

Cent pour cent

Basse-Normandie

Les femmes et l'emploi en Basse-Normandie

La gamme des métiers s'élargit, les salaires restent en retrait

Les Bas-Normandes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et accèdent à des fonctions à plus forte responsabilité. Elles investissent progressivement certaines professions jusque-là réservées aux hommes, outrepassant les stéréotypes liés au genre. Toutefois le marché du travail reste encore très segmenté. Ainsi la mixité est loin d'être atteinte dans bon nombre de secteurs d'activités économiques et de professions. L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale repose principalement sur le recours au temps partiel qui reste très majoritairement féminin. L'amélioration du capital éducatif des femmes ne s'accompagne pas d'une plus grande équité en terme de rémunérations. A emploi comparable, les inégalités de salaire perdurent au sein du secteur privé : les femmes perçoivent un salaire horaire inférieur de 8 % à celui des hommes.

Depuis 20 ans, les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, tant en Basse-Normandie qu'en France métropolitaine. Même si elles restent moins actives que les hommes, l'écart se réduit notablement. Ainsi, en 2009, en Basse-Normandie, 67,7 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives contre 74,7 % des hommes, soit sept points d'écart. En 1990, la différence entre les taux d'activité féminin et masculin se chiffrait à 19 points. Le modèle familial à deux revenus semble devenir progressivement la norme tandis que l'image traditionnelle de la femme au foyer (36 000 Bas-Normandes en 2009) s'estompe.

A l'horizon 2030, en prolongeant les évolutions des taux d'activité constatées entre 1975 et 2010 et intégrant les réformes des retraites de 1993, 2003 et 2010, le rapprochement des comportements d'activité des hommes et des femmes se poursuivrait : 71,3 % des Bas-Normandes seraient actives contre 76,8 % des hommes, soit un écart de seulement 5,5 points. C'est surtout au-delà de 45 ans que les taux d'activité féminins augmenteraient.

Cet essor de l'emploi féminin s'explique par l'élévation du niveau d'éducation des femmes mais aussi par l'incitation plus forte à disposer de deux revenus par ménage en cas de perte d'emploi d'un des conjoints. De plus, avec l'augmentation des divorces, les femmes assurent leur indépendance financière le plus tôt possible.

Les femmes investissent les postes à responsabilité

Au fur et à mesure que les femmes investissent le monde du travail, leur implication dans les métiers d'encadrement ou les postes à responsabilité s'accroît. Entre 1999 et 2009, le nombre de femmes cadres ou exerçant une profession intellectuelle supérieure a progressé de 52 % en Basse-Normandie. De même, en 2009, une femme active sur quatre occupe une profession dite "intermédiaire"⁽¹⁾,

⁽¹⁾ Professeurs des écoles, infirmiers, kinésithérapeutes, techniciens, contremaîtres... cf nomenclature des catégories socio professionnelles

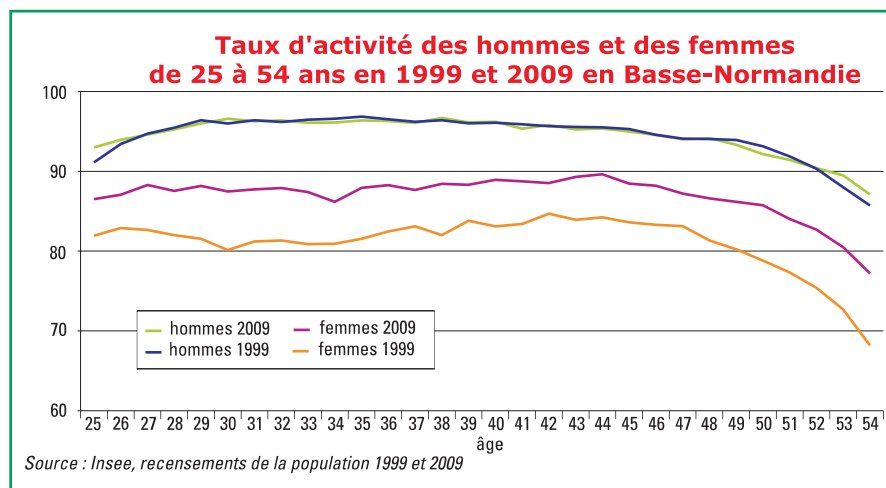
n° 239 - mars 2013



alors que ce n'était le cas que d'une femme sur cinq en 1999.

