familles professionnelles très masculines ne semblent pas s'ouvrir foncièrement davantage aux femmes (telles que les ouvriers de l'industrie ou de la manutention). À l'inverse, s'orienter vers des métiers connotés féminins n'est également pas simple pour les hommes. Ils doivent ainsi surmonter préjugés, stéréotypes et d'éventuelles réticences de leur futur employeur. Ainsi, la féminisation des métiers ayant trait à l'action sociale, au secrétariat et à l'enseignement reste très prégnante à l'heure actuelle.

Contrairement à la tendance nationale, la ségrégation professionnelle semble stagner en région Nord-Pas-de-Calais sur la dernière décennie. La moindre mixité professionnelle contribue largement à cette légère augmentation de la ségrégation professionnelle, malgré une modification de la structure des emplois régionaux jouant en faveur de la mixité. Aux situations de clivage professionnel, s'ajoutent également d'inégales perspectives de carrière, qui à leur tour, peuvent orienter les choix de profession et freiner la mixité. ■

**11 En région Nord-Pas-de-Calais, la ségrégation professionnelle a augmenté dans la dernière décennie**

Décomposition de l'évolution de l'indice de dissimilarité entre 1999 et 2010 en France métropolitaine et en région Nord-Pas-de-Calais

1999 - 2010 (en points)	France métropolitaine	Nord-Pas-de-Calais
Effet structurel	-1,102	-0,528
Effet de composition	-0,121	1,444
Effet résiduel	-0,421	-0,81
Variation de l'indice	-1,644	0,107

Sources : Insee, recensements de la population 1999 et 2010.

**E**ncadré méthodologique : La ségrégation professionnelle

Plusieurs méthodes existent pour déterminer le niveau de ségrégation professionnelle. Ici, c'est l'indice de dissimilarité de Duncan qui est utilisé. Il se calcule comme la demie-somme, sur l'ensemble des familles professionnelles, des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la famille considérée par rapport à l'emploi masculin total, et la part des femmes dans la famille professionnelle considérée par rapport à l'emploi féminin total.

Cet indice se note ainsi :

$$ID_{2010} = \frac{1}{2} \sum_i |h_{i,2010} - f_{i,2010}|$$

$$h_{i,2010} = \frac{H_{i,2010}}{\sum_j H_{j,2010}}$$

le numérateur étant le nombre d'hommes pour l'année 2010 dans le métier i. L'analogie avec la part des femmes dans le métier i donne la définition de la seconde expression.

L'indice prend ainsi la valeur 0 lorsqu'il y a égalité complète, donc lorsque l'emploi des femmes est distribué de la même manière que celui des hommes dans les différents métiers, et la valeur 1 lorsque la dissimilarité est totale, c'est-à-dire lorsque les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents.

Vulgairement, il peut se lire comme la part minimale d'hommes ou de femmes actifs occupés devant changer de sphère pour obtenir des distributions par profession parfaitement homogène entre les hommes et les femmes.

L'aspect dynamique donné à cet indice, entre deux dates par exemple, implique la possibilité d'une décomposition de l'évolution suivant un « effet structurel », un « effet de composition » lié directement au sexe et un effet croisé (ou résidu).

Ainsi, cette différence des deux indices peut s'écrire de la manière suivante :

$$(ID_{2010} - ID_{1999}) = S_{2010,1999} + CS_{2010,1999} + R_{2010,1999}$$

Où :

- $S_{2010,1999}$  est l'effet structurel quantifiant l'impact de la modification du poids du métier dans l'emploi total entre les deux dates retenues, à parts de femmes et d'hommes constantes au sein du métier.
- $CS_{2010,1999}$  est l'effet de composition, il mesure l'impact sur l'indice du changement entre deux dates de la répartition hommes-femmes au sein de chaque métier, à poids des métiers dans l'emploi total constant.
- $R_{2010,1999}$  est l'effet résiduel, réduisant ce qui ne peut être expliqué par les deux précédents effets.

# La promotion professionnelle : un ascenseur à deux vitesses ?

**S**i des progrès considérables en termes d'accès à l'éducation et à l'emploi ont été réalisés au cours des dernières décennies, les femmes restent encore pénalisées sur le marché du travail, en raison d'inégalités structurelles. Une forte segmentation du marché du travail est encore observée entre hommes et femmes. Cette dernière se double d'inégales opportunités de carrière au fil de la vie professionnelle. À type de métier équivalent, une femme salariée a encore aujourd'hui moins de chance d'être promue professionnellement qu'un homme. De plus, certains métiers ou secteurs vecteurs d'ascenseur professionnel restent encore trop souvent masculins. La plus forte fréquence des ruptures d'activité lors de la carrière des femmes et leur moindre ancienneté dans l'entreprise peuvent constituer des éléments explicatifs de ces inégalités.

