



Femmes : des salaires plus faibles même si l'emploi de cadres progresse

Entre 2008 et 2013, dans les Pays de la Loire, les femmes accèdent davantage aux postes de cadres. Deux facteurs y contribuent : la législation en faveur de l'égalité professionnelle et la progression du niveau de diplôme des femmes. Cependant, des inégalités d'accès aux emplois de cadres persistent, en lien avec les choix d'orientation. Les femmes sont ainsi plus souvent déclassées. Elles perçoivent, en moyenne, un salaire de 26 % inférieur à celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par le temps de travail et les métiers exercés. Plus présentes sur le marché du travail que leurs aînées, les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel ou en contrat à durée déterminée. En 2014, les hommes sont pour la première fois plus touchés par le chômage que les femmes, mais les conditions d'emploi de celles-ci sont plus précaires. Longtemps restreintes à une faible gamme de professions, les femmes commencent à investir des métiers jusqu'ici très majoritairement occupés par des hommes, notamment dans l'industrie et le bâtiment.

Pierre Chaillot, Louisa Hamzaoui, Insee

En 2014, dans les Pays de la Loire, 830 000 femmes et 890 000 hommes âgés de 15 à 64 ans sont actifs. Comme dans l'ensemble des régions de France métropolitaine, la situation des femmes face à l'emploi est très différente de celle des hommes. Plus présentes sur le marché du travail qu'il y a 30 ans, elles accèdent moins souvent à des métiers qualifiés, ont des salaires plus faibles et sont présentes dans un éventail de métiers plus réduit que les hommes. Depuis 1970, de nombreuses dispositions législatives et réglementaires se succèdent pour lutter contre ces inégalités. Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place en 2016, s'inscrit dans la continuité des grandes avancées en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les enjeux majeurs de ce plan interministériel sont d'encourager la mixité professionnelle, d'assurer l'accès des femmes aux postes à responsabilités, de favoriser l'insertion professionnelle des femmes et plus largement le développement de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Étudier les inégalités femmes-hommes dans ces domaines permet de

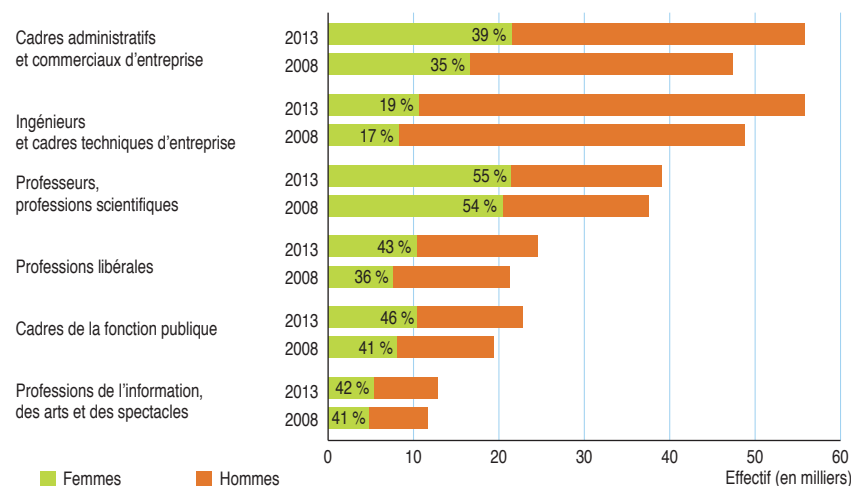
mieux appréhender leur ampleur et leur évolution dans le temps. Cette analyse éclaire les professionnels chargés de la déclinaison régionale du plan national, notamment dans la définition de leurs actions.

Femmes cadres : des progrès mais des inégalités persistent

Entre 2008 et 2013, l'essor de la catégorie cadres concerne davantage les femmes, dans la région comme en province. Ainsi,

1 Une femme sur cinq parmi les ingénieurs et les cadres techniques d'entreprise

Effectif et répartition par sexe des professions de cadres dans les Pays de la Loire en 2008 et 2013



Champ : actifs de 15 à 64 ans ayant un emploi.
Source : Insee, Recensements de la population (RP) 2008 et 2013.

en 2013, la proportion de femmes chez les cadres est de 38 %, soit 3 points de plus qu'il y a 5 ans. Les avancées législatives en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes participent à ce mouvement de rattrapage. En effet, les politiques publiques de ces dernières années exigent une plus grande parité dans l'accès aux postes de direction et d'encadrement.

