

En Bourgogne-Franche-Comté, fin 2019, un chef d'entreprise sur trois est une femme, l'une des proportions les plus basses de France de province. Elles sont cependant davantage présentes dans les postes à responsabilités de la fonction publique et parmi les élues, sans pour autant atteindre la parité. Le taux de féminisation dans les fonctions de décision diminue lorsque le niveau de responsabilité et l'âge augmentent. Les rémunérations perçues par les femmes sont toujours en moyenne inférieures à celles des hommes. Les écarts sont plus importants dans le secteur privé.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe garanti par la Constitution. Elle représente aussi un enjeu économique et social. Malgré le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle 2016-2020 visant notamment à promouvoir l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles, les femmes restent peu nombreuses à occuper des **postes de décision** au même niveau de responsabilité que les hommes.

Moins de femmes à mesure que le niveau de responsabilité augmente

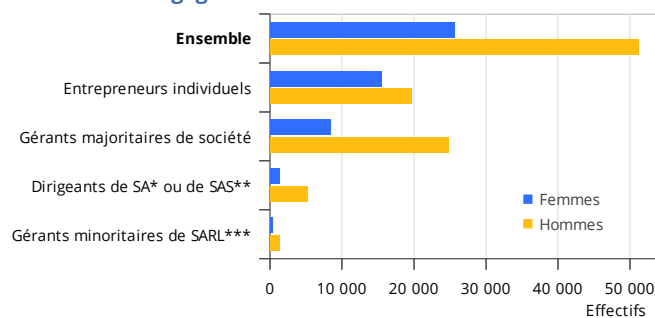
En Bourgogne-Franche-Comté, fin 2019, les femmes représentent 33 % des chefs d'entreprises (hors micro-entrepreneurs) ► **figure 1**. C'est l'un des taux de féminisation les plus faibles des régions métropolitaines, loin derrière la Bretagne à 37 % et juste devant l'Île-de-France à 32 %.

Parmi les **cadres dirigeants**, seulement 23 % sont des femmes. La réglementation fait bouger lentement les lignes. Bien que faible, la proportion de cadres dirigeantes augmente avec la taille de l'entreprise, en raison des dispositifs légaux qui s'appliquent aux plus grandes entreprises ► **encadré 1**. Ainsi, dans la région, les femmes ne représentent que 19 % des cadres dirigeants dans les entreprises de moins de 500 salariés, contre 25 % dans celles de plus de 1 000 salariés.

Dans la fonction publique, les femmes sont majoritaires (68 %), mais elles restent néanmoins nettement moins nombreuses que les hommes aux postes de direction (41 %). Leur représentation dans les postes de décision est particulièrement faible dans la fonction publique territoriale, qui ne compte qu'un quart de femmes directrices, contre près d'un tiers en France de province. Dans la fonction publique hospitalière, les femmes sont plus souvent directrices de petites structures. Elles occupent 63 % des postes de direction dans les établissements médico-sociaux contre 48 % dans les hôpitaux. Dans la fonction publique d'État, 31 % des

emplois de direction sont détenus par des femmes. De plus, les 8 préfets de département dans la région sont des hommes à l'heure actuelle.

► 1. Nombre et répartition des chefs d'entreprise par sexe, fin 2019 en Bourgogne-Franche-Comté



*SA : société anonyme ; **SAS : société par actions simplifiée ; ***SARL : société à responsabilité limitée.

Champ : ensemble des dirigeants salariés et non salariés, hors micro-entrepreneurs au 31 décembre 2019 dans le secteur privé, hors agriculture.

Sources : Insee, base non-salariés 2019 et fichier tous salariés 2019.

Plus de femmes aux fonctions de décision parmi les jeunes générations

Le niveau de diplôme augmente chez les jeunes et particulièrement pour les femmes. Grâce à ce niveau de diplôme et à l'évolution de la société, les jeunes femmes occupent plus fréquemment des fonctions de décision. Près de 35 % des cadres dirigeants de moins de 30 ans sont des femmes contre 17 % pour les 50 ans et plus. Ces chiffres reflètent aussi des écarts défavorables aux femmes s'agissant de l'avancement professionnel, qui nécessitent du temps pour se résorber. Dans la fonction publique, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les générations de dirigeants de moins de 50 ans (54 %).

