Insee Analyses
Normandie
N° 26
Mars 2017

Des métiers moins diversifiés et des salaires moins élevés pour les femmes en Normandie

Les Normandes sont moins souvent en emploi que les Normands. Plus souvent à temps partiel, les femmes travaillent en grande partie dans le secteur des services, où le recours au temps partiel est courant. La Normandie est également la 1re région métropolitaine pour la part des femmes cumulant plusieurs emplois. En outre, plus qu'ailleurs en France, les femmes et les hommes en Normandie ont tendance à exercer des métiers différents. Les femmes ont par ailleurs accès à une palette de métiers plus réduite que les hommes. L'ensemble de ces situations, défavorables aux femmes, mène à un écart salarial, les Normandes touchant en moyenne 5 200 € par an de moins que les Normands. La Normandie est la 4e région pour cet écart. Ce dernier s'explique seulement en partie par la répartition femmes-hommes dans les secteurs d'activités.

Caroline Levouin, Caroline Poupet (Insee)

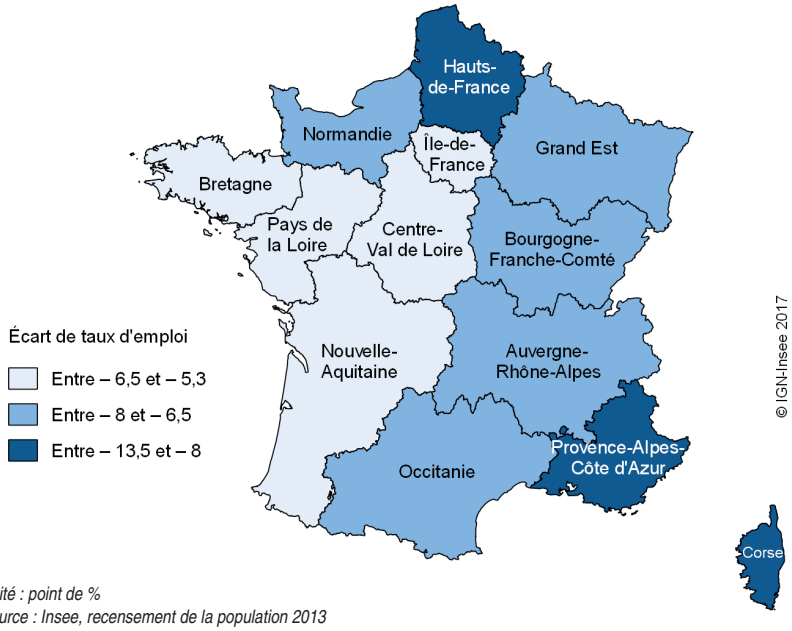
En Normandie, comme en France métropolitaine, la situation des femmes et des hommes face à l'emploi est très inégale. Les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes. Elles sont alors en situation de chômage ou, plus majoritairement, absentes du marché du travail. Lorsqu'elles sont en emploi, les femmes sont plus exposées au déclassement et dans des situations moins favorables que les hommes en termes de conditions d'emploi et de niveau de salaires.

Les femmes moins souvent en emploi que les hommes

En Normandie, 60,3 % des femmes en âge de travailler sont en emploi contre 67,0 % des hommes. La région est proche de la moyenne métropolitaine pour l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes (7 points). Toutefois, le taux d'emploi des femmes est un peu plus élevé au niveau national qu'en Normandie *(Illustration 1)*.

1 Le taux d'emploi des femmes inférieur de 6,7 points à celui des hommes en Normandie

Différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 15 à 64 ans dans les régions de France métropolitaine



Unité : point de %
Source : Insee, recensement de la population 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFÈTE DE LA RÉGION NORMANDIE
Insee
Mesurer pour comprendre
Normandie

Cet écart entre les femmes et les hommes s'est réduit depuis 2006, où il était de 10,7 points en Normandie, par l'effet cumulé d'une augmentation du taux d'emploi des femmes (+ 1,6 point) et d'une diminution de celui des hommes (– 2,4 points, 2e plus forte diminution derrière la région Grand-Est).

Les secteurs de l'industrie et de la construction, à dominante masculine, ont été fortement touchés par la crise dans la région, réduisant le nombre d'emplois disponibles. En revanche, le secteur des services, où l'on retrouve majoritairement des femmes, a connu une légère croissance.

