



Des écarts persistants face à l'emploi entre femmes et hommes en région Centre

En région Centre, les femmes gagnent en moyenne 23 % de moins que les hommes. Les écarts de salaires augmentent avec la qualification mais également avec l'âge pour les cadres. Cette inégalité s'explique par des différences relatives aux secteurs d'activité, aux catégories socioprofessionnelles et aux conditions d'emploi. En particulier, les postes occupés par les femmes sont plus souvent précaires. Elles travaillent davantage à temps partiel ou en contrat court. Les opportunités d'emploi sont plus restreintes pour les femmes. Les emplois les plus féminisés sont concentrés dans quelques secteurs d'activité et dans quelques professions. En outre, les femmes sont fréquemment actives et leur taux d'activité continue de progresser. Elles ont de plus en plus un niveau de formation supérieur à celui des hommes, notamment chez les jeunes. Toutefois, cela ne leur garantit pas davantage un accès à un poste de travail en adéquation.

Annie Clerzau, Jean-Marie Durville (Insee), Pascale Casamayou (Direccte)

En juillet 2014, le Parlement a définitivement adopté le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ce texte aborde l'égalité dans toutes ses dimensions : professionnelle, lutte contre la précarité spécifique des femmes, protection des femmes contre les violences, image des femmes dans les médias, parité en politique et dans les responsabilités sociales et professionnelles.

Cette réforme, qui a donné lieu à une concertation depuis la première grande conférence sociale, poursuit deux objectifs : favoriser le retour des femmes vers l'emploi et rééquilibrer la répartition des responsabilités parentales au sein du couple afin qu'elles ne soient plus aussi largement à la charge des femmes.

Ce diagnostic régional de la situation des femmes en termes de salaire et d'emploi permet de disposer d'éléments objectifs, afin d'orienter les actions à mettre en œuvre pour réduire les disparités sur le marché du travail.

Des écarts de salaires importants chez les cadres

En 2010, en région Centre, les femmes ont un salaire inférieur de 23 % à celui des hommes (*figure 1*). Cet écart est proche de celui de la France de province. Il est nettement plus élevé pour les cadres que pour les autres catégories socioprofessionnelles.

La région se caractérise par des disparités salariales moins marquées qu'au niveau

national pour les employés et les ouvriers, qualifiés ou non. Ceci s'explique en partie par une forte présence de femmes dans des secteurs plus rémunérateurs tels que l'industrie pharmaceutique ou la chimie-cosmétique.

L'écart de rémunération, partiellement expliqué par la répartition différenciée selon la catégorie socioprofessionnelle, l'est également par le secteur d'activité.

1 Des écarts de salaires importants entre femmes et hommes cadres

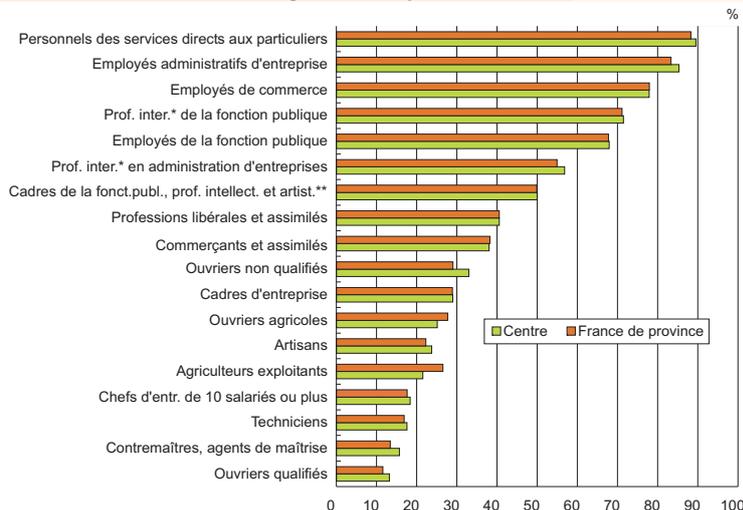
Catégorie socioprofessionnelle	Salaire annuel moyen dans le Centre		Écart	
	Hommes	Femmes	Centre	France de province
Cadres	39 724	30 327	- 24	- 24
Professions intermédiaires	25 586	21 554	- 16	- 17
Employés	16 956	14 224	- 16	- 18
Ouvriers qualifiés	18 205	15 558	- 15	- 19
Ouvriers non qualifiés	13 874	12 075	- 13	- 18
Ensemble	22 363	17 301	- 23	- 24

