

Égalité & salariale professionnelle

Une situation encore très différenciée

La progression des femmes sur le marché du travail, amorcée au milieu des années 1960, s'est poursuivie au cours de ces décennies. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler, elles représentent selon l'INSEE, 46.5 % de la population active.

Cependant, la progression n'est pas homogène et une ségrégation existe encore entre les hommes et les femmes selon les secteurs d'activités où ils exercent. Ainsi, les femmes ont réalisé quelques percées dans des métiers où elles étaient minoritaires (les professions libérales, d'ingénieurs) et elles

ont renforcé leur présence dans des secteurs déjà très féminisés : la santé, le travail social, les emplois administratifs, le commerce, les services aux personnes.



2007	France	Franche-Comté	Doubs	Jura	Haute-Saône	Territoire de Belfort
Population	63 342 000	1 151 000	515 500	255 200	234 100	139 600
taux d'activité	74.6	68.4	67.6	64.6	67.9	61.8
taux d'activité femmes	65.3	61.8	61.1	64.6	60.3	61.8
effectifs salariés		170 437	86 945	24864	22965	35663
dont femmes		66 034	29 620	11282	10594	14538

Source Assedic 2006

A propos des femmes dans le monde économique

Dans sa dernière édition de chiffres clés, le Service des droits des femmes et de l'égalité fait le point sur la situation des femmes au travail. Dans l'esprit de la logique paritaire instaurée par la révision constitutionnelle de 1999, la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle prévoit des dispositions dont l'objectif est de garantir une représentation des femmes proportionnelle à leur part dans la population active, dans les postes de décision des instances qui concourent au fonctionnement de la vie économique de la société, et dans les élections prud'homales et professionnelles. Qu'en est-il ?*

Parmi les dirigeants salariés d'entreprise, la représentation équilibrée des femmes et des hommes n'est pas encore la règle : seuls 17,2 % d'entre eux sont des dirigeantes.

Cette proportion varie selon le secteur d'activité, de 6,9 % dans la construction à 21,2 % dans le commerce.

Non seulement les femmes sont rarement à la tête de sociétés mais, de surcroît, lorsqu'elles y accèdent, leur salaire est, en moyenne, inférieur de 32 % à celui de leurs homologues masculins. Les dirigeantes de l'industrie gagnent 27,1 % de moins que les dirigeants (44 100 euros nets annuels contre 60 500).

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 39,8 % à celui des hommes .

Parmi les cadres, la part des femmes s'est fortement accrue. En dépit de cette évolution, les femmes n'occupent, en 2005, qu'un quart des postes d'encadrement des entreprises du secteur privé et semi-public alors qu'elles sont majoritaires à l'Université. Elles occupent 29,6 % des emplois de cadres dans le secteur des services et seulement 19,2 % des emplois de cadres dans l'industrie. L'écart de salaire moyen entre femmes et hommes est de 21 %

* : chiffres clés 2007

Des revenus encore inégaux

L'écart moyen de revenus salariaux entre hommes et femmes se situe aux alentours de 27 % en France. ("Les salaires en France" édition 2008/INSEE)

L'écart entre les hommes et les femmes se révèle plus faible dans le secteur public où le salaire moyen des femmes était en 2005 inférieur de 13,8 % à celui des hommes alors que dans le secteur privé et semi-public il était inférieur en moyenne de 18,9 %. Cependant, quel que soit le secteur, c'est parmi les cadres qu'il est le plus important.

Revenus salariaux annuels moyens nets de prélèvements par sexe et catégorie socio-professionnelle 2005 en euro			
	Franche-Comté	Province	France entière
Ensemble	16 259	16 571	17 819
Cadres	33 108	34 385	37 524
Professions intermédiaires	19 905	19 833	20 199
Employés	11 882	12 029	12 319
Ouvriers qualifiés	15 429	15 096	15 228
Ouvriers non-qualifiés	11 412	10 518	10 528
Hommes	18 465	18 759	20 143
Cadres	35 411	37 389	40 991
Professions intermédiaires	21 762	21 756	21 980
Employés	13 457	13 276	13 349
Ouvriers qualifiés	15 889	15 433	15 542
Ouvriers non-qualifiés	12 215	11 362	11 399
Femmes	13 571	13 939	15 055
Cadres	26 887	27 372	30 434
Professions intermédiaires	17 823	17 776	18 384
Employés	11 432	11 595	11 926
Ouvriers qualifiés	12 441	12 385	12 636
Ouvriers non-qualifiés	10 229	9 116	9 053

À compter de 2002 les indemnités de chômage sont intégrées dans les revenus salariaux - Par soucis de cohérence et d'alignement avec d'autres données la colonne "apprentis, stagiaires et emplois aidés" a été supprimée - Les données de 2005 ne sont pas comparables aux données de 2003 et 2004 pour des raisons de qualité statistique (NIR fictifs)

Source : INSEE - Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Services et tertiaire : les secteurs de prédilection

La concentration des femmes dans certains emplois est manifeste dans certains métiers des services, de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale.

