

Focus sur L'égalité professionnelle femmes-hommes en région Centre-Val de Loire

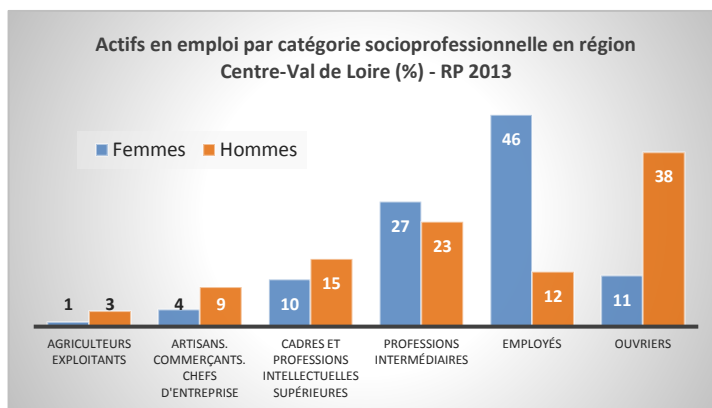


Concentrées dans quelques domaines professionnels (services aux particuliers, santé, action sociale, commerce, gestion administration, enseignement), plus souvent à temps partiel que les hommes, et occupant un poste d'employé pour la moitié d'entre elles, les femmes salariées se trouvent confrontées à de nombreuses inégalités professionnelles par rapport aux hommes. Dès lors, ces inégalités se retrouvent au niveau des salaires. Les inégalités salariales touchent toutes les catégories socio-professionnelles, dès l'entrée dans la vie active. Cependant, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont légèrement inférieurs en région Centre - Val de Loire que dans la France de province, en équivalent temps plein. Des disparités départementales existent également, qui nécessitera de poursuivre l'analyse des inégalités professionnelle et salariale pour chacun des territoires de la région.

Des disparités professionnelles entre les femmes et les hommes ...

La région Centre-Val de Loire compte plus d'un million d'actifs en emploi en 2013. Parmi eux, 48 % sont des femmes, part identique à la moyenne nationale.

Parmi les 503 075 femmes en emploi, près de la moitié relève de la catégorie « employés » (46 % en région, 44 % en France métropolitaine). Seuls 12 % des hommes sont « employés ». A l'inverse, 38 % des hommes sont « ouvriers », et seulement 11 % des femmes (8 % en moyenne nationale). La part des femmes dans cette catégorie atteint 13 % dans le Loir-et-Cher et 12 % dans l'Indre, en lien avec les spécificités économiques du territoire. Les « professions intermédiaires » concernent 27 % des femmes et 23 % des hommes en emploi. Si elles sont plus nombreuses dans cette catégorie, les femmes sont en revanche moins souvent cadres que les hommes.



Des métiers différents en lien avec des domaines professionnels spécifiques

Des domaines professionnels très féminisés ... ou très peu

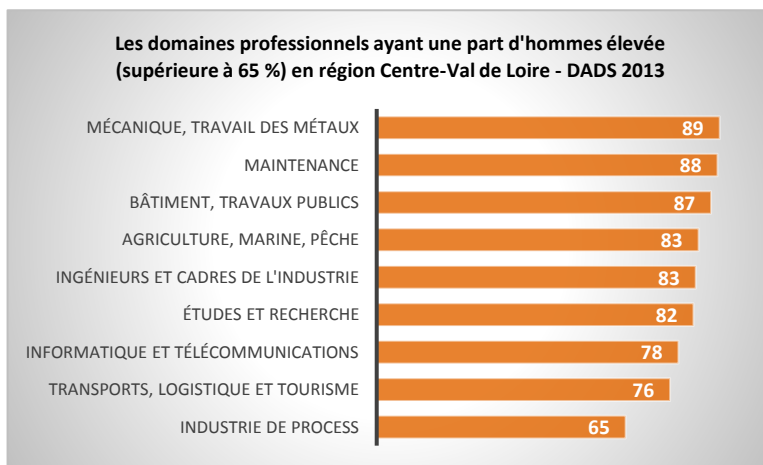
Les femmes représentent plus de 66 % des salariés dans cinq domaines professionnels (sur un total de 22) : les services aux particuliers et aux collectivités ; la santé, action sociale, culturelle et sportive ; la gestion, administration des entreprises ; la banque et assurances et l'enseignement, formation.



