



Une lente féminisation à la tête des entreprises

En Centre-Val de Loire, en 2015 près d'un actif en emploi sur deux est une femme. Néanmoins ces dernières ont toujours des difficultés à rejoindre le haut de la hiérarchie. La différence d'accès entre femmes et hommes aux postes d'encadrement et de direction dénote une inégalité dans les parcours professionnels. Ces écarts sont réduits, mais néanmoins persistants, avant 30 ans. Ils se creusent à partir de cet âge et ne sont jamais comblés. Ce constat est général dans la majorité des secteurs, même les plus féminisés. Pourtant la présence des femmes à la tête des entreprises a légèrement progressé depuis 2010, notamment dans des secteurs où elles sont moins nombreuses comme l'industrie ou la construction. Elles créent plus d'entreprises que les hommes sans que ce soit suffisant pour faire évoluer de façon notable les taux de féminisation. Avec le départ à la retraite d'ici dix ans d'un tiers des dirigeants, dont 70 % d'hommes, il pourrait exister une réelle opportunité pour les femmes d'accéder à des postes de direction et faire ainsi progresser l'égalité aux sommets des entreprises.

Auteurs : Erwan Porte, Sophie Faure et Muriel Auzanneau (Insee Centre-Val de Loire)

En 2015, si près d'une personne en emploi sur deux est une femme en Centre-Val de Loire (46 %), la féminisation n'est pas uniforme à tous les échelons de l'entreprise : 36 % parmi les cadres et 25 % des chefs d'entreprise (*définitions*). Cette représentation inégale, parfois appelée « plafond de verre », est à l'origine de divers plans d'action nationaux et régionaux visant à renforcer l'égalité dans le parcours professionnel. Il s'agit de la possibilité pour chacun, indépendamment de son sexe ou de tout motif de discrimination, d'accéder aux emplois correspondant à ses compétences et d'évoluer professionnellement en prenant notamment des responsabilités croissantes avec son expérience.

Dès l'entrée sur le marché du travail, les jeunes salariés occupent des emplois largement différenciés selon le sexe. Santé humaine-action sociale, activités de services, enseignement concentrent plus de deux tiers de femmes. Construction, agriculture, transport-entrepôt et industrie sont à l'inverse très peu féminisés. La mixité est davantage développée dans les secteurs du commerce (47 % de femmes), de l'hébergement-restauration (52 %) et des activités de finance et assurance (60 %).

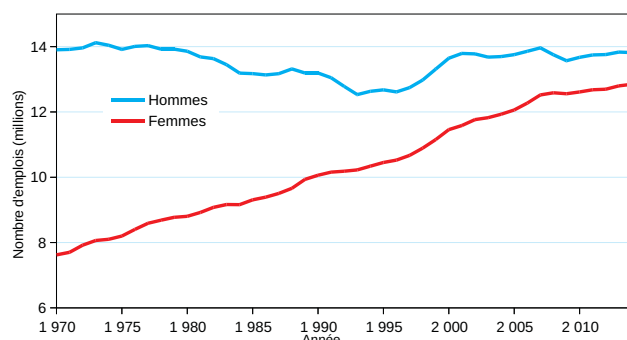
Les parcours vers la prise de la responsabilité d'une entreprise sont divers. Si près d'un tiers des créateurs d'entreprise de l'année 2014 étaient au chômage au moment de la création ou de la reprise d'une entreprise existante, la majorité des créateurs (plus de 61 %) se lance dans la

même activité que celle exercée auparavant, profitant de l'expérience passée. Avant la création, 30 % des créateurs exerçaient une activité salariée et 22 % étaient indépendants ou déjà chefs d'entreprise. Les premiers emplois occupés déterminent ainsi largement le parcours futur des chefs et cheffes d'entreprises.

