

# Les Dossiers de l'ÉCONOMIE CORSE

## Emploi et salaires des femmes



Etat des lieux des inégalités



DIRECTION RÉGIONALE  
DES ENTREPRISES,  
DE LA CONCURRENCE,  
DE LA CONSOMMATION,  
DU TRAVAIL ET  
DE L'EMPLOI DE CORSE



INSEE  
CORSE

N° 3

février 2010



DIRECTION RÉGIONALE  
DES ENTREPRISES,  
DE LA CONCURRENCE,  
DE LA CONSOMMATION,  
DU TRAVAIL ET  
DE L'EMPLOI DE CORSE



INSEE  
CORSE

# Les Dossiers de l'ÉCONOMIE CORSE N° 3



## Emploi et salaires des femmes

### Etat des lieux des inégalités

- 4** L'emploi des femmes en Corse : plus rare qu'ailleurs et moins valorisant que celui des hommes
- 10** Les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes persistent
- 16** En Corse, les femmes au chômage plus nombreuses que les hommes

Directeur de la publication :

Arnaud STEPHANY

Rédactrice en chef :

Angela TIRROLONI

Ont participé à cet ouvrage :

Insee :

Laurent APICELLA  
Elisabeth GALLARD  
Alexandre GAUTIER  
Claudine LAVERGNE  
Aude LEPIDI  
Barbara LUQUET

DRTEFP :

Olivier MOSCONI  
Céline INZAINA

Impression :

Imprimerie Bastiaise

Dépôt légal : février 2010

ISSN : 2103-8902

© Insee 2010



**Direction régionale de Corse**

Résidence du Cardo, rue des Magnolias  
B.P. 907 - 20700 Ajaccio cedex 9

Téléphone : 04 95 23 54 54 - Télécopie : 04 95 23 54 79 - [www.insee.fr/corse](http://www.insee.fr/corse)



égalité entre les hommes et les femmes est un droit fondamental et une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale dans l'Union Européenne.

A ce titre, elle constitue un axe prioritaire et transversal de la stratégie européenne pour l'emploi, des politiques publiques relevant de la mission Travail-Emploi et, de fait, de l'action territorialisée des DRTEFP et des futures Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Dans ce contexte, la réalisation d'une étude sur les inégalités hommes - femmes au regard de l'emploi et des salaires en Corse s'est avérée nécessaire pour actualiser la connaissance utile au pilotage des politiques portées par la DRTEFP de Corse.

Les trois volets de cette étude, réalisée par la direction régionale de l'Insee en Corse et la DRTEFP, portent successivement sur :

- l'emploi féminin et son exposition aux mutations économiques (participation au marché du travail, concentration sectorielle, temps de travail, niveaux de qualification, etc.) ;
- les inégalités salariales visant à objectiver l'effectivité du droit du travail dans son volet « lutte contre les discriminations » ;
- l'accès des femmes au marché du travail, leurs difficultés, leur part dans la demande d'emploi et les dispositifs de politiques d'emploi qui sont mobilisés.

## Hervé Belmont

Directeur régional  
de la DRTEFP  
Préfigurateur de la DIRECCTE de Corse

## Arnaud Stéphany

Directeur régional  
de  
l'Insee de Corse

## L'emploi des femmes en Corse : plus rare qu'ailleurs et moins valorisant que celui des hommes

**En 2006 en Corse, 47 500 femmes occupent un emploi. Elles représentent 43 % de l'emploi qui est ainsi le moins féminisé de France. Très souvent inactives, elles sont en effet peu présentes sur le marché du travail. En Corse, seulement 50 % des femmes de 15 à 64 ans travaillent, soit le taux d'emploi le plus faible de toutes les régions françaises. Depuis plusieurs années toutefois, l'emploi féminin insulaire progresse nettement. Néanmoins, cette féminisation se traduit par une concentration des femmes sur des postes d'employés et dans les activités de services. Elles opèrent ainsi sur un marché du travail distinct de celui des hommes, offrant des perspectives moins valorisantes. Plus diplômées que les hommes, elles sont fréquemment surqualifiées dans leur emploi. Elles ont aussi plus de mal à accéder aux postes les plus qualifiés. Enfin, deux femmes sur dix travaillent à temps partiel en Corse, moins souvent que sur le continent.**



**E**n 2006, 47 500 femmes occupent un emploi en Corse. Seulement 11 % d'entre elles sont non salariées, contre 19 % pour les hommes. Elles représentent 43 % des actifs de la région, nettement moins qu'en moyenne nationale (47 %). L'emploi insulaire est d'ailleurs le plus faiblement féminisé de France.

### L'emploi insulaire moins féminisé qu'au niveau national, surtout chez les plus de 50 ans

Répartition des femmes en emploi par tranche d'âge en 2006

|                          | Corse            |                              | France                       |
|--------------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|
|                          | Femmes<br>nombre | Taux de<br>féminisation<br>% | Taux de<br>féminisation<br>% |
| 15 à 19 ans              | 660              | 30,5                         | 34,5                         |
| 20 à 24 ans              | 3 190            | 41,1                         | 46,2                         |
| 25 à 29 ans              | 5 000            | 44,8                         | 47,3                         |
| <b>Total 15 à 29 ans</b> | <b>8 850</b>     | <b>42,0</b>                  | <b>45,6</b>                  |
| 30 à 34 ans              | 6 220            | 44,8                         | 46,2                         |
| 35 à 39 ans              | 7 050            | 44,1                         | 46,4                         |
| 40 à 44 ans              | 7 680            | 46,0                         | 47,1                         |
| 45 à 49 ans              | 6 690            | 43,2                         | 47,5                         |
| <b>Total 30 à 49 ans</b> | <b>27 640</b>    | <b>44,6</b>                  | <b>46,8</b>                  |
| 50 à 54 ans              | 5 800            | 42,0                         | 47,0                         |
| 55 à 59 ans              | 4 000            | 40,6                         | 47,1                         |
| 60 à 64 ans              | 1 220            | 37,2                         | 47,4                         |
| <b>Total 50 à 64 ans</b> | <b>11 020</b>    | <b>40,9</b>                  | <b>47,1</b>                  |
| <b>Total 15 à 64 ans</b> | <b>47 510</b>    | <b>43,2</b>                  | <b>46,6</b>                  |

Source : Insee, Recensement de la population 2006.

### Faible participation des femmes au marché du travail

Les femmes participent peu au marché du travail insulaire. Celui-ci se caractérise en effet par sa très forte proportion d'inactifs et ce phénomène est particulièrement prégnant chez les femmes. En Corse, seulement 50 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont en emploi, nettement moins que les hommes (66 %). Ce taux d'emploi est par ailleurs le plus faible de toutes les régions métropolitaines, 9 points en dessous de la moyenne nationale.

Il se situe bien loin de l'objectif de 60 % fixé par le Conseil européen de Lisbonne à l'horizon 2010. La Corse fait figure d'exception au regard de cette cible. En effet, une grande partie des régions françaises a déjà atteint l'objectif ou en est proche. En Corse, le taux d'emploi ne dépasse 60 % que pour les femmes ayant entre 27 et 50 ans.

A tout âge, les femmes en Corse travaillent beaucoup moins souvent que leurs homologues masculins mais également que les femmes du continent. Leur taux d'emploi culmine dès 33 ans. A cet âge, moins de 66 %

des femmes insulaires occupent un emploi contre 85 % des hommes.

## En Corse, les enfants impactent davantage l'activité de leur mère

La présence d'enfants au sein du noyau familial conditionne la participation des femmes au marché du travail. Contrairement à la moyenne nationale, entre 35 et 55 ans, les femmes en Corse travaillent moins fréquemment dès le deuxième enfant. Ce comportement de retrait est beaucoup plus marqué encore à partir du troisième enfant, leur taux d'emploi reculant de 17 points contre 13 points au niveau national. Pour les femmes de Corse, il semble plus difficile qu'ailleurs de rendre compatibles vie familiale et vie professionnelle. L'impact de ce phénomène sur l'emploi est toutefois atténué par la fécondité particulièrement faible des femmes insulaires.

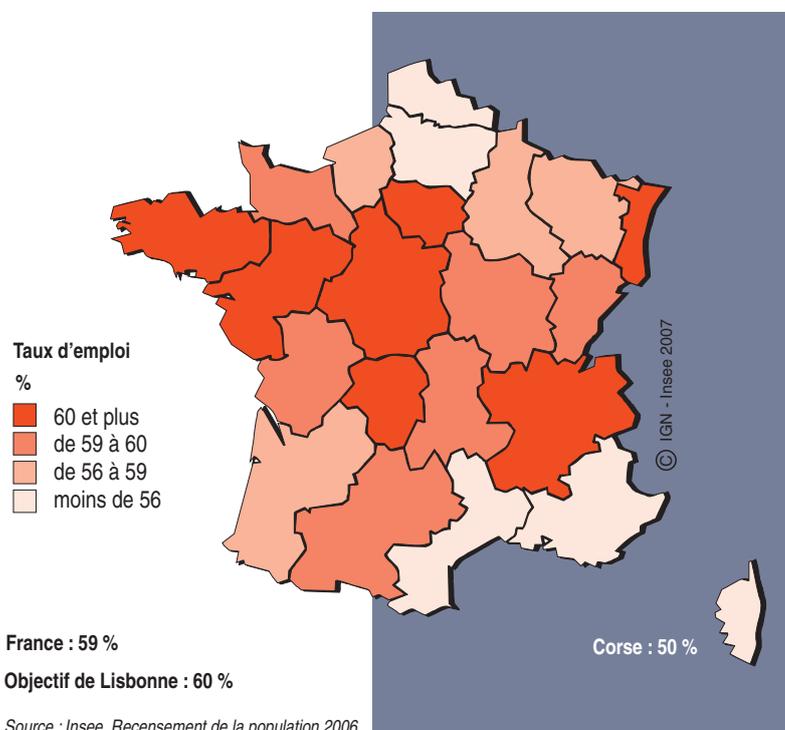
En milieu de vie active, à l'âge où les enfants commencent à acquérir une certaine autonomie, la part de femmes qui travaillent progresse au niveau national. Mais ce comportement de « réinsertion » dans l'emploi ne s'observe pas en Corse. A 46 ans, l'écart de taux d'emploi entre les femmes de Corse et celles du continent atteint 14 points. A partir de cet âge, les femmes sont plus nombreuses à quitter le monde du travail, en Corse comme ailleurs. Toutefois, ce retrait est plus rapide et plus marqué sur l'île que dans le reste du territoire métropolitain.

