



Les postes de direction sont encore peu féminisés

Les 280 000 femmes qui travaillent en Basse-Normandie représentent 48 % de la population active régionale. Entre 1999 et 2011, les inégalités entre femmes et hommes tendent à se réduire vis à vis de l'insertion sur le marché du travail et de l'accès aux emplois qualifiés. Les femmes accèdent de plus en plus à des emplois de cadres, mais, comme au niveau national, les postes de cadres dirigeants demeurent l'apanage des hommes, dans le secteur privé comme dans la fonction publique. De même, l'entrepreneuriat reste un choix professionnel très masculin, seules 30 % des créations d'entreprises étant portées par des femmes. Enfin, la palette des professions exercées par les femmes demeure nettement plus réduite que celles des hommes.

Isabelle Bigot, Insee

En 2011, en Basse-Normandie, 24 000 femmes occupent un poste de cadre ou exercent une profession intellectuelle supérieure. Elles représentent, comme au niveau régional, hors Île-de-France, un peu moins de 10 % des femmes actives.

Les femmes accèdent de plus en plus aux emplois de cadre

Si la parité est encore loin d'être acquise chez les cadres, les femmes sont de plus en plus nombreuses à accéder à une fonction de ce niveau. En 2011, sur dix Bas-Normands cadres ou exerçant une profession intellectuelle supérieure, seulement quatre sont des femmes et pourtant, les progrès en ce sens sont continus depuis 1990. Dans la population active bas-normande de 25 à 54 ans, la proportion de femmes occupant ces fonctions est passée de 28 % en 1990 à 41 % en 2011, ce qui place pour la première fois, la Basse-Normandie légèrement au-dessus de la moyenne de province.

Avec 47 % de cadres A féminins, la parité est plus avancée dans la fonction publique bas-normande que dans le secteur privé. Dans les services

administratifs, comptables et financiers des entreprises, les femmes représentent 44 % des cadres et dans la banque et les assurances, 35 %. Industrie, transport et bâtiment demeurent les secteurs les moins paritaires avec, selon les cas, 13 à 20 % de femmes au sein de leur encadrement supérieur.

Les femmes très faiblement représentées chez les cadres supérieurs

Si, dans l'ensemble, on se rapproche de la parité dans les emplois de cadres ou dans les professions intellectuelles supérieures, on en reste très loin dès lors

1 La parité dans les emplois de cadres et dirigeants d'entreprises en Basse-Normandie en 2011

Famille professionnelle (FAP)	Femmes	Hommes	Part de femmes dans la FAP (%)
Ensemble des actifs	278 790	301 690	48,0
<i>dont</i>			
<i>Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)</i>	3 890	4 350	47,2
<i>Artisans et ouvriers artisanaux</i>	1 690	1 900	47,1
<i>Cadres des services administratifs, comptables et financiers</i>	3 460	4 390	44,1
<i>Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants</i>	2 220	3 080	41,9
<i>Cadres de la banque et des assurances</i>	960	1 740	35,5
<i>Cadres commerciaux et technico-commerciaux</i>	1 130	3 560	24,0
<i>Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie</i>	890	3 540	20,1
<i>Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation</i>	180	700	20,0
<i>Dirigeants d'entreprises</i>	780	3 140	20,0
<i>Personnels d'études et de recherche</i>	790	3 430	18,6
<i>Ingénieurs de l'informatique</i>	240	1 290	15,9
<i>Cadres du bâtiment et des travaux publics</i>	250	1 700	13,0

Champ : Population des ménages en emploi, individus de 15 ans et plus

Source : Insee, recensement de la population 2011 (exploitations complémentaires) au lieu de travail