Des rémunérations en moyenne moindres pour les cheffes d'entreprise ou cadres dirigeantes

Les cheffes d'entreprises perçoivent en moyenne un revenu plus faible que celui des hommes quel que soit leur statut ► **figure 2**. Ce revenu est inférieur de 23 % pour les entrepreneuses individuelles et atteint 27 % chez les dirigeantes de sociétés anonymes. La Bourgogne-Franche-Comté est la région métropolitaine où l'écart salarial des cadres dirigeants est le plus important. Les femmes gagnent 33 % de moins, contre 29 % en France de province. Cet écart s'explique en partie par le fait qu'aux fonctions décisionnelles, les femmes sont plus jeunes que les hommes. Cependant, les différences s'accroissent également avec l'âge, passant en moyenne de 28 % pour les 30-49 ans à 33 % pour les 50 ans et plus. Par ailleurs, plus l'entreprise a de salariés, plus les écarts de revenus entre les cadres dirigeants des deux sexes sont importants.

► 2. Écarts de revenus des chefs d'entreprise et cadres dirigeants, fin 2019 en Bourgogne-Franche-Comté

	Revenus nets mensualisés moyens (en euros)		Écarts femmes/hommes (en %)
	Femmes	Hommes	
Dirigeants non-salariés			
Entrepreneurs individuels	3 290	4 300	23,3
Gérants majoritaires de société	2 670	3 530	24,2
Dirigeants salariés			
Dirigeants de SA* ou de SAS**	2 630	3 620	27,4
Gérants minoritaires de SARL***	2 060	2 500	17,3
Gérants non associés d'autres types de société	4 290	5 110	16,0
Cadres dirigeants	4 810	7 180	33,0

*SA : société anonyme ; **SAS : société par actions simplifiée ; ***SARL : société à responsabilité limitée.

Champ : ensemble des dirigeants salariés et non salariés, hors micro-entrepreneurs au 31 décembre 2019 dans le secteur privé, hors agriculture.

Sources : Insee, base non-salariés 2019 et fichier tous salariés 2019.

L'inégalité salariale entre les hommes et les femmes est plus faible dans la fonction publique. Elle est de 5 % dans l'hospitalière, 9 % pour l'État et 18 % pour la territoriale. Elle est particulièrement faible pour les générations de moins de 50 ans. ●

David Brion, Caroline Logeais (Insee)

Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

► Définitions

Les **postes de décision** sont les emplois de direction dans la fonction publique, les fonctions d'élus, de chefs d'entreprises et de cadres dirigeants. Les **cadres dirigeants** occupent des emplois à haut niveau de responsabilité. Ce sont les cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux et directeurs techniques des entreprises de 500 salariés et plus. Il s'agit également des personnes occupant un emploi libellé en cadre dirigeant dans les entreprises de 250 salariés et plus. Enfin, dans ces mêmes entreprises, ce sont des dirigeants salariés ayant reçu mandat des propriétaires de société pour en assurer la direction en leur nom, à savoir les présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes (SA), les présidents de sociétés par actions simplifiées (SAS), les gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL), les gérants non associés d'autres types de sociétés, les dirigeants salariés.

► Pour en savoir plus

- **Brion D., Tribout X.** « La parité progresse dans les conseils municipaux de Bourgogne-Franche-Comté », *Insee Flash Bourgogne-Franche-Comté* n° 78, mars 2019.
- « Femmes et hommes, l'égalité en question », *Insee Références*, édition 2022, mars 2022.
- **Niel X.** « La part des femmes parmi les élus locaux augmente, celle des jeunes diminue », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 157, août 2021.