## Les hommes sont plus fréquemment promus que les femmes.

La promotion professionnelle des hommes est plus fréquente que celle des femmes et ce, quel que soit le type de métier exercé (*définitions*). Dans cette approche, sont retenues comme promotion les mobilités ou évolutions professionnelles amenant à occuper un poste de qualification plus élevée, sans prise en compte de la rémunération salariée. Parmi les salariés en activité entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2010, 38 000 hommes contre 20 000 femmes bénéficient d'une promotion, soit 6,8 % des hommes salariés contre 4,4 % des femmes salariées (*figure 1*).

Classés au bas de la hiérarchie des types de métiers les ouvriers et les employés non qualifiés ont le plus de chances de gravir un niveau supérieur. Or, l'écart de promotion entre hommes et femmes est le plus important dans ces métiers. Ainsi, un homme ou une femme travaillant comme ouvrier non qualifié a près de 5 fois plus de chances qu'un autre salarié d'être promu. L'ascension se fait le plus souvent vers les métiers d'ouvriers qualifiés, métiers traditionnellement très masculins (80 % des ouvriers non qualifiés sont des hommes).

Parmi les métiers les plus souvent occupés par les salariés promus, les hommes se tournent exclusivement vers des métiers classés parmi les ouvriers qualifiés. Les femmes quittent souvent les métiers d'ouvrier pour rejoindre la sphère des métiers de services comme employées administratives d'entreprise ou secrétaires. Un employé non qualifié homme ou femme a deux fois plus de chances qu'un autre salarié de bénéficier d'une promotion. Si les

## 1 La promotion professionnelle touche davantage les hommes que les femmes

Part des salariés ayant bénéficié d'une promotion professionnelle selon le sexe et le type de métier en région Nord-Pas-de-Calais

	Hommes	Femmes
Ensemble	6,8	4,4
Techniciens	5,0	2,2
Employés qualifiés	7,0	4,9
Employés non qualifiés	17,6	9,1
Ouvriers qualifiés	4,6	3,1
Ouvriers non qualifiés	23,5	13,6

Note de lecture : 5% des hommes qui étaient technicien en 2009 ont eu une promotion ; 17,6% des employés non-qualifiés ont eu une promotion de cadre ou technicien

Source : Insee, Dads salariés au 1er janvier 2009 et 31 décembre 2010.

femmes promues s'orientent massivement vers des métiers d'employé, les hommes promus rejoignent souvent la sphère technique. Sur dix salariés hommes promus, seulement trois hommes sont devenus employés, les autres occupent un poste d'ouvrier qualifié, voire dans une moindre mesure de technicien. Les femmes salariées promues deviennent très souvent employées qualifiées (70 % des promotions).

## Quel que soit le métier occupé, un homme a plus de chance d'être promu qu'une femme.

Tout métier confondu, un homme a 1,6 fois plus de chances de bénéficier d'une promotion professionnelle qu'une femme (*figure 2*). Un homme a 2,4 fois plus de chances qu'une femme de devenir cadre alors qu'il était auparavant technicien. Ainsi, 5 400 hommes techniciens sont promus cadres pour 2 600 femmes. Pourtant les métiers de type technicien sont majoritairement exercés par des femmes.

Un homme employé qualifié a lui 1,3 fois plus de chances d'occuper un poste de technicien qu'une femme. Toutefois, les femmes étant largement majoritaires dans les métiers d'employé qualifié, elles restent assez nombreuses dans les mobilités observées pour les postes de technicien. Enfin, devenir technicien lorsque l'on exerce un métier d'ouvrier qualifié reste souvent une opportunité masculine. On compte 9 hommes promus pour une femme. Un homme ouvrier qualifié a 1,6 fois plus de chances qu'une femme de devenir technicien.

Certes, une femme promue a autant de chances qu'un homme d'occuper un métier d'employé qualifié alors qu'elle était précédemment employée non qualifiée. Si ce premier niveau sur l'échelle des qualifications est atteint de la même manière pour un homme ou une femme, un homme employé qualifié a ensuite plus de chances qu'une femme d'être promu technicien ou cadre.

