

# OÙ COMMENCE L'INÉGALITÉ

## ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



### ÉCLAIRAGE SUR UN PROCESSUS

**Directeur de la publication**

Jean-François Bénévise, Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes (DIRECCTE)

**Cheffe de projet**

Virginie Bazin Chaverot, Pôle Entreprise Emploi Économie

**Étude réalisée par**

Vanina Bonnet-Pradier, Christine Jakse, et Martial Seon  
Service étude, statistique et évaluation (SESE)

**Avec la contribution de**

Mireille Domenge-Vigneron, Fabienne Gamet et Raymond Prinzi, Direction de la Prospective et Statistiques du Rectorat de Lyon

**Communication**

Service communication de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

**Illustrations réalisées par**

Emma [www.emmaclit.com](http://www.emmaclit.com)

**Conception graphique**

Atelier Charles & Paulette [www.lyon-graphiste.fr](http://www.lyon-graphiste.fr)

# ÉDITO.

L'avancée sur le chemin de l'égalité entre les hommes et les femmes est depuis plusieurs années une priorité des pouvoirs publics. Dans l'objectif partagé d'approfondir les connaissances sur ce sujet, les services de la Direccte, des Rectorats, et de la DRDFE ont souhaité conduire un travail conjoint à l'échelle de la région Auvergne-Rhône-Alpes pour créer un tableau de bord de l'égalité. Au cours des travaux, l'intérêt d'une étude plus globale s'est progressivement imposé dans une double approche originale portant d'une part sur l'élargissement du champ d'observation statistique, d'autre part sur la question de l'égalité à travers les trajectoires de vie des femmes et des hommes.

Les résultats de cette étude montrent que si l'égalité de droit est désormais garantie par le législateur, de nombreuses inégalités de fait restent présentes. En particulier, sur le plan professionnel, les écarts sont presque systématiquement en défaveur des femmes. Ces données interrogent sur les freins à l'égalité réelle et la force des stéréotypes de sexe qui assignent des rôles sociaux différenciés aux femmes et aux hommes depuis l'enfance. Le raisonnement sous-jacent de cette étude suggère ainsi que ces inégalités ne relèvent pas d'un processus naturel. Cette analyse peut interpeller et susciter des réactions ; au-delà de l'objectif de sensibilisation sur la base de données concrètes, cette étude a aussi vocation à ouvrir des débats et des réflexions collectives sur ce sujet toujours d'actualité.

Parce que l'école doit contribuer à l'égalité entre les filles et les garçons pour assurer la réussite de toutes et tous, que la mixité des métiers permet d'élargir les viviers de recrutement, notamment pour les métiers en tension, que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un gage de performance sociale et économique des entreprises, et parce qu'avant tout l'égalité est un principe républicain fondateur de notre société, chaque organisation et chaque individu est concerné, les uns et les unes pouvant ensemble faire avancer l'égalité réelle.

## **Jean-François Bénévisé**

*Directeur régional de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes*

## **Françoise Moulin-Civil**

*Rectrice de la Région académique Auvergne-Rhône-Alpes*

# SOMMAIRE

<b>EN PRÉAMBULE</b>	<b>6</b>
<b>SYNTHÈSE</b>	<b>8</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>11</b>
<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE</b>	<b>13</b>
<b>CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE</b>	<b>16</b>

## 1

### **L'ÉCOLE** **21**

*Étude réalisée par Mireille Domenge-Vigneron, Fabienne Gamet, Raymond Prinzi, Direction de la Prospective et Statistiques du Rectorat de Lyon.*

#### **INTRODUCTION** **25**

<b>1.1. SCOLARISATION</b>	<b>27</b>
<b>1.1.1.</b> Scolarité des filles et des garçons	28
<b>1.1.2.</b> Scolarisation par âge	30
<b>1.2. PARCOURS EN SECOND DEGRÉ</b>	<b>33</b>
<b>1.2.1.</b> Transition entre collège et lycée	34
<b>1.2.2.</b> Les formations du lycée général et technologique	36
<b>1.2.3.</b> Mixité en terminale générale	38
<b>1.2.4.</b> La voie professionnelle en second degré	40
<b>1.3. L'APPRENTISSAGE</b>	<b>43</b>
<b>1.4. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR</b>	<b>47</b>
<b>1.4.1.</b> Données globales et université	48
<b>1.4.2.</b> Les formations sélectives	50
<b>1.5. LES EXAMENS</b>	<b>53</b>
<b>1.5.1.</b> Le DNB et le CAP	54
<b>1.5.2.</b> Le bac : nombre de diplômés	56
<b>1.5.3.</b> Le bac : réussite	58
<b>1.5.4.</b> Proportion de bacheliers et de bachelières	60
<b>1.5.5.</b> Les diplômés de l'enseignement supérieur	62

## 2

### **L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE** **65**

*Étude réalisée par Vanina Bonnet-Pradier, Christine Jakse, Martial Séon, Service Étude, Statistique, Évaluation de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes.*

#### **INTRODUCTION** **69**

<b>2.1. TRAVAIL DOMESTIQUE ET TEMPS PARTIEL</b>	<b>73</b>
<b>2.1.1.</b> Introduction	75
<b>2.1.2.</b> Travail domestique	76
<b>2.1.3.</b> Temps partiel	80
<b>2.1.4.</b> Conclusion	85

<b>2.2.</b>	<b>EMPLOI</b>	<b>87</b>
2.1.1.	Introduction	89
2.1.2.	Cadrage	90
2.1.3.	Mixité dans les secteurs d'activité	92
2.1.4.	Diversité dans les catégories socio-professionnelles	96
2.1.5.	Mixité dans les catégories socio-professionnelles	98
2.1.6.	Mixité dans la fonction publique	100
2.1.7.	Hiérarchie professionnelle dans le secteur privé	104
2.1.8.	Hiérarchie professionnelle dans la fonction publique	108
2.1.9.	Conclusion	113
<b>2.3.</b>	<b>PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE</b>	<b>115</b>
2.3.1.	Introduction	117
2.3.2.	Précarité de l'emploi	118
2.3.3.	Chômeur·euse·s au sens du recensement	126
2.3.4.	Demandeur·euse·s d'emploi	128
2.3.5.	Durée d'inscription à Pôle Emploi	132
2.3.6.	Conclusion	135

## **3 SALAIRES ET PENSIONS** **137**

*Étude réalisée par Vanina Bonnet-Pradier, Christine Jakse, Martial Séon, Service Étude, Statistique, Évaluation de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes*

	<b>INTRODUCTION</b>	<b>141</b>
<b>3.1.</b>	<b>SALAIRES</b>	<b>143</b>
3.1.1.	Écart de salaire	144
3.1.2.	Bas salaire	146
3.1.3.	Secteurs d'activités et taille d'entreprise	148
<b>3.2.</b>	<b>PENSIONS</b>	<b>151</b>
3.2.1.	Montant des pensions	152
3.2.2.	Carrière complète, incomplète et minimum vieillesse	154
	<b>CONCLUSION</b>	<b>157</b>
	<b>CONCLUSION GÉNÉRALE</b>	<b>159</b>
	<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>162</b>

# EN PRÉAMBULE

Considérée, aussi bien au niveau européen qu'au niveau national, comme un levier véritable de développement de l'emploi et de la compétitivité, l'égalité entre les femmes et les hommes s'énonce aujourd'hui principalement selon l'angle professionnel. C'est dans cette optique qu'un groupe projet régional sur l'égalité femmes/hommes s'est mis en place en 2016 en Auvergne-Rhône-Alpes, à l'initiative de la DIRECCTE (cf. encadré de droite).

Afin de formuler des préconisations visant à résorber les écarts constatés, il a sollicité le service étude, statistique, évaluation de la DIRECCTE pour construire un tableau de bord, ayant pour objet de mesurer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le plan professionnel en région.

Or, limiter la réflexion à la seule sphère professionnelle pourrait déjà relever d'une conception masculiniste<sup>1</sup> car se pose rapidement la question de la réalité d'une perméabilité entre les sphères privée/professionnelle : le recours au temps partiel qui concerne massivement les femmes ou la maternité illustrent par exemple la difficulté de séparer les deux sphères ou d'évaluer l'impact de la sphère privée sur la sphère professionnelle. Dès lors, si l'on souhaite s'extraire de cette conception restrictive de l'égalité, limitée à la sphère professionnelle, on se doit d'élargir la recherche à la perspective plus générale de l'égalité tout court entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, au-delà du choix du champ couvert, construire un tableau de bord suppose de choisir des indicateurs pertinents à comparer dans le temps. Précisément, quelle temporalité retenir pour mesurer l'évolution des écarts dans le sens d'une réduction ou d'un accroissement des inégalités ? Partir des textes de loi décisifs du point de vue de l'égalité femmes/hommes, dans chaque domaine retenu, pour définir des indicateurs adéquats et les comparer à aujourd'hui nous semble relever d'une démarche novatrice et intéressante. La loi constitue en effet, en France un puissant moteur dans l'évolution de la prise en compte de l'égalité femmes/hommes. Elle permet à la fois d'asseoir l'indicateur sur une réalité juridique et d'en mesurer, autant que faire se peut, l'efficacité réelle, au moins partiellement.

Dans cette optique de rapprochement de la loi et des indicateurs, quelques définitions semblent indispensables pour comprendre les notions en jeu, car c'est précisément la construction de ces notions qui préside aux contours de la loi actuelle en matière d'égalité femmes/hommes.

Cette mise en perspective permettra alors de mieux comprendre comment le législateur s'est saisi de la question de l'égalité femmes/hommes<sup>2</sup> et quelle traduction dans la loi il en fait. A partir de là, l'analyse statistique de thèmes, tels que l'Éducation, la sphère domestique, l'Emploi/le Travail, la retraite, en rapport à des lois pivots, permettra de mesurer, au moins partiellement, si la loi et son application mènent à l'égalité réelle.

---

<sup>1</sup> « Du côté anglophone, le mot est employé le plus souvent pour désigner l'idéologie patriarcale ou une perspective masculine androcentrée. Du côté francophone, à partir des années 90, le mot est de plus en plus fréquemment employé pour désigner un courant antiféministe » Le « masculinisme » : une histoire politique du mot (en anglais et en français) Francis Dupuis-Déri

<sup>2</sup> On optera pour l'ordre femme/homme justifié par l'ordre alphabétique

#### **Groupe projet piloté par :**

**Virginie Bazin Chaverot** (Référénte égalité professionnelle femmes-hommes du Pôle Entreprises Emploi Economie, Direccte), et composé de **Cécile Bouthenet** et **Mathilde Robin** (Département Politiques de l'Emploi, Direccte), **Sylvie Amaro** et **Céline Issard-Guillot** (Département Entreprise, Direccte), **Aurore Lux** (Service FSE, Direccte), **Catherine Goy** (Service Economie de Proximité et Territoires, Direccte), **Marc Tincry** et **Christine Cosme** (Pôle Travail, Direccte), **Vanina Bonnet-Pradier**, **Christine Jakse**, et **Martial Séon** (Service Etude, Statistique, Evaluation, Direccte), **Elsa Palandjian** et **Raphaèle Hugot** (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité), auquel se sont joints les services de l'éducation nationale avec notamment **Mireille Domenge-Vignerou**, **Fabienne Gamet** et **Raymond Prinzi**, Direction de la Prospective et Statistiques, Rectorat de Lyon), et **Florence Fioriti** (Mission pour l'égalité des chances, Rectorat de Lyon).

# ■ SYNTHÈSE

## **La question de l'égalité femmes/hommes en France, les lois et les luttes auxquelles elle donne lieu, ont été marquées par les conceptions même de l'égalité ainsi que d'autres notions liées telles que mixité et parité.**

Après avoir brièvement défini ces notions, s'est posée la question de la limite de l'égalité à la sphère professionnelle. Est-ce que la sphère professionnelle est si hermétique qu'aucune autre sphère, telle que la sphère domestique, ne l'influence ? L'égalité ne peut se concevoir et se défendre que dans une acceptation globale car, comme le montre l'étude statistique, les inégalités s'accumulent sans distinction de milieu.

Il en résulte que la mesure des écarts entre les femmes et les hommes en Auvergne-Rhône-Alpes ainsi que leur évolution sur longue période, s'est concrétisée en empruntant l'idée d'un chemin de vie à partir de l'entrée à l'école jusqu'à la retraite, en passant par l'emploi et le chômage. Parallèlement et autant que faire se pouvait, les principales lois relatives à l'égalité, telle que celle de 1965 relative aux régimes matrimoniaux, ou l'impactant directement, comme les modalités de calcul des retraites, ont été rappelées en tant que jalons de l'évolution de la lutte contre les inégalités.

Tout au long de la scolarité, de la maternelle à l'enseignement supérieur, les parcours des garçons et des filles se différencient selon deux axes que sont la réussite scolaire et l'orientation.

Les difficultés scolaires sont plus marquées chez les garçons. Dès le collège, l'allongement de la scolarité est plus forte du fait des redoublements plus importants. A 14 ans, la part des garçons en retard est de 5 points supérieure à celle des filles.

La réussite aux examens est moins favorable aux garçons dès le premier diplôme : le taux de réussite des filles est de 5 points supérieur à celui des garçons pour le diplôme national du brevet qui sanctionne la fin du collège. Par la suite, la réussite des filles se confirme au niveau du baccalauréat ; elles obtiennent aussi plus souvent une mention.

Les différences d'orientations entre garçons et filles se remarquent dès le collège. Elles sont en partie liées aux difficultés scolaires. Ainsi, les sections adaptées aux jeunes en difficulté (SEGPA) scolarisent une plus grande part de garçons. L'orientation vers les filières professionnelles, qui est encore fortement liée au niveau scolaire des élèves, est choisie par un nombre plus important de garçons. Inversement, les filles se dirigent plus vers les filières générales et technologiques.

Les parcours de formation diffèrent par des choix d'orientation sexués. Dans l'enseignement professionnel, les filles optent peu pour l'apprentissage ; les formations du domaine de la production

attirent majoritairement des garçons, alors que les filles suivent plus souvent une formation dans le domaine des services. Ces particularités se retrouvent dans l'enseignement supérieur en brevet de technicien supérieur (BTS) et en IUT. Ces divergences sont encore plus marquées pour certaines spécialités de formation. Ainsi, les filles sont surreprésentées en coiffure et esthétique (97%) et quasi absentes des formations en mécanique.

Dans les formations générales et technologiques de lycée, le choix des filières est également fortement différencié selon le sexe. C'est le cas dans les formations technologiques où la série STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) accueille plus de 90% de garçons. Dans la filière générale, les filles sont majoritaires dans les formations littéraires, économiques et sociales ; elles sont minoritaires dans les formations scientifiques (série S) même si elles y réussissent mieux. Au sein de la série S, l'enseignement de spécialité est caractérisé par des choix orientés : les filles choisissent plus souvent les sciences de la vie et de la terre alors que les garçons s'orientent plutôt vers les sciences de l'ingénieur. Cette distinction se retrouve par la suite dans l'enseignement supérieur. Les femmes poursuivent leurs études plus souvent dans les formations de sciences de la vie et de la terre, médicales, paramédicales et sociales ; à l'inverse, elles sont moins nombreuses dans les classes préparatoires aux formations d'ingénieurs (CPGE) et dans les écoles d'ingénieurs. Globalement, 8 filles sur 10 d'une génération sont titulaires d'un baccalauréat contre 7 garçons sur 10. Bien que les femmes soient plus nombreuses à poursuivre des études supérieures, elles sont moins souvent titulaires d'un doctorat d'université ou d'un diplôme d'ingénieur mais plus souvent médecins.

Concernant l'emploi, en premier lieu, il est caractérisé pour les femmes par la forte prégnance du temps partiel. Il concerne aujourd'hui près de 30% des femmes en emploi, 8% des hommes. Les femmes sont d'autant plus nombreuses à temps partiel qu'elles ont des enfants, la situation s'inversant pour les hommes. C'est pourquoi les temps domestiques (incluant l'éducation des enfants) occupent les femmes environ 24 heures par semaine et les hommes, 14 heures. Les femmes assument ainsi plus de 60% du travail domestique, en régression très faible depuis 10 ans (-3 points).

En deuxième lieu, la mixité dans les 4 grands secteurs d'activité n'est réelle que dans le secteur tertiaire. Les trois autres sont fortement masculins. Si l'on affine selon la nomenclature d'activités française (NAF) en 21 sections, 9 NAF peuvent être qualifiées de mixtes selon le critère 40/60. Et cela s'aggrave lorsqu'on considère la répartition par métier puisque sur 27, seulement 6 peuvent être considérés comme mixtes. Du point de vue de la variété des catégories socio-professionnelles (PCS), 80% des femmes se concentrent sur 10 PCS engendrant une hyper féminisation de certains métiers comme ceux relatifs aux services

à la personne ou dans la fonction publique. Néanmoins, si pour cette dernière, 64% des fonctionnaires sont des femmes, des écarts conséquents existent entre les trois fonctions publiques avec notamment une fonction publique hospitalière composée de près de 80% de femmes. Cette ségrégation professionnelle<sup>3</sup>, qui, en termes larges, se définit comme la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents, se retrouve dans la répartition hiérarchique des métiers. Ainsi, la majeure partie des femmes (53%) travaillent dans des postes d'ouvriers ou - surtout - d'employés alors qu'on retrouve une plus forte présence des hommes sur les postes d'encadrants et chefs d'entreprises. Bien que le nombre de femmes ayant atteint des PCS supérieures a augmenté depuis 1968, l'écart avec les hommes s'est approfondi ; il est de 6.4 points en 2012 contre 0.8 en 1968. Ces différences se retrouvent aussi dans la fonction publique au niveau des catégories. La proportion des femmes en catégorie A est majoritaire dans 4 ministères sur 13 alors qu'elles sont plus nombreuses en catégorie B dans 9 ministères.

Du point de vue des conditions d'emploi, les femmes sont plus nombreuses en emploi sans limite de durée (CDI, fonction publique). Néanmoins, ce constat doit être nuancé. Ainsi, lorsque les couples ont un enfant, le rapport femme/homme en emploi sans limite de durée s'inverse : sans enfant, 52% des femmes sont dans cette situation contre 48% des hommes. Avec enfants, 48% des femmes le sont contre 52% des hommes. Par ailleurs, en proportion, les femmes représentent 2/3 des CDD. L'emploi intérimaire concerne les hommes à plus de 70%. Cela provient du fait que ces contrats sont majoritairement signés dans l'industrie (secteur fortement masculinisé à hauteur de 70%). Les contrats aidés du type CUI/EA (contrat unique d'insertion et emploi d'avenir) concernent essentiellement les femmes (CDD et non marchand) ; c'est l'inverse pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Cependant, plus le niveau de diplôme augmente et plus les femmes sont nombreuses en proportion.

Le taux de chômage (sens du recensement de la population) des femmes est toujours supérieur à celui des hommes depuis 1968 jusqu'à 2012. La crise de 2008 a rapproché le nombre des demandeurs d'emploi (ABC) de celui des demandeuses, supérieur au moins depuis 1996. Toutefois, depuis fin 2014, l'écart s'accroît de nouveau. De plus, bien que les hommes soient plus nombreux à être chômeurs de longue durée, les femmes sont en plus grand nombre dans le cumul emploi/chômage (activités réduites, cat. B et C) que l'on peut considérer, en grande partie, comme du temps partiel subi.

Le salaire et la pension cristallisent l'ensemble des inégalités entre les hommes et les femmes en activité, en défaveur de ces dernières. Les femmes en région perçoivent un salaire horaire brut inférieur de 18% à celui des hommes, écart qui va s'accroissant au fil

des âges, passant de 1 à 10. A catégorie socio-professionnelle équivalente, l'écart varie : il oscille de 6% pour les employés à 19% pour les cadres. De même, la situation est inégale selon les secteurs d'activité. L'écart (léger) est en faveur des femmes pour la seule construction (0,3 centimes d'euros bruts par heure) ; partout ailleurs, il est en leur défaveur passant de 1,3 euro dans l'énergie à 11 euros dans les activités financières et d'assurance.

Salaires moyens moindres, temps partiel en raison du travail domestique, double journée plus fatigante, déroulement de carrière plus fractionné et moins valorisé, plafond de verre et à la probable intériorisation des normes sociales construisant le genre, se retrouvent dans l'écart de pension au moment de la retraite. Mais, compte tenu des modalités de calcul des pensions, la pension des femmes, bien qu'ayant progressé entre 1968 et 2012, est ainsi inférieure de celle des hommes de plus de 40%.

Au final, les lois et mesures prises par les pouvoirs publics ont pu jouer un rôle sur l'évolution des écarts. Ainsi, au vu des résultats chiffrés, on peut penser que la loi de 1965, en reconnaissant la capacité juridique de la femme mariée, qui lui a permis d'exercer une profession sans l'autorisation de son mari, contribue à expliquer la hausse remarquable de l'emploi des femmes. La loi de 1973 et surtout celle de 1981, concernant le temps partiel peuvent expliquer la forte propension des femmes à travailler à temps partiel<sup>4</sup>. La loi de 1972 sur l'égalité salariale n'a pas produit les effets attendus, au vu des écarts constatés dans l'étude. Par ailleurs, les conditions requises pour un taux plein et en lien avec le temps partiel notamment, n'ont pas, dans l'ensemble, résorbé les différences de pensions entre les sexes.

**Il sera intéressant d'évaluer dans quelle mesure la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et au vu du rapport préparatoire à cette loi qui a alimenté l'étude, permettra de tendre vers l'égalité.**

<sup>3</sup> « Autrement dit la répartition différenciée des emplois entre les hommes et les femmes », Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, No 8, Paru le : 15/09/2016

<sup>4</sup> Monique MERON, Margaret MARUANI, Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011, publié par La Découverte



# GLOSSAIRE

Extrait du guide « Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage. » édité par le ministère du travail à destination des TPE PME \*

## D

**DISCRIMINATION:** situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

**DIVERSITÉ:** dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

## E

**ÉGALITÉ:** principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traité.e.s de la même manière.

**ÉQUITÉ:** principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

## M

**MIXITÉ:** présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60%.

## P

**PARITÉ:** est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50% de femmes et 50% d'hommes.

## S

**STÉRÉOTYPE PROFESSIONNELLE:** concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.

**SEXISME:** le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

**STÉRÉOTYPE:** attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuel.

\* téléchargeable sur le site du ministère du travail <http://travail-emploi.gouv.fr/>



# INTRO- DUCTION GÉNÉRALE



Emma.





## LA VARIABLE SEXE EN STATISTIQUE

C'est elle qui sera systématiquement utilisée sur l'ensemble du document puisqu'il s'agit de comparer la situation des femmes avec celle des hommes.

