



En 15 ans, les inégalités d'accès à l'emploi ont diminué dans tous les départements normands

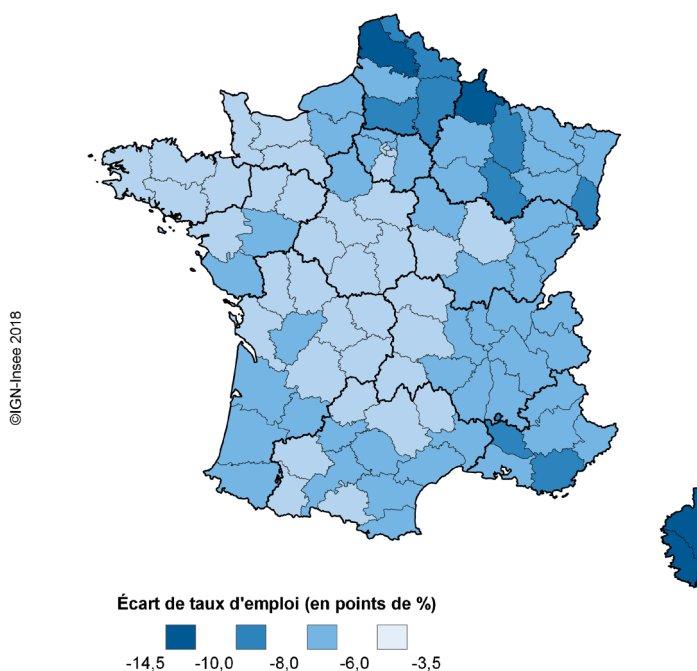
L'accès des femmes à l'emploi a fortement progressé dans les cinq départements normands, les écarts de taux d'emploi avec les hommes diminuant de plus de moitié en 15 ans. Cependant, les inégalités entre les sexes demeurent importantes, particulièrement dans les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime. La participation des femmes au marché du travail, moindre que celle des hommes, apparaît comme l'un des principaux vecteurs de ce constat. Selon le département, la différence de taux de chômage avec les hommes leur est plus ou moins défavorable. Dans tous les cas, les femmes ont tiré parti de l'expansion du secteur tertiaire, déjà très féminisé en 1999. Les employés et les ouvriers restent des catégories fortement polarisées, la première très investie par les femmes, la seconde par les hommes. En revanche, les emplois les plus qualifiés se sont féminisés. En dépit de cette dynamique favorable, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes subsistent dans chacun des départements. Leur répartition dans les secteurs d'activité, différente de celle des hommes, n'explique qu'une partie de ces inégalités.

Jonathan Brendler, Nabil Mounchit (Insee)

Dans les départements normands, comme dans l'ensemble des départements métropolitains, les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes (*figure 1*). 60,5 % des Normandes en âge de travailler ont un emploi contre 66,8 % des Normands du même âge, un écart assez proche de la moyenne métropolitaine (– 6,3 points en Normandie contre – 6,7 en France métropolitaine). En Normandie, une plus forte différence apparaît dans l'Eure (– 7,7 points) et dans une moindre mesure en Seine-Maritime (– 6,6 points). La situation est moins désavantageuse pour les femmes dans le Calvados avec un écart de taux d'emploi (*définitions*) par rapport aux hommes de – 4,8 points. Les départements de la Manche et de l'Orne se positionnent favorablement par rapport à la moyenne métropolitaine (respectivement – 6,0 et – 5,6 points).

1 Des écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes plus marqués dans l'Eure et la Seine-Maritime

Écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 15 à 64 ans en 2014



En 15 ans, les écarts femmes-hommes se sont fortement réduits dans les départements normands

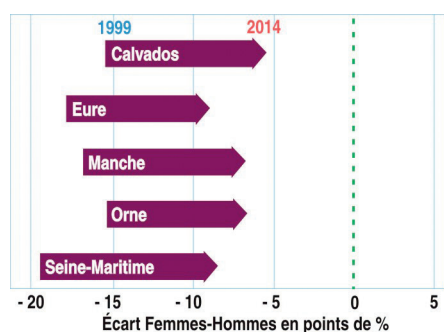
Depuis 1999, les inégalités entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi ont diminué dans tous les départements normands.