Les femmes renforcent leur présence dans toutes les professions de cadres (*figure 1*). Dans les professions aux effectifs les plus élevés, la mixité est presque atteinte parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (39 % de femmes), mais les femmes demeurent très minoritaires au sein des ingénieurs et des cadres techniques d'entreprise (19 %). *A contrario*, la mixité (*définitions*) est atteinte pour les professeurs et les professions scientifiques, les professions libérales, les cadres de la fonction publique et les professions de l'information, des arts et des spectacles.

Entre 1990 et 2013, l'augmentation du nombre de diplômés du supérieur profite davantage aux femmes, dans la région comme en province, ce qui favorise leur accès aux fonctions de cadres. En 2013, dans la région, 26 % des femmes sont diplômées du supérieur contre 23 % des hommes. À l'inverse, en 1990, seuls 8 % des femmes et 9 % des hommes sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures. Les femmes sont ainsi plus souvent cadres que leurs aînées. Elles représentent 43 % des cadres de 25 à 34 ans alors que celles de 55 ans ou plus constituent 31 % des cadres de cette tranche d'âge. Malgré ces avancées, des inégalités d'accès à un emploi de cadre demeurent, en lien notamment avec le choix des filières d'études (*encadré*).

Plus souvent déclassées et moins souvent surclassées

En 2012, dans les Pays de la Loire, 36 % des femmes sont déclassées (*définitions*), contre 29 % des hommes. Cet écart est identique à celui de province.

Les jeunes de moins de 35 ans acceptent plus souvent que leurs aînés des postes déclassés afin notamment d'acquérir une première expérience professionnelle.

Entre 1990 et 2012, la part de femmes déclassées augmente de 5 points et celle des hommes de 4 points. Durant cette période, le niveau de diplôme de la population augmente plus rapidement que le niveau de qualification des emplois.

Seuls les hommes titulaires du baccalauréat sont plus souvent déclassés que les femmes : 64 % contre 55 %. L'inégalité la plus prégnante est observée chez les diplômés du deuxième et troisième cycle

Trois ans après l'obtention d'un bac + 5 ou plus, les femmes sont plus fréquemment au chômage que les hommes

Au niveau national, les femmes titulaires d'un bac + 5 ou plus sont davantage exposées au chômage que les hommes, trois ans après leur sortie du système éducatif, selon l'enquête Génération 2010 du Céreq. Cette situation est en partie liée à leur choix d'orientation. Les femmes sont majoritaires en masters de lettres, de sciences humaines, de gestion ou de droit, filières où le taux de chômage est le plus élevé (13 %). Elles sont également majoritaires en doctorat de santé, filière dont le taux de chômage est le plus faible (2 %), mais qui ne concerne qu'un faible effectif d'étudiants. Toutefois, elles sont minoritaires dans les écoles d'ingénieurs où le taux de chômage est parmi les plus faibles (3 %).

Les femmes, majoritaires dans la filière du supérieur au taux de chômage le plus élevé

Situation professionnelle, trois ans après la fin des études, des diplômés du supérieur en France en 2010

	Effectif	Part des femmes (en %)	Taux de chômage 2013 (femmes et hommes) (en %)
Bac + 5 : Lettres, sciences humaines, gestion, droit	51 000	66	13
Bac + 5 : Mathématiques, sciences et techniques, STAPS	19 000	46	10
École de commerce	10 000	52	9
École d'ingénieurs	21 000	29	3
Doctorat santé	8 000	71	2
Doctorat hors santé	10 000	50	9

Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) – Quand l'école est finie ? Premiers pas dans la vie active de la génération 2010 – Enquête 2013.

(bac + 5 ou plus) : 55 % des femmes sont déclassées, soit 21 points de plus que les hommes. Cet écart est le plus élevé de province, à égalité avec la Bretagne et le Centre-Val de Loire.

