



Les inégalités hommes-femmes se creusent tout au long du parcours professionnel

A lors que 65 % des hommes de 15 à 64 ans sont en emploi à temps plein, seules 43 % des femmes le sont. L'emploi à temps partiel et l'inactivité expliquent cet écart, qui s'accroît à mesure que des enfants arrivent au foyer. Les femmes occupent plus souvent un emploi dont le niveau de qualification est inférieur à leur niveau de diplôme. L'écart de rémunération entre femmes et hommes, qui est plus élevé dans la région qu'en France, s'explique en partie par des secteurs d'activité différents. Cet écart se creuse dans la durée d'une carrière. La situation face à l'emploi est moins inégalitaire à l'ouest de la région, et plus particulièrement dans le Cantal.

Sophie Perrin, Philippe Bertrand, Insee

Différentes enquêtes (*pour en savoir plus*) montrent que l'adhésion aux stéréotypes (*définitions*) de genre est en recul important sur la période récente, et de manière encore plus marquée chez les femmes. Pour autant, certaines idées assignant aux hommes et aux femmes des fonctions sociales différenciées sont encore bien présentes dans la population. Par exemple, l'opinion persiste selon laquelle les femmes disposeraient de compétences supérieures pour prendre soin des autres, notamment des enfants, et seraient plus enclines à le faire.

Ces stéréotypes freinent l'accès des femmes à l'égalité professionnelle, même si les écarts se réduisent. En Auvergne-Rhône-Alpes, le taux d'activité (*définitions*) des femmes entre 15 et 64 ans est de 72 % en 2014, soit 9 points de plus qu'en 1999. La proportion d'actives se rapproche ainsi de celle des actifs, qui lui reste néanmoins supérieure de 7 points (*figure 1*). Ces tendances sont similaires au niveau national.

Les hommes occupent plus souvent un emploi à temps plein

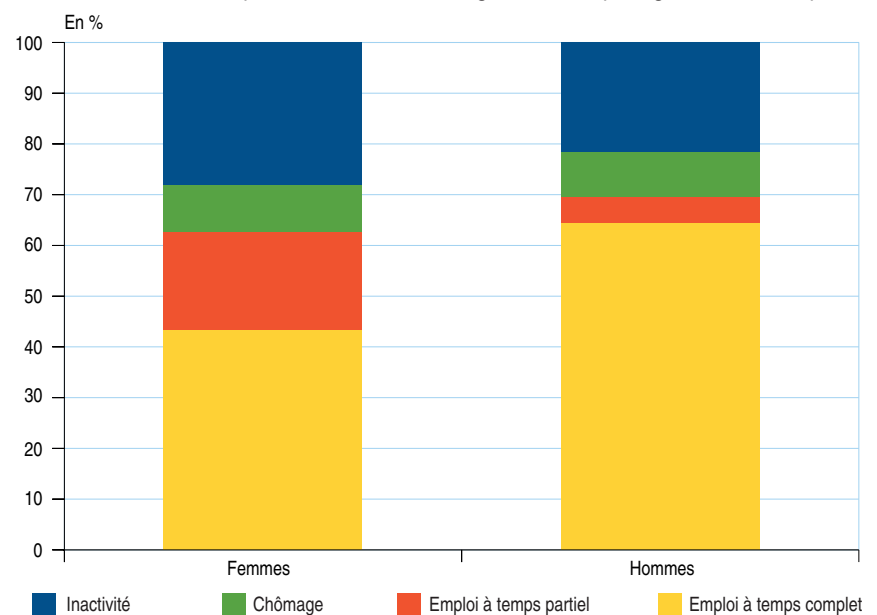
Alors que 65 % des hommes occupent un emploi à temps plein, c'est le cas de seulement 43 % des femmes, dans la

région comme en France. Les femmes sont en effet, plus fréquemment que les hommes, à temps partiel ou inactives. Les emplois à temps partiel sont occupés quatre fois sur cinq par des femmes. En 2014, 19 % des femmes sont en emploi

à temps partiel (5 % des hommes), soit 3 points de plus que la moyenne nationale. Dans la région 28 % des femmes sont inactives (21 % des hommes). En revanche, les proportions de femmes et d'hommes au chômage sont proches.