## L'emploi insulaire se féminise fortement

Néanmoins, l'emploi en Corse se féminise nettement. Entre 1999 et 2006, la part des femmes dans l'emploi total a augmenté de 2,4 points, plus rapidement qu'au niveau national. Cette féminisation de l'emploi est un mouvement continu depuis plusieurs décennies. L'évolution des modes de vie, les transformations du rôle et du statut de la femme et la tertiarisation de l'économie participent à cette féminisation. Les femmes comptent désormais pour 43 % de l'emploi insulaire alors qu'elles en représentaient à peine plus d'un quart 25 ans auparavant. La Corse a donc comblé une grande partie de son retard sur le reste de la France en matière

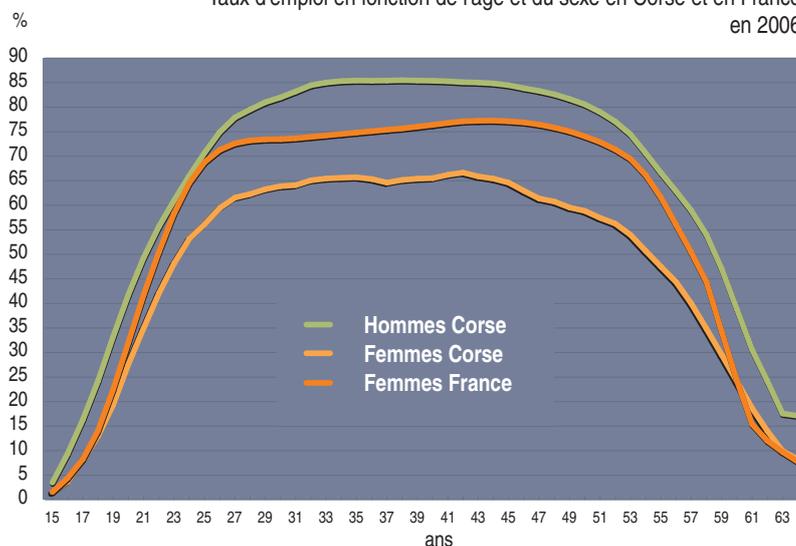
## En Corse, seule une femme sur deux occupe un emploi

Taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans par région en 2006



## En Corse, l'emploi des femmes est plus faible à tout âge

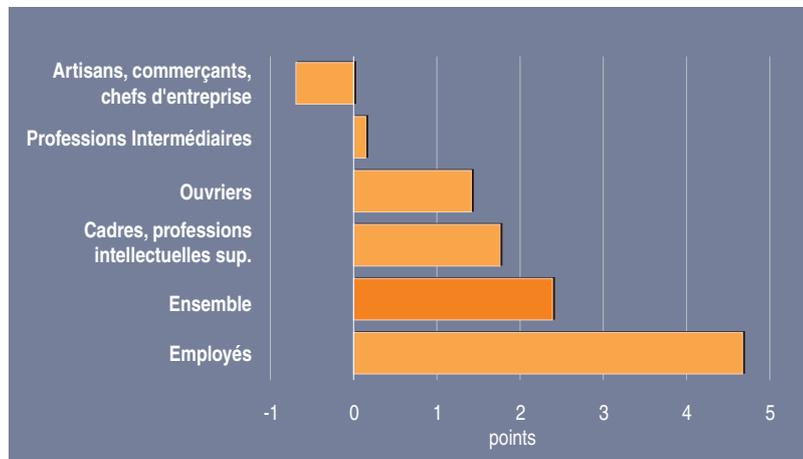
Taux d'emploi en fonction de l'âge et du sexe en Corse et en France en 2006



Source : Insee, Recensement de la population 2006.

## La catégorie des employés s'est fortement féminisée sur l'île

Evolution du taux de féminisation des emplois entre 1999 et 2006 par catégorie socioprofessionnelle en Corse



Source : Insee, Recensements de la population 1999 et 2006.

de féminisation de l'emploi.

Cependant, même si les femmes sont davantage présentes dans l'économie, la féminisation de l'emploi n'est pas homogène selon les secteurs d'activité, les métiers ou encore les catégories socioprofessionnelles. Leur poids dans l'emploi s'est renforcé dans les domaines où elles étaient déjà majoritaires. En particulier, c'est essentiellement parmi la catégorie des employés que ce mouvement de féminisation s'est opéré. Les femmes représentent désormais les deux tiers des employés de l'économie insulaire, en progression de 5 points par rapport à 1999. A l'inverse, la féminisation des emplois de cadres et de professions intermédiaires a été beaucoup plus restreinte. L'emploi insulaire est donc nettement plus féminin qu'auparavant mais cette tendance s'est aussi accompagnée d'une concentration professionnelle des femmes.

## Un marché du travail à « deux vitesses »

Hommes et femmes opèrent ainsi sur deux marchés du travail distincts qui offrent des perspectives très inégales. L'emploi des femmes est globalement peu qualifié, moins rémunéré et concentré dans des secteurs à plus faible valeur ajoutée. Leur parcours professionnel est ainsi moins valorisant.

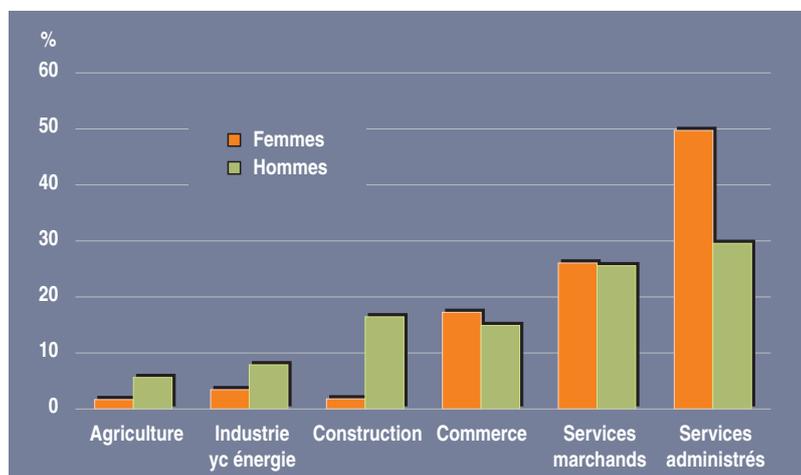
En particulier, l'emploi des femmes est très majoritairement polarisé dans les activités de services. Plus de 75 % d'entre elles y travaillent contre 55 % des hommes. Cette concentration est plus forte en Corse qu'au niveau national. Cette spécialisation prend essentiellement corps dans les services administrés (éducation, santé, action sociale et administration) qui occupent une femme en emploi sur deux dans la région.

Inversement, les femmes demeurent quasi absentes de certains secteurs. La construction, activité particulièrement employeuse en Corse, n'emploie que peu de femmes. Elle ne compte que 8 % de personnel féminin dans ses effectifs, soit un taux de féminisation légèrement inférieur à la moyenne nationale. De même, l'industrie est moins féminisée en Corse : seulement 25 % des emplois sont occupés par des femmes, contre 29 % au niveau national.

Par ailleurs, au sein d'un même secteur d'activité, les femmes n'exercent pas les

## L'emploi féminin insulaire concentré dans les services administrés

Répartition par secteur d'activité des femmes et des hommes en Corse en 2006



Source : Insee, Recensement de la population 2006.

## L'emploi saisonnier féminisé mais peu qualifié

Si l'emploi ne laisse qu'une faible place aux femmes, il génère aussi de nombreux contrats saisonniers, dont bénéficie particulièrement le personnel féminin insulaire. En 2007, elles occupent ainsi plus de la moitié des emplois saisonniers occupés par des résidents corses, soit 4 130 postes. Ce type d'emploi est donc davantage féminisé que l'emploi annuel où seulement quatre postes sur dix sont féminins.

Néanmoins, comme pour les emplois « traditionnels », l'emploi saisonnier des femmes est moins qualifié que celui des hommes. Elles sont ainsi très présentes dans la catégorie des employés où elles occupent six postes de saisonniers sur dix. Inversement, les emplois d'encadrement, cadres ou professions intermédiaires, sont peu féminisés : 34 %. Les hôtels, cafés et restaurants sont les principaux employeurs de saisonniers locaux. Ces secteurs emploient autant d'hommes que de femmes. En revanche, le commerce recourt principalement au personnel saisonnier féminin : elles y occupent les deux tiers des postes de la saison. En effet, pour faire face à l'afflux de clientèle durant la période estivale, les grandes surfaces en particulier font très fréquemment appel au personnel féminin local, en tant qu'employées pour la plupart.

L'emploi saisonnier des femmes résidant en Corse en 2007

|   | Effectifs    | Taux de féminisation (%) |
|---|--------------|--------------------------|
| <b>Ensemble</b>                         | <b>4 130</b> | <b>53,0</b>              |
| <b>Catégories socioprofessionnelles</b> |              |                          |
| Encadrement                             | 190          | 34,2                     |
| Employés                                | 3 570        | 63,2                     |
| Ouvriers                                | 370          | 23,3                     |
| <b>Principaux secteurs d'activité</b>   |              |                          |
| Commerce                                | 1 160        | 66,6                     |
| Hôtels, cafés, restaurants              | 2 390        | 50,1                     |

Source : Insee, DADS 2007.

**Champ :** l'analyse de l'emploi saisonnier est ici restreinte aux seuls postes pourvus à des salariés résidents de Corse.