A l'inverse, les femmes sont peu présentes dans les domaines de la mécanique, travail des métaux ; la maintenance ; le bâtiment, travaux publics ; l'agriculture ou bien encore parmi les ingénieurs et cadres de l'industrie.

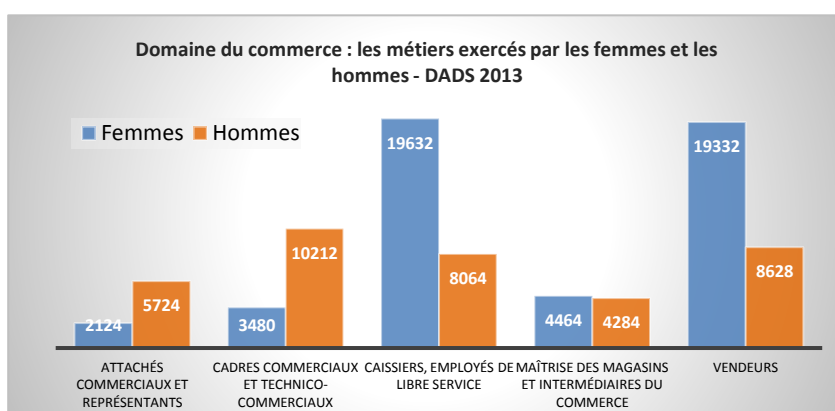
Quelques domaines professionnels sont néanmoins « mixtes » :

- L'hôtellerie, restauration, alimentation
- Les matériaux souples, bois, industries graphiques ;
- La communication, information, art et spectacle ;
- L'administration publique, professions juridiques, armée et police ;
- Le commerce.

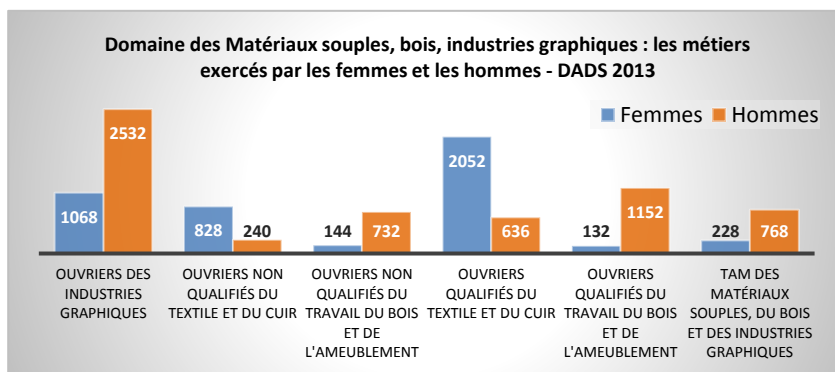


Quand ils travaillent dans le même domaine, les femmes et les hommes occupent rarement les mêmes métiers

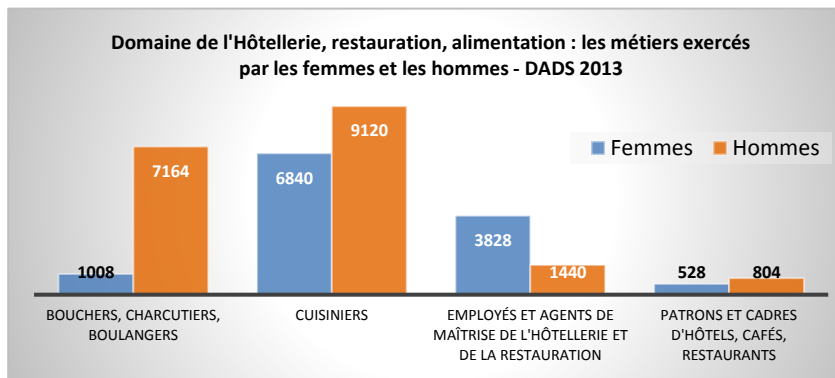
- Dans le domaine du **Commerce**, où les femmes représentent 57 % des 85 944 salariés en région, les métiers exercés ne sont pas les mêmes selon le sexe. Ils diffèrent également en termes de qualification. Ainsi, les femmes occupent très majoritairement des postes de caissiers, employés de libre-service ou de vendeurs. Les hommes sont plus nombreux parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux et les attachés commerciaux et représentants. En revanche, l'on dénombre autant de femmes que d'hommes sur le métier de maîtrise des magasins et intermédiaires de commerce.