1 Moins de la moitié des femmes occupent un emploi à temps complet

Situation vis à vis de l'emploi des résidents d'Auvergne-Rhône-Alpes âgés de 15 ans et plus



Source : Insee, Recensement de la population 2014

L'arrivée d'enfants impacte la situation professionnelle des femmes

La situation professionnelle des femmes en âge de travailler évolue avec l'arrivée des enfants dans le ménage. Le taux d'emploi à temps plein baisse alors, tandis que le temps partiel et l'inactivité progressent. La situation professionnelle des hommes est en revanche peu modifiée par l'arrivée des enfants (figure 2). La proportion d'inactives au niveau régional dépasse même les 40 % à partir de trois enfants dont un de moins de trois ans, tandis que celle des hommes inactifs reste minime. L'asymétrie des rôles sociaux entre parents influence donc principalement les parcours professionnels des mères. Néanmoins, une majorité d'entre elles reste désormais en activité en ayant des enfants. Cela constitue une transformation importante du rapport des femmes à l'emploi depuis les années 1960-1970, transformation dans laquelle la possibilité d'emploi à temps partiel a joué un rôle central (pour en savoir plus). Les hommes en couple sont moins souvent au chômage que les autres. En revanche le taux de chômage des femmes est fortement sensible à leur statut parental. Ainsi les femmes sont plus souvent au chômage lorsqu'elles ont un enfant de moins de 3 ans, ou plus de deux enfants quel que soit leur âge.

L'emploi à temps complet des femmes croît avec leur niveau de diplôme

Plus le niveau de diplôme des femmes est important, plus la proportion de celles qui travaillent à temps complet est élevée. Ainsi, en Auvergne-Rhône-Alpes, 64 % des diplômées du supérieur âgées de 25 à 54 ans travaillent à temps complet. Cette part baisse à 51 % pour les titulaires d'un CAP ou BEP et à 37 % chez les non-diplômées. Ce n'est

pas l'emploi à temps partiel qui explique l'ampleur de ces variations mais l'inactivité. Si, globalement, 75 % des inactifs sont des inactives, l'inactivité féminine est surtout massive pour les bas niveaux de diplôme. Elle décroît fortement avec l'élévation du niveau de diplôme. Un quart des femmes sans diplôme sont inactives, contre 5 % des diplômées du supérieur. Les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les femmes les moins diplômées et la faiblesse de leurs revenus peuvent conduire à leur recentrage sur la sphère domestique. Chez les hommes, la proportion d'emploi à temps plein croît également avec le niveau de diplôme, mais avec un écart un peu moins prononcé. Ainsi, 70 % des hommes sans diplôme de la région sont à temps plein, pour 88 % des diplômés du supérieur. Les hommes sans diplôme sont donc déjà plus fréquemment en emploi à temps complet que les femmes diplômées du supérieur.

Les femmes sont plus souvent déclassées

Depuis 1980, le nombre d'étudiantes dépasse celui des étudiants, et les femmes de moins de 45 ans sont aujourd'hui plus diplômées que leurs homologues masculins. Cependant, elles subissent plus fréquemment un déclassement (définitions) que les hommes.

