



Les disparités Hommes - Femmes en région Provence - Alpes - Côte d'Azur

CE MÉMO A ÉTÉ RÉALISÉ PAR
ANNIE BOYER, CHARGÉE DE MISSION ORM
MARION HILLAU,
STAGIAIRE DESS "DÉMOGRAPHIE ET
DONNÉES SOCIALES POUR LES ENTREPRISES ET
LES COLLECTIVITÉS"

LA POPULATION FÉMININE TOTALE DE LA RÉGION
PACA CONNAÎT UNE CROISSANCE SUPÉRIEURE À
CELLE DES HOMMES.

DANS LA RÉGION, 80% DES FEMMES SE
CONCENTRENT DANS 2 CATÉGORIES
SOCIOPROFESSIONNELLES ET 5 SECTEURS
D'ACTIVITÉ SEULEMENT.

SI L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE EST
FAVORABLE AUX FEMMES, CES DERNIÈRES
GARDENT UN TAUX D'ACTIVITÉ INFÉRIEURE À CELUI
DES HOMMES.

L'augmentation de la population active entre 1990 et 1999 est le fait des femmes. Cette évolution s'explique essentiellement par la progression du salariat et le développement du secteur tertiaire. De plus, les jeunes femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes.

Malgré la tendance des femmes à investir de plus en plus fortement la sphère professionnelle, force est de constater que des inégalités perdurent (différences de salaires à CSP égale, taux de chômage supérieur pour les femmes).

Une des raisons essentielles de ces inégalités, qui passe souvent inaperçue, est l'étranglement de la palette des formations et des métiers dans les domaines qui laissent le plus de disponibilité familiale : emploi de proximité (catégorie employés), temps partiel et fonction publique pour les cadres et professions intermédiaires.

DÉMOGRAPHIE : UNE RÉGION ATTRACTIVE

Sur la période 1990 - 1999, la population totale de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur (composée de 2 345 582 femmes et 2 160 671 hommes) a connu une augmentation de 5,8% essentiellement due au solde migratoire (4,1%, contre 1,7% de solde naturel). Cette évolution concerne plus les femmes (6,3%) que les hommes (5,3%). La structure par âge de la population en 1999 montre une part supérieure des femmes de la tranche d'âge de plus de 50 ans et une part inférieure des femmes dans la tranche des moins de 30 ans par rapport à celles des hommes.

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE : UNE ÉVOLUTION FAVORABLE AUX FEMMES

L'emploi féminin présente quelques caractéristiques notables.

80% de l'emploi des femmes est concentré dans deux catégories socioprofessionnelles (employés et professions intermédiaires), alors que la ventilation des hommes dans les catégories socioprofessionnelles est plus large. Les femmes sont deux fois moins représentées que les hommes parmi les cadres. Leur poids est faible dans la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers.

83% des femmes sont concentrées dans cinq secteurs d'activité contre neuf pour les hommes : ceux-ci sont dans l'ordre : éducation et santé, action sociale, administration, commerce, services aux entreprises et services aux particuliers.

Les femmes sont légèrement plus présentes que les hommes dans les très petites entreprises (TPE : 1 à 9 salariés) du secteur marchand et moins dans les établissements de 500 salariés et plus. Ce constat est à nuancer, la source UNEDIC ne prenant pas en compte le secteur public porteur de l'emploi féminin. En effet, l'emploi public concerne 24% des femmes en emploi contre 18% des hommes.

Par contre, l'emploi non salarié est plus faiblement occupé par les femmes (11%) que par les hommes (18%). Cela peut s'expliquer par la moindre présence des femmes dans l'agriculture et dans les postes de chefs d'entreprise.

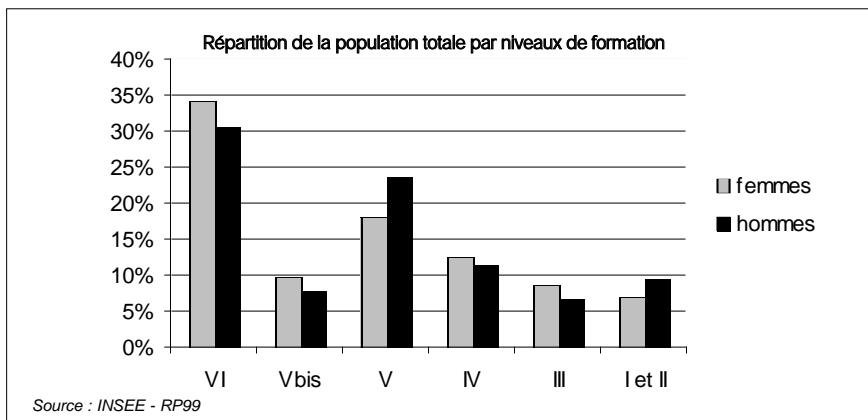
En 1999, le taux d'activité des femmes (71%) reste inférieur à celui des hommes (86%). Toutefois l'augmentation de la population active est essentiellement due à celle des femmes (14% contre 1% pour les hommes entre 1990 et 1999).