- Dans le domaine des **Matériaux souples, bois et industries graphiques**, les femmes totalisent 42 % des 10 512 salariés de la région. Elles sont largement majoritaires sur les postes d'ouvriers, qualifiés ou non, du textile et du cuir (77 % de femmes). Les hommes occupent principalement les postes d'ouvriers des industries graphiques, du travail du bois et de l'ameublement ou ceux de techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques.



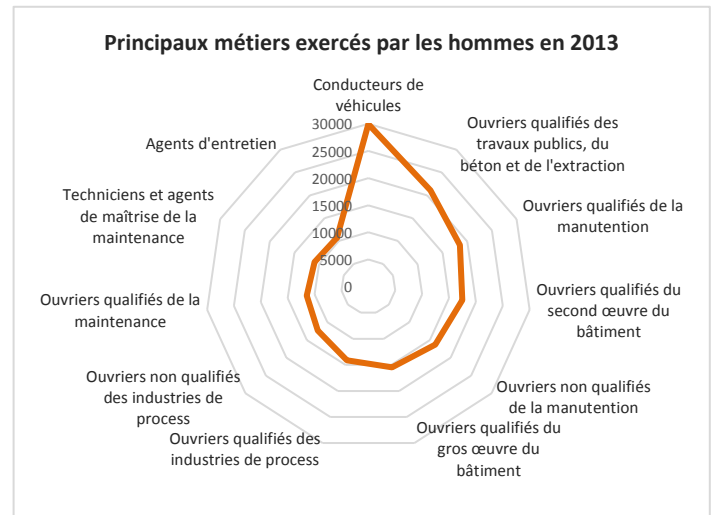
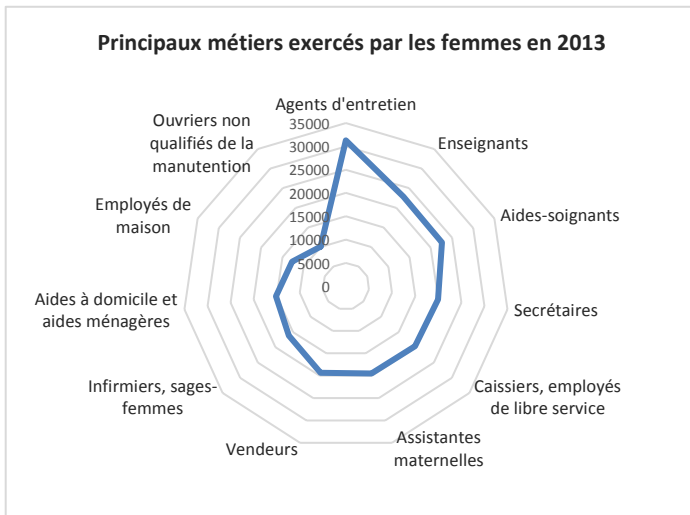
- Dans le domaine de **l'hôtellerie, restauration, alimentation**, les femmes totalisent 40 % des 30 744 salariés de la région. Elles occupent plus souvent que les hommes des postes d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. Quant aux hommes, ils sont plus nombreux que les femmes parmi les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers), les cuisiniers et dans une moindre mesure, les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants.



Un cas particulier : l'administration publique, professions juridiques, armée et police.

Dans ce domaine, où la part des femmes est de 50 %, les postes d'Employés administratifs de la fonction publique (cat. C) et de Cadres de la fonction publique (cat. A) comptent presque autant de femmes que d'hommes. Si les professions intermédiaires administratives de la fonction publique (cat. B) comptabilisent davantage de femmes, en revanche les métiers de l'Armée, police, pompiers sont presque exclusivement occupés par des hommes.