En Auvergne-Rhône-Alpes, 29 % des femmes sont déclassées, contre 23 % des hommes (figure 3). Le déclassement touche davantage les jeunes puisqu'il concerne 42 % des femmes de moins de 35 ans et 34 % des hommes du même âge. Inversement, 33 % des hommes sont surclassés (définitions) contre 30 % des femmes. Avant 35 ans le surclassement est moins fréquent mais l'écart entre les sexes est important, avec un quart des jeunes hommes surclassés, soit

6 points en plus que chez les jeunes femmes. L'écart le plus défavorable aux femmes concerne les diplômées de second cycle de l'enseignement supérieur. Elles sont 52 % à être déclassées, contre 32 % de leurs homologues masculins, soit un écart de 20 points. Le déclassement de ces diplômés s'est accru entre 1990 et 2012 et cette hausse est plus prononcée pour les femmes (+ 16 points contre + 12 points pour les hommes). Cet accroissement s'explique d'abord par une augmentation plus rapide du nombre de diplômés du second cycle que du nombre d'emplois qualifiés. De plus, sous l'effet de la crise, certains jeunes diplômés sont amenés à accepter des emplois plus faiblement qualifiés que ceux auxquels ils pourraient prétendre du fait de leur niveau de qualification.

Seules les titulaires du baccalauréat (général, technique ou professionnel) sont moins fréquemment déclassées que les hommes. Mais il s'agit de diplômes pour lesquels le déclassement est massif pour les deux sexes. Les diplômes du premier cycle du supérieur sont les plus égalitaires relativement au risque de déclassement, mais les hommes y sont plus fréquemment surclassés que leurs homologues féminines (14 points d'écart).

Les catégories socioprofessionnelles dans lesquelles la situation des femmes est la moins favorable comparativement à leur niveau de diplôme sont les techniciens, artisans, professions intermédiaires et contremaîtres-agents de maîtrise. Dans certaines catégories socioprofessionnelles il arrive que les femmes soient moins souvent déclassées que les hommes. Il s'agit de catégories situées en bas de l'échelle sociale ou peu rémunératrices : agriculteurs, ouvriers non qualifiés et employés administratifs d'entreprises.

2 L'arrivée des enfants impacte plus fortement la situation professionnelle des femmes

Situation vis-à-vis de l'emploi des résidents d'Auvergne-Rhône-Alpes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) selon leur situation familiale (en %)

Situation familiale	Taux d'activité		Taux de chômage		Taux d'emploi des femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	à temps complet	à temps partiel
En couple						
avec 1 enfant de moins de 3 ans	98	90	9	17	55	20
avec 1 enfant de plus de 3 ans	90	85	6	8	55	23
avec 2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans	98	81	8	12	39	32
avec 2 enfants de plus de 3 ans	97	91	5	8	54	31
avec 3 enfants ou plus dont au moins 1 de moins de 3 ans	96	57	13	16	23	25
avec 3 enfants ou plus de plus de 3 ans sans enfant de moins de 3 ans	95	80	8	14	38	31
sans enfant	77	72	8	10	48	17
Non en couple						
sans enfant	79	70	15	13	47	14
avec enfant(s)	52	52	25	22	28	13
Ensemble des personnes en âge de travailler	79	72	11	13	43	19

Note de lecture : 57 % des femmes avec 3 enfants ou plus dont au moins 1 de moins de 3 ans sont en activité donc 43 % inactives
Source : Insee, Recensement de la population 2014

Les femmes occupent souvent un emploi moins rémunéré

L'emploi féminin est d'ailleurs fortement concentré dans un nombre réduit de familles professionnelles, généralement à bas niveaux de salaires. Ainsi, 412 000 femmes, soit le quart des actives occupées de la région, travaillent dans des familles professionnelles féminisées à plus de 80 %. Parmi elles, 61 % sont assistantes maternelles, aides à domicile et aides ménagères, employées de maison, infirmières, sages-femmes, aides-soignantes et 15 % sont secrétaires ou secrétaires de direction. Les autres sont coiffeuses, employées en comptabilité, employées en libre service ou caissières. Les hommes sont majoritaires en revanche dans des fonctions que les stéréotypes de genre font voir comme relevant d'un rôle surtout masculin : les fonctions de direction, d'encadrement, ainsi que le travail en relation avec la matière (à l'exclusion du textile).