Au cours de ces dix années, la proportion de femmes parmi les cadres est passée de 34,7 % à 43,1 % dans la fonction publique et de 30 % à 36,9 % dans les entreprises. La progression est du même ordre au sein des professions libérales où elles représentent 38,4 % des effectifs en 2009 contre 31,6 % en 1999. Cette présence féminine à des fonctions importantes s'affirme sur des métiers symboliques. Ainsi, le nombre de femmes médecins généralistes augmente de près de 20 % en dix ans et celui des femmes exerçant une profession libérale progresse de 57 % pendant cette période. De même les femmes trouvent une place de plus en plus importante dans le monde des entreprises. En 2009, 750 femmes sont à la tête d'une entreprise de plus de 10 salariés, soit 30 % de plus que dix années auparavant. En outre, les femmes accèdent davantage aux postes de techniciens (17,5 % de femmes en 2009 contre 12,4 % en 1999), de contremaîtres et d'agents de maîtrise (13,6 % de femmes en 2009 contre 7,9 % en 1999) même si ces fonctions conservent un caractère masculin prépondérant. Toutefois, des progrès restent à réaliser en termes d'accès aux postes de cadres de très haut niveau, tant dans le privé que dans la fonction publique.

Reste que les femmes forment toujours le contingent le plus important des métiers les moins qualifiés. Elles représentent à elles seules les deux tiers des effectifs cumulés



des employés (fonction publique, commerce, entreprises) et des ouvriers non qualifiés (industrie, artisanat, agriculture). En 2009, 55 % des femmes en emploi occupent ce type de métier contre seulement 23 % des hommes. Ce déséquilibre ne s'est pas beaucoup atténué depuis 1999.

Des progrès vers la mixité des professions

Si des progrès ont été réalisés dans l'accès des femmes aux fonctions les plus qualifiées, la réelle mixité est loin d'être atteinte en termes de métiers exercés. Pour preuve, l'éventail des professions occupées par les femmes est plus réduit que celui des hommes. Ainsi, 11 familles professionnelles (parmi 87) regroupent à elles seules la moi-

tié des femmes actives salariées contre 18 chez les hommes. La tendance ne semble pas à la diversification puisque la moitié des femmes actives de moins de 30 ans se regroupent au sein de dix familles professionnelles correspondant souvent à des professions peu qualifiées (vendeuses, agents d'entretien, serveuses, hôtesses de caisses).

Quelques avancées vers la mixité se produisent, les jeunes femmes dépassant les stéréotypes pour se tourner vers des professions très masculines. Par exemple, entre 1999 et 2009, le nombre de femmes peintres en bâtiment, maçonnes, menuisières, soudeuses, conductrices routières, bouchères ou boulangères a beaucoup progressé. De même, l'armée, la police et les pompiers recrutent de façon plus paritaire et attirent les jeunes femmes. Bien sûr, leur présence dans ces corps de métiers reste très limitée mais le mouvement semble engagé.

En dépit de ces évolutions, le marché du travail reste très segmenté. Les familles professionnelles très masculines ne s'ouvrent pas davantage aux jeunes femmes (ouvriers qualifiés ou non de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics, ou de la manutention). Les portes sont plus difficiles à franchir pour les femmes, par exemple dans l'informatique, tant chez les techniciens que chez les ingénieurs. S'orienter vers des métiers connotés féminins n'est pas plus facile pour les jeunes hommes qui doivent surmonter les stéréotypes, les préjugés, les réticences éventuelles des employeurs. De fait, la féminisation des métiers sanitaires et sociaux (assistante maternelle, auxiliaire de puériculture, technicien de l'intervention sociale et familiale, auxiliaire de vie sociale...) et de l'enseignement reste fortement ancrée et s'accroît même chez les moins de 30 ans. De plus, le

Les familles professionnelles représentant 50 % de l'emploi chez les femmes

Familles professionnelles	Part dans l'emploi des femmes bas-normandes	
	%	% cumulés
Agents d'entretien	7,6	7,6
Enseignants	5,7	13,3
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	5,4	18,7
Vendeurs	5,4	24,1
Aides à domicile et aides ménagères	4,9	29,0
Aides-soignants	4,4	33,4
Infirmiers, sages-femmes	4,1	37,5
Assistants maternelles	3,8	41,3
Secrétaires	3,6	44,9
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	2,7	47,6
Employés de la comptabilité	2,7	50,3
Ensemble		100,0

Source : Insee, recensement de la population 2009

faible niveau de rémunération des professions quasi exclusivement féminines (services à la personne, assistante maternelle) les rend peu attractives pour les hommes. C'est plus souvent par nécessité que par choix qu'ils les intègrent malgré tout, suite à la perte d'un autre emploi par exemple.

