

RPH 2022 : Rapport parité hommes / femmes

Intercom Bernay Terres de Normandie



Introduction

Depuis 1946, l'égalité homme-femme est un principe constitutionnel français selon lequel « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». De même, la Déclaration universelle des droits de l'homme a proclamé au niveau international la pleine égalité entre femmes et hommes en 1948. Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la situation des femmes sur le marché du travail reste cependant plus fragile que celle des hommes.

Depuis la deuxième moitié du XXe siècle, le monde professionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, a connu une évolution profonde avec une plus grande présence des femmes sur le marché du travail et l'élévation de leur niveau de performance scolaire au-delà de celui des hommes. Pour autant, de réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : concentration plus forte de l'emploi féminin dans certains secteurs d'activité, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, etc. Les collectivités territoriales, comme d'autres organisations publiques ou privées, sont bien sûr concernées par ce diagnostic

L'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. ». Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.

VOLET INTERNE

Partie 1 : Inscrire l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines

Le rapport de situation est un outil essentiel qui permet chaque année de faire le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chaque administration.

C'est un inventaire des données chiffrées et sexuées permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi et de formation, de rémunération effective, de promotion, de qualification et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce rapport sert de base à la négociation annuelle obligatoire en faveur de l'égalité professionnelle et salariale (loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et article 1 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales)

Pour mieux comprendre l'origine des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail préalable est indispensable : analyser les données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations...

Ce sont cette année les données 2022 qui vous sont présentées. Celles-ci seront, à chaque fois que c'est possible, confrontées aux données 2021 afin de faire ressortir l'évolution de la collectivité en matière de parité hommes femmes.

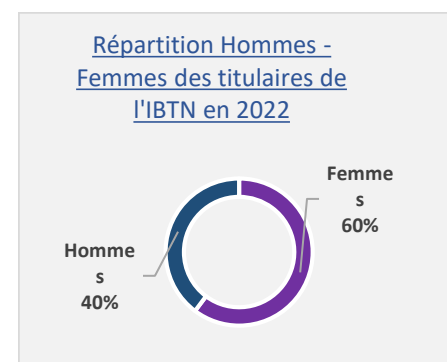
Afin de pouvoir analyser les données suscitées, il convient de connaître les principales caractéristiques de l'Intercom Bernay Terres de Normandie quant à la part que représentent les femmes au sein de ses effectifs.

1.1 - PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE

	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	103	68	171
Non titulaire	52	40	92
Total	155	108	263

Titulaires

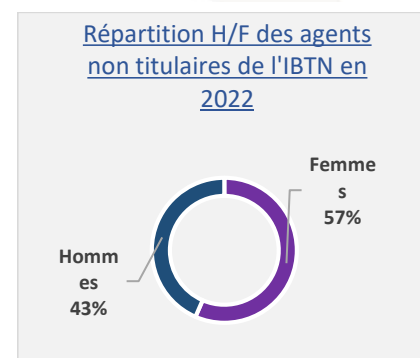
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	54	4	58
Filière Technique	26	50	76
Filière Animation	6	4	10
Filière Culturelle	13	8	21
Filière Sportive	4	2	6
Total	103	68	171



En 2022, les agents titulaires de l'intercommunalité sont, comme en 2021, majoritairement des femmes (60% en 2022 - 58% en 2021). Cette proportionnalité est sensiblement la même qu'en 2021 (58% - 42%).

Non-titulaires emplois permanents

	F	H	Total
Filière administrative	20	7	27
Filière Technique	20	18	38
Filière Animation	1	0	1
Filière Culturelle	8	14	22
Filière Sportive	3	1	4
Total	52	40	92

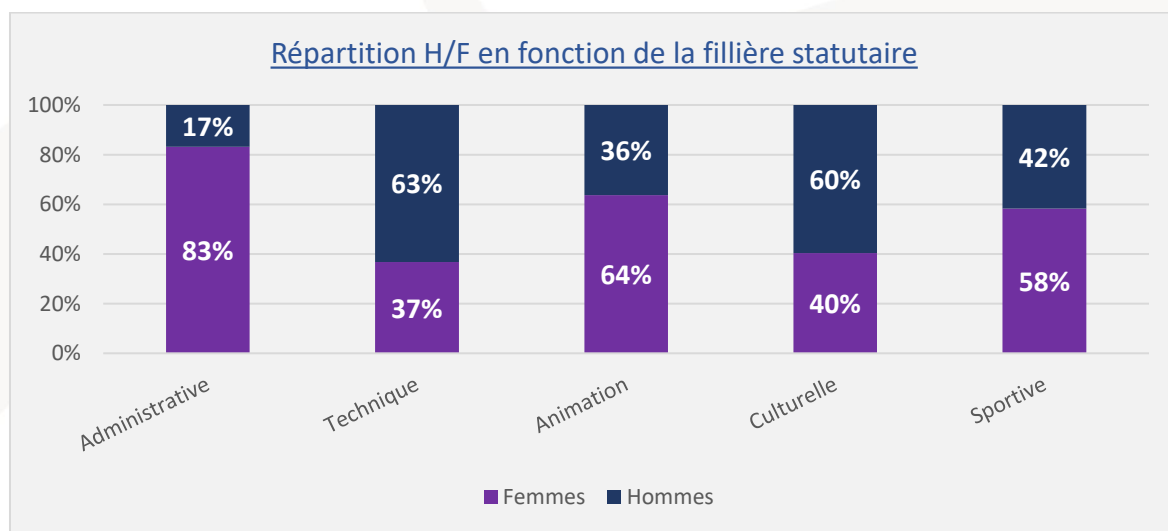


En 2022, les agents non titulaires de l'intercommunalité sont toujours, majoritairement, des hommes (56% en 2022 contre 52% en 2021).

Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent de l'Intercom Bernay Terres de Normandie (fonctionnaires et contractuels, hors saisonniers et remplacements) est toujours majoritaire en 2022, 53.63% au 31 décembre 2022.

Ce taux, en légère diminution par rapport à 2021 (54.98%) et reste inférieur au taux constaté au niveau national pour la fonction publique territoriale (59%).

1.2 – PART DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FILIERE



Les filières administratives et techniques restent toujours très contrastées.

Les femmes, représentent **83%** des effectifs de la filière administrative, et **63%** des hommes occupent un emploi dans la filière technique.

Cela s'explique par la présence d'emplois « culturellement reconnus » dans ces filières.

Compte tenu des faibles effectifs, nous ne pouvons évoquer une parité ou une éventuelle disparité concernant les filières Animation et Sportive (Respectivement 11 et 12 agents).

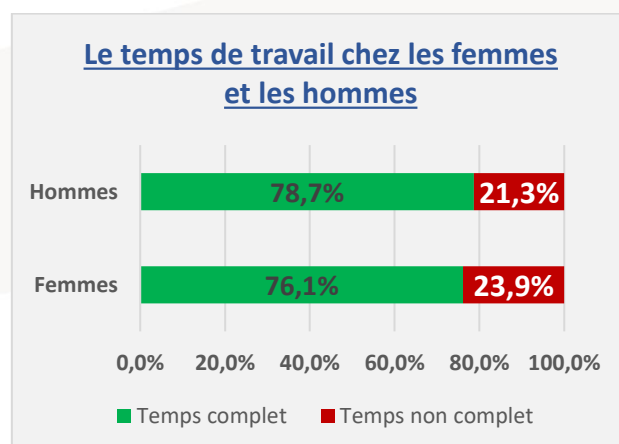
Contrairement à l'année passée, l'écart entre les femmes et les hommes de la filière culturelle se creuse un peu plus en 2022, puisqu'elle est composée de **21 femmes** pour **31 hommes 2022 (25 femmes / 29 hommes en 2021)**.

1.3 – LES TEMPS COMPLETS ET NON-COMPLETS

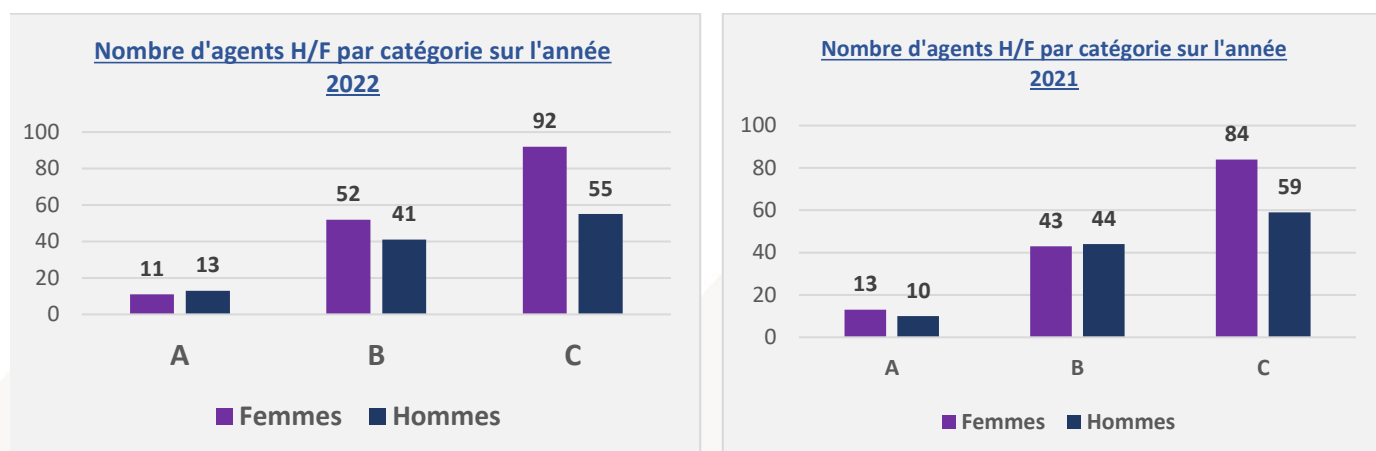
Le constat reste le même que l'an dernier. La part de femmes à temps complet continue d'augmenter en 2022 (76.1% en 2022 contre 69.7% en 2021).

Il en va de même pour les hommes (78.7% en 2022 contre 75.2% en 2021).

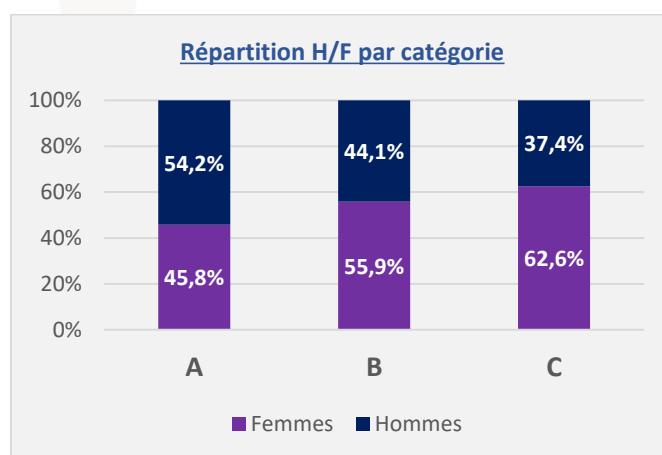
Les postes à temps non complets sont essentiellement occupés par des agents d'entretien et d'accompagnatrices scolaires chez les femmes et par des enseignants artistiques chez les hommes.