Le surclassement (*définitions*) concerne plus souvent les hommes, signe que la carrière des femmes progresse moins. En 2012, dans la région, 27 % des hommes sont surclassés, contre 24 % des femmes. Cette inégalité est la plus prononcée chez les 35 ans ou plus, non diplômés ou diplômés du premier cycle, avec des écarts de respectivement 17 et 19 points.

Les femmes sont rémunérées 26 % de moins que les hommes

En 2013, dans les Pays de la Loire, les femmes qui travaillent dans les secteurs privé et semi-public perçoivent un salaire net annuel moyen de 17 200 euros, soit 26 % de moins que les hommes. Cet écart est le deuxième plus élevé de France métropolitaine. La moitié des femmes salariées perçoivent moins de 16 500 euros par an alors que 70 % des hommes gagnent plus que cette somme (*figure 2*). Les femmes les mieux rémunérées perçoivent un salaire moindre que les hommes les mieux rémunérés. Ainsi, les 10 % des femmes salariées les mieux rémunérées touchent plus de 28 000 euros par an, contre 37 900 euros pour leurs homologues masculins, soit 9 900 euros de moins.

Cet écart de salaire de 26 % s'explique en partie par le temps de travail plus réduit chez les femmes. En équivalent temps plein (EQTP), les femmes sont rémunérées 20 % de moins que les hommes, écart similaire à celui de province.

La répartition différente des femmes et des hommes par catégorie socioprofessionnelle explique en partie les écarts de rémunération. En 2013, dans la région, 46 % des femmes sont employées, leurs salaires sont parmi les plus faibles. Les hommes sont plus souvent ouvriers qualifiés (26 %) et leur rémunération est légèrement supérieure à celle des employés. De plus, les femmes sont moins souvent cadres : 11 % d'entre elles, contre 16 % des hommes.

À caractéristiques équivalentes de temps de travail, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de type de contrat, de quotité de travail, de nombre de postes occupés dans l'année, de secteur d'activité et de taille de l'entreprise, l'écart de salaire net annuel moyen demeure à 13 %.

Les écarts de salaire augmentent avec l'âge

Les écarts de salaire net annuel moyen en EQTP entre femmes et hommes s'accroissent avec l'âge. Dès le début de leur carrière professionnelle, et malgré un niveau d'études supérieur à celui des hommes, l'écart salarial s'établit en défaveur des femmes, notamment en raison de choix de filières pouvant conduire à des débouchés professionnels moins rémunérés. Cependant, en début de carrière, les salaires sont plus bas et moins dispersés, ce qui contribue à limiter cet écart. En 2013, dans les Pays de la Loire, les femmes de moins de 25 ans perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 7 % à celui des hommes. Pour les salariés de 35 à 44 ans, l'écart se creuse : les femmes gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes. De nombreuses femmes de cette

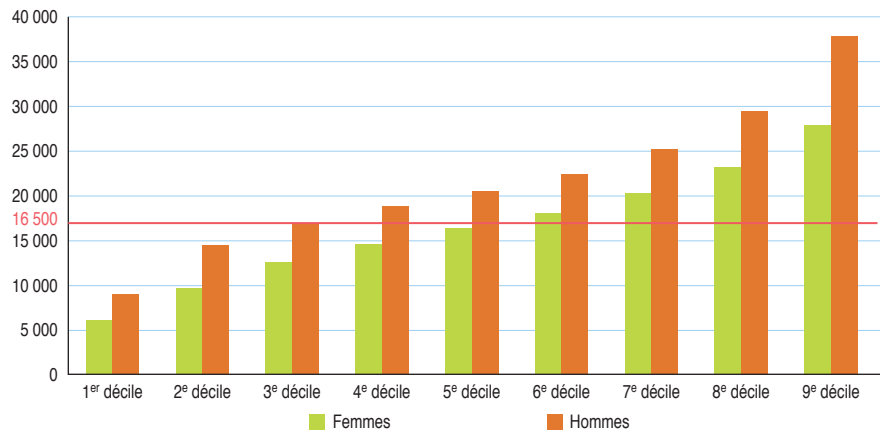
tranche d'âge reprennent le travail après s'être occupées de leurs enfants. Pendant ce temps, les hommes continuent à acquérir de l'expérience professionnelle. En fin de carrière, pour les 55 ans ou plus, cet écart augmente encore : les femmes sont rémunérées en moyenne 28 % de moins. De nombreuses femmes ont connu des ruptures dans leur parcours professionnel qui ont pu freiner leur évolution professionnelle. Les femmes de cette génération ont également eu des difficultés plus accentuées pour accéder aux professions les plus rémunératrices. En effet, seules 10 % d'entre elles sont cadres, contre 21 % des hommes et c'est dans cette tranche d'âge que cet écart est le plus élevé.