Au niveau national, près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %) sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles¹ : on y trouve une part élevée de femmes (78,9 % en moyenne) et leurs effectifs y

sont très importants (530 000 femmes en moyenne). À titre de comparaison, les onze premières familles occupées par les hommes regroupent 35,2 % de leurs emplois et en moyenne 431 000 hommes.

Une tendance similaire se dégage pour la situation en Franche-Comté.

Libellé NES 16	Part femmes en Franche-Comté	part femmes en France	Hommes	Femmes	% pop féminine occupée données France
Agriculture, sylviculture et pêche		29.4		6	2.2
Industries agricoles et alimentaires	43,79	41.1	5328	4151	2.0
Industries des biens de consommation	46,72	48.1	7409	6496	2.7
Industrie automobile	20,71	16.2	17151	4481	0.5
Industries de biens d'équipement	20,47	17.9	12335	3175	1.4
Industries des biens intermédiaires	27,39	25.9	26682	10067	2.8
Energie	15,32	20.8	547	99	0.5
Construction	9,55	9.1	22273	2353	1.3
Commerce	52,24	45.8	22231	24317	13.0
Transports	22,96	23.4	10146	3025	2.1
Activités financières	61,79	58.9	2267	3667	4.0
Activités immobilières	63,33	56.5	1345	2323	1.6
Services aux entreprises	44,13	40.9	23523	18582	11.4
Services aux particuliers	61,88	61.8	6587	10693	11.5
Education, santé, action sociale	78,27	74.9	6474	23331	31.1
Administration	74,45	52.6	1847	5382	11.9

Le temps partiel se conjugue d'abord au féminin

Les femmes représentent en France environ 80 % des salariés à temps partiel.

En 2006, 30,3 % des femmes actives occupent un emploi à temps partiel contre 5,8 % des hommes. La part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel continue de se maintenir.

L'enquête Emploi met en évidence l'existence d'un sous-emploi¹ (au sens du BIT) parmi ces actifs occupés à temps partiel : il touche 27,7 % des femmes et 34,4 % des hommes à temps partiel.

Plus souvent à temps partiel que les hommes, les femmes salariées représentent les trois quarts de cette population qui déclare rechercher un temps complet ou souhaite travailler davantage (997 000 femmes contre 323 000 hommes). Hommes ou femmes, ce sont surtout les ouvriers et les employés qui sont à temps partiel contre leur choix.

à titre d'exemple

Un partenariat a été mis en place avec la CGPME à travers un EDEC (Engagement de Développement des Emplois et des Compétences).

Il prend en compte :

- une action de sensibilisation des TPE et PME à l'égalité
- un appui et des conseils
- une action de formation et qualification pour les femmes à temps partiel ou rentrantes.

L'objectif est d'intégrer plus de 50 % des femmes dans cette démarche.

[1] Sous-emploi : Proportion d'actifs occupés à temps partiel recherchant un emploi pour travailler davantage (à temps partiel ou à temps complet), ou souhaitant travailler davantage mais ne recherchant pas d'autre emploi.



L'accès des femmes à la formation continue

Le taux d'accès des femmes à la formation continue est légèrement inférieur à celui des hommes : 24 % des femmes et 26 % des hommes ont suivi une formation entre janvier 2002 et mai 2003.

Cependant, cette apparente proximité recouvre des différences assez sensibles selon les caractéristiques des emplois occupés.

Les chances d'accès à la formation dépendent de la catégorie socioprofessionnelle, de la quotité de temps travaillé, du secteur d'activité public ou privé et de la taille de l'entreprise.

L'accès à la formation continue est moindre dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le privé, les écarts de taux d'accès en défaveur des femmes sont particulièrement marqués pour les catégories employés et ouvriers.

Dans le public, dans la catégorie des employés, les femmes accèdent moins que les hommes à la formation continue mais c'est l'inverse pour les ouvriers.