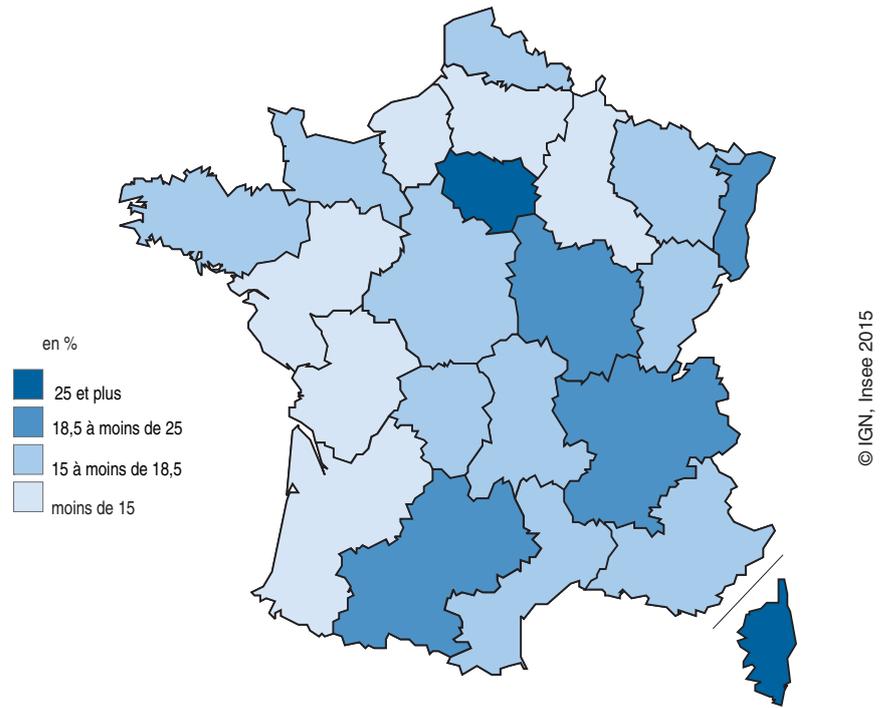
qu'on s'attache aux cadres supérieurs ou dirigeants⁽¹⁾. En Basse-Normandie, seul un cadre dirigeant sur six est une femme contre plus de un sur cinq au plan national. Cet écart important est le fait de la seule Île-de-France où la parité dans les emplois de cadres supérieurs est beaucoup plus avancée. La Basse-Normandie se situe dans la moyenne de province et se classe même au 8e rang des régions les moins inégalitaires dans ce domaine.

Dans la fonction publique, la parité est quasiment atteinte dans les fonctions de cadre A mais l'accès aux catégories A+, c'est à dire les postes d'un niveau au moins égal à sous-directeur (trice) dans les administrations centrales et directeur(trice) départemental(e) dans les services déconcentrés, reste extrêmement inégalitaire. Une étude récente auprès d'une centaine de cadres dirigeants du Ministère de l'Economie et de deux ministères sociaux, menée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en témoigne. Les femmes accèdent moins aux postes de cadres dirigeants, notamment en raison de la difficulté à concilier leur vie familiale avec les changements de résidence probables liés à la scolarité en cas de réussite au concours d'une part, et des horaires de travail exigeant une disponibilité importante, d'autre part. Il existe donc une disparité dans le déroulement de carrière au détriment des femmes au sein des couples sachant que les charges familiales pèsent encore majoritairement sur les femmes culturellement et socialement, et que les hommes sont, malgré une évolution dans ce domaine, moins enclins à privilégier leurs responsabilités familiales par rapport à leur carrière. La crainte du divorce est citée plusieurs fois dans cette enquête comme un facteur entrant dans la prise de décision de tenter ou non un concours de A+. Autre facteur discriminant, les femmes se dirigent vers des postes d'expertise, les hommes privilégient les postes de management.

Cette faible présence féminine aux postes supérieurs explique que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont plus importants chez les cadres. En effet, en Basse-Normandie, les hommes cadres perçoivent en moyenne un salaire 22,1 % supérieur à celui d'une femme cadre (21,3 % au plan national). Pour l'ensemble de la population active en emploi, cet écart se réduit à 18,8 % (19,7 % au plan national).

⁽¹⁾ cadres d'état major administratifs, financiers ou commerciaux des grandes entreprises, directeurs techniques des grandes entreprises