Source : Insee, recensement de la population 2014 – exploitation complémentaire

cès à l'emploi se réduisent dans tous les départements normands. Les écarts de taux d'emploi ont ainsi diminué de plus de moitié parmi les classes d'âges les plus actives au cours de la période 1999-2014 (figure 2). Dans le Calvados, cet écart entre sexes a même été divisé par trois (de -15,5 en 1999 à -5,6 points en 2014). Dans l'absolu, l'écart de taux d'emploi connaît la plus forte baisse en Seine-Maritime (-11,0 points), département où il atteignait près de 20 points en 1999. Une évolution parallèle apparaît ainsi entre les cinq départements normands, résultant en grande partie de la tertiarisation de l'économie.

2 Les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes ont diminué de plus de moitié en 15 ans

Évolution de l'écart femmes-hommes de taux d'emploi des 25-54 ans entre 1999 et 2014



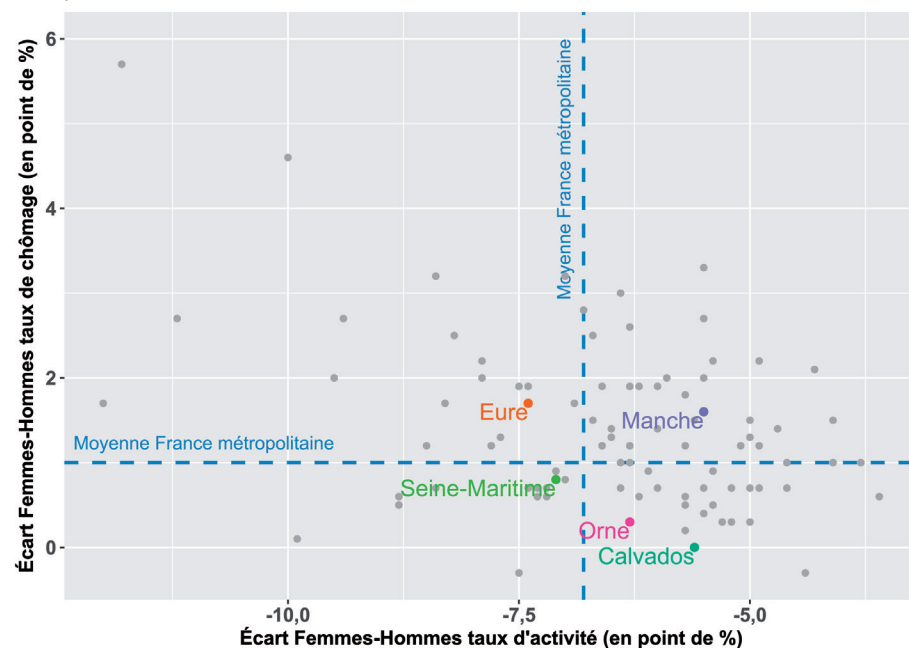
Note de lecture : entre 1999 et 2014, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes a diminué de 11 points dans le département de Seine-Maritime, passant de -19,6 points à -8,6 points. La longueur des flèches est ainsi proportionnelle à la réduction de l'écart de taux d'emploi au cours de la période.

Champ : femmes et hommes de 25 à 54 ans

Source : Insee, recensement de la population 2014 – exploitation complémentaire

3 Une insertion des femmes sur le marché du travail moins aisée dans l'Eure

Écarts femmes-hommes de taux d'activité et de chômage des 15-64 ans par départements métropolitains en 2014



Note de lecture : dans le département de l'Orne, l'écart femmes-hommes de taux d'activité atteint -6,3 points, la moyenne de France métropolitaine étant de -6,8 points ; celui de taux de chômage +0,3 point, la moyenne de France métropolitaine étant de +1,0 point.