Une répartition sexuée des métiers



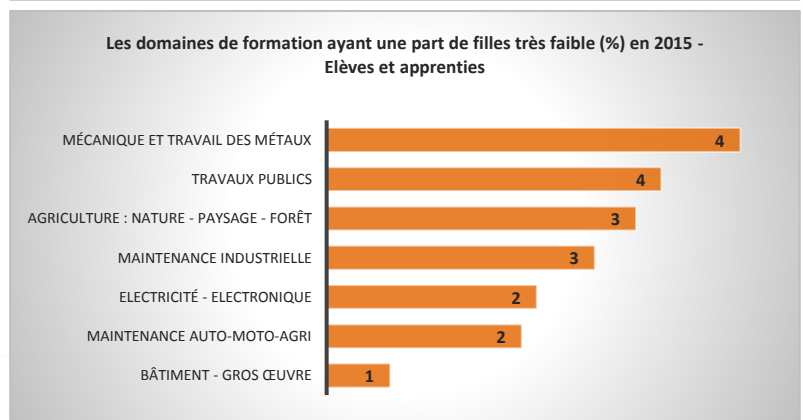
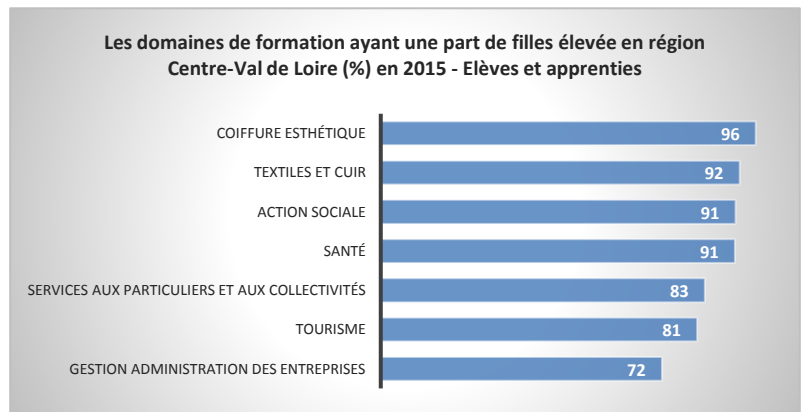
Des disparités qui apparaissent dès l'orientation

Des différences observées dès les choix d'orientation professionnelle (voie scolaire et apprentissage)¹

Qu'il s'agisse de la voie scolaire ou de l'apprentissage, les choix d'orientation des filles diffèrent de ceux des garçons. Ainsi, les domaines de formation où la part de filles est très élevée sont identiques à ceux observés au niveau de l'emploi : coiffure-esthétique (96 % de filles), action sociale (91 %), santé (91 %), services aux particuliers et aux collectivités (83 %), gestion administration des entreprises (72 %).

Les filles sont également largement majoritaires dans le domaine de formation « textiles et cuir » (92 %). Or, nous avons vu précédemment que les femmes étaient très présentes sur les postes d'ouvriers du textile et du cuir, dans le domaine des matériaux souples, bois et industries graphiques.

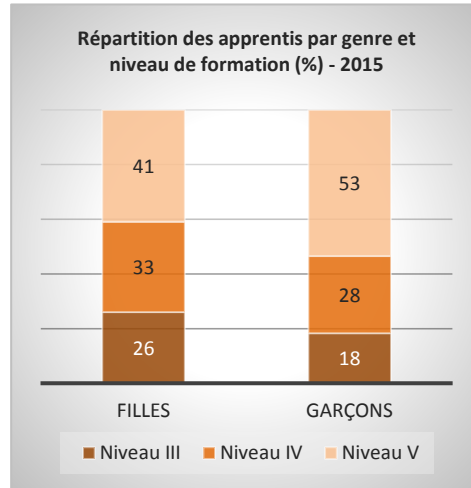
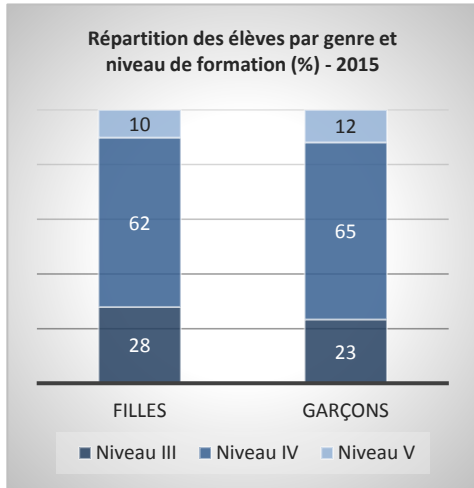
Les domaines de formation où les filles sont peu présentes relèvent du bâtiment-travaux publics, de la maintenance et de l'industrie. Cela explique en partie les choix professionnels qu'elles prendront plus tard, au moment d'entrer dans la vie active. Les domaines « mixtes » sont également similaires à ceux observés dans l'emploi : commerce, hôtellerie, restauration, artisanat d'art.