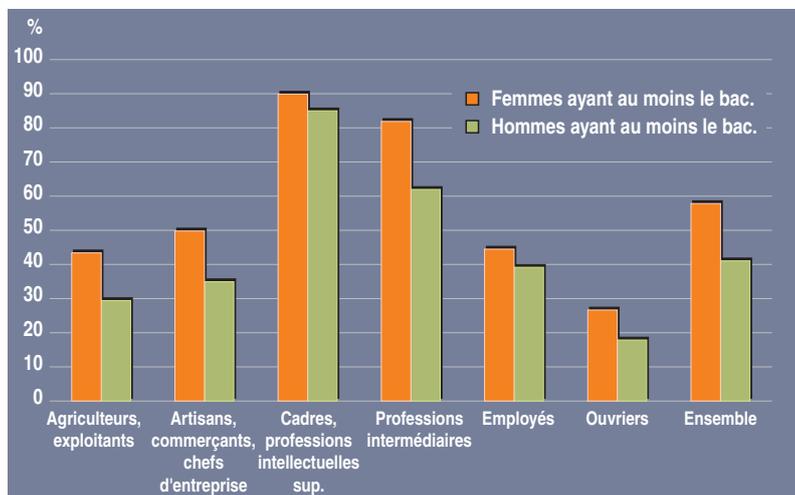
mêmes métiers que les hommes. Elles occupent davantage les métiers les moins valorisants. Par exemple, les femmes sont majoritaires au sein du secteur des banques et assurances, activité à haut niveau d'encadrement. Pourtant, elles occupent plutôt les postes les moins qualifiés (employés, techniciens) alors que les métiers à responsabilité restent l'apanage des hommes. Ceux-ci sont trois fois plus nombreux à exercer des fonctions de cadre dans ce secteur. De même, le commerce est une activité assez féminisée, les femmes y occupant 47 % des emplois. Mais là encore, hommes et femmes n'y ont pas les mêmes attributions. Les femmes sont 4 fois plus fréquentes que les hommes dans les métiers de vendeur, caissier ou secrétaire mais sont nettement minoritaires parmi les cadres.

## Plus diplômées mais moins souvent en emploi

Pour autant, cette inégalité face à l'emploi ne peut pas s'expliquer par le niveau de diplôme. En effet, les femmes réussissent globalement mieux leur scolarité que les hommes. En Corse, la part de femmes ayant au moins le baccalauréat est très largement supérieure à celle des hommes : 46 % des femmes de 15 à 64 ans contre 37 % des hommes. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est également favorable aux femmes. Le diplôme facilite l'insertion dans l'emploi mais son rôle est moins déterminant pour les femmes que pour les hommes. En effet, 77 % des femmes diplômées de l'enseignement supérieur ont un emploi, contre 85 % des hommes. De même, posséder un diplôme

## A catégorie sociale égale, les femmes toujours plus diplômées que les hommes

Part des femmes et des hommes ayant au moins le bac. par catégorie socioprofessionnelle en Corse en 2006



Source : Insee, Recensement de la population 2006.

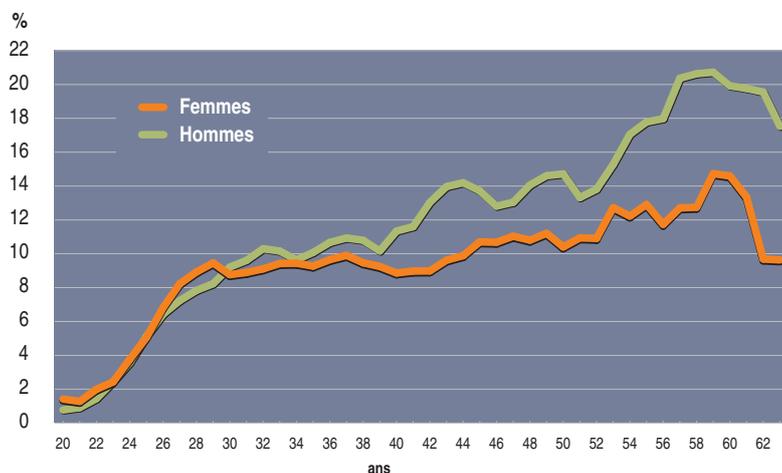
professionnel bénéficie moins aux femmes : 65 % des détentrices du baccalauréat technologique ou professionnel travaillent contre 78 % pour les hommes. Enfin, ne pas avoir de diplôme est extrêmement pénalisant pour l'emploi féminin. Seulement 32 % des femmes sans diplôme occupent un emploi contre 61 % des hommes.

## Souvent surqualifiées dans leur emploi

Un diplôme favorise l'insertion dans la vie professionnelle mais il ne garantit pas autant la « qualité » de l'emploi pour une femme que pour un homme. En effet, bien que plus diplômées, les femmes occupent des postes moins valorisants que les hommes. Elles sont ainsi souvent surqualifiées dans leur emploi. A catégorie sociale égale, elles sont davantage diplômées. C'est très fréquemment le cas parmi les professions intermédiaires. Les femmes exerçant une profession d'employé sont aussi très souvent surqualifiées : 44 % des employées ont le baccalauréat ou un diplôme de l'enseignement supérieur contre 39 % pour les hommes. Cet écart de qualification est très sensible pour les employés administratifs de la fonction publique et, dans une moindre mesure, pour les employés administratifs d'entreprise dans le secteur privé. De même, 27 % des ouvrières ont au moins le baccalauréat contre 18 % des ouvriers.

## Le parcours professionnel plafonne pour les femmes de plus de 35 ans

Proportion de cadres parmi les actifs en emploi par sexe selon l'âge en Corse en 2006



Lecture : parmi les hommes de 56 ans en emploi, 18 % sont cadres.

Source : Insee, Recensement de la population 2006.

## Les parcours professionnels féminins moins valorisants

Par ailleurs, l'accès aux emplois les plus qualifiés est inégalitaire. Les femmes sont cadres parce que leur diplôme le leur permet, mais beaucoup moins grâce à leur parcours professionnel. En effet, les femmes cadres sont généralement plus diplômées que leurs homologues masculins. L'écart est assez faible pour les jeunes mais ne cesse de s'amplifier avec l'âge. Ainsi, entre 30 et 35 ans, 85 % des femmes cadres ont un diplôme du supérieur, contre 78 % des hommes du même âge. Entre 50 et 55 ans, l'écart atteint 10 points.

Corrélativement, il est beaucoup moins fréquent pour une femme d'accéder à la fonction de cadre par son parcours

professionnel et son ascension sociale. En dessous de 35 ans, tant que le diplôme conditionne l'accès aux postes de cadres, l'emploi féminin et l'emploi masculin comptent la même part de cadres. En revanche, après 35 ans, alors que l'expérience professionnelle permet d'accéder à des fonctions d'encadrement, l'écart se creuse continûment entre hommes et femmes. A 35 ans, environ un homme ou une femme sur dix est cadre. A 50 ans, la proportion de cadres n'a pas varié chez les femmes mais a atteint 15 % chez les hommes. Ainsi, on compte presque autant de femmes que d'hommes parmi les cadres de moins de 35 ans mais elles sont deux fois moins nombreuses chez les cadres de plus de 50 ans. Les femmes peinent à accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. Ce phénomène, couramment nommé « plafond de verre » par les sociologues, semble particulièrement marqué sur le marché du travail insulaire. Les obstacles qui entravent la progression des femmes sont nombreux. Ils relèvent notamment d'orientations et de choix professionnels, qui leur permettent de mieux concilier vie professionnelle et familiale.

## Le travail à temps partiel des femmes moins fréquent qu'ailleurs

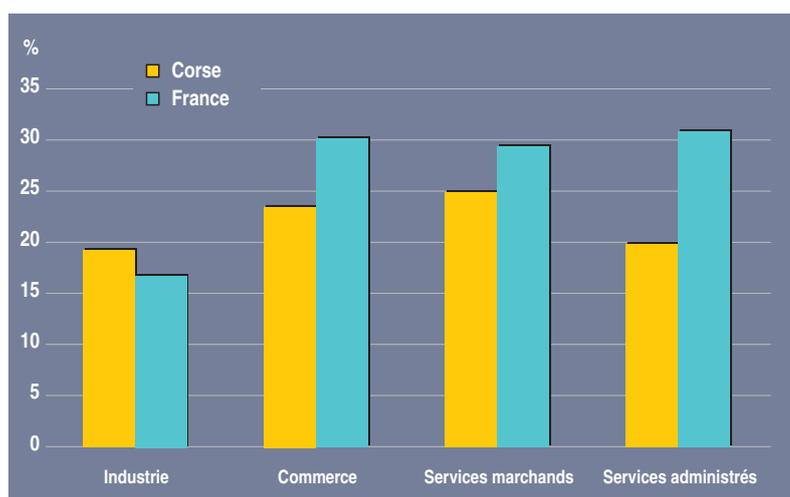
Ainsi, le recours au temps partiel est un levier pour les femmes désirant consacrer davantage de temps à leur famille. Le travail à temps partiel est certes parfois contraint mais il peut aussi relever d'un choix délibéré des femmes en emploi. En Corse, le travail à temps partiel concerne 22 % des femmes contre seulement 6 % des hommes.

Mais le temps partiel féminin est moins fréquent sur l'île qu'au niveau national (29 % en moyenne). Il est notamment très faible au sein des services administrés (santé, action sociale, éducation, administration) où seulement 20 % des femmes sont à temps partiel contre 31 % au niveau national. Dans ces secteurs, où le temps partiel n'est que rarement contraint, les femmes insulaires choisissent donc de travailler plus que leurs homologues du continent. Dans les activités marchandes, le recours au temps partiel est également plus limité en Corse qu'en moyenne nationale (24 % contre 27 %). Ce phénomène est général à l'ensemble des secteurs de l'économie marchande (à l'exception de l'industrie) et reflète donc un comportement spécifique des femmes de Corse sur le marché du travail.

Ce faisant, l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale grâce à un temps de travail réduit s'en trouve limitée et de nombreuses femmes en Corse se retirent complètement du marché du travail. Ainsi, l'inactivité féminine est nettement plus répandue qu'au niveau national, pesant sur le taux d'emploi féminin. ■

## Les femmes moins souvent à temps partiel en Corse

Part des femmes travaillant à temps partiel selon le secteur d'activité en Corse et en France en 2006



Source : Insee, Recensement de la population 2006.

### Définitions

**Population inactive** : population qui n'est ni en emploi ni au chômage : élèves, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler...

**Taux d'emploi** : rapport entre la population ayant un emploi et la population totale de même sexe et de même âge.

**Taux de féminisation de l'emploi** : part de l'emploi occupé par des femmes.

### Sources

**Recensement de la population de 2006** : les résultats sont issus des enquêtes annuelles de recensement réalisées entre 2004 et 2008. Elles décrivent la situation de l'année 2006.

