

Extrait du Site de l'Association Adéquations

<http://www.adequations.org/spip.php?article881>

# **Formation, emploi, inégalités professionnelles : faits et chiffres**

- Egalité femmes-hommes - Egalité professionnelle -

Date de mise en ligne : mardi 19 août 2014

---

**Site de l'Association Adéquations**

---

**Malgré des avancées importantes à partir des années 60, la situation de l'emploi reste caractérisée par des clivages de genre et des inégalités : taux de chômage des femmes plus élevé, écart de rémunération de 16,4 % dans l'Union européenne (2010), accès plus difficile aux postes de décision, concentration dans un nombre restreint de professions reflétant l'assignation traditionnelle des femmes au rôle "reproductif" (domestique), prise en charge de la vie familiale pesant essentiellement sur les femmes.**

## Introduction

Les femmes ont toujours travaillé et été présentes sur le marché du travail, y compris dans les siècles passés. Ainsi au 19ème siècle, on estime à 35 % la proportion de femmes dans la population active. Actuellement en France, elle est de 48 % de la population active (soit 13,5 millions de femmes).

Le taux d'activité des femmes est largement lié à leur nombre d'enfants et à l'âge des enfants : près de 90 % des femmes ayant un ou deux enfants de plus de 5 ans travaillent, mais à partir du troisième enfant ce taux d'activité descend à 43 %. Le niveau de diplôme constitue également un facteur important, avec des disparités de genre : le taux d'emploi des femmes de 20 à 29 ans sans diplôme est de 29 % contre 52 % pour celui des hommes (2011).

Les métiers dits "féminins" sont dévalorisés par rapport aux métiers "masculins". Beaucoup de métiers majoritairement occupés par des femmes (et caractérisés par le temps partiel et une faible qualification) sont des fonctions qu'elles prenaient en charge précédemment de façon gratuite dans le cadre des tâches domestiques (soins aux enfants, aux personnes âgées...).

Parallèlement, étant donné leur réussite scolaire et leur haut niveau d'études (qui a dépassé en moyenne celui des hommes), des femmes ont de plus en plus accès à des postes importants. Un fossé social existe entre les femmes peu qualifiées (notamment issues des migrations) et les autres.

Cependant, d'une manière générale, les femmes constituent 60 % des personnes ayant des emplois non qualifiés et 30 % des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue. Quel que soit leur statut, les femmes restent moins payées que les hommes, y compris chez les cadres. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes ont cessé de diminuer à partir de la fin des années 1990 pour se stabiliser aujourd'hui aux alentours de 25 à 27 % (chiffre intégrant toutes les inégalités : temps partiel, postes moins qualifiés...). Ce phénomène touche presque tous les pays européens. A "travail égal", il reste une discrimination "nette" de 10 % de différence salariale, qui témoigne du fait que le problème est profondément lié aux représentations différenciées du masculin et du féminin. La première loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes date du 22 décembre 1972... La lenteur des évolutions touchent de même les pouvoirs publics comme les partenaires sociaux, malgré l'empilement de lois sur l'égalité professionnelle. Ainsi moins de la moitié des grandes entreprises ont réalisé un diagnostic des inégalités professionnelles, préalable à la discussion sociale sur ce thème.

## En France

**Derniers chiffres** : les "*Chiffres-clés 2014*" du Service des droits des femmes [Emploi et précarité \(pdf 8 pages\)](#) ;

[Inégalités professionnelles \(pdf 8 pages\)](#)

## Etudes, formation

Le niveau de diplôme a un impact important sur le taux d'emploi des femmes. Le taux d'emploi des femmes de 20 à 29 ans sans aucun diplôme n'est que de 29 % contre 52 % pour les hommes dans la même situation (2011).

Les filles représentent 58 % des étudiants à l'université en 2009-2010 (43 % en 1960-1961), mais elles ne sont que 30 % dans les filières scientifiques.

## Emplois et métiers

Le phénomène de ségrégation professionnelle est très marqué. Près de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles répertoriées. Près de 79 % de femmes s'y concentrent, alors que les onze premières familles occupées par les hommes ne regroupent que 35,2 % des effectifs. En gros, dix métiers employant le plus de femmes représentent 45 % de l'emploi féminin.