Les disparités Hommes - Femmes en région Provence - Alpes - Côte d'Azur

Le fort développement du secteur tertiaire porteur de l'emploi des femmes explique cette évolution. Les secteurs où l'emploi des femmes augmente le plus sont les services aux particuliers (37%), l'administration (24%), les activités immobilières (24%), les services aux entreprises (19%),

peut être relié à un soucis de disponibilité familiale. Leur travail dans un tissu économique de proximité explique peut-être leur plus forte présence dans les TPE, plus largement diffusés sur le territoire que les grandes entreprises.



La précarité de l'emploi touche légèrement plus les femmes que les hommes. Les femmes occupent une part plus forte de contrats à durée déterminée (CDD) et d'emplois aidés. Toutefois, nous remarquons que le marché du travail des hommes est à deux vitesses : d'une part, ils présentent un poids plus important que celui des femmes dans les contrats à durée indéterminée et d'autre part, ils sont en proportion plus importante que les femmes dans l'intérim et des CDD de moins de trois mois.

LES FEMMES PRIVILÉGIENT LES EMPLOIS DE PROXIMITÉ.

les transports (13%) et le commerce (4%).

L'évolution favorable aux femmes de la population active est donc à mettre en relation avec l'évolution de l'emploi salarié.

En ce qui concerne les navettes domicile - travail des actifs ayant un emploi, nous constatons un écart significatif entre les femmes et les hommes. En effet, 60% de ces derniers travaillent dans une autre commune que celle

DISPARITÉ DES CHOIX DE FORMATION EN FONCTION DU SEXE

Les filles ont une propension plus forte que les garçons à être scolarisées. Le comportement de scolarité des filles est visible aux différents paliers de l'enseignement : dans l'enseignement secondaire (16 - 18 ans), les filles sont scolarisées à 94% contre 88% pour les garçons, dans l'enseignement supérieur (19 - 24 ans), les taux de scolarisation sont respectivement de 52% et 46%.

La répartition par sexe dans les 3 voies classiques de formation initiale montre que les filles (47%) choisissent en proportion plus forte que les garçons (36%) la formation générale. Ainsi, les garçons (53%) sont en proportion plus importante que les filles (41%) dans la formation

	Femmes	Hommes
Intérimaires	0,6%	1,5%
CDD	9,3%	7,4%
CDI	50,3%	52,0%
Emplois aidés	3,6%	1,5%
Total	709 110	879 911

Source : INSEE - RP99

de leur résidence, contre 40% pour les femmes (source INSEE). Cette relation qui existe entre les femmes et les emplois de proximité est confortée par la forte proportion de ces dernières dans les TPE. Le fait que les femmes travaillent en proximité plus grande avec leur domicile

SI LES FILLES ONT UN TAUX DE SCOLARISATION SUPÉRIEURS À CELUI DES GARÇONS ET POURSUIVENT PLUS LONGTEMPS LEURS ÉTUDE, ELLES SE PORTENT ESSENTIELLEMENT SUR UNE PALETTE DE FORMATION RESTREINTES ET GÉNÉRALISTES.

	Femmes	Hommes
Apprentissage	22%	39%
Enseignement agricole	5%	3%
Voie scolaire privée	19%	9%
Voie scolaire publique	49%	38%

Source : base de données ORM - effectifs en formation 1999 - 2000

professionnelle. La voie technique ne présente pas un écart de représentativité filles - garçons significatif.

Les filles se concentrent dans quelques spécialités de formations professionnelles. Trois spécialités de formation seulement (secrétariat, comptabilité, commerce et vente) représentent la moitié des effectifs en formation des jeunes femmes contre six spécialités de formation pour les jeunes hommes.