1.4- REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



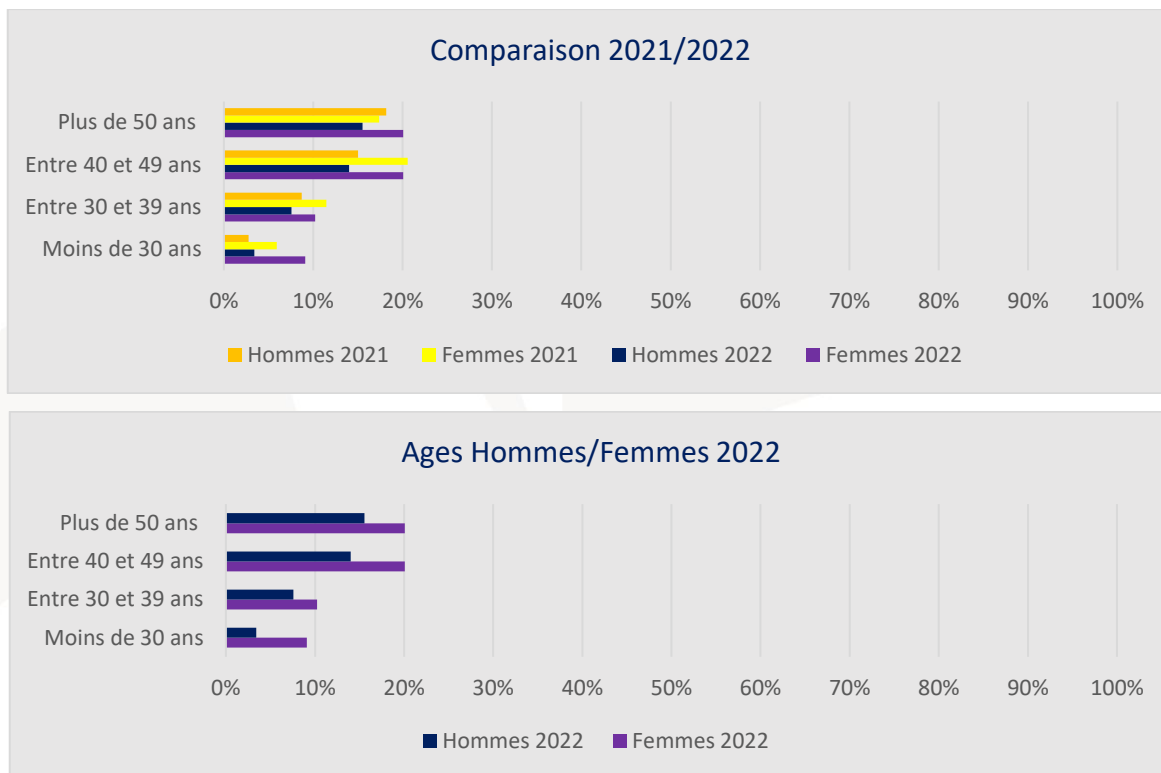
On observe que les tendances 2021 se sont inversées en 2022 sur les catégories A et l'écart entre les hommes et les femmes reste sensiblement le même. On peut cependant, observer une légère augmentation de 6.5 points des femmes de catégorie B entre 2021 et 2022.



Pour les agents de catégorie C, nous avons pu constater une légère diminution des femmes en 2021, cependant, les chiffres 2022 montrent une augmentation de la féminisation. L'écart tend à se creuser, passant de 17.4 points à 25.2 points, entre les 2 années.

De plus, la part des femmes dans les emplois de catégorie C a dépassé le taux de 2020 (60% en 2020/58.7% en 2021/62.6 en 2022).

1.5 - PYRAMIDE DES AGES

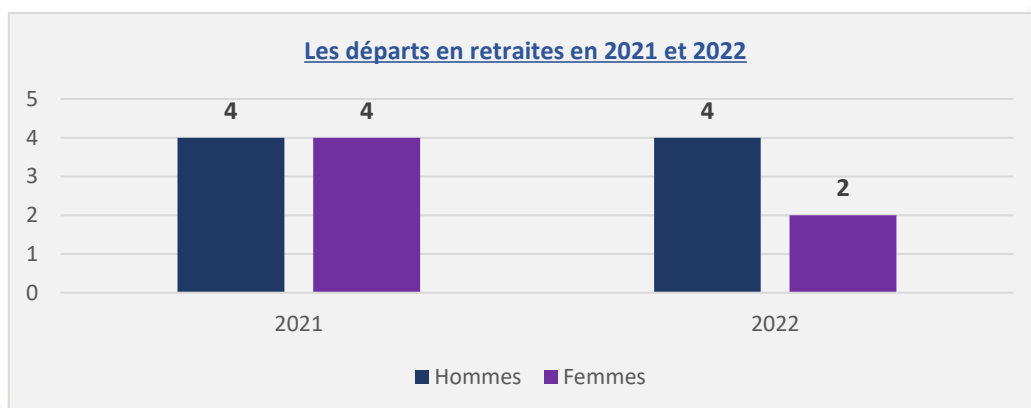


D'une manière générale l'évolution de la pyramide des âges de la collectivité est sensiblement la même qu'en 2021.

On constate que sur l'ensemble des tranches d'âge, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et elles restent toujours plus jeunes.

Les moyennes d'âge 2022 sont les mêmes qu'en 2021, soit 44 ans pour les femmes et 46 ans pour les hommes. Nous pouvons remarquer qu'il y a autant de femmes sur les tranches d'âges 40/49 ans que les plus de 50 ans.

1.6 - DEPARTS EN RETRAITE



En 2022, nous pouvons constater une diminution de 33.33% des départs en retraite.

Les départs en retraite concernent 4 hommes titulaires, 1 femmes titulaires et 1 femmes titulaires en 2022 (Contre 4 hommes titulaires, 2 femme titulaire et 2 femmes non titulaires en 2021).

1.7 - CONGE PARENTAL

En 2022, 1 agente titulaire a bénéficié d'un congé parental de 3 mois.

1.8 - REPARTITION FEMMES-HOMMES SUR LE TEMPS PARTIEL



Tout comme en 2021, en 2022, aucun homme ne travaille à temps partiel.

Parmi les 59% de femmes, 4.52% sont à temps partiel en 2022 (11.43% en 2021).

En 2021, 4,3 millions de salariés sont à temps partiel dans leur emploi principal en France. La population à temps partiel est à 79,3 % féminine. En 2021, 28,1 % des femmes et 7,6 % des hommes occupent un emploi à temps partiel.

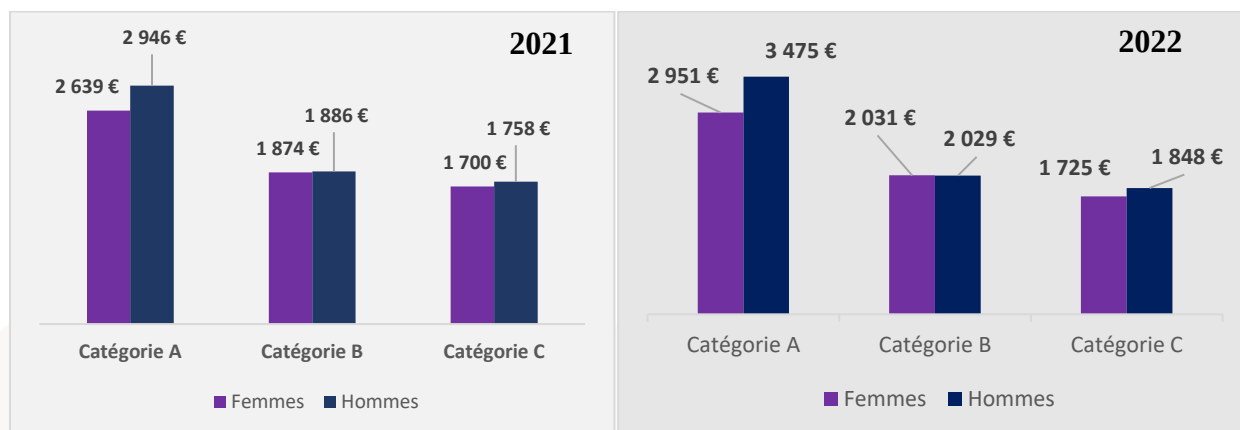
Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2022

1.9 – LES DISPONIBILITES

	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	3	3

En 2022, les demandes de disponibilité concernent principalement les agents de catégorie C, à part égale entre les hommes et les femmes. Se sont essentiellement des demandes de disponibilités pour convenances personnelles.

1.10 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS



D'une façon générale, l'ensemble des catégories et tous sexes voient leur niveau de rémunération augmenter. Néanmoins, les hommes restent toujours mieux payés que les femmes.

Comme en 2021, l'équité entre les salaires des catégories B persiste. Cependant l'écart entre hommes et femmes des catégories A et C, se creuse toujours, à savoir que pour les catégories A, ils passent de 307€ à 524€ et pour les catégories C de 58€ à 123€.

1.11 - AVANCEMENTS DE GRADE

	Femmes éligibles	Femmes présentées	Femmes promues	Hommes éligibles	Hommes présentés	Hommes promus
Catégorie A	2	2	2	0	0	0
Catégorie B	8	3	3	2	0	0
Catégorie C	5	5	5	3	2	2
Total	15	10	10	5	2	2

Le constat général est que les femmes étaient majoritairement promouvables sur les avancements de grade 2022. Par conséquent, se sont les femmes qui comptaient le plus de nomination sur cette même année. Néanmoins, se sont les femmes de catégorie B qui comptaient le plus de femmes éligibles, et se sont les femmes de catégorie C qui comptabilisent le plus de nominations avec un rapport de 100%, par rapport aux femmes de catégorie B à 38%.

1.12 - PROMOTIONS INTERNES

	Femmes éligibles	Femmes présentées	Femmes promues	Hommes éligibles	Hommes présentés	Hommes promus
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	11	3	0	7	1	1
Catégorie C	18	3	0	23	2	0
Total	29	6	0	30	3	1

Il y avait 59 agents promouvables en 2022, 29 femmes et 30 hommes. Sur l'ensemble des agents promouvables 9 dossiers ont été présentés et un seul agent homme de catégorie B a reçu un avis favorable de la commission administrative paritaire du CDG27 pour être inscrit sur liste d'aptitude de catégorie A.

Partie 2 :

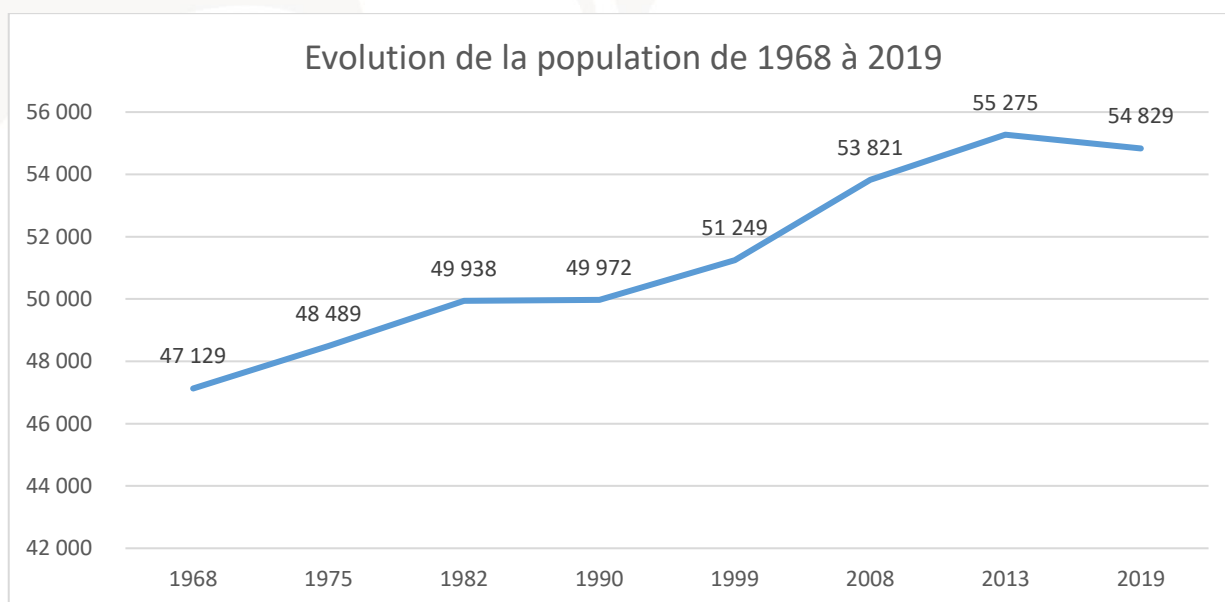
Volet territorial : L'égalité femmes/hommes dans l'économie française

Données sexuées sur le territoire de l'Intercom Bernay Terres de Normandie

Les données utilisées dans ce volet territorial sont des données INSEE issues du recensement général 2019.