Un accès plus équilibré aux fonctions de cadres pour les moins de 30 ans

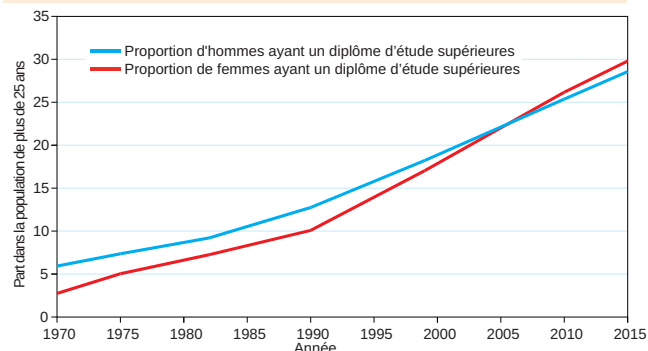
La présence croissante des femmes sur le marché du travail, de plus en plus dotées d'un diplôme du supérieur, tend à réduire la différence entre les femmes et les hommes pour les cadres des jeunes générations (*figures 1a, 1b*). Les jeunes femmes font désormais plus fréquemment des études longues que les hommes.

1a Augmentation de l'emploi féminin depuis les années 1960



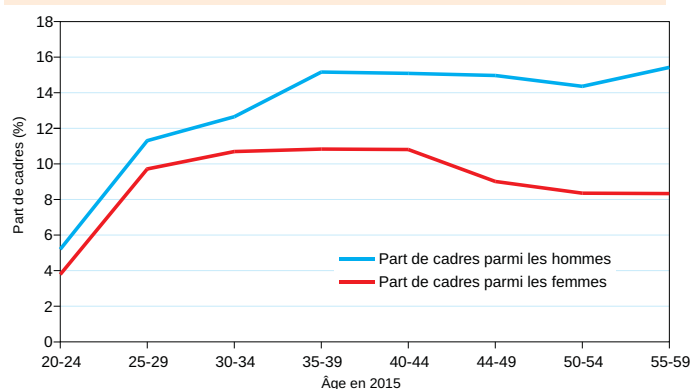
Champ : Nombre d'emplois en France, en million.
Source : Insee, Dares

1b Les femmes de plus en plus diplômées



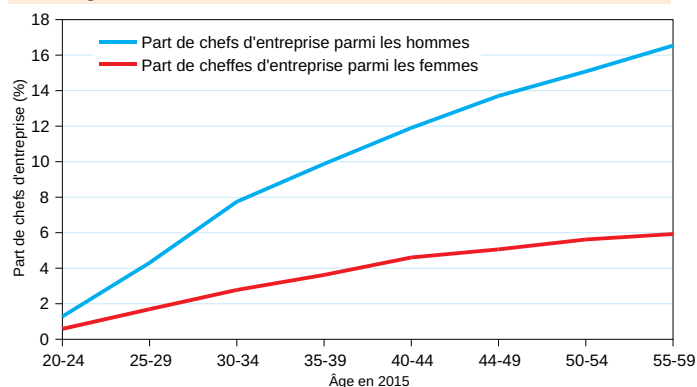
Champ : Population de 25 ans ou plus non scolarisée en France métropolitaine.
Source : Insee, Recensement de la population (RP)

2a Femmes et hommes cadres : un décrochage aux âges de la maternité



Champ : Emploi en Centre-Val de Loire, hors fonction publique.
Source : Insee, Recensement de la population 2015

2b Chefs d'entreprise : l'écart femmes-hommes augmente avec l'âge



Champ : Emploi en Centre-Val de Loire, hors fonction publique.
Sources : Insee, Recensement de la population 2015 - Base des non-salariés 2015

Dans quelques secteurs, comme la construction et le transport-entrepôt, elles sont même plus nombreuses que les hommes à occuper des postes de cadres avant 30 ans. Si l'accès à ces fonctions semble donc moins sexué en début de carrière, un écart incompressible de deux points persiste pour cette tranche d'âge (figure 2a). Dès 30 ans, âge moyen des femmes à la première maternité où la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille devient très importante, la part de femmes cadres se stabilise alors que la proportion d'hommes croît jusqu'à 40 ans. L'écart se creuse alors pour ne plus jamais se résorber.

