



L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un long chemin

Au cours des dernières décennies, les droits des femmes ont progressé en France. Toutefois, les inégalités entre les deux sexes persistent, dans la sphère professionnelle, dans l'espace public, au sein des foyers... Afin d'assurer l'égalité professionnelle, un plan interministériel national pour l'égalité professionnelle (2016-2020) a été mis en place.

Concilier vie familiale et vie professionnelle reste une difficulté qui se traduit plus souvent pour les femmes que pour les hommes par une réduction de l'activité (recours au temps partiel), ou un éloignement du marché du travail (inactivité). En outre, les revenus de l'activité restent durablement moins favorables pour les femmes.

Martine Blouin, Stéphanie Héran

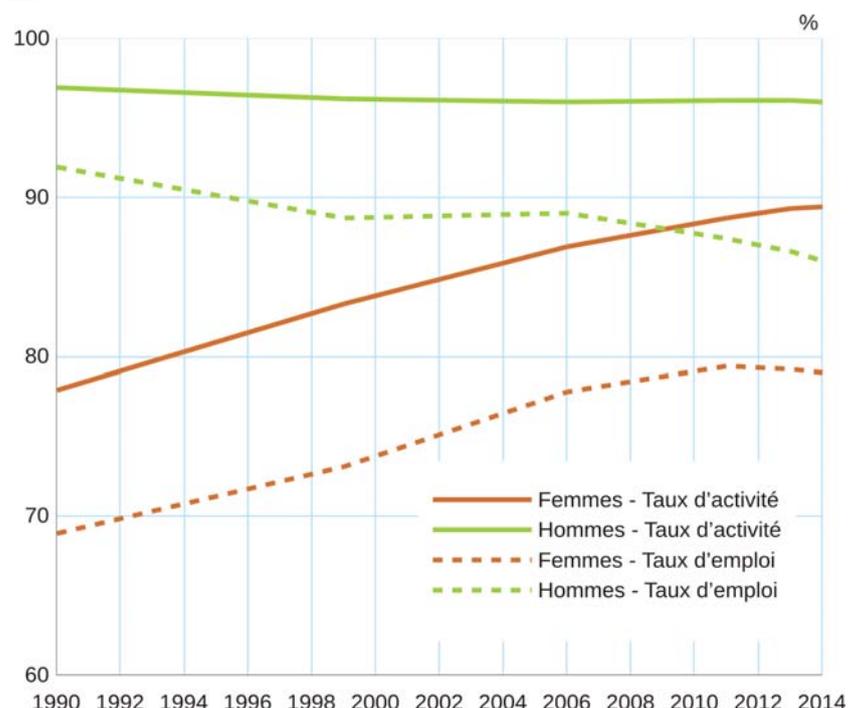
Les âges d'entrée et de sortie du marché du travail sont fortement dépendants de l'allongement de la durée des études et des dispositifs liés au départ à la retraite. Afin de mesurer l'évolution de l'activité sur une longue période, il est utile, pour s'affranchir de ces facteurs, de ne s'intéresser qu'aux personnes de 25 à 54 ans pour lesquelles l'impact de ces changements sociétaux est moindre.

Le taux d'activité (*définitions*) des femmes de 25 à 54 ans s'élève à 89,4 % en 2014. S'il reste inférieur à celui des hommes (6,6 points de moins), ce taux s'en rapproche régulièrement depuis 25 ans (*figure 1*). Il a en effet augmenté de 11,5 points entre 1990 et 2014 alors que celui des hommes était relativement stable. L'élévation du taux d'activité des femmes s'explique en partie par une hausse de leur taux d'emploi (*définitions*) qui a augmenté de 10,1 points sur la période. Le développement de l'emploi dans le tertiaire a accompagné, voire facilité, l'élévation du taux d'emploi des femmes. Ainsi, près de huit femmes âgées de 25 à 54 ans sur dix occupent aujourd'hui un emploi dans la région. Le Centre-Val de Loire occupe le 3^e rang des régions de France avec la plus forte proportion de femmes en emploi, derrière la Bretagne et les Pays de la Loire.