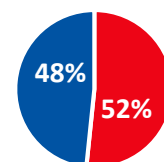
Évolution et structure de la population

	1968	1975	1982	1990	1999	2008	2013	2019
Population	47 129	48 489	49 938	49 972	51 249	53 821	55 275	54 829
Densité moyenne (hab/km²)	51,4	52,9	54,5	54,5	55,9	58,7	60,3	59,8

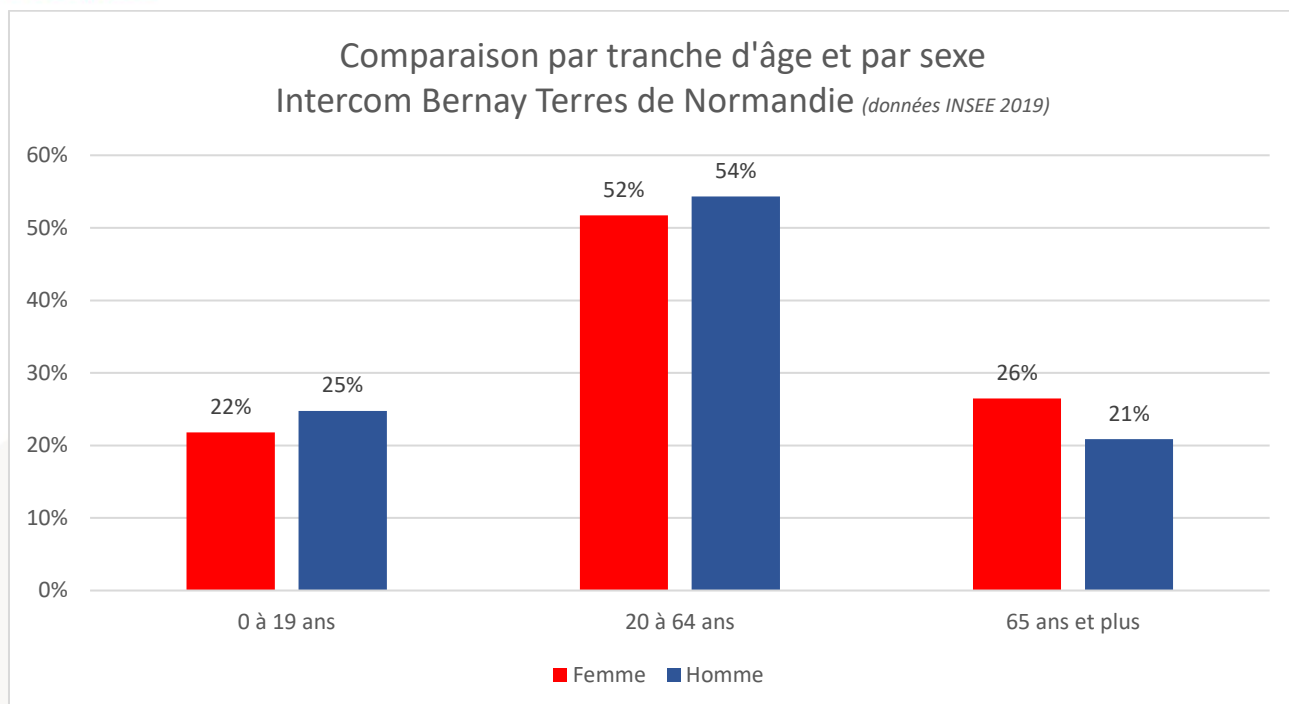


Intercom Bernay Terres de Normandie				
	Femme	en %	Homme	en %
Total	54 828			
Ensemble	28 313	52%	26 515	48%
0 à 19 ans	6 175	22%	6 568	25%
20 à 64 ans	14 638	52%	14 409	54%
65 ans et plus	7 500	26%	5 538	21%

Population par sexe en 2019



■ Femme ■ Homme

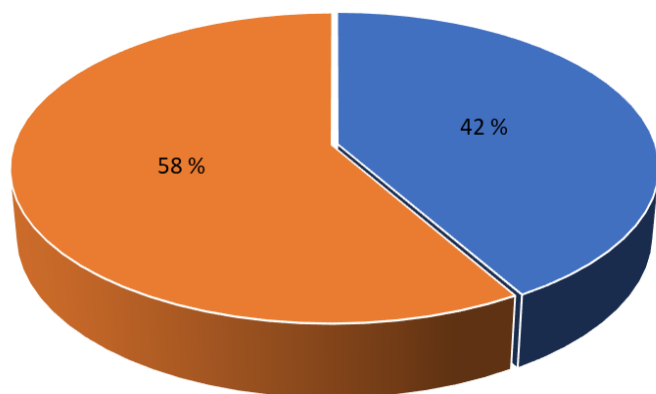


Composition des ménages

	Nombre de ménages	
	2019	%
Tous ménages confondus (3^{ème} graphique)	24 682	100
Ménages d'une personne	8 466	34,3
Hommes seuls	3 531	14,3
Femmes seules	4 936	20
Autres ménages sans famille	349	1,4
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	15 867	64,3
Un couple sans enfant	7 511	30,4
Un couple avec enfant(s)	6 255	25,3
Une famille monoparentale	2 101	8,5

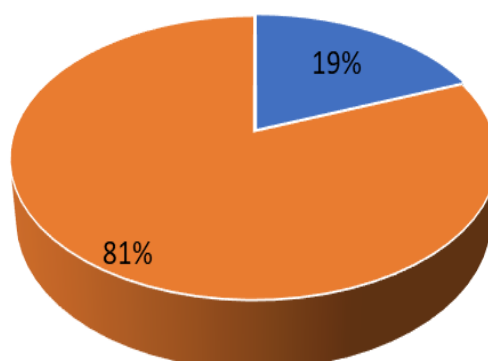
	2019	%
Ménages avec familles	15 944	100
Couples avec enfant(s)	6 271	39,3
Familles monoparentales	2 153	13,5
Hommes seuls avec enfant(s)	412	2,6
Femmes seules avec enfant(s)	1 741	10,9
Couples sans enfant	7 521	47,2

Répartition au sein des ménages d'une personne



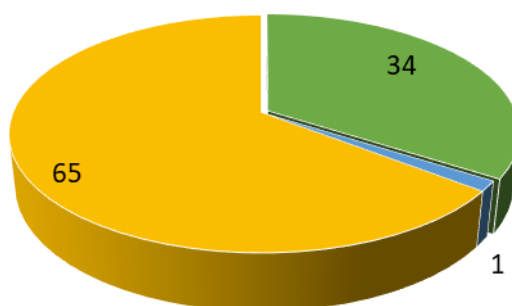
■ Hommes seuls ■ Femmes seules

Répartition au sein des familles monoparentales



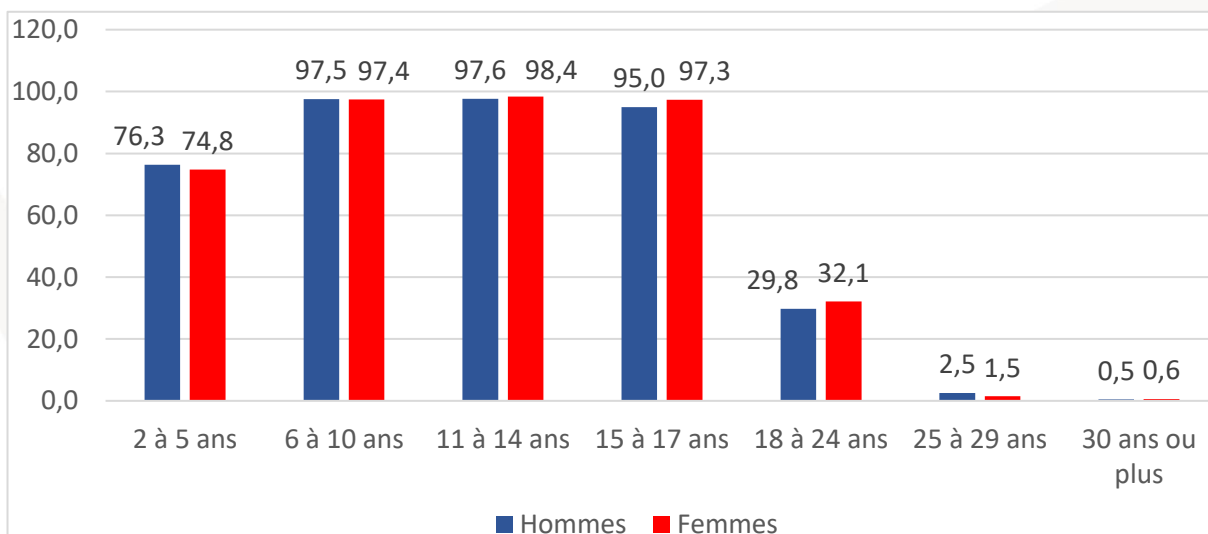
■ Hommes seuls avec enfant(s) ■ Femmes seules avec enfant(s)