Concernant l'accès aux fonctions de direction, la proportion de cheffes d'entreprises parmi les femmes en emploi augmente avec l'âge et l'expérience, comme pour les hommes. Mais l'écart entre les sexes ne cesse de s'amplifier avec l'âge (figure 2b).

16 700 cheffes d'entreprises à la tête d'entreprises plus petites que celles des hommes

En 2015, 16 700 femmes dirigent une entreprise

en Centre-Val de Loire. Parmi elles, 9 200 sont gérantes majoritaires et 7 500 entrepreneures individuelles. La répartition entre les deux statuts (55 % ; 45 %) est identique à celle des hommes.

Les cheffes d'entreprise se concentrent en grande partie dans quatre secteurs économiques : l'agriculture, où le non salariat est très fréquent (29 %), les services (20 %), le commerce (20 %) et l'hébergement-restauration (12 %). Bien qu'il s'agisse de secteurs peu féminisés, les femmes chefs d'entreprise sont également présentes dans l'industrie (5 %), la construction ou encore les activités scientifiques, techniques ou de soutien aux entreprises (650 cheffes d'entreprise) (figure 3).

La part des chefs d'entreprises employant des salariés est identique quel que soit le genre : la moitié pour les gérants majoritaires, un quart pour les entrepreneurs individuels. Mais la taille moyenne des entreprises dirigées par des femmes est généralement inférieure à celles de leurs homologues masculins. Pour les gérants majoritaires hommes, tous secteurs confondus, l'effectif moyen au 31 décembre 2015 est de 5,1 salariés, contre 4,4 pour les femmes. Dans

les rares cas où les femmes dirigent des entreprises de plus forte taille que les hommes, il s'agit paradoxalement de secteurs peu féminisés, comme la construction ou les activités scientifiques et techniques. Le constat est similaire pour les entrepreneurs individuels, avec une taille moyenne des entreprises dirigées par les hommes de 2,4 contre 1,9 pour les femmes, et seulement deux secteurs où l'écart est inversé (construction et activités de soutien aux entreprises).

Parmi les gérants majoritaires, les femmes sont moins souvent seules à diriger leur entreprise que les hommes : 73 % contre 80 %. Cet écart, différent selon les activités économiques, reflète assez fidèlement la féminisation des secteurs : fortement marqué dans les secteurs peu féminisés, et moins prégnant, voire inversé dans les secteurs très féminisés. Ainsi dans les services, 95 % des femmes administrent seules leur entreprise, contre 50 % dans la construction ou l'agriculture. Dans le commerce, secteur relativement mixte, l'écart existe mais est très faible : 82 % des femmes sont seules à diriger contre 85 % des hommes.

3 16 700 femmes cheffes d'entreprise en Centre-Val de Loire en 2015

Secteur d'activité	Nombre de femmes cheffes d'entreprise	Répartition des femmes cheffes d'entreprise (%)	Part de femmes dans les chefs d'entreprise du secteur (%)	Part de femmes dans l'emploi du secteur (%)	Âge moyen des femmes cheffes d'entreprise	Répartition des entreprises dirigées par des femmes par effectif salarié (%)		
						Aucun salarié	De 1 à 9 salariés	10 salariés ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	4 829	29	23	27	52	71	29	< 1
Industrie	889	5	19	31	47	47	45	8
Construction	503	3	5	11	48	27	61	12
Commerce	3 335	20	31	47	49	62	35	2
Transports et entreposage	302	2	17	27	48	52	42	6
Hébergement et restauration	2 123	13	38	52	49	50	47	2
Information et communication	76	< 1	15	36	49	79	17	4
Activités financières et d'assurance	95	1	19	61	47	78	22	< 1
Activités immobilières	296	2	31	54	51	71	28	2
Activ. spécialisées scient. techniq.	235	1	18	50	46	58	36	6
Activ. services administrat. soutien	417	2	19	47	48	59	35	6
Enseignement	87	1	37	66	45	41	54	5
Santé humaine et action sociale	102	1	40	79	46	14	49	37
Arts spectacles et activités récréatives	307	2	31	43	50	86	14	< 1
Autres activités de services	2 921	17	72	69	44	61	38	1
Autres secteurs	227	1	ns*	ns*	ns*	ns*	ns*	ns*
Tous secteurs confondus	16 745	100	25	46	49	61	37	3

ns* : non significatif

Sources : Insee, Recensement de la population 2015 - Base des non-salariés 2015

Encadré Partenaires

Mieux connaître la situation des dirigeantes en Centre-val de Loire pour agir efficacement en faveur de l'entrepreneuriat des femmes