Les conditions d'emploi s'améliorent

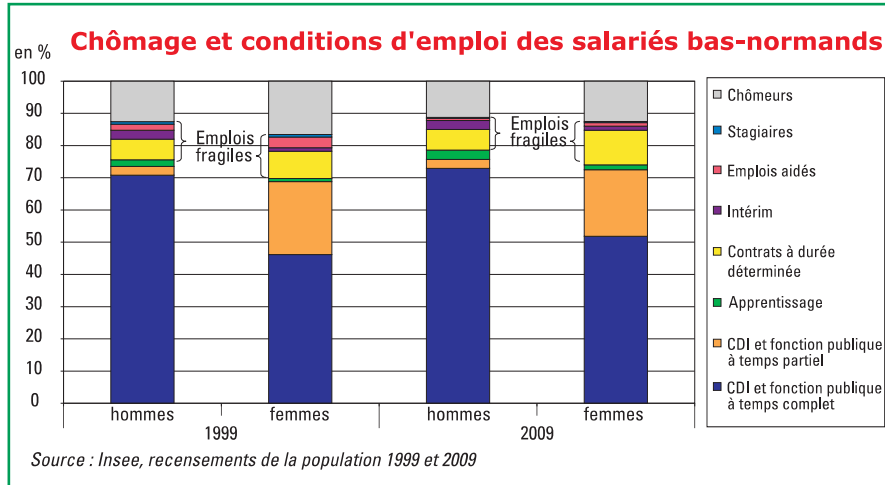
Au cours de ces dix années, le chômage diminue et les salariés bénéficient de conditions d'emploi plus favorables en terme de sécurité et de pérennité. En 2009, 72,5 % des femmes travaillent en contrat à durée indéterminée ou dans la fonction publique, soit une proportion à peine inférieure à celle des hommes (75,7 %) et supérieure de presque 4 points à celle de 1999. Autre point d'avancée pour les femmes, leur proportion à être titulaire d'un CDI à temps complet progresse et approche 52 % en 2009, alors qu'elle n'atteignait que 46 % en 1999.

Par contre, la part des femmes occupant un emploi fragile (CDD, intérim, stages, emplois aidés) est stable, à 13 % en 2009 comme en 1999. L'écart avec les hommes s'accroît, ceux-ci étant moins souvent dans ces conditions d'emploi en 2009 (10,2 %) qu'en 1999 (11,8 %).

Le temps partiel, toujours majoritairement féminin

Le temps partiel constitue la voie privilégiée par les salariés pour concilier emploi et vie familiale, mais ce choix est effectué principalement par les femmes. En 2009, comme en 1999, elles représentent 81 % des personnes travaillant à temps partiel. Dans une société où les rôles sociaux sont très clivés et où le partage des tâches domestiques demeure souvent inégalitaire, les proportions d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel ont peu évolué au cours des dix dernières années. En 2009, en Basse-Normandie, 30,1 % des femmes travaillent à temps partiel contre 6,3 % des hommes. En 1999, la part des femmes à temps partiel était légèrement plus forte (32,7 %) et celle des hommes plus faible (5,8 %).

Par rapport à 1999, la proportion de femmes à temps partiel diminue chez les employés de services aux particuliers (-12 points) et les employés de commerce (-10 points). Elle diminue également dans la fonction publique, chez les cadres et les agents de service. En revanche, la proportion de femmes à temps partiel augmente



chez les professeurs des écoles, passant de 17,8 % en 1999 à 26,1 % en 2009. Cette croissance est liée à des facilités accordées au début des années 2000 pour que les professeurs des écoles puissent choisir un temps partiel qui convienne à leurs besoins. Chez les hommes, le temps partiel se développe légèrement dans la quasi totalité des professions.