Répartition des ménages selon leur composition

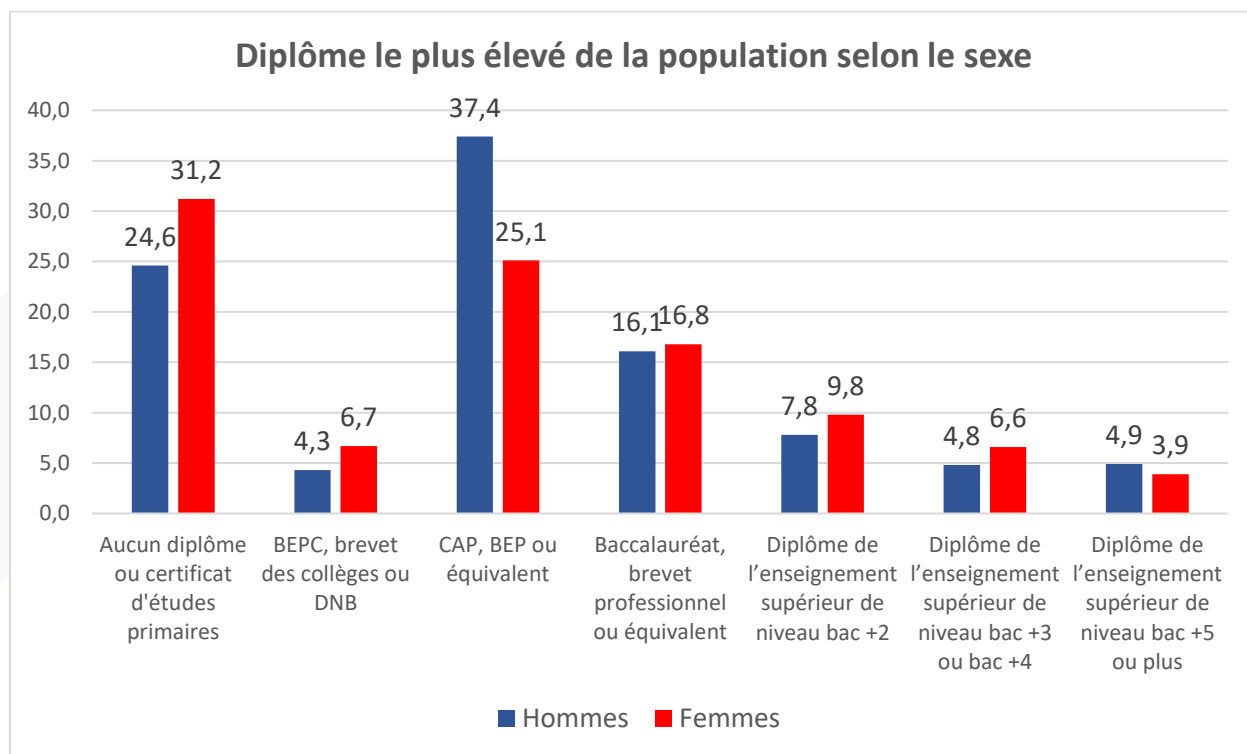


■ Ménages d'une personne ■ Autres ménages sans famille ■ Ménages à structure familiale

Taux de scolarisation en fonction de l'âge et du sexe



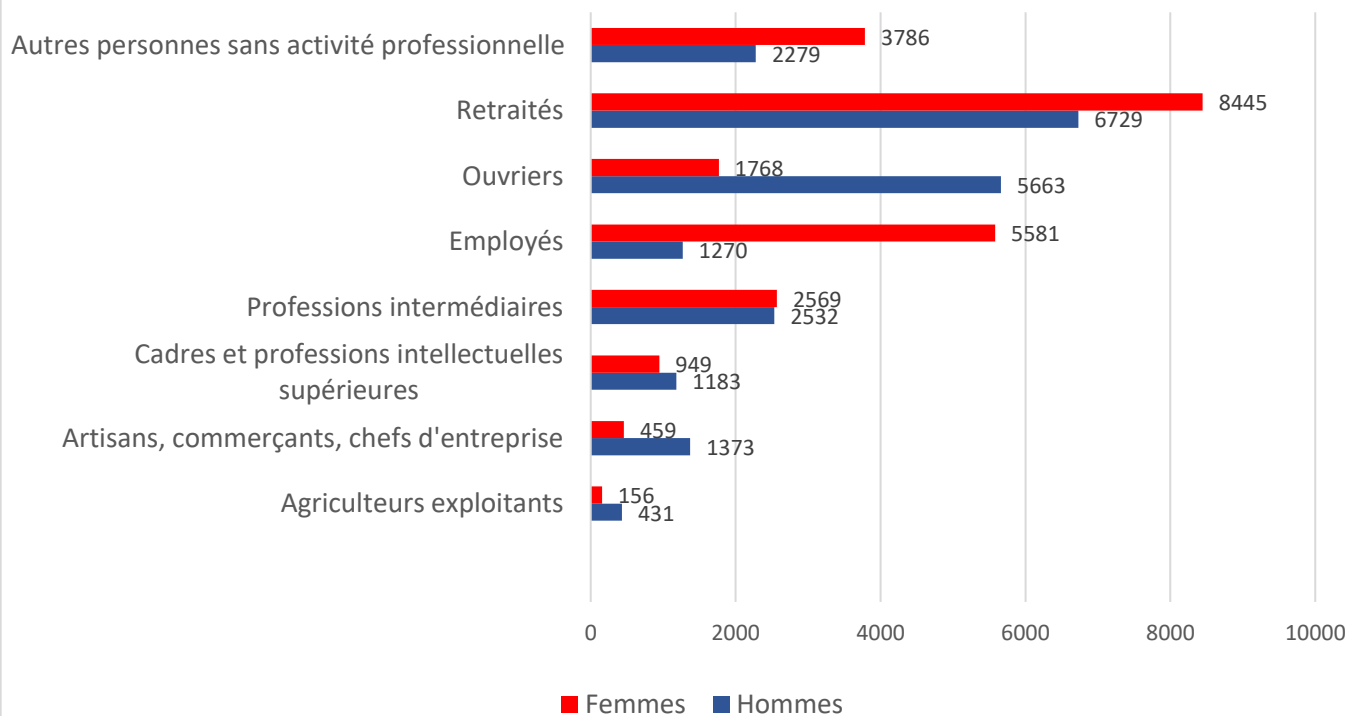
Diplômes



Catégories socioprofessionnelles

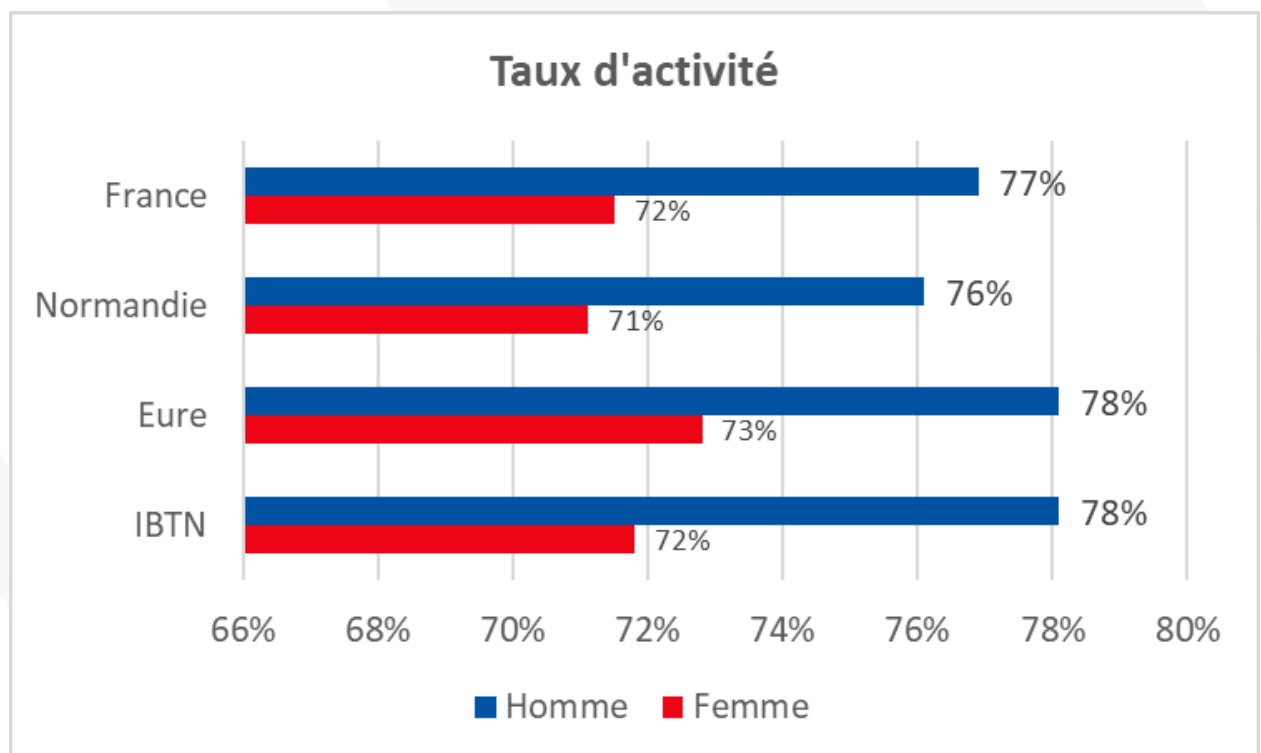
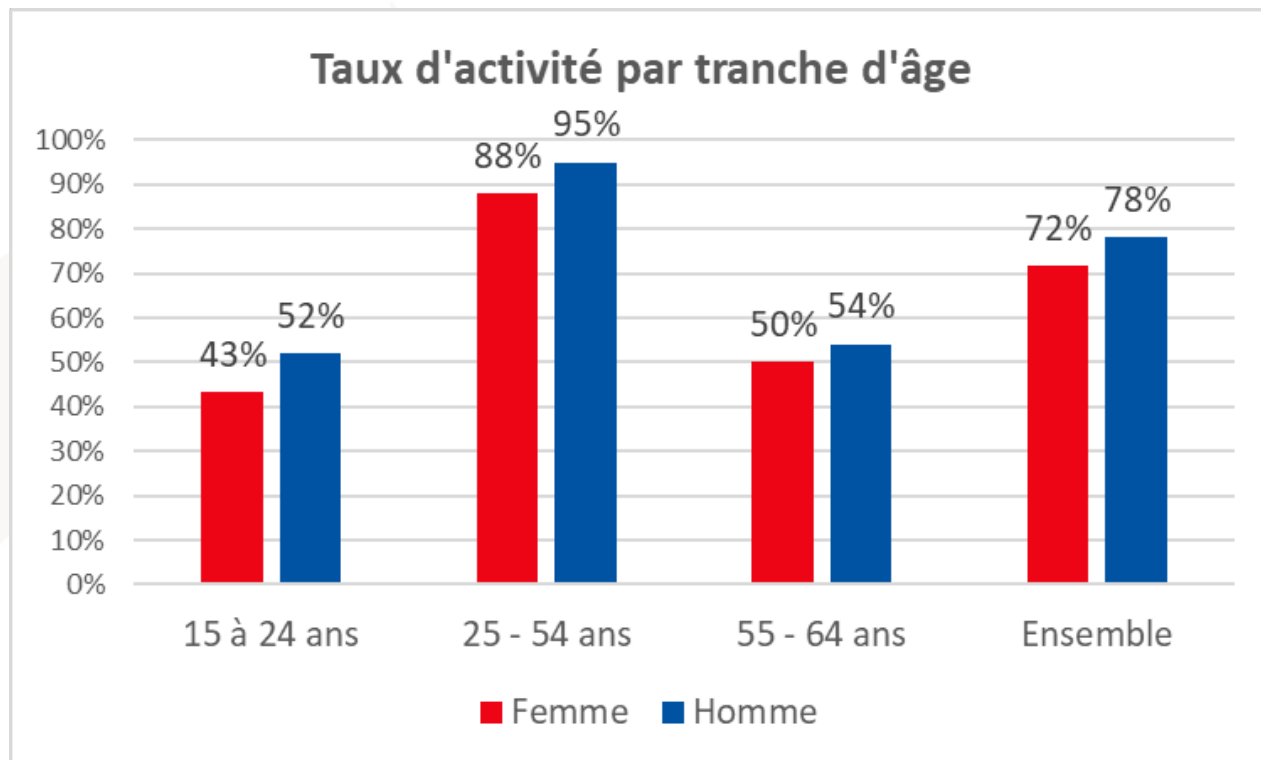
	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Agriculteurs exploitants	431	156	0,2	1,9	1,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1373	459	0,9	6,8	2,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1183	949	0,4	8,7	2,1
Professions intermédiaires	2532	2569	6,8	20,6	4,0
Employés	1270	5581	14,7	25,4	6,0
Ouvriers	5663	1768	18,7	27,2	6,1
Retraités	6729	8445	0,0	0,3	72,0
Autres personnes sans activité professionnelle	2279	3786	58,4	9,1	6,5
Ensemble	21 460	23 713	100	100	100