**2 Un homme a 1,2 fois plus de chances qu'une femme de devenir cadre alors qu'il était ouvrier qualifié.**

Rapport de chances pour un homme de bénéficier d'une promotion professionnelle par rapport à une femme, selon le type de métier, en région Nord-Pas-de-Calais

Type de métier exercé au 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Type de métier exercé au 31 décembre 2010	Rapport de chances	Observations
Ensemble		1,6	
Techniciens	Cadre	2,4	Métiers composés de plus de 50% de femmes
Employés qualifiés	Tout métier confondu	1,5	Métiers composés de plus de 65% de femmes
	Cadre	2,3	
	Technicien	1,3	
Employés non qualifiés	Tout métier confondu	2,1	Métiers composés de plus de 65% de femmes
	Cadre	ns	
	Technicien	2,5	
	Employé qualifié	1,0	
Ouvriers qualifiés	Tout métier confondu	1,5	Métiers composés de plus de 85% d'hommes
	Cadre	1,2	
	Technicien	1,6	
Ouvriers non qualifiés	Tout métier confondu	1,9	Métiers composés de plus de 75% d'hommes
	Cadre	ns	
	Technicien	1,9	
	Employé qualifié	0,4	
	Ouvrier qualifié	3,1	

Source : Insee, DADS salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 31 décembre 2010.

Parmi les techniciennes ayant obtenu une promotion, une majorité sont devenues cadres dans les secteurs administratifs ou de la fonction publique. Ainsi, près de 30 % sont devenues cadres des services administratifs, comptables et financiers, et 13 % de catégorie A et assimilés de la fonction publique. Chez les hommes, ce sont principalement les métiers de l'ingénierie informatique (12,3 %) ou de commerciaux et technico-commerciaux (23,3%).

Concernant la catégorie des employés, 17,3 % des femmes ayant obtenu une promotion professionnelle ont accédé au métier de secrétaire de direction. Pour les hommes, les cibles promotionnelles sont plus diffuses et atteignent aussi bien les métiers de catégorie A ou B de la fonction publique que les métiers de techniciens de la banque ou de l'informatique. À l'inverse, les promotions professionnelles masculines et féminines issues de la sphère ouvrière sont plus proches.

**Face au recul professionnel : une égalité femmes / hommes toute relative**

Occuper un poste de travail d'un niveau de qualification inférieur au poste précédemment exercé touche aussi fréquemment les hommes que les femmes. On compte 24 000 hommes pour 19 000 femmes concernés par cette situation. Cela correspond à la proportion d'hommes et de femmes salariés dans la région.

Toutefois, le recul professionnel chez les cadres touche plus violemment les hommes que les femmes (*figure 4 et figure 5*) : 63 % des hommes sont devenus techniciens contre 58 % pour les femmes. Que les salariées étaient précédemment cadres ou techniciens, les femmes à métier équivalent perdu s'orientent et se concentrent vers certains métiers d'employées qualifiées. Pour leur part les hommes se partagent en une multitude de postes d'employé ou d'ouvrier qualifié (*figure 5*).

Les trois nouveaux métiers les plus fréquemment exercés par les techniciennes qui ont reculé professionnellement représentent plus de la moitié des postes de travail : secrétaires, employées administratives d'entreprises ou de banque et d'assurance. Pour les hommes, ouvriers qualifiés des industries de process, employés administratifs d'entreprise ou ouvriers qualifiés de la maintenance ne représentent que 31 % des métiers. ■

**4 6,5 % des hommes qui étaient cadres en 2009 ne le sont plus en 2010**

Part des salariés ayant subi un recul professionnel selon le sexe et le métier (en %)

Type de métier exercé au 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Hommes	Femmes
Ensemble	4,4	4,1
Cadres	6,5	7,5
Techniciens	7,6	5,8
Employés qualifiés	3,1	3,8
Employés non qualifiés	ns	ns
Ouvriers qualifiés	4,1	4,8
Ouvriers non qualifiés	ns	ns

Note de lecture : 4.4 % des hommes ont subi un recul professionnel (quel que soit le recul) entre 2009 et 2010

Source : Insee, DADS salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 31 décembre 2010.

### 3 Près de 30 % des femmes anciennement techniciennes qui ont obtenu une promotion professionnelle sont devenues « Cadres des services administratifs, comptables et financiers »