Source : Insee, DADS 2010

Les femmes moins souvent cadres, notamment en entreprise

La répartition des femmes par catégorie socioprofessionnelle reste proche du constat fait pour la France de province. Cependant, la présence des femmes est, au sein de la région, plus importante parmi les ouvriers, notamment non qualifiés (figure 2).

2 Part des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle



*Professions intermédiaires

**Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques

Champ : salariés

Source : Insee, Recensement de la population 2011

Les femmes occupent près de quatre emplois salariés de cadres sur dix. Ce taux est légèrement supérieur pour les moins de 35 ans, sans toutefois atteindre la parité (44 %). Néanmoins, si les femmes sont très présentes parmi les cadres et les professions intermédiaires de la fonction publique, elles le sont beaucoup moins au sein des entreprises, où elles occupent moins de trois emplois de cadres sur dix.

Les emplois féminins concentrés dans quelques professions

Près d'un tiers de l'emploi salarié féminin est regroupé sur dix professions, dont notamment les adjoints administratifs de la fonction publique (y compris l'enseignement), les aides-soignants et l'ensemble des activités liées aux services à la personne, secteurs peu rémunérateurs. Les infirmiers et professeurs des écoles rassemblent également de nombreux emplois occupés par des femmes. Ceux des hommes sont moins concentrés, 16 % sont regroupés sur dix professions, également souvent peu qualifiées (conducteurs, ouvriers qualifiés ou non du bâtiment, magasiniers...).

Une présence féminine variable selon les secteurs

Encore peu de secteurs d'activité affichent la parité de l'emploi. Même si la situation évolue du fait d'un meilleur niveau de

formation et d'une évolution des mentalités, l'activité des femmes reste concentrée sur quelques secteurs. Traditionnellement, et faisant écho à des choix d'orientation dans les parcours scolaires, les femmes exercent plus souvent dans les services à la personne alors que les hommes se dirigent plutôt vers des secteurs de production.

féminisés dans le Centre qu'en moyenne de province : les télécommunications (42 contre 34 %), l'habillement-cuir (70 contre 61 %), mais aussi la chimie (48 contre 32 %).

Des disparités salariales au sein des secteurs d'activité

Parmi les secteurs fortement féminisés, les écarts de rémunération entre hommes et femmes ne sont pas homogènes. Ils vont de 6 % dans l'hébergement médico-social à près de 30 % dans le commerce et la réparation automobile, voire plus dans les activités financières et d'assurance (figure 3). Le moindre différentiel dans l'hébergement médico-social s'explique en partie par une faible présence masculine, deux emplois sur dix, et une part importante de femmes parmi les cadres, dont elles occupent deux tiers des postes.

La situation est différente dans les secteurs du commerce et de la réparation automobile ainsi que des activités financières et d'assurance, où près de sept cadres sur dix sont des hommes, alors que sept employés sur dix sont des femmes.

Pour le secteur de la santé humaine, la parité existe pour les cadres, et les professions intermédiaires sont occupées dans près de neuf cas sur dix par des femmes. Les écarts de salaire sont de l'ordre de 25 %, partiellement du fait que les hommes occupent plus souvent des emplois de cadres. Les hommes cadres représentent plus d'un cinquième des postes masculins, alors que les femmes cadres ne totalisent qu'un vingtième de l'emploi féminin. Le constat est similaire dans l'enseignement, où un homme sur deux est cadre contre seulement une femme sur trois.

Des écarts croissants avec l'âge

Le différentiel de salaire entre hommes et femmes est important parmi les cadres et s'amplifie avec l'âge. Pour cette catégorie, les salaires féminins sont inférieurs de 15 % chez les moins de 35 ans et de 20 % pour les plus de 45 ans.