L'État soutient fortement la promotion et le développement de l'entrepreneuriat par les femmes, convaincu qu'il constitue à la fois un moyen d'émancipation et un levier pour le développement, la croissance et l'innovation. Cette conviction trouve sa concrétisation dans le renouvellement de l'accord cadre national en faveur de l'entrepreneuriat des femmes et dans sa déclinaison territoriale en plans d'actions régionaux (PAR).

Dans le cadre des travaux d'élaboration du nouveau PAR Centre-Val de Loire 2019-2020, l'État, représenté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), et la Région Centre-Val de Loire a souhaité nouer un partenariat afin de disposer d'éléments statistiques et d'analyse régionaux sur la situation des cheffes d'entreprises et la création d'entreprise par les femmes.

En produisant des données au plus proche de la réalité de notre territoire régional et en les portant à la connaissance de tous à travers cette étude, la DRDFE et la Région Centre-Val de Loire invitent les acteurs publics et les acteurs économiques compétents à se mobiliser pour l'entrepreneuriat des femmes et plus largement l'égalité professionnelle.

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et Région Centre-Val de Loire

Encadré 1

Les créateurs d'entreprise encore loin de la parité

La dynamique de l'entrepreneuriat féminin s'apprécie également dans sa contribution au renouvellement du tissu économique. Au 1^{er} semestre 2014, 850 entreprises ont été créées ou reprises en Centre-Val de Loire par des femmes (29 % des 2 900). La part des femmes parmi les créateurs est donc plus importante que celle observée dans l'ensemble des dirigeants d'entreprise (25 %). Ce constat favorable demeure insuffisant pour modifier de façon notable le taux de féminisation des entrepreneurs (+ 0,2 point en cinq ans). Si l'évolution des effectifs observée entre 2014 et 2015 restait la même dans les années à venir, la parité serait atteinte dans 50 ans.

Être une créatrice ou un créateur n'a de plus pas d'incidence directe sur la survie de l'entreprise, mais les femmes sont davantage tournées vers des secteurs moins pérennes (le commerce et l'immobilier en particulier). Le taux de pérennité de leurs entreprises est ainsi inférieur de trois points à celui des hommes.

Enfin, les femmes favorisent, de manière volontaire ou non, la création pure (82 % contre 72 % pour les hommes) à la reprise d'une société déjà existante. Or, la survie à cinq ans des entreprises reprises est supérieure de 10 points à celle des autres créations.

Encadré 2

Des plans sectoriels nationaux en faveur de la parité

Depuis 2014, des plans sectoriels sont élaborés pour améliorer la mixité des métiers. Les secteurs concernés sont choisis sur la base de critères de faible mixité et de fort potentiel de développement économique.

► Juste après deux autres régions limitrophes à l'Île-de-France (Hauts-de-France et Normandie), le Centre-Val de Loire est la troisième région pour la part du secteur logistique dans l'emploi : 4,1 % de l'emploi régional (hors fonction publique) contre 3,5 % en France de province. Cette plus forte représentation dans la région se retrouve dans l'emploi masculin (5,4 % contre 4,9 %), et encore plus dans l'emploi féminin (2,7 % contre 2,1 %). Il s'agit d'un secteur peu féminisé (moins d'un tiers), toutefois il l'est plus dans la région qu'ailleurs. La féminisation des chefs d'entreprise est identique à celle de la France de province : 14 %. En Eure-et-Loir, le nombre de chefs d'entreprise est certes faible (145), mais la proportion de femmes parmi eux (un quart) est parmi les plus importantes de France de province.