À catégorie socioprofessionnelle identique, les inégalités salariales demeurent en défaveur des femmes. L'écart de salaire net annuel moyen en EQTP entre femmes et hommes est le plus élevé chez les cadres (22 %). Il peut refléter des marges individuelles de négociations salariales dont les hommes profiteraient davantage. L'écart est de 16 % parmi les ouvriers, 14 % pour les professions intermédiaires et 10 % pour les employés. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les femmes les mieux rémunérées perçoivent des salaires moins élevés que leurs homologues masculins. Par exemple, les 10 % des ouvrières les mieux rémunérées gagnent plus de 21 200 euros net par an en EQTP, alors que les 10 % des ouvriers les mieux payés perçoivent plus de 25 800 euros.

Dans tous les secteurs d'activités, les femmes perçoivent en moyenne des salaires net annuels en EQTP inférieurs à ceux des hommes. L'écart de salaire est le plus élevé dans le commerce (24 %). Les hommes, moins nombreux, y occupent en majorité des postes de cadres, de technico-commerciaux, d'attachés commerciaux ou de représentants, alors que les femmes sont majoritairement vendeuses, caissières ou employées de libre-service. À l'inverse, les écarts sont les

2 La moitié des Ligériennes gagnent moins de 16 500 euros par an, 70 % des Ligériens gagnent plus

Salaires net annuels par sexe et par décile en 2013 dans les Pays de la Loire (en euros)



Lecture : le 3^e décile de salaire net annuel des hommes est de 16 500 euros, 30 % des hommes perçoivent moins que cette somme et 70 % gagnent plus.

Champ : salariés de 15 à 64 ans des secteurs privé et semi-public (hors agriculture, chefs d'entreprise, apprentis, stagiaires et emplois aidés).

Source : Insee, DADS 2013, fichier salariés au lieu de résidence.

plus faibles dans les secteurs qui emploient une majorité d'hommes : 5 % dans la construction et 10 % dans les transports et l'entreposage. Dans ces secteurs, les femmes exercent plus fréquemment que les hommes des professions plus rémunératrices. Elles travaillent moins souvent qu'eux en tant qu'ouvrières ou conductrices de véhicules. Dans la construction, elles occupent plus souvent que les hommes des postes de cadres, de techniciennes ou d'agents de maîtrise. Dans les transports et l'entreposage, elles sont plus fréquemment que les hommes agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme.

Plus de femmes sur le marché du travail mais des conditions plus précaires que les hommes

En 2013, dans les Pays de la Loire, 82 % des femmes de 25 à 54 ans et 88 % des hommes sont en emploi, soit respectivement 6 et

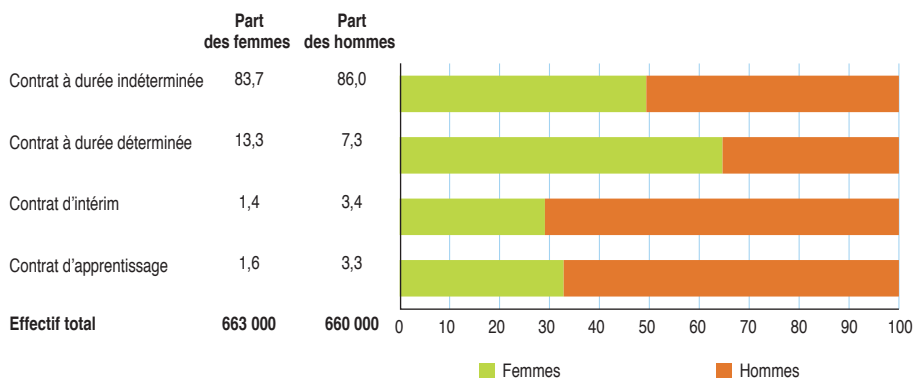
3 points de plus qu'en province. Ces parts sont les plus élevées de France métropolitaine et l'écart entre femmes et hommes est le deuxième plus faible. De 1990 à 2013, la part des femmes en emploi augmente de 15 points alors que celle des hommes diminue de 3 points. Ainsi, l'écart se réduit, passant de 24 à 6 points. Le tissu économique s'est fortement tertiairisé au cours de ces dernières années ouvrant un nombre croissant de postes aux femmes, notamment dans l'éducation et la santé. Au contraire, le nombre d'emplois diminue dans l'industrie, secteur employant une majorité d'hommes. La progression de l'accès des femmes au marché de l'emploi peut aussi s'expliquer par leur volonté d'accéder à une autonomie financière, l'élévation de leur niveau de formation et la nécessité d'avoir recours à un deuxième salaire au sein du foyer.