2 Les inégalités d'accès aux postes de cadres dirigeants en 2012



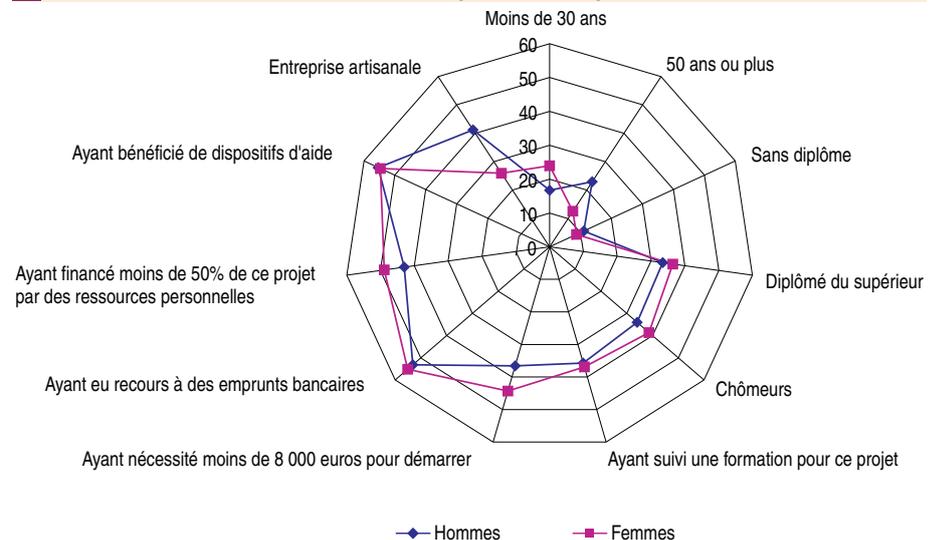
Source : Insee, DADS 2012

3 Répartition par secteur d'activité des entreprises créées par des femmes

Secteur d'activité	Part du secteur d'activité dans les entreprises créées par des femmes		
	Basse-Normandie	Province	France
1. Industrie	3,8	4,5	3,9
2. Construction	5,5	5,8	6,5
3. Commerce, Transports, Hébergement, Restauration	38,4	38,7	36,0
4. Services aux entreprises	21,5	25,7	30,6
5. Services aux particuliers	30,7	25,4	22,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Champ : Entreprises (hors auto-entrepreneurs) créée au cours du 1er semestre 2010, secteur marchand non agricole
Source : Insee, Enquête Sine 2010, 1^{ère} interrogation

4 Profil des créateurs et créatrices d'entreprises classiques en Basse-Normandie



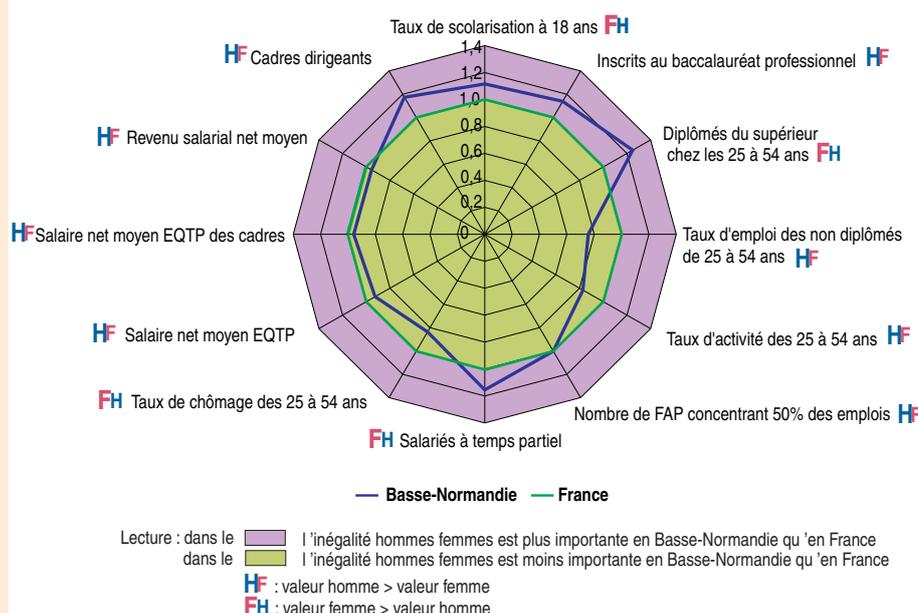
Source : Insee, Enquête Sine 2010, 1^{ère} vague

Les Bas-Normandes travaillent de plus en plus, mais dans un spectre de métiers toujours restreint

Au cours de la dernière décennie, les inégalités entre les hommes et les femmes tendent à se réduire dans l'accès au marché du travail. Depuis 1999, la situation en Basse-Normandie se rapproche de la moyenne nationale. Le taux d'activité des femmes, notamment, a progressé plus vite dans la région pour rejoindre aujourd'hui le niveau national. Dans le domaine des salaires, en raison d'un faible taux d'encadrement, la Basse-Normandie reste moins inégalitaire que la moyenne nationale, mais les écarts ne se réduisent pas entre 1999 et 2011.

En 2011, les femmes sont nombreuses dans les professions peu qualifiées telles que les agents d'entretien (7 % des femmes actives), les agents de catégories C de la fonction publique (5 % des femmes actives), les aides-soignants (5 % des actives) ou vendeurs (5 % des actives). Aujourd'hui les métiers exercés par les femmes ne sont pas plus variés en Basse-Normandie qu'ils ne le sont en moyenne en France. Pourtant, en 1999, malgré un taux d'activité inférieur dans la région, l'emploi des Bas-Normandes était moins concentré sur certaines familles professionnelles que celui des femmes françaises. Les choix d'orientation scolaire et professionnels des filles et des garçons restent encore très différenciés et freinent la mixité dans de nombreux emplois. Ainsi, en 2014, au sein des établissements scolaires ou universitaires bas-normands proposant des cursus professionnels (CAP, bac Professionnel, BTS, DUT), la filière transport n'attire que 17 % de filles et celle du bâtiment 11 %.