Encadré 1 - Les lois qui font progresser la parité

Ces dernières années plusieurs lois ont instauré des obligations à la charge des entreprises en matière d'égalité professionnelle, selon leur taille. La loi du 27 janvier 2011, dite « Loi Copé-Zimmermann », impose aux sociétés de plus de 500 salariés, un quota de 40 % de femmes dans leurs conseils d'administrations et conseils de surveillance. Cette loi est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés depuis 2020.

La loi du 5 septembre 2018 oblige les entreprises de 50 salariés et plus à publier l'index de l'égalité femmes/hommes. Elles sont soumises à sanction à partir de mars 2022 en cas d'index inférieur à 75 sur 100.

Enfin, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 impose aux entreprises de plus de 1 000 salariés de publier chaque année à partir de 2023, sur leur site internet, les écarts de représentation parmi leurs cadres dirigeants.

D'autre part, l'article 1^{er} de la Constitution précise que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ». Pour les élections législatives, la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000, favorisant l'égal accès aux mandats électoraux, est incitative mais les partis politiques qui ne respectent pas le principe de parité lors de la désignation des candidats doivent payer une pénalité financière.

Les élections régionales sont soumises à la loi n° 2003-327 du 11 avril 2003 qui pose l'obligation de respecter une stricte alternance entre les femmes et les hommes dans la présentation des listes de candidats. La Bourgogne-Franche-Comté fait partie des 4 régions présidées par une femme, sur les 13 régions métropolitaines.

Enfin, pour les conseillers municipaux, la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 impose, depuis 2014, l'alternance obligatoire d'une femme et d'un homme sur les listes proposées aux électeurs pour les communes de 1 000 habitants et plus. Cette même loi impose la parité dans les conseillers départementaux.

Encadré 2 - Des élus de plus en plus nombreuses

Grâce aux mesures législatives pour améliorer la représentation des femmes en politique, la part des femmes parmi les élus ne cesse de croître.

En 10 ans, les mandats des députés, sénateurs et conseillers départementaux de Bourgogne-Franche-Comté, jusqu'alors très largement occupés par des hommes, s'approchent désormais de la parité. La part de femmes parmi les conseils municipaux a gagné 7 points et atteint 39 % en 2021. Il s'agit toutefois d'une proportion parmi les plus faibles de France avec la Corse et le Grand Est, en raison d'un nombre important de petites communes qui ne sont pas soumises à la loi sur la parité. Si les postes d'adjoints sont plus féminisés, des disparités demeurent encore importantes parmi les maires. C'est particulièrement vrai dans les communes de moins de 1 000 habitants, où seulement 20 % des maires sont des femmes. Dans les conseils municipaux, la féminisation est plus forte parmi les jeunes générations. Les femmes représentent ainsi 42 % des conseillers municipaux de moins de 50 ans contre 36 % des 50 ans et plus.

► Nombre d'élus et proportion de femmes pour différents types de mandats politiques en 2010 et 2021

	Bourgogne-Franche-Comté			France	
	Nombre d'élus	Part de femmes (%)		Part de femmes (%)	
		2021 ¹	2021 ¹	2010 ²	2021 ¹
Députés	27	41	17	42	18
Sénateurs	18	44	0	35	22
Conseillers régionaux	100	48	46	49	48
Conseillers départementaux	304	50	15	50	12
Conseillers municipaux	44 334	39	32	42	35
<i>dont communes de moins de 1 000 habitants</i>	<i>34 208</i>	<i>36</i>	<i>n.d.</i>	<i>38</i>	<i>n.d.</i>
<i>dont communes de 1 000 habitants ou plus</i>	<i>10 126</i>	<i>48</i>	<i>n.d.</i>	<i>48</i>	<i>n.d.</i>

¹ situation en janvier 2019 pour les députés et sénateurs ; au 15 décembre 2021 pour les autres mandats.

² situation à la date de l'élection, les élections s'échelonnent de 2007 à 2010 selon les mandats.

Sources : Ministère de l'Intérieur, répertoire national des élus ; Sénat et Assemblée nationale.