► Le secteur des Technologies de l'information et de la communication (TIC) est légèrement moins développé dans la région qu'en France de province (1,8 % de l'emploi contre 2,1 %). Ce secteur est assez peu féminisé, mais il l'est beaucoup plus en Centre-Val de Loire et en particulier pour les chefs d'entreprise (11 % contre 9 % en province).

► La gestion des déchets et des eaux usées, ainsi que la récupération et la dépollution rassemblent des activités de protection de l'environnement pouvant être qualifiées de « économie verte ». Ces secteurs rassemblent seulement 0,6 % de l'emploi régional mais sont fortement appelés à se développer. Ils sont pour le moment très peu féminisés : 20 % de femmes dans l'emploi, et seulement une quinzaine de femmes dirigeantes sur les 120 chefs d'entreprise dans la région en 2015.

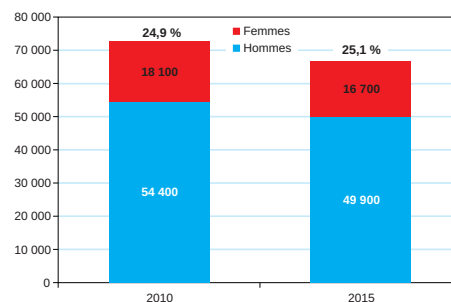
Une féminisation des chefs d'entreprise en progression

La féminisation des chefs d'entreprise (figure 4) est aujourd'hui identique à la moyenne française. Le Centre-Val de Loire est avec la Bretagne et la Corse une des rares

régions où la féminisation des chefs d'entreprise s'améliore : la part des femmes a légèrement progressé dans la région par rapport à 2010 (+ 0,2 point) contrairement à l'évolution nationale (- 0,3 point).

Avec les effets de la crise économique, le nombre de cheffes d'entreprise a diminué de

4 Une féminisation qui progresse très lentement



Champ : Gérants majoritaires et entrepreneurs individuels.
Source : Insee, Base des non-salariés 2010 et 2015

1 300 femmes dans la région (- 7,3 %) entre 2010 et 2015 quand celui des hommes entrepreneurs a chuté de 8,2 %. Cette relative résistance de l'entrepreneuriat féminin marque une particularité du Centre-Val de Loire : au niveau national, le nombre d'hommes chefs d'entreprise régresse moins (- 5,8 % contre - 7,4 % pour les femmes). La structure économique régionale en explique une partie. Ainsi, l'industrie, plus fortement impactée par la crise, est un secteur peu féminisé tandis que les métiers liés aux services de proximité, plus féminisés, ont été moins touchés.

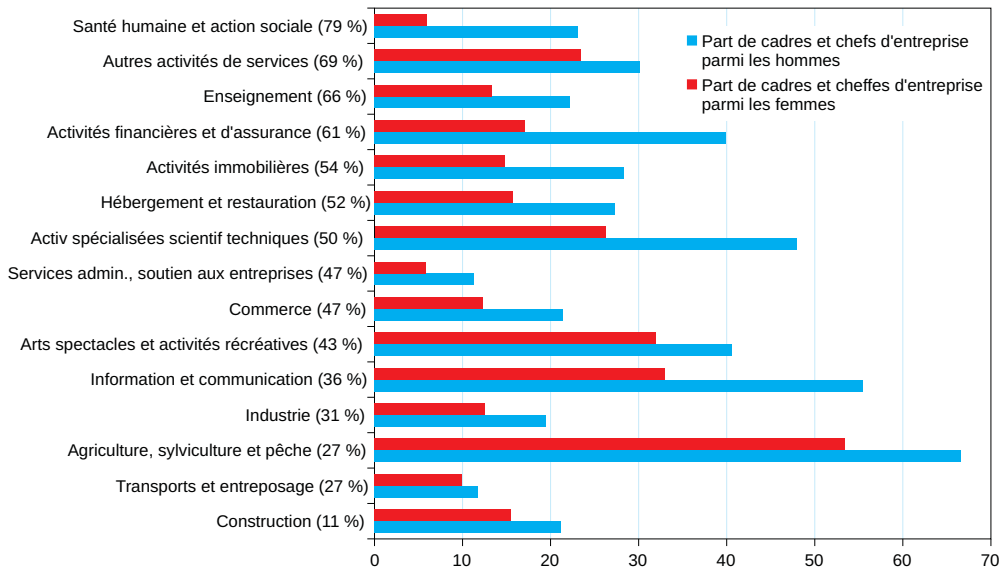
Un quart des entreprises à reprendre d'ici dix ans : une opportunité pour les femmes