La part des femmes est marginale dans la construction, l'industrie et l'agriculture, et légèrement majoritaire dans le tertiaire (figure 4). Au sein de celui-ci, les hommes ne sont largement minoritaires que dans les services aux particuliers. Inversement, les femmes sont peu nombreuses dans le secteur du transport et de l'entreposage. Parmi les fonctions dirigeantes, 73 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprise et 82 % des cadres dirigeants sont des hommes.

Des inégalités de revenus plus fortes dans la région

En matière de revenus salariaux, Auvergne-Rhône-Alpes est plus inégalitaire que la moyenne nationale, avec 19 % d'écart entre le revenu médian des hommes et celui des femmes. C'est 2 points de plus que pour la France dans son ensemble. Les inégalités femmes-hommes sont les plus fortes aux deux extrémités de l'échelle des revenus. Les 10 % des femmes les plus riches gagnent 27 % de moins que les 10 % des hommes les plus riches. Les 20 % de femmes les plus pauvres gagnent 28 % de moins que leurs homologues masculins.

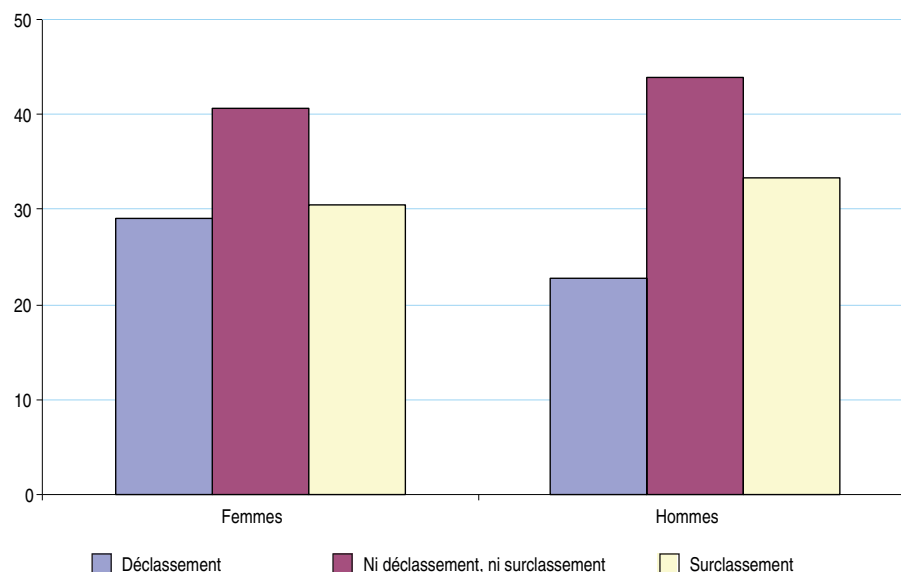
Alors qu'au niveau national le salaire annuel net des cadres dirigeants est supérieur de 25 % à celui des cadres dirigeantes, cet écart monte à 32 % dans la région.

Les secteurs d'activité expliquent en partie les inégalités de salaires

L'écart de salaire s'explique pour un tiers par une répartition différente des hommes et des femmes à l'intérieur des secteurs d'activité (salaire « équivalent temps plein », permettant de s'affranchir des différences dues aux écarts de quotité de travail). En effet, certains secteurs à forte composante masculine figurent parmi les plus rémunérateurs, tels l'industrie et les services aux entreprises. À

3 Les femmes plus souvent déclassées que les hommes

Situation vis à vis du dé(sur)classement (en %)



Source : Insee, Recensement de la population 2012

4 Des hommes majoritaires dans les fonctions dirigeantes et des femmes majoritaires dans les services aux particuliers

Répartition selon le sexe des hommes et des femmes par secteurs professionnels et pour les fonctions de direction (en %)