Source : Insee, recensement de la population 2014 – exploitation complémentaire

Un écart de participation au marché du travail pénalisant pour les femmes dans tous les départements

Les inégalités d'insertion sur le marché du travail entre les sexes restent néanmoins importantes en 2014. Les écarts existent, plus ou moins indépendamment, à deux niveaux : d'une part sur la participation différenciée des femmes au marché du travail, mesurée à l'aide de l'écart de taux d'activité (définitions), et d'autre part sur la moindre intégration des femmes sur le marché du travail, évaluée à l'aide de l'écart de taux de chômage (définitions). Ainsi, les départements normands font apparaître des profils très distincts (figure 3). Dans le Calvados, les femmes participent presque autant que les hommes (-5,6 points d'écart de taux d'activité) et font jeu égal avec les hommes en termes d'intégration par le marché du travail : l'écart de taux de chômage avec les hommes est nul dans ce département en 2014. À l'inverse, dans le département de l'Eure, les femmes sont doublement pénalisées : l'écart de taux d'activité (-7,4 points) et de taux de chômage (+1,7 point) sont plus défavorables aux femmes qu'en moyenne.

Dans les cinq départements normands, une plus faible participation des femmes au marché du travail demeure très pénalisante en termes d'accès à l'emploi. L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes renvoie avant tout à un écart de taux d'activité (figure 4). Dans le département de la Manche, où la part de l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes due au différentiel d'intégration est la plus élevée, elle ne représente qu'un cinquième du total, le reste s'expliquant par le différentiel de participation au marché du tra-

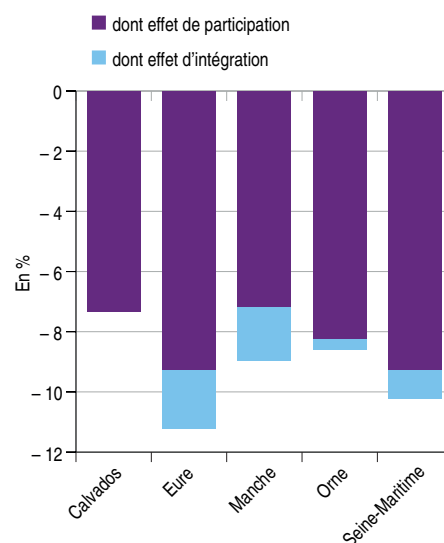
vail. Entre autres hypothèses, cette plus faible participation des femmes pourrait résulter d'un partage traditionnel entre sphère domestique et sphère professionnelle. Ainsi, en Seine-Maritime et dans l'Eure, respectivement 11,2 % et 9,2 % des femmes en couple avec enfants et en âge de travailler sont parents au foyer, contre 0,2 % des hommes dans la même situation familiale. Dans les trois autres départements, l'écart est moindre mais reste important (de 7,5 % à 7,8 % des femmes contre 0,2 % des hommes). En outre, le différentiel d'intégration vécu par les femmes peut décourager certaines d'entre elles de prendre part au marché du travail. Sur l'ensemble des départements métropolitains, un lien décroissant (coefficient de corrélation linéaire de -0,4) apparaît ainsi entre l'écart de taux d'activité et l'écart de taux de chômage (figure 3) : plus l'intégration est difficile, plus la participation au marché du travail est faible.

La féminisation du secteur tertiaire se poursuit dans tous les départements

L'intégration des femmes sur le marché du travail peut s'évaluer à travers la féminisation des emplois dans les différents secteurs d'activité. Le secteur tertiaire, déjà très féminisé en 1999, continue de polariser la population féminine en emploi, notamment dans l'Orne et dans la Manche où les taux de féminisation dépassent 60 %. Depuis 1999, la présence des femmes dans le tertiaire a nettement progressé dans les cinq départements de Normandie, mais à des intensités variables (+3,3 points

4 Un déficit de participation des femmes par rapport aux hommes qui explique en grande partie l'inégalité d'accès à l'emploi

Décomposition de l'écart relatif femmes-hommes de taux d'emploi en 2014



Note de lecture : dans le département de l'Eure, l'écart relatif femmes-hommes de taux d'emploi, de -11,2 %, peut s'expliquer par un effet de participation (écart relatif de taux d'activité) de -9,3 points auquel s'ajoute un effet d'intégration (écart relatif du complémentaire du taux de chômage) de -1,9 point.