Métiers les plus occupés lors d'une promotion professionnelle

Qualification au 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Femmes			Hommes		
	Metier exercé au 31 décembre 2010		Part (en %)	Metier exercé au 31 décembre 2010		Part (en %)
Techniciens	Cadres des services administratifs, comptables et financiers (cadre)		29,5	Cadres commerciaux et technico-commerciaux (cadre)		23,3
	Cadres commerciaux et technico-commerciaux (cadre)		14,2	Cadres des services administratifs, comptables et financiers (cadre)		17,3
	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (cadre)		13,0	Ingénieurs de l'informatique (cadre)		12,3
	Enseignants (cadre) (cadre)		11,6	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (cadre)		10,2
	Professionnels de la communication et de l'information (cadre)		7,2	Cadres du bâtiment et des travaux publics (cadre)		7,4
	Cadres de la banque et des assurances (cadre)		7,1	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (cadre)		6,8
	Autres métiers		17,4	Autres métiers		22,7
Employés qualifiés	Secrétaires de direction (technicien)		17,3	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés) (technicien)		7,3
	Techniciens de la banque et des assurances (technicien)		11,8	Techniciens de la banque et des assurances (technicien)		7,2
	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers (technicien)		10,9	Techniciens de l'informatique (technicien)		6,6
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés) (technicien)		10,2	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers (technicien)		6,4
	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (technicien)		7,4	Attachés commerciaux et représentants (technicien)		6,0
	Cadres des services administratifs, comptables et financiers (cadre)		5,6	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (technicien)		5,6
	Autres métiers		36,7	Autres métiers		60,9
Employés non qualifiés	Employés administratifs d'entreprise (employé qualifié)		12,9	Conducteurs de véhicules (ouvrier qualifié)		9,4
	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés) (employé qualifié)		11,9	Vendeurs qualifiés (employé qualifié)		9,0
	Vendeurs qualifiés (employé qualifié)		11,9	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés) (employé qualifié)		8,2
	Aides-soignants (employé qualifié)		8,1	Ouvriers qualifiés de la manutention (ouvrier qualifié)		7,4
	Assistants maternelles (employé qualifié)		5,9	Employés administratifs d'entreprise (employé qualifié)		6,0
	Infirmiers, sages-femmes (technicien)		5,5	Ouvriers qualifiés de la maintenance (ouvrier qualifié)		5,6
	Secrétaires (employé qualifié)		5,3	Ouvriers qualifiés des industries de process (ouvrier qualifié)		3,6
	Employés des services divers (employé qualifié)		3,1	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile (ouvrier qualifié)		3,1
Autres métiers		35,4	Autres métiers		47,6	
Ouvriers qualifiés	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (technicien)		14,1	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance (technicien)		20,3
	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process (technicien)		11,9	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process (technicien)		15,5
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés) (technicien)		10,7	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics (technicien)		10,3
	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers (technicien)		5,6	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques (technicien)		6,6
	Cadres des services administratifs, comptables et financiers (cadre)		5,3	Attachés commerciaux et représentants (technicien)		5,3
	Autres métiers		52,3	Autres métiers		42,0
Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés des industries de process (ouvrier qualifié)		18,0	Ouvriers qualifiés des industries de process (ouvrier qualifié)		12,5
	Employés administratifs d'entreprise (employé qualifié)		11,1	Ouvriers qualifiés de la manutention (ouvrier qualifié)		8,7
	Secrétaires (employé qualifié)		6,6	Bouchers, charcutiers, boulangers (ouvrier qualifié)		7,9
	Ouvriers qualifiés de la manutention (ouvrier qualifié)		5,6	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (ouvrier qualifié)		7,0
	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir (ouvrier qualifié)		5,4	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (ouvrier qualifié)		6,0
	Bouchers, charcutiers, boulangers (ouvrier qualifié)		4,4	Conducteurs de véhicules (ouvrier qualifié)		5,0
	Autres métiers		48,9	Autres métiers		53,0

Note de lecture : 17.3% des femmes anciennement employées qualifiées sont devenues secrétaires de direction

Source : Insee, DADS salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 31 décembre 2010.

**5 Près de 10 % des femmes anciennement cadres qui ont subi un recul professionnel sont devenues « employées administratifs d'entreprise »**