**Recensement de la population 1999.**

# Les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes persistent



**En Corse, en 2007, les femmes salariées du secteur privé ou semi-public gagnent en moyenne 9,90 euros nets de l'heure, soit 15 % de moins que les hommes. Cet écart est dû, en partie, au fait que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Elles sont notamment moins souvent cadres, alors qu'elles sont surreprésentées parmi les employés. Elles travaillent également davantage dans des secteurs peu rémunérateurs. Les inégalités de salaire entre les sexes**

**augmentent avec la qualification et l'âge des salariés. Même à conditions d'emploi identiques, les femmes ont des salaires horaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Entre 2002 et 2007, les inégalités salariales ont globalement peu évolué. Si elles sont en recul parmi les employés, elles ont légèrement augmenté chez les cadres.**

## Plus les salaires sont élevés plus l'inégalité salariale se creuse

Caractéristiques des emplois et des salaires dans le privé et semi-public selon le sexe en Corse en 2007

|  | Part des femmes % | Salaire horaire net moyen euros |            | Ecart de salaire % Hommes-Femmes |
|--|-------------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|
|  |                   | Hommes                          | Femmes     |                                  |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>40</b>         | <b>11,4</b>                     | <b>9,9</b> | <b>15</b>                        |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b>      |                   |                                 |            |                                  |
| Ouvrier non qualifié                       | 20                | 8,4                             | 7,6        | 10                               |
| Employé                                    | 66                | 9,1                             | 8,6        | 6                                |
| Ouvrier qualifié                           | 6                 | 9,6                             | 8,3        | 15                               |
| Profession intermédiaire                   | 43                | 13,6                            | 12,0       | 14                               |
| Cadre                                      | 30                | 23,0                            | 18,3       | 26                               |
| <b>Taille de l'établissement employeur</b> |                   |                                 |            |                                  |
| 1 à 4 salariés                             | 44                | 9,6                             | 8,8        | 10                               |
| 5 à 9 salariés                             | 38                | 10,6                            | 9,7        | 9                                |
| 10 à 19 salariés                           | 33                | 11,5                            | 10,3       | 12                               |
| 20 à 49 salariés                           | 34                | 11,6                            | 10,3       | 13                               |
| 50 à 99 salariés                           | 45                | 13,3                            | 10,0       | 32                               |
| 100 salariés et plus                       | 49                | 14,3                            | 11,2       | 27                               |
| <b>Tranche d'âge</b>                       |                   |                                 |            |                                  |
| 18 à 25 ans                                | 43                | 8,4                             | 8,0        | 5                                |
| 26 à 35 ans                                | 41                | 10,0                            | 9,2        | 9                                |
| 36 à 45 ans                                | 41                | 11,8                            | 10,1       | 16                               |
| 46 à 55 ans                                | 39                | 13,1                            | 11,1       | 19                               |
| 56 ans et plus                             | 34                | 14,2                            | 11,9       | 19                               |
| <b>Secteur d'activité</b>                  |                   |                                 |            |                                  |
| Industrie                                  | 27                | 12,1                            | 9,5        | 27                               |
| Construction                               | 7                 | 10,1                            | 10,1       | 0                                |
| Services                                   | 48                | 12,2                            | 10,5       | 17                               |
| Commerce                                   | 50                | 10,9                            | 8,9        | 23                               |

Lecture : 66 % des employés sont des femmes

Source : Insee, DADS 2007.

**E**n 2007, les femmes salariées du secteur privé ou semi-public en Corse gagnent en moyenne 9,90 euros nets de l'heure contre 11,40 euros pour leurs homologues masculins. Les salaires des hommes sont ainsi supérieurs de 15 %. Ils sont également beaucoup plus dispersés, la différence entre les hauts et les bas salaires étant plus importante que chez les femmes. En effet, les 10 % d'hommes les mieux payés gagnent trois fois plus que les 10 % les moins bien payés. Ce rapport n'est que de deux pour les femmes. Par ailleurs, plus les salaires sont élevés et plus l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est grand.

## Les différences de salaire augmentent avec la qualification

Ainsi, l'avantage salarial horaire des hommes augmente avec le niveau de qualification. Parmi les cadres, les hommes gagnent 26 % de plus que les femmes, alors que pour les employés, cet écart n'est que de 6 %.

D'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, les différences salariales sont beaucoup moins marquées chez les femmes que chez les hommes. Un homme cadre gagne en moyenne par heure 15 euros nets de plus qu'un ouvrier non qualifié, tandis qu'une femme cadre gagne 11 euros de plus qu'une ouvrière.

Non seulement les catégories socio-professionnelles qualifiées rémunèrent moins bien les femmes mais celles-ci occupent moins fréquemment ce type

d'emploi. Elles se retrouvent davantage dans les catégories socioprofessionnelles à faible rémunération. Malgré une féminisation croissante de l'emploi au cours des dernières décennies, les femmes demeurent peu présentes parmi les cadres. Elles occupent 30 % des postes de cadres contre 40 % de l'ensemble des emplois du privé et semi-public. Inversement, elles sont très nombreuses à occuper des postes d'employées : 66 % des employés sont des femmes. Il s'agit de la seule catégorie socioprofessionnelle au sein de laquelle elles sont majoritaires.

## Des écarts plus importants dans les grands établissements

La différence salariale entre hommes et femmes a aussi tendance à augmenter avec la taille de l'établissement qui les emploie. L'avantage salarial des hommes passe de 10 % pour les établissements de moins de 5 salariés à 30 % pour les plus de 50 salariés.

Ce phénomène est directement lié aux inégalités entre catégories socio-professionnelles. En effet, plus la taille d'un établissement croît, plus la qualification de ses salariés augmente et, avec elle, l'écart de salaire entre femmes et hommes. La proportion de cadres passe ainsi de 5 % des effectifs dans les établissements comptant moins de 5 postes à 12 % pour les établissements de plus de 100 postes.

Par ailleurs, seuls les grands établissements emploient autant de femmes que d'hommes, les autres ayant une main-d'œuvre plutôt masculine. Les grosses unités distribuent les salaires les plus élevés. La surreprésentation des femmes dans les grandes entreprises est ainsi favorable à leur niveau de salaire. Cependant, elle ne l'est pas en termes d'égalité salariale puisque ce sont précisément au sein des grandes entreprises que les écarts sont les plus forts.

## Les inégalités se creusent avec l'âge des salariés

Le salaire des femmes croît avec l'âge. Néanmoins, il progresse beaucoup moins vite que celui des hommes. En effet, les carrières professionnelles féminines stagnent plus tôt et à un niveau de salaire

## Les différences de salaire entre catégories moins marquées chez les femmes

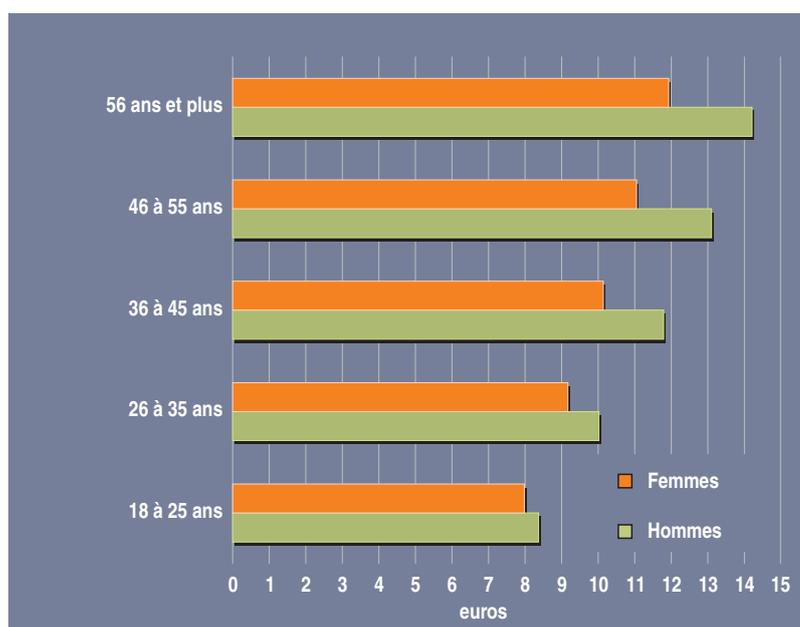
Salaires horaires nets moyens selon le sexe par catégorie socioprofessionnelle en Corse en 2007



Source : Insee, DADS 2007.

## La rémunération des femmes augmente moins vite avec l'âge

Salaires horaires nets moyens selon le sexe par tranche d'âge en Corse en 2007

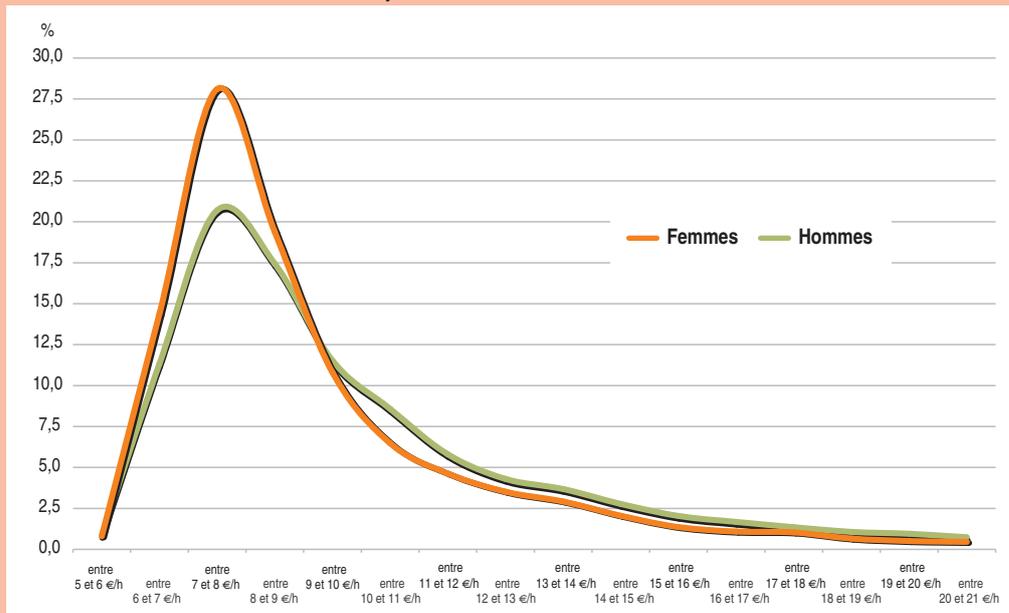


Source : Insee, DADS 2007.