Cette réduction de l'écart entre les femmes et les hommes est, en Normandie, la 2e plus forte de France métropolitaine, juste derrière les Hauts-de-France.

Cette diminution est cependant moins marquée chez les moins de 25 ans (– 3 points) car le taux d'emploi des jeunes femmes a baissé entre 2006 et 2013 (– 1,4 point), alors qu'il a augmenté pour les femmes des autres tranches d'âge. Toutefois, dans cette tranche d'âge, les hommes, moins diplômés et donc moins protégés du chômage, ont été plus touchés par la crise. Leur taux d'emploi a fortement diminué de 4,3 points.

Un écart de taux d'emploi plus marqué hors des grandes aires urbaines

Le taux d'emploi, chez les femmes comme chez les hommes, est plus faible dans les grands pôles urbains *(Illustration 2)*, ceux-ci attirant davantage des populations au chômage à la recherche d'un travail.

En Normandie, plus on s'éloigne du pôle urbain, plus l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes est marqué. Les services et les emplois publics, deux domaines très féminisés, sont plus présents dans les pôles urbains qu'hors de ces pôles. L'espace périurbain, attractif grâce au plus faible coût du foncier, attire quant à lui des activités de service, mais également de construction, secteur très masculin. L'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes est le plus fort hors des aires urbaines. Dans ces espaces, la part de l'industrie, où l'on retrouve majoritairement des hommes, est élevée. En outre, ils attirent moins les activités de service du fait d'une plus faible densité de population que dans les pôles urbains.

2 Un écart de taux de chômage plus marqué chez les jeunes normands

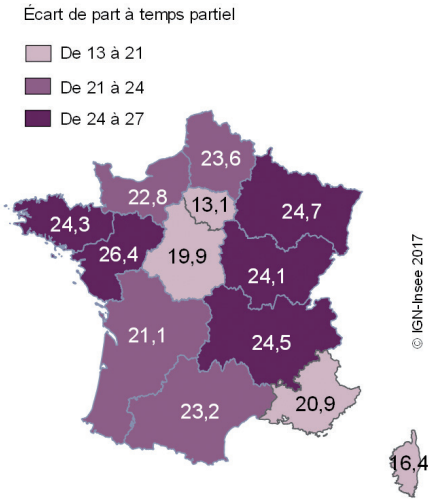
Taux d'emploi et taux de chômage des femmes et des hommes par âge et type d'espace

	Taux d'emploi			Taux de chômage		
	Femmes	Hommes	Écart	Femmes	Hommes	Écart
15 à 24 ans	29,4	35,8	– 6,4	**30,6**	**28,8**	**1,8**
25 à 54 ans	**77,2**	**85,4**	**– 8,2**	12,2	10,7	1,5
55 à 64 ans	38,8	42,6	– 3,8	9,6	9,9	– 0,3
Grands pôles urbains	56,8	62,5	– 5,7	16,7	16,8	– 0,1
Périurbain des grandes aires	65,0	71,6	– 6,6	10,5	9,2	1,3
Autres types d'espaces	**60,5**	**68,5**	**– 8,0**	**13,4**	**11,2**	**2,2**
Ensemble	**60,3**	**67,0**	**– 6,7**	**13,8**	**12,8**	**1,0**

Unités : %, point de %
Source : Insee, recensement de la population 2013

3 La Normandie, 6e région pour l'écart entre les femmes et les hommes à temps partiel

Différence entre la part des femmes à temps partiel et celles des hommes



Unité : point de %
Source : Insee, recensement de la population 2013

30 % des femmes à temps partiel contre 7 % des hommes

En Normandie, trois femmes sur dix travaillent à temps partiel contre à peine un homme sur dix. Cet écart femmes-hommes situe la Normandie en 6e position parmi les 13 régions métropolitaines *(Illustration 3)*. Les secteurs d'activités ayant le plus recours au temps partiel sont également des secteurs très féminisés. C'est le cas, par exemple, du commerce de détail (24 % de travailleurs à temps partiel et 63 % de femmes) ou de l'action sociale (40 % de temps partiel et 87 % de femmes).