Métiers les plus occupés lors d'un recul professionnel

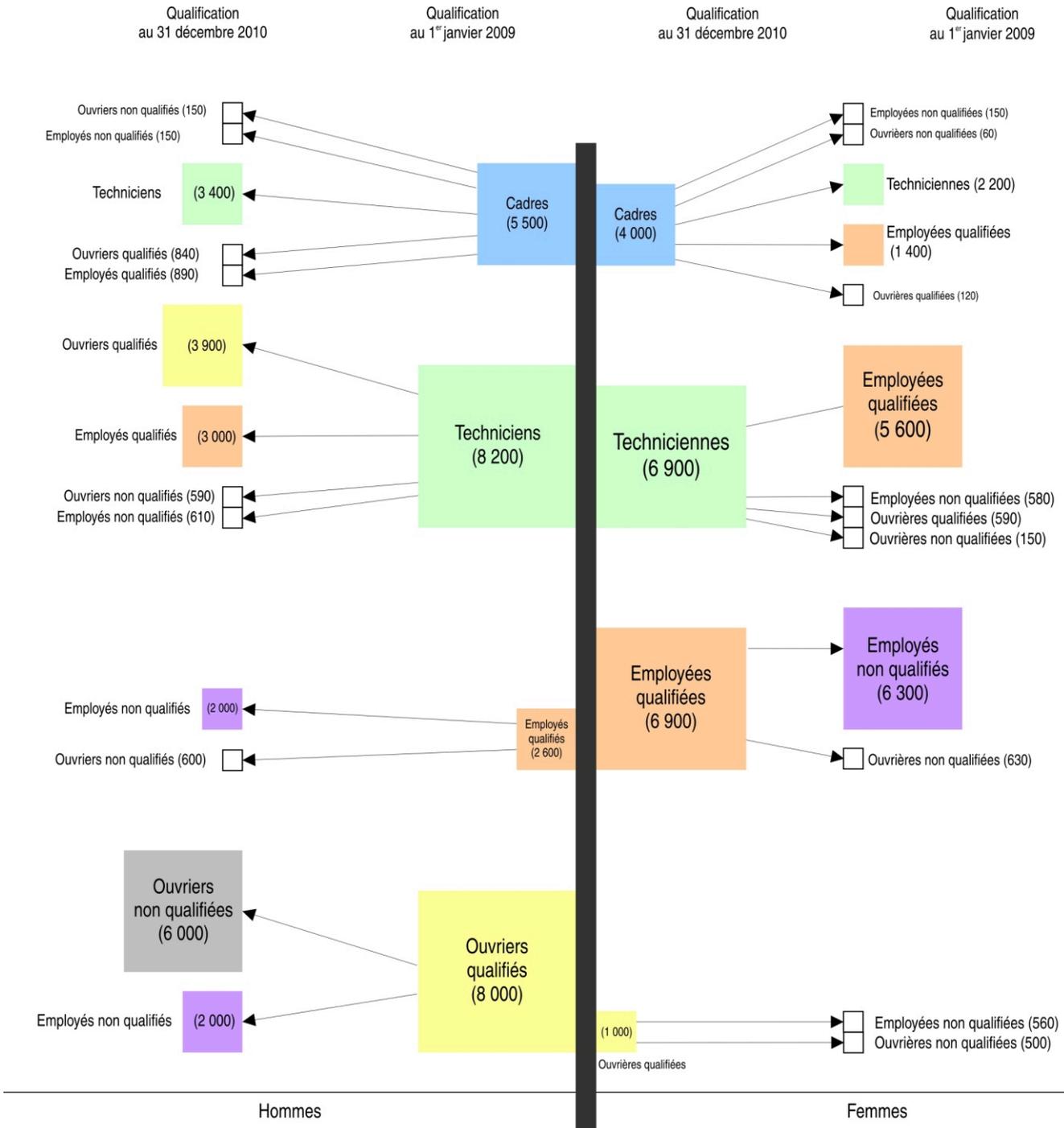
Femmes			
Qualification au 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Metier exercé au 31 décembre 2010		Part (en %)
Cadres	Employés administratifs d'entreprise	(employé qualifié)	9,5
	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	(technicien)	8,8
	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	(technicien)	8,5
	Secrétaires	(employé qualifié)	7,2
	Autres métiers		66,1
Techniciens	Secrétaires	(employé qualifié)	25,8
	Employés administratifs d'entreprise	(employé qualifié)	20,5
	Employés de la banque et des assurances	(employé qualifié)	7,8
	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	(employé qualifié)	6,1
	Employés de la comptabilité	(employé qualifié)	5,9
	Ouvriers qualifiés des industries de process	(ouvrier qualifié)	5,0
	Autres métiers		29,0
Employés qualifiés	Agents d'entretien	(employé non qualifié)	30,8
	Aides à domicile et aides ménagères	(employé non qualifié)	29,0
	Vendeurs non qualifiés	(employé non qualifié)	15,4
	Caissiers, employés de libre service	(employé non qualifié)	9,9
	Autres métiers		14,9
Ouvriers qualifiés	Agents d'entretien	(employé non qualifié)	22,8
	Ouvriers non qualifiés de la manutention	(ouvrier non qualifié)	19,2
	Ouvriers non qualifiés des industries de process	(ouvrier non qualifié)	15,0
	Caissiers, employés de libre service	(employé non qualifié)	8,8
	Vendeurs non qualifiés	(employé non qualifié)	8,8
	Aides à domicile et aides ménagères	(employé non qualifié)	8,5
	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	(ouvrier non qualifié)	4,6
	Autres métiers		12,5
Hommes			
Cadres	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	(technicien)	7,2
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	(technicien)	6,3
	Attachés commerciaux et représentants	(technicien)	6,3
	Techniciens de l'informatique	(technicien)	4,8
	Autres métiers		75,4
Techniciens	Ouvriers qualifiés des industries de process	(ouvrier qualifié)	13,6
	Employés administratifs d'entreprise	(employé qualifié)	12,0
	Ouvriers qualifiés de la maintenance	(ouvrier qualifié)	6,0
	Armée, police, pompiers	(employé qualifié)	4,4
	Ouvriers qualifiés de la manutention	(ouvrier qualifié)	4,3
	Conducteurs de véhicules	(ouvrier qualifié)	4,1
	Autres métiers		55,7
Employés qualifiés	Agents d'entretien	(employé non qualifié)	35,8
	Vendeurs non qualifiés	(employé non qualifié)	14,8
	Caissiers, employés de libre service	(employé non qualifié)	14,7
	Ouvriers non qualifiés de la manutention	(ouvrier non qualifié)	11,1
	Autres métiers		23,5
Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés de la manutention	(ouvrier non qualifié)	22,5
	Ouvriers non qualifiés des industries de process	(ouvrier non qualifié)	14,7
	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	(ouvrier non qualifié)	10,8
	Agents d'entretien	(employé non qualifié)	10,5
	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	(ouvrier non qualifié)	9,8
	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	(ouvrier non qualifié)	6,8
	Caissiers, employés de libre service	(employé non qualifié)	6,1
	Autres métiers		18,9