Catégorie socioprofessionnelle en 2019



Taux d'activité

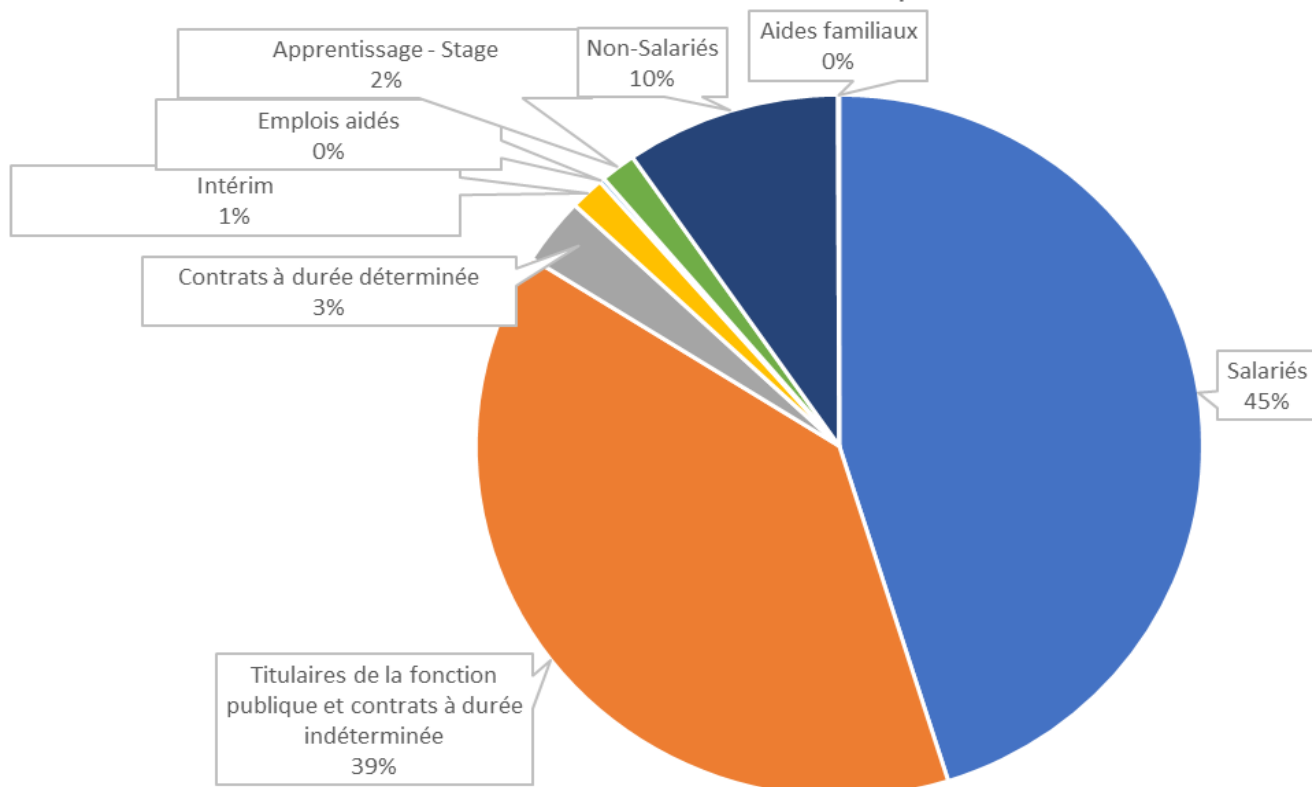
Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population.



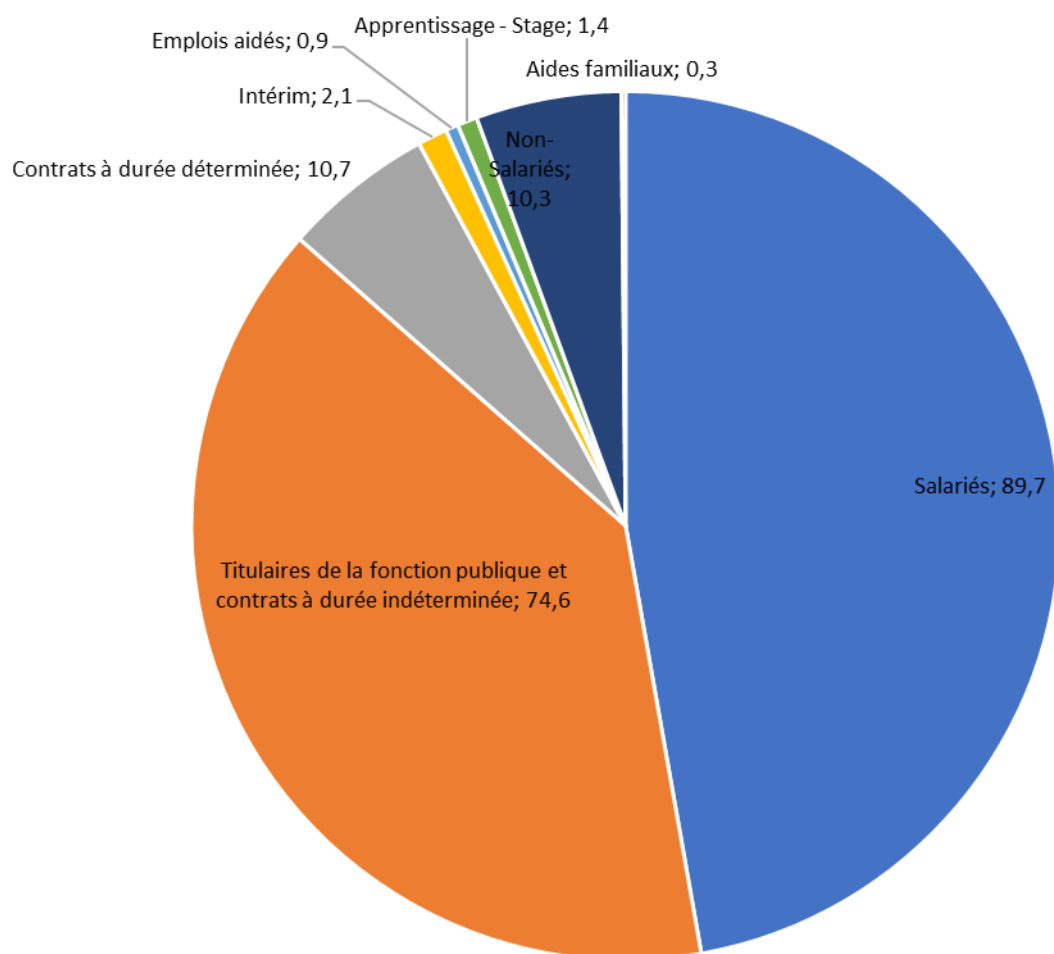
Statut et conditions d'emploi

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	11 104	100	9 995	100
Salariés	9 166	82,5	8 965	89,7
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	7 877	70,9	7 455	74,6
Contrats à durée déterminée	618	5,6	1 068	10,7
Intérim	309	2,8	215	2,1
Emplois aidés	41	0,4	87	0,9
Apprentissage - Stage	321	2,9	139	1,4
Non-Salariés	1 938	17,5	1 031	10,3
Indépendants	1 042	9,4	630	6,3
Employeurs	879	7,9	367	3,7
Aides familiaux	16	0,1	34	0,3