Fonctions dirigeantes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Artisans-commerçants-chefs d'entreprises	27	73
Cadres et professions intellectuelles supérieures	40	60
<i>Dont cadres dirigeants</i>	18	82
Non salariés	32	68
<i>Dont non-salariés employeurs</i>	24	76
Secteur d'activité	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Agriculture	28	72
Industrie	30	70
BTP	11	89
Tertiaire	56	44
<i>Dont commerce</i>	47	53
<i>Dont transports et entreposage</i>	27	73
<i>Dont hébergement et restauration</i>	50	50
<i>Dont services aux entreprises</i>	46	54
<i>Dont services aux particuliers</i>	69	31
Total	48	52

Source : Insee, Recensement de la population 2014 ; DADS 2013

l'opposé, les services à la personne emploient davantage de femmes et ont des niveaux de salaires nettement plus bas. Ainsi, la forte présence de l'industrie en Auvergne-Rhône-Alpes explique l'importance de l'écart de salaire entre femmes et hommes, plus fort dans la région qu'au plan national.

L'écart de salaire restant relève principalement d'éléments qu'on ne sait pas bien mesurer, comme la moindre valorisation de l'expérience professionnelle des femmes (*pour en savoir*

plus). Les écarts entre hommes et femmes semblent se creuser dans la durée, et cela d'autant plus que les carrières sont linéaires. En effet, c'est pour les CDI que les écarts de revenus hommes-femmes sont les plus prononcés (21 % contre 12 % pour les CDD). Le revenu équivalent temps plein est plus inégalitaire lorsqu'on n'occupe qu'un seul poste dans l'année (21 % d'écart contre 18 % en cas de pluralité de postes durant l'année). Les inégalités de revenus sont bien moindres

chez les jeunes (8 % d'écart hommes-femmes). Elles culminent à 30 % d'écart chez les 55 ans ou plus.

Les écarts de revenus entre hommes et femmes sont les plus importants dans les catégories socioprofessionnelles les plus masculinisées (22 % d'écart chez les cadres contre 10 % chez les employés). C'est également le cas dans les familles professionnelles les plus rémunératrices, telles les professions libérales, les chefs d'entreprises de plus de 10 salariés et les cadres d'entreprises.

Une situation plus favorable à l'ouest de la région

En matière d'emploi, les écarts entre femmes et hommes sont plus faibles à l'ouest de la région. Ainsi, le Cantal est le département le plus égalitaire pour le taux d'emploi et les écarts de salaire. Le taux d'emploi des femmes y a le plus progressé (+ 11 points entre 1999 et 2014). Les femmes y sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes (5 points d'écart). Viennent ensuite la Haute-Loire, l'Allier et le Puy-de-Dôme, qui sont dans une situation plus égalitaire que la moyenne régionale, tant pour l'emploi que pour les salaires. La Haute-Loire se rapproche du Cantal, avec des femmes qui ont un fort avantage en matière de diplômes. En revanche, l'Allier, dans une situation économique difficile, se caractérise par un taux d'emploi des hommes peu élevé en lien avec un fort taux de chômage.

À l'opposé, le Rhône, la Loire et l'Ain sont marqués par les évolutions les moins favorables du taux d'emploi des femmes sur les quinze dernières années. Par ailleurs, les écarts de salaires non expliqués par l'effet de structure des activités y sont plus élevés. Ce sont des départements sous l'influence de Lyon, pôle d'emploi métropolitain attractif pour les plus diplômés. Les Rhodaniens sont souvent diplômés du supérieur, dans les mêmes proportions que les femmes.

En Isère, Savoie et Haute-Savoie, les écarts de salaires sont élevés, en lien avec une répartition de l'emploi différenciée selon le sexe, par secteur d'activité et quotient de travail, mais également par catégorie socioprofessionnelle.