S'il est le plus souvent choisi, le temps partiel peut aussi être utilisé comme un outil de flexibilité de la main d'œuvre par les entreprises. Dans ce cas, le temps partiel est subi par le salarié, considéré alors en situa-

tion de sous-emploi. Selon l'enquête Emploi, le sous-emploi toucherait 8,8 % des femmes actives occupées contre 3,3 % des hommes. En 2010, le sous-emploi imputable au temps partiel subi concernerait un quart des emplois féminins à temps partiel et environ un tiers des emplois masculins à temps partiel.

À emploi comparable, les inégalités salariales perdurent

Les écarts bruts de rémunération (revenu salarial annuel moyen) entre les hommes et

Méthodologie : estimation de l'inégalité salariale

Le salaire horaire moyen peut s'expliquer en fonction des caractéristiques observables des emplois occupés par les salariés (catégorie socioprofessionnelle, tranche d'âge, temps complet/partiel, secteur d'activité). Les écarts salariaux entre hommes et femmes s'expliquent en partie par ces facteurs (ce sont les effets de structure). Il existe néanmoins des écarts non expliqués par ces caractéristiques.

Pour mesurer la discrimination hommes femmes en matière de salaire, on utilise la décomposition de Blinder-Oaxaca. Elle consiste à estimer une équation de salaire pour les hommes et à l'appliquer aux femmes. On peut ainsi estimer le salaire que les femmes devraient percevoir si elles étaient aussi bien rémunérées que les hommes à emploi comparable. Il en résulte que la différence brute de salaire horaire entre les hommes et les femmes se décompose entre une partie expliquée par les effets de structure et une partie non expliquée par les variables de l'étude. Cette part est une approche de l'inégalité salariale imputable à des pratiques discriminatoires.

La qualité de cette estimation est liée à l'information mobilisable dans le fichier des DADS. L'expérience professionnelle est approchée à travers l'âge du salarié mais, faute de disponibilité, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau de diplôme, les interruptions de carrière et leur durée, ne sont pas pris en compte.

L'analyse porte sur le champ du secteur privé et semi-public, hors particuliers employeurs.

Les variables prises en comptes pour l'estimation des inégalités salariales sont :

- le secteur d'activité (NA17)
- la catégorie socio-professionnelle (en 5 positions)
- la tranche d'âge
- le temps travaillé (temps complet, temps partiel)
- la région de résidence

Les écarts bruts de salaire et l'inégalité estimée entre les hommes et les femmes en Basse-Normandie

Salaire horaire net moyen	Salaire horaire		2010			2002		
	Homme	Femme	Ecart brut homme / femme en %	Ecart expliqué en %	Inégalité salariale estimée en %	Ecart brut homme / femme en %	Ecart expliqué en %	Inégalité salariale estimée en %
	en euros	en euros						
Ensemble du secteur privé et semi-public	12,9	10,9	- 15,9	- 8,3	- 7,6	- 17,4	- 8,9	- 8,5
Tranche d'âge								
Moins de 30 ans	10,2	9,6	- 6,6	- 0,9	- 5,8	- 7,7	- 2,0	- 5,7
30 ans à moins de 40 ans	12,4	10,7	- 13,4	- 4,3	- 9,1	- 14,6	- 5,4	- 9,1
40 ans à moins de 50 ans	13,6	11,1	- 18,8	- 10,5	- 8,3	- 19,6	- 10,7	- 8,9
50 ans à moins de 60	14,8	11,8	- 20,3	- 13,4	- 6,9	- 23,8	- 14,0	- 9,7
60 ans et plus	20,9	14,1	- 32,4	- 29,3	- 3,2	- 41,8	- 30,7	- 11,1
Catégorie socio-professionnelle								
Artisans	32,6	23,4	- 28,0	- 16,2	- 11,9	- 35,8	- 20,2	- 15,6
Cadres-professions intellectuelles supérieures	23,3	18,3	- 21,3	- 10,6	- 10,6	- 22,1	- 9,7	- 12,4
Employes	10,5	9,6	- 8,7	- 2,8	- 5,9	- 9,4	- 2,4	- 7,0
Ouvriers	10,5	9,4	- 11,3	+ 3,8	- 15,1	- 13,5	+ 2,4	- 15,8
Professions intermédiaires	14,5	12,5	- 13,5	- 7,9	- 5,6	- 11,6	- 5,9	- 5,7
Temps de travail								
Temps complet	12,9	11,1	- 13,8	- 7,3	- 6,5	- 15,8	- 8,2	- 7,7
Temps partiel	13,1	10,1	- 22,7	- 12,3	- 10,4	- 21,5	- 10,2	- 11,3