Cet écart est également accentué par le fait que le temps partiel représente encore un moyen de concilier activité rémunérée et charges domestiques, notamment la garde des enfants, qui sont encore majoritairement prises en charge par les femmes. Une grande part des temps partiels peut être considérée comme subie. Ainsi, 23 personnes sur 100 en temps partiel souhaitant changer d'emploi expriment leur volonté de travailler davantage d'heures.

Les femmes sont plus souvent salariées *(Illustration 4)*. Lorsqu'elles ne le sont pas, elles ont plus souvent un statut d'indépendante et sont moins souvent employeurs que les hommes.

Les salariées travaillent plutôt sous contrat à durée déterminée (CDD). Elles obtiennent moins souvent que les hommes un contrat à durée indéterminée (CDI), une mission d'intérim, ou bien un contrat d'apprentissage. Cela résulte en partie des différences de pratiques selon les secteurs d'activités. Les services, secteurs où la part des femmes est élevée, sont plus utilisateurs de CDD. En revanche, l'industrie et la construction, où la part des hommes est importante, ont plus souvent recours à l'intérim.

La Normandie, 1re région pour la part des femmes cumulant plusieurs emplois

La Normandie est la région où l'écart femmes-hommes pour la part de multiactifs est le plus important. Cet écart peut en partie s'expliquer par la structure des emplois. On retrouve par exemple une forte multiactivité dans les services où les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Fin 2013, la Normandie est à la fois la région où l'on trouve le plus fort taux de multiactivité chez les femmes (13,1 % contre 11,3 % en France métropolitaine) et le plus faible taux chez les hommes (4,8 % contre

4 Les femmes plus souvent salariées que les hommes

Conditions d'emploi par sexe

	Femmes	Hommes
Part des salarié.e.s	**92,5**	**85,9**
Part des CDI	83,2	85,7
Part des CDD	13,5	7,9
Part des intérimaires	1,4	3,3
Part des apprentis	1,8	3,1
Part des non salarié.e.s	**7,5**	**14,1**
Part des indépendant.e.s	61,6	51,4
Part des employeur.se.s	35,1	48,2
Part des aides familiaux	3,3	0,4

Unité : %
Source : Insee, recensement de la population 2013

5,1 % en France métropolitaine). Par exemple, l'action sociale, où travaille un multiactif sur quatre, est plus présente et recrute plus de femmes en Normandie. Dans ce secteur, 97 % des multiactifs sont des femmes.

Femmes et hommes dans des palettes de métiers distinctes

Les Normandes s'orientent vers des palettes de métiers distinctes des Normands *(Illustration 5)*. Leurs emplois sont plus concentrés dans certaines familles de métiers que les emplois des Normands *(cf. méthodologie : indice de Gini)*. En 2013, la moitié des Normandes sont employées dans 11 familles professionnelles sur 87 (FAP, *cf. définition)*. La moitié des hommes travaille dans 19 FAP, dont seulement deux communes avec les femmes : les enseignants et les agents d'entretien. Cette concentration des femmes et des hommes dans les métiers est légèrement plus forte en Normandie qu'en France métropolitaine.

Depuis 2006, en Normandie, les femmes comme les hommes ont davantage diversifié leurs choix professionnels. La concentration dans certains métiers diminue, mais plus rapidement pour les hommes que pour les femmes.

La Normandie, 2e région où la ségrégation professionnelle est la plus élevée

La ségrégation professionnelle, enjeu majeur pour l'égalité entre les sexes, peut se mesurer par la tendance, pour les femmes et les hommes, à exercer des métiers différents *(cf. méthodologie : indice de dissimilarité de Duncan et Duncan)*.

5 Onze familles professionnelles regroupent la moitié des femmes en emploi

Répartition des femmes et des hommes en emploi selon les 11 familles professionnelles dans lesquelles la moitié des femmes travaille

	Nombre de femmes	Part des femmes	Répartition cumulée des femmes
1 Agents d'entretien	50 140	76,8	8
2 Enseignants	34 730	65,7	14
3 Vendeurs	32 030	77,6	19
4 Employés administratifs de la fonction publique (FP)	30 730	76,3	24
5 Aides à domicile et aides ménagères	30 280	97,6	29
6 Aides-soignants	30 050	92,3	33
7 Infirmiers, sages-femmes	25 580	88,6	38
8 Assistantes maternelles	24 600	99,2	41
9 Secrétaires	19 880	96,9	45
10 Employés administratifs d'entreprise	17 270	80,0	47
11 Professions intermédiaires administratives de la FP	16 840	70,2	50
Ensemble	**622 510**	**48,6**	**100**

Unités : nombre, %
Nombres arrondis à la dizaine
Source : Insee, recensement de la population 2013

En Normandie, en 2013, 55,6 % femmes (ou des hommes) devraient changer de FAP pour obtenir une distribution égalitaire entre les sexes. Cette part place la région au 2e rang parmi les 13 régions métropolitaines, derrière la Bourgogne-Franche-Comté.