3 Des écarts de salaires différents selon le secteur en région Centre

Secteur	Nombre de postes		Salaire annuel moyen		
	Ensemble	Part des femmes	Hommes	Femmes	Écart
Commerce ; réparation automobile	130 780	49,2	20 581	14 440	- 29,8
Administration publique	127 279	53,3	24 500	18 830	- 23,1
Activités de service administratif	101 332	43,6	13 229	11 588	- 12,4
Construction	66 142	10,6	19 398	17 828	- 8,1
Activités pour la santé humaine	62 674	79,5	26 230	19 804	- 24,5
Hébergement médico-social et social	62 407	77,4	14 683	13 779	- 6,2
Transport et entreposage	60 067	29,7	21 528	18 302	- 15,0
Enseignement	59 729	67,5	26 306	21 323	- 18,9
Hébergement et restauration	37 444	56,7	13 809	10 568	- 23,5
Activités financières et d'assurance	32 859	62,7	33 254	21 508	- 35,3

Source : Insee, DADS 2010

En région Centre, une expérimentation visant à renforcer l'égalité professionnelle

Dans les entreprises, les partenaires sociaux négocient des accords pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : salaire, formation, qualification, embauche, font partie des thèmes de négociation.

Le Centre fait partie des neuf régions pilotes choisies pour expérimenter des actions en 2013 et 2014 pour renforcer l'égalité professionnelle. Faciliter les carrières professionnelles des femmes au sein des très petites entreprises (TPE) et favoriser le retour à l'emploi après un congé parental sont les deux objectifs principaux.

Dans ce contexte, cette étude apporte des éléments de diagnostic sur les rémunérations et les conditions d'emploi des femmes en région Centre.

Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) du Centre
Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Les écarts selon l'âge existent également pour les autres catégories socioprofessionnelles mais sont nettement plus limités.

En région Centre, des femmes actives

Le taux d'activité (*définitions*) des 15 à 64 ans s'élève à 73,4 %, situant le Centre à la 5^e place des régions françaises (derrière l'Île-de-France, l'Alsace, Rhône-Alpes et les Pays de la Loire). Avec 567 600 femmes en activité sur 807 000, le taux d'activité féminin de 70,3 % positionne la région au 4^e rang national. Les femmes du Centre sont plus souvent sur le marché du travail que la moyenne de la France de province, et l'écart de taux entre hommes et femmes est dans la région inférieur d'un point à celui de la France de province.

Entre 2006 et 2011, la progression du taux d'activité, dans la région comme en France de province, incombe uniquement aux femmes. Il a augmenté plus fortement en France de province que dans le Centre.

Tant pour les femmes que pour l'ensemble de la population, le taux d'activité est le plus élevé dans les territoires du nord de la région, notamment en Eure-et-Loir (*figure 4*).

Le taux d'emploi féminin (*définitions*), 62 %, est supérieur de plus de deux points à la moyenne de la France de province.

Les actions pour l'égalité professionnelle permettant l'entrée des femmes sur le marché du travail sont à encourager même si le constat en région Centre est plus favorable que dans nombre d'autres régions.

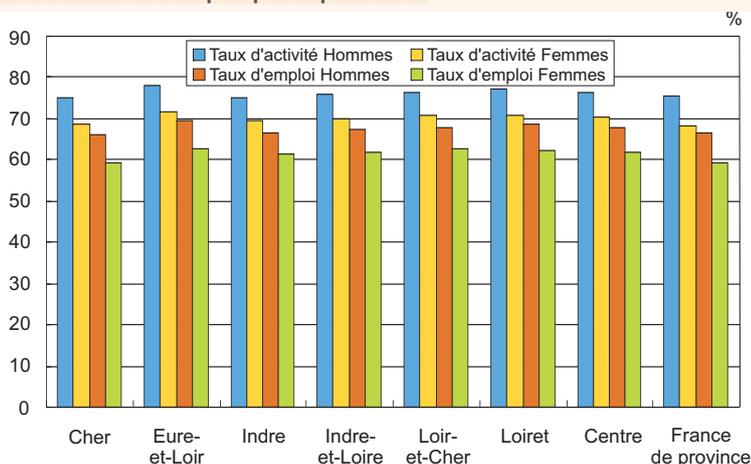
La situation des femmes face au chômage a évolué au cours des dernières années. Elles ont été moins impactées par la crise qui a touché les secteurs industriels. De ce fait, leur niveau de chômage a augmenté de moins d'un point entre 2006 et 2011, alors que dans le même temps celui des hommes s'élevait de plus de deux points.