La construction et l'industrie emploient plus de trois hommes sur dix, contre une femme sur dix. A l'inverse, trois femmes sur dix travaillent dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, contre moins d'un homme sur dix. Les femmes sont deux fois plus nombreuses dans les services aux particuliers. Près de la moitié des femmes sont des employées, contre 13 % des hommes, tandis que 35 % des hommes sont ouvriers, contre 8 % des femmes. Dans les professions intermédiaires, les femmes sont plutôt infirmières, institutrices ou cadres B de l'administration et les hommes contremaîtres, agents de maîtrise ou techniciens.

- 64 % des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes (36 % des hommes).
- ▶ 58 % des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes (42 % des hommes).
- ▶ 60 % des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes (40 % de femmes).

*(Enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", Premières Synthèses n° 1, 01/2010*

"Seuls 17 % des métiers, représentant 16 % des emplois, peuvent être considérés comme mixtes, c'est-à-dire comportant entre 40 et 60 % des deux sexes. Une poignée de secteurs sont en grande partie responsable du niveau élevé de segmentation des marchés du travail : ce sont les secteurs du sanitaire et du social, le secteur éducatif, de la construction et de l'industrie. Dans les pays où les professions mixtes ont progressé, les secteurs à dominante masculine se sont davantage ouverts aux femmes". "Le problème est systémique. On constate un "effet de circularité", où l'inégalité des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes renvoie à l'inégal partage du travail domestique et parental et à une division sexuelle du travail qui expose très tôt les enfants à des représentations stéréotypées". *Mixité des métiers*, Commissariat général à la prospective, octobre 2013

## Articulation avec le temps personnel et familial

Les femmes consacrent en moyenne 3 h 52 par jour aux tâches domestiques, en 2010 (soit une heure de moins qu'en 1985), contre 2 h 24 pour les hommes (soit le même chiffre qu'en 1985). La présence d'un enfant ne change pas cette disparité, et celles de plusieurs enfants l'accroît. A partir du troisième enfant, 37% des mères sont inactives (58% quand le dernier a moins de 3 ans), 24% d'entre elles sont à temps partiel. Il manque environ en France 350 000 places d'accueil de la petite enfance.

Sur leur près de 4 heures de travail domestique par jour, les femmes consacrent 45 mn aux enfants. Les pères consacrent 20 mn aux enfants, ce qui fait un doublement par rapport aux 10 mn de 1985...

(Insee, Enquêtes emploi du temps 2009-2010 - Regards sur la parité 2012).

Le congé de paternité est actuellement pris dans sa totalité (11 jours consécutifs) par 70 % des pères.

### Temps partiel

75 % des salariés à temps partiel sont des femmes. En moyenne 30 % des femmes travaillent à temps partiel, contre moins de 6 % des hommes. Le temps partiel est particulièrement répandu parmi les employé-es, catégorie sociale très féminisée. Il s'agit souvent d'un temps partiel contraint, notamment chez les jeunes. On estime que 8 % des femmes salariées sont en situation de temps partiel contraint, contre 2,8 % des hommes.

### Egalité salariale

Depuis le milieu des années 1990, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes stagne aux alentours de 25 %. En 2010, le salaire mensuel brut moyen est de 4 306 Euros pour un homme (+ 4,1 % par rapport à 2009) et de 3 417 Euros pour une femme (+ 3,6 % par rapport à 2009) pour un poste en équivalent temps plein (enquête ESOPE de 2010 par la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC). **Le revenu salarial annuel moyen est de 20.050 euros en France, en 2011, mais celui des femmes est de 17.250 euros tandis que celui des hommes se monte à 22.640 euros.** (INSEE)

Une salariée gagne 20,6 % de moins que son homologue masculin et cet écart se creuse légèrement par rapport à 2009 où il était de 20,2 %. Un homme touche donc, en moyenne, un salaire brut supérieur de 26 % à son homologue féminin en 2010 (contre 25,3 % en 2009). Les chiffres de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) montrent une aggravation du phénomène pour la classe d'âge 25-55 ans, pour laquelle l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes était de 21,2 % en 2007. L'écart salarial est plus élevé parmi les plus diplômés et parmi les salariés les plus âgés, et augmente avec la taille de l'entreprise.