¹ Niveau V (CAP), niveau IV (BAC PRO) et niveau III (BTS).

Des niveaux de formation plus élevés pour les filles que pour les garçons

Les filles représentent 45 % des élèves en formation professionnelle (statut scolaire) et 33 % des apprentis. Quel que soit le statut du jeune, élève en lycée professionnel ou apprenti, le constat est le même : les filles sont comparativement plus nombreuses dans les formations de niveau III (BTS) que les garçons : 28 % des filles sous statut scolaire (élèves) contre 23 % des garçons, 26 % des filles en apprentissage contre 18 % des garçons. A l'inverse, les jeunes filles sont moins souvent inscrites dans les formations de type CAP (niveau V), en particulier en apprentissage (41 % des filles, 53 % des garçons).



Sources utilisées :

- Voie scolaire : Rectorat de l'académie d'Orléans-Tours
- Apprentissage : Conseil régional du Centre-Val de Loire

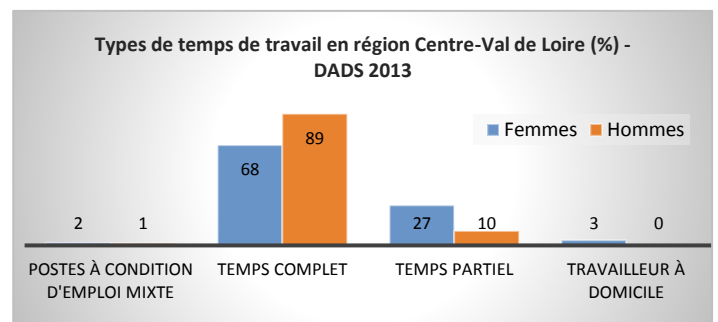
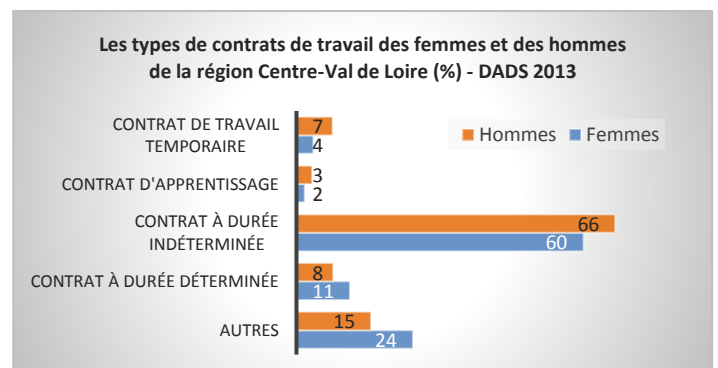
Des inégalités dans la typologie des contrats

Un contrat de travail durable pour 8 salariés sur 10

La part de contrats à durée indéterminée (CDI) est plus élevée chez les hommes que les femmes : 66 % et 60 %. En revanche, près d'un quart des femmes possède un « autre » type de contrat (24 %, contre 15 % des hommes), dont celui de la fonction publique hospitalière, puisque notons que parmi les principaux métiers exercés par les femmes se trouvent les aides-soignants et les infirmiers, sages-femmes. Cette part des autres contrats atteint 28 % dans le Cher, où seules 58 % des femmes ont un CDI. Par ailleurs, si les femmes ont davantage un contrat de travail à durée déterminée (CDD) que les hommes, ces derniers possèdent plus souvent un contrat de travail temporaire ou un contrat d'apprentissage.

Trois fois plus de temps partiel chez les femmes que les hommes

En région, 27 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, et 10 % des hommes. Cette part de temps partiel féminin varie de 25 % dans le Loiret à 29 % dans l'Indre-et-Loire et l'Indre.



Des inégalités professionnelles qui se traduisent par des inégalités salariales

Observées dès la sortie du système de formation

Au moment de l'insertion professionnelle des sortants de formation initiale, les écarts de revenus entre les filles et les garçons existent déjà, et ce quel que soit le diplôme. Ainsi, les filles apprenties issus de CAP gagnent 80 euros de moins par mois que les garçons. L'écart de revenu atteint 88 € pour les apprentis sortant de baccalauréat professionnel. Pour les jeunes apprentis titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 (de type BTS), l'écart est de 66 € par mois (*Sur la base de 1100 à 1900 heures de travail par an).