Diriger une entreprise nécessite une expérience du monde du travail et une connaissance de l'activité exercée. C'est pourquoi les dirigeants sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des personnes en emploi. Près de 80 % des chefs d'entreprise ont plus de 40 ans, contre moins de 60 % des actifs occupés hors fonction publique.

À secteur d'activité identique, la structure par âge des chefs d'entreprise est généralement similaire entre les femmes et les hommes. Seuls les services et l'agriculture font exception. Au fur et à mesure que le modèle familial de gestion des exploitations agricoles perd de l'ampleur, la part des femmes y diminue. Les femmes à la tête d'exploitations agricoles se renouvellent ainsi moins que les hommes et sont donc en moyenne plus âgées. Dans les services, la situation est inverse : les cheffes d'entreprise ont en moyenne 44 ans, contre 48 pour les hommes, et la part de moins de 40 ans beaucoup plus importante : 33 % contre 19 %.

En 2015, près de 30 % des 66 700 chefs d'entreprise de la région ont 55 ans ou plus. Au moins un des dirigeants de 7 000 exploitations agricoles et 11 000 entreprises tous autres secteurs confondus a plus de 55 ans. En prenant leur retraite au cours des dix prochaines années, ils laisseront de nombreuses places à occuper à la tête des entreprises. Ce renouvellement majeur pourrait représenter une opportunité pour les femmes pour la progression de l'égalité au sein de la hiérarchie des entreprises.

5 Un écart femmes-hommes aux postes d'encadrement et de direction dans tous les secteurs, y compris les plus féminisés



Note : Les secteurs sont ordonnés par féminisation décroissante, de la Santé humaine-Action sociale, secteur le plus féminisé avec 79 % de femmes dans l'emploi, à la construction, secteur le plus masculin avec 89 % d'hommes.

Champ : Emploi en Centre-Val de Loire, hors fonction publique.

Sources : Insee, Recensement de la population 2015 - Base des non-salariés 2015

La féminisation de l'encadrement ne dépend pas de celle du secteur

Dans presque tous les secteurs, sauf quelques activités de services telles que la coiffure, l'accès au sommet de l'entreprise pour les femmes semble toujours plus difficile (figure 5).

Cependant, dans l'industrie manufacturière, secteur peu féminisé, les inégalités sont très faibles en début de carrière : la part de cadres est la même pour les deux sexes avant 35 ans et l'écart pour les chefs d'entreprise, au bénéfice des hommes, reste faible. Dans les secteurs de la construction et du transport-entreposage, la part des femmes cadres est plus importante que celle des hommes avant 40 ans. Mais les chefs d'entreprises n'y profitent pas du même phénomène. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les diplômés d'études supérieures ouvrent aux femmes des fonctions de cadres mais qu'un frein s'opère ensuite pour atteindre les postes de chef d'entreprise.

Dans les secteurs féminisés, l'accès aux postes d'encadrement et de direction est notablement plus faible pour les femmes que pour les hommes avec des écarts persistants. La santé humaine et l'action sociale, troisième secteur hors fonction publique de l'emploi régional, rassemble 107 000 emplois en 2015. 80 % d'entre eux sont occupés par des

femmes. Parmi elles, 6 % ont un emploi de cadre ou dirigeant, contre 23 % des hommes du secteur. Cet écart est moins prégnant avant 40 ans, même s'il ne disparaît pas et reste constant (6 points). Dans les autres activités de services, par exemple, les activités des organisations associatives, 70 % de l'emploi est féminin. Les femmes sont là encore moins présentes aux postes d'encadrement que les hommes. En revanche, à tout âge, elles y sont plus souvent cheffes d'entreprise.

