

La parité est proche dans le Public, du chemin reste à faire dans le Privé

Insee Flash Auvergne-Rhône-Alpes • n° 98 • Mars 2022

En Auvergne-Rhône-Alpes, la parité entre hommes et femmes est presque atteinte dans les postes de direction de la fonction publique, plus particulièrement dans la fonction publique hospitalière. Les femmes sont en revanche beaucoup moins présentes dans les postes à responsabilité des entreprises privées. Les inégalités salariales sont également plus marquées dans le privé. Dans la région, elles le sont aussi au sein de la fonction publique territoriale. Chez les moins de trente ans, la part des femmes dans les postes dirigeants est nettement plus importante.

La condition féminine et la parité entre hommes et femmes ont beaucoup progressé dans la société française depuis des années. Les femmes sont de plus en plus présentes dans des fonctions autrefois réservées aux hommes, mais le bilan de cette progression vers l'égalité entre les hommes et les femmes diffère selon les secteurs et les fonctions considérées. Une comparaison du niveau de parité atteint dans les postes à responsabilité entre l'administration et le monde de l'entreprise, permet de constater que la situation est globalement plus favorable dans la fonction publique que dans le privé.

Près d'un poste de direction sur deux est occupé par une femme dans la fonction publique

En Auvergne-Rhône-Alpes, en 2019, près d'un poste de direction sur deux (47 %) est occupé par une femme dans la fonction publique, ce qui place Auvergne-Rhône-Alpes en tête des régions de France métropolitaine ► **figure 1**. À l'opposé, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, seuls 38 % de ces postes sont occupés par des femmes, et seulement 43 % dans l'ensemble des régions de province.

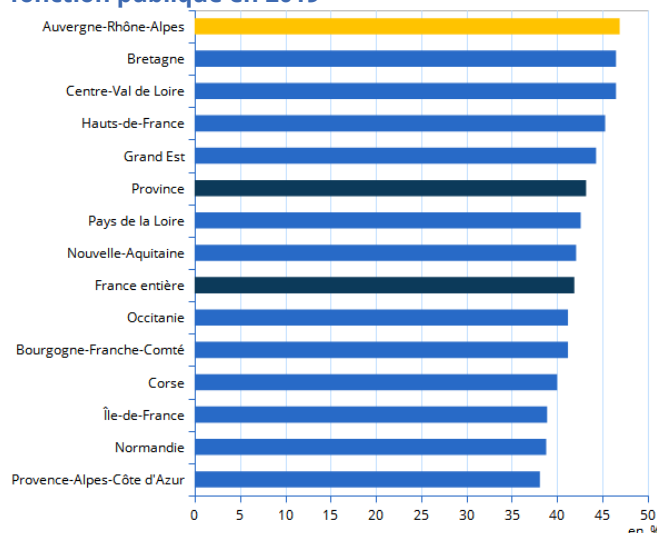
Cependant, la part des femmes dans les postes de direction varie beaucoup selon les versants de la fonction publique. Elles sont largement majoritaires (six postes sur dix) dans les postes de direction de la fonction publique hospitalière (FPH), alors que dans la fonction publique d'État on ne trouve qu'un tiers de femmes, et seulement 28 % dans la fonction publique territoriale (FPT). On retrouve cette plus forte féminisation des postes de direction dans la FPH dans toutes les régions sauf en Corse.

Les femmes encore peu nombreuses parmi les dirigeants du secteur privé

Contrairement à ce qui est relevé dans la fonction publique, la parité est loin d'être atteinte dans le monde de l'entreprise privée, et Auvergne-Rhône-Alpes ne fait pas partie des régions les plus performantes dans ce domaine. Moins du quart (23 %) des cadres dirigeants salariés du secteur privé (cadres administratifs et commerciaux, cadres techniques, ingénieurs, etc.) sont des

femmes. La région se positionne ainsi à la sixième place sur ce critère ► **figure 2**.

► 1. Part des femmes dans les postes de direction de la fonction publique en 2019



Lecture : dans la fonction publique, en 2019, 47 % des postes de direction sont occupés par des femmes en Auvergne-Rhône-Alpes.

Champ : emplois de direction de la fonction publique au 31 décembre 2019.