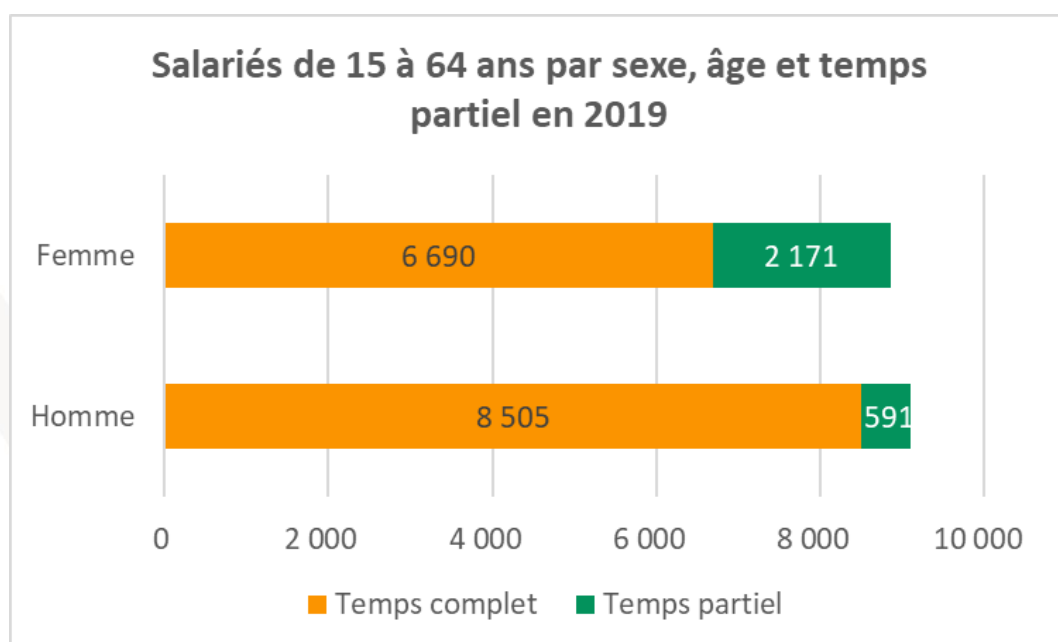
Statut et condition d'emploi des hommes



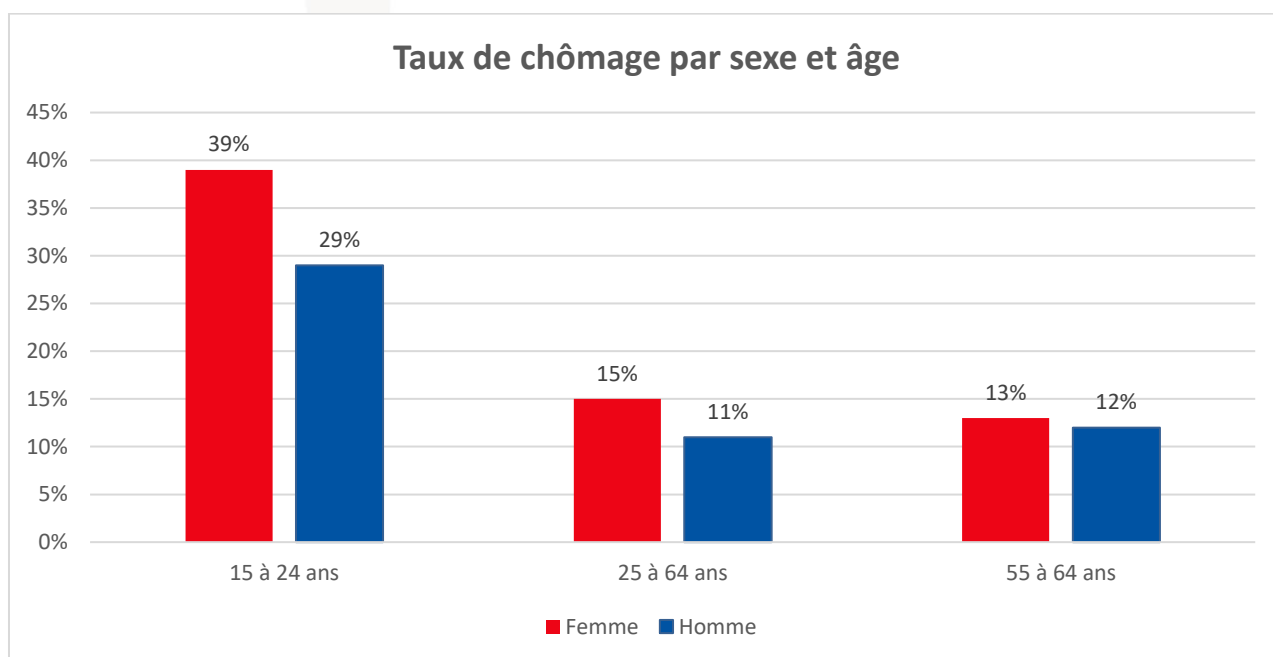
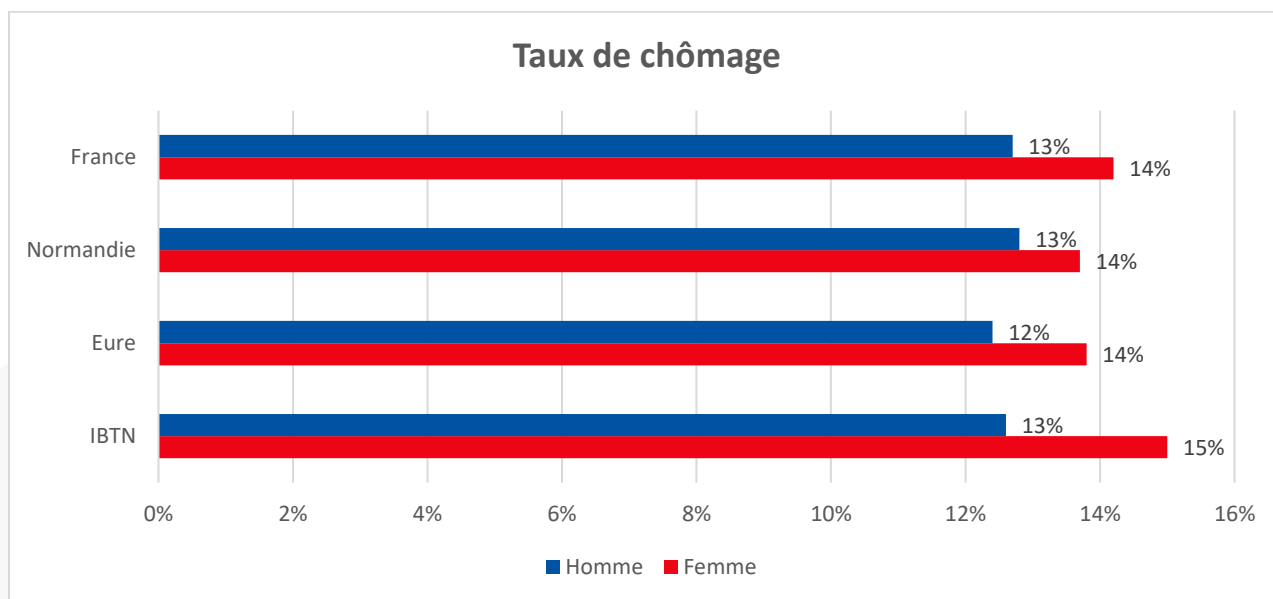
Statut et condition d'emploi des femmes



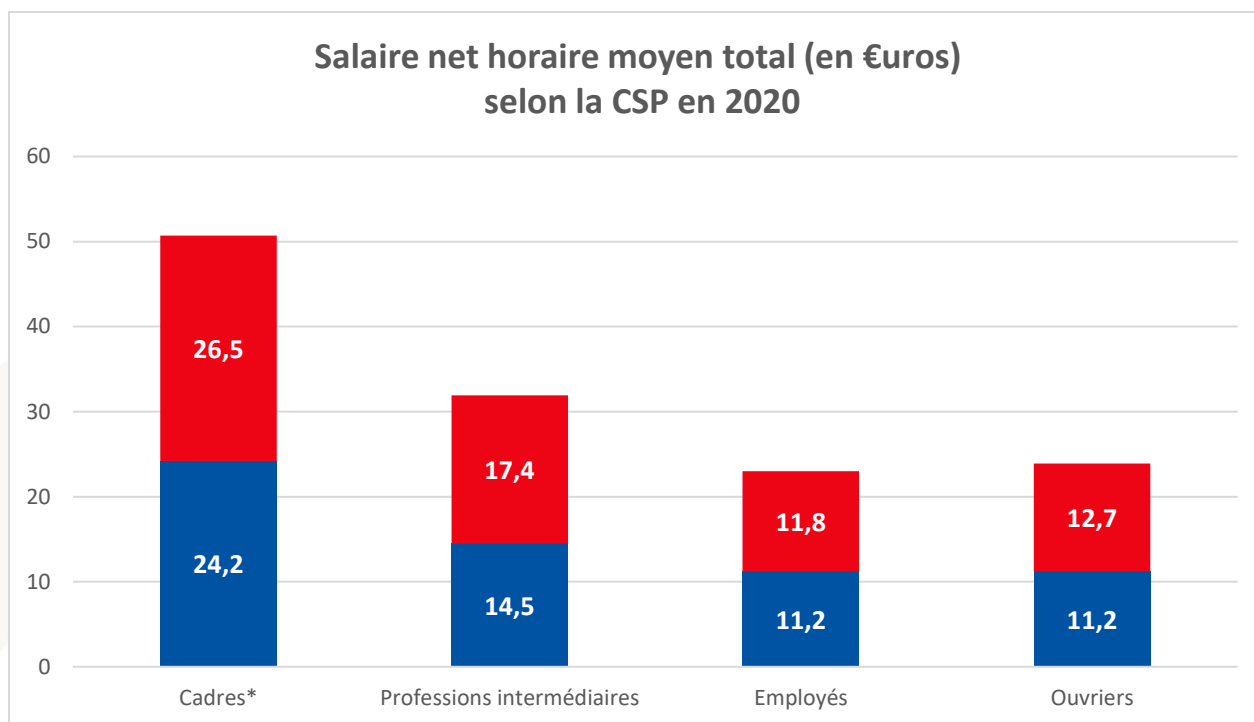
Répartition du temps de travail



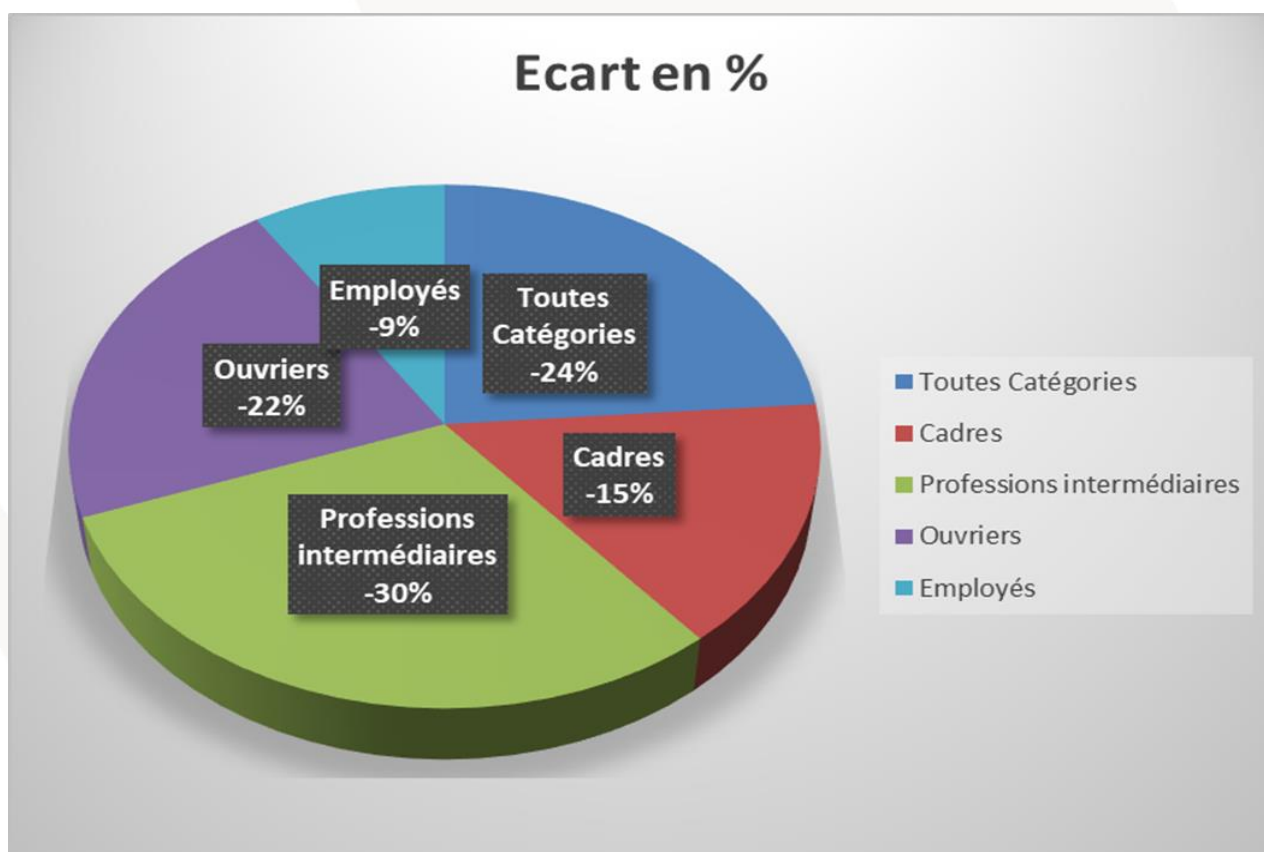
Taux de chômage



Salaires



Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019



Partie 3 :

Volet national : L'égalité femmes/hommes dans l'économie française

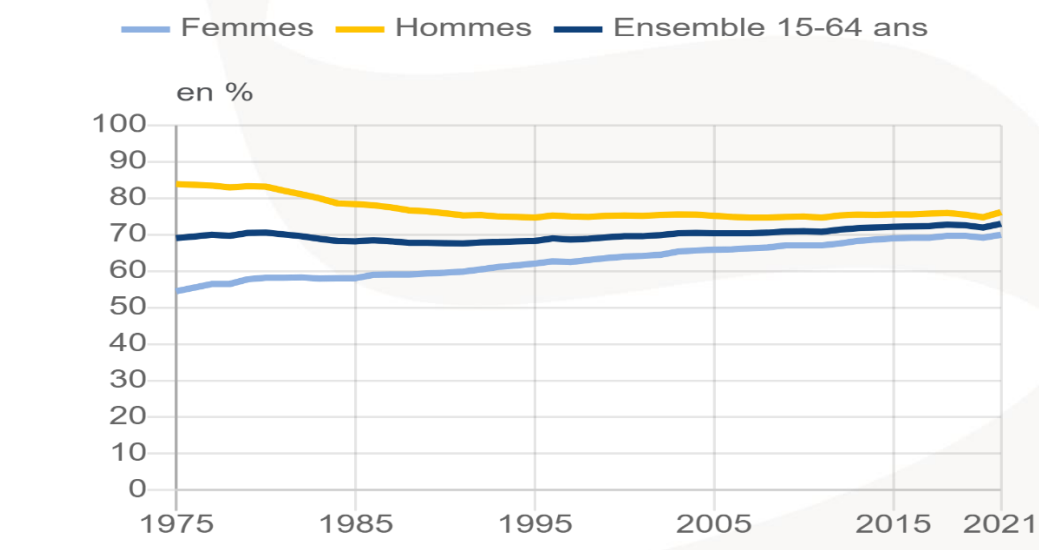
Les données utilisées dans ce volet territorial sont des données INSEE issues du recensement général 2019/2021.