Enfin, en Ardèche et surtout dans la Drôme, les écarts de taux d'emploi et de salaires entre femmes et hommes sont élevés. Dans

ces départements qui cumulent ruralité et difficultés économiques, les femmes sont nettement surreprésentées dans les services à la personne, aux plus faibles rémunérations. En Ardèche, les écarts de taux d'emploi et de salaires sont néanmoins réduits par un niveau de diplôme nettement favorable aux femmes. ■

Les femmes immigrées hors union européenne plus souvent inactives ou au chômage

Le taux d'activité des immigrées hors union européenne est inférieur de 12 points à celui des autres femmes (immigrées originaires de l'union européenne et non immigrées). Cet écart ne se retrouve pas pour les hommes immigrés hors union européenne. Selon le ministère de l'Intérieur, le taux d'activité des immigrées croît avec l'ancienneté de leur arrivée en France (*pour en savoir plus*).

Mais parmi ces actives, beaucoup peinent à trouver ou conserver durablement un emploi. Ainsi, 30 % des femmes immigrées hors union européenne sont au chômage, 18 points au-dessus des autres femmes. Cet écart est plus élevé que celui mesuré entre les hommes immigrés hors union européenne et les autres hommes (12 points).

Ces difficultés s'expliquent en partie par la moindre qualification et le plus faible niveau de diplômes des immigrés hors union européenne. Elles s'expliquent également par leur orientation vers des professions plus fréquemment en déclin (ouvrier de l'industrie) ou en contrat précaire. Les femmes immigrées sont ainsi globalement surreprésentées dans les services aux particuliers (hôtellerie-restauration et services personnels et domestiques). Cependant, ces caractéristiques particulières n'expliquent qu'une partie de l'écart relevé.

Définitions

La sociologue Marie Duru-Bellat [2016] a défini ainsi les **stéréotypes** : « croyances partagées – à une époque et dans un contexte donnés – concernant les caractéristiques personnelles d'un groupe de personnes, [qui invitent] à considérer que tous les membres de ce groupe partagent ces caractéristiques. Ils obéissent [...] à une logique essentialiste, en ce sens qu'on va expliquer ce que les gens font (leurs conduites) par ce qu'ils sont (leur essence) ».

Taux de chômage : part des chômeurs dans la population active.

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et la population totale correspondante.

Taux d'emploi : rapport entre le nombre de personnes en emploi et la population totale correspondante.

Revenu salarial : somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée.

Salaire en équivalent temps plein : salaire net converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

La notion de **déclassement** est approchée à partir du diplôme modal (le plus fréquent) pour une catégorie socioprofessionnelle (CSP) donnée. Lorsque le niveau de diplôme d'un actif en emploi correspond au niveau de diplôme modal de sa CSP, on considère qu'il y a correspondance entre l'emploi et le diplôme. Sont considérées en situation de déclassement toutes les personnes ayant un niveau de diplôme supérieur au niveau modal de leur CSP. À l'inverse, lorsque le niveau de diplôme est inférieur au niveau modal, l'individu est considéré en situation de **surclassement**.

Insee Auvergne-Rhône-Alpes

165, rue Garibaldi - BP 3184
69401 Lyon cedex 03

Directeur de la publication :
Jean-Philippe Grouthier

Rédacteurs en chef :
Aude Lécroart
Philippe Mossant

Mise en page :
Agence Elixir, Besançon

Crédits photos : Fotolia

ISSN : 2495-9588 (imprimé)

ISSN : 2493-0911 (en ligne)

© Insee 2018

Pour en savoir plus

- « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail », synthèse de la conférence donnée lors des journées de l'économie à Lyon le 10 novembre 2010, *Réseau Canopé, Idées économiques et sociales* 2011/2 n° 164
- « Le chômage des immigrés : quelle est la part des discriminations ? », *Population et sociétés* n° 546, juillet/août 2017
- « Femmes et hommes – l'égalité en question », *Insee Références*, édition 2017
- « Où commence l'inégalité entre les femmes et les hommes ? Éclairage sur un processus », *Directe Auvergne-Rhône-Alpes*
- « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », *Insee Références*, édition 2017