À l'inverse, le taux d'emploi a diminué pour les hommes, la crise économique ayant fragilisé des secteurs d'activité plus fréquemment masculins comme l'industrie, la construction ou l'agri-

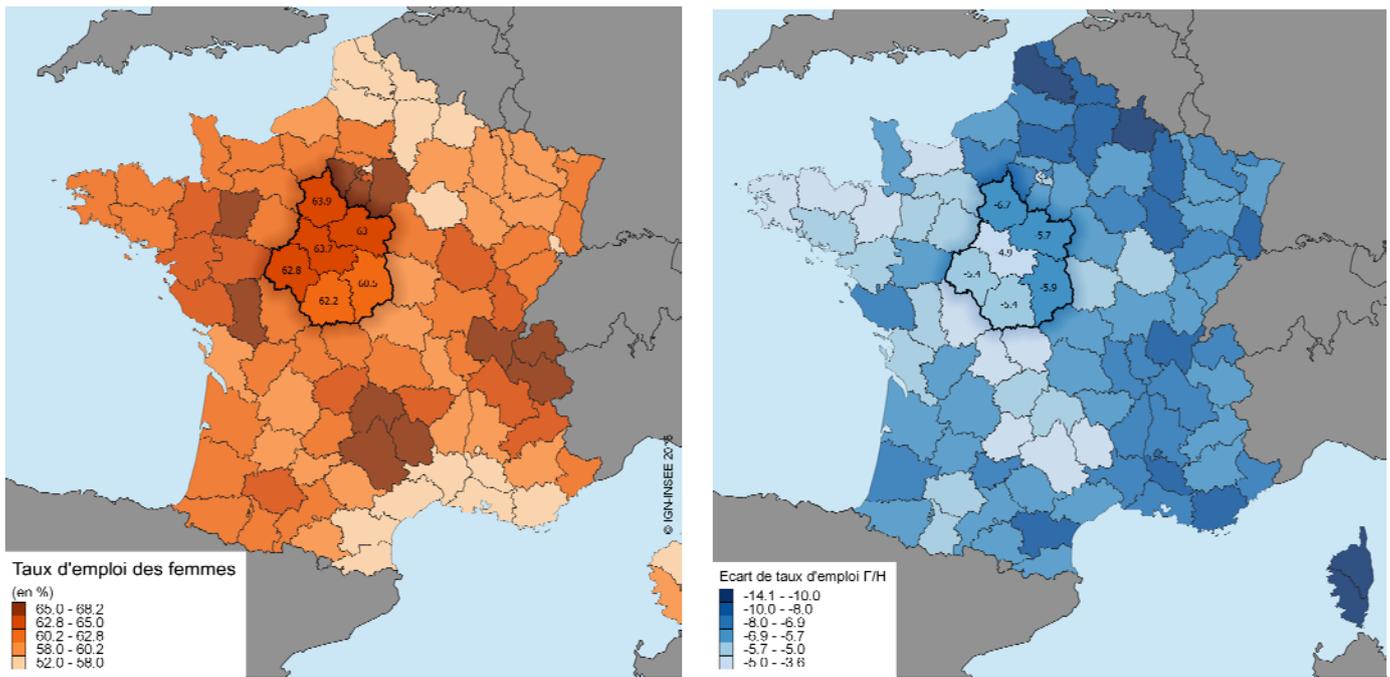
culture. L'écart du taux d'emploi entre les deux sexes se réduit ainsi, passant de 23,0 points en 1990 à 7,0 en 2014, pour les 25-54 ans.

