

# Le Centre-Val de Loire parmi les régions où les femmes participent le plus au marché du travail

Insee Flash Centre-Val de Loire • n° 91 • Septembre 2024

En 2021, 80 % des femmes âgées de 20 à 64 ans en Centre-Val de Loire sont actives (occupent ou recherchent un emploi). La hausse continue du taux d'activité des femmes depuis 1990 a considérablement réduit les inégalités d'accès au marché du travail entre les hommes et les femmes. Posséder un diplôme d'un niveau supérieur ou égal au baccalauréat favorise un peu plus pour les femmes l'activité et l'accès à l'emploi. Elles occupent plus fréquemment un emploi à temps partiel. En 2022, le revenu salarial net mensuel médian des femmes dans le secteur privé en Centre-Val de Loire est le plus élevé de France métropolitaine hors Île-de-France. Le revenu salarial net médian des hommes demeure toutefois supérieur de 14,4 % à celui des femmes. L'écart reste de 10,0 % à temps de travail équivalent. Les deux tiers de l'écart de rémunération horaire s'expliquent par les emplois occupés, en particulier l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les secteurs et métiers.

## En partenariat avec :



En 2021, 79,7 % des femmes âgées de 20 à 64 ans résidant en Centre-Val de Loire sont actives, c'est-à-dire qu'elles occupent un emploi ou en recherchent un au sens du recensement de la population, contre 84,2 % des hommes ► **figure 1**. La région se positionne au 3<sup>e</sup> rang des régions métropolitaines hors Île-de-France où le **taux d'activité** des femmes est le plus élevé. L'écart de taux d'activité est ainsi moins grand dans la région qu'en France métropolitaine hors Île-de-France (4,5 contre 5,5 points en 2021). Malgré une hausse continue depuis 1990, le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes. L'écart s'est néanmoins considérablement réduit en Centre-Val de Loire sur la période (de 15,2 à 4,5 points) puisque la hausse du taux d'activité des femmes est allée de pair avec la stabilité du taux d'activité des hommes. Les femmes occupent également moins fréquemment un **emploi** que les hommes (70,6 % contre 75,4 %). Cet écart s'explique principalement par la différence de taux d'activité plutôt que par la part d'actifs en emploi (89 % pour les femmes contre 90 % pour les hommes).

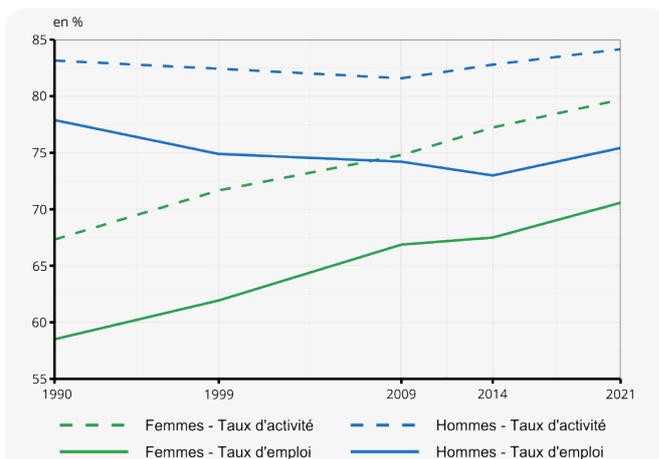
## Être diplômée facilite l'activité et l'accès à l'emploi des femmes

Le taux d'activité progresse avec l'âge pour les femmes jusqu'à 49 ans en 2021. Au-delà, il baisse progressivement, mais dans une moindre mesure que celui des hommes. Le taux d'activité des femmes est supérieur pour la tranche d'âge des 60 à 64 ans (32 % contre 30 % des hommes). Le bénéfice d'une retraite à taux plein pour les femmes est en effet plus souvent conditionné à la prolongation de leur activité, afin de compenser un parcours professionnel moins linéaire (avec des périodes de réduction ou de cession temporaire d'activité en raison notamment de l'inégale répartition de la charge de parentalité). Le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes augmentent davantage avec le niveau de diplôme. Parmi les femmes âgées de 20 à 64 ans, la part des femmes actives parmi les détenteuses du baccalauréat ou équivalent est supérieure de 21 points à celle des femmes peu ou pas diplômées (aucun diplôme ou brevet des collèges). Cette différence n'est que de 14 points pour les hommes. Les écarts hommes-femmes de taux d'emploi sont les plus faibles pour les diplômés de l'enseignement supérieur (+3 points).