## Les femmes davantage concernées par les bas salaires

Pour les hommes comme pour les femmes, les salaires les plus fréquents se situent entre 7 et 8 euros nets de l'heure, soit proches du SMIC. Toutefois, la part des femmes concernées par ces bas salaires est nettement supérieure à celle des hommes (27,5 % contre 21 %). A l'inverse, la proportion d'hommes touchant plus de 9 euros de l'heure est systématiquement supérieure à la proportion de femmes. En 2007 en Corse, 49 % des hommes contre seulement 37 % des femmes gagnent au moins 10 euros de l'heure.

Distributions des salaires horaires nets moyens des hommes et des femmes en Corse en 2007



**Lecture :** 27,5 % des femmes en emploi sont rémunérées entre 7 et 8 euros de l'heure contre 21 % des hommes.

Source : Insee, DADS 2007.

### Définitions

**Salaires :** dans toute cette étude, on désignera par salaire le **salaires horaires net**, c'est-à-dire la rémunération pour une heure travaillée, quel que soit le type d'emploi (à temps complet ou partiel, permanent ou non). La rémunération nette se définit par le salaire brut auquel on soustrait les cotisations de sécurité sociale, les cotisations de retraite et de prévoyance complémentaire, les cotisations assurance-chômage. De ce salaire ont été enlevées également la CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Ce salaire intègre cependant le traitement des caisses de congés payés.

**Ecart de salaire :** dans cette étude, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes, divisée par le salaire horaire moyen des femmes et exprimée en pourcentage. L'écart est donc positif quand le salaire horaire des hommes est supérieur à celui des femmes et négatif dans le cas contraire.

**Déclarations annuelles de données sociales (DADS) :** cette formalité déclarative, que doit accomplir annuellement toute entreprise employant des salariés, est destinée aux administrations sociales et fiscales. Les employeurs sont tenus de communiquer diverses informations pour tous leurs salariés.

### Champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés âgés de 18 à 65 ans, à temps plein ou à temps partiel, du secteur privé et semi-public (y compris les grandes entreprises nationales). Ce champ exclut les salariés de l'agriculture, de la fonction publique (d'Etat, hospitalière et territoriale) et des associations. Certains types de salariés comme les apprentis et les stagiaires sont également exclus du champ.

inférieur à celui des emplois masculins. L'écart de salaire en faveur des hommes est ainsi quatre fois plus important pour les plus de 55 ans que pour les 18-25 ans (respectivement 19 % et 5 %). En moyenne, le salaire des hommes double entre le début et la fin de carrière, alors qu'il progresse seulement de moitié pour les femmes. En effet, les interactions entre vie privée et vie professionnelle freinent davantage les carrières féminines. Les choix que les femmes sont amenées à faire au cours de leur parcours professionnel, notamment les interruptions de carrière ou le recours au travail à temps partiel, peuvent être sources d'inégalités salariales.

De plus, la structure par âge de l'emploi des femmes est défavorable à leurs salaires. L'emploi féminin est en effet plus jeune que l'emploi masculin : 36 % des femmes en emploi ont moins de 30 ans contre 33 % des hommes. Or, en début de carrière les salaires sont globalement plus faibles. À l'inverse, en

fin de carrière, à l'âge où les rémunérations sont plus élevées, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses (15 % ont plus de 50 ans contre 18 % chez les hommes).

### Les femmes davantage présentes dans les secteurs les moins rémunérateurs

Malgré la féminisation globale de l'emploi, il subsiste une très forte spécialisation sectorielle des femmes. Les secteurs les plus féminisés, tels que les services à la personne, la santé, l'éducation et le commerce de détail, sont généralement les moins rémunérateurs. Parallèlement, les femmes sont moins présentes dans les secteurs où les salaires sont élevés (le transport, l'industrie, les services aux entreprises). En outre, au sein même des secteurs rémunérateurs, les femmes occupent les postes les moins bien payés. Par exemple, dans les activités bancaires, secteur très rémunérateur, les femmes sont certes majoritaires mais occupent plutôt des postes d'employées : l'écart de salaire horaire avec les hommes atteint 36 %.

Hommes et femmes opèrent ainsi sur deux marchés du travail qui demeurent bien distincts et qui offrent des parcours très inégaux. Celui des hommes comporte des carrières plus valorisantes, mieux rémunérées et dans des secteurs d'activité à plus forte valeur ajoutée. Celui des femmes se caractérise par des emplois moins qualifiés et moins bien rémunérés.

### A conditions d'emploi identiques, l'inégalité salariale demeure

Les inégalités face à l'emploi (sur-représentation des femmes dans les catégories socioprofessionnelles peu qualifiées, surreprésentation des jeunes femmes, spécialisation des femmes dans les secteurs peu rémunérateurs) se traduisent donc par des écarts de rémunération. Ceux-ci reflètent les inégalités d'opportunité ou encore d'orientation et mettent en relief les déséquilibres de la répartition de l'emploi entre hommes et femmes.

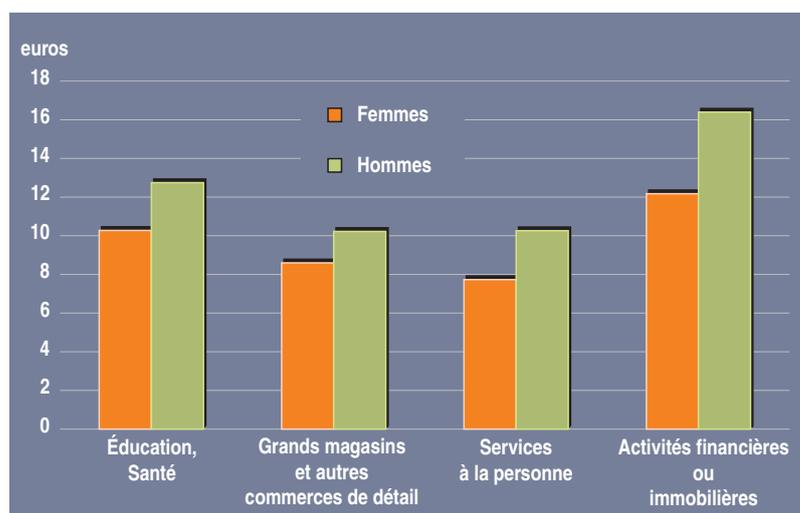
Mais les disparités salariales vont au-delà même de ces différences de structure. Ainsi, à caractéristiques identiques (âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité...), c'est à dire toutes choses égales par ailleurs\*, les femmes demeurent moins bien payées que les hommes. Hors effets de structure, la différence de salaire horaire est ainsi de 7 % en Corse. Autrement dit, l'écart salarial entre un homme et une femme de la même tranche d'âge, de la même catégorie socioprofessionnelle, travaillant dans un établissement de même taille, et dans le même secteur d'activité est en moyenne de 7 % en faveur des hommes.

Ainsi, sur les 15 % d'écart observés entre le salaire masculin et le salaire féminin, 8 % sont dus à des effets de structure. Ils correspondent aux disparités d'emplois occupés par les hommes et les femmes. Le reste (7 %) n'est pas explicable par les principales caractéristiques d'un emploi. Cet écart « résiduel » mesure l'inégalité qu'ont à supporter les femmes à emploi identique à celui d'un homme.

Si la structure des emplois explique plus de la moitié de l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes, les différentes caractéristiques des emplois n'y contribuent pas

### Même dans les secteurs les plus féminisés, les inégalités sont fortes

Salaire horaire net moyen selon le sexe dans les secteurs d'activité les plus féminisés en Corse en 2007



Source : Insee, DADS 2007.

\* Certains facteurs pouvant avoir un rôle sur le salaire ne sont pas disponibles (par exemple l'ancienneté, le niveau de diplôme...). Ainsi l'expression « toutes choses égales par ailleurs » est plutôt à prendre au sens « compte tenu de tous les facteurs pris en compte pour cette étude ».

## A emploi équivalent, les femmes gagnent 7 % de moins que les hommes

Décomposition des écarts salariaux par facteur explicatif en Corse en 2007

|  | %             |   |                          |
|--|---------------|---|--------------------------|
|  | Ecart observé | Ecart expliqué par la structure de l'emploi | Ecart à emploi identique |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>15</b>     | <b>8</b>                                    | <b>7</b>                 |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b>      |               |   |                          |
| Ouvrier non qualifié                       | 10            | 0   | 10                       |
| Employé                                    | 6             | 2   | 4                        |
| Ouvrier qualifié                           | 15            | 5   | 10                       |
| Profession intermédiaire                   | 14            | 3   | 11                       |
| Cadre                                      | 26            | 6   | 20                       |
| <b>Taille de l'établissement employeur</b> |               |   |                          |
| 1 à 4 salariés                             | 10            | 6   | 4                        |
| 5 à 9 salariés                             | 9             | 3   | 6                        |
| 10 à 19 salariés                           | 12            | 2   | 10                       |
| 20 à 49 salariés                           | 13            | 1   | 12                       |
| 50 à 99 salariés                           | 32            | 21  | 11                       |
| 100 salariés et plus                       | 27            | 16  | 11                       |
| <b>Tranche d'âge</b>                       |               |   |                          |
| 18 à 25 ans                                | 5             | 1   | 4                        |
| 26 à 35 ans                                | 9             | 2   | 7                        |
| 36 à 45 ans                                | 16            | 7   | 9                        |
| 46 à 55 ans                                | 19            | 8   | 11                       |
| 56 ans et plus                             | 19            | 10  | 9                        |
| <b>Secteur d'activité</b>                  |               |   |                          |
| Industrie                                  | 27            | 12  | 15                       |
| Construction                               | 0             | 0   | 0                        |
| Services                                   | 17            | 7   | 9                        |
| Commerce                                   | 23            | 14  | 9                        |

**Lecture :** pour les cadres, sur les 26 % d'écart de salaire observé, 6 % sont dus à des effets de structure. Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à emploi identique, l'écart salarial entre les hommes et les femmes cadres demeure de 20 %.

Source : Insee, DADS 2007.