5 Les femmes, moins souvent en contrat à durée illimitée en région Centre

Forme d'emploi	nombre, %		
	Hommes	Femmes	Effectifs
Apprentis	66,6	33,4	17 630
Intérim	66,5	33,5	37 817
Emplois aidés	41,4	58,6	10 495
CDD à temps complet	44,7	55,3	37 675
CDD à temps partiel	32,4	67,6	23 203
Autres temps partiel	23,8	76,2	132 406
Formes particulières d'emploi	37,4	62,6	259 226
<i>dont contrats à durée limitée</i>	51,7	48,3	126 820
<i>contrats à temps partiel</i>	25,1	74,9	155 609
Contrats à durée illimitée temps complet	63,1	36,9	452 756
Autres	48,0	52,0	154 395
Ensemble des actifs	52,7	47,3	866 377

Source : Insee, DADS 2010

4 Taux d'activité et d'emploi par département



Champ : population de 15 à 64 ans

Source : Insee, Recensement de la population 2011

Les femmes plus souvent en emploi précaire

Bien que fortement présentes sur le marché du travail, les femmes occupent souvent des emplois plus précaires (*définitions*). Ainsi, dans le Centre, deux tiers de ces emplois sont occupés par des femmes, notamment du fait du temps partiel (*figure 5*). Comme l'ensemble des formes particulières d'emploi, le temps partiel est un peu moins présent pour les femmes de la région (28 %) qu'en métropole (31 %).

Trois femmes sur dix exercent une activité à temps partiel, contre à peine un homme sur dix. Ce statut n'est pas toujours choisi. D'après les enquêtes nationales, une femme sur trois à temps partiel souhaiterait travailler davantage. Le temps partiel concerne plus souvent les employées que les cadres et les professions intermédiaires. Le recours au temps partiel est particulièrement fréquent dans les secteurs de la restauration, de l'enseignement et dans le domaine de la santé et de l'action sociale ou médico-sociale. Hormis la restauration-hébergement, où hommes et femmes se partagent les emplois de façon quasi iden-

tique, ce sont des secteurs fortement féminisés (sept emplois ou plus sur dix). Les femmes sont également plus souvent à temps partiel dans les secteurs des services, notamment ceux à la personne, où il est le plus souvent imposé.

Les femmes davantage diplômées

Pourtant, les femmes poursuivent plus souvent des études supérieures. Parmi les personnes de 15 à 64 ans n'étant plus scolarisées, 28 % des femmes possèdent un diplôme d'enseignement supérieur contre seulement un quart des hommes (*figure 6*). Ce constat diffère selon l'âge : la part de diplômés du supérieur est identique entre hommes et femmes pour les personnes de 50 à 64 ans alors que pour les 20 à 34 ans, quatre femmes sur dix sont diplômées du supérieur contre seulement 28 % des hommes.

6 Niveau de diplôme de la population non scolarisée

Diplôme	Centre		France de province	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun diplôme, CEP, BEPC	24,3	28,3	24,0	26,2
CAP ou BEP	36,2	25,1	30,7	22,2
BAC, BP	16,8	18,6	17,5	19,0
Diplôme de 1 ^{er} cycle universitaire	11,7	16,4	12,4	17,1
Diplôme de 2 ^e , 3 ^e cycles universitaires	11,0	11,6	15,4	15,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : population de 15 à 64 ans

Source : Insee, Recensement de la population 2011

Si les femmes sont nombreuses à ne posséder aucun diplôme, 28 %, soit deux points de plus que la moyenne de la France de province et quatre points de plus que les hommes, c'est uniquement du fait des plus de 50 ans, très fréquemment moins diplômées.