## Le temps partiel au travail reste majoritairement féminin

Les femmes occupent plus de trois emplois à temps partiel sur quatre dans la région. En 2021, plus d'une femme en emploi sur cinq (21 %) travaille à temps partiel, contre 6 % des hommes. Depuis 1999, la part des emplois à temps partiel s'est toutefois fortement réduite pour les femmes (-8,4 points) et a légèrement augmenté pour les hommes (+1,2 point). Les femmes occupent également un peu plus souvent des **emplois à durée limitée** (13 % contre 11 % des hommes). Elles sont aussi moins fréquemment en emploi sur l'année complète (41 % contre 43 %).

## ► 1. Évolution des taux d'activité et d'emploi depuis 1990 selon le sexe



**Champ** : Personnes âgées de 20 à 64 ans résidant en Centre-Val de Loire.  
**Source** : Insee, Recensements harmonisés de la population de 1990, 1999, 2009 et 2014, Recensement de la population 2021.

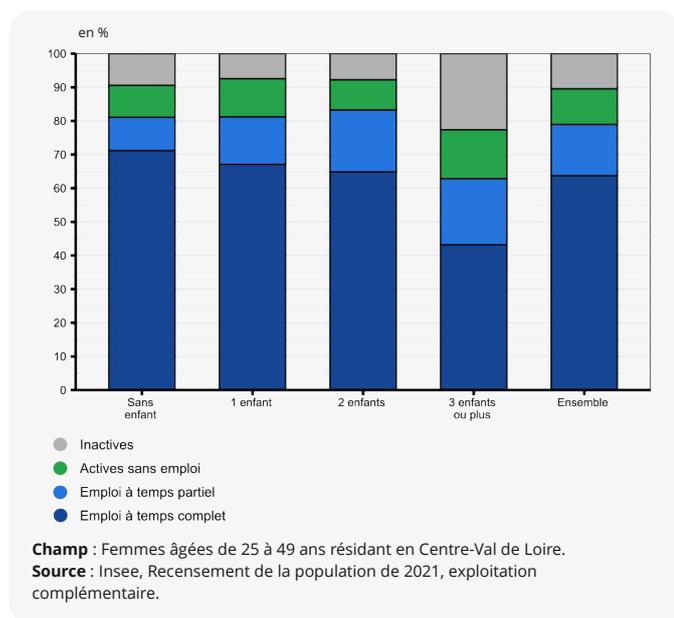
## À partir du 3<sup>e</sup> enfant, les femmes sont moins fréquemment en emploi ou ont davantage recours au temps partiel pour les plus diplômées

Le taux d'activité des femmes est nettement plus sensible à la configuration familiale ► **figure 2**. Quel que soit leur niveau de diplôme, le taux d'activité des femmes baisse quand le nombre d'enfants augmente. En 2021, les taux d'activité des femmes et des hommes âgés de 25 à 49 ans sans enfant sont très proches (respectivement 91 % et 92 %). Le taux d'activité est maximal pour les femmes avec un enfant (93 %) et pour les hommes avec deux enfants (98 %). À partir du

3<sup>e</sup> enfant, le taux d'activité des femmes chute fortement, amplifiant l'écart avec les hommes (77 % contre 96 % pour les hommes). Cet écart de taux d'activité des femmes entre celles ayant un enfant et celles en ayant trois ou plus est deux fois moins marqué pour les diplômées de l'enseignement supérieur que pour celles peu ou pas diplômées (-9 points contre -18 points).

La part des femmes en emploi à temps partiel est plus élevée lorsqu'elles ont des enfants (22 % contre 12 % pour les femmes sans enfant). Parmi les femmes en emploi ayant 3 enfants ou plus, plus de trois sur dix travaillent à temps partiel (31 %). Lorsque le nombre d'enfants augmente, cette proportion varie selon le niveau de diplôme. Les diplômées de l'enseignement supérieur se maintiennent dans l'emploi avec un recours plus fréquent au temps partiel en présence d'au moins 3 enfants (29 %, contre 15 % avec un seul enfant). Les femmes peu ou pas diplômées, qui occupent déjà plus fréquemment un emploi à temps partiel avec un seul enfant (27 %), sont plus nombreuses à se mettre en retrait du marché du travail.

## ► 2. Statut d'activité des femmes selon leur nombre d'enfants



## Des revenus salariaux plus élevés pour les femmes dans la région et un moindre écart avec les hommes

En 2022, le **revenu salarial** net mensuel médian des salariées du secteur privé (**champ**) âgées de 20 à 64 ans dans la région est de 1 657 € (contre 1 935 € pour les hommes). Les inégalités salariales hommes-femmes sont plus faibles dans la région qu'en France métropolitaine hors Île-de-France (+14,4 % contre +16,0 %). À temps de travail annuel équivalent, le salaire net mensuel médian des hommes reste supérieur à celui des femmes. La moitié des hommes gagnent plus de 2 099 € mensuels en équivalent temps plein (EQTP), soit 10,0 % de plus que les femmes (1 888 €) ► **figure 3**. Les différences de temps de travail expliquent 24 % de l'écart total de rémunération médiane.