Dans le commerce, secteur relativement mixte, les proportions de cadres sont très proches jusqu'à 30 ans. Elles se décalent ensuite pour se maintenir à 4 points d'écart à partir de 40 ans. La part des femmes cheffes d'entreprise y est toujours inférieure à celle des hommes.

Avec le renouvellement des générations, l'écart entre les parts de femmes et d'hommes présents dans la hiérarchie des entreprises semble se resserrer. L'évolution de la société, les changements de mentalités et de représentations, et l'action des diverses politiques en faveur de l'égalité participent de ce phénomène. Pour autant, cette apparente amélioration n'a guère évolué depuis 15 ans : les écarts qui s'accroissent à mesure que l'âge avance perdurent.

Définitions

Gérants majoritaires de société (SARL, SELARL) : gérants qui possèdent seuls, ou avec les éventuels autres co-gérants, la moitié plus une des parts sociales de la SARL (société à responsabilité limitée). L'administration tient compte également des parts possédées par le conjoint ou le partenaire pacsé et les enfants mineurs ou détenues par des sociétés interposées (dont il contrôle plus de 50 % du capital et où il exerce des fonctions de direction). Il s'agit de parts possédées en pleine propriété ou en usufruit. Celles possédées en nue-propriété n'entrent pas en ligne de compte.

Entreprise individuelle : entreprise qui est la propriété exclusive d'une personne physique. L'entrepreneur exerce son activité sans avoir créé de personne juridique distincte. C'est donc une entreprise en nom propre, dirigée par une seule personne, qui ne dispose pas de la personnalité morale. Les micro-entrepreneurs sont exclus de la catégorie des entrepreneurs individuels.

Sources :

La base des non-salariés (BNS) est constituée à partir des données de deux sources administratives gérées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et par la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA). Ces deux organismes collectent les cotisations sociales et la CSG-CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés. Ces données sont complétées chaque année par l'INSEE par des données provenant de la source DADS- grand format (pour le cumul d'emploi salarié et non-salarié au cours de l'année, soit la multi-activité), des répertoires Sirene (Système d'identification du répertoire des entreprises) et Sirius (Système d'immatriculation au répertoire des unités statistiques), afin notamment de valider les identifiants SIREN/SIRET, de déterminer l'activité réelle des gérants majoritaires de société et enrichir les caractéristiques des entreprises. L'objectif de la base non-salariés est d'étudier annuellement l'emploi et les revenus d'activité des personnes non salariées (y compris les micro-entrepreneurs).

Le système d'information sur les nouvelles entreprises (SINE) permet d'analyser le profil du créateur et les conditions de démarrage des nouvelles entreprises, les conditions de développement, les problèmes rencontrés par les jeunes entreprises lors des cinq premières années de leur existence et les effets sur l'emploi des créations d'entreprises. Le champ de l'enquête SINE exclut les micro-entrepreneurs et les agriculteurs.

Insee Centre-Val de Loire
131 rue du faubourg Bannier
45034 Orléans Cedex 1

Directrice de la publication :
Yvonne Pérot

Chef de service :
Vincent Bernard

Chef de projets :
Sophie Faure

Rédactrice en chef :
Muriel Auzanneau

Relations médias :
medias-centre@insee.fr

ISSN 2416-9471
©Insee 2019

Bibliographie

- [Le Bilan économique : une timide amélioration en 2016. Insee Conjoncture Centre-Val de Loire, n°15, mai 2017.](#)
- [Indépendants, dirigeants et encadrement supérieur, in « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, édition 2017.](#)
- [Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes, Insee Première, n°1563, juillet 2015.](#)
- [En Centre-Val de Loire, moins d'une création d'entreprise sur trois est la fait d'une femme, Insee Analyses, n°10, février 2015.](#)