## Les femmes effectuent moins d'heures et demeurent moins bien payées que les hommes

Temps de travail et salaire selon le sexe en Corse en 2002 et en 2007

|                                   | Femmes |        | Hommes |        | Ecart Homme-Femme (%) |      |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----------------------|------|
|                                   | 2002   | 2007   | 2002   | 2007   | 2002                  | 2007 |
| Heures de travail (nombre)        | 1 182  | 1 160  | 1 301  | 1 278  | 10,1                  | 10,2 |
| Salaire net horaire moyen (euros) | 8,7    | 9,9    | 10,1   | 11,4   | 15,8                  | 15,1 |
| Salaire annuel net total (euros)  | 10 272 | 11 507 | 13 088 | 14 595 | 27,4                  | 26,8 |

Source : Insee, DADS 2002 et 2007.

uniformément. Ainsi, chez les 18-25 ans la structure des emplois occupés explique un cinquième de l'écart de salaire. Cette part dépasse la moitié chez les plus de 55 ans.

Pour les cadres, l'écart de salaire est élevé, 26 %, et la nature des postes occupés en explique seulement un quart. Autrement dit, à emploi égal, un cadre féminin gagne 20 % de moins qu'un cadre masculin. En revanche, dans le commerce, l'écart de salaire important, à hauteur de 23 %, est largement expliqué par la structure des emplois des femmes (très souvent employées).

## Les disparités ne s'atténuent pas depuis 2002

Les inégalités salariales entre hommes et femmes ont, dans leur ensemble, peu évolué entre 2002 et 2007. Le temps de travail a légèrement diminué pour les hommes comme pour les femmes et les salaires nets horaires et annuels ont augmenté dans des proportions comparables. Au total, durant la période, l'écart de salaire est resté quasiment stable. Cette stabilisation d'ensemble masque toutefois des mouvements contrastés selon l'âge, le type de catégorie socioprofessionnelle ou de secteur d'activité. L'écart salarial a diminué chez les employés, la catégorie socioprofessionnelle majoritaire en Corse (- 2 points). Il est en revanche resté stable pour les autres catégories et s'est même légèrement accru pour les plus qualifiées (cadres, professions intermédiaires). Au niveau des secteurs d'activité, les écarts ont globalement peu évolué. Ils ont toutefois augmenté durant la période 2002-2007 dans l'énergie, la finance, les services à la personne et le commerce de gros. Les inégalités se sont en revanche atténuées dans les transports et le commerce de détail. Néanmoins, dans les secteurs les plus rémunérateurs, les inégalités demeurent très élevées. De plus, les écarts de salaires se sont réduits aux âges où ils étaient déjà faibles mais les inégalités se sont plutôt creusées en fin de carrière, quand les salaires sont plus élevés. Ainsi, pour les plus de 55 ans, l'écart de salaire s'est nettement creusé (passant de 16 % à 19 %).

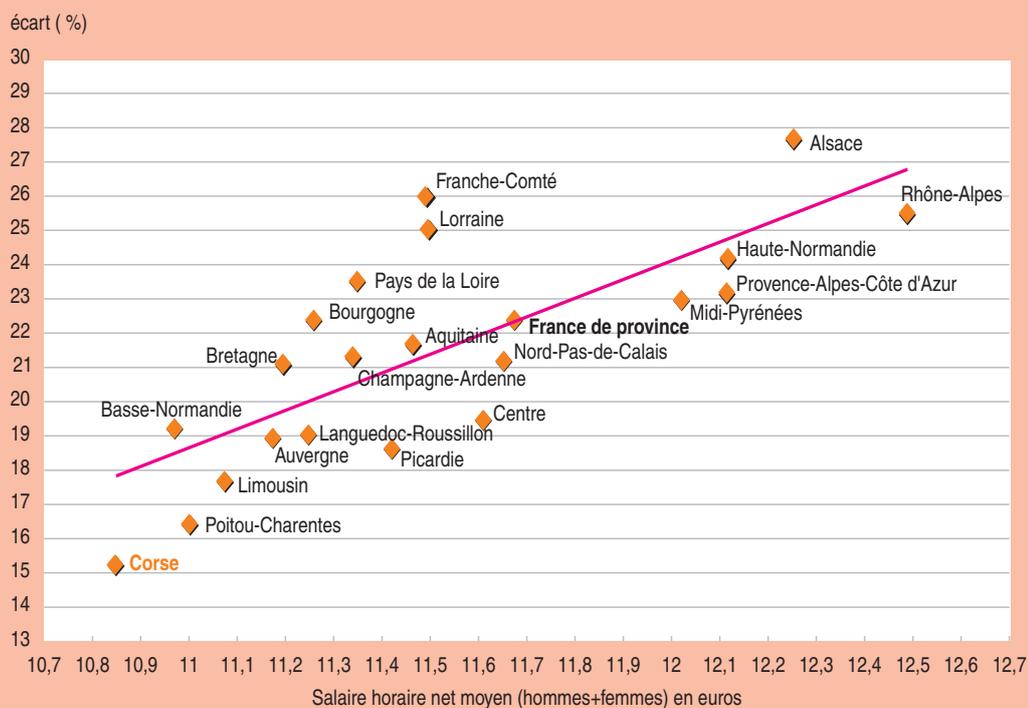
## En Corse, les disparités salariales sont plus faibles qu'ailleurs

En 2007, la Corse figure parmi les régions de province où les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes sont les plus faibles.

De manière générale, les disparités de salaire sont moins élevées dans les régions où le salaire horaire moyen est faible, comme en Corse, Poitou-Charentes ou Limousin. Inversement, dans les régions à salaire moyen élevé comme Rhône-Alpes, Alsace, Provence-Alpes-Côte d'Azur ou la Haute-Normandie, les différences de salaire entre les sexes sont plus importantes qu'ailleurs.

### L'écart croît avec le niveau général des salaires

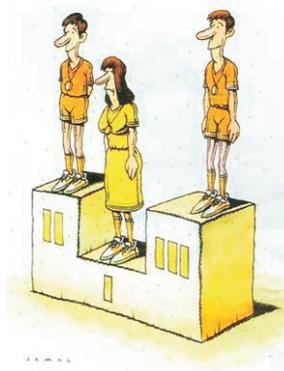
Ecart de salaire en faveur des hommes selon le salaire horaire net moyen dans les régions de province en 2007



Source : Insee, DADS 2007.

Dans cet encadré, seules les régions de province sont prises en compte. L'Île-de-France n'est en effet pas comparable aux autres régions. Elle concentre un quart des emplois nationaux et les niveaux de salaire sont beaucoup plus élevés que ceux des autres régions de métropole.

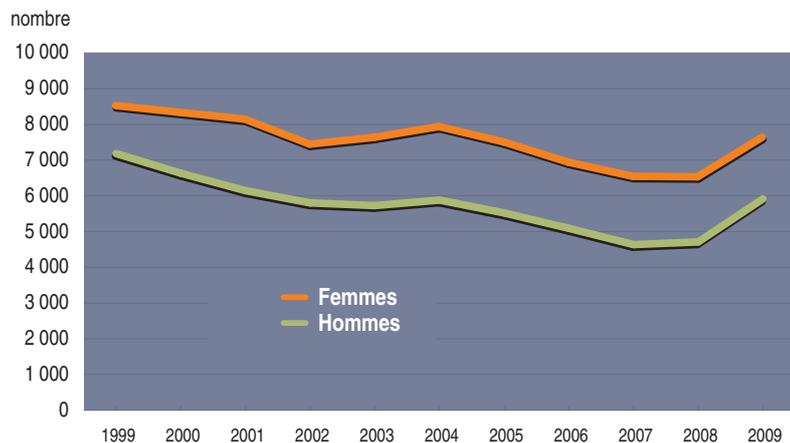
## En Corse, les femmes au chômage plus nombreuses que les hommes



**Malgré la dégradation continue du marché du travail depuis l'été 2008, la demande d'emploi féminine a régressé de 10 % en dix ans en Corse. Pour autant, la situation des femmes sur le marché du travail régional est loin d'être favorable. Elles représentent en effet 56 % de la demande d'emploi en décembre 2009, la plus forte proportion des régions métropolitaines. Plus qu'ailleurs, leur accès (ou retour) à l'emploi semble difficile, même pour les plus diplômées d'entre elles.**

### Les femmes au chômage toujours plus nombreuses que les hommes

Evolution annuelle de la demande d'emploi par sexe en Corse (cat.ABC-CVS)



Source : DRTEFP - Pôle emploi.

**E**n décembre 2009, le nombre de femmes à la recherche d'un emploi et tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégories ABC) s'établit à 7 577 en données corrigées des variations saisonnières ; elles sont 1 700 de plus que les hommes.

### Le chômage féminin bénéficie moins de la conjoncture favorable

Cette exposition au chômage plus marquée n'est pas récente. Sur dix ans, l'écart ne s'est pas résorbé. Il s'est même légèrement accentué au mieux de la conjoncture économique régionale, les hommes bénéficiant davantage de l'amélioration de la situation de l'emploi. Entre 1999 et 2007, le nombre de demandeurs d'emploi a baissé de 35 % pour les hommes contre - 23 % pour les femmes. La dégradation de la conjoncture économique au cours de l'année 2008, et le ralentissement de l'emploi ont par contre l'effet inverse : les hommes sont plus impactés par la remontée du chômage qui s'amorce à l'été 2008 et se poursuit tout au long de 2009. Fin décembre, le nombre de demandeurs d'emploi masculins enregistre ainsi une progression annuelle de 26 %, beaucoup plus rapide que celle des femmes (+ 17 %). Pour autant, même si l'écart tend à se réduire dans un contexte conjoncturel dégradé, l'évolution du chômage demeure nettement défavorable aux femmes. En effet, sur les dix dernières années, la demande

d'emploi féminine a diminué de 10 % contre - 18 % pour les hommes.

## Les femmes majoritaires parmi les demandeurs d'emploi

Cette situation est propre à la Corse. Au niveau national, les femmes ont au contraire davantage bénéficié que les hommes de la baisse du chômage au cours de la dernière décennie. Ainsi, la part des femmes dans la demande d'emploi (catégories ABC) atteint 56 % en Corse, alors que le niveau national affiche une parité parfaite. Dans nulle autre région métropolitaine, la part des femmes dans le chômage n'est aussi importante qu'en Corse à la fin de 2009.