Source : Insee, DADS salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 31 décembre 2010.



**7 Sur les 4 000 femmes cadres ayant subi une mobilité descendante, 1 400 sont devenues employées qualifiées**

Carte de la mobilité sociale descendante des hommes et des femmes entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2010



Source : Insee, DADS salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 31 décembre 2010.

## Les femmes quittent davantage le monde du travail que les hommes

Devenir femme ou homme au foyer reste majoritairement féminin. En une décennie, 6 % des femmes actives qu'elles soient en emploi ou au chômage sont devenues femmes au foyer. Parmi celles qui recherchaient un emploi en 1999, 16 % sont devenues femmes au foyer en 2009 (*figure 8*).

Certes, les femmes au chômage en 1999 sont moins nombreuses que les hommes à être toujours au chômage dix ans plus tard : 19 % pour les femmes contre 25 % pour les hommes. Mais si l'on comptabilise, personnes au chômage et femmes au foyer le pourcentage dépasse les 35 %.

Parmi les actifs en emploi de 1999, toujours en activité en 2009, les femmes sont moins nombreuses que les hommes (- 5 points). Elles sont un peu plus nombreuses que les hommes au chômage ou à avoir quitté le monde du travail pour devenir femmes au foyer.

### 8 70% des femmes actives en emploi en 1999 sont toujours actives en emploi en 2009

Parcours des actifs selon le sexe entre 1999 et 2009 (en %)

Situation en 1999	Sexe	Situation en 2009					Ensemble
		Actifs		Inactifs			
		Actifs ayant un emploi	Chômeurs	Retraités ou préretraités	Femmes ou hommes au foyer	Autres	
Actifs ayant un emploi	F	70	6	16	4	4	100
	M	75	5	18	ns	3	100
Chômeurs	F	47	19	11	16	7	100
	M	49	25	13	ns	12	100
Ensemble	F	65	8	15	6	5	100
	M	71	8	17	ns	4	100

Champ : actifs en 1999 hors agriculteurs  
 ns : non significatif  
 Source : Insee, échantillon démographique permanent (EDP).

## Un diplôme de l'enseignement supérieur ne garantit pas une égalité de carrière

On compte désormais plus de femmes diplômées de l'enseignement supérieur que d'hommes dans la population active en emploi : 250 800 femmes contre 230 800 hommes au recensement de la population de 2009.

Quelque 36% des femmes actives sont diplômées du supérieur contre 28 % pour les hommes en 2009. Elles n'étaient que 26 % en 1999. Les personnes actives en emploi diplômées de l'enseignement supérieur du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle représentent 16 % des femmes contre 14 % pour les hommes. En volume, la situation est inversée : les hommes sont majoritaires (*figure 9*).

Les femmes actives à la recherche d'un emploi diplômées de l'enseignement supérieur ou d'un baccalauréat sont aussi plus nombreuses que les hommes. Cependant ce phénomène n'est pas nouveau : cela était déjà le cas en 1999.

Diplômées de l'enseignement supérieur du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle, la proportion des femmes qui bénéficie d'une promotion professionnelle et est devenue cadre est la même que pour les hommes. Mais la part de celles qui ont reculé professionnellement est plus importante que pour les hommes : 8 % pour les femmes contre moins de 5 % pour les hommes.

Chez les diplômées du 1er cycle, seules 10 % des femmes bénéficient de l'ascenseur professionnel pour devenir cadre contre 16 % chez les hommes. On retrouve la même part d'hommes et de femmes qui vont subir un recul professionnel.