Par convention, nous utiliserons le terme **« femmes »** pour nommer l'ensemble des personnes de sexe féminin, quel que soit l'âge. De même pour les hommes.

Nous ne retiendrons pas la formulation **« genre »** qui renvoie à un concept précis et répond en quelque sorte à la notion de sexe social, c'est-à-dire à un construit social. Le sexe, précisément, peut être ou non une variable explicative des écarts observés. Dans le cas où elle est une variable explicative, la notion de « genre » trouve toute sa place. Dans le cas contraire, la notion de genre peut être alors inappropriée.

L'analyse statistique de l'égalité emprunte l'idée d'un chemin de vie à partir de l'entrée à l'école. Ainsi, les données compilées seront examinées depuis l'éducation des jeunes enfants dans l'appareil scolaire jusqu'à l'âge de la retraite. Elles incluent donc des indicateurs sur l'école (Volet 1), sur l'emploi et le chômage (Volet 2) et sur le salaire et la pension qui cristallisent l'ensemble des inégalités évoquées précédemment (Volet 3). En amont, quelques éléments de cadrage démographiques sont apportés, en particulier sur la population dite inactive, qui intéressera les trois volets (les étudiants pour le volet 1, les statuts professionnels pour le volet 2 et les retraités pour le volet 3).

Nous serons toutefois amené·e·s à laisser de côté les personnes au foyer qui constituent pourtant un pan important de la population et qui concerne majoritairement les femmes. Mais elles n'entrent ni dans le champ de l'éducation nationale ni dans celui de l'emploi et nous ne disposons pas de statistiques précises à leur sujet. Pourtant, on peut supposer qu'elles travaillent. Or n'étant pas rémunérées, elles demeurent invisibles. Pis, elles ne sont pas considérées comme créatrices de richesses puisqu'elles n'entrent pas dans le calcul du PIB. Elles sont donc invisibles, pourtant, elles sont au cœur des questions d'émancipation et/ou encore, faute de salaire, des questions de la pauvreté.

Par ailleurs, faute de données statistiques, nous n'aborderons ni les politiques familiales et la dimension conciliation vie familiale et vie professionnelle, ni la politique au sens général ni le foyer où se construit en partie l'identité sexuée pour l'enfant et où peuvent s'opérer les drames de la violence conjugale.

L'objectif visé a été de répertorier des informations chiffrées sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes sur longue période, autant que faire se peut, afin d'analyser au mieux les évolutions dans le sens d'une réduction ou d'une aggravation des inégalités.

Néanmoins, lorsque les données font défaut à l'échelle régionale, les données nationales ont été privilégiées, la région échappant a priori peu aux tendances générales (1).

(1) Il n'y a toutefois pas de données internationales car l'exercice ne vise pas à faire une comparaison des moindres inégalités entre pays.

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

## Contexte démographique

### CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE



#### HARMONISATION DES DONNÉES DES RECENSEMENTS DE 1968 À 2012

Les données indiquées dans cette introduction générale, mais également largement sur l'emploi dans le volet 2, sont tirées du fichier de données harmonisées des recensements de la population de l'Insee. Celui-ci contient une sélection de variables comparables sur longue période, extraites des recensements réalisés entre 1968 à 2012.

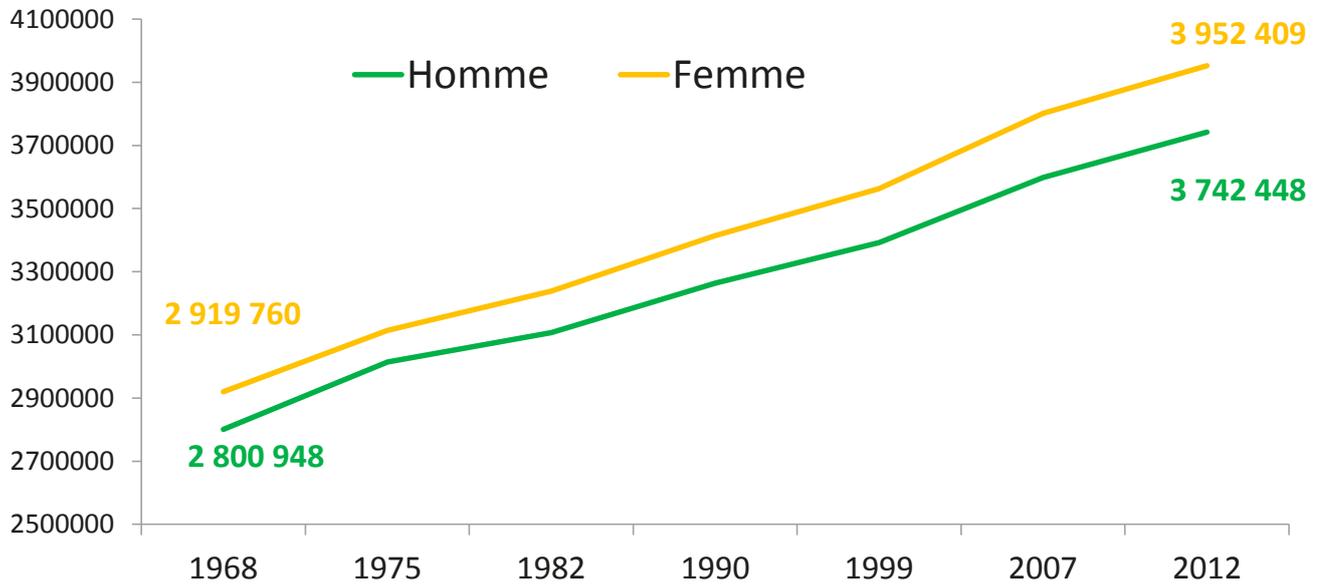
- Sur la période 1968/2012, en région, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes tous âges confondus. En 44 ans, la population d'Auvergne-Rhône-Alpes a augmenté de deux millions (graphe IG-1) mais plus rapidement pour les femmes que pour les hommes : ainsi, l'écart entre les deux sexes a doublé en 2012, passant de 100 000 à 200 000 en faveur des femmes.
- En 1968 comme en 2012, la proportion de femmes est toujours plus faible que la proportion d'hommes pour toutes les tranches d'âge sauf les 60 ans et plus (graphe IG-2). Toutefois, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, la proportion des moins de 30 ans recule, celle des 30-44 ans reste stable et celle des 45 ans et au-delà s'accroît.
- L'espérance de vie des premières est supérieure à celle des hommes.

#### ESPÉRANCE DE VIE DES FRANÇAIS

En France, en 2015, l'espérance de vie à la naissance diminue, aussi bien pour les femmes (- 0,4 an) que pour les hommes (- 0,3 an). Cette diminution s'explique essentiellement par une hausse de la mortalité après 65 ans. Dans les conditions de mortalité de 2015, une femme vivrait en moyenne 85 ans et un homme 78,9 ans. Alors que sur une longue période, l'espérance de vie à la naissance s'est accrue, des baisses d'ampleur plus limitée ont déjà été observées par le passé mais elles n'avaient alors touché que les femmes (- 0,2 an en 2012 par exemple). En vingt ans, l'espérance de vie des femmes a progressé de 3,1 ans et celle des hommes de 5,1 ans. En 2015, l'espérance de vie des femmes à la naissance est supérieure de 6,1 ans à celle des hommes. En 1946, cet écart était de plus de 5 ans. Il n'a fait que croître, pour atteindre plus de 8 années entre 1976 et 1995. Depuis cette date, il se réduit sous l'effet de gains d'espérance de vie masculins légèrement supérieurs aux gains féminins.

Source : INSEE, *Tableaux de l'Économie Française Édition 2016*

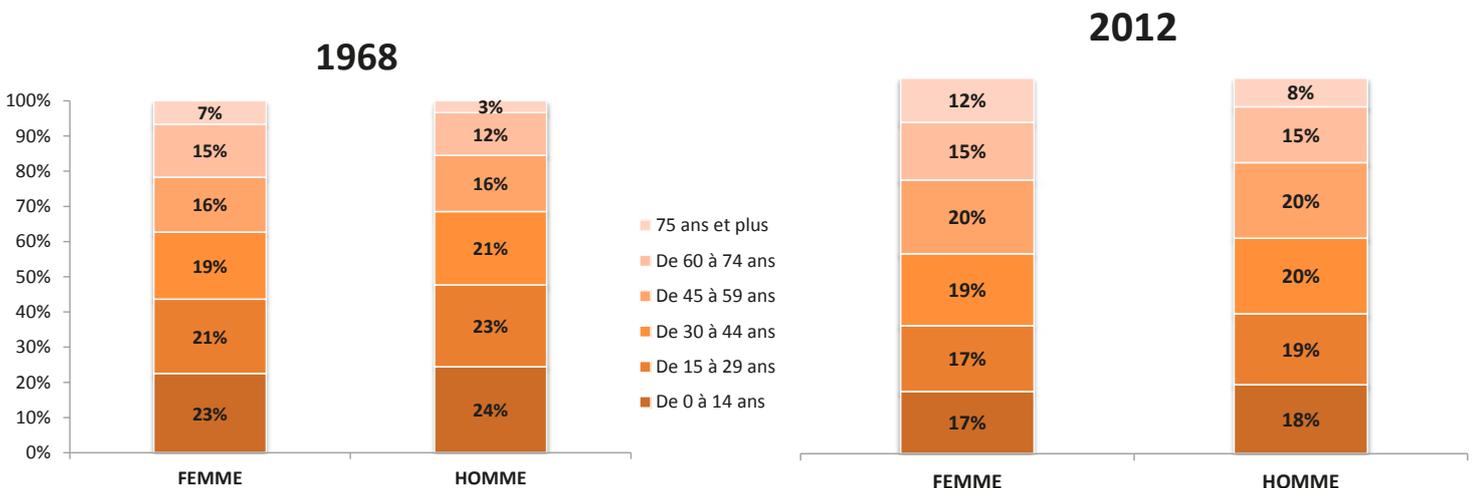
**GRAPHE IG-1 – ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE DE 1968 À 2012 EN RÉGION**



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** Le nombre de femmes tous âges confondus s'élevé à 3 952 409 en 2012 en région. Celui des hommes (tous âges) de 3 742 448.

**GRAPHE IG-2 – PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES PAR TRANCHE D'ÂGE EN 1968 ET EN 2012 EN RÉGION**



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** la proportion de femmes de 75 ans et plus dans l'ensemble de la population des femmes tous âges confondus s'établit à 6,7% en 1968 et 11,8% en 2012 en Auvergne-Rhône-Alpes. Celle des hommes est respectivement de 3,3% et 7,6%.

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

## Contexte démographique



### LES INACTIF·IVE·S

Le terme d'inactif signifie dans ses deux premières acceptions « Qui n'a pas d'activité; désœuvré, oisif » (Le Petit Larousse). Il renvoie ainsi à une vision assez péjorative des personnes concernées. C'est toutefois ce terme qu'utilise l'Insee pour désigner la catégorie de population hors de l'emploi et du chômage.

Ainsi, les personnes inactives au sens de l'Insee sont, par convention, les personnes qui ne sont ni en emploi (Bureau International du Travail) ni au chômage: jeunes de moins de 15 ans, étudiant·e·s et retraité·e·s ne travaillant pas en complément de leurs études ou de leur retraite, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler...

(Source: [www.insee.fr](http://www.insee.fr))

Le tableau et les graphiques suivants répartissent la population totale régionale, tous âges confondus, selon une nomenclature distinguant individus actifs et inactifs. Parmi les personnes actives, l'Insee détaille les chômeur·euse·s et les personnes en emploi (salarié·e·s, aides familiaux, apprenti·e·s, non salarié·e·s dont les employeur·euse·s et les indépendant·e·s ainsi que les membres du clergé). Parmi les personnes inactives, l'Institut inclut les retraité·e·s, les étudiant·e·s et les personnes inactives, essentiellement celles au foyer. Cette population nous intéresse car elle couvre deux populations de l'étude: les étudiants (volet 1) et les retraités (volet 3). Parmi les autres inactifs, les personnes au foyer, concernées par le travail domestique évoqué dans le volet 2, sortent néanmoins du champ de l'étude. Elles questionnent les notions de travail et d'emploi et plus largement de production de valeur.

#### ■ Une population régionale majoritairement inactives au sens Insee

La répartition (tableau IG-1) sexuée de la population totale selon leur statut montre que la population inactives (étudiant·e·s, inactif·ive·s et retraité·e·s) est prédominante dans la population totale des femmes (et filles) sur longue période, mais en recul net entre 1968 (72%) et 2012 (55%). Elle est non négligeable pour les hommes (et garçons) mais en-deçà de celle des femmes et des filles (44% en 1968 et 49% en 2012).

#### ■ Accroissement notable des salariées entre 1968 et 2010 et des non salariés (hommes)

Le salariat constitue la forme d'emploi la plus répandue sur la période en région (graphe IG-3), en nette hausse pour les femmes (20% en 1968 et 35% en 2012), en lien probable avec la possibilité de travailler dans l'emploi sans l'autorisation du mari à partir de 1965. Notons toutefois un léger retrait de la part des hommes salariés en 2012 par rapport à 1968, compensé par la hausse de leur part dans l'emploi non salarié (7%) et le chômage. Cette dernière situation concerne les femmes dans une proportion similaire sur les deux années de référence. Enfin, les aides familiaux qui concernaient plutôt les femmes en 1968 ont quasiment disparu en 2012. Cette forme d'emploi pourrait être considérée comme une forme de sous-emploi jusqu'à la loi de 1965.

### STATUTS DE LA POPULATION EN VOLUME EN 2012 EN RÉGION

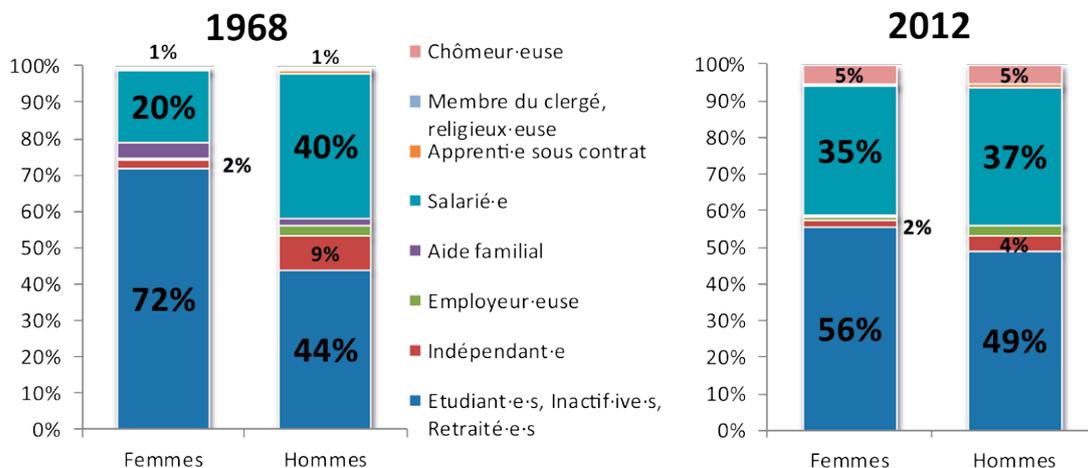
(source, Insee, recensement de la population, arrondi au 100 supérieur)

**Inactif-ive-s :** 4 031 300  
**Salarié-e-s :** 2 797 600  
**Chômeur-euse-s :** 410 700  
**Indépendant-e-s :** 224 100  
**Employeur-euse-s :** 158 200  
**Apprenti-e-s :** 64 300  
**Aide familial :** 5 600  
**Membre du clergé :** 3 000

**TABLEAU IG-1 ET GRAPHE IG-3 – PROPORTION DE FEMMES ET D’HOMMES DANS LA POPULATION TOTALE SELON LE STATUT PROFESSIONNEL AU LIEU DE RÉSIDENCE DE 1968 A 2012 EN RÉGION**

	1968		2012	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Etudiant·e·s, Inactif·ive·s, Retraité·e·s	72%	44%	56%	49%
Indépendant·e	2%	9%	2%	4%
Employeur·euse	0%	3%	1%	3%
Aide familial	4%	2%	0%	0%
Salarié·e	20%	40%	35%	37%
Apprenti·e sous contrat	0%	1%	1%	1%
Membre du clergé, religieux·euse	0%	0%	0%	0%
Chômeur·euse	1%	1%	5%	5%

Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

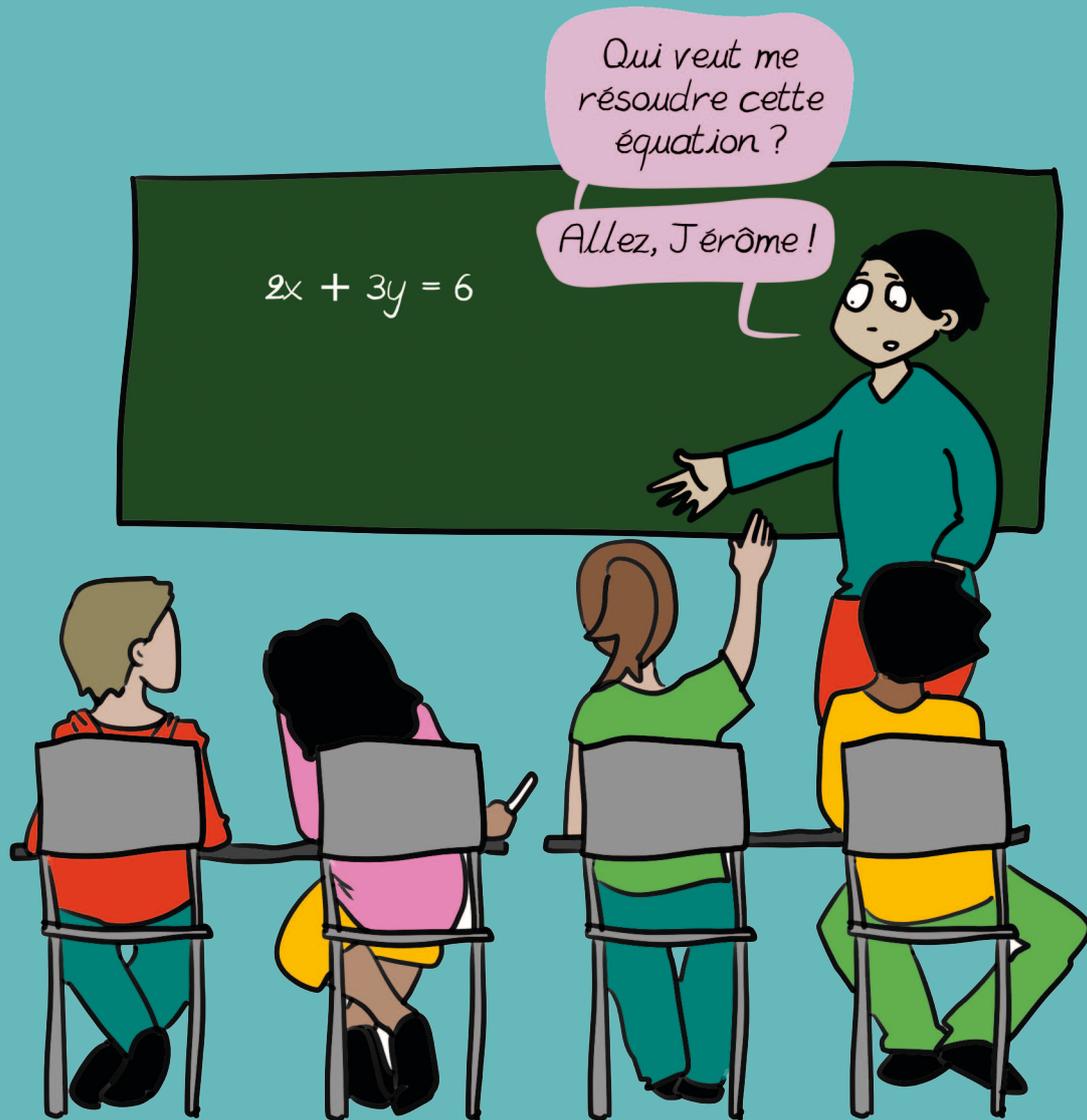


Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** la proportion de femmes au chômage dans la population des femmes s'établit à 0,6% en 1968. Elle est de 0,7% pour les hommes. En 2012, la proportion s'établit respectivement à 5,3% et 5,4%.



# L'ÉCOLE



Emma.



# L'ÉCOLE

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>25</b>
<b>1.1. SCOLARISATION</b>	<b>27</b>
<b>1.1.1.</b> Scolarité des filles et des garçons	28
<b>1.1.2.</b> Scolarisation par âge	30
<b>1.2. PARCOURS EN SECOND DEGRÉ</b>	<b>33</b>
<b>1.2.1.</b> Transition entre collège et lycée	34
<b>1.2.2.</b> Les formations du lycée général et technologique	36
<b>1.2.3.</b> Mixité en terminale générale	38
<b>1.2.4.</b> La voie professionnelle en second degré	40
<b>1.3. L'APPRENTISSAGE</b>	<b>43</b>
<b>1.4. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR</b>	<b>47</b>
<b>1.4.1.</b> Données globales et université	48
<b>1.4.2.</b> Les formations sélectives	50
<b>1.5. LES EXAMENS</b>	<b>53</b>
<b>1.5.1.</b> Le DNB et le CAP	54
<b>1.5.2.</b> Le bac : nombre de diplômés	56
<b>1.5.3.</b> Le bac : réussite	58
<b>1.5.4.</b> Proportion de bacheliers et de bachelières	60
<b>1.5.5.</b> Les diplômés de l'enseignement supérieur	62



## INTRODUCTION



### **La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**

Inscrite dans un fort engagement gouvernemental défini lors du comité interministériel des droits des femmes de novembre 2012, la convention est articulée autour de trois chantiers prioritaires : acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'études.

Cette partie présente un état de la situation régionale concernant la mixité et l'égalité entre les sexes, dans le cadre des objectifs déclinés dans la convention interministérielle pour 2013-2018.

Le premier volet compare la scolarisation des hommes et des femmes par type de formation et par âge.

La seconde section compare les parcours des garçons et des filles dans le second degré. Une attention particulière est portée aux différentes décisions d'orientation, notamment en fin de collège et après la seconde générale et technologique. Les choix vers la voie professionnelle, les filières scientifiques ou les filières littéraires sont détaillés par sexe.

La troisième section présente quelques données sur l'apprentissage dans le secondaire, l'apprentissage étant une des voies où les disparités entre garçons et filles sont les plus notables.

La quatrième section porte sur la répartition de la population étudiante dans les différentes formations du supérieur.