Source : Insee, recensement de la population 2014 – exploitation complémentaire

dans le Calvados et l'Eure, jusqu'à + 5,0 points dans la Manche, *figure 5*). Cette progression s'inscrit dans le sillage d'une mutation profonde de la structure d'emplois française, dont la tertiarisation est une dimension. En outre, la crise de 2008 a peu impacté le tertiaire, épargnant ainsi des emplois fortement féminisés. Dans les autres secteurs d'activité, les évolutions sont nettement moindres. En ce qui concerne l'industrie, les taux de féminisation dans l'Eure, l'Orne et le Calvados avoisinent 30 % et sont en repli. Dans la Manche, le taux est quasi stable depuis 15 ans. En Seine-Maritime, la participation des femmes dans l'industrie est en légère hausse (+ 1,0 point) mais reste la plus faible de Normandie (25 % contre 30 % en moyenne dans les autres départements). Dans le BTP, les taux de féminisation varient très peu en quinze ans et restent faibles, autour de 10 %, quel que soit le département. Enfin, dans l'agriculture, les taux de féminisation se contractent dans tous les départements : le repli le plus important a lieu dans la Manche où la baisse est de l'ordre de 3 points en 15 ans.

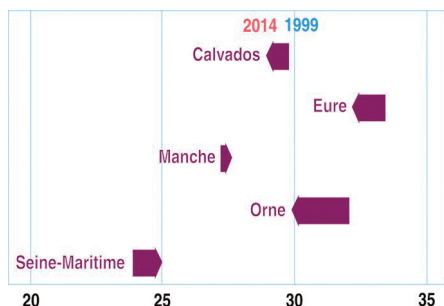
Les Normandes investissent de plus en plus les emplois qualifiés

Depuis plusieurs années, l'essor de l'emploi qualifié s'inscrit dans une tendance de fond qui anime les territoires de Normandie, comme les autres régions métropolitaines. Les femmes ont su pleinement tirer parti de cette évolution :

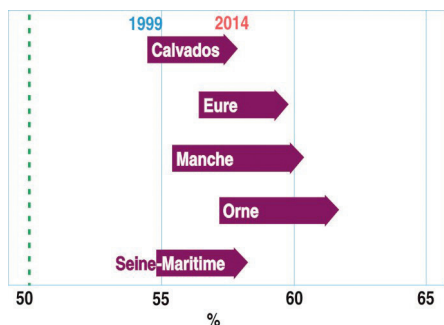
5 Depuis 1999, la féminisation du secteur tertiaire se confirme

Évolution des taux de féminisation par département et secteur d'activité entre 1999 et 2014 (en %)

Industrie



Tertiaire



Note de lecture : entre 1999 et 2014, le taux de féminisation du secteur tertiaire a progressé d'environ 5 points dans le département de la Manche, passant de 55,4 % à 60,3 %.

Champ : femmes et hommes de 25 à 54 ans

Source : Insee, recensement de la population 2014 – exploitation complémentaire

dans les cinq départements normands, le taux de féminisation des emplois de cadres connaît une progression très nette, notamment dans la Manche avec une hausse de + 8,7 points entre 1999 et 2014. L'Orne connaît une progression moins forte mais néanmoins significative (+ 6,4 points). En 2014, les départements normands présentent un taux de féminisation des emplois de cadres très similaires au niveau national (entre 42 % et 43 %). Les écarts relatifs entre départements ont en outre tendance à se résorber (*figure 6*).