### ► Définitions

Le **taux d'activité** au sens du recensement est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population.

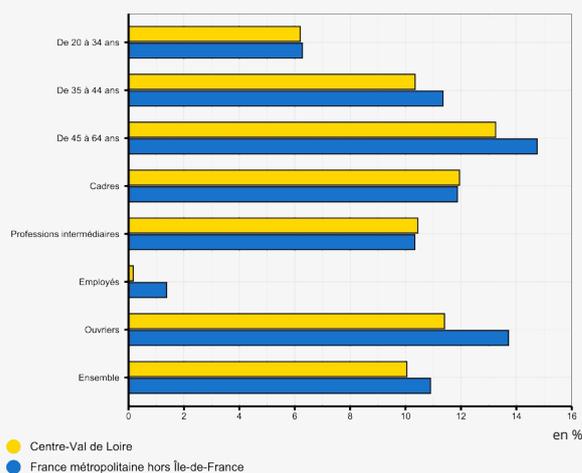
Le **taux d'emploi** au sens du recensement est le rapport entre le nombre d'actifs en emploi et l'ensemble de la population.

La **population active** au sens du recensement correspond aux personnes en emploi (population active occupée) auxquelles s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi.

Le **revenu salarial** (net) correspond à la rémunération attachée au poste principal (celui dont la durée d'emploi en nombre de jours est la plus importante dans l'année) nette de toutes cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'**écart de rémunération** est mesuré en faveur des hommes. Il est construit en rapportant la différence de salaire hommes-femmes au salaire des hommes.

## ► 3. Écart de salaire net mensuel médian en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes



**Note :** L'écart de salaire est calculé en faveur des hommes. En Centre-Val de Loire, le salaire net mensuel médian en équivalent temps plein des hommes de 20 à 35 ans est supérieur de 6,2 % à celui des femmes.

**Champ :** Salariés de 20 à 64 ans du secteur privé y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

**Source :** Insee, base Tous salariés 2022.

Les inégalités salariales se creusent avec l'âge. L'écart de salaire médian en équivalent temps plein en faveur des hommes est de 6,2 % pour les salariés de moins de 35 ans, de 10,3 % pour les salariés de 35 à 44 ans et de 13,3 % pour ceux âgés de 45 à 64 ans. Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont plus importantes parmi les cadres (11,9 %) et plus faibles parmi les employés (0,2 % à temps de travail équivalent). Les différences de caractéristiques des emplois occupés, en particulier l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les secteurs et métiers, contribuent à expliquer les deux tiers de l'écart de rémunération horaire moyenne (66 %).

Alexis Collard et Boris Ménard (Insee)

### ► Sources

Le **recensement de la population** de 2021 permet de définir les personnes en emploi et les caractéristiques de l'emploi occupé.

Les salaires nets sont connus grâce aux **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** et aux **déclarations sociales nominatives (DSN)**.

### ► Champ

Le champ de l'étude repose sur les **personnes âgées de 20 à 64 ans au lieu de résidence** pour la mesure de l'activité et de l'accès à l'emploi. Les effets de la parentalité sur l'activité et l'emploi sont analysés sur le champ des personnes âgées de 25 à 49 ans. Les **salariés âgés de 20 à 64 ans qui occupent en Centre-Val de Loire un poste non annexe du secteur privé** sont retenus pour la mesure du niveau des salaires et des inégalités hommes-femmes.

### ► Pour comprendre

Au niveau régional, la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder a été mise en œuvre pour expliquer les écarts de revenus salariaux moyens horaires, à partir des caractéristiques des salariés (âge, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat, travail à temps partiel) et des employeurs (secteur d'activité, taille de l'entreprise) disponibles dans les DADS/DSN.

### ► Pour en savoir plus

- Simonovici M., Thiebaut E., « Les disparités salariales dans le secteur privé diminuent en 2022 en Centre-Val de Loire », Insee Flash Centre-Val de Loire n°90, septembre 2024.
- Insee, « Emploi, chômage, revenus du travail, Édition 2024 », Insee Références, août 2024.
- Égalité femmes-hommes en Centre-Val de Loire : chiffres clés de la région et de ses départements », Insee Dossier Centre-Val de Loire n°10, mars 2024.