Toutefois, les femmes travaillent fréquemment à temps partiel, ce qui n'est que rarement le cas des hommes. La région se caractérise par la plus forte proportion de salariées à temps partiel : une femme sur trois, contre 7 % des hommes en 2013. Au niveau national, la première cause du temps partiel est la même pour les femmes et les hommes : ils n'ont pas trouvé de travail à temps plein (31 % des femmes et 37 % des hommes à temps partiel). En revanche, la deuxième cause du temps partiel diffère entre femmes et hommes : les femmes l'utilisent le plus souvent pour s'occuper d'un membre de la famille, alors que les hommes y ont principalement recours afin d'exercer un autre emploi ou se former.

La parité est atteinte parmi les salariés travaillant en contrat à durée indéterminée (CDI), régime sous lequel travaillent 85 %

3 Deux tiers de femmes parmi les salariés en contrat à durée déterminée

Répartition des salariés par sexe et par type de contrat de travail dans les Pays de la Loire en 2013 (en %)



Champ : actifs de 15 à 64 ans ayant un emploi.
Source : Insee, RP 2013.

des salariés (figure 3). À l'inverse, les femmes occupent les deux tiers des emplois en contrat à durée déterminée (CDD). En outre, les hommes sont davantage en intérim ou en apprentissage (7 sur 10 sont des hommes), mais ce type de contrat ne concerne qu'une faible fraction des salariés.

Chômage : la crise détruit davantage les emplois majoritairement occupés par des hommes

En 2014, dans les Pays de la Loire comme au niveau national, les hommes sont pour la première fois proportionnellement plus nombreux que les femmes au chômage, respectivement 8,9 % contre 8,7 %. La crise économique amorcée en France dès 2008 a davantage touché les secteurs employant majoritairement des hommes, tels que l'industrie et le bâtiment. Cette inversion de tendance du chômage entre les sexes masque toutefois certaines inégalités. En effet, elle résulte en partie du développement dans le secteur tertiaire d'emplois peu qualifiés et majoritairement occupés par des femmes. Ces emplois sont souvent peu rémunérateurs, à temps partiel contraint et à durée déterminée. Reflet de leur positionnement sur ces emplois précaires, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être inscrites à Pôle Emploi en catégorie A, B et C : 54 % dans les Pays de la Loire en mai 2017, contre 51 % en province.

Les femmes restent concentrées dans un éventail restreint de métiers

Les métiers exercés par les femmes sont moins diversifiés que ceux des hommes. En 2013, parmi les 87 métiers de la nomenclature des familles professionnelles (Fap 2009), 12 sont exercés par la moitié des Ligériennes de 25 à 54 ans, contre 19 par leurs homologues masculins. Cette concentration dans les métiers, comparable à celle observée en province, évolue très peu depuis 1999.

Entre 1999 et 2013, les femmes commencent à investir des métiers jusqu'ici très majoritairement occupés par des hommes (c'est-à-dire

Définitions et méthode

Une profession est **mixte** si au moins 40 % des emplois sont occupés par des hommes et 40 % par des femmes.

Une personne est **déclassée** lorsqu'elle occupe un emploi dont le niveau de qualification est inférieur à celui du plus haut diplôme obtenu.