5 Position relative de la Basse-Normandie par rapport à la moyenne française sur 9 variables d'écarts hommes femmes en 1999 et en 2011



Note de lecture du graphique : Ces indicateurs sont construits comme le ratio entre la région et la moyenne française des écarts entre femmes et hommes. Pour chaque indicateur, on estime la différence entre la part des femmes et la part des hommes pour la Basse-Normandie et on la rapporte à celle de la France pour en déduire la position relative de la région. Ainsi, plus on se rapproche du centre, moins les différences sont marquées comparativement à la moyenne nationale, plus on s'en éloigne, plus elles le sont..
 Source : Insee, RP 2011, DADS 2012

6 Les principales FAP chez les femmes

Les Familles Professionnelles les plus nombreuses dans la population féminine en emploi en Basse-Normandie

Famille professionnelle (FAP)	Effectifs femmes	Taux de féminisation de la FAP	% cumulés
Total population active féminine	278 800	48,0	100,0
<i>dont</i>			
Agents d'entretien	20 900	76,2	7,5
Enseignants	15 100	63,2	12,9
Employés administratifs de la fonction publique (cat. C et assimilés)	14 900	74,3	18,3
Vendeurs	14 400	76,2	23,5
Aides à domicile et aides ménagères	13 800	97,4	28,5
Aides-soignants	13 600	91,4	33,4
Infirmiers, sages-femmes	12 100	88,7	37,7
Assistantes maternelles	11 000	99,6	41,7
Secrétaires	9 600	97,6	45,1
Caissiers, employés de libre service	7 200	85,3	47,7
Employés de la comptabilité	7 200	89,5	50,3

Champ : Population des ménages en emploi, individus de 15 ans et plus

Source : Insee, RP 2011

Lecture du tableau : les 11 FAP les plus nombreuses représentent 50,3 % de la population féminine en emploi

Près de 30 % des entreprises sont créées par des femmes

La responsabilité d'une entreprise est, elle aussi, encore majoritairement assumée par les hommes. Parmi les 39 600 artisans, commerçants ou chefs d'entreprise qui exercent en Basse-Normandie en 2011, sept sur dix sont des hommes. C'est aussi

la proportion moyenne de province. Au total, donc, les 12 000 femmes artisans, commerçants, ou chefs d'entreprises de Basse-Normandie, représentent 4,4 % de la population féminine en emploi (4 % en province). Chez les hommes, cette proportion atteint 9,1 % des actifs en emploi. Cette proportion de femmes parmi les artisans, commerçants ou chefs d'entreprise se

retrouve parmi les créateurs d'entreprises. Ainsi, les femmes sont à l'origine de 30 % des 1 719 entreprises créées au cours du 1^{er} trimestre 2010 en Basse-Normandie (hors auto entrepreneurs). Cette part est identique à celle observée au plan national. La part des femmes au sein des entrepreneurs ne parvient pas à franchir le seuil de 30 %, en dépit des mesures d'accompagnement

prises en 2013 afin d'atteindre une proportion de 40 % de femmes entrepreneures à l'horizon 2017. Près d'un quart des femmes entrepreneures sont âgées de moins de 30 ans. Sept sur dix vivaient en couple au moment de la création de leur entreprise.

Les femmes sont plus souvent en situation d'inactivité que les hommes au moment de créer leur entreprise (environ deux sur dix contre moins d'un sur dix). Les femmes sans emploi avant la création de leur entreprise se lancent dans l'entrepreneuriat pour devenir autonomes financièrement ou pour sortir du chômage (dans un tiers des cas). Certaines exerçaient une activité avant la création de leur entreprise : quatre créatrices sur dix quittent un emploi salarié pour monter leur projet. Selon le témoignage de créatrices d'entreprises en Basse-Normandie, créer leur activité leur a permis une flexibilité dans l'organisation du travail et de pouvoir concilier l'exercice de responsabilités professionnelles avec leur vie familiale.