La réussite scolaire suivant le sexe est enfin abordée dans la dernière section, avec la présentation des résultats aux différents examens du secondaire (DNB, CAP, baccalauréats) ou du supérieur (BTS, diplômes universitaires).



L'ÉCOLE

# SCOLARISATION



Emma.

### 1.1. SCOLARISATION

#### 1.1.1. Scolarité des filles et des garçons



■ **L'enseignement du premier degré** correspond aux enseignements préélémentaire et élémentaire, dispensés dans les classes maternelles et élémentaires (allant du CP au CM2).

■ **L'enseignement du second degré** (ou enseignement secondaire) comprend les formations en collège puis les formations en lycée. En mars 1975, la réforme Haby crée le collège unique. Les décrets d'application de la loi Haby du 28 décembre 1976 rendent la mixité obligatoire dans l'enseignement primaire et secondaire.

■ **SEGPA** : Section d'enseignement général et professionnel adapté. Depuis la circulaire du 20 juin 1996 relative à l'organisation de la formation au collège, les Segpa accueillent essentiellement des élèves en grande difficulté scolaire et /ou sociale.

■ **Troisième préparatoire à l'enseignement professionnel**, dite 3e "prépa-pro" : classe donnant la possibilité aux élèves d'affiner le choix de leur parcours de formation, sans pour autant décider définitivement de leur champ professionnel ni de leur orientation.

**L'espérance de scolarisation** est le nombre d'années pendant lesquelles un enfant entrant en maternelle peut espérer être scolarisé en fonction des taux de scolarisation du moment. Cette espérance est calculée sur les jeunes âgés de moins de 30 ans.

(Source : INSEE)

En 2015, dès le niveau collège, des différenciations de parcours apparaissent entre les deux sexes, différenciations liées à deux éléments que l'on retrouvera tout au long de la scolarité : le premier est l'existence de difficultés scolaires plus marquées chez les garçons ; le second est la forte détermination de l'orientation suivant le sexe de l'élève, orientation par ailleurs corrélée à la catégorie sociale et au niveau scolaire.

Ainsi, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, la surreprésentation des garçons au collège (51,2% de garçons) s'explique en partie par l'allongement de la scolarisation du fait des redoublements. La forte proportion de garçons dans les sections adaptées à la grande difficulté (plus de six élèves en SEGPA sur dix sont des garçons) témoigne aussi d'une plus grande fragilité scolaire des garçons. La présence moins forte (36,5%) des filles en troisième préparatoire à l'enseignement professionnel préfigure, entre filles et garçons, les choix distincts d'orientation qui jalonnent les parcours au lycée puis dans le supérieur.

Au lycée, en effet, se présentent les premiers écarts importants de mixité, avec une forte présence féminine dans la voie générale et technologique (53,6% de filles en lycée général et technologique), associée à une plus faible scolarisation dans la voie professionnelle (43,1% de filles en lycée professionnel) [tableau 1].

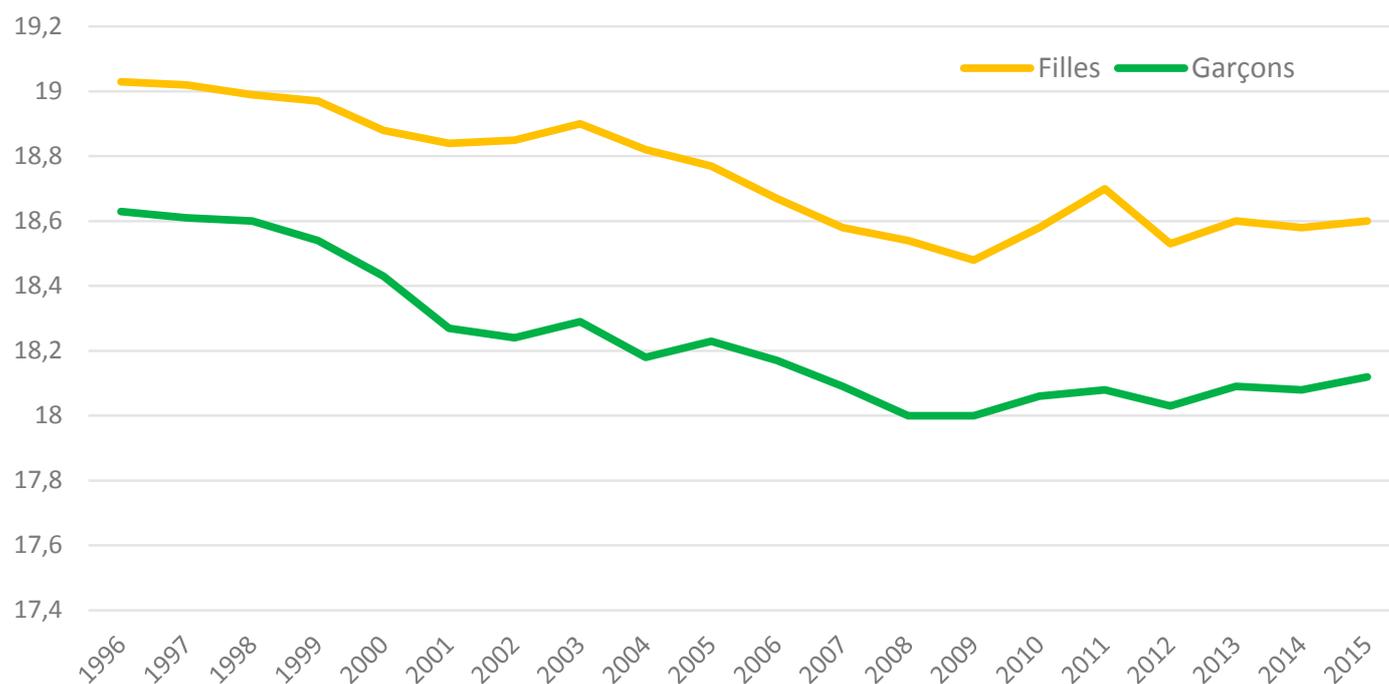
Dans le supérieur, les femmes sont aussi plus nombreuses à poursuivre des études, leur part dépassant même les 55%. L'espérance de scolarisation pour les filles est donc supérieure d'un peu plus d'un trimestre à celle des garçons. Ainsi, une fille de 2 ans en 2015 devrait en moyenne être scolarisée pendant 18 années et demie [figure 2].

**TABLEAU 1 - EFFECTIFS D'ÉLÈVES, D'ÉTUDIANTS ET D'APPRENTIS EN 2015**

	Effectifs	Part de filles	Part de garçons	Evolution de la part de filles entre 2004 et 2015
Premier degré	803 244	48,9%	51,1%	n.c.
Second degré	645 822	48,9%	51,1%	n.c.
Collèges	392 342	48,8%	51,2%	0,1
dont SEGPA	8 995	38,5%	61,5%	-0,8
dont 3e prépa pro	4 423	36,4%	63,6%	n.c.
Lycées	181 556	53,6%	46,4%	-1,7
Lycées professionnels	71 924	43,1%	56,9%	-1
Apprentissage	48 472	29,1%	70,9%	n.c.
Enseignement supérieur	322 766	55,4%	44,6%	n.c.

Source : MEN -DEPP; MESRI-SIES; Base centrale de pilotage  
 Champ : Auvergne-Rhône-Alpes

**FIGURE 2 - ESPÉRANCE DE SCOLARISATION DE 2 À 29 ANS**



Source : MEN -DEPP; MESRI-SIES; Base centrale de pilotage  
 Champ : Auvergne-Rhône-Alpes; ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.

### 1.1.2. Scolarisation par âge



#### LA RÉFORME BERTHOIN DU 6 JANVIER 1959

a prolongé l'obligation de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans pour tous les enfants âgés de 6 ans à cette date. Cette réforme est donc rentrée pleinement en vigueur en 1967.

**L'âge théorique** est l'âge de l'élève qui, entré en CP à 6 ans, parcourt sa scolarité sans redoublement ni saut de classe. Un élève dont l'âge correspond à l'âge théorique de sa formation est dit « à l'heure ».

L'âge théorique en collège est entre 11 ans (en sixième) et 14 ans (en troisième).

L'âge théorique en lycée est globalement entre 15 ans (seconde, 1<sup>ère</sup> année de CAP, ...) et 17 ans (terminales).

**Le taux de scolarisation** est le pourcentage de jeunes d'un âge de scolarisation donné qui sont scolarisés par rapport à l'ensemble de la population du même âge.

Avant 1968, du fait de la scolarisation obligatoire, l'ensemble des enfants de 12 ans était scolarisé dans les établissements privés ou publics de l'éducation nationale. Seul un peu plus du quart des jeunes de dix-huit ans étaient encore scolarisés, la taux pour les femmes étant légèrement plus faible.

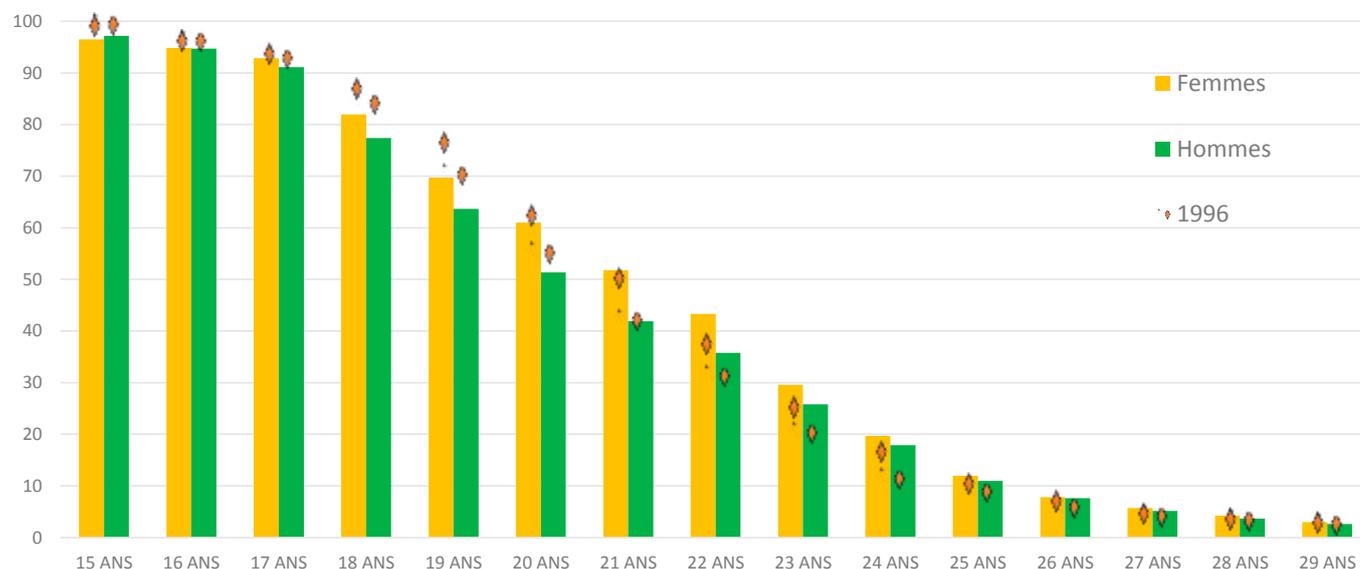
En 2015, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, la quasi-totalité des filles et des garçons de moins de 16 ans est scolarisée. A partir de 17 ans, les filles d'une classe d'âge donnée sont plus souvent scolarisées que leurs camarades garçons. Le taux de scolarisation diminue linéairement entre 17 et 21 ans pour les deux sexes, la baisse étant plus prononcée chez les garçons. Pour cette tranche d'âge, les écarts sont même plus marqués qu'en 1996. A partir de 22 ans, les taux tendent à se rapprocher [figure 1]. Une différenciation de la scolarité selon le sexe s'observe dès la sortie du primaire, puisque la proportion d'élèves de onze ans avec au moins un an de retard est plus élevée chez les garçons. L'écart entre garçons et filles s'est toutefois réduit ces dernières années, passant de 5 points en 1996 à 3 points en 2015.

Une seconde différenciation se joue à 15 et 16 ans : les garçons s'orientent alors plus fortement vers l'apprentissage et quittent plus souvent l'école. En 1996, on observait déjà ces différences, et on notait aussi une sortie plus tardive du lycée pour les garçons, du fait des redoublements.

Dans le supérieur hors apprentissage, entre 17 et 29 ans, le taux de scolarisation est supérieur chez les femmes, quel que soit l'âge, et atteint son maximum à 19 ans pour les 2 sexes : 57% pour les femmes et 45% pour les hommes. L'écart à cet âge est conséquent et ne s'explique qu'en partie par les différences de scolarisation dans les formations en apprentissage du supérieur.

L'apprentissage, second degré et supérieur confondus, reste une voie plus souvent choisie par les garçons entre 16 ans et 24 ans. Quel que soit l'âge, la part des filles ne dépasse pas les 5% et reste bien inférieure à celle des garçons [figure 2].

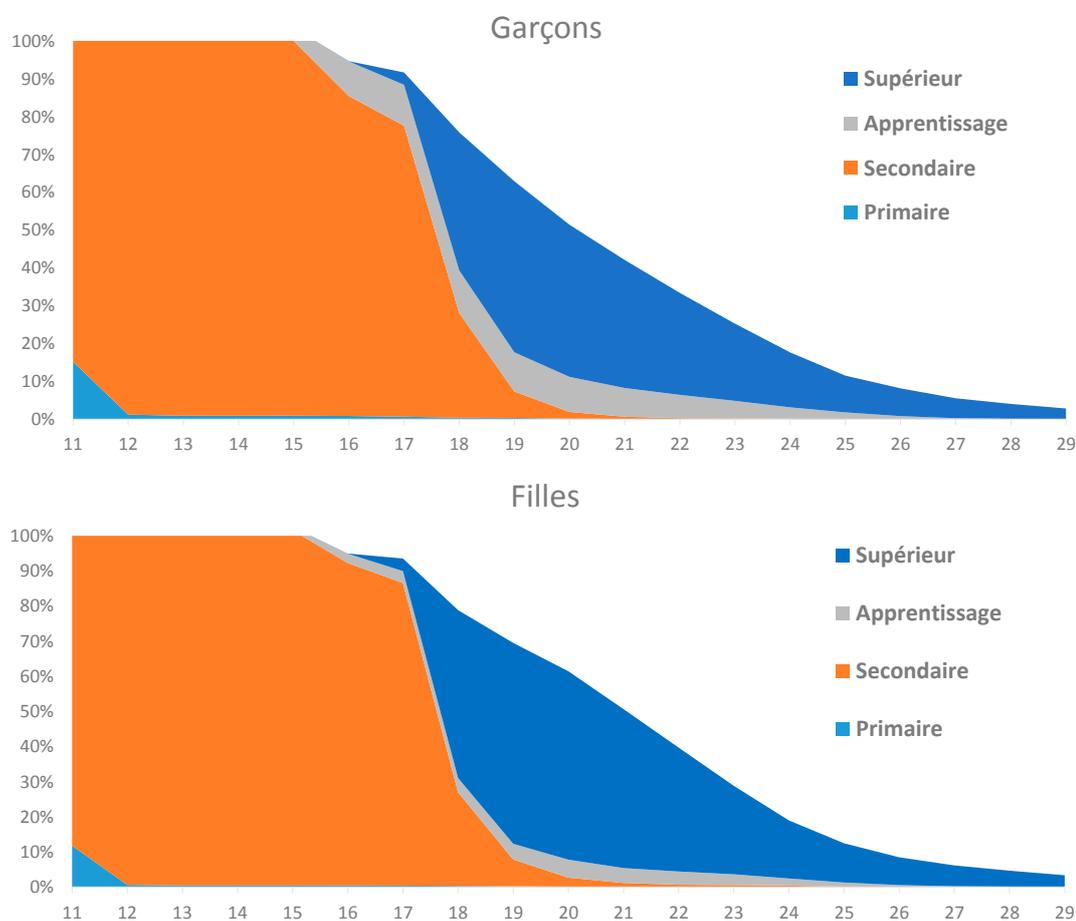
FIGURE 1 - TAUX DE SCOLARISATION DES JEUNES ÂGÉS DE 15 À 29 ANS EN 2015 (%)



Source : MEN –DEPP ; MESRI-SIES ; Base centrale de pilotage

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.

FIGURE 2 - TAUX DE SCOLARISATION DES JEUNES ÂGÉS DE 11 À 29 ANS EN 2015 (%)



\* Apprentissage dans l'enseignement secondaire ou supérieur.

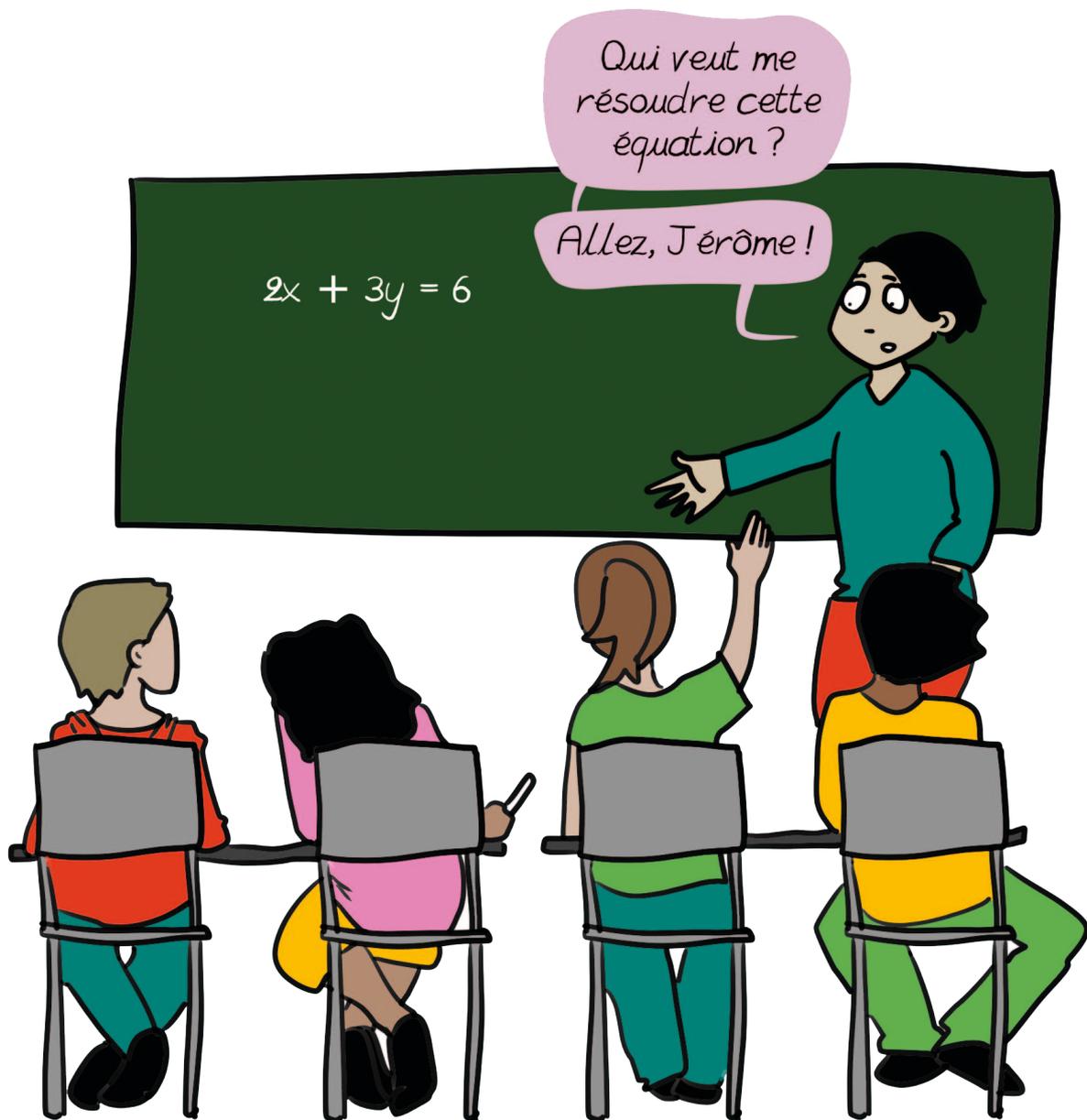
Source : MEN –DEPP ; MESRI-SIES ; Base centrale de pilotage

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.



L'ÉCOLE

# PARCOURS EN SECOND DEGRÉ



### 1.2. PARCOURS EN SECOND DEGRÉ

#### 1.2.1. La transition entre collège et lycée



##### L'ORIENTATION APRÈS LA TROISIÈME

se décide en fin d'année de troisième. L'élève et sa famille ayant exprimé une demande d'orientation, le chef d'établissement délivre une décision après avis du conseil de classe. La décision porte sur le passage en seconde générale et technologique, en seconde professionnelle ou en première année de CAP.

En 2015, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, les garçons de 14 ans sont moins souvent « à l'heure » (et ont donc plus souvent redoublé), puisqu'ils sont 72 % à être scolarisés en 3e contre 77 % pour leurs camarades filles du même âge.

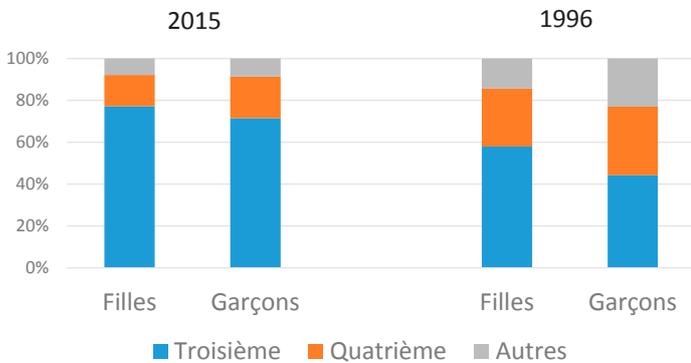
Ils comptent aussi plus souvent un an de retard (écart de 5 points entre la part des garçons en 4e et celle des filles) ; en revanche, ils ont un peu plus souvent un an d'avance (écart de 0,3 point entre la part des garçons en lycée et celle des filles) [figure 1 et 2].

A la fin de la troisième, les collégiens et les collégiennes s'orientent majoritairement vers une seconde générale et technologique (62,3 % des élèves de 3e). Près d'un quart se dirige en voie professionnelle, principalement en baccalauréat professionnel. Les filles privilégient davantage la voie générale et technologique que les garçons (écart de 11,2 points entre la part des filles s'orientant en seconde générale et technologique et celle des garçons). Elles investissent moins la voie professionnelle : 28,9 % des garçons vont en enseignement professionnel contre 20,5 % des filles. L'apprentissage (hors formations agricoles) attire moins les collégiennes : on compte 1 apprentie pour 3 garçons. Une fille sur dix ayant choisi la voie professionnelle suit sa formation en apprentissage, soit deux fois moins que chez les garçons [figure 3].