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales 2002 et 2010

les femmes s'élèvent à 23 % en Basse-Normandie, tous domaines d'activité confondus (privé et public) et quel que soit le temps travaillé. Dans le secteur privé, en 2010, en Basse-Normandie, les femmes occupant un poste à temps complet perçoivent

en moyenne un revenu salarial annuel inférieur de 18 % à celui des hommes (au plan national - 19 %). En termes de salaire horaire, l'écart entre hommes et femmes est de 16 % chez les salariés à temps complet, de 23 % chez ceux à temps partiel.

Dans la Fonction publique, malgré le statut garantissant aux agents l'égalité de traitement à toutes les étapes de leur carrière, les écarts bruts de rémunération entre les hommes et les femmes sont importants : 22 % dans la fonction publique hospitalière, 14 % dans la fonction publique d'État et 4 % dans la fonction publique territoriale.

Les femmes ont mieux supporté la crise jusqu'en 2009, moins bien ensuite

La situation des femmes sur le marché du travail connaît plusieurs phases entre 2007 et 2011. Elle se dégrade moins vite entre 2007 et 2009, alors que le nombre total de demandeurs d'emploi augmente très fortement en raison de la crise. Les hommes sont plus durement touchés que les femmes par les ajustements de l'emploi qui frappent de plein fouet des secteurs économiques plutôt masculins (industrie, construction et travail intérimaire). Pendant cette période, la part des femmes dans les demandeurs d'emploi diminue. Cependant cette période d'amélioration est stoppée en 2010 et 2011 et leur part dans les demandeurs d'emploi remonte. Si toutes les tranches d'âges sont concernées par la hausse du chômage, les femmes de 50 ans et plus le sont plus sévèrement. La Basse-Normandie est un peu moins bien située qu'au plan national en terme d'équilibre hommes femmes sur le marché du travail. En Basse-Normandie, fin 2011, 51,4% des demandeurs d'emploi (cat A B C) sont des femmes contre 50,8% au plan national.

En 2010 comme en 2007, pour le champ des emplois salariés couverts par les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), les emplois les plus "fragiles", sont occupés en proportions équivalentes par les hommes et femmes de la région. De plus, la crise de 2008-2009 ne s'est pas accompagnée d'une dégradation durable des conditions d'emploi des salariés.

Ces différences ne sont pas totalement assimilables à des pratiques discriminatoires. Elles s'expliquent en partie par une pratique du temps partiel beaucoup plus fréquente chez les femmes et par leur plus forte présence dans des catégories socio-professionnelles moins qualifiées et dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs. En raisonnant à emplois comparables (voir encadré méthodologie), l'écart salarial se réduit de moitié. Les femmes salariées du secteur privé gagnent 7,6 % de moins que les hommes par heure de travail (6,3 % au plan national).

L'inégalité salariale estimée est plus forte chez les salariés à temps partiel (10,4 % en Basse-Normandie) que chez les salariés à temps complet. Comme en 2002, cette inégalité est plus marquée en Basse-Normandie

qu'en France métropolitaine, mais elle s'atténue dans la région depuis, passant de 11,3 % à 10,4 %. Inversement l'écart se creuse en France métropolitaine (de 7,8 % en 2002 à 8,8 % en 2010). Sur ces huit années, les inégalités salariales sont restées équivalentes chez les salariés de moins de 50 ans mais se sont réduites chez ceux de 50 ans et plus. Au plan national, les écarts se sont amplifiés chez les plus jeunes.

Entre 2002 et 2010, l'inégalité salariale estimée s'est très peu réduite, reculant de 8,5 % à 7,6 % en Basse-Normandie alors qu'elle est restée stable au plan national (à un peu plus de 6 %). Dans la région, elle a diminué chez les employés (de 7 % à 5,9 %) et les cadres (de 12,4 % à 10,6 %). Ainsi en 2010, les employés et les professions intermédiaires sont les catégories sociales les moins touchées par les inégalités salariales.