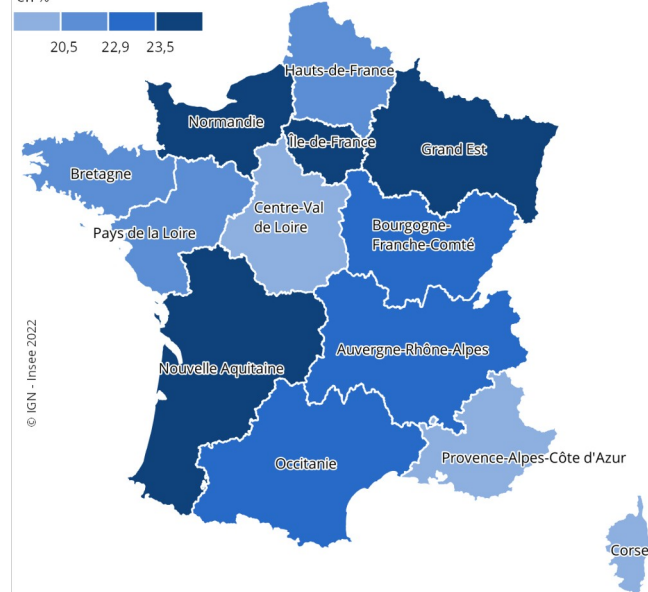
Source : Insee, Riasp 2019 ; traitements Sdssi-DGAPP.

Les femmes sont très minoritaires parmi les dirigeants d'entreprises. À peine un dirigeant de société (SA ou SAS) sur cinq est une femme, et cette part n'est guère plus élevée chez les dirigeants non salariés (un quart de femmes chez les gérants majoritaires de société). À l'inverse, le monde de la petite entreprise est beaucoup plus paritaire : 45 % des entrepreneurs individuels (hors micro-entrepreneurs) sont des femmes, principalement en raison d'effets sectoriels. Les métiers de la santé, fortement féminisés, occupent en effet une place importante dans les entreprises individuelles. Malgré des dispositions législatives¹ favorisant la parité dans les grandes entreprises, la part des femmes parmi les cadres

dirigeants varie peu selon la taille de l'entreprise, oscillant entre 22 % pour les entreprises de 250 à 500 salariés et 24 % pour celles de 500 à 1 000 salariés.

► 2. Part des femmes parmi les cadres dirigeants salariés du secteur privé en 2019

Part des femmes parmi les cadres dirigeants salariés du secteur privé en 2019 en %



Lecture : dans le secteur privé, en 2019, 23 % des cadres dirigeants sont des femmes en Auvergne-Rhône-Alpes.

Champ : ensemble des cadres dirigeants en activité au 31 décembre 2019 dans les entreprises de plus de 250 salariés du secteur privé, hors agriculture.

Source : Insee, base Tous salariés 2019.

Des inégalités salariales plus fortes pour les cadres dirigeants du privé et de la fonction publique territoriale

Les différences de salaire aux postes de direction du public et du privé constituent un autre élément d'inégalité entre les hommes et les femmes. En Auvergne-Rhône-Alpes, les salaires des directrices dans la fonction publique sont inférieurs de 14 % à ceux de leurs homologues masculins. Cet écart varie selon le type de fonction publique considérée, de 9 % pour les fonctions publiques d'État et hospitalière à 21 % dans la fonction publique territoriale. Ces inégalités de salaire touchant cette dernière sont particulièrement accentuées en Auvergne-Rhône-Alpes. La région se situe en effet au dernier rang des régions de métropole pour les inégalités de salaire hommes/femmes (la moyenne de la France de province est de 15 %).

Dans le monde de l'entreprise privée, les inégalités salariales hommes/femmes sont beaucoup plus marquées. En Auvergne-Rhône-Alpes, en 2019, les femmes cadres dirigeantes du secteur privé gagnent en moyenne 29 % de moins que les hommes. Toutefois, une partie de ces différences s'explique par le type de postes qu'ils ou elles occupent : niveau d'encadrement, accès à des postes présentant des responsabilités plus ou moins étendues dans des entreprises de taille très variable.