[Extraits du rapport du Sénat de février 2012 sur L'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#)

Dans sa note de janvier 2015 "*Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012*", la DARES indique que "L'écart de salaire net entre les femmes et les hommes, qui baisse régulièrement depuis 2008, est de -19,2 % en moyenne en 2012 en équivalent temps plein. Il s'échelonne entre -1,5 % dans la construction et -39,5 % dans le secteur des activités financières et d'assurances.

L'écart de salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes est resté plus important dans le secteur des activités financières et d'assurance (-39,5 %) et dans les autres services (-28,1 %), secteurs d'activités où les femmes sont majoritaires (respectivement 58 % et 60 %) et où leur part parmi les cadres, bien qu'inférieure à celle des hommes, figure parmi les plus élevées (respectivement 42 % et 45 %). À l'opposé, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est le plus faible dans le secteur de la construction, dans celui regroupant les industries extractives, l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution. Dans ces secteurs la proportion de femmes est faible, y compris parmi les cadres".

#### Résumé des modes de calcul des inégalités salariales

##### ► **Ecart total : - 27 %**

Ce mode de calcul est fait tous temps de travail confondus, sans convertir les salaires en temps partiel en équivalent temps complet. Or les femmes sont cinq fois plus à temps partiel et d'autre part les hommes effectuent plus d'heures supplémentaires.



### **Ecart pour des temps complets : - 19 %**

Ce mode de calcul compare les salaires pour des temps pleins. Même à temps complet, les femmes occupent des postes moins valorisés et des responsabilités moindres.

### ► **Ecart à poste et expérience équivalents : - 10 %**

Cet écart reste "inexpliqué"... On parle d'inégalité "pure". Il s'agit d'une discrimination sexiste. Même en enlevant certains facteurs possibles comme le type de diplôme ou la situation familiale, on reste à environ 7 % de discrimination. [Cf. article Observatoire des inégalités](#)

## **Accidents du travail, maladies professionnelles, harcèlement**

En 2010, les accidents de travail des femmes représentent un tiers des 650 000 accidents de travail. Mais sur la période 2000-2010, le nombre des accidents de travail est en augmentation pour les femmes (+23,4%) et en diminution pour les hommes (-21,3%). Depuis 2009, le nombre des accidents de trajet des femmes dépasse celui des hommes.

Les maladies professionnelles des femmes augmentent plus de deux fois plus vite que celles des hommes, et à partir de 2010, elles dépassent celles des hommes. 58 % des troubles musculosquelettiques (TMS) reconnus en 2003 concernent les femmes contre 42 % les hommes (*Enquête SUMER - surveillance médicale des expositions aux risques professionnels, 2003*). "En lien avec les postes occupés, les femmes sont plus exposées à des facteurs de risques : gestes répétitifs à cadence élevée, travail sur écran, forte demande psychologique (intensité du travail, rapidité, morcellement du travail) avec une faible latitude pour travailler différemment". De ce fait, on constate également que les femmes sont plus exposées à la tension et au stress dans leur travail, et particulièrement les ouvrières et ouvrières non qualifiées. Les enquêtes montrent que les femmes sont également plus exposées au harcèlement et aux violences.

(Source de ces informations : ANACT)

## **Chômage**

Le taux de chômage des femmes a toujours été supérieur à celui des hommes depuis quarante ans. En 2011 en France, le taux de chômage masculin et féminin était respectivement de 8,7 % et 9,5 %. L'écart s'était rétréci en 2009, en raison de la crise économique et financière : les emplois supprimés en premier étaient des emplois occupés majoritairement par les hommes (industrie, bâtiment...), les femmes étant plus présentes dans les secteurs des services, de l'éducation, de la santé. Si l'écart est reparti à la hausse à partir de 2010, il se rétrécit de nouveau en 2012 - 2013 compte-tenu de la situation économique : 10,3 pour les femmes et 10,2 pour les hommes en 2012. En 2013, les taux de chômage des femmes et des hommes sont à peu identiques, car le chômage des hommes a augmenté plus vite, en raison du ralentissement de l'activité industrielle.

À tous les âges, il y a plus de chômeuses que de chômeurs, mais c'est entre 25 et 49 ans que les écarts sont plus marqués. Pour les professions intermédiaires, les taux de chômage des hommes et des femmes sont proches, mais 16 % des ouvrières sont au chômage contre 9,5 % des ouvriers...