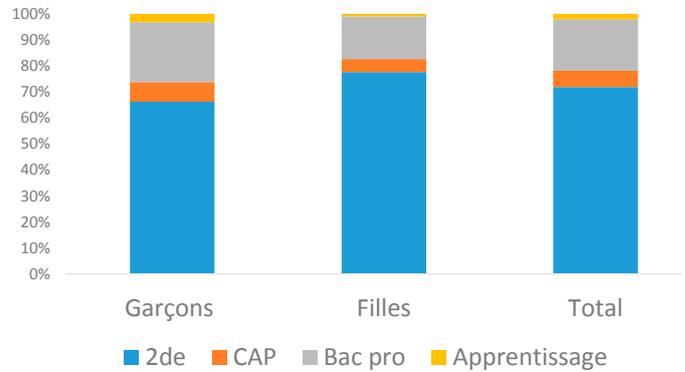
Au final, les entrants en lycée sont majoritairement des filles en seconde générale et technologique (53,6 % de filles) et des garçons en baccalauréat professionnel (41,2 % de filles) ou en CAP (40 % de filles).

Moins de 22 % des entrants en apprentissage (hors formations agricoles) après une troisième sont des filles [figure 2].

**FIGURE 1 - RÉPARTITION DES ÉLÈVES SCOLARISÉ.E.S À 14 ANS (%)**



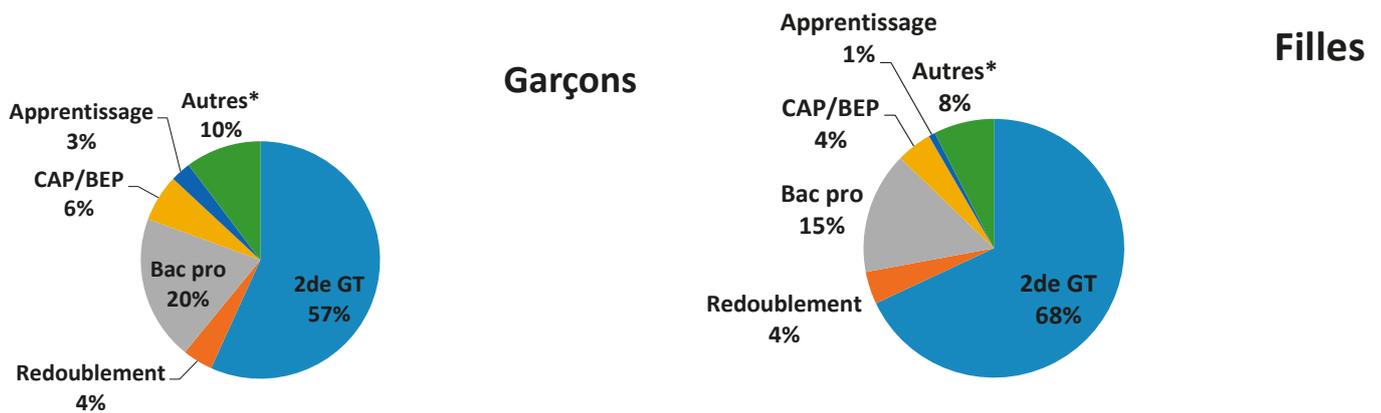
**FIGURE 2 - PART DES ENTRANT.E.S DANS LE SECOND DEGRÉ EN 2015**



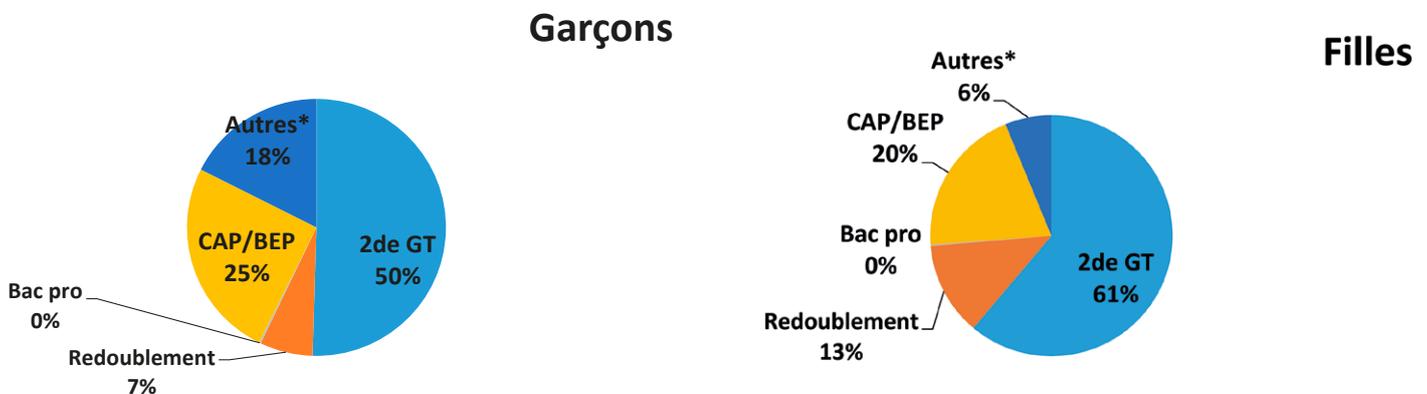
Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; Ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.

**FIGURE 3 - ORIENTATION PRISE EN 2015 APRÈS LA CLASSE DE TROISIÈME**



**ORIENTATION PRISE EN 2006 APRÈS LA CLASSE DE TROISIÈME (HORS APPRENTISSAGE)**



\* Autres : Sorties vers les formations agricoles, sociales ou de la santé, vers le marché du travail, ou départs à l'étranger ; pour l'année 2006, y compris vers l'apprentissage.

Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; Ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis relevant du ministère de l'éducation nationale.

### 1.2.2. Les formations du lycée général et technologique



#### OBJECTIF DE LA VOIE GÉNÉRALE ET TECHNOLOGIQUE

Préparer en 3 ans (2<sup>nde</sup>, 1<sup>ère</sup> et terminale) un bac général ou technologique, diplôme ouvrant les portes de l'enseignement supérieur mais ne permettant pas l'accès direct à l'emploi.

■ **À l'issue de la seconde générale et technologique**, les élèves peuvent se diriger vers une des séries des baccalauréats généraux :

- S : Scientifique ;
- ES : Économique et sociale ;
- L : Littéraire.

■ **ou vers l'une des séries des baccalauréats technologiques**

- STI2D : Sciences et technologies de l'industrie et du développement ;
- STL : Sciences et technologies de laboratoire ;
- STMG : Sciences et technologies du management et de la gestion ;
- ST2S : Sciences et technologies de la santé et du social ;
- STD2A : Sciences et technologies du design et des arts appliquées ;
- TMD : Techniques de la musique et de la danse ;
- Hôtellerie.

**L'orientation** se décide en fin de troisième trimestre de seconde. L'élève et sa famille ayant exprimé une demande d'orientation et le conseil de classe ayant formulé une proposition d'orientation, le chef d'établissement délivre une décision. Une réorientation vers la voie professionnelle peut aussi être demandée par les familles.

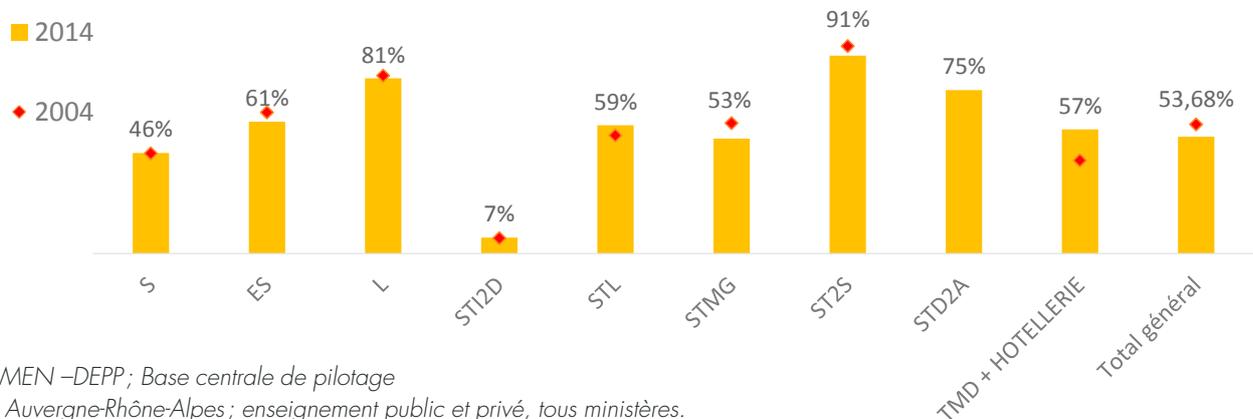
Avant 1968, en France, si la parité était respectée sur l'ensemble des formations du cycle long du lycée, on trouvait deux tiers de filles dans les séries littéraires et économiques ; et près de 45 % dans les séries scientifiques.

■ **Orientation après la seconde générale et technologique :** en 2015, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, les lycéens et les lycéennes s'orientent majoritairement, après une seconde GT, vers une première générale ; 69,1 % des filles choisissent alors une formation générale, part bien plus élevée que chez les garçons. La filière technologique est choisie par une fille sur 5, part moins importante que chez les garçons. Si la série S est la série privilégiée par les deux sexes, on note que les garçons choisissent en proportion davantage les séries scientifiques (S, STI2D, STAV), et moins les autres filières (ES, L, STMG, ST2S, STD2A). Les garçons optent aussi plus souvent que les filles pour une réorientation vers la voie professionnelle ou le redoublement [tableau 2].

La parité est donc peu respectée au niveau des séries de première générale et technologique : certaines filières sont très féminisées (L, ST2S, ST2A, voire ES et STL), d'autres très masculines (STI2D). On note toutefois une légère amélioration de la mixité ces quinze dernières années au sein de la plupart des séries [figure 1].

■ **La scolarisation à 17 ans :** à 17 ans, 58 % des filles sont scolarisées en filière générale, contre 46 % des garçons. Ces derniers vont plus souvent en filière professionnelle, l'écart de scolarisation à 17 ans dans cette voie étant passé de 3 points entre les 2 sexes en 1996 à 10 points en 2014. Cette évolution est en partie la conséquence de la forte progression de l'enseignement professionnel agricole chez les garçons en région Auvergne-Rhône-Alpes.

**FIGURE 1 - PART DES FILLES SELON LA SÉRIE DE PREMIÈRE GÉNÉRALE ET TECHNOLOGIQUE À LA RENTRÉE 2015 ET 2004 (%)**



Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; enseignement public et privé, tous ministères.

**TABLEAU 2 - ORIENTATION PRISE EN 2015 À L'ISSUE DE LA SECONDE GÉNÉRALE ET TECHNOLOGIQUE**

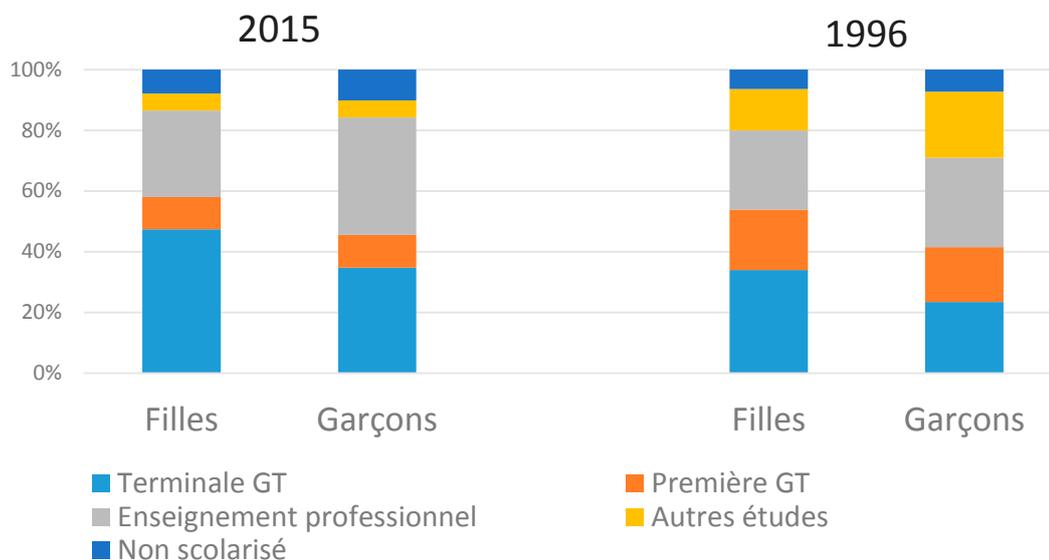
	Part des filles	Part des garçons
Première générale	69,1%	61,4%
- Première S	30,5%	39,9%
- Première ES	24,5%	17,7%
- Première L	14,1%	3,8%
Première technologique	19,8%	24,4%
- Première STI2D, STL, STAV	3,1%	13,3%
- Premières technologiques tertiaires	16,8%	11,1%
Réorientation vers la voie professionnelle	2,4%	3,5%
Seconde générale et technologique (redoublement)	5,7%	7,7%
Autres	2,9%	2,9%

\* Autres : Sorties vers les formations agricoles, sociales ou de la santé, vers le marché du travail, ou départs à l'étranger ; pour l'année 2006, y compris vers l'apprentissage.

Source : MEN –DEPP ; MESRI-SIES ; Base centrale de pilotage

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; Ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis relevant du ministère de l'éducation nationale.

**FIGURE 3 - RÉPARTITION DES ÉLÈVES SCOLARISÉ.E.S À 17 ANS (%)**



\* Autres études : Sorties vers les formations agricoles, sociales ou de la santé, vers le marché du travail, ou départs à l'étranger ; pour l'année 2006, y compris vers l'apprentissage.

Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage

Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; Ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis relevant du ministère de l'éducation nationale.

### 1.2.3. Mixité en terminale générale



■ **En terminale S**, à côté des enseignements communs, figurent des **enseignements de spécialité** :

- sciences de la vie et de la terre : les élèves doivent choisir parmi 4 options (mathématiques ; physique-chimie ; sciences de la vie et de la terre ; informatique et sciences du numérique).
- sciences de l'ingénieur : les élèves ont le choix entre 4 options facultatives (mathématiques ; physique-chimie ; sciences de l'ingénieur ; informatique et sciences du numérique).
- sciences écologie, agronomie et territoires : les élèves suivent l'enseignement obligatoire écologie-agronomie et territoires.

■ **En terminale ES**, les élèves ont le choix entre **3 enseignements de spécialité** : mathématiques ; sciences économiques et sociales ; économie approfondie.

■ **En terminale L**, les enseignements de spécialité possibles sont : arts ; langues et cultures de l'Antiquité - latin ; langues et cultures de l'Antiquité - grec ; langue vivante 3 ; langue vivante 1 ou langue vivante 2 approfondie ; mathématiques ; droit et grands enjeux du monde contemporain.

En 2015, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, les filles sont moins représentées dans les séries scientifiques (à l'exception de la terminale STL : sciences et technologie de laboratoire) : le cas le plus marqué est la STI2D, où la part de filles est restée stable autour de 6,5% ces 20 dernières années. En S, la part des filles, qui n'était que de 40,2% en 1996, a augmenté régulièrement jusqu'en 2006. Après un léger recul entre 2006 et 2011, la part des filles en S est repartie à la hausse depuis 2011, atteignant les 46,7%. On peut y voir les effets des politiques volontaristes de mixité dans l'éducation nationale [figure 1].

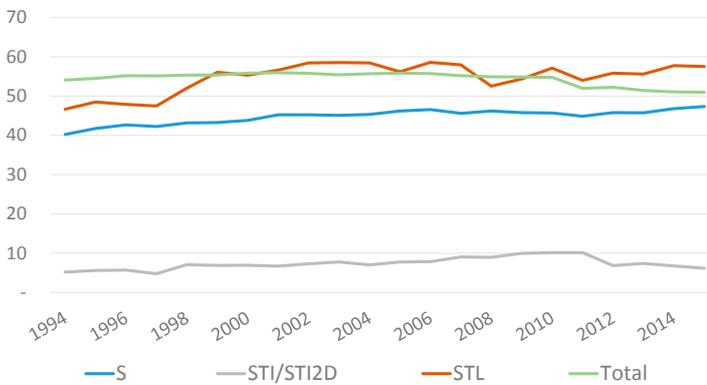
Cependant, au niveau du choix de la spécialité, la différenciation sexuée autour de la biologie en terminale S, héritée des anciennes séries C et D, perdure. Une fille sur 2 opte pour la spécialité "SVT", contre un peu plus d'un quart des garçons. A l'inverse, elles sont peu nombreuses à choisir les spécialités « Informatique – sciences du numérique » (3%) ou « sciences de l'ingénieur » (3%). On retrouve ainsi 62% de filles en « SVT », alors qu'elles ne sont que 28% en « Informatique – sciences du numérique » et 13% en « sciences de l'ingénieur ».

Dans les filières non scientifiques, les filles sont le plus souvent majoritaires : c'est le cas de la série ES (61,2% de filles), et plus encore des séries L (80,5% de filles) et ST2S (90,3% de filles). La tendance générale est toutefois à une plus grande mixité dans ses filières : en 20 ans la part des garçons a augmenté de 7 points en ST2S et de 13 points en STMG.

Les choix de spécialité, en ES et en L, sont moins sexués que dans la série S. On note toutefois que les garçons étudient un peu plus souvent l'économie approfondie en ES, et le droit-grands enjeux du monde en L.

Les mathématiques sont moins discriminantes que par le passé : les filles choisissent moins cette spécialité en S (- 2 points) mais plus en ES (+ 4,4 points) [figure 2].

**PART DES FILLES EN TERMINALE DES FILIÈRES SCIENTIFIQUES (%)**

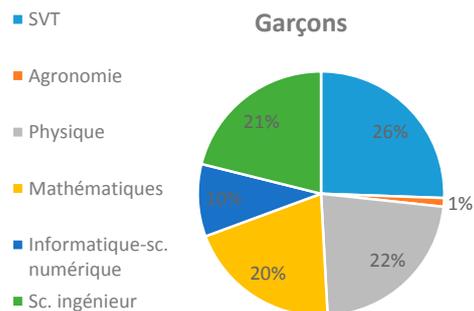
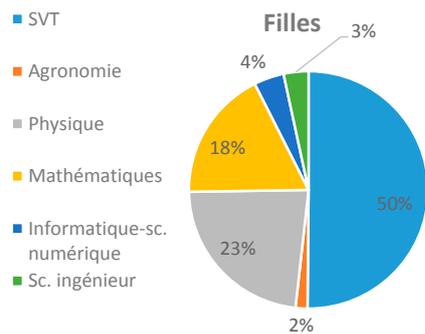


**PART DES FILLES EN TERMINALE DES FILIÈRES NON SCIENTIFIQUES (%)**

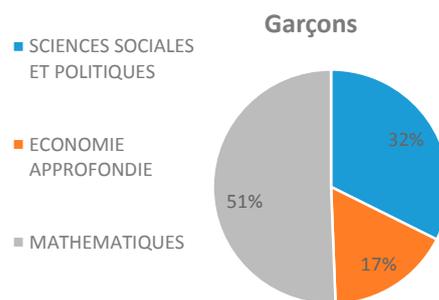
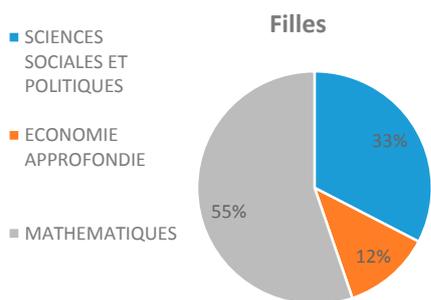


Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; enseignement public et privé, tous ministères.

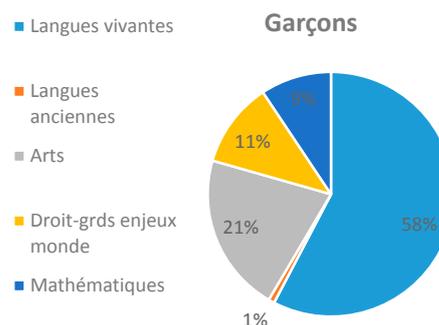
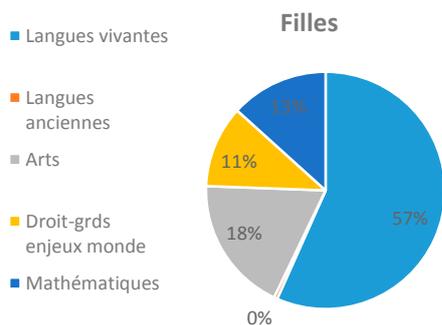
**CHOIX DE SPÉCIALITÉ EN TERMINALE S EN 2015 (%)**



**CHOIX DE SPÉCIALITÉ EN TERMINALE ES EN 2015 (%)**



**CHOIX DE SPÉCIALITÉ EN TERMINALE L EN 2015 (%)**



Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; enseignement public et privé, tous ministères.

## 1.2.4. La voie professionnelle en second degré



### OBJECTIF DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Se préparer à un métier en 2 ans pour le CAP et en 3 ans pour le bac pro, tout en gardant la possibilité de poursuivre ses études.

Les formations professionnelles sont principalement dispensées dans les lycées professionnels (LP) ou les lycées polyvalents (LPO). Elles comprennent les préparations :

- au **CAP** (certificat d'aptitude professionnelle) qui donne une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié dans un métier déterminé. Il existe environ 200 spécialités de C.A.P.
- au **BEP** (brevet d'études professionnelles), qui est un diplôme national intermédiaire attestant l'acquisition de compétences professionnelles.
- au **baccalauréat professionnel** (bac pro), qui se prépare en trois ans après la troisième. Il existe près de 80 spécialités dans le domaine de la production ou le domaine des services.
- diverses **formations de niveaux IV et V** (principalement les mentions complémentaires).

Entre les rentrées 2008 et 2012, la voie professionnelle a connu une mutation importante. Le parcours BEP suivi d'un baccalauréat professionnel en deux ans a été abandonné au profit du baccalauréat professionnel en trois ans après la troisième.

En 2015, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, si les filles ne représentent que 43,1 % des effectifs de la voie professionnelle (hors apprentissage), elles sont majoritaires dans le domaine des services (69%). Certaines spécialités sont mêmes très féminisées, par exemple les filières de la coiffure, de l'esthétique et des soins à la personne.