### 9 62% des femmes sans diplôme ou BEPC n'ont pas changé de catégorie socioprofessionnelle entre 1999 et 2009

Parcours professionnel des actifs en emploi de 1999 à 2009 (en %)

		Promotion professionnelle devenir ...		Recul professionnel	même catégorie	Passage : ouvrier ↔ employé	Chômage	Autres	Ensemble
		Cadre	Profession intermédiaire, technicien						
Aucun, BEPC	F	—	7	—	62	14	10	—	100
	M	—	9	—	63	9	9	—	100
CAP, BEP	F	—	11	—	63	8	10	—	100
	M	—	10	—	64	6	7	—	100
Bac général, technologique ou professionnel	F	—	15	6	62	—	7	—	100
	M	11	16	8	54	—	—	—	100
Diplôme de 1er cycle universitaire BTS, DUT ...	F	10	10	7	65	—	5	—	100
	M	16	10	8	56	—	—	—	100
Diplôme de 2e ou 3e cycle universitaire	F	14	—	8	69	—	—	—	100
	M	13	—	—	74	—	—	—	100
Ensemble	F	5	10	6	64	6	8	—	100
	M	7	10	5	63	5	6	—	100
—		< 5%							

Autres : agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise.

Déclassement professionnel :

- cadre qui devient profession intermédiaire, employé ou ouvrier
- profession intermédiaire qui devient employé ou ouvrier

Promotion professionnelle :

- devenir cadre pour profession intermédiaire employé ou ouvrier
- devenir profession intermédiaire pour employé ou ouvrier

Champ : Actifs en 1999 hors agriculteurs

Note de lecture : 11 % des hommes bacheliers en 1999 qui étaient en emploi ont eu une promotion professionnelle et sont devenus cadres.

Source : Insee, échantillon démographique permanent (EDP).

## Définitions :

### Échantillon démographique permanent (EDP) – Parcours professionnel 1999-2009

L'EDP permet de suivre un panel d'individus depuis 1968. Une base d'études est ainsi construite recueillant les informations collectées aux recensements de la population (1968, 1975, 1982, 1990 et 1999), aux enquêtes annuelles de recensements (depuis 2004) et à l'état civil. On connaît ainsi la situation personnelle (sexe, diplôme, lieu de résidence, ...), professionnelle (catégorie socioprofessionnelle, type d'activité, statut, lieu de travail, secteur d'activité) ou même familiale des personnes composant cet échantillon à différentes dates. L'EDP a été exploité de la manière suivante : sont exclues les individus actifs hors militaires du contingent présents dans la région au recensement de la population de 1999 (actifs ayant un emploi + chômeurs). Sont exclues de l'analyse, les personnes décédées ou qui ont quitté le territoire français au recensement de la population millésimé 2009. Comme ce panel est peu représentatif de la structure hommes / femmes dans la catégorie socioprofessionnelle « agriculteur », cette catégorie d'actifs a été éliminée du champ de l'étude.

Les tableaux proposés dans cette étude sont construits de la manière suivante : le nombre d'hommes et de femmes actifs en 1999 sont répartis selon leur situation professionnelle occupée en 2009. Les tableaux sont présentés en structure. Lorsque la valeur relève moins de 5 % de l'information, la case est masquée.

L'EDP ne permet pas de travailler par métier et par famille professionnelle contrairement aux DADS. La qualification professionnelle (cadre, profession intermédiaire ...) résulte de la nomenclature professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003).

### Déclarations annuelles de données sociales (DADS) Fichier des salariés 2010 – Mobilité professionnelle

La DADS est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Il est possible d'analyser l'emploi et les salaires (durée, condition d'emploi, qualification, rémunération...), et de caractériser le salarié (sexe, âge, résidence ...). L'activité professionnelle des salariés peut être analysée tout au long de l'année de diffusion mais aussi de l'année précédente.

À partir des DADS 2010, on dispose pour chaque salarié du poste de travail principal occupé au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et de celui occupé au 31 décembre 2010. Il est donc possible d'analyser l'évolution du statut professionnel d'un individu sur deux années. Attention, cette source ne permet cependant pas de suivre les salariés qui ne sont plus en emploi au 31 décembre 2010.

La notion de métier utilisée dans cette étude est obtenue à partir des familles professionnelles (Fap) en 87 postes. Afin de mieux qualifier la profession, certaines Fap ont été éclatées :

- J5Z0 - Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme (employé)
- J5Z1 - Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme (technicien)
- R1Z0 - Vendeurs non qualifiés
- R1Z1 - Vendeurs qualifiés
- U1Z0 - Professionnels des arts et des spectacles (cadre)
- U1Z1 - Professionnels des arts et des spectacles (technicien)
- W0Z0 - Enseignants (cadre)
- W0Z1 - Enseignants (technicien)

Les 92 Fap sont ainsi regroupées selon 6 qualifications :

- Cadres
- Techniciens
- Employés qualifiés
- Ouvriers qualifiés
- Employés non qualifiés
- Ouvriers non qualifiés

Pour les salariés, la mobilité professionnelle recouvre plusieurs types de changement : de métier (selon la nomenclature ci-dessus des Familles Professionnelles en 92 postes), de niveau de qualification (selon la définition ci-dessus 6 qualifications).