3.1 La population active française

En 2021, en France, 73% des personnes âgées de 15 à 64 ans sont actives, c'est-à-dire en emploi ou au chômage. Ce taux d'activité moyen diffère selon l'âge : 39,7 % pour les 15 à 24 ans ; 88,1 % pour les 25 à 49 ans et 69,3 % chez les 50 à 64 ans.

Le taux d'activité des jeunes a baissé depuis 1975, en lien avec l'allongement de la durée des études. Celui des seniors (50 à 64 ans) s'est redressé depuis le milieu des années 90, sous l'effet du recul de l'âge de départ à la retraite. En 45 ans, le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes.

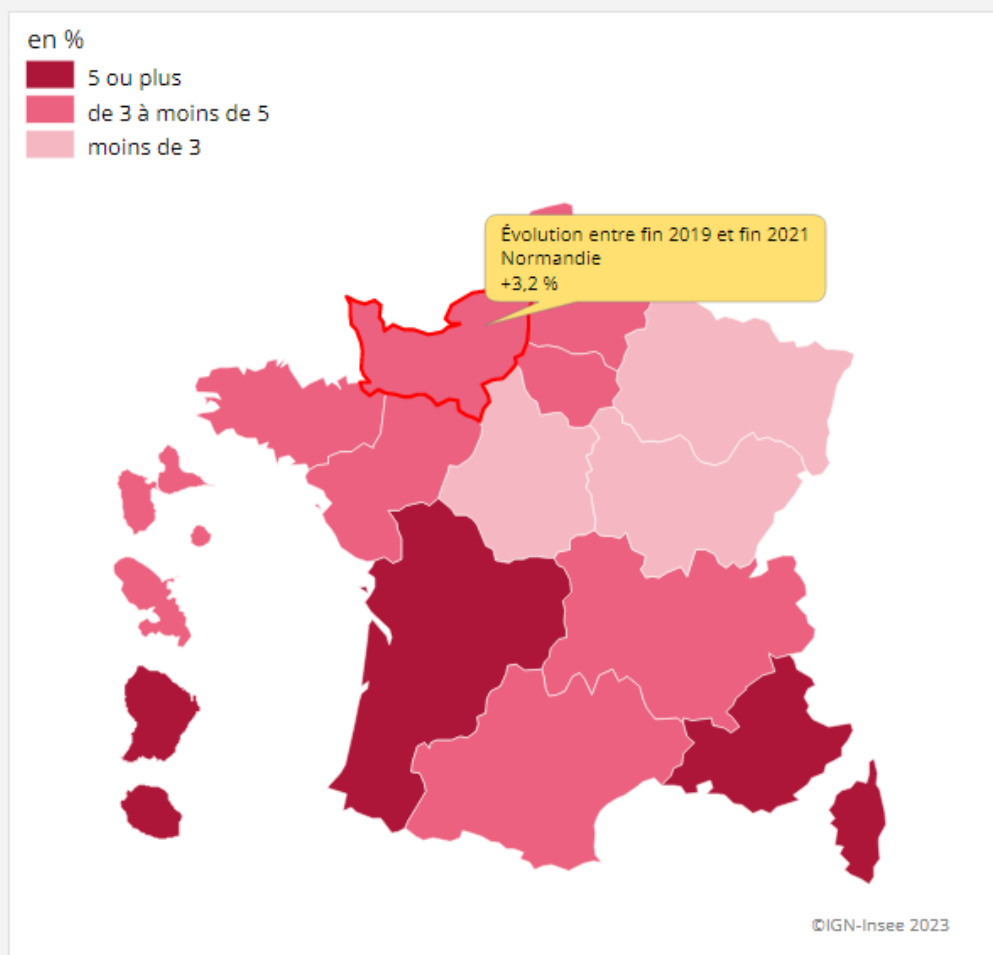
Taux d'activité selon le sexe



Fin 2021, 29,9 millions de personnes occupent un emploi. En cette année marquée par la reprise de l'activité économique, avec la fin des restrictions d'activité liées à la crise sanitaire, l'emploi a augmenté de 1 115 000 par rapport à fin 2020, soit + 3,9 %. L'emploi salarié privé, et, en son sein, le secteur tertiaire marchand, sont les principales composantes des fluctuations d'ensemble.

La grande majorité des personnes en emploi sont salariées (87,4 % en 2021) avec un contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire (73,7 % des personnes en emploi).

Figure 4 – Évolution de l'emploi par région entre fin 2019 et fin 2021



Note : données provisoires.

Lecture : entre fin 2019 et fin 2021, l'emploi a augmenté de 5,0 % en Nouvelle-Aquitaine.

Champ : France hors Mayotte, emploi salarié et non salarié, en fin d'année.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Le concept d'emploi ici mesuré est en fin d'année, et la stabilité de l'emploi entre fin 2019 et fin 2020 masque le fait que l'emploi – et notamment l'emploi intérimaire – a fortement baissé au début de la crise sanitaire, aux premier et deuxième trimestres 2020, avant de rebondir au second semestre.

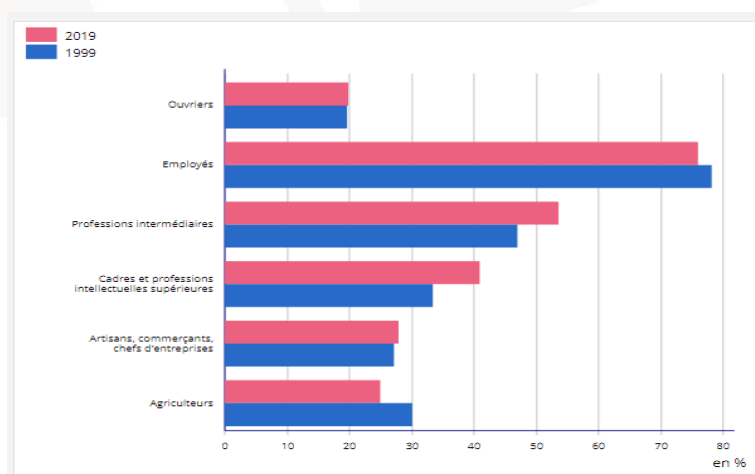
3.2 Catégorie Socioprofessionnelle

L'étude réalisée sur la région Auvergne-Rhône-Alpes est représentative de l'ensemble des régions de France.

En vingt ans, si le taux de féminisation a fortement progressé dans plusieurs métiers qualifiés (droit, cadre de la fonction publique, médecin...), il a diminué pour les moins qualifiés (ouvrier ou caissier par exemple). Dans le même temps, les femmes investissent progressivement des métiers généralement masculins (ingénieur et cadre de l'industrie, policier, etc). Malgré ces évolutions souvent notables, la mixité professionnelle avance lentement. [...]

Serge Maury, Christophe Privas (Insee)

Figure 1 – Part des femmes dans l'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle en 1999 et en 2019

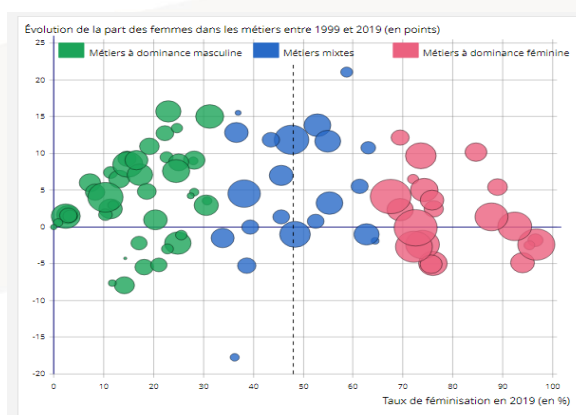


- Lecture : en 2019, la part des femmes dans les professions intermédiaires est de 54 %. Elle n'était que de 47 % en 1999.
- Source : Insee, recensement de la population 1999 et 2019, exploitation complémentaire au lieu de résidence.

Les métiers qui se féminisent le plus sont souvent les plus qualifiés

[...] En 20 ans, la part des femmes progresse pour sept métiers sur dix (**figure 2**). De manière générale, ceux qui se féminisent le plus sont souvent parmi les plus qualifiés, sans pour autant concerner des métiers à fort effectifs. L'élévation du niveau de diplôme des femmes est un élément déterminant de ces évolutions.

Figure 2 – Effectifs par métier en 2019, part des femmes et évolution de cette part entre 1999 et 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes

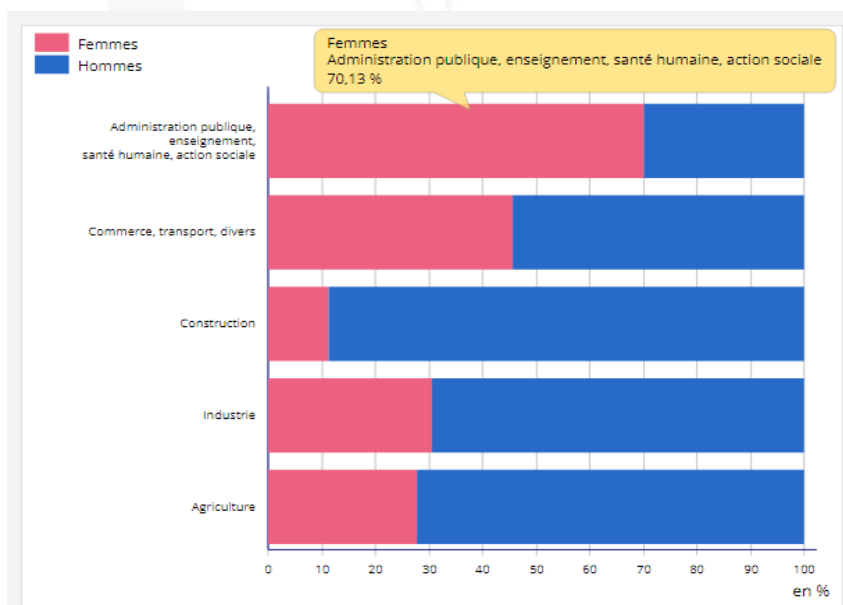


- Lecture : 29 000 femmes sont médecins ou assimilés. La part de femmes dans ce métier est de 55 %, supérieure à la moyenne (48 %, marquée par le trait vertical pointillé). Ce métier est donc classé comme mixte (couleur bleue). Le taux de féminisation des médecins a évolué de 12 points entre 1999 et 2019.
- Source : Insee, recensements de la population 1999 et 2019, exploitation complémentaire au lieu de résidence.

Aujourd'hui, les femmes et les hommes n'occupent toujours pas les mêmes emplois

Si la part des femmes dans l'emploi a fortement progressé, parfois d'une façon significative pour les métiers qualifiés, la majorité des métiers reste, en 2019, très genrée. Les métiers réellement mixtes demeurent minoritaires. Ainsi, 70 % des emplois du secteur de l'administration, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale sont occupés par des femmes (**figure 3**). À l'inverse, la construction est le secteur d'activité le plus masculin avec 89 % des emplois occupés par des hommes. L'agriculture et l'industrie comptent chacun environ un tiers de femmes. Enfin, l'ensemble « commerce, transports, services divers », qui regroupe l'essentiel du tertiaire marchand, est le seul qui se rapproche de la parité : 45 % des emplois y sont occupés par des femmes.