Parmi les sortants de l'enseignement supérieur, l'écart de salaires est beaucoup plus élevé entre les filles et les garçons, atteignant 364 € au niveau de la licence professionnelle (Bac+3). Les garçons sortants de licence pro gagnent ainsi 1703 €/mois, contre 1339 € pour les filles.

Revenus moyens mensuels des apprentis* (CAP, BAC PRO et BTS) et des étudiants (Licence pro)

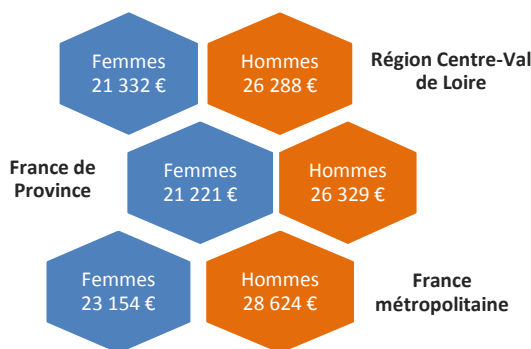
Diplôme obtenu	Filles	Garçons	Ecart de revenu
CAP	1 272 €	1 352 €	-80 €
BAC PRO	1 234 €	1 322 €	-88 €
BTS	1 352 €	1 418 €	-66 €
Licence pro	1 339 €	1 703 €	-364 €

Sources : IPA 2012 – Rectorat (CAP, Bac Pro et BTS) - Observatoire de la vie Etudiante de l'université d'Orléans – Données Licence pro (sessions 2010 et 2011) compilées par l'ORES

Qui se confirme dans l'emploi : les femmes gagnent 19 % de moins que les hommes

En équivalent temps plein (ETP), les femmes gagnent 21 332 euros nets par an en moyenne et les hommes 26 288 euros nets en région Centre-Val de Loire. En ETP, les femmes salariées de la région gagnent 18,9 % de moins que les hommes (soit - 4 956 euros par an). Cet écart atteint 19,4 % (- 5 108 €) dans la France de province (France sans l'Île-de-France) et 19,1 % (5 470 €) en France métropolitaine.

Salaires nets annuels moyens en ETP en 2013



Globalement, les revenus salariaux des femmes en région Centre-Val de Loire (ETP) sont légèrement plus élevés que ceux observés au niveau de la France de province. Les femmes de la région gagnent 111 euros de plus que celles de la France de province. En revanche les hommes de la région gagnent 41 euros de moins que ceux de la France de province.

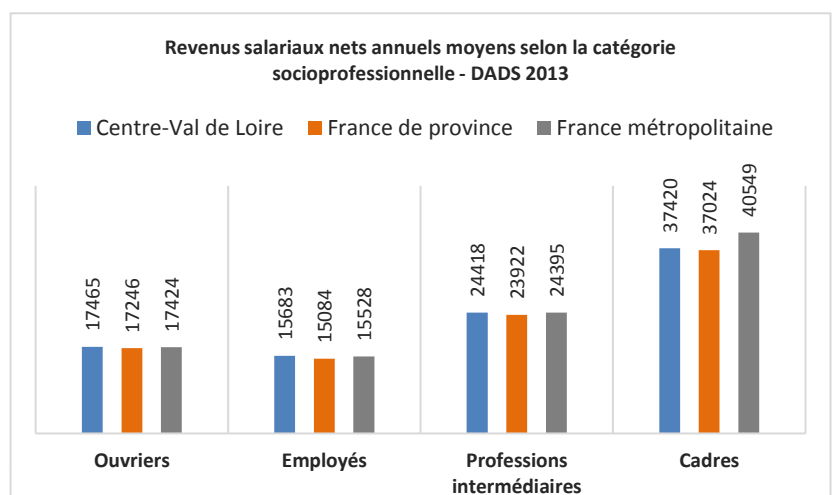
La comparaison avec la France métropolitaine est défavorable pour les femmes de la région (- 1 822 €) comme pour les hommes (- 2 336 €). En cause des revenus plus élevés sur l'Île-de-France (27 144 € nets moyens), dont les métiers se caractérisent notamment par une forte concentration de cadres.