La mobilité professionnelle ascendante comme descendante est étudiée à partir des qualifications de la manière suivante :

#### 10 Qualification professionnelle occupée par le salarié au 31 décembre 2010

	Cadres	Techniciens	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	
Qualification professionnelle occupée par le salarié au 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Cadres	pas de changement	recul professionnel	recul professionnel	recul professionnel	recul professionnel	
	Techniciens	promotion professionnelle	pas de changement	recul professionnel	recul professionnel	recul professionnel	
	Employés qualifiés	promotion professionnelle	promotion professionnelle	pas de changement	recul professionnel	recul professionnel	
	Ouvriers qualifiés	promotion professionnelle	promotion professionnelle	pas de changement	pas de changement	recul professionnel	recul professionnel
	Employés non qualifiés	promotion professionnelle	promotion professionnelle	promotion professionnelle	promotion professionnelle	pas de changement	pas de changement
	Ouvriers non qualifiés	promotion professionnelle	promotion professionnelle	promotion professionnelle	promotion professionnelle	pas de changement	pas de changement



## **P**our en savoir plus :

- Femmes et hommes face à l'emploi : les inégalités persistent, Insee Nord-Pas-de-Calais, *Pages de Profils n° 140*, octobre 2013  
[http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\\_id=19&ref\\_id=20347](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=19&ref_id=20347)
- Les femmes en Nord-Pas-de-Calais : entre vie familiale et vie professionnelle, Insee Nord-Pas-de-Calais, *Pages de Profils n°100*, janvier 2012  
[http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\\_id=19&ref\\_id=18214](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=19&ref_id=18214)
- La répartition des femmes et des hommes par métier : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, Dares, *Dares Analyses n°73*, décembre 2013  
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

## **S**uivi partenarial :

**Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité :**  
Myriam Vaudet-Laisne et Françoise Hayt

**Conseil Régional :**  
Grégory Marlier, Brigitte Duforest

**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi :**  
Bruno Clément-Ziza, Josette Gros

**Rectorat de Lille :**  
René Paux

**Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes :**  
Nicole Gadrey et Véronique Cochard

**Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail :**  
Bernadette Van Eeckhoutte

**1850**

La loi Falloux rend obligatoire la création d'une école de filles dans toute commune de plus de 800 habitants.

**1881**

Les lois Jules Ferry instaurent l'enseignement primaire obligatoire, public et laïc, ouvert aux filles comme aux garçons.

**1909**

Loi instituant un congé de maternité de huit semaines sans rupture du contrat de travail

**1924**

Les programmes d'études dans le secondaire deviennent identiques pour les garçons et les filles, entraînant l'équivalence entre les baccalauréats masculins et féminins

**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>ère</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.





# Insee Dossier

Les jeunes générations de femmes sont désormais plus diplômées et effectuent des études plus longues que les hommes. Elles semblent donc mieux armées que leurs homologues masculins pour aborder le marché de l'emploi et lutter contre un chômage plus important dans notre région qu'ailleurs. Pourtant, le taux d'activité des femmes nordistes reste l'un des plus faibles de France métropolitaine, celui des hommes s'écartant peu de la moyenne. Dans le Nord-Pas-de-Calais, le taux de chômage des femmes est plus important que celui des hommes (2 points).

Au cours des quarante dernières années, les écarts d'activité et de chômage avec les hommes se sont fortement réduits. Un mouvement qui ne semble pas s'interrompre aujourd'hui : la part des femmes dans l'emploi régional est passé de 42,8 % en 1999 à 46,8 % en 2010. Les postes à responsabilité se féminisent également. Mais, l'emploi féminin reste très concentré sur un faible nombre de secteurs et de professions tels que l'enseignement, l'administration publique, la santé et l'action sociale. Pour leur part, les hommes s'orientent vers une palette plus large de métiers. D'ailleurs, la ségrégation professionnelle (mesurant la répartition des femmes et des hommes selon les métiers) a plutôt augmenté dans la région au cours de la dernière décennie contrairement à la France de métropole. De surcroît, le développement de la mixité dans les métiers les plus qualifiés n'entraîne pas forcément les mêmes opportunités de carrière.

Dossier n° 5  
Février 2015

ISSN en cours  
ISBN 978-2-11-052368-6



## Adresse

Insee Nord-Pas-de-Calais  
130 Avenue du Président J.F. Kennedy  
CS 70769 - 59034 Lille cedex  
Tél : 03 20 62 86 29 - Télécopie : 03 20 62 86 00

[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

L'information disponible 24h sur 24



PRIX

15 €

Code Sage : ID051520