A l'inverse, quelques spécialités accueillent en grande majorité des garçons, par exemple les filières de la sécurité, du transport et de la manutention.

Dans le domaine de la production, les filles sont très peu présentes (15,5% des effectifs). Elles sont fortement minoritaires dans la plupart des spécialités : la part ne dépasse pas les 3% dans certaines spécialités, comme « mécanique, électricité, électronique », « bâtiment : construction et couverture » ou « énergie, génie climatique ».

Certaines filières se sont toutefois assez féminisées depuis 1996, comme par exemple les filières « métallurgie », « l'agro-alimentaire, alimentation, cuisine » ou « accueil, hôtellerie, tourisme ».

Dans certaines filières, très masculines il y a quelques années, la présence des filles a augmenté (« bâtiment : finitions », « travail du bois et de l'ameublement » ...).

D'autres, autrefois très féminisés comme « les spécialités plurivalentes des services », ont vu la part de garçons augmenter. Enfin, les déséquilibres sexués de certaines filières se sont parfois accentués : « mines et carrières, génie civil, topographie », « transport manutention, magasinage » côté masculin, « services aux personnes » côté féminin [figure 2].

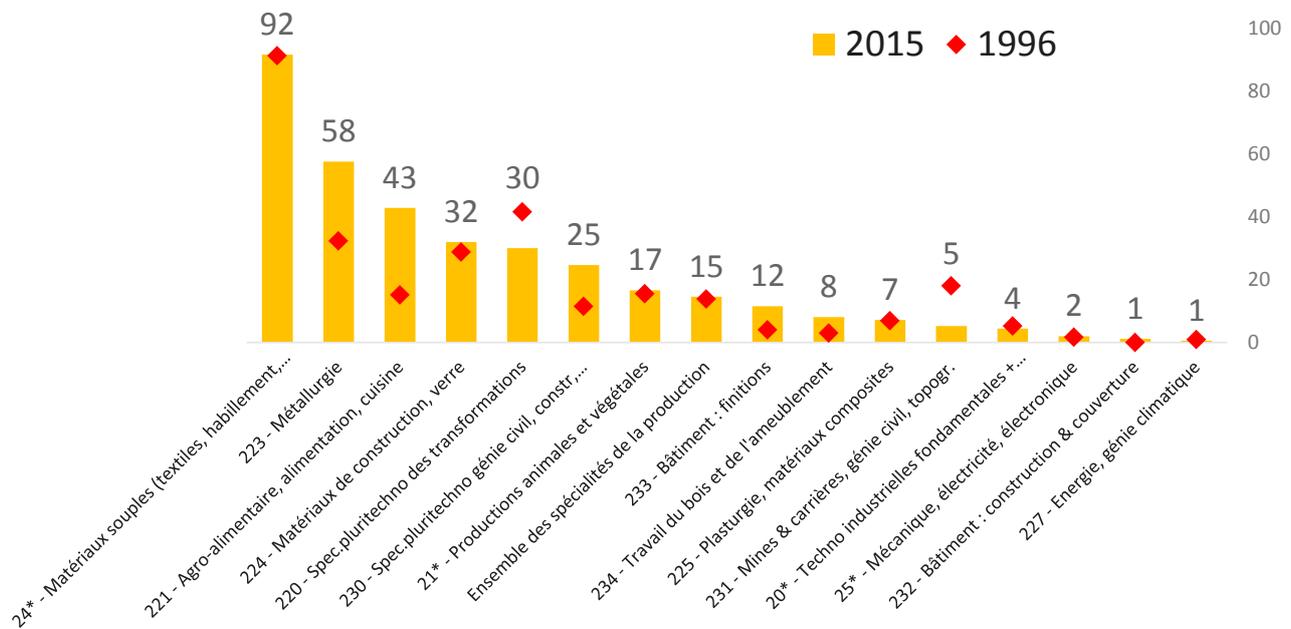
Mais globalement, si la prédominance des filles dans le domaine des services s'est réduite entre 2004 et 2015, celle des garçons s'est accentuée dans le domaine de la production, passant dans le même temps de 81 à 85,5% [tableau 1].

**TABLEAU 1 - EFFECTIFS EN VOIE PROFESSIONNELLE (HORS APPRENTISSAGE) EN 2015**

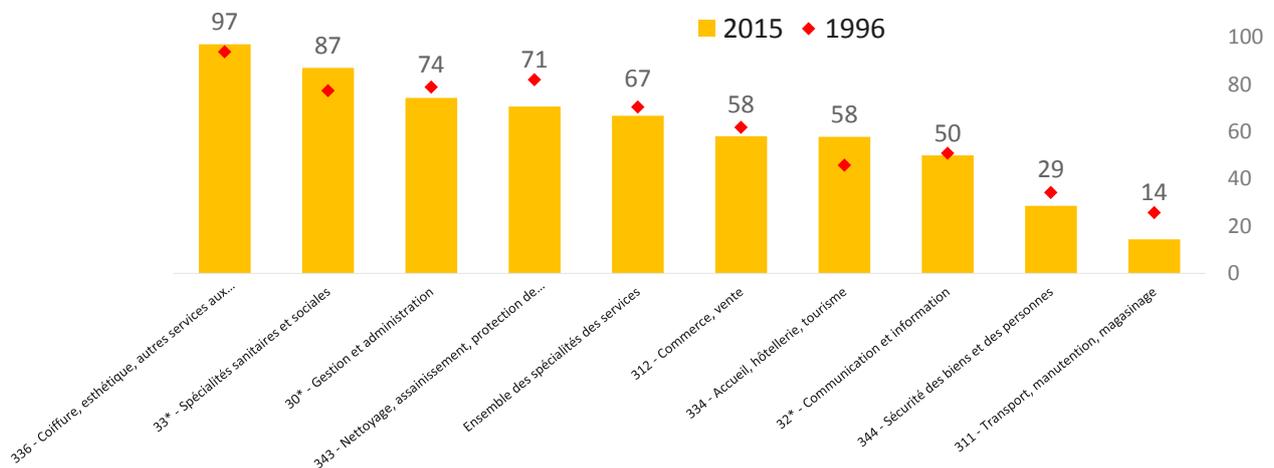
	Effectifs	part de filles	part de garçons	évolution entre 2015 et 2004 de la part des filles
lycéens professionnels	71 924	43,1%	56,9%	-1
dont cap production	7 691	22,8%	77,2%	-9,6
dont cap services	6 425	66,1%	33,9%	-10,6
dont bac professionnel production	25 220	11,9%	88,1%	1,1
dont bac professionnel services	31 271	68,2%	31,8%	-0,9

Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes

**FIGURE 2 - PART DES FILLES DANS LES SPÉCIALITÉS DE LA PRODUCTION EN 2015 ET 1996 (%)**



**PART DES FILLES DANS LES SPÉCIALITÉS DES SERVICES EN 2015 ET 1996 (%)**



Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.



L'ÉCOLE

# L'APPRENTISSAGE



Zemma.

### 1.3. L'APPRENTISSAGE



#### LES APPRENTIS

sont théoriquement des jeunes âgés de 16 à 25 ans qui préparent un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (ou une certification) dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, associant une formation en entreprise (sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage) et des enseignements dispensés dans un CFA.

Créés en 1966, **les Centres de formation d'apprentis (CFA)** sont des établissements d'enseignement dispensant une formation générale, technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle. La tutelle pédagogique est en général exercée par le ministère en charge de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou par le ministère en charge de l'agriculture. La loi sur la régionalisation du 7 janvier 1983 donne compétence aux Régions en matière d'apprentissage ; les CFA sont créés pour la plupart à la suite de conventions entre les régions et des organismes tels que les chambres de commerce, de métiers ou d'agriculture, les établissements d'enseignement public ou privé sous contrat, les entreprises, les associations, etc.

**La loi du 23 juillet 1987** de Philippe Séguin ouvre l'apprentissage à tous les diplômes et titres homologués de la voie professionnelle et technologique, du CAP à l'ingénieur et consacre ainsi l'apprentissage comme un système de formation à part entière.

#### ■ **DIPLÔME DE NIVEAU V**

Diplôme de formation professionnelle courte, type CAP et BEP.

#### ■ **DIPLÔME DE NIVEAU IV**

Diplôme du type baccalauréat professionnel ou brevet professionnel.

#### ■ **DIPLÔME DE NIVEAU III, II ET I**

Diplôme délivré dans le supérieur.

En 2015, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, l'apprentissage est choisi par plus d'un élève sur deux (54,1 %) préparant un diplôme de niveau V.

Chez les garçons, cette part dépasse même les 60%. En 20 ans, ces parts ont plus que doublé.

Pour les diplômes de niveau IV, la part d'apprenti.e.s ne dépasse pas les 15 %, avec comme pour les diplômes de niveau V, une part bien moins importante chez les filles [figure 2].

Globalement, l'apprentissage est une voie peu empruntée par les filles : elles ne représentent qu'un peu plus du quart des apprenti.e.s du second degré ; cette part est un peu plus importante dans le supérieur, puisqu'elle est supérieure au tiers des effectifs [tableau 1].

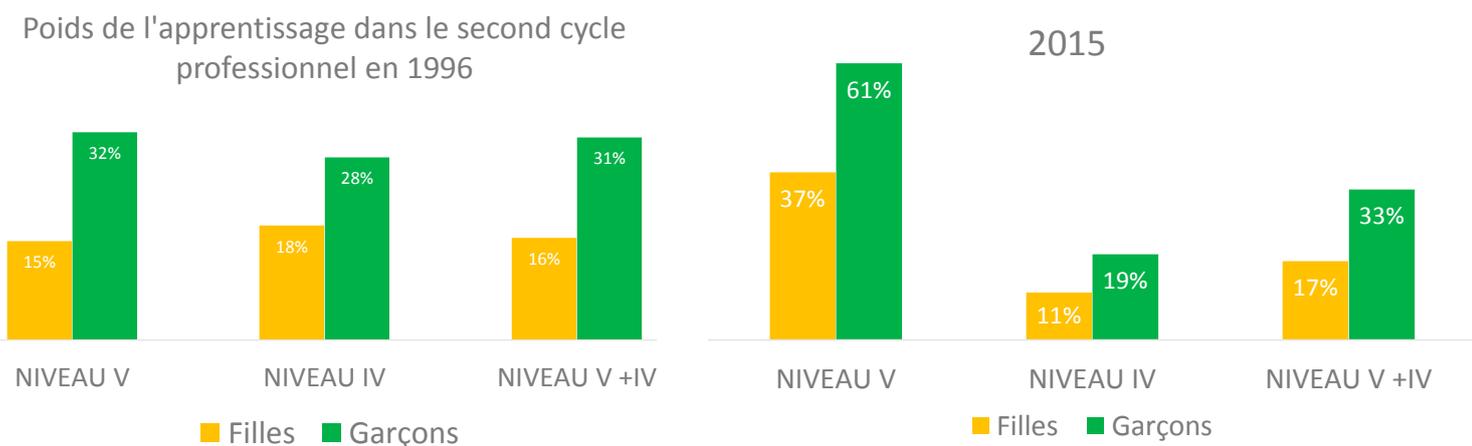
C'est dans le domaine des services que l'on retrouve la plus grande proportion de filles : cette proportion dépasse largement les 50% dans le second degré, ainsi que, de façon plus modérée, pour les diplômes de niveau III du supérieur. Dans le domaine de la production, les garçons sont majoritaires quel que soit le niveau de diplôme : leur part est supérieure à 89% dans le second degré, puis baisse dans le supérieur avec le niveau d'étude. On note une évolution positive vers plus de mixité entre 2006 et 2015 dans le domaine des services et plus encore dans le domaine de la production.

**TABLEAU 1 - EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE EN 2015**

	effectifs	Part des filles	Part des garçons
Nb d'apprentis	48472	29,1%	70,9%
apprentis du secondaire	33264	26,7%	73,3%
apprentis du supérieur	15208	34,5%	65,5%

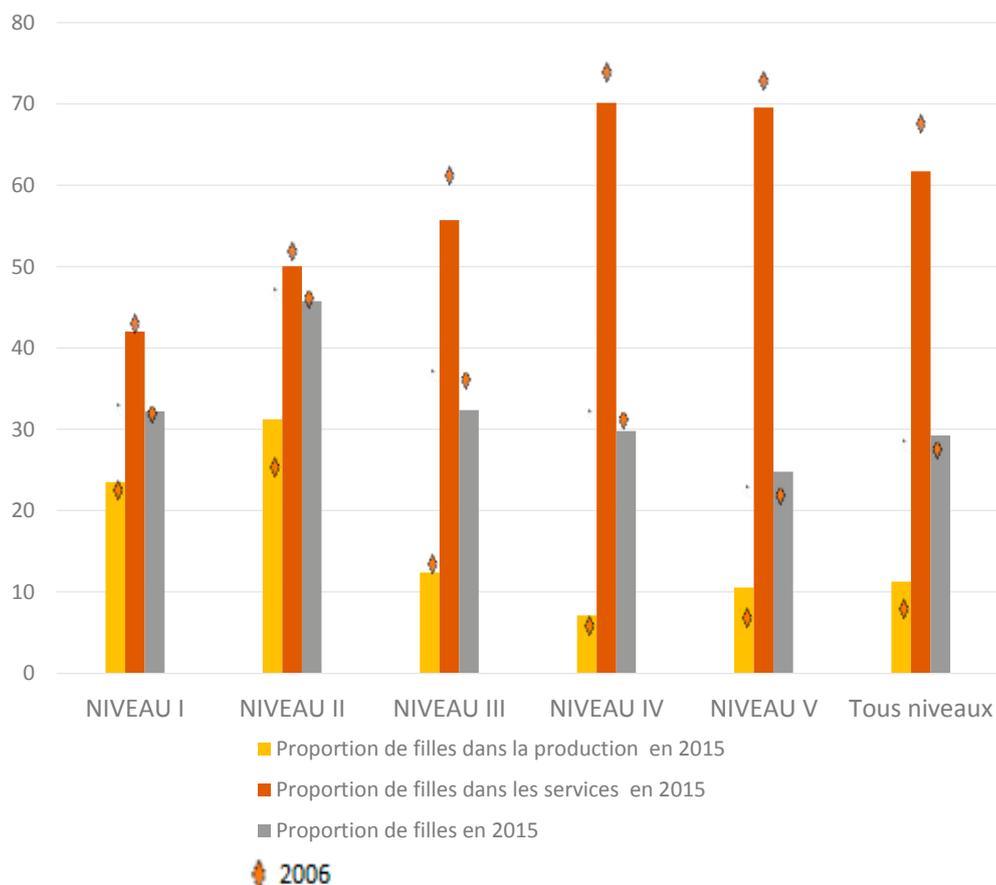
Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.

**FIGURE 2 - POIDS DE L'APPRENTISSAGE DANS LES FORMATIONS DU LYCÉE PROFESSIONNEL**



Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.

**FIGURE 3 - PROPORTION DE FILLES EN APPRENTISSAGE ET PART DE L'APPRENTISSAGE DANS LES SERVICES SELON LE NIVEAU DE FORMATION EN 2015 ET 2006 (%)**



Source : MEN –DEPP ; Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes ; ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation d'apprentis.



L'ÉCOLE

# L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Zemma.

### 1.4. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

#### 1.4.1. Données globales et université



#### L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

offre un large choix de poursuite d'études aux étudiantes et aux étudiants, aussi bien en termes de spécialités de formation que de durée.

Il est dispensé dans les universités, grandes écoles (ingénieurs, commerce...), écoles et instituts spécialisés ou en lycées pour les sections de techniciens supérieurs (STS) et les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE).

Les universités préparent à des formations licence master doctorat. Le cursus en licence se déroule en 3 ans, ensuite le cursus en master continue durant 2 ans et enfin le cursus en doctorat compte 3 années.

Toutes les formes d'enseignement sont prises en compte (enseignement à distance, formation continue, formation par alternance ou par apprentissage).

Avant 1968, en France, les étudiants représentaient 4,5% de la population scolaire et de l'enseignement supérieur. 86% des étudiants et des étudiantes suivaient un cursus à l'université. Au cours des dernières années, l'enseignement supérieur n'a cessé d'évoluer à la fois en volume et en offre de formation pour permettre à chacun et chacune de choisir les études les plus appropriées à son projet professionnel. En 2015, la part des étudiants atteint 16,4% de la population scolaire et de l'enseignement supérieur. Seuls désormais 64% des étudiantes et des étudiants suivent un cursus à l'université.

En Auvergne-Rhône-Alpes, on compte 322 766 étudiants et étudiantes en 2015, soit 13% des effectifs de France métropolitaine. La région a enregistré une augmentation de 16,7% des effectifs étudiants entre 2004 et 2015. Cette croissance a été plus forte pour les garçons, dont les effectifs ont progressé de 18,3%, cette augmentation étant de 15,4% pour les filles.

La représentation « femmes/hommes » dans l'enseignement supérieur varie largement en fonction du type de formation. Mais globalement, sur l'ensemble des effectifs d'inscrits, la part des filles est de 55,4%, et celle des garçons est de 44,6%, soit plus de 10 points d'écart.

Le poids des universités dans l'enseignement supérieur est de 64%. Les filles y sont majoritairement (58%) représentées. En 10 ans, le nombre de garçons a augmenté plus fortement que celui des filles.

Les formations universitaires se répartissent en trois cursus avec des durées d'études plus ou moins longues. On note que plus la durée du cursus s'allonge, plus les garçons sont représentés. S'ils représentent 41% des effectifs en cursus licence, ils sont présents à 56% en cursus doctorat. Les filles sont majoritaires en cursus licence et master (environ 59% des inscrits).

Dans les formations universitaires (hors DUT), la représentation des hommes et des femmes peut être très différente selon les filières. On trouve principalement les femmes en langues et sciences humaines et sociales, lettres et arts. A l'inverse, les hommes choisissent plus souvent une formation dans le domaine des sciences fondamentales et applications ainsi qu'en STAPS. Dans le domaine scientifique, on retrouve majoritairement les filles en sciences de la vie et de terre et dans les filières liées à la santé.

L'accès aux formations sélectives en deux ans (DUT, STS et CPGE) est très variable selon le sexe (voir page suivante).

En écoles de commerce, la part des étudiantes est de 50,6%, en légère augmentation depuis 2004.

Dans les écoles d'ingénieurs, le nombre de filles a largement progressé au cours des 10 dernières années, mais ces formations demeurent les moins féminisées.

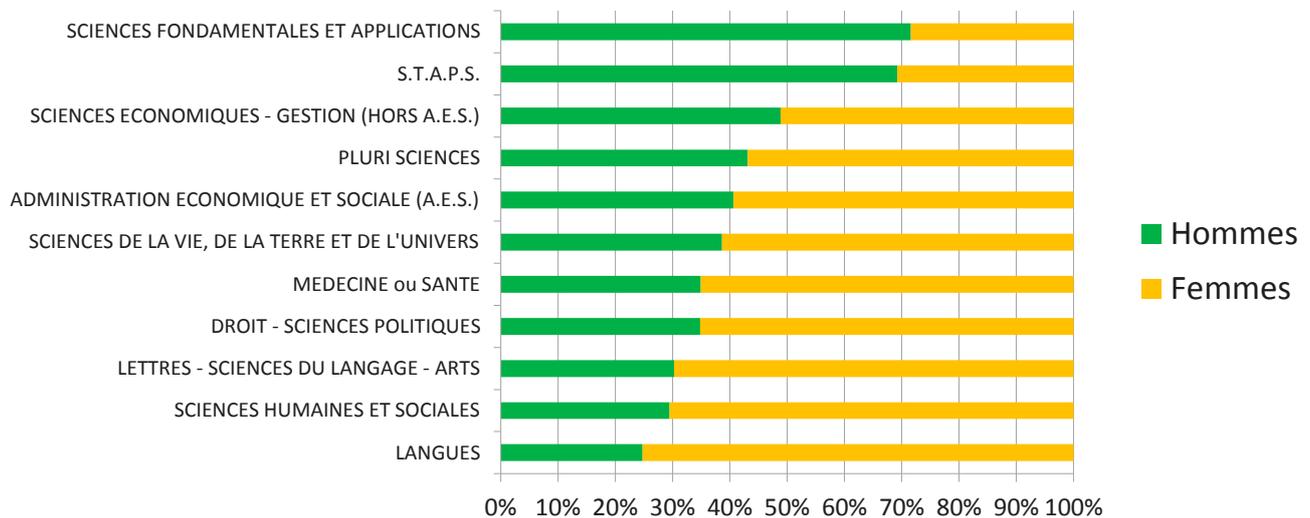
A l'inverse, les femmes sont très largement majoritaires dans les formations paramédicales et sociales. De plus, cette part s'est accrue sur 10 ans.

**TABLEAU 1 - EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR SEXE EN 2015**

	Effectifs	% hommes	% femmes
<b>Ensemble</b>	<b>322 766</b>	<b>44,6%</b>	<b>55,4%</b>
dont Universités hors DUT	194 702	42,5%	57,5%
dont DUT	17 283	62,6%	37,4%
dont STS et assimilés	29 074	48,4%	51,6%
dont CPGE	10 155	58,4%	41,6%
dont Formations ingénieurs	21 893	70,2%	29,8%
dont Ecoles commerce	16 125	49,4%	50,6%
dont Formations paramédicales et sociales	14 811	13,5%	86,5%

Source : MESRI-SIES – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes

**FIGURE 2 - UNIVERSITÉS : RÉPARTITION HOMMES/FEMMES PAR DISCIPLINE EN 2015**



Source : MESRI-SIES – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes

### 1.4.2. Les formations sélectives



#### LES FORMATIONS SÉLECTIVES

Sont caractérisées par des capacités d'accueil limitées et une sélection sur dossier.

■ Le **BTS** vise une cible professionnelle précise et répond au besoin des entreprises.

■ Les **CPGE** sont la principale voie d'accès aux grandes écoles par la voie des concours.

■ Le **DUT** assure la polyvalence dans un domaine professionnel. Il favorise la poursuite d'études tout en permettant l'accès à l'emploi.

Les formations sélectives en 2 ans, classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), sections de techniciens supérieurs (STS) et diplômes universitaires de technologies (DUT), proposent des formations dans différents domaines. L'orientation dans ces filières varie selon le sexe.

Les femmes représentent 41,6% de la population inscrite en classes préparatoires aux grandes écoles. Les femmes sont très majoritaires en CPGE littéraire (74%). Elles représentent en revanche moins d'un tiers des effectifs en CPGE scientifique. Les sections économiques et sociales sont proches de la parité (54%).