Les femmes inscrites en formation professionnelle privilégient la voie scolaire. En effet, si l'on totalise les voies scolaires privées et publiques, l'écart filles-garçons est de 21 points. L'apprentissage montre aussi un écart éloquent de 17 points qui s'explique en particulier par des spécialités de formation le plus souvent typiquement masculines.

La part des femmes non diplômées dans la population totale est supérieure à la part des hommes non diplômés. Ce constat peut s'expliquer par la plus forte proportion de femmes âgées qui gonflent souvent les effectifs de niveau VI de formation (effet de la pyramide des âges). Toutefois, ce tableau met en avant un paradoxe. La part des hommes de niveaux I et II est supérieure à celle des femmes de mêmes niveaux. Pourtant, depuis plusieurs années, les filles se caractérisent par une durée plus longue d'étude que les garçons et par l'obtention plus importante de diplômes de niveau d'enseignement supérieur. Ce paradoxe s'explique par le même effet de pyramide des âges. En effet, pour la génération des 15 - 29 ans, il y a 11,6% des hommes et 19% des filles de niveaux I et II en région. Ce sont donc les tranches d'âges supérieures à 30 ans qui renversent la tendance en faveur des hommes. Si les comportements actuels de scolarisation se poursuivent, nous pouvons penser que les femmes de niveaux I et II seront en proportion plus importante sur le territoire lorsqu'elles auront remplacé les générations précédentes.

CONDITIONS ET MODES DE VIE DES RÉSIDENTS : DES INÉGALITÉS DE SALAIRES PERSISTANTES

Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes sont sans équivoque. L'idée reçue d'une moindre rémunération des femmes due à leur sous-qualification ne se vérifie pas, puisque à catégorie socioprofessionnelle égale et conditions d'emploi comparables, le niveau de salaire annuel net des femmes est largement inférieur à celui des hommes.

Cet indicateur a été construit grâce à la source des DADS, ne prenant pas en compte la fonction publique. Cet

indicateur ne fait donc transparaître que les écarts de salaire du secteur marchand.

Les écarts les plus visibles sont sur les fonctions supérieures de cadres et chefs d'entreprises, mais aussi sur les postes d'ouvriers.

Nous pouvons avancer plusieurs hypothèses sur les différences de salaires des fonctions stratégiques et décisionnelles.

Le moindre salaire des cadres féminins peut s'expliquer, à la fois par des fonctions moins liées à la productivité et aux bénéfices de l'entreprise (gestion par exemple), et par une moindre possibilité d'accès à la promotion professionnelle par un manque de disponibilité des femmes (rôle des femmes dans la vie familiale) qui les freinent tant pour la mobilité géographique que pour l'accès à la formation continue.

Les chefs d'entreprises connaissent une différence de

LES ÉCARTS DE SALAIRES HOMMES - FEMMES, À CSP ÉGALE, SONT SANS ÉQUIVOQUE ET SONT PARTICULIÈREMENT IMPORTANTS DANS LES POSTES DE CADRES ET CHEFS D'ENTREPRISES.

<i>Salaire annuel net moyen en 1998 (permanent à temps complet)</i>			
	Femmes	Hommes	Ecarts
Chefs d'entreprises	148 699 F	203 653 F	-27%
Cadres	184 104 F	241 422 F	-24%
Professions intermédiaires	131 000 F	148 007 F	-11%
Employés	95 137 F	106 599 F	-11%
Ouvriers	81 837 F	99 622 F	-18%

Source : INSEE - DADS - 1998 au lieu de résidence - Traitement ORM

rémunération en fonction du sexe qui peut s'expliquer par les secteurs d'activité dans lesquels ces fonctions sont occupées : plutôt tertiaire pour les femmes, plutôt industriel pour les hommes.

Les écarts de salaires hommes - femmes sur les postes d'ouvriers pourraient s'expliquer par le poids plus important des femmes sur les postes d'ouvriers non qualifiés et la proportion plus importante d'hommes sur les postes d'ouvriers qualifiés.

Les deux catégories socioprofessionnelles où l'écart de salaire entre hommes et femmes est moindre sont les fonctions les moins stratégiques pour l'entreprise.

Toutefois, la répartition des effectifs en fonction de la taille des établissements apparaît être aussi une variable primordiale dans l'explication des inégalités de salaires entre hommes et femmes. En effet, les femmes sont en proportion très importante dans les TPE, or les établissements de très petite taille ont une capacité de rémunération assez faible, embauchent à des niveaux de qualification souvent moins élevés et proposent des

LES FEMMES SONT EN PROPORTION TRÈS IMPORTANTE DANS LES TPE.

contrats de travail plus fragiles que les établissements de grande taille.