7 Salaire net annuel moyen en EQTP par catégorie socioprofessionnelle dans le secteur privé et semi-public en 2012

Catégorie socioprofessionnelle	Basse-Normandie			France		
	Femmes (euros courants)	Hommes (euros courants)	Écart femmes/hommes (%)	Femmes (euros courants)	Hommes (euros courants)	Écart femmes/hommes (%)
Cadres (yc chefs d'entreprises)	36 852	47 333	- 22,1	41 973	53 303	- 21,3
Professions intermédiaires	2 3811	28 086	- 15,2	25 050	29 007	- 13,6
Employés	18164	20 099	- 9,6	19 217	20 907	- 8,1
Ouvriers	17 337	20 843	- 16,8	17 481	21 567	- 18,9
Ensemble	20 628	25 405	- 18,8	23 556	29 320	- 19,7

Champ : postes non annexes en équivalent temps plein (EQTP) du secteur privé et semi-public, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs, apprentis, stagiaires
Source : Insee, DADS au lieu de résidence.

Neuf fois sur dix, les femmes choisissent de créer leur entreprise dans le secteur tertiaire. Le commerce, le transport ou l'hébergement-restauration attirent le plus grand nombre des créatrices (avec 38 % des entreprises créées par des femmes). Vient ensuite les services aux particuliers (31 %) et enfin les services aux entreprises

(22 %). La Basse-Normandie se singularise par l'attrait plus important des services aux particuliers (31 % contre 25 % en province et 23 % en France entière)■

Egalité hommes femmes : des actions interministérielles et partenariales

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une politique publique interministérielle ancrée dans le droit international, européen et dans le droit français.

Le Comité Interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, présidé par le Premier Ministre, a donné une nouvelle impulsion aux politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes "Pour une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité".

Des feuilles de route ministérielles qui fixent les mesures et les actions pour chaque ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été mises en place et sont évaluées dans le cadre du comité interministériel par référence à la loi du 4 août 2014.

C'est dans ce contexte que l'Etat en région développe une politique volontariste interministérielle et partenariale avec les autres ministères et organismes publics, les collectivités territoriales, les entreprises et le secteur associatif formalisée dans le Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (PRSEFH)- Programmation Interministérielle des Droits des Femmes et de l'Egalité (PIDFE) qui témoigne de l'engagement de tous les acteurs du territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le PRSEFH-PIDFE 2013 - 2018 compte une centaine de référents égalité mobilisés en faveur de l'égalité professionnelle, du dialogue social, de l'élargissement des choix professionnels, de la mixité des métiers, de l'accès des femmes aux responsabilités, de la création d'entreprise par les femmes ainsi que pour l'accès aux droits et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Cette étude s'inscrit dans le cadre de ce plan dont le Préfet de la région Basse-Normandie, Préfet du Calvados et la Direction régionale de l'Insee sont signataires.

Cette étude permettra d'orienter les politiques publiques en Basse-Normandie

Une loi-cadre pour l'égalité et la parité

Le 4 août dernier, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est devenue le fondement de la lutte contre les inégalités en raison du sexe et la feuille de route des politiques publiques en la matière. C'est en effet la première fois qu'une loi s'attaque aux inégalités femmes-hommes partout où elles se manifestent encore, travail, foyer, séparations, violences, responsabilités... Mais inédite la loi l'est surtout dans son objet :

Rendre effective l'égalité des droits affirmée depuis longtemps dans les textes, en levant un à un les obstacles qu'elle persiste à rencontrer dans les faits :

- inégale répartition des tâches familiales (grâce au partage du congé parental),
- inéquitable représentation médiatique des compétences et rôles des hommes et des femmes (grâce à la compétence donnée désormais au CSA pour la sanctionner),
- inégale présence de fait des hommes et des femmes au sommet des entreprises, de la fonction publique ou des responsabilités politiques (grâce à l'extension des règles de parité à tous les domaines)...

Cette loi, qui a vocation à installer l'égalité réelle, et plus seulement formelle, est un puissant levier pour permettre aux hommes et aux femmes de se réaliser tout simplement.

Insee Basse-Normandie
5 rue Claude Bloch
BP 95137
14024 CAEN cedex
Tél. : 02 31 45 73 33

Directeur de la publication :
Daniel BRONDEL
Rédacteur en chef :
Didier BERTHELOT
Attaché de presse :
Philippe LEMARCHAND
02 31 15 11 14

ISSN en cours
© Insee 2015

Pour en savoir plus :

- " Femmes et hommes - Regards sur la parité ", *Insee Références*, mars 2012.
- " Les femmes et l'emploi en Basse-Normandie : la gamme des métiers s'élargit, les salaires restent en retrait ", *Cent pour cent Basse-Normandie* n° 239, mars 2013.
- " La parité entre les femmes et les hommes : des progrès en dix ans mais des inégalités persistent ", *Insee Analyses Haute-Normandie* n°8, mars 2015.