Les situations sont par ailleurs contrastées au sein du territoire régional. A la seule exception de la zone d'emploi de Corte où la parité prévaut, la part représentée par les femmes dans la demande d'emploi est toujours supérieure à celle des hommes, variant de 53 % dans la zone d'emploi d'Ajaccio à 59 % dans celle de Calvi - L'Île Rousse.

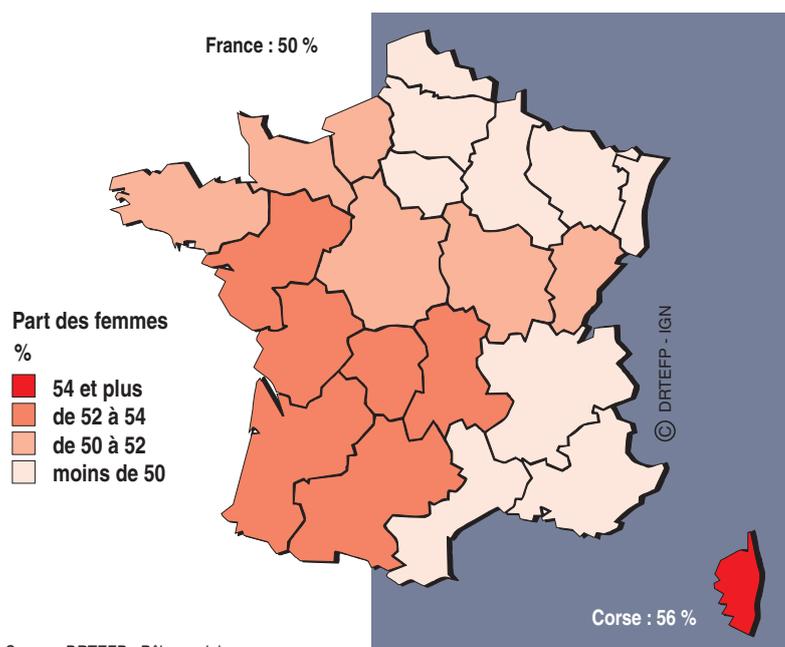
Le chômage des femmes varie également selon l'âge. Ainsi, les jeunes femmes de moins de 21 ans sont minoritaires parmi les demandeurs d'emploi. Leur entrée sur le marché du travail est en effet retardée par une scolarité globalement plus longue que celle des hommes. De même, elles sont nettement moins fréquentes que les hommes à rechercher un emploi à partir de 54 ans, ce qui traduit un retrait plus précoce du marché du travail. En revanche, elles sont systématiquement surreprésentées dans la demande d'emploi entre 23 et 53 ans. En particulier, entre 35 et 45 ans, elles représentent six demandeurs d'emploi sur dix.

## Les femmes recherchent plus souvent qu'ailleurs un emploi saisonnier

Dans la région, les femmes sont moins nombreuses qu'au niveau national à rechercher un emploi à durée indéterminée et à temps plein (68 % contre 74 % en

## La présence des femmes dans la demande d'emploi plus élevée en Corse qu'ailleurs

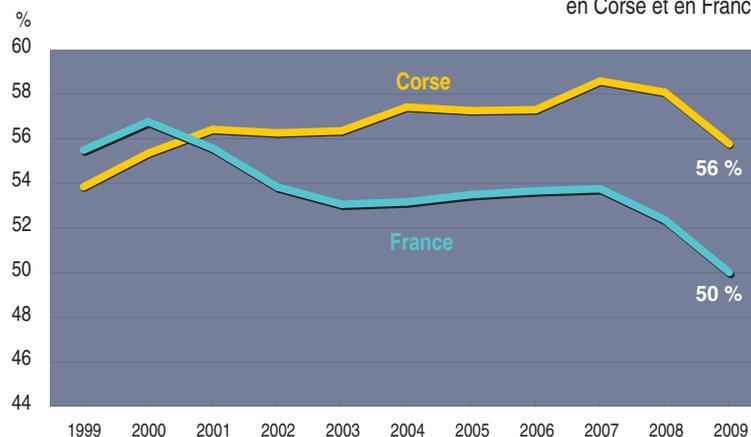
Part des femmes parmi les demandeurs d'emploi (catégories ABC) selon les régions fin 2009



Source : DRTEFP - Pôle emploi.

## L'évolution du chômage féminin moins favorable en Corse

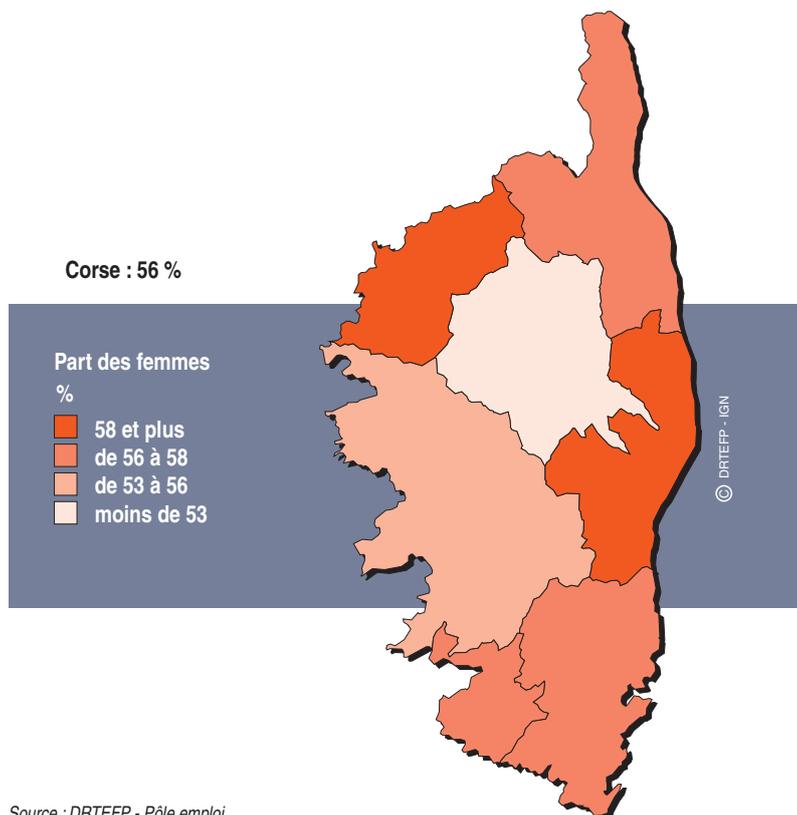
Evolution de la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi en Corse et en France



Source : DRTEFP - Pôle emploi.

## Des situations contrastées au sein du territoire régional

Part des femmes parmi les demandeurs d'emploi (catégories ABC) par zone d'emploi fin 2009



Source : DRTEFP - Pôle emploi.

## Entre 25 et 49 ans, les femmes davantage exposées au chômage de longue durée

Part des chômeurs de longue durée (supérieure à 1 an) par sexe et tranche d'âge en Corse fin 2009

|                 | Hommes      | Femmes      |
|-----------------|-------------|-------------|
| Moins de 25 ans | 4,1         | 4,8         |
| 25-49 ans       | 17,6        | 19,6        |
| 50 ans et plus  | 29,1        | 28,9        |
| <b>Ensemble</b> | <b>16,8</b> | <b>18,4</b> |

Source : DRTEFP - Pôle emploi.

moyenne nationale fin 2009). Ce phénomène n'est pas commun aux autres régions méditerranéennes, PACA et Languedoc-Roussillon affichant des niveaux plus proches de la tendance nationale.

Ce différentiel structurel n'apparaît pas en revanche dans la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps partiel. Elle concerne deux femmes demandeurs d'emploi sur dix en région, une part identique à celle du niveau national. Par ailleurs, en Corse comme sur le continent, les femmes sont largement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi à temps partiel : 85 % contre 82 % au niveau national.

La différence entre les demandeuses d'emploi de Corse et celles du continent concerne les emplois à durée déterminée et temporaires, ou saisonniers. En effet, 12 % des femmes inscrites à Pôle emploi en région recherchent ce type d'embauche, c'est 4 points de plus que dans l'ensemble des régions métropolitaines, y compris celles à fort potentiel touristique comme PACA et Languedoc-Roussillon (8 %). Dans une région très marquée par la saisonnalité de son économie, les femmes semblent ainsi faire le choix, voulu ou contraint, de s'orienter vers les opportunités d'emploi temporaire offertes par les activités touristiques (notamment le commerce et l'hôtellerie-restauration) pour s'insérer, ou se réinsérer, professionnellement. La Corse est ainsi la seule région où la part des femmes dans cette catégorie de recherche d'emploi est supérieure à celle des hommes, respectivement 53 % contre 47 %.

## Une exposition plus marquée au chômage de longue durée

Proportionnellement plus nombreuses à être à la recherche d'un emploi, les femmes éprouvent en Corse plus de difficultés que les hommes dans cette recherche. Ainsi, la part des femmes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an est supérieure à celle des hommes. L'âge est à cet égard discriminant : 20 % des femmes de 25 à 49 ans sont inscrites depuis plus d'un an contre 18 % des hommes de la même classe d'âge. L'écart est moins sensible pour les publics les plus jeunes et les plus âgés.

Néanmoins, l'ancienneté moyenne d'inscription à Pôle emploi n'est pas défavorable aux femmes, hormis chez les plus jeunes pour lesquelles elle est supérieure d'un mois à celle des hommes. Pour les hommes comme pour les femmes, l'ancienneté moyenne croît avec l'âge pour s'établir à plus de 10 mois après 50 ans, traduisant la difficulté d'un accès, ou retour, à l'emploi pour les seniors.

## Les seniors plus longtemps au chômage

Ancienneté moyenne d'inscription au chômage (en mois) en Corse fin 2009

|                 | Hommes | Femmes |
|-----------------|--------|--------|
| Moins de 25 ans | 2,6    | 3,8    |
| 25-49 ans       | 7,1    | 6,7    |
| 50 ans et plus  | 10,5   | 10,2   |

Source : DRTEFP - Pôle emploi.

## Les femmes nettement majoritaires parmi les chômeurs diplômés

Pour les femmes comme pour les hommes, le niveau de formation conditionne largement le risque de chômage. Ainsi, les femmes n'ayant pas le baccalauréat sont majoritaires dans la demande d'emploi féminine. En particulier le niveau V domine, c'est à dire les femmes ayant atteint un niveau de formation validé par un CAP ou un BEP.