1 Les écarts entre les hommes et les femmes divisés par trois en 25 ans



Champ : personnes âgées de 25 à 54 ans
Source : Insee, Recensements de la population de 1990 à 2014

2 Un taux d'emploi élevé pour les femmes du Centre-Val de Loire



Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans
Source : Insee, Recensement de la population de 2014

3 Malgré des spécificités départementales, la région est moins inégalitaire que la France de province

	Chômeur		Inactif		Emploi à temps complet		Emploi à temps partiel		%
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Cher	11,3	11,2	12,0	4,5	57,4	80,7	19,3	3,6	
Eure-et-Loir	10,1	8,9	10,4	3,3	62,1	84,5	17,3	3,3	
Indre	10,1	9,8	10,3	4,3	60,0	82,1	19,6	3,8	
Indre-et-Loire	10,1	9,6	8,9	3,7	60,2	82,2	20,9	4,5	
Loir-et-Cher	10,1	10,1	9,9	3,9	61,4	82,4	18,7	3,6	
Loiret	10,6	10,3	10,7	3,3	61,8	83,0	17,0	3,3	
Région Centre-Val de Loire	10,4	9,9	10,2	3,7	60,8	82,7	18,6	3,7	
France de Province	11,1	10,5	12,1	4,4	55,4	80,8	21,4	4,2	

Champ : personnes âgées de 25 à 54 ans
Source : Insee, Recensement de la population de 2014

Les femmes entrent plus tôt sur le marché du travail dans la région

En 2014, en Centre-Val de Loire, 72,3 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives pour 78,2 % des hommes. Si l'accès au marché du travail reste plus difficile pour les femmes de la région que pour les hommes, elles s'y insèrent néanmoins plus facilement qu'en France de province où le taux d'activité des femmes est inférieur de deux points à celui de la région. Cette situation s'explique notamment par une insertion des femmes sur le marché du travail plus favorable dans la région : 62,8 % des femmes du Centre-Val de Loire de 15 à 64 ans occupent un emploi pour 60,2 % en France de province. L'insertion dans la vie active intervient plus tôt dans la région qu'ailleurs : le taux d'emploi des femmes de la région est supérieur pour chacune des tranches d'âge, mais c'est en particulier pour les 15 à 24 ans qu'il est plus élevé qu'en France de province de 2,7 points.

L'inactivité reste liée au nombre d'enfants

En Centre-Val de Loire, les femmes de 25 à 54 ans sont moins souvent inactives qu'en France de province (10,2 % pour 12,1 % en France de province) (figure 3). L'inactivité a été divisée par deux entre 1990 et 2014 dans tous les départements de la région. Comme au niveau national, elle est plus fréquente chez les mères (figure 4) de famille nombreuse (au moins trois enfants), et dépend de l'âge des enfants. Ainsi, dans la région, 41,1 % des mères de famille nombreuse ayant au moins un enfant de moins de trois ans sont inactives, elles ne sont que 16,7 % lorsque les enfants sont plus âgés.

85 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes

L'emploi à temps partiel, subi ou choisi, reste une situation professionnelle majoritairement féminine (figure 4). Parmi les femmes de 25 à 54 ans ayant un emploi,

le temps partiel a diminué, passant de 30,4 % en 1999 à 24,5 % en 2014, soit 4,5 points sous le taux de la France de province. Sur les 15 dernières années, alors qu'elle augmente légèrement pour les hommes, la part des femmes occupant un emploi à temps partiel diminue de 1,5 point dans la région contre 0,6 pour la France de province.

Le temps partiel est un peu plus fréquent parmi les moins diplômées que parmi les femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures (respectivement 19,0 % et 17,8 %). Cette proportion varie fortement selon la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, c'est parmi les employées que ce taux est le plus élevé : trois sur dix travaillent à temps partiel dans la région, proportion deux fois plus forte que pour les femmes cadres. Sur la même période, la part des hommes en emploi à temps partiel augmente légèrement pour atteindre 4,6 % (5,4 % en France de province).

La surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel s'explique ainsi par le fait qu'elles sont beaucoup plus soumises aux contraintes liées à la conciliation entre vie familiale et vie privée. Le nombre et l'âge des enfants à charge sont des facteurs plus déterminants du travail à temps partiel pour les femmes que pour les hommes. Le recours au temps partiel est plus fréquent pour les mères à partir de deux enfants ou pour celles qui ont un enfant en bas âge. Ainsi, parmi les actifs occupés, 16,9 % des femmes sans enfant et 20,9 % des mères d'un seul enfant travaillent à temps partiel, contre 28 % pour les mères de deux enfants et 37,8 % pour celles ayant au moins trois enfants. Pour les hommes, le recours au temps partiel varie très peu selon l'âge ou le nombre des enfants.

Plus souvent inactives et plus souvent à temps partiel que les hommes lorsqu'elles ont un emploi, les femmes exercent également des métiers différents. Elles sont ainsi fortement surreprésentées dans certains métiers (figure 7), notamment les agents d'entretiens (75,9 % de femmes) ou les aides-soignants (91,9 %). Or, ces métiers font l'objet de rémunérations souvent moins importantes que ceux occupés par les hommes.

Les femmes, lors de leur vie professionnelle, sont ainsi confrontées au cumul de ces trois facteurs, inactivité, temps partiel et rémunération moindre de leur activité.

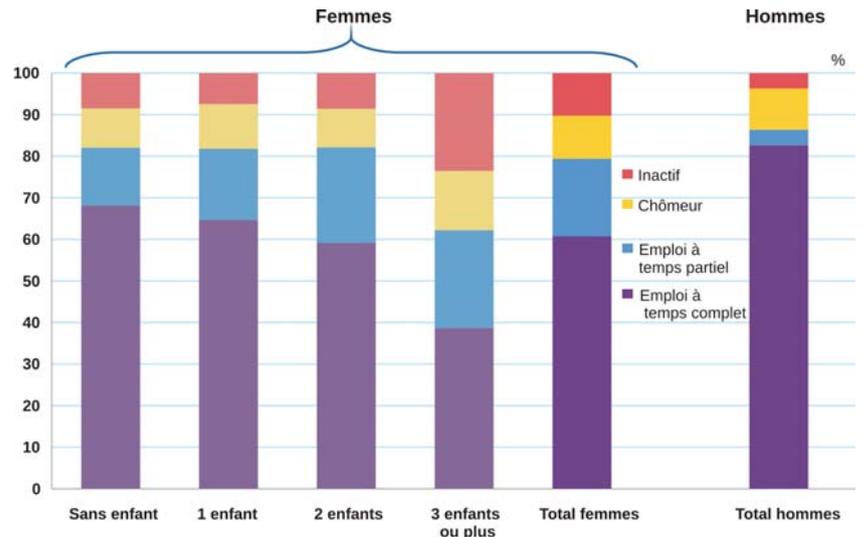
Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes restent importants

Les disparités salariales s'expliquent en partie par les caractéristiques des salariés et des emplois occupés : c'est l'effet de structure. Ainsi, l'âge du salarié, son type de contrat de travail, sa catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité de l'établissement employeur, la taille de l'entreprise ou encore le fait que le salarié ait occupé un seul ou plusieurs postes dans l'année peuvent avoir une influence non négligeable sur le niveau du salaire. En Centre-Val de Loire, en 2015, les différences de structure des populations féminines et masculines salariées n'expliquent que 37,5 % des écarts de salaire net en équivalent temps plein entre hommes et femmes (méthodologie).