Nous pouvons évaluer les situations reconnues de précarité sociale en région, entre autres, par la part des bénéficiaires de minima sociaux, indicateur administratif de pauvreté. Il existe deux autres indicateurs mis en place par l'INSEE mesurant la précarité : le seuil de pauvreté et un indicateur de " conditions de vie ".

Si les femmes perçoivent une part légèrement supérieure de minima sociaux, cela s'explique exclusivement par l'allocation de parent isolé (API) qui concerne des familles monoparentales composées à plus de 90% par des femmes.

hommes et les femmes s'explique par la proportion plus importante de demandeuses d'emploi à l'âge actif (25 - 50 ans).

Structure par âge des demandeurs d'emploi

	Femmes	Hommes
Part des moins de 25 ans	13%	13%
Part des 25 à 50 ans	72%	69%
Part des plus de 50 ans	14%	19%

Source : DRTEFP au 31/03/2000

La part des femmes dans les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est inférieure à celle des hommes. Compte tenu de la plus faible part des femmes dans la population active de cette même tranche d'âge, on peut émettre l'hypothèse que celles-ci renoncent d'elles-mêmes à rechercher un emploi au-delà de 50 ans.

Si l'on caractérise les demandeurs d'emploi par leur niveau de formation, on observe une légère différence entre les sexes. En effet, les femmes sont en proportion moins forte que les hommes pour les niveaux Vbis et VI. Au contraire, la tendance est inversée pour les niveaux III et plus, ce qui est à rapprocher de la part plus forte de jeunes femmes diplômées dans la population active.

Trois domaines professionnels concentrent 73% de la demande d'emploi chez les femmes : personnel des services administratifs et commerciaux, personnel des services aux personnes et à la collectivité, personnel de la distribution et de la vente. Pour les hommes, douze métiers recherchés concentrent ce même pourcentage.

CONCLUSION

Un des leviers de l'action publique pour diminuer les inégalités pourrait être de favoriser l'accès des jeunes filles à des formations plus professionnalisantes et plus diversifiées.

Cela éviterait aux femmes d'entrer en concurrence entre elles sur le marché du travail : soit du fait d'une trop grande demande sur des secteurs restreints, soit du fait des différents niveaux de diplômes pour une même profession. Un travail sur l'attractivité des filières permettrait aussi une diversification de la demande sociale des jeunes filles.

LES FEMMES SEULES AVEC ENFANTS SONT LES PLUS TOUCHÉES PAR LA PRÉCARITÉ SOCIALE.

Bénéficiaires de minima sociaux en 1999

Types d'allocation	Femmes	Hommes
Allocation aux adultes handicapés	1,2%	1,2%
Allocation parent isolé	0,7%	0,0%
Revenu minimum d'insertion	2,7%	2,8%
Ensemble	4,6%	4,0%
Total	107 181	86 899

Source : CAF, INSEE, RP99 - Traitement ORM - CNEDI

Les femmes seules avec enfants sont donc les plus touchées par la précarité sociale.

CHÔMAGE : LES FEMMES RESTENT LES PLUS TOUCHÉES

Malgré une évolution de l'emploi favorable aux femmes, ces dernières présentent un taux de chômage plus élevé que les hommes (respectivement 20,0% et 15,1% selon le recensement 1999). En ce qui concerne le chômage de longue durée, l'écart entre hommes et femmes n'est pas significatif.

L'évolution de la demande d'emploi de 1994 à 2000 stagne pour les femmes alors qu'elle baisse de 10% pour les hommes. Si on affine l'analyse, en considérant la période 1998 - 2000 qui reflète la reprise économique, le chômage baisse de 10% pour les femmes et de 15% pour les hommes. La baisse de la demande d'emploi reste donc plus favorable aux hommes. Mais ceci est à rapprocher de la montée des femmes dans la population active.

La structure par âge des demandeurs d'emploi nous montre que le différentiel du taux de chômage entre les

MALGRÉ UNE ÉVOLUTION FAVORABLE AUX FEMMES DE LA POPULATION ACTIVE, CES DERNIÈRES RESTENT PLUS TOUCHÉES PAR LE CHÔMAGE QUE LES HOMMES.