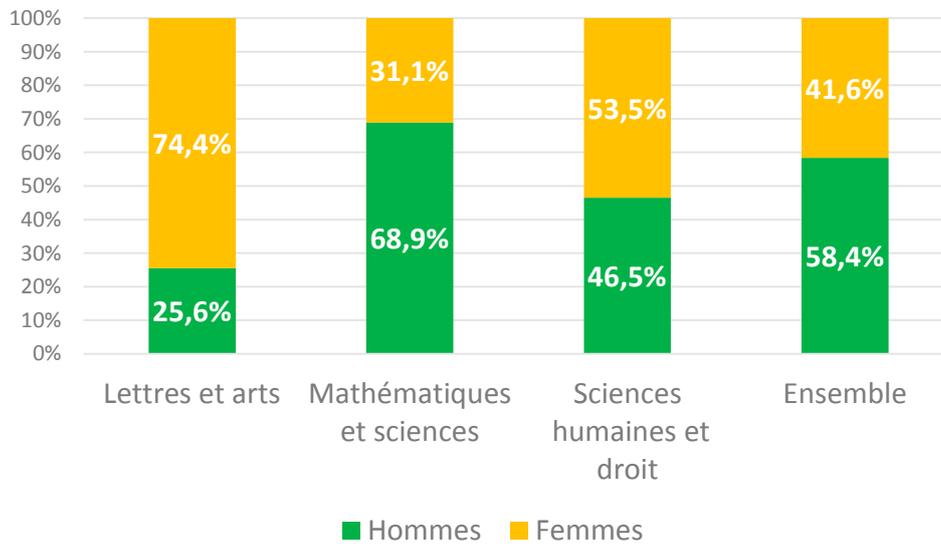
Les STS et DUT proposent les unes comme les autres des formations dans le domaine de la production (exemples : génie mécanique, maintenance des systèmes...) et des services (management des unités commerciales, gestion des entreprises et des administrations...).

Les formations de DUT sont réparties à 45,5% dans le domaine de la production et 54,5% dans le domaine des services. Les filles sont beaucoup moins nombreuses dans le domaine de la production, où elles représentent moins du quart des effectifs. Dans le domaine des services, la répartition est proche de l'équilibre.

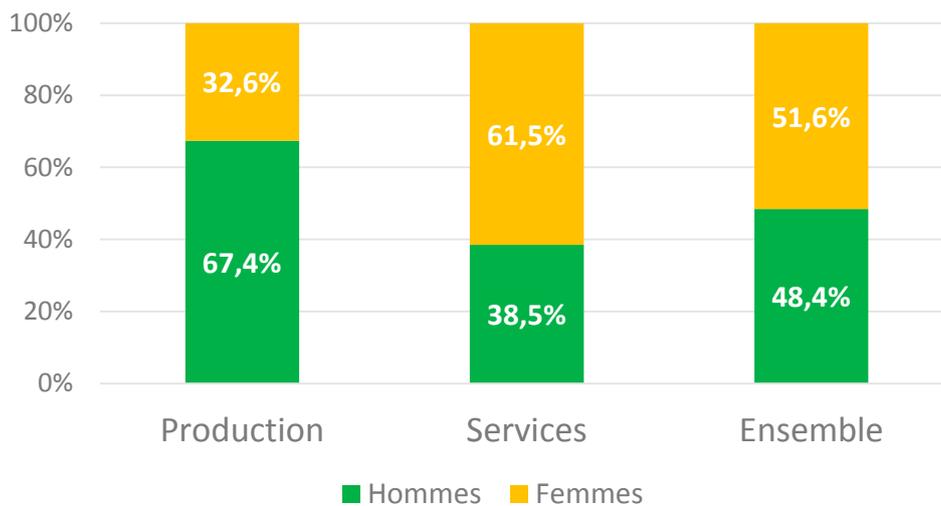
La part des filles est plus élevée en STS (51,6%) qu'en DUT, en corrélation avec les formations proposées. En effet, le poids du domaine des services atteint 65,5%, avec une représentation des filles de 62,5%.

L'évolution des 10 dernières années montre toutefois que l'écart entre garçons et filles s'est réduit, en particulier pour les STS.

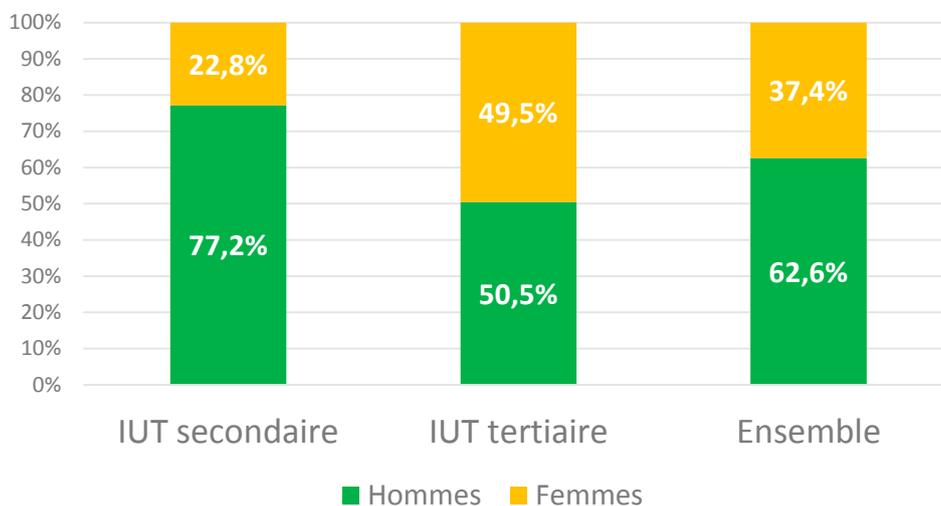
**FIGURE 1 - CLASSES PRÉPARATOIRES AUX GRANDES ÉCOLES (CPGE) EN 2015**



**FIGURE 2 - SECTIONS DE TECHNICIENS SUPÉRIEURS (STS) EN 2015**



**FIGURE 3 - DIPLÔMES UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE (DUT) EN 2015**



Source : MESRI-SIES – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes



L'ÉCOLE

# LES EXAMENS

### 1.5. LES EXAMENS

#### 1.5.1. Diplôme national du brevet (DNB) Certificat d'aptitude professionnel (CAP)



##### LES CANDIDATS AU BREVET

se répartissent entre deux séries : la série générale pour les élèves de troisième générale (9 candidat·e·s sur 10), et la série professionnelle pour les élèves issus de troisième préparatoires aux formations professionnelles et l'enseignement agricole.

**Le taux de réussite** est le rapport du nombre d'admis au nombre de candidats présents. Un candidat est considéré comme présent à l'examen lorsqu'il a au moins une note.

**Chaque cycle de formation est sanctionné par un diplôme. Le DNB est le premier diplôme passé par les élèves, à la fin du collège. Le CAP sanctionne deux années de formation dans le second cycle professionnel,**

##### ■ Diplôme national du brevet (DNB)

A la session 2015, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, les filles sont plus nombreuses à obtenir le diplôme du DNB (50,6%), part qui représente la proportion de filles à un âge où la scolarité est obligatoire.

Dans la série professionnelle, on note une prédominance des garçons (59,7% des diplômés). En revanche, la part des filles est plus importante dans la série générale (51,6% des reçu·e·s).

Quelle que soit la série, les filles réussissent mieux que les garçons. Dans la série générale, les filles obtiennent un taux de réussite de 91,7%, supérieur de 5 points à celui des garçons. Dans la série professionnelle, 79,2% des garçons sont reçus, taux inférieur de 2 points à celui des filles.

Pour la série générale, la réussite au diplôme est fortement liée à la profession des parents. Cette corrélation est encore plus accentuée pour les filles. Pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, les filles réussissent mieux. Plus la catégorie sociale est favorisée, plus le taux de réussite est élevé, et moins l'écart entre les garçons et les filles est important. Chez les cadres supérieurs et enseignant·e·s, le taux de réussite des garçons est de 96,4%, inférieur de seulement 1,6 point à celui des filles. Pour les jeunes issus d'un milieu défavorisé, le taux de réussite est nettement inférieur et l'écart entre garçons et filles se creuse davantage : les garçons issus des familles d'ouvriers et d'inactifs obtiennent un taux de réussite de 76,4% celui des filles est largement supérieur (84,8%).

##### ■ Le certificat d'aptitude professionnel

Les garçons représentent la majorité des diplômés de CAP, ce qui s'explique par l'importance du domaine de la production. Dans le domaine des services, 81% des titulaires de cet examen sont des filles.

Dans le domaine de la production, les filles ont un meilleur taux de réussite au CAP ; depuis 2007, le taux de réussite a plus fortement progressé que celui des garçons (respectivement +6 et +3 points).

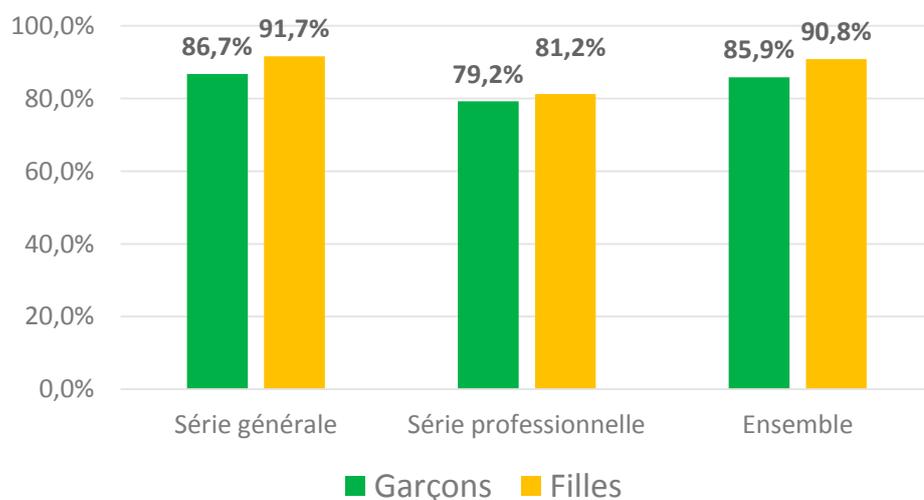
Dans le domaine des services en revanche, les garçons réussissent globalement mieux, leur taux de réussite a augmenté de 6 points par rapport à 2007 alors que celui des filles a baissé.

L'ensemble de ces évolutions est fortement corrélé à l'offre de formation dans les deux domaines.

### LE DIPLÔME NATIONAL DU BREVET EN 2015

	Diplômes délivrés	Part des garçons (%)	Part des filles (%)	% réussite des garçons	% réussite des filles	% réussite ensemble
Brevet (DNB)	84 731	49,4%	50,6%	85,9%	90,8%	88,3%
Série générale	77 337	48,4%	51,6%	86,7%	91,7%	89,2%
Série professionnelle	7 394	59,7%	40,3%	79,2%	81,2%	80,0%

### TAUX DE RÉUSSITE AU DNB EN 2015

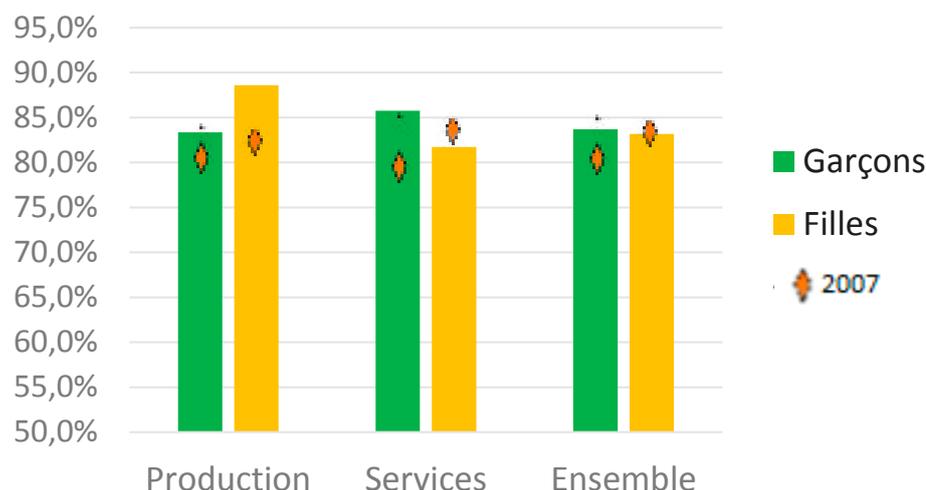


Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

### LE CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE (CAP) PAR SEXE EN 2015

	Diplômes délivrés	Part des garçons (%)	Part des filles (%)
CAP	24 137	55,9%	44,1%
Production	13 947	82,8%	17,2%
Services	10 190	19,0%	81,0%

### TAUX DE RÉUSSITE AU CAP EN 2015 ET 2007



Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

### 1.5.2. Le baccalauréat : nombre de diplômés



#### UN PEU D'HISTOIRE

**Mars 1808 :** le baccalauréat est créé par un décret organique.

**1861,** Julie-Victoire Daubié : première bachelière.

**1924 :** le baccalauréat s'ouvre largement aux filles lorsque les programmes secondaires deviennent identiques pour garçons et filles.

**1968 :** de nouvelles séries d'épreuves sont créées : philosophie-lettres, économique et social, mathématiques et sciences physiques, mathématiques et sciences de la nature, mathématiques et techniques

**1968 :** création du baccalauréat technologique, il associe une formation générale à une formation technologique.

**1985 :** création du baccalauréat professionnel.

**1993 :** création des nouvelles séries du baccalauréat général : économique et social (ES), littéraire (L) et scientifique (S) et du baccalauréat technologique.

**En fin de lycée, les jeunes peuvent se présenter au baccalauréat dans trois voies différentes (générale, technologique ou professionnelle), selon le parcours de formation suivi.**

#### ■ Plus de filles dans les filières générales

Pour les filles, le baccalauréat général est la filière privilégiée (57% de l'ensemble des filles en 2015), même si on note une légère diminution ces 10 dernières années, qui a essentiellement profité aux baccalauréats professionnels.

Pour les garçons, la part des bacheliers généraux est stable et se situe en dessous des 50%. La part des bacheliers technologiques a par ailleurs diminué de 7 points au profit des bacheliers professionnels.

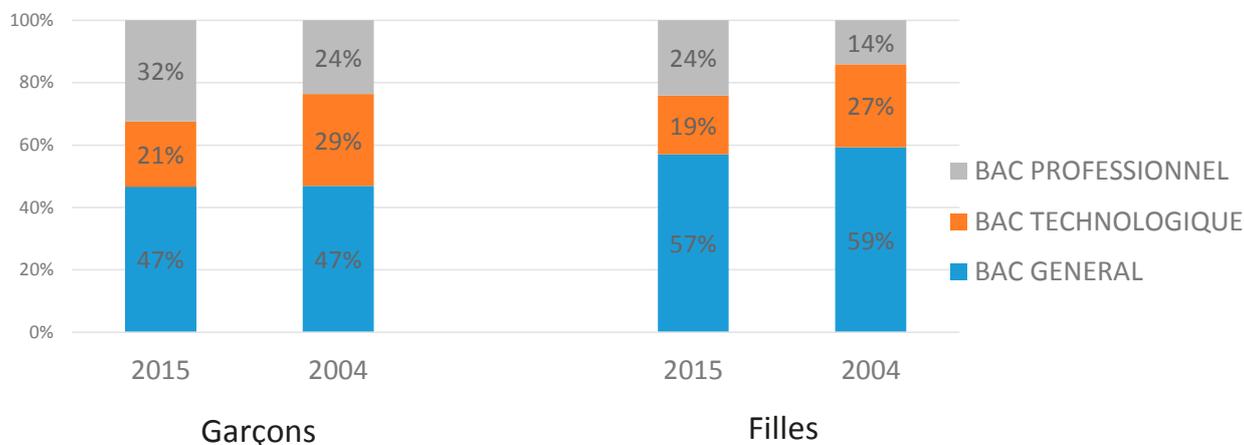
A la session 2015, les garçons représentent 48% des lauréats du baccalauréat, toutes voies confondues, et les filles 52%. Les écarts sont toutefois variables selon la filière.

Pour le baccalauréat général, dans la série scientifique, les garçons sont majoritaires (52%). Les séries économiques et surtout littéraires laissent une large part aux filles.

Les baccalauréats technologiques et professionnels attirent plus particulièrement les garçons avec respectivement 51% et 55% de bacheliers.

L'analyse par série montre des écarts beaucoup plus importants et permet de repérer les filières les plus sexuées. En baccalauréat technologique, la série sciences et technologies de la santé et du social est très fortement féminisée, à l'inverse la série sciences et technologies industrielles et du développement durable est majoritairement masculine. Parmi les bacheliers professionnels, le domaine de la production est majoritairement investi par les garçons. Mais on note une augmentation importante des effectifs de filles les 10 dernières années, la part des garçons a ainsi diminué de 5 points. En effet, de nouvelles spécialités telles que les services à la personne se sont fortement développées et sont majoritairement investies par les filles.

### LES CANDIDATS AU BACCALAURÉAT PAR FILIÈRE



Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

### LES TITULAIRES DU BACCALAURÉAT PAR SÉRIE

	Diplômes délivrés	Part des garçons (%)	Part des filles (%)
<b>Baccalauréat général</b>	37 972	43%	57%
Bac ES (économique et social)	12 338	38%	62%
Bac L (littéraire)	5 419	20%	80%
Bac S (Scientifique)	20 215	52%	48%
<b>Baccalauréat technologique</b>	14 494	51%	49%
Bac ST2S (sciences et technologies de la santé et du social)	2 258	7%	93%
Bac STD2A (sciences et technologies du design et des arts appliqués)	282	20%	80%
Bac STI2D (sciences et technologie de l'industrie et de développement durable)	3 509	93%	7%
Bac STL (sciences et technologies de laboratoire)	739	42%	58%
Bac STMG (sciences et technologies du management et de la gestion)	6 730	45%	55%
Bac STAV (sciences et technologies de l'agronomie et du vivant)	680	54%	46%
Bac Hôtellerie	274	44%	56%
Bac TMD (musique et danse)	22	27%	73%
<b>Baccalauréat professionnel</b>	20 536	55%	45%
Production	10 100	83%	17%
Services	10 436	29%	71%
<b>Total des baccalauréats</b>	<b>73 002</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

### 1.5.3. Le baccalauréat : réussite



#### **Le taux de réussite**

est le rapport du nombre d'admis au nombre de candidats présents.

#### **Une mention**

est obtenue en fonction de la moyenne générale obtenue à l'examen : assez bien (moyenne comprise entre 12 et 14), bien (moyenne entre 14 et 16) et la mention très bien (supérieure à 16).

#### ■ **Les filles réussissent globalement mieux que les garçons**

Tous baccalauréats confondus, les filles obtiennent un taux de réussite de 91,4%. Chez les garçons, il est de 87,7%. Quelle que soit la voie choisie, les filles réussissent mieux que les garçons et obtiennent plus souvent une mention.

Dans la voie générale, les filles obtiennent un taux de réussite de 93,7%. Elles sont 61,3% à obtenir une mention parmi les lauréats. Elles décrochent plus souvent une mention très bien. 91,5% des garçons sont lauréats et obtiennent à 58,5% une mention. Cet écart en faveur des filles se vérifie dans toutes les séries, même s'il s'est réduit au cours des dernières années. Depuis 2004, le taux de réussite des garçons a progressé de presque 8 points, celui des filles a augmenté de 6,6 points.

Dans la voie technologique, entre 2004 et 2015, les taux de réussite ont augmenté de façon similaire pour les deux sexes (environ 10 points). Le taux de réussite des filles demeure ainsi supérieur ; seules les filières STL et STAV présentent des taux de réussite supérieurs pour les garçons.

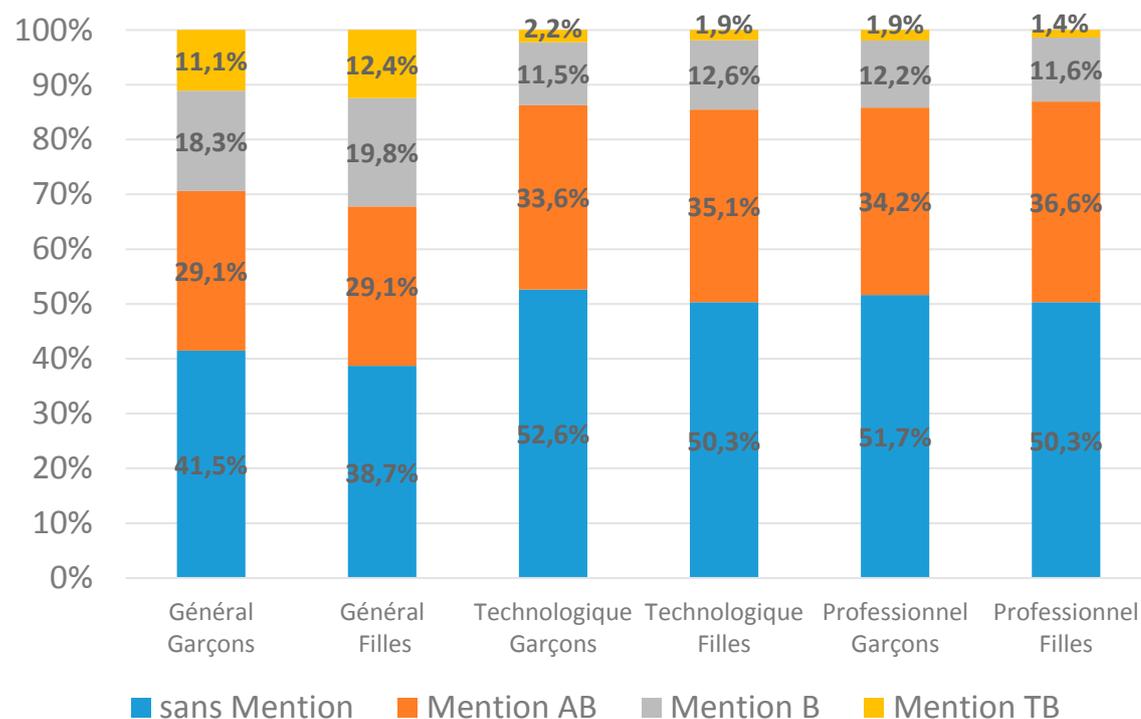
La réussite des bacheliers professionnels est celle qui a connu le moins de progression (2,6% depuis 2004). Cette hausse bénéficie plus aux filles qu'aux garçons.