La présence des femmes apparaît tout aussi soutenue parmi les professions intermédiaires, notamment dans l'administratif et le commercial. Au sein de cette catégorie, l'équilibre femmes-hommes a été atteint voire inversé dans tous les départements normands. La plus forte progression est de + 9,0 points dans l'Orne, plaçant le département en tête devant le Calvados et l'Eure. La Manche est, de ce point de vue, en retrait par rapport aux autres départements normands.

A contrario, les évolutions sont moins sensibles chez les ouvriers et les employés. La féminisation des employés plafonne en raison de taux déjà particulièrement élevés en 2014 (entre 79 % en Seine-Maritime et 82 % dans l'Orne). À l'inverse, les femmes restent peu représentées parmi les ouvriers (de 17 % en Seine-Maritime à 24 % dans l'Eure).

En Seine-Maritime, les femmes gagnent en moyenne 5 700 euros de moins que les hommes

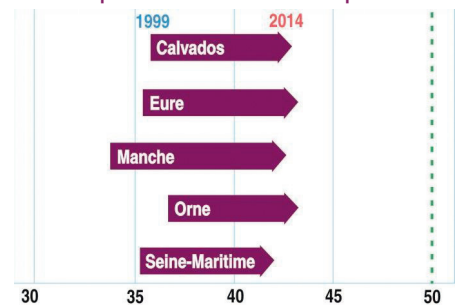
À temps de travail équivalent, les disparités salariales entre femmes et hommes en Normandie couvrent un spectre allant de - 3 700 € dans l'Orne à - 5 700 € en Seine-Maritime. Selon le territoire, les femmes perçoivent ainsi, en moyenne, entre 79 % et 84 % du salaire de leurs homologues masculins (*figure 7*). Dans le haut de l'échelle des revenus les déséquilibres sont encore plus marqués. Les écarts femmes-hommes au seuil

des 10 % des revenus les plus élevés s'étendent de - 7 000 € dans l'Orne jusqu'à - 11 000 € en Seine-Maritime. Les femmes gagnent ainsi entre 75 % et 80 % du salaire des hommes. Ce différentiel n'est pas spécifique à la Normandie. Bien qu'elles accèdent de plus en plus à des emplois qualifiés, la rémunération des femmes ne reflète pas encore cette évolution.

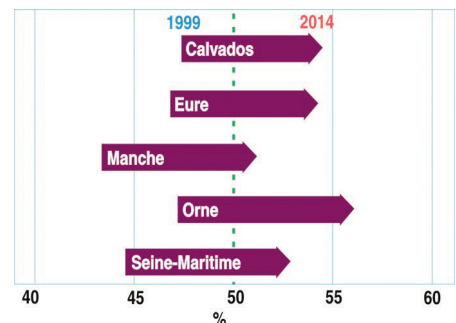
6 En 15 ans, une très forte féminisation des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que des professions intermédiaires

Évolution des taux de féminisation des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que des professions intermédiaires par département entre 1999 et 2014 (en %)

Cadres et professions intellectuelles supérieures



Professions intermédiaires



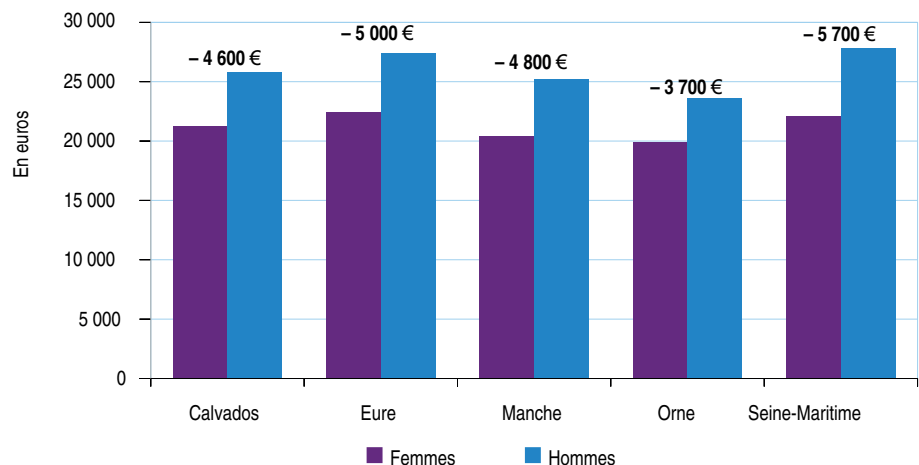
Note de lecture : entre 1999 et 2014, le taux de féminisation des professions intermédiaires a progressé de 9 points dans le département de l'Orne, passant de 47 % à 56 %.