Parmi l'ensemble des facteurs précédents, le secteur d'activité est celui qui contribue le plus à l'écart de salaires entre les hommes et les femmes : il explique 37,2 % des écarts de salaires. Les femmes travaillent en effet plus souvent que les hommes dans des secteurs en moyenne moins rémunérateurs comme les services aux

4 Un quart des femmes salariées sont à temps partiel

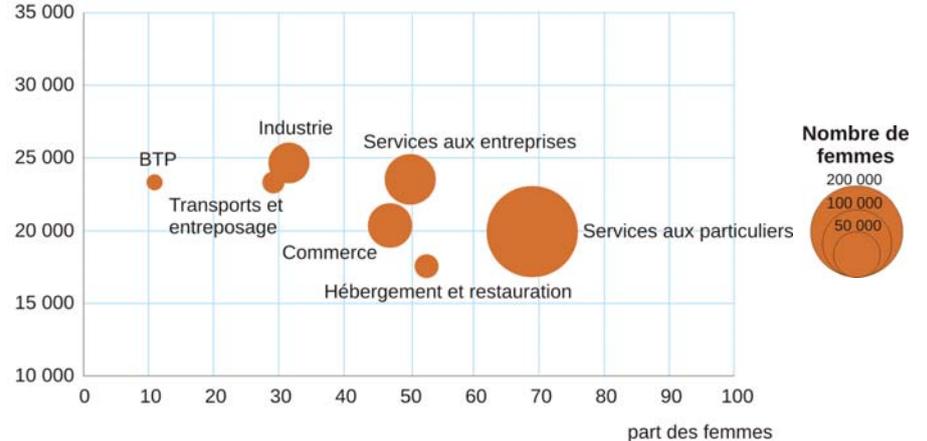
Activité selon le sexe et le nombre d'enfants en 2014 en Centre-Val de Loire



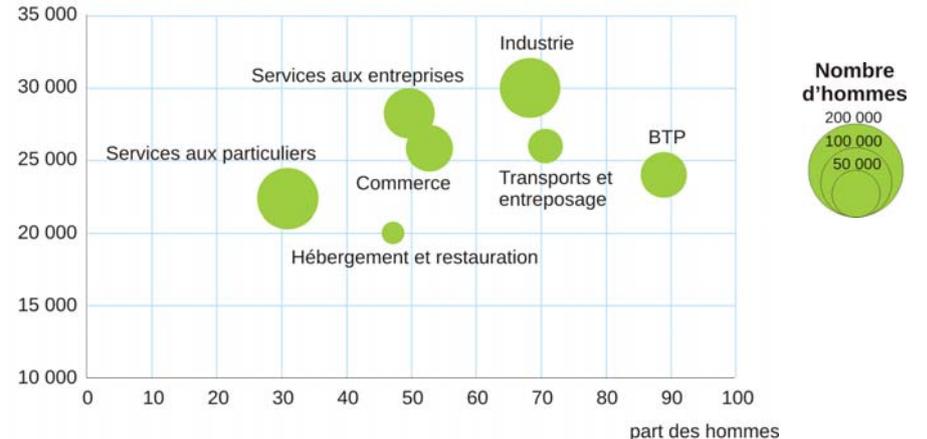
Champ : population des ménages, individus de 25 à 54 ans
Source : Insee, Recensement de la population

5 Les femmes sont plus nombreuses dans les activités les moins rémunératrices

Salaire net annuel moyen (€)



Salaire net annuel moyen (€)



Note de lecture : les femmes représentent 69 % et les hommes 31 % des salariés des services aux particuliers. Ce secteur offre une rémunération annuelle moyenne de 19 930 euros pour les femmes et de 22 330 euros pour les hommes.

Champ : Population en emploi de 15 ans ou plus salariés du secteur privé et semi public hors agriculture, hors salariés des particuliers employeurs, hors apprentis et stagiaires

Sources : Insee, Recensement 2014 - DADS 2015

particuliers ou l'hébergement et la restauration (figure 5). Au sein de ces secteurs, des différences existent, notamment celles liées au recours au temps partiel, mais s'avèrent d'un moindre ampleur que l'effet de structure.

Les autres caractéristiques étudiées jouent peu sur les inégalités salariales, y compris la catégorie socioprofessionnelle.