Des écarts salariaux qui augmentent avec le niveau de qualification

Tous temps de travail confondus, les revenus salariaux les plus bas sont ceux des employés (15 683 euros nets par an). Or, rappelons que 46 % des femmes de la région relèvent de cette catégorie, et 12 % des hommes. Les ouvriers, catégorie qui regroupe 38 % des hommes et 11 % des femmes, gagnent en moyenne 17 465 euros nets. Les professions intermédiaires et les cadres ont les revenus les plus élevés : respectivement 24 418 € et 37 420 €.

En région, les revenus salariaux sont plus élevés que ceux de la France de province sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles : ouvriers (+ 219 €), employés (+ 599 €), professions intermédiaires (+ 496 €) et cadres (+ 396 €).

Revenus salariaux nets annuels moyens selon la catégorie socioprofessionnelle - DADS 2013



ZOOM sur les disparités départementales en région Centre-Val de Loire

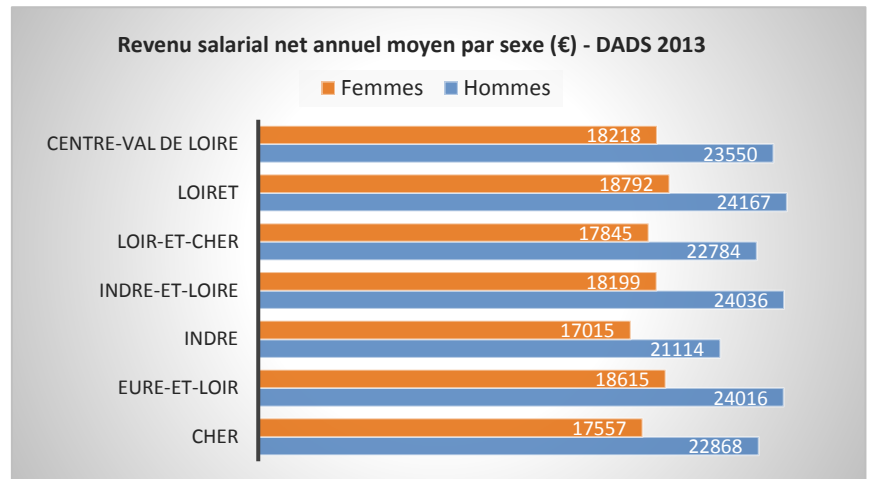
Les inégalités salariales sont la résultante de plusieurs inégalités professionnelles, en matière de temps de travail, métiers sexués, qualifications, secteurs d'activité ... En tenant compte de ces différents facteurs, et sans basculer l'ensemble des postes en ETP, les femmes de la région gagnent ainsi 29 % de moins que les hommes, en moyenne annuelle pour l'année 2013.

En région Centre-Val de Loire, le revenu salarial net moyen est de :

- 18 218 € pour les femmes
- 23 550 € pour les hommes

Dans l'Indre, le Loir-et-Cher et le Cher, les femmes ont un salaire net moyen inférieur à 18 000 euros. C'est également dans ces trois départements que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont les plus faibles (le plus faible écart : 4 099 euros dans l'Indre).

Dans l'Indre-et-Loire, l'Eure-et-Loir et le Loiret, les salaires des femmes sont plus élevés que dans les autres départements, mais l'écart entre les hommes et les femmes est plus important également (l'écart le plus élevé : 5 837 euros dans l'Indre-et-Loire).



Note méthodologique : les sources utilisées et le champ couvert

- **DADS 2013 (Insee) :** 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 perçues.
Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques et des activités extraterritoriales.
Revenu salarial net annuel moyen : Le revenu salarial correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Plus précisément, on passe du salaire horaire au salaire journalier en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au revenu salarial annuel en multipliant ce salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année.
Champ : Salariés au lieu de résidence, du secteur privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles.
- **RP 2013 (Insee) :** Les calculs sont faits sur la population active occupée. La population active au sens du recensement de la population comprend les personnes qui déclarent :
 - Exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel
 - Aider une personne dans son travail (même sans rémunération)
 - Etre apprenti, stagiaire rémunéré
 - Etre étudiant ou retraité mais occupant un emploi