Champ : femmes et hommes de 25 à 54 ans

Source : Insee, recensement de la population 2014 – exploitation complémentaire

7 En moyenne, des inégalités salariales comprises entre - 3 700 € et - 5 700 € selon le département

Comparaison des salaires annuels nets moyens (en euros) en équivalent temps plein (EQTP) entre les femmes et les hommes par département



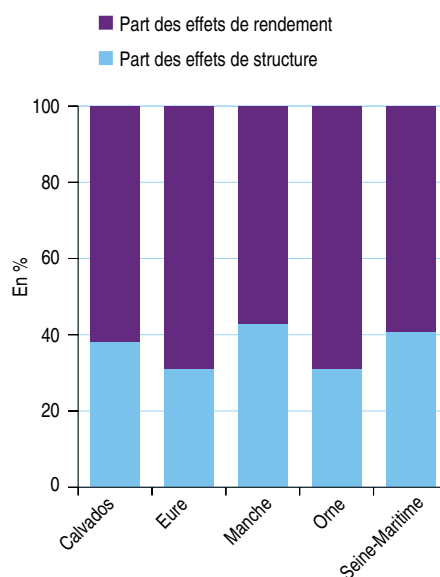
Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales 2015

L'inégale répartition des femmes et des hommes dans les secteurs d'activité, source de contrastes salariaux

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes peuvent être partiellement expliqués par des effets de structure (*définitions*). Les contrastes salariaux découlent notamment d'une répartition inégale des femmes et des hommes dans les secteurs d'activité, ce qui apparaît également au niveau national. D'autres caractéristiques individuelles, comme l'âge, le nombre de postes occupés dans l'année ou la catégorie socioprofessionnelle, expliquent assez peu les écarts. Ainsi, dans le Calvados, la Manche et la Seine-Maritime, l'ensemble des effets structurels expliquent près de 40 % des inégalités salariales (*figure 8*). Dans l'Orne et l'Eure, la part expliquée est moindre (31 % des écarts observables). Compte tenu de ces effets, une large part des écarts salariaux reste « inexpliquée ». Cette incertitude suppose un déficit de valorisation des femmes à caractéristiques similaires à celles des hommes. Elle peut résulter de caractéristiques individuelles non observées (une entrée plus tardive sur le marché du travail, des ruptures de carrière plus fréquentes, etc.) ou de pratiques salariales discriminatoires. ■

8 Les écarts de salaire femmes-hommes davantage expliqués par des effets de structure dans la Manche, le Calvados et la Seine-Maritime

Comparaison des salaires annuels nets moyens (en euros) en équivalent temps plein (EQTP) entre les femmes et les hommes par département



Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales 2015

Définitions

Taux d'emploi : le rapport du nombre d'individus ayant un emploi au nombre total d'individus. On se limite le plus souvent à la population en âge de travailler, généralement définie comme les personnes âgées de 15 à 64 ans. Dans cette étude, on se restreint parfois aux classes d'âges très actives (25-54 ans).

Taux d'activité : le rapport du nombre d'actifs (actifs ayant un emploi et chômeurs) au nombre total d'individus.

Taux de chômage : le rapport du nombre de chômeurs au nombre d'actifs.

Taux de féminisation : pour une classe d'emplois, la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes.