¹ Les sociétés de plus de 500 salariés doivent respecter un quota de 40 % de femmes dans leurs conseils d'administrations et conseils de surveillance ; cette disposition est étendue depuis 2020 aux entreprises de plus de 250 salariés.

Des écarts plus faibles pour les plus jeunes

Dans le public comme dans le privé, on est plus proche de la parité entre les hommes et les femmes pour les jeunes générations, les inégalités s'accroissant avec l'âge ► figure 3.

► 3. Part des femmes et inégalités salariales parmi les cadres dirigeants du privé et de la fonction publique en 2019

		Moins de 30 ans	Entre 30 et 49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Postes de direction de la fonction publique	Effectifs	27	389	496	912
	Part des femmes (en %)	77,8	54,2	39,5	46,9
	Écart salarial H/F (en %)	3,3	8,7	11,8	14,4
Cadres dirigeants du secteur privé	Effectifs	99	3 367	3 317	6 783
	Part des femmes (en %)	44,4	27,9	17,5	23,0
	Écart salarial H/F (en %)	16,2	17,6	29,1	29,1

Lecture : 46,9 % des 912 emplois de direction de la fonction publique sont occupés par des femmes au 31 décembre 2019. Le salaire des femmes à ces postes est inférieur de 14,4 % à celui des hommes.

Champ : pour les cadres dirigeants du privé : ensemble des cadres dirigeants en activité au 31 décembre 2019 dans les entreprises de plus de 250 salariés du secteur privé, hors agriculture.

Pour les postes de direction de la fonction publique : emplois de direction de la fonction publique au 31 décembre 2019.

Source : Insee, base Tous salariés 2019. Siasp 2019 ; traitements Sdassi-DGAPP.

Ainsi, les femmes sont majoritaires dans les postes de direction de la fonction publique sauf pour les plus de 50 ans : près de huit dirigeants sur dix de la fonction publique (78 %) sont des femmes chez les moins de 30 ans, et encore plus de la moitié (54 %) chez les 30-49 ans. Le rapport s'inverse passé 50 ans, même si on trouve encore 40 % de femmes aux postes de direction dans cette tranche d'âge. Les écarts de salaires entre hommes et femmes s'accroissent également avec l'âge. Le salaire des femmes est de 12 % inférieur à celui des hommes pour les plus de 50 ans, contre 3 % seulement pour les moins de 30 ans.

La tendance est similaire dans l'entreprise privée, mais avec des écarts qui s'accroissent beaucoup plus selon l'âge des générations. Ainsi, 44 % des cadres dirigeants du secteur privé sont des femmes avant 30 ans. Cette part tombe à 28 % pour les cadres de la tranche 30-49 ans et à 18 % après 50 ans. Les inégalités de salaires, quant à elles, passent du simple au double entre les jeunes générations (16 %) et les plus de 50 ans (où l'écart homme/femmes atteint 30 %).

Une meilleure parité de salaires aux jeunes âges ne signifie pas forcément que celle-ci se maintiendra tout au long de leur carrière. Les promotions et augmentations surviennent souvent après 30 ans, voire plus tard encore pour les postes à responsabilité étendue, et des mécanismes inégalitaires pourraient alors se manifester. Les inégalités hommes/femmes croissantes avec l'âge s'expliquent aussi par les maternités qui diminuent le temps de travail des femmes et peuvent freiner leur carrière. Autrement dit, des indicateurs proches de la parité salariale chez les jeunes dirigeants du public ou du privé aujourd'hui ne conduiront pas forcément à une égalité hommes/femmes dans le futur, pour l'ensemble de la population des dirigeants. ●

Sandra Bouvet, Serge Maury (Insee)

► Pour en savoir plus

- « Femmes et Hommes, l'égalité en question », *Insee Références*, édition 2022, mars 2022.
- « Entrepreneuriat féminin : la parité avance à petits pas », *Insee Flash Auvergne-Rhône-Alpes* n° 86, mars 2021.
- « La féminisation des conseils municipaux se poursuit, les inégalités persistent », *Insee Flash Auvergne-Rhône-Alpes* n° 79, octobre 2020.
- « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités » ; *économie et statistiques* n° 510 à 512, décembre 2019