## **Retraites**

Le montant des droits directs à pension de retraite des femmes est inférieur de 42 % à celui des hommes, les femmes validant deux fois moins souvent des carrières complètes que les hommes, respectivement 41 % contre 86

%. Ceci est directement lié à leur rémunération inférieure de 27 % en moyenne à celle des hommes (et inférieure de 19,2 % si l'on considère uniquement les temps plein), lié au temps partiel et à la discontinuité de leur carrière en raison des charges familiales qu'elles assument.

### Responsabilités

18 % des hommes sont cadres, 13 % des femmes. Seules 29 % des entreprises dans l'industrie et le tertiaire marchand non financier ont été créées par des femmes. Parmi les dirigeant-es salarié-es d'entreprise, on ne trouve encore que 17,2 % de femmes. Les écarts de salaire les plus importants se rencontrent dans le secteur des services, où le salaire moyen des femmes dirigeantes est inférieur en moyenne de près de 40 % à celui des hommes

Selon l'étude de l'APEC "La seconde partie de carrière, comparaison hommes / femmes" (mars 2014), "les femmes représentent 33 % des cadres « séniors » âgés de 45 ans et plus. Plus souvent issues de la filière universitaire, elles occupent des postes plus « fonctionnels » que « techniques ». Elles sont aussi moins nombreuses en proportion à occuper des postes à responsabilité hiérarchique. Leur dynamique de carrière semble freinée, du fait, entre autres, d'un recours plus important au temps partiel que les hommes à un moment de leur carrière. Il en résulte des écarts de salaire entre les femmes et les hommes plus élevés en seconde partie de carrière. Ces éléments expliquent une opinion des femmes cadres « séniors » sur leur situation professionnelle moins positive que celle des hommes, notamment s'agissant de la rémunération ou de l'intérêt du poste occupé. Et quand elles ont réalisé un entretien à mi- carrière, les femmes cadres sont une minorité à déclarer qu'il a répondu à leurs attentes, notamment après 50 ans. À noter que les femmes cadres montrent un intérêt plus fort que les hommes dans l'activité de tutorat, un quart d'entre elles l'exerçant à partir de 50 ans".

### Ressources

D'après chiffres Insee *L'égalité, photographie du marché du travail en 2007*, aout 2007. On peut aussi consulter le rapport de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) réalisé par Brigitte Grévy, juin 2011 : [L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles](#)

- ▶ [Fiches thématiques « Travail, emploi » - Regards sur la parité - Insee Références - édition 2012](#). Population active ; population active occupée ; chômage ; temps de travail ; conditions de travail et pénibilité ; métiers ; être salarié du privé ; être salarié du public ; travailler à son compte.
- ▶ [Fiches thématiques « Revenus, niveaux de vie » - Regards sur la parité - Insee Références - édition 2012](#). Salaires ; retraites ; allocations chômage et minima sociaux ; niveaux de vie et pauvreté.

## Dans l'Union européenne

### Formation

Si, dans la plupart des pays de l'UE, bien plus de femmes que d'hommes sont formées dans le supérieur, elles représentent une grande majorité des diplômé-es dans le domaine de la santé, du social, de l'éducation tandis que les hommes sont majoritaires en sciences, mathématiques et informatique.

En effet, près de 60 % des titulaires d'un diplôme universitaire sont des femmes, mais elles représentent pourtant moins de 33 % des scientifiques et des ingénieurs de l'Union européenne et constituent près de 80 % de la population active dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du bien-être.

### Emploi et métiers

Le taux d'emploi des femmes varie entre 40 % et 75 % dans l'Union européenne, avec une moyenne européenne de 75,8 % pour les hommes et de 62,5 % pour les femmes (2009). L'objectif figurant dans le plan Europe 2020 est un taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes.

7,5 millions des 12 millions de nouveaux emplois créés depuis 2000 sont occupés par des femmes. Mais dans l'ensemble de l'UE-25, 72 % des hommes de 15-64 ans ont un emploi rémunéré en 2006 contre 57 % des femmes (avec des disparités selon les pays : 73 % des femmes au Danemark, 71 % en Suède, 46 % en Italie). En 2005, environ 61 % des femmes ayant un emploi, travaillaient dans seulement six secteurs d'activité : soins de santé et services sociaux (17 % de toutes les femmes au travail), vente au détail (12,5 %), enseignement (11,5 %), administration publique (7 %), activités commerciales (7 %) et hôtels et restaurants (5 %). Le degré de concentration des hommes est bien inférieur.