Modèle de décomposition de Blinder-Oaxaca : méthode qui consiste à **décomposer l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes** en une part expliquée par les variables observables et une part non expliquée. L'écart des salaires moyens peut donc se décomposer en deux parties, la première correspondant à des **écarts de structures** entre les deux populations, la seconde correspondant à des **écarts de rendement** des variables explicatives. L'effet de structure ne prend en compte que les déterminants du salaire observables dans les sources. Les écarts de rendements incorporent l'impact de déterminants non observés (rupture de carrière, ancienneté sur le marché du travail, etc.) y compris de potentielles pratiques salariales discriminatoires.

Indice de Gini : indice statistique qui permet de mesurer la **concentration** d'une distribution dans une population donnée. Cet indicateur varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite (ici, lorsque les femmes – ou les hommes – sont répartis à égale proportion dans l'ensemble des métiers). À l'autre extrême, il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible (toutes les femmes – ou les hommes – se concentrent dans un seul métier).

Concentration professionnelle : en 15 ans, forte réduction des écarts femmes-hommes dans la Manche

Malgré l'intégration extensive des Normandes sur le marché du travail, l'éventail des métiers auxquels elles accèdent reste plus réduit que celui des hommes. Ainsi, 50 % des femmes de l'Orne exercent principalement dans 10 professions quand la même proportion d'hommes exerce dans une gamme élargie de 15 professions (*figure 9*).

Cependant, entre 1999 et 2014, la concentration (*définitions*) se desserre pour les femmes : selon le département, elle diminue de – 1,1 % en Seine-Maritime à – 3,6 % dans la Manche. La concentration demeure toutefois plus importante que celle des hommes. L'évolution des écarts de concentration entre femmes et hommes met en évidence des disparités de tendance. L'écart s'est accru dans le Calvados et l'Eure (respectivement + 4,0 % et + 1,0 %), tandis qu'il s'est fortement réduit dans la Manche (– 14,0 %), et dans une moindre mesure dans l'Orne et la Seine-Maritime (respectivement – 1,1 % et – 1,4 %).

9 Dans l'Eure, la segmentation du marché de l'emploi est moins stricte pour les femmes que dans les autres départements

Concentration professionnelle des femmes et des hommes selon le département

	Effectifs cumulés		
	25%	50%	80%
Calvados			
Femmes	4	11	27
Hommes	7	19	41
Eure			
Femmes	4	12	29
Hommes	6	17	38
Manche			
Femmes	4	10	27
Hommes	6	17	39
Orne			
Femmes	4	10	26
Hommes	5	15	37
Seine-Maritime			
Femmes	4	11	26
Hommes	7	18	40

Note de lecture : dans le Calvados, 25 % des femmes ayant un emploi exercent dans une palette de 4 professions contre 7 pour les hommes ; 80 % d'entre elles exercent dans une palette de 27 professions contre 41 pour les hommes.

Champ : femmes et hommes de 25 à 54 ans

Source : Insee, recensement de la population 2014

Insee Normandie
5, rue Claude Bloch
BP 95137
14024 CAEN Cedex

Directeur de la publication :
Daniel Brondel

Rédactrice en chef :
Maryse Cadalanu

Attachée de presse :
Carole Joselier
Tél : 02 35 52 49 17

Mise en page :
Agence Elixir, Besançon

ISSN : 2493-7266 (en ligne)
ISSN : 2496-5227 (imprimé)

© Insee 2018

Pour en savoir plus

• Moisan M., « Les emplois de plus en plus qualifiés en Normandie », *Insee Analyses Normandie* n° 40, Janvier 2018

• Levouin C. et Poupet C., « Des métiers moins diversifiés et des salaires moins élevés pour les femmes en Normandie » – *Insee Analyses Normandie* n° 26, Mars 2017

• Bigot I., Comte-Trotet V., Fichot C., Levouin C., Moisan M., Silvestre É. et Sueur C., « La Normandie à travers la crise », *Insee Dossier* n° 2, Décembre 2016

• Brousse C., « Travail professionnel, tâches domestiques, temps libre : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et statistique*, n°478-480 – 2015