6 Les écarts de salaires annuels se réduisent avec les nouvelles générations



Champ : secteur privé et semi-public, hors agriculture.
Source : Insee, DADS 2012 et 2015

Le salaire des femmes ne rattrape que lentement celui des hommes

En Centre-Val de Loire, à durée et temps de travail équivalents, le salaire annuel net moyen des femmes est inférieur de 18,3 % à celui des hommes. Cet écart est plus faible qu'en France de province (- 19,3 %). Ces différences n'évoluent que lentement avec le temps : en 15 ans, la différence de salaire entre une femme et un homme à durée et temps de travail identique n'a diminué que de 1,5 point dans la région comme en France.

Cependant, les écarts de salaires sont moins marqués pour les nouvelles générations (figure 6). Entre 2012 et 2015, ils se sont faiblement atténués selon les tranches d'âge : pour les personnes de 35 à 44 ans, l'écart s'est réduit de 250 euros annuels mais reste à un niveau de près de 4 500 euros d'écart de rémunération annuel entre une femme et un homme. ■

7 La moitié des femmes sont employées dans 12 familles professionnelles (18 pour les hommes)

Familles professionnelles qui emploient le plus de femmes en 2014 en Centre-Val de Loire

Familles professionnelles	Part de la population féminine occupée (%)	Part de la population masculine occupée (%)	Proportion de femmes (%)
Agents d'entretien	7,5	2,3	75,9
Enseignants	5,3	2,4	68,4
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	5,1	1,5	76,4
Aides-soignants	4,9	0,4	91,9
Vendeurs	4,8	1,4	76,3
Aides à domicile et aides ménagères	4,3	0,1	97,3
Infirmiers, sages-femmes	3,9	0,4	90,0
Assistantes maternelles	3,8	0	99,0
Employés administratifs d'entreprise	2,9	0,8	78,6
Secrétaires	2,8	0,1	97,0
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	2,7	1,2	68,0
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	2,6	0,9	73,9
Ensemble de ces familles	50,6	11,5	

Champ : population des ménages en emploi, individus de 15 ans ou plus
Source : Insee, Recensement de la population

Définitions

Le taux d'activité d'une classe d'âge est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) de cette classe d'âge et l'ensemble de la population correspondante.

Le taux d'emploi d'une classe d'âge est calculé en rapportant la part de personnes de cette classe d'âge qui se déclarent en emploi à l'ensemble de la population de cette classe d'âge.

Méthodologie

Les salaires sont issus des **Déclarations annuelles de données sociales (DADS)**. Ils sont calculés sur l'ensemble des salaires perçus en 2015 par tous les salariés âgés de 15 ans et plus, hors particuliers employeurs. La méthode mise en œuvre pour expliquer les écarts de salaires est la décomposition de Oaxaca-Blinder. Les différences de structure entre les deux populations en emploi sont estimées à partir des caractéristiques des salariés (âge, CSP, type de contrat de travail, temps de travail,...) et les caractéristiques des employeurs (secteur d'activité, taille de l'établissement,...). Dans la modélisation, raisonner en équivalent temps plein permet de neutraliser les effets du temps et de la durée du travail.

Insee Centre-Val de Loire
131, rue du Faubourg Banner
45034 Orléans Cedex 1
Tél : 02 38 69 52 52

Directrice de la publication :
Yvonne Pérot

Chef de projets
Stéphanie Hérent

Rédacteur en chef :
Vincent Bernard

Relations médias : medias-centre@insee.fr

ISSN : 2416-9471
© Insee 2018

Pour en savoir plus

- Le chemin à parcourir vers l'égalité entre les hommes et les femmes, *Insee Dossier Centre-Val de Loire* n°1, mars 2018
- Parcours scolaire et parcours professionnel : pour les femmes, la réussite de l'un ne garantit pas le succès de l'autre, *Insee Analyses Centre-Val de Loire* n°29, mars 2017
- Femmes et hommes, l'égalité en question, *Insee Références*, Édition 2017
- La vie des femmes et des hommes en Europe, *Eurostat - Un portrait statistique*, Édition 2017
- Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants, *Economie et statistique* n°349-350, mai 2002



Insee
Mesurer pour comprendre