**LES TAUX DE RÉUSSITE PAR SÉRIE DE BACCALAURÉAT – SESSION 2015**

	Garçons	Filles
Baccalauréat général	91,5%	93,7%
Bac ES (économique et social)	90,4%	93,5%
Bac L (littéraire)	89,4%	91,9%
Bac S (Scientifique)	92,2%	94,7%
Baccalauréat technologique	90,9%	93,2%
Bac ST2S (sciences et technologies de la santé et du social)	91,8%	93,8%
Bac STD2A (sciences et technologies du design et des arts appliqués)	100,0%	99,6%
Bac STI2D (sciences et technologie de l'industrie et de développement durable)	93,4%	95,7%
Bac STL (sciences et technologies de laboratoire)	95,1%	93,9%
Bac STMG (sciences et technologies du management et de la gestion)	87,8%	92,7%
Bac STAV (sciences et technologies de l'agronomie et du vivant)	91,9%	89,0%
Bac Hôtellerie	87,7%	93,9%
Bac TMD (musique et danse)	85,7%	94,1%
Baccalauréat professionnel	81,1%	85,2%
Production	80,2%	83,6%
Services	83,6%	85,6%
<b>Total des baccalauréats</b>	<b>87,7%</b>	<b>91,4%</b>

Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

**RÉPARTITION DES ADMIS ET ADMISES PAR MENTIONS**



Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

### 1.5.4. Proportion de bacheliers dans une génération



#### **La proportion de bacheliers dans une génération**

est calculé pour une génération fictive de personnes qui auraient, à chaque âge, les taux de candidature et de réussite observés l'année considérée. Cette proportion est obtenue en calculant, pour chaque âge, le rapport du nombre de lauréats à la population totale de cet âge, et en faisant la somme de ces taux par âge.

#### **La population par âge**

est issue des estimations publiées chaque année par l'Insee pour la France métropolitaine et les Dom hors Mayotte.

Pour les résultats par académie, on rapporte habituellement les candidats scolarisés dans une académie aux jeunes résidant dans cette académie.

Avec les résultats du baccalauréat de la session 2015, la proportion de bacheliers d'une génération atteint 76,6%. La proportion des bacheliers est de 82,2%, celle des bacheliers 71,4% mais la filière du baccalauréat joue un rôle important.

Près d'une fille sur deux est titulaire du baccalauréat général, alors que seulement 1 garçon sur 3 est diplômé. Les garçons sont en revanche plus souvent diplômés de la voie professionnelle (3 points de plus que les filles). La proportion de bacheliers technologiques est quasiment la même chez les filles et les garçons (16%).

La proportion de bacheliers, entre 1997 et 2008, est restée relativement stable puis elle a augmenté à partir de 2011.

L'écart entre garçons et filles, qui s'était réduit en 2011-2012, s'est à nouveau creusé à partir de 2013 et s'établit à 10,8 points en faveur des filles. La forte évolution, en 2011, est liée à la rénovation de la voie professionnelle, qui a créé un nouveau cursus de baccalauréat professionnel en trois ans.

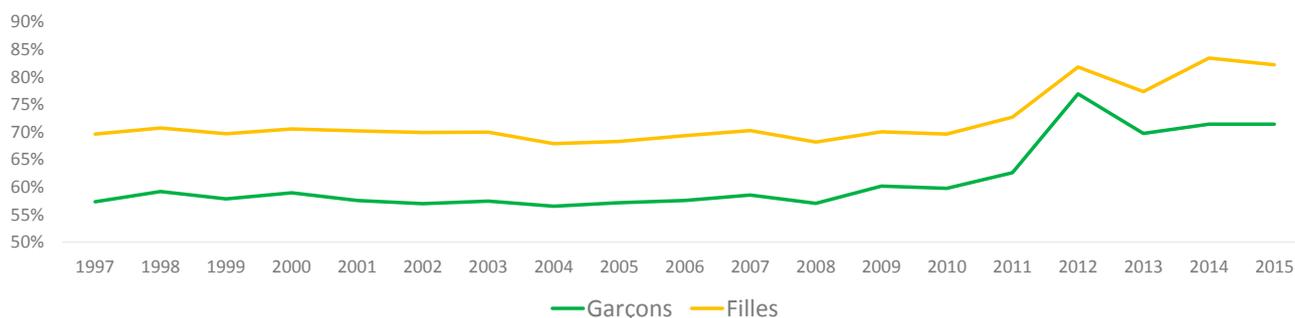
**PROPORTION D'UNE GÉNÉRATION TITULAIRE DU BACCALAURÉAT- SESSION 2015**

	Garçons	Filles	Ensemble
Baccalauréat général	33,5%	47,1%	40,1%
Baccalauréat technologique	15,7%	15,9%	15,8%
Baccalauréat professionnel	22,9%	19,6%	21,3%
Ensemble	71,4%	82,2%	76,6%

**Note de lecture :** dans une génération fictive qui a, à chaque âge, les taux de candidature et de réussite de la session 2015, 82,2% des filles et 71,4% des garçons obtiennent le baccalauréat, que ce soit dès la première candidature ou après .

Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

**ÉVOLUTION DE LA PROPORTION D'UNE GÉNÉRATION TITULAIRE DU BACCALAURÉAT**



**Note de lecture :** en 2015, la proportion de bachelières dans une génération s'élève à 82,2%, celle des bacheliers à 71,4%, soit un écart de 10,8 points en défaveur des garçons. En 1997, cet écart était de 12,3 points

Source : MENSRI –DEPP – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

### 1.5.5. Les diplômés de l'enseignement supérieur



#### LES DIPLÔMES DU SUPÉRIEUR RECOUVRENT LES NIVEAUX I À III

■ **Niveau III :** préparation d'un diplôme de niveau bac + 2, type BTS ou DUT.

■ **Niveaux I et II :** préparation d'un diplôme universitaire de niveau égal ou supérieur à la licence, ou un diplôme de grande école.

Les diplômes obtenus en 2014 à l'issue des formations du supérieur reflètent les différenciations par sexe relevées dans les poursuites d'études.

A un niveau global, la répartition hommes/femmes est globalement équilibrée parmi les titulaires d'un BTS. Ce constat serait évidemment à nuancer par une analyse plus fine par spécialité. Certains diplômes sont en revanche fortement masculins : les DUT (60% des diplômés sont des hommes), et plus encore les diplômes d'ingénieur (72% d'hommes). Les hommes représentent également 57,9% des titulaires d'un doctorat d'université.

Dans les diplômes universitaires de niveau inférieur (licence, master), les femmes sont en revanche plus nombreuses. Elles sont particulièrement surreprésentées parmi les titulaires d'un master de l'enseignement (72% de femmes). A noter également qu'elles représentent à présent près des 2 tiers des docteurs de santé.

Parmi les diplômés universitaires, la proportion hommes/femmes varie fortement selon la discipline et peut s'inverser en fonction du niveau d'études, les hommes devenant globalement plus nombreux à mesure que le niveau d'études s'élève. Ainsi, en administration économique et sociale, la part des femmes parmi les diplômés de licence en 2014 est de 59%, elle n'est plus que de 33% en master. Même constat pour les sciences fondamentales, d'ailleurs peu attractives pour les filles : la part des femmes entre le niveau licence et le niveau master baisse de 4 points.

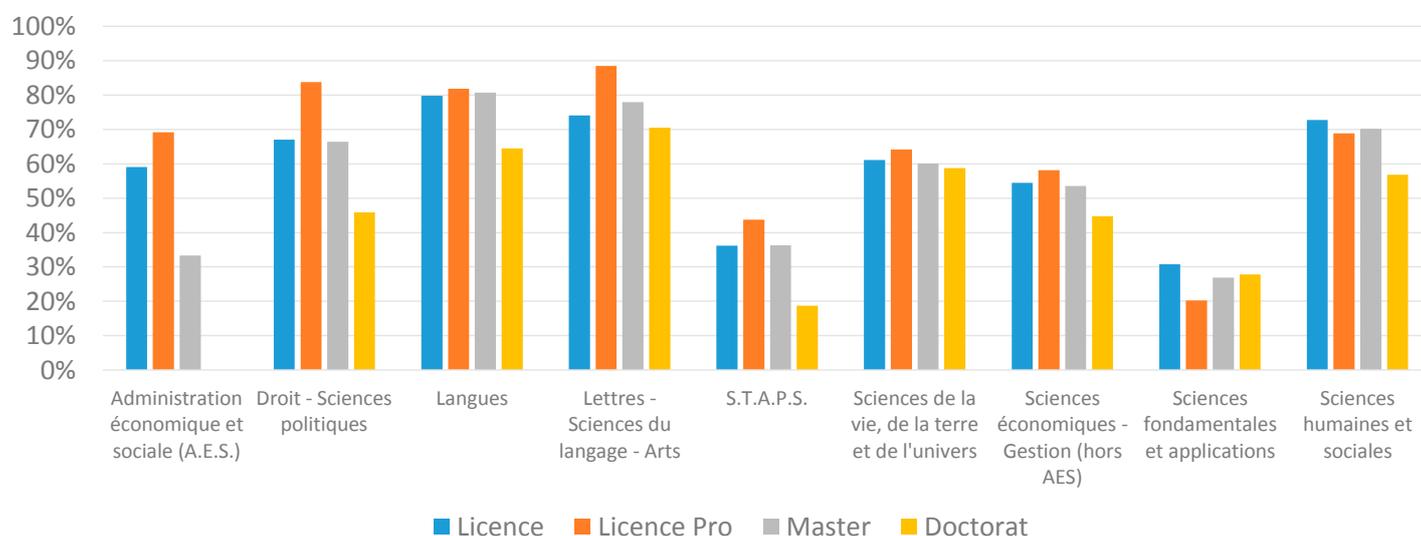
Dans d'autres disciplines, c'est au niveau doctorat que la part des femmes diminue de façon significative. Ainsi, en droit-sciences politiques, si les garçons représentent 33% des diplômés de licence et master en 2014, cette part atteint 54% en doctorat.

## PRINCIPAUX DIPLÔMES DU SUPÉRIEUR DÉLIVRÉS EN 2014

	Diplômes délivrés	Part des garçons (%)	Part des filles (%)
BTS	16 459	49,3%	50,7%
DUT	7 073	60,2%	39,8%
Licence	22 707	42,1%	57,9%
Licence (LMD)	16 106	37,9%	62,1%
Licence professionnelle	6 601	52,3%	47,7%
Master	15 884	42,5%	57,5%
Master indifférencié (LMD)	3 266	40,4%	59,6%
Master recherche (LMD)	2 781	48,0%	52,0%
Master professionnel (LMD)	8 756	43,3%	56,7%
Master enseignement (LMD)	1 081	28,4%	71,6%
Diplôme d'ingénieur	5 163	71,5%	28,5%
Diplômes école de commerce	3 095	48,9%	51,1%
Diplôme de docteur (santé)	2 182	34,5%	65,5%
Doctorat d'université	1 576	57,9%	42,1%

Source : MENSRI –DEPP- SIES – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats

## PART DES FEMMES PARMIS LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES EN 2014 (%)



Source : MENSRI –DEPP- SIES – Base centrale de pilotage  
Champ : Auvergne-Rhône-Alpes – Tous types de candidats



# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE



2.



# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>69</b>
<b>2.1. TRAVAIL DOMESTIQUE ET TEMPS PARTIEL</b>	<b>73</b>
<b>2.1.1.</b> Introduction	75
<b>2.1.2.</b> Travail domestique	76
<b>2.1.3.</b> Temps partiel	80
<b>2.1.4.</b> Conclusion	85
<b>2.2. EMPLOI</b>	<b>87</b>
<b>2.1.1.</b> Introduction	89
<b>2.1.2.</b> Cadrage	90
<b>2.1.3.</b> Mixité dans les secteurs d'activité	92
<b>2.1.4.</b> Diversité dans les catégories socio-professionnelles	96
<b>2.1.5.</b> Mixité dans les catégories socio-professionnelles	98
<b>2.1.6.</b> Mixité dans la fonction publique	100
<b>2.1.7.</b> Hiérarchie professionnelle dans le secteur privé	104
<b>2.1.8.</b> Hiérarchie professionnelle dans la fonction publique	108
<b>2.1.9.</b> Conclusion	113
<b>2.3. PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE</b>	<b>115</b>
<b>2.3.1.</b> Introduction	117
<b>2.3.2.</b> Précarité de l'emploi	118
<b>2.3.3.</b> Chômeur·euse·s au sens du recensement	126
<b>2.3.4.</b> Demandeur·euse·s d'emploi	128
<b>2.3.5.</b> Durée d'inscription à Pôle Emploi	132
<b>2.3.6.</b> Conclusion	135



### INTRODUCTION



#### LOI DU 13 JUILLET 1965

Outre l'introduction de la communauté réduite aux acquêts, la loi du 13 juillet 1965 rend effective la capacité juridique de la femme mariée.

Celle-ci peut en effet ouvrir un compte en banque en son nom propre et n'a plus besoin de l'autorisation de son mari pour exercer une profession séparée. La réforme des régimes matrimoniaux de 1965 renforce donc l'égalité entre homme et femme au sein du foyer, et constitue dès lors une avancée capitale pour cette même égalité au sein de la société.

Ce deuxième volet est consacré à la situation comparée des hommes et des femmes (adultes) du point de vue de l'emploi et du chômage. Il se découpe en trois sections.

La première concerne le travail domestique et le temps partiel, parce qu'un lien étroit s'opère entre ces deux situations qui impactent le déroulé de carrière, les niveaux de rémunération et la retraite pour une partie conséquente des femmes adultes.

La seconde section s'intéresse précisément à ces écarts dans l'emploi. Celui-ci sera évoqué selon l'angle de la mixité et de la diversité des secteurs d'activité et des catégories professionnelles, du point de vue du niveau hiérarchique et des formes d'emploi.

Le troisième section porte sur le chômage, qui sera abordé en termes de taux, de niveau, de catégories de demandeurs d'emploi, d'ancienneté d'inscription et de niveau de formation initiale, toujours dans l'optique de comparer la situation des hommes et des femmes.

En préalable (cadrage), quelques données chiffrées permettent de situer les volumes et proportions d'hommes et de femmes selon leur statut professionnel (emploi, chômage, retraite) en région.

### CADRAGE



#### DÉCALAGE ENTRE LA RÉALITÉ ET LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA VIE ACTIVE DANS LES LIVRES POUR ENFANT

« (...) Les livres pour enfants semblent avoir fait abstraction des évolutions sociales. Le fossé semble même s'être fortement creusé entre les images adressées aux enfants et la réalité socioéconomique : la place aujourd'hui importante des femmes sur le marché du travail reste minorée dans les albums. Ainsi, dans les ouvrages récents, l'activité professionnelle apparaît très largement le fait des hommes, les femmes étant préférentiellement tenues en dehors de l'univers économique : selon une recherche de Carole Brugeilles, Isabelle Cromer et Sylvie Cromer publiée en 2002, 32% des albums étudiés dépeignent un homme au travail contre seulement 15% une femme, soit plus de deux fois moins. »

*Extrait du rapport Lutter contre les stéréotypes filles-garçons du commissariat général à la stratégie et à la prospective, 01-2014, p 216.*

#### Situation professionnelle en 1968 et 2012 : pour les deux sexes, salariat majoritaire et accroissement de la part des chômeur·euse·s.

Parmi les actifs, la grande majorité de la population est salariée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, en 1968 comme en 2012 (Tableau V2-1). Alors que la part des salariés s'accroît pour les femmes (de 70% à 80%), elle reste stable chez les hommes.

Si, en 1968, 15% des femmes actives étaient des aides familiales, en soutien probable à l'activité professionnelle de leur conjoint, cette situation a disparu en 2012. Elle n'a jamais concerné les hommes.

La proportion de chômeurs s'est fortement accrue pour les deux sexes (+ 10 points). Elle concerne les deux sexes dans des proportions proches (12% pour les femmes et 11% pour les hommes).

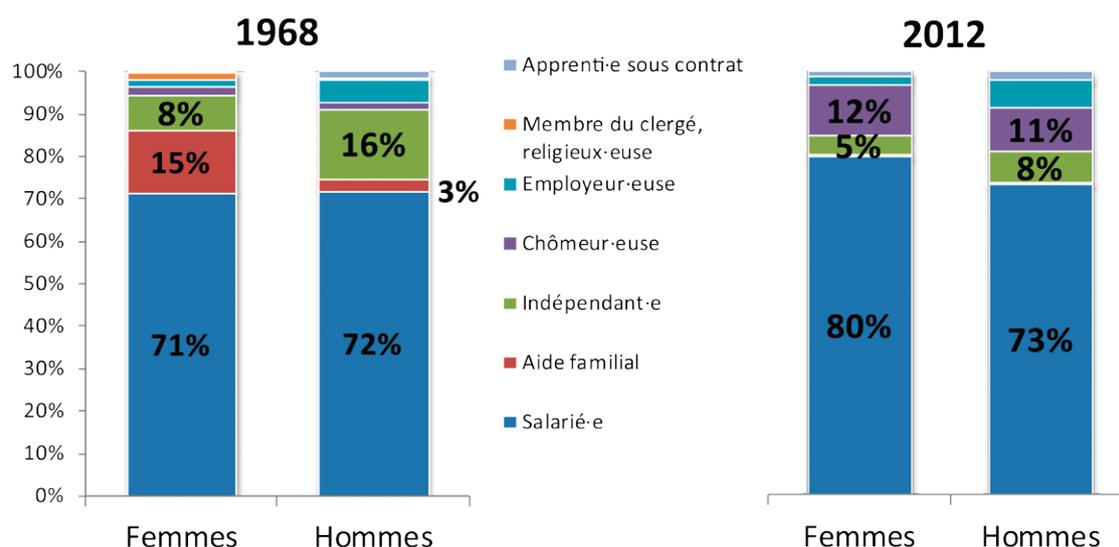
Les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses comme indépendantes en 1968 (8%) qu'en 2012 (5%) mais elles restent toujours en-deçà de la proportion des hommes (respectivement 16% et 8%) (Graphe V2-1).

La part de femmes employeurs reste stable (2%), trois fois plus faible que celle des hommes.

**TABLEAU V2-1 ET GRAPHE V2-1 – PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LA POPULATION ACTIVE SELON LE STATUT PROFESSIONNEL AU LIEU DE RÉSIDENCE DE 1968 A 2012 EN RÉGION**

	1968		2012	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Salarié·e	71%	72%	80%	73%
Aide familial	15%	3%	0%	0%
Indépendant·e	8%	16%	5%	8%
Chômeur·euse	2%	1%	12%	11%
Employeur·euse	2%	5%	2%	6%
Membre du clergé, religieux·euse	1%	0%	0%	0%
Apprenti·e sous contrat	1%	2%	1%	2%

Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** la proportion de femmes salariées parmi les actives en 1968 s'établit à 71% en 1968 et 80% en 2010 en région. C'est respectivement 72% et 73% pour les hommes.



L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

# TRAVAIL DOMESTIQUE ET TEMPS PARTIEL

*Les femmes passent 2,5 fois plus de temps par jour sur les tâches ménagères*

*Bah je comprends pas,  
moi en une heure c'est  
fait!*

*Papaaaaa  
j'ai faiiiiim!*



*Emma.*

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## Travail domestique et temps partiel

## 2.1. TRAVAIL DOMESTIQUE ET TEMPS PARTIEL

### 2.1.1. Introduction



#### CONFÉRENCE INTERNATIONALE DES STATISTICIENS DU TRAVAIL

La conférence vise à établir des directives pour l'élaboration de la statistique internationale et à promouvoir la comparabilité internationale.

Le rapport de 2013 évoque la notion de « travail de production pour la consommation personnelle » : « Dans le projet de résolution, [ce] concept est introduit pour appréhender tout l'apport de travail dans la production de biens et de services destinés à la consommation personnelle. [Celle-ci] couvre la production destinée à être consommée par le producteur, par les membres de son ménage ou par des membres de sa famille vivant dans d'autres ménages. Ce dernier groupe est inclus pour appréhender l'étendue des activités productives effectuées régulièrement ou occasionnellement sans rémunération par des personnes pour aider les membres de leur famille. Cela comprend les activités agricoles organisées sur une base familiale (...), ainsi que le travail effectué sans rémunération pour aider les membres de la famille, comme aller chercher de l'eau pour les membres âgés de la famille, l'entretien et la réparation de leurs locaux ou des biens de leur ménage ou aller faire les courses, préparer les repas et donner des soins aux membres de la famille (...). »

*Extrait de « 19ème conférence internationale des statisticiens du travail », Genève, 2-11 oct. 2013, BIT Genève, Rapport II Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, p. 32-33.*

#### Pourquoi associer travail domestique/éducation des enfants et temps partiel ?

**Comme nous allons le voir, le recours au temps partiel vient essentiellement avec la naissance des enfants et l'apparition de la fameuse deuxième journée.**

Il concerne majoritairement les femmes. Sans être l'unique explication des situations d'inégalités professionnelles, il impacte fortement leur déroulé de carrière, leur niveau de salaire (et leur situation à la retraite, comme on le verra au volet 3).

C'est pourquoi ces deux aspects d'une même problématique, temps partiel et travail domestique, sont abordés en amont de cette étude. Ainsi, la DARES dans une étude de 2005 confirme que « en France, les mères restent le premier mode de garde des enfants de 0 à 3 ans et [qu'] elles sont également plus nombreuses à travailler à temps partiel ».

S'agissant des travaux sur le travail domestique, ils sont rares et nationaux. Les derniers disponibles sont ceux réalisés par l'Insee sur des chiffres de 2010. Indiquons que, si le travail domestique était compté dans le PIB, il représenterait entre 15% et 71% de PIB supplémentaire selon le périmètre et les modalités d'estimation. (*source : Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010, Insee première 1423, 2012*)

### 2.1.2. Travail domestique, éducation des enfants



#### DÉFINITION DU TRAVAIL SELON LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DES STATISTICIENS DU TRAVAIL, 2013

« (...) le projet de résolution introduit la première définition du travail à utiliser comme référence lors de l'élaboration des statistiques sur ce sujet. Le travail est défini comme les activités effectuées par des personnes pour produire des biens et des services destinés à être consommés par autrui ou par ceux qui les ont produit ».

Extrait de « 19<sup>ème</sup> conférence internationale des statisticiens du travail », Genève, 2-11 oct. 2013, BIT Genève, Rapport II Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre, p. 26

#### Travail domestique gratuit

« Rappelons que le travail ménager est gratuit « non en raison de la nature des services qui le composent – puisqu'on les trouve tous sur le marché – ni en raison de la nature des personnes qui le fournissent (puisque la même femme qui cuit gratuitement une côtelette dans son ménage est rémunérée dès qu'elle le fait dans un autre ménage), mais en raison de la nature particulière du contrat qui lie la travailleuse – l'épouse – au ménage, à son chef ».