D'apparence très élevées (- 21 %), les différences de salaires chez les cadres sont très largement dues aux caractéristiques des postes occupés. En effet, les hommes sont surreprésentés chez les cadres d'entreprise à haut niveau de rémunération, les femmes le sont dans l'enseignement et l'action sociale, secteurs moins rémunérateurs. L'écart de salaire horaire non expliqué par les caractéristiques des emplois s'élève à 11 %, et pourrait être le reflet de pratiques discriminatoires en termes d'avancement ou de primes.

Chez les ouvriers, les écarts salariaux pouvant être liés à des pratiques inégalitaires sont plus importants (15 %). Il semble en effet que les femmes exerçant ces professions soient davantage pénalisées par leurs interruptions de carrière, et que quelques mois d'absence au travail peuvent entraîner un retard de plusieurs années en terme d'avancement.

Isabelle BIGOT,
Insee

Le "label Egalité" : une distinction pour les entreprises



Encouragé par l'État, soutenu par les partenaires sociaux, le "Label Egalité" est décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité, qui met en œuvre des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Le dossier de labellisation présenté par les organismes sur la base d'un cahier des charges est instruit par l'Afnor qui le soumet, après évaluation, à la commission nationale de labellisation.

Ce label permet de développer des actions en faveur de l'égalité professionnelle, de la gestion des ressources humaines, du management et de l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel, dans une logique d'amélioration continue.

En France, près de 750 000 salarié(e)s travaillant au sein d'entreprises ou d'administrations sont aujourd'hui concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité.

En Basse-Normandie, une douzaine d'entreprises (groupes, PME, TPE, associations...) sont titulaires du label et emploient au total plus de 11 000 salariés dans la région.

À l'instar du club national des entreprises labellisées, ce réseau régional des entreprises labellisées se réunit régulièrement afin d'échanger les expériences, de capitaliser les bonnes pratiques et d'en faciliter le transfert entre elles et auprès d'autres entreprises ou organismes.

Ces réunions permettent également aux titulaires du label de faciliter l'émergence d'actions nouvelles et de se préparer aux exigences d'évaluation du label par l'Afnor tous les 18 mois.

L'égalité entre hommes et femmes : une priorité de l'État

Malgré une égalité acquise en droits, des inégalités professionnelles et sociales persistent en faits, entre les femmes et les hommes.

Agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue, aujourd'hui :

- un impératif démocratique afin de conduire à une plus grande justice sociale.
- une nécessité économique, tant pour les femmes que pour l'économie. Du fait de l'évolution des structures familiales et d'une conjoncture défavorable, les femmes comme les hommes doivent pouvoir assumer pleinement leur autonomie économique. D'autre part, les femmes en travaillant créent de la richesse. De surcroît, les femmes aujourd'hui qualifiées, ont des compétences dont l'économie ne peut se priver.
- une exigence sociétale qui doit permettre aux femmes comme aux hommes de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et de lutter contre la pauvreté.

Un plan d'action volontariste engageant tous les Ministères, a été adopté dans le cadre du comité interministériel du droit des femmes et de l'égalité réuni le 30 novembre dernier sous la présidence du Premier Ministre.

En référence à ce plan d'action, l'État développe en Basse-Normandie, une politique interministérielle structurée dans un Plan Régional Stratégique en faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (PRSEFH) dont l'un des enjeux est de rendre visible les écarts de situation entre les femmes et les hommes.

Cette étude s'intègre dans cette démarche et a pour objectif de mieux connaître les écarts de situation entre hommes et femmes dans la vie professionnelle afin de sensibiliser le grand public et de mieux orienter les politiques publiques pour réduire ces écarts.

**DIRECTION RÉGIONALE
DE L'INSEE
DE BASSE-NORMANDIE**



5 rue Claude Bloch
BP 95137
14024 CAEN cedex
Tél. : 02 31 45 73 33

www.insee.fr/basse-normandie

Directrice de la publication :
Maryse CHODORGE

Service études et diffusion :
Julien BECHTEL

Rédacteur en chef :
Didier BERTHELOT

Composition PAO :
Françoise LEROND
Marie-Isabelle LARDET

Attaché de presse :
Philippe LEMARCHAND
02 31 15 11 14

© Insee 2013