Les femmes forment 75 % des travailleurs à temps partiel.

► [Informations sur l'indépendance économique des femmes dans l'UE](#)

### Rémunérations

La moyenne des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans l'UE est estimée à 16,4 % pour 2010 (différence relative des rémunérations horaires brutes moyennes des femmes et des hommes pour l'ensemble de l'économie). Les écarts connaissent des différences très importantes entre Etats de l'Union européenne. Ils sont de moins de 10 % en Italie, à Malte, en Pologne, en Slovénie et en Belgique, de plus de 20 % en Slovaquie, à Chypre, en Allemagne et en Grèce et de plus de 25 % en Estonie, en République tchèque et en Autriche. ([Eurostats](#), Chiffres-clés sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail par rapport à l'écart de rémunération, 2010). D'après l'UE, "l'écart de rémunération n'est cependant pas un bon indicateur des inégalités globales entre les femmes et les hommes puisqu'il ne concerne que les personnes salariées. Il doit être examiné en parallèle à d'autres indicateurs sur le marché du travail, afin de tenir compte des différents schémas de participation des femmes au monde du travail. Dans la majorité des pays où le taux d'emploi des femmes est faible (Malte, Italie, Grèce, Pologne, par exemple), l'écart de rémunération est inférieur à la moyenne, ce qui peut indiquer une faible proportion de femmes peu ou non qualifiées sur le marché. L'écart de rémunération est généralement élevé sur les marchés du travail très ségrégatifs (par exemple Chypre, l'Estonie, la Slovaquie ou la Finlande) ou lorsque une part importante des femmes travaillent à temps partiel (par exemple en Allemagne, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Autriche et en Suède). Les mécanismes institutionnels et les systèmes de détermination des rémunérations peuvent aussi influencer l'écart des salaires".

### Responsabilités

La part de femmes dirigeantes dans les entreprises stagne à 33 %. Les conseils d'administration des plus grandes sociétés européennes cotées en bourse comptent en moyenne une femme sur dix membres et à peine 3 % de

présidentes. [Informations](#) sur l'équilibre hommes-femmes dans le processus décisionnel des entreprises et sur le Réseau pour la promotion des femmes aux postes à responsabilité dans la politique et l'économie

### Temps

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée reste précaire : le taux d'emploi des mères d'enfants de moins de 12 ans est de 65,6 % contre 90,3 % pour les pères.

### Plus d'informations

:

- ▶ *Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 23 janvier 2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.*
- ▶ *Données Eurostat 2007 ; La vie des femmes et des hommes en Europe - Un portrait statistique, 2008*

### Au niveau international

Selon le Bureau international du travail (BIT), le nombre de femmes qui travaillent dans le monde a augmenté de presque 200 millions au cours de la décennie écoulée, pour atteindre 1,2 milliard en 2007, contre 1,8 milliard d'hommes. Mais dans le même temps, le nombre de femmes sans emploi est passé de 70,2 à 81,6 millions. Le taux de chômage des femmes est de 6,4 % contre 5,7 % chez les hommes. La part des femmes dans « l'emploi vulnérable » (travaillant à leur propre compte ou comme travailleuses familiales non rémunérées plutôt que titulaires d'un travail salarié et rémunéré) a régressé de 56,1 à 51,7 % depuis 1997. Le ratio emploi-population des femmes - qui indique quel avantage les économies tirent partie du potentiel productif de leur population en âge de travailler - était de 49,1 % en 2007, comparé au ratio des hommes de 74,3 %.

Le secteur des services a dépassé celui de l'agriculture en tant que premier employeur des femmes. En 2007, 36,1 % des femmes travaillaient dans l'agriculture et 46,3 % dans les services. 34 % des hommes travaillent dans l'agriculture et 40,4 % dans les services.

*Source : Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Bureau international du Travail, Genève, 2008.*

*Post-scriptum :*

- ▶ [Consulter notre article général "Chiffres et données sur les inégalités entre femmes et hommes"](#)
- ▶ [Chiffres et analyses complémentaires dans notre Rapport sur les droits économiques, sociaux et culturels des femmes en France](#)