Une personne est **surclassée** lorsqu'elle occupe un emploi dont le niveau de qualification est supérieur à celui du plus haut diplôme obtenu.

Un modèle pour analyser les écarts de salaires entre femmes et hommes : un modèle économétrique permet de décomposer en deux parties les différences de salaire entre les femmes et les hommes. L'une correspond à l'écart expliqué par des différences moyennes de caractéristiques observables entre les deux groupes de population. L'autre correspond à l'écart salarial entre femmes et hommes à caractéristiques observables identiques. Cette dernière constitue une estimation de l'inégalité salariale à « caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables ».

Cette décomposition fournit une estimation imparfaite de l'inégalité salariale car certaines variables comme l'expérience professionnelle et le niveau de diplôme, déterminants importants du salaire, ne sont pas disponibles.

comportant moins de 10 % de femmes), notamment dans l'armée, la police, les pompiers, le bâtiment et l'industrie. La part des femmes passe même de 7 % à 20 % chez les cadres du bâtiment. Durant cette période, le nombre de métiers très majoritairement occupés par des hommes diminue, passant de 20 à 11. En 2013, ces métiers sont : conducteur d'engins du BTP ; ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment ; de la réparation automobile ; des travaux publics, du béton et de l'extraction ; travaillant par formage de métal ; du second oeuvre du bâtiment ; du travail du bois et de l'ameublement ; travaillant par enlèvement de métal ; de la maintenance ; ouvrier non qualifié du gros oeuvre du BTP, du béton et de l'extraction ; et technicien et agent de maîtrise de l'électricité et de l'électronique.

À l'opposé, en 2013, 7 métiers sont très majoritairement occupés par des femmes (c'est-à-dire comportant moins de 10 % d'hommes) : assistante maternelle, employée de maison, aide ménagère à domicile, secrétaire, aide-soignante, coiffeuse/esthéticienne et secrétaire de direction. En 1999, les 6 métiers très féminins sont les mêmes qu'en 2013, à l'exception des coiffeuses/esthéticiennes.

Les métiers qui offriraient le plus de postes à pourvoir à l'horizon 2022, résultant de création de postes ou de remplacement de

départs à la retraite, emploient en 2013 plus de femmes (59 %) que d'hommes. D'une part, la moitié de ces métiers appartient à des secteurs dont les emplois sont le plus souvent occupés par des femmes tels que la santé et les services à la personne ou aux entreprises. D'autre part, certains de ces métiers qualifiés et le plus souvent occupés par des hommes, recrutent de plus en plus de femmes entre 1999 et 2013. Il s'agit des cadres commerciaux et technico-commerciaux, des personnels d'études et de recherche et des attachés commerciaux et représentants. Le niveau d'études de plus en plus élevé des jeunes femmes leur permet de se positionner sur des métiers qualifiés ou en expansion, le plus souvent occupés par les hommes. Les jeunes générations peuvent ainsi œuvrer pour accroître la mixité des métiers. ■

Cette étude a fait l'objet d'un partenariat entre l'Insee et la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE). Les déléguées régionales et départementales ont participé à cette étude : Véronique Tomas, Christiane Borne, Valérie Richaud-Taussac, Marie-Claude Caillaud, Stéphane Laure, Murielle Come, Leila Louhibi et Patricia Mendoza-Cerisuelo.

Insee Pays de la Loire
105, rue des Français Libres
BP 67401 - 44274 NANTES Cedex 2

Directeur de la publication
Pascal Seguin

Rédactrice en chef
Anne-Gaël Mocaer

Bureau de presse
02 40 41 75 89

ISSN 2275-9689
© INSEE Pays de la Loire
Septembre 2017

Pour en savoir plus

- Demaison C. et al., *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee Références, édition 2017, mars 2017.
- Argouarc'h J. et al., *Les métiers en 2022 : prospective par domaine professionnel*, Dares, Synthèse.Stat n° 11, avril 2015.
- Rodrigues A. et al., *Égalité professionnelle femmes - hommes dans les Pays de la Loire : état des lieux*, Insee Pays de la Loire, Étude, n° 131, avril 2014.
- Argouarc'h J. et Calavrezo O., *La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*, Dares Analyses n° 79, décembre 2013.