Entre 2006 et 2013, la ségrégation professionnelle a diminué en Normandie (– 0,9 point) mais moins qu'en France métropolitaine (– 1,6 point). Dans la région, la répartition femmes/hommes dans les emplois est moins déséquilibrée, ce qui a contribué à cette baisse. En revanche, les métiers dans lesquels on trouvait une forte ségrégation en 2006 représentent en 2013 une part plus importante de l'emploi. Cet effet de structure a atténué la baisse globale de la ségrégation.

6 La structure par secteur d'activités accentue l'inégalité salariale

Décomposition de l'écart salarial entre effet de structure et différence de valorisation

Contributeur	Effet de structure	Différence de valorisation
Age	/	–
Catégorie socioprofessionnelle	+	–
Type de contrat	/	+
Quotité de temps de travail	–	+
Nombre de postes occupés dans l'année	/	/
Secteur d'activités de l'établissement	– – –	+
Taille de l'entreprise	/	–
Écarts de salaires à caractéristiques égales		66,4
Total de l'effet	**36,4**	**63,6**

+ contribue à réduire l'écart salarial
– contribue à augmenter l'écart salarial
/ Contribution quasi nulle

Note de lecture : La structure par secteur d'activités accentue l'inégalité salariale (– – –). Les femmes travaillent dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs que les hommes. C'est l'effet de structure. À caractéristiques égales, le passage dans un secteur plus rémunérateur entraînera en moyenne un gain de salaire plus conséquent chez une femme que chez un homme (+). C'est une différence de valorisation entre femmes et hommes.
Source : Insee, DADS - au lieu de résidence - secteur privé et semi-public, hors agriculture

Les femmes touchent en moyenne 5 200 € par an de moins que les hommes

La Normandie est la 4e région sur les 13 régions métropolitaines où l'écart de salaires entre les femmes et les hommes est le plus important. Le salaire des femmes en équivalent temps plein est inférieur de 5 200 € par an à celui des hommes, soit une différence de 19,8 % (contre 19,2 % en France métropolitaine).

Plus les salaires sont élevés, plus l'écart entre les sexes augmente. Il est de 8 % entre les femmes et les hommes les plus pauvres (le salaire minimum pouvant jouer un effet plancher) et de 25 % entre les mieux rémunérés.

La répartition femmes-hommes dans les secteurs d'activités explique un tiers des différences de salaire

Une partie de l'écart de salaires entre femmes et hommes peut s'expliquer par un effet de structure *(cf. méthodologie : décomposition d'Oaxaca-Blinder)*, les femmes et les hommes n'étant pas répartis de la même façon dans les tranches d'âge, les catégories socioprofessionnelles, les activités exercées, etc. Ces différences de structure expliquent plus du tiers des écarts salariaux *(Illustration 6)*. La Normandie se trouve dans la moyenne des régions métropolitaines pour cette part (9e région). La structure par secteur d'activités représente la majeure partie de cet effet (plus qu'en moyenne en France métropolitaine), les femmes travaillant dans des secteurs en moyenne moins rémunérateurs. Les autres caractéristiques (âge, catégories socioprofessionnelles, quotité de temps de travail, taille de l'entreprise, etc.) contribuent peu à l'écart de salaires.