Le plus haut niveau de diplôme des jeunes femmes devrait leur permettre d'entrer plus facilement sur le marché du travail et d'accéder à des postes correspondant à leur niveau de formation.

Tant dans le Centre qu'en France de province, les femmes diplômées du supérieur occupent moins souvent des emplois

d'encadrement que les hommes (figure 7) : 23 % seulement des femmes sont cadres contre 44 % des hommes. L'écart est identique parmi les moins de 35 ans. Pour être cadre, une femme devra être plus souvent diplômée du supérieur (79 %) qu'un homme (72 %).

Toujours des écarts à situation comparable

Malgré des évolutions, les inégalités face à l'emploi et les écarts de salaire relevés sont le reflet d'une société où les opportunités et les orientations diffèrent encore selon le sexe. Mais les écarts salariaux ne relèvent

pas uniquement de ces effets structurels.

Ainsi, en région Centre, toutes choses égales par ailleurs, pour les salariés travaillant sur l'ensemble de l'année à temps complet, la rémunération des femmes est inférieure de 13 % à celle de leurs homologues masculins, en tenant compte des effets de l'âge, du secteur d'activité, de la catégorie socioprofessionnelle, du domaine d'emploi et du contrat de travail. D'autres phénomènes peuvent également expliquer les écarts de salaires : l'ancienneté, la taille de l'établissement ainsi que des différences de traitement entre les hommes et les femmes au sein des entreprises. ■

7 Postes occupés par les salariés diplômés du supérieur

Catégorie socioprofessionnelle	Centre		France de province	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres	44,5	23,3	44,0	23,8
Professions intermédiaires	37,6	49,1	37,4	48,1
Employés	9,2	25,7	9,6	26,3
Ouvriers	8,7	1,9	9,0	1,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, Recensement de la population 2011

définitions

La **population active** au sens du recensement correspond à la population active occupée à laquelle s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi.

Le **taux d'activité** au sens du recensement est le rapport entre la population active (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population.

Le **taux d'emploi** au sens du recensement est le rapport entre le nombre d'actifs occupés et l'ensemble de la population.

Le **chômage** au sens du recensement de la population est le rapport entre le nombre de chômeurs (personnes se déclarant au chômage) et l'ensemble de la population active.

L'**emploi précaire** : intérim, emplois aidés, contrats à temps partiel.

Méthodologie

La **déclaration annuelle des données sociales** (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la sécurité sociale (décret du 24 mars 1972) et des articles 87.240 et 241 de la loi 51-711 du 7 juin 1951 du code général des impôts. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent, annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant des rémunérations salariales perçues.

Les salaires ont été calculés sur un champ restreint à partir du fichier dit « poste principal/salarié » en excluant les salariés des particuliers employeurs, les chefs d'entreprises salariés, les salariés ayant un nombre d'heures travaillées égal à zéro, ainsi que les apprentis et les stagiaires.

Insee Centre
131, rue du faubourg Bannier
45034 Orléans Cedex 1

Directeur de la publication
Dominique Perrin

Chef de projet
Annie Clerzau

Rédacteur en chef
Philippe Calatayud

ISSN en cours
© Insee 2014

Bibliographie

- « L'égalité hommes-femmes, un objectif toujours d'actualité » Insee Centre Flash n° 52, mars 2012.
- « Égalité professionnelle femmes-hommes dans les Pays de la Loire : état des lieux », Insee Pays de la Loire, n° 131 avril 2014.
- « Femmes et hommes face à l'emploi : les inégalités persistent », Insee Nord-Pas-de-Calais, Pages de profil n° 140, septembre 2013.
- « Emplois et salaires » : Insee référence – édition 2013.
- « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes, une analyse sur une longue période » Dares Analyses n° 015, mars 2012.