	Formations financées par employeurs				Toutes formations			
	Tx d'accès		Durée moyenne formation		Tx d'accès		Durée moyenne formation	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ouvriers non qual.	12.7	8.6	24	16	14	8.9	30	50
Ouvriers qualifiés	20.1	14.1	18	24	20.8	14.3	24	38
Employés	28.5	23.6	24	20	29.6	23.2	30	36
Profession intermédiaire	41.8	43.3	30	30	42.9	45.1	30	36
Cadres	46.1	46.7	33	28	48.9	50.3	36	32
Ensemble	30	29	30	24	28.8	25.9	30	30

Temps des hommes et temps des femmes

Si aujourd'hui 81 % des femmes entre 25 et 50 ans travaillent, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques. Ce cumul emploi/famille est, entre autres raisons, l'une des causes des inégalités qui perdurent entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle.

Aujourd'hui, la construction d'une politique d'articulation des temps privés et professionnels accessible à la fois aux hommes et aux femmes répond à un objectif de parité et de cohésion sociale. En effet, pour relever les défis démographiques et économiques

de demain, il est essentiel de donner aux femmes toute leur place dans le monde du travail, y compris aux plus hauts niveaux décisionnels.

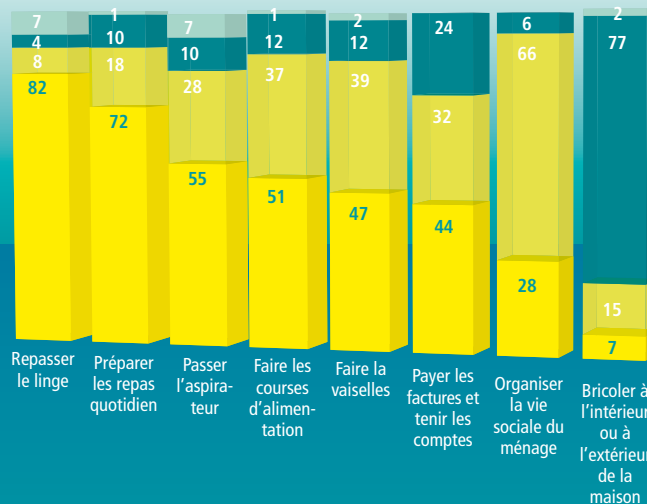
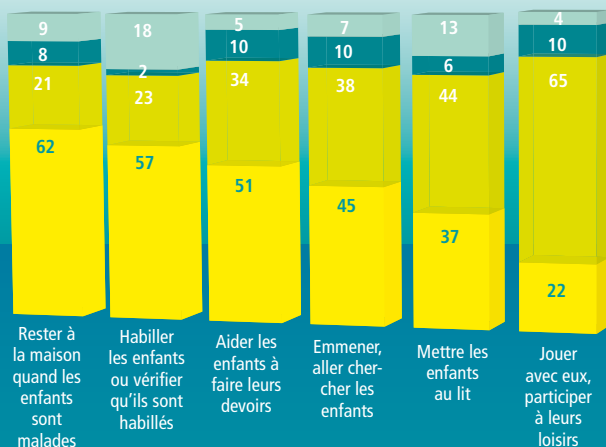
Aux côtés de l'État, c'est l'ensemble des acteurs publics, associatifs et du monde de l'entreprise qui se mobilisent, avec l'objectif de renforcer le rôle des femmes dans l'emploi et celui des hommes dans la famille tout en développant l'offre de services, afin de parvenir à une meilleure gestion des temps de vie pour tous.



Regard sur la répartition des tâches parentales

Concernant le(s) enfant(s), qui se charge de... ?

À la maison, qui se charge de... ?



● la mère toujours ou le plus souvent ● autant la mère que le père ○ le père toujours ou le plus souvent ○ autres personnes

Source enquête GGS-Erfi



**Direction régionale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de Franche-Comté**
48, avenue Clemenceau
BP 1115 - 25002 Besançon cedex
Téléphone : 03 81 65 83 00
Télécopie : 03 81 83 08 56
www.travail-solidarite.gouv.fr/regions/franche-comte

**Délégation régionale
aux droits des femmes et à l'égalité**
Cité administrative - 5, rue du Sarraill
25000 Besançon
Téléphone : 03 81 61 53 80
Télécopie : 03 81 61 53 83
www.droitsdesfemmes.org