À caractéristiques égales par ailleurs, l'évolution dans une tranche d'âge, un type de contrat ou un secteur d'activités plus rémunérateurs ne seront pas valorisés de la même façon pour une femme ou pour un homme. Les deux tiers de la différence de salaire s'expliquent par cette différence de valorisation. Celle-ci provient de caractéristiques individuelles non observables dans nos données. Les femmes font par exemple des études supérieures plus longues que les hommes, entrent donc plus tardivement sur le marché du travail, ont des ruptures plus fréquentes dans leur carrière, etc. Cette différence de valorisation peut également provenir de pratiques salariales discriminatoires. ■

Méthodologie

Indice de Gini : indice statistique qui permet de mesurer la dispersion d'une distribution dans une population donnée. Ici, on étudie la distribution des femmes – ou des hommes – dans les métiers pour mesurer leur concentration dans ceux-ci. Cet indicateur varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite (ici, lorsque les femmes – ou les hommes – sont répartis à égale proportion dans l'ensemble des métiers). À l'autre extrême, il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible (toutes les femmes – ou les hommes – se concentrent dans un seul métier). Entre 0 et 1, la concentration est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé.

Indice de dissimilarité de Duncan et Duncan : cet indice permet ici de mesurer la ségrégation professionnelle. Il se calcule comme la demi-somme, sur l'ensemble des familles professionnelles (FAP), des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la FAP considérée par rapport à l'emploi masculin total, et la part des femmes dans la FAP considérée par rapport à l'emploi féminin total. Il peut s'interpréter comme la part de femmes ou d'hommes qui devraient changer de FAP pour obtenir une distribution égalitaire entre les sexes.

Il prend ainsi la valeur 0 lorsqu'il y a une égalité complète (c'est-à-dire quand l'emploi des femmes est distribué de la même manière que celui des hommes dans les différents métiers) et la valeur 1 lorsqu'il y a une dissimilarité complète (c'est-à-dire quand les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents). Entre 0 et 1, la ségrégation professionnelle est d'autant plus forte que l'indice est élevé.

Décomposition d'Oaxaca-Blinder : méthode qui consiste à décomposer l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes en une part expliquée par les variables observables et une part non expliquée. L'écart des salaires moyens peut donc se décomposer en deux parties, la première correspondant à des écarts de structures entre les deux populations, la seconde correspondant à des écarts de rendement des variables explicatives observées.

Sources

La majorité des indicateurs présentés sont issus d'une exploitation des **recensements de la population**, au lieu de résidence, de 2006 et 2013.

La multiactivité, au lieu de travail, est tirée du dispositif des **estimations d'emploi localisées** qui réalise une synthèse de plusieurs sources d'origine administrative.

Les mesures de la concentration dans les métiers et de la ségrégation professionnelle sont réalisées à partir des données du **recensement de la population**, au lieu de travail. Les salaires nets en équivalent temps plein sont connus grâce aux déclarations annuelles de données sociales (**DADS**, au lieu de résidence – secteur privé et semi-public, hors agriculture). Les indicateurs relatifs à la décomposition de l'écart salarial mobilisent également les DADS.

Définitions

Aires urbaines : une aire urbaine ou « grande aire urbaine » est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain (unité urbaine) de plus de 10 000 emplois, et par des communes rurales ou unités urbaines (couronne périurbaine) dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci.

Familles professionnelles : nomenclature élaborée par la Dares à partir du répertoire opérationnel des métiers et emplois (Rome) de Pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Cette nomenclature décompose les emplois en 87 familles professionnelles (FAP). Une FAP regroupe des professions qui font appel à des compétences communes.

Multiactivité : sont considérées comme multiactives les personnes qui occupent au moins deux postes, dont un dans une activité salariée, pendant une semaine de référence (dernière semaine de décembre).

Taux d'emploi : rapport entre le nombre d'individus d'une classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Dans cette étude, le taux d'emploi des 15 à 64 ans est mobilisé.

Taux de chômage : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).

Insee Normandie
5, rue Claude Bloch
BP 95137
14024 CAEN Cedex

Directeur de la publication :
Daniel Brondel

Rédactrice en chef :
Maryse Cadalanu

Attachés de presse :
Martine CHERON (Rouen)
Tél : 02 35 52 49 75
Philippe LEMARCHAND
Tél : 02 31 45 72 88

Mise en page :
Agence Elixir, Besançon

ISSN : 2493– 7266 (en ligne)
ISSN : 2496– 5227 (imprimé)

© Insee 2017

Pour en savoir plus

• « La dynamique de création d'entreprises favorable aux Normandes » / *Insee Analyses Normandie* n° 24 (2017, février)

• « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans » / *Dares Analyses* n° 79 (2013, décembre)

• « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes » / *Économie et Statistique* n° 337-338, 7/8 (2000)

Insee
Mesurer pour comprendre