Pour autant, un niveau de diplôme élevé protège moins les femmes que les hommes du chômage. Les femmes d'un haut niveau de formation (niveaux I à IV) sont beaucoup plus fréquemment au chômage que les hommes, leur accès à l'emploi, notamment pour les plus jeunes d'entre elles, étant à priori plus lent. Ainsi, parmi les demandeurs d'emploi ayant au moins le baccalauréat, deux tiers sont des femmes. Cette surreprésentation reflète la difficulté pour les femmes d'accéder en région à des postes à responsabilité, notamment aux postes d'encadrement.

## Les femmes nettement majoritaires parmi les chômeurs diplômés

La demande d'emploi féminine selon le niveau de formation (cat. ABC - brutes) en Corse fin 2009

|                 | Part en %   | Structure en % |
|-----------------|-------------|----------------|
| niveau I et II  | 63,6        | 10,3           |
| niveau III      | 63,5        | 10,6           |
| niveau IV       | 63,1        | 27,0           |
| niveau V        | 50,5        | 32,0           |
| niveau V bis    | 52,3        | 10,4           |
| niveau VI       | 47,6        | 9,7            |
| <b>Ensemble</b> | <b>56,2</b> | <b>100,0</b>   |

Lecture : 63,6% des demandeurs d'emploi de niveau I et II sont des femmes  
10,3 % des demandeurs d'emploi féminins ont un niveau de formation I et II

Source : DRTEFP - Pôle emploi.

## Une demande d'emploi concentrée sur quelques métiers

Dans ce contexte, la demande d'emploi féminine est concentrée sur des métiers peu qualifiés et globalement typés « métiers féminins ». On retrouve ainsi les métiers relevant du champ de la gestion et l'administration des entreprises (secrétaires et employés administratifs, 16 % des demandes), des services à la personne (11 %) et du commerce (7 %). Au total, seulement 10 métiers concentrent la moitié des demandes d'emploi féminines.

## Une demande axée sur des métiers peu qualifiés

Principaux métiers recherchés par les femmes (cat. ABC - brutes) en Corse fin 2009

| Métiers selon la nomenclature ROME   | Part en % |
|--------------------------------------|-----------|
| Vendeur en équipement de la personne | 7,4       |
| Secrétaire bureautique polyvalent    | 6,9       |
| Employé d'étage                      | 6,8       |
| Intervenant auprès d'enfants         | 5,8       |
| Intervenant à domicile               | 5,6       |
| Secrétaire bureautique spécialisé    | 4,8       |
| Agent administratif d'entreprise     | 4,0       |
| Serveur en restauration              | 2,6       |
| Agent d'accueil                      | 2,5       |
| Nettoyeur de locaux et de surface    | 2,5       |

Source : DRTEFP - Pôle emploi.

## Un accès privilégié aux contrats aidés des politiques d'emploi, en particulier dans le non marchand

### Les femmes majoritaires dans les contrats aidés du secteur non marchand

Les femmes dans les contrats aidés (conventions initiales et avenants)  
en 2009

|   | Effectifs    | Part en %   |
|---|--------------|-------------|
| <b>Secteur marchand</b>                     | <b>379</b>   | <b>43,5</b> |
| Contrat Initiative Emploi                   | 219          | 38,5        |
| Contrat Insertion-Revenu Minimum d'activité | 52           | 53,1        |
| Contrat de Professionnalisation             | 108          | 52,7        |
| <b>Secteur non marchand</b>                 | <b>1 107</b> | <b>66,4</b> |
| Contrat Accompagnement dans l'Emploi        | 802          | 63,9        |
| Contrat d'Avenir                            | 305          | 74,2        |

Source: DRTEFP - Dares.

Depuis la mise en œuvre du Plan de cohésion sociale en mai 2005, la part des femmes dans les contrats aidés en Corse n'a cessé de progresser pour s'établir à 58 % sur l'année 2009.

Principales bénéficiaires des politiques de l'emploi dans le secteur non marchand, les femmes représentent 64 % des signataires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi et 74 % d'un contrat d'avenir. Au total, 66 % des bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur non marchand sont des femmes, une proportion identique à la moyenne nationale.

Avec 396 embauches réalisées en 2009, les associations sont les principaux employeurs de femmes en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Elles concentrent une embauche féminine sur deux en CAE. Elles sont suivies des établissements publics d'enseignement et des communes (respectivement 23 % et 19 %). Par ailleurs, 305 femmes ont bénéficié d'un contrat d'avenir au cours de la même période : 80 % d'entre elles ont été embauchées par un établissement public d'enseignement.

Comme au niveau national, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à bénéficier de contrats aidés du secteur marchand (44 %). Ce phénomène ne concerne en région que le contrat initiative emploi (CIE), néanmoins contrat phare du secteur marchand. Avec 39 % des embauches, elles y sont nettement minoritaires. Ces CIE féminins sont concentrés dans quelques secteurs du tertiaire, au premier rang desquels le commerce (31 % des embauches).

Elles sont en revanche proportionnellement plus nombreuses dans les entrées en contrats d'insertion - revenu minimum d'activité (53 % en 2009) qui rencontrent là encore un franc succès auprès des

### Un niveau de formation plus élevé pour les femmes

Niveau de formation des femmes et des hommes à l'entrée en contrats aidés  
(conventions initiales et avenants)  
en 2009

|                  | Secteur marchand |              | Secteur non marchand |              |
|------------------|------------------|--------------|----------------------|--------------|
|                  | Hommes           | Femmes       | Hommes               | Femmes       |
| Niveau I et II   | 4,5              | 6,9          | 7,8                  | 12,4         |
| Niveau III       | 8,3              | 10,6         | 7,9                  | 13,3         |
| Niveau IV        | 21,1             | 34,3         | 23,9                 | 28,8         |
| Niveau V et Vbis | 58,4             | 42,4         | 44,5                 | 39,6         |
| Niveau VI        | 7,7              | 5,8          | 15,9                 | 5,9          |
| <b>Ensemble</b>  | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>         | <b>100,0</b> |

Source: DRTEFP - Dares.

## Champ de l'étude :

L'étude s'intéresse aux demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C inscrits à Pôle emploi en décembre 2009. Les contrats aidés concernent l'ensemble de l'année 2009.

## Définitions :

**Demandeurs d'emploi, catégorie A, B, C :** demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi. Certains sont sans emploi (catégorie A), d'autres exercent une activité réduite courte d'au plus 78 h au cours du mois (catégorie B) ou une activité réduite longue, de plus 78 h au cours du mois (catégorie C).

**Demandeurs d'emploi de longue durée :** demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, en catégorie A, B, C.

## Niveaux de formation :

- **niveaux I et II :** sorties avec un diplôme de 2<sup>nd</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle universitaire, ou un diplôme de grande école ;
- **niveau III :** sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ;
- **niveau IV :** baccalauréat ou abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III ;
- **niveau V :** CAP, BEP ou mention complémentaire ;
- **niveaux Vbis et VI :** sorties de l'enseignement secondaire, ordinaire ou spécial, avant l'année terminale de préparation d'un CAP ou BEP, ou d'une classe de seconde.

## Contrats aidés des politiques d'emploi

### Secteur marchand :

**Contrat Initiative Emploi (CIE),** destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

**Contrats d'Insertion – Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA),** destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

**Contrat de Professionnalisation,** destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ou demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dont l'objectif est de permettre au salarié l'acquisition d'une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. C'est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

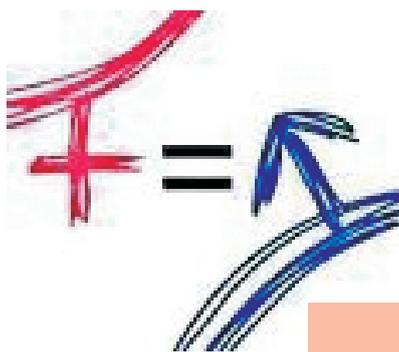
### Secteur non-marchand :

**Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) :** équivalent du CIE mais dans le secteur non marchand.

**Contrat d'Avenir (CAV),** destiné à favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

employeurs du commerce, ainsi que dans les entrées en contrat de professionnalisation (53 %).

Enfin, le niveau de formation des femmes lors de leur entrée en contrats aidés est supérieur à celui des hommes, qu'il s'agisse de contrats du secteur marchand comme du secteur non marchand. Plus d'une femme sur deux a au moins le baccalauréat (niveau I à IV) contre un homme sur trois. ■



## L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

**1946** : Le préambule de la constitution de 1946 énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

**1999** : la réforme constitutionnelle du 28 juin 1999 énonce la disposition suivante « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » et prévoit que les partis doivent « contribuer à la mise en œuvre » de ce principe.

**2008** : La loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V<sup>e</sup> République, consacre le principe de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

## L'égalité professionnelle, quelques textes essentiels

**1965** : la loi du 13 juillet 1965 modifie le régime légal du mariage du couple se mariant sous contrat : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et **exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari**.

**1972** : la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ». Ouverture aux femmes des concours des grandes écoles. L'École polytechnique devient mixte.

**1983** : la loi du 13 juillet 1983 - dite loi Roudy - transpose la directive relative à la **mise en œuvre du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** (accès

à l'emploi, formation et promotion professionnelles, et conditions de travail). Elle impose aux entreprises et aux branches d'effectuer un bilan de leur situation en matière d'égalité et autorise les mesures de rattrapage pour réduire les inégalités.

**2001** : la loi du 9 mai 2001 actualise et renforce la loi de 1983 en instaurant **l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle** au niveau de l'entreprise et des branches.

**2004** : la loi du 4 mai 2004 relative à la **formation professionnelle tout au long de la vie** contient les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

**2005** : la loi du 18 janvier 2005 de **programmation pour la cohésion sociale** contient des mesures issues du plan de cohésion sociale présenté le 30 juin 2004. Cette loi couvre trois domaines (emploi, logement, égalité des chances). Au sein du volet emploi : création des maisons de l'emploi, modification du contrat initiative emploi et création du contrat d'accompagnement dans l'emploi et du contrat d'avenir.

**2006** : La loi du 23 mars 2006 relative à **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** impose aux branches professionnelles et aux entreprises de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

**2008** : la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations **achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement**. Elle définit par ailleurs les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes.

Sources : site du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville ; site de la Direction de l'information légale et administrative