Figure 3 – Répartition de l'emploi par sexe et secteur d'activité dans la région Auvergne-Rhône-Alpes en 2019



- Lecture : la part des femmes dans le secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale » est de 70 %.
- Source : Insee, recensement de la population 2019, exploitation complémentaire au lieu de résidence.

Les métiers mixtes sont les moins nombreux

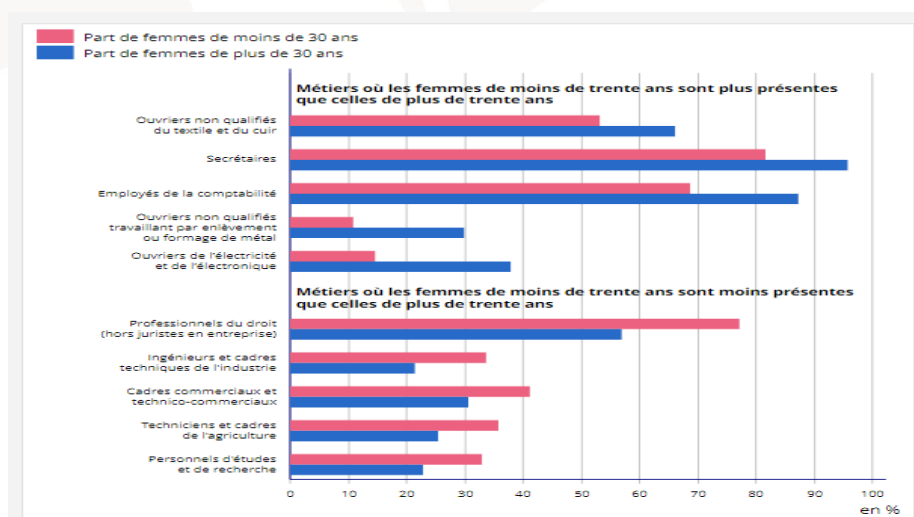
Les métiers peuvent être classés en trois catégories selon l'équilibre femmes/ hommes des travailleurs qui les exercent. En 2019, 23 métiers sont à dominance féminine, 43 à dominance masculine et 21 métiers sont mixtes. Cette répartition a connu peu d'évolution dans le temps.

Les métiers à dominance féminine sont principalement ceux du lien social, du soin ou des métiers d'employés. La présence massive des femmes dans ces professions illustre particulièrement le poids des représentations sociales qui, souvent, associent ce type de travaux à des qualités tenues pour typiquement féminines. On y trouve des métiers exercés à plus de 87 % par des femmes, comme les aides à domicile, les coiffeurs esthéticiens, les assistants maternels, les aides-soignants ou les infirmiers et sages-femmes. [...]

Dans les jeunes générations, la part des femmes, souvent plus diplômées, augmente pour les métiers qualifiés

Pour la génération des moins de trente ans, la part des jeunes femmes en activité est légèrement moins importante que pour leurs aînées (46 % contre 48 %), car elles sont plus nombreuses à être encore en études. L'évolution du taux de féminisation de certains métiers s'explique en partie par le comportement de cette génération (**figure 4**). Ce taux progresse dans les métiers où les jeunes femmes arrivent plus fortement ; ce sont souvent des professions qualifiées. Inversement, il baisse pour les métiers les moins qualifiés vers lesquels les jeunes femmes s'orientent peu. Les femmes de moins de trente ans sont, par exemple, bien plus que leurs aînées, des professionnelles du droit (77 % de femmes parmi les moins de 30 ans contre 57 % parmi celles de plus de 30 ans), des ingénieures et cadres techniques de l'industrie (34 % contre 22 %), des cadres commerciales et technico-commerciales (41 % contre 31 %), mais aussi des médecins, des cadres administratives et financières, des techniciennes et agents de maîtrise des industries de process.

Figure 4 – Part des femmes pour les métiers présentant les plus grands écarts de mixité entre les femmes de moins de trente ans et celles de plus de trente ans



- Lecture : pour les ouvriers de l'électronique, la part des femmes de moins de 30 ans est de 15 %. Elle est de 38 % pour les plus de 30 ans.
- Source : Insee, recensement de la population 2019, exploitation complémentaire au lieu de résidence.

À l'inverse, les jeunes femmes sont moins nombreuses en tant que secrétaires (82 % contre 96 %), employées de la comptabilité (69 % contre 87 %) ou employées administratives de la fonction publique (67 % contre 75 %), ouvrières non qualifiées du textile et du cuir, ou encore employées de banque et d'assurance.

Cette augmentation importante de la part des femmes dans les métiers qualifiés au sein des jeunes générations traduit un phénomène qui s'amplifie : les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Chez les moins de trente ans, la part des femmes actives ayant un diplôme équivalent ou supérieur à un « bac + 2 » est en augmentation (49 % contre 44 % dans la population active générale) alors que la tendance est inverse chez les hommes (36 % contre 39 %). Par ailleurs, ce mouvement ne préjuge pas à lui seul d'évolutions favorables à la parité. L'accès aux métiers comportant le plus de responsabilités peut en effet s'opérer plus tard dans la carrière. Or, des mécanismes sociaux continuent de jouer au détriment des carrières des femmes comme, par exemple, la fréquente gestion des contraintes familiales.

3-3 La parité est proche dans le Public, du chemin reste à faire dans le Privé

Sandra Bouvet, Serge Maury (Insee)

En Auvergne-Rhône-Alpes, la parité entre hommes et femmes est presque atteinte dans les postes de direction de la fonction publique, plus particulièrement dans la fonction publique hospitalière. Les femmes sont en revanche beaucoup moins présentes dans les postes à responsabilité des entreprises privées. Les inégalités salariales sont également plus marquées dans le privé. Dans la région, elles le sont aussi au sein de la fonction publique territoriale. Chez les moins de trente ans, la part des femmes dans les postes dirigeants est nettement plus importante.

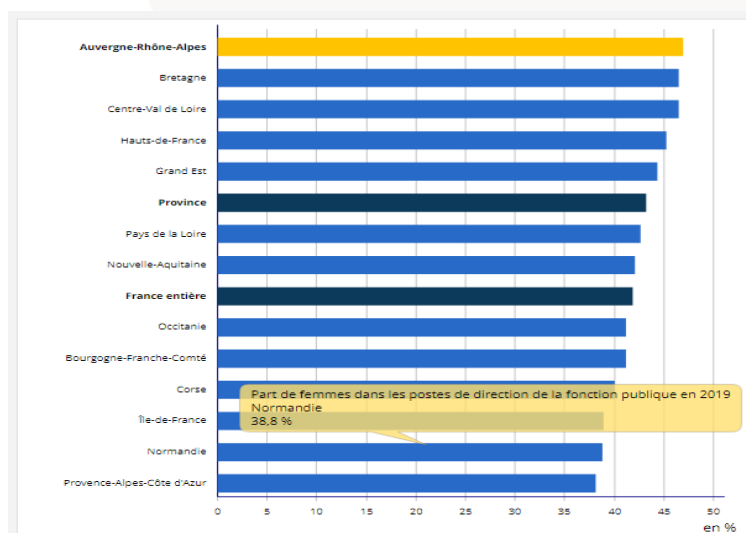
La condition féminine et la parité entre hommes et femmes ont beaucoup progressé dans la société française depuis des années. Les femmes sont de plus en plus présentes dans des fonctions autrefois réservées aux hommes, mais le bilan de cette progression vers l'égalité entre les hommes et les femmes diffère selon les secteurs et les fonctions considérées.

Une comparaison du niveau de parité atteint dans les postes à responsabilité entre l'administration et le monde de l'entreprise, permet de constater que la situation est globalement plus favorable dans la fonction publique que dans le privé.

Près d'un poste de direction sur deux est occupé par une femme dans la fonction publique

En Auvergne-Rhône-Alpes, en 2019, près d'un poste de direction sur deux (47 %) est occupé par une femme dans la fonction publique, ce qui place Auvergne-Rhône-Alpes en tête des régions de France métropolitaine (**figure 1**). À l'opposé, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, seuls 38 % de ces postes sont occupés par des femmes, et seulement 43 % dans l'ensemble des régions de province.

Figure 1 – Part des femmes dans les postes de direction de la fonction publique en 2019



- Lecture : dans la fonction publique, en 2019, 47 % des postes de direction sont occupés par des femmes en Auvergne-Rhône-Alpes.
- Champ : emplois de direction de la fonction publique au 31 décembre 2019.
- Source : Insee, Siasp 2019 ; traitements Sdessi-DGAFF.

Cependant, la part des femmes dans les postes de direction varie beaucoup selon les versants de la fonction publique. Elles sont largement majoritaires (six postes sur dix) dans les postes de direction de la fonction publique hospitalière (FPH), alors que dans la fonction publique d'État on ne trouve qu'un tiers de femmes, et seulement 28 % dans la fonction publique territoriale (FPT). On retrouve cette plus forte féminisation des postes de direction dans la FPH dans toutes les régions sauf en Corse.

Des inégalités salariales plus fortes pour les cadres dirigeants du privé et de la fonction publique territoriale

Les différences de salaire aux postes de direction du public et du privé constituent un autre élément d'inégalité entre les hommes et les femmes. En Auvergne-Rhône-Alpes, les salaires des directrices dans la fonction publique sont inférieurs de 14 % à ceux de leurs homologues masculins. Cet écart varie selon le type de fonction publique considérée, de 9 % pour les fonctions publiques d'État et hospitalière à 21 % dans la fonction publique territoriale. Ces inégalités de salaire touchant cette dernière sont particulièrement accentuées en Auvergne-Rhône-Alpes. La région se situe en effet au dernier rang des régions de métropole pour les inégalités de salaire hommes/femmes (la moyenne de la France de province est de 15 %).

Dans le monde de l'entreprise privée, les inégalités salariales hommes/femmes sont beaucoup plus marquées. En Auvergne-Rhône-Alpes, en 2019, les femmes cadres dirigeantes du secteur privé gagnent en moyenne 29 % de moins que les hommes. Toutefois, une partie de ces différences s'explique par le type de postes qu'ils ou elles occupent : niveau d'encadrement, accès à des postes présentant des responsabilités plus ou moins étendues dans des entreprises de taille très variable.

3-4 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités **Dominique Meurs et Pierre Pora**

En France depuis les années 1970, la hausse de la population active a été en grande partie tirée par la croissance de la participation des femmes au marché du travail et le fait qu'elles interrompent moins souvent leur carrière après la maternité. Leur niveau d'éducation s'est aussi considérablement élevé, et elles sont en moyenne, depuis les années 1990, plus diplômées que les hommes. Mais ces évolutions ne se traduisent pas par le rapprochement des rémunérations des femmes et des hommes que l'on aurait pu attendre : l'écart moyen des salaires horaires dans le secteur privé reste autour de 20 % depuis le milieu des années 1990. Dans cet écart moyen la part expliquée par les différences de capital humain (diplôme, expérience) s'est annulée et même inversée entre 1968 et 2015. La persistance de l'écart salarial apparaît aujourd'hui principalement liée aux conséquences des maternités. L'arrivée d'un enfant entraîne pour les mères des pertes de rémunération annuelle largement liées à des ajustements sur leur temps de travail. Cette pénalisation est plus forte pour les mères dont le salaire se trouve dans le bas de la distribution des salaires.

Article (pdf, 1 Mo)

Citation: Meurs, D. & Pora, P. (2019). Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, 109–130. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.1990>