*In Christine Delphy, L'Ennemi principal, 1<sup>er</sup> volume, 1998 p 69.*

*Cet article ayant été écrit dans les années 70, le contrat de mariage a évolué; toutefois, le travail domestique reste aujourd'hui encore l'affaire de l'épouse ou de la conjointe, comme on va le voir par la suite.*

#### ■ Emploi du temps

En l'absence de données régionales, l'étude des temps de vie, selon que l'on soit une femme ou un homme, repose sur l'enquête emploi du temps nationale réalisée par l'INSEE avec des résultats comparés pour 1999 et 2010 (tableau V2S1-1). Elle ne concerne que les actives.

La journée est découpée entre temps physiologiques, temps professionnels et de formation, temps domestiques, temps de loisir, temps de sociabilité, temps libre et transport. Ce sont les temps domestiques, incluant ménage, cuisine, linge, courses, soins aux enfants et adultes, bricolage, jardinage et soins aux animaux, qui nous intéressent ici.

#### ■ Moins de temps professionnel quotidien pour les femmes actives

La proportion de temps professionnel et de formation des femmes actives est plus faible de 5 points par rapport aux actifs en 2010. Par rapport à 1999, celle-ci s'est réduite de 2 points pour les hommes et d'un point pour les femmes. Inversement, la proportion de temps domestique est 6 points plus élevée pour les actives que pour les actifs.

#### ■ Près de 2 fois plus de temps quotidien consacré au travail domestique pour les femmes actives

Il constitue 8% d'une journée (24 heures) pour un homme actif et 14% pour une femme active en 2010, en léger retrait pour les femmes par rapport à 1999 (16%) (Tableau V2S1-2).

#### ■ Plus de 60% du travail domestique quotidien réalisé par les femmes actives

Le travail domestique représente 5,5 heures par jour pour les actifs, dont 63% effectué par les femmes actives (66% en 1999 sur une durée un peu plus longue, 5,8 heures). Les hommes y consacrent le même temps en 2010 qu'en 1999 et les femmes un peu moins.

**TABLEAU V2S1-1 – RÉPARTITION DES TEMPS DE VIE DE LA POPULATION ACTIVE EN 1999 ET EN 2010 EN FRANCE**

FEMME	HOMME		FEMME	HOMME
1999			2010	
2%	2%	TRANSPORT (hors trajet domicile-travail)	4%	3%
3%	3%	TEMPS DE SOCIABILITE (Hors repas)	3%	3%
11%	13%	LOISIRS	11%	14%
16%	8%	TEMPS DOMESTIQUE (Ménage, cuisine, linge, courses, etc., Soins aux enfants et adultes, bricolage, Jardinage, soins aux animaux )	14%	8%
21%	27%	TEMPS PROFESSIONNEL ET DE FORMATION	20%	25%
47%	46%	TEMPS PHYSIOLOGIQUE	48%	46%
24H	24H	TOTAL	24H	24H

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps, 1998-1999 et 2009-2010

**Note de lecture :** les hommes consacraient 2% de leur journée au temps de transport en 1999 et 3% en 2010, en France. Les femmes, respectivement 2% et 4%.

**TABLEAU V2S1-2 – RÉPARTITION DU TEMPS DOMESTIQUE PAR JOUR ET PAR SEMAINE EN 2010 EN FRANCE**

2010	PAR JOUR		PAR SEMAINE	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
<b>Temps domestique</b>	2h00	3h26	14 h	24h02
Ménage, cuisine, linge, courses, etc.	1h08	2h35	7h56	18h05
Soins aux enfants et adultes	0h18	0h36	2h06	4h12
Bricolage	0h20	0h05	2h20	0h35
Jardinage, soins aux animaux	0h14	0h10	1h38	1h10

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps, 1998-1999 et 2009-2010

**Note de lecture :** en 2010 en France, les femmes consacraient en moyenne, par jour, 3h26 au temps domestique dont plus de 2h30 de ménage, cuisine...



### ALBUMS POUR ENFANTS

S'agissant des albums illustrés, les éditions Fleurus (...) proposent une collection « P'tit garçon » et une collection « P'tite fille » (...). [Il] s'agit, du côté masculin, que « l'enfant puisse s'identifier au héros et laisser vagabonder son imagination », alors que du côté féminin est proposée « une adorable collection pour les petites filles qui aiment s'amuser en imitant les grands ».

(...) Du côté des filles, il s'agit surtout de se mettre soi-même dans la peau de certains personnages (...); par leur rôle traditionnel dans la famille et les objets qui en relèvent (dînette, ménage, poupée – il s'agit alors de jouer à la maman –); ou par leur caractère extraordinaire (magicienne, fée, princesse). Alors que les objets (véhicules) sont au centre de l'imaginaire des garçons, ceux-ci étant présentés dans l'ensemble des titres de manière possessive comme le véhicule de tel ou tel personnage masculin (« la voiture d'Arthur » par exemple), ce sont les personnages (féminins) eux-mêmes qui sont au centre de l'imaginaire des filles, ces dernières étant mises en scène dans le cadre d'une activité ludique (« Chloé joue à faire le ménage » par exemple).

*Source : Lutter contre les stéréotypes filles-garçons, Commissariat général à la stratégie et à la prospective, rapports et documents, janvier 2014, p 206.*

### ■ Temps domestique

Dans le détail, sur la base de la typologie d'activités retenues par l'Insee, ce sont les activités de « ménage, cuisine, linge, courses » qui occupent le plus de temps domestique dans la journée pour les deux sexes (Tableau V2S1-3).

Mais les femmes y consacrent plus de 2 fois plus de temps : 2 heures 35 contre un peu plus de 1 heure pour les hommes.

Par ailleurs, les écarts sexués apparaissent nettement également pour les activités relevant du soins aux enfants et adultes avec 36 minutes quotidienne en moyenne pour les femmes, contre 18 minutes pour les hommes en 2010.

Inversement, les temps de bricolage et jardinage sont de l'ordre de 34 minutes pour les hommes contre 15 pour les femmes.

### ■ Double journée

A l'échelle de la semaine, les hommes passent 14 heures à effectuer des tâches domestiques contre 24 heures pour les femmes.

Ces volumes peuvent être mis en regard du temps de travail dans l'emploi, 39 heures pour les salarié-e-s et 51 h pour les non salarié-e-s (source : TEF, édition 2016, Insee références). Ceci représente ainsi pour les femmes salariées près de 60% de temps de travail en plus par rapport à la durée moyenne de travail en emploi salarié, contre 35% pour les hommes.

C'est à ce titre que l'on parle de double journée de travail pour les femmes.

**TABLEAU V2S1-3 – ÉVOLUTION DES TEMPS MOYENS D'UNE JOURNÉE MOYENNE ENTRE 1999 ET 2000 EN FRANCE POUR LES ACTIFS, SELON LE SEXE**

Actif ayant un emploi	Homme		Femme	
	1999	2010	1999	2010
<b>Temps physiologique</b>	<b>11h09</b>	<b>11h07</b>	<b>11h23</b>	<b>11h24</b>
Sommeil	08:10	8:03	08:25	8:15
Toilette, soins	42	53	49	1:03
Repas	02:16	2:11	02:09	2:05
<b>Temps prof. et de formation dont*</b>	<b>6h22</b>	<b>6h05</b>	<b>5h01</b>	<b>4h48</b>
Travail professionnel	05:42	5:19	04:28	4:09
Trajets domicile-travail	37	45	30	36
Etudes	1	1	0	2
<b>Temps domestique</b>	<b>1h59</b>	<b>2h00</b>	<b>3h48</b>	<b>3h26</b>
Ménage, cuisine, linge, courses, etc.	01:04	1:08	03:06	2:35
Soins aux enfants et adultes	11	18	27	36
Bricolage	30	20	4	5
Jardinage, soins aux animaux	14	14	11	10
<b>Temps de loisirs dont</b>	<b>3h10</b>	<b>3h20</b>	<b>2h31</b>	<b>2h45</b>
Télévision	01:47	1:48	01:24	1:25
Lecture	16	9	17	14
Promenade	15	10	14	12
Jeux, Internet	12	30	6	17
Sport	10	13	5	7
<b>Temps de sociabilité (hors repas) dont</b>	<b>0h47</b>	<b>0h43</b>	<b>0h43</b>	<b>0h45</b>
Conversations, téléphone, courrier	13	16	16	19
Visites, réceptions	26	23	22	23
<b>Temps libre (loisirs et sociabilité)</b>	<b>3h57</b>	<b>4h03</b>	<b>3h14</b>	<b>3h30</b>
<b>Transport (hors trajet domicile-travail)</b>	<b>0h33</b>	<b>0h43</b>	<b>0h34</b>	<b>0h50</b>
Total	24 h	24 h	24 h	24 h

\* Il s'agit de moyennes par jour, y compris samedi, dimanche et vacances ; il faut multiplier par 7 pour obtenir la durée hebdomadaire de travail.

Lecture : en 2010, les actifs occupés masculins consacrent 11h07 de leur journée à des activités physiologiques.

Champ : personnes de 15 ans et plus en France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps 1986-87, 1998-1999 et 2009-2010.

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## Travail domestique et temps partiel

### 2.1.3. Temps partiel



#### LOIS RELATIVES À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

##### Loi du 21/06/1970

Instaure le service à mi-temps dans la fonction publique.

##### Loi du 27 /12/1973

Aménagement par l'employeur, à titre permanent ou temporaire, d'horaires de travail réduits applicables au seul salariés qui en font la demande avec « l'accord » des représentants du personnel ou de l'inspecteur du travail en cas d'absence d'accord ou de représentants

##### Loi du 28 /01/1981

définit le temps partiel comme horaire de travail « inférieur à la durée normale de travail dans l'établissement ou l'atelier et à la durée légale du travail ».

##### Ordonnance 26/03/1982

Revient sur la définition du temps partiel instituée par la loi de 1981. Le travail à temps partiel correspond désormais à des horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans la branche ou l'entreprise.

#### ■ Près de 5 fois plus de femmes à temps partiel que d'hommes en région

En 2012 en région, près d'un tiers des femmes en emploi est à temps partiel, 7% pour les hommes, résultats proches de la moyenne nationale (Grphe V2S1-1).

#### ■ Augmentation rapide de la part des femmes à temps partiel de 1982 à mi-90 puis stabilisation (France)

*NB: les données de temps partiel sur longue période ne sont disponibles qu'à l'échelle nationale.*

Sur longue période (Grphe V2S1-2), la part du temps partiel n'a cessé de s'accroître. Depuis 1982, la proportion d'hommes à temps partiel est trois fois plus importante et deux fois plus importante pour les femmes : elle passe de 2% en 1982 à 7% en 2015 contre 18% et 31% pour les femmes en emploi.

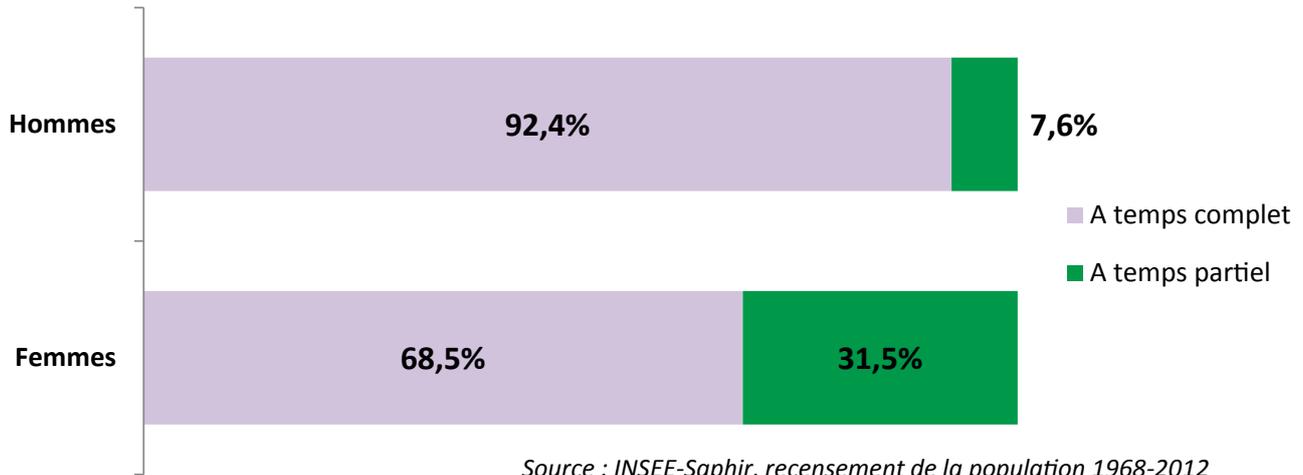
L'accélération de la part des femmes à temps partiel démarre dès 1982 jusqu'à 1985 puis stagne légèrement jusqu'en 1991. La progression reprend début des années 90 pour se stabiliser autour de 30% dans la fin des années 90, en lien probable avec les mesures de politique publique (exonérations de cotisations patronales sur le temps partiel), mesures qui ont donc surtout impacté les femmes.

#### NOMBRE DE SALARIE·E·S À TEMPS PARTIEL EN RÉGION EN 2012

Source : INSEE-Saphir, recensement de la population  
1968-2012

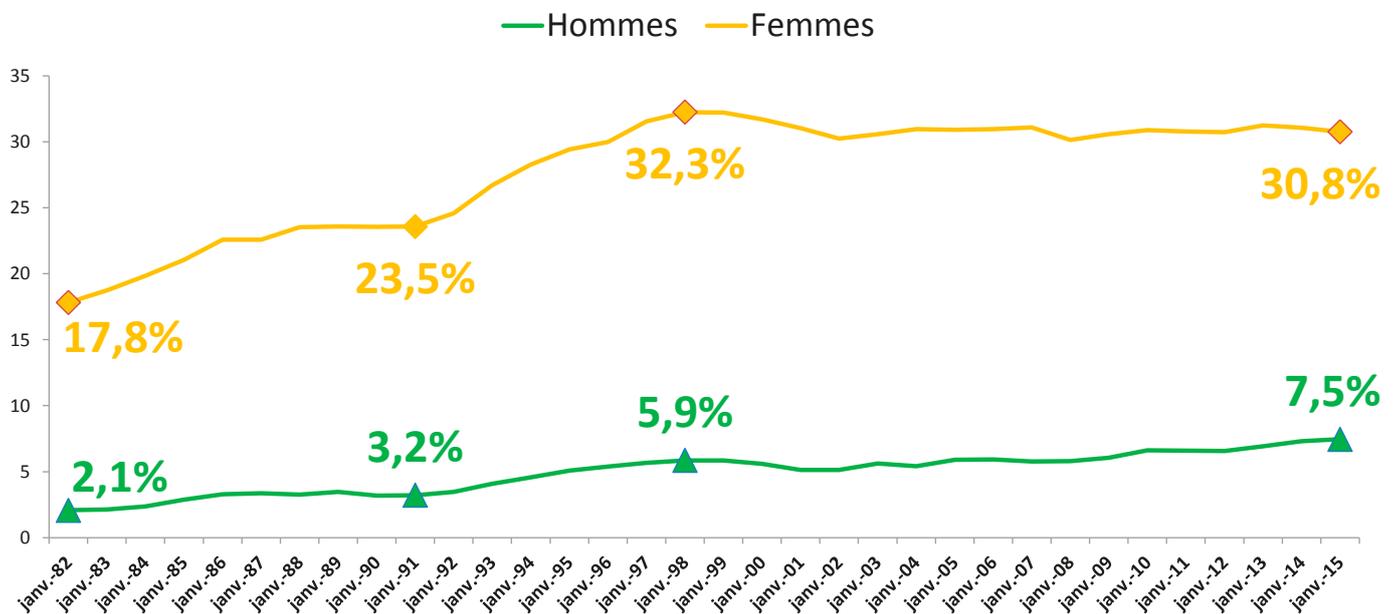
**448 800 FEMMES** EN TP  
**106 800 HOMMES** EN TP

**GRAPHE V2S1-1 - PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES EN EMPLOI EN TEMPS COMPLET ET EN TEMPS PARTIEL EN 2012 EN RÉGION**



**Note de lecture :** en 2012, parmi les hommes en emploi, 92,4% étaient en temps complet et 7,6% en temps partiel.

**GRAPHE V2S1-2 - PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES EN EMPLOI A TEMPS PARTIEL EN FRANCE DEPUIS 1982**



**Note de lecture :** en France, en 1982, la proportion des hommes à temps partiel parmi les hommes en emploi était de 2,1%. Celle des femmes est de 17,8%.



### ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN À L'ACCOUCHEMENT, PAR RANG DE NAISSANCE DE L'ENFANT DEPUIS 1967 EN FRANCE

En 1967, en moyenne, les femmes accouchaient de leur premier enfant à 24,2 ans, puis du deuxième à 26,8 ans et du troisième à 28,9 ans.

En 2010, elles accouchaient de leur premier enfant à 28,1 ans, puis à 30,7 et 32,5 ans pour les suivants.

*Source: Insee, statistiques d'état civil et estimations de population. Rangs de naissance redressés à partir des recensements 1968 à 2008 et de l'enquête annuelle de recensement 2011.*

#### ■ Au fil de l'existence

En Auvergne-Rhône-Alpes, quelle que soit la tranche d'âge, sauf les moins de 20 ans, la part des femmes à temps partiel est toujours plus élevée (Graphe V2S1-3). Si pour les moins de 20 ans, 53% des personnes à temps partiel sont des hommes, de 20 à 65 ans ou plus, la part des femmes oscille entre 58% et 87%. C'est entre 25 et 64 ans que celle-ci est la plus élevée.

#### ■ Lien temps partiel des femmes et charge familiale

Qu'elles aient ou non des enfants, qu'elles soient en couple ou qu'elles vivent seules, les femmes en emploi sont toujours nettement plus nombreuses en proportion que les hommes à travailler à temps partiel (Graphe V2S1-4). L'écart oscille entre 13 et 33 points selon la situation (ménage et présence ou non d'enfant-s).

C'est lorsqu'il y a un ou plusieurs enfants que la proportion de temps partiel des femmes est la plus élevée, qu'elles vivent en couple ou seules. Mais la proportion de femmes à temps partiel sans enfant reste élevée (22% quand elles vivent seules ou 27% en couple).

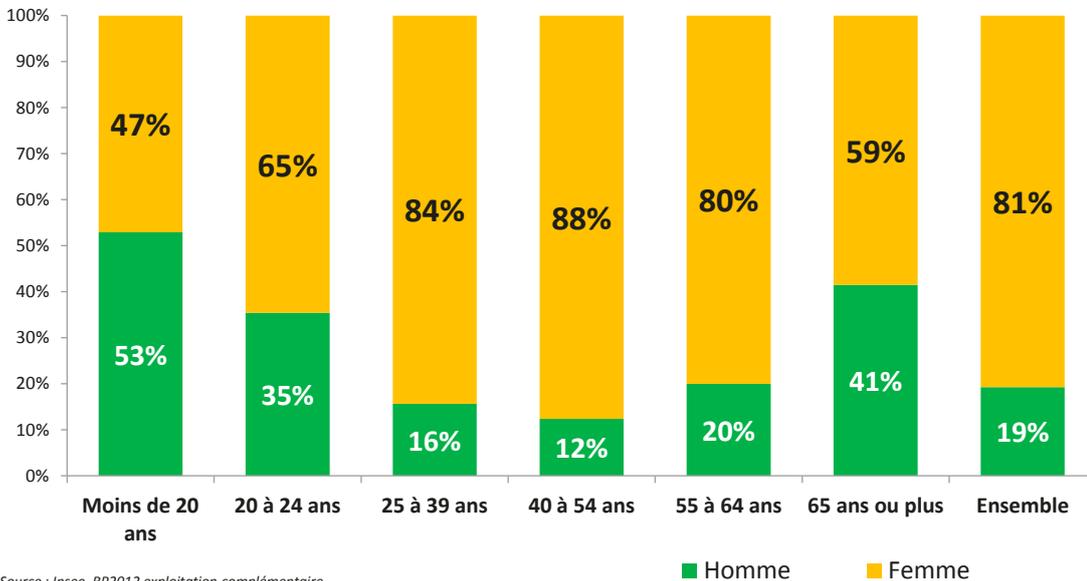
L'écart hommes/femmes à temps partiel est le plus grand pour les personnes en couple avec enfants. (4% pour les hommes et 37% pour les femmes).

Parmi les hommes, ceux vivant seuls avec enfants présentent la proportion de temps partiel la plus élevée (14%) sans toutefois jamais atteindre les taux des femmes à temps partiel, toutes situations confondues.

#### ■ Dans le couple, plus il y a d'enfants et moins les hommes sont à temps partiel

Plus le nombre d'enfants augmente et plus la proportion des femmes à temps partiel croît (Tableau V2S1-4). Ainsi l'écart entre la proportion des femmes en couple sans enfant et celles en couple avec 3 enfants est de +21 points alors que pour les hommes il est de -3 points.

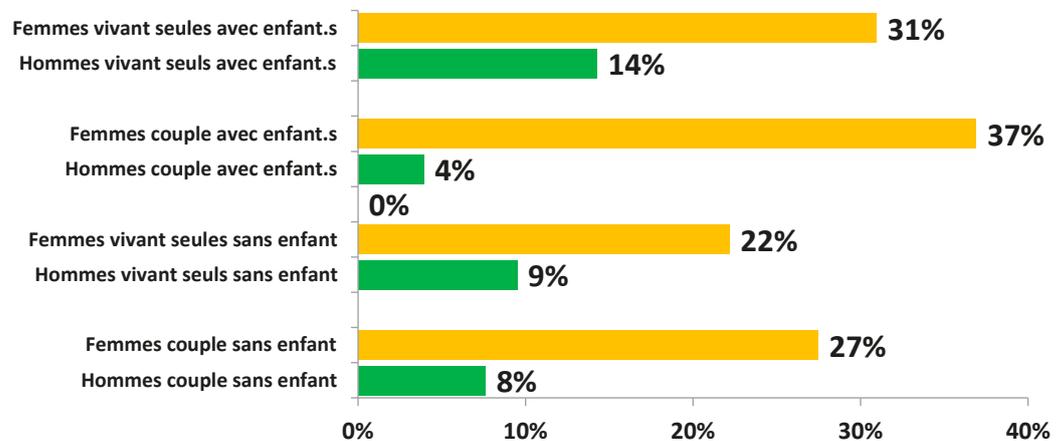
**GRAPHE V2S1-3 - RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGES DES SALARIES FEMMES ET HOMMES EN TEMPS PARTIEL EN RÉGION EN 2012**



**Note de lecture**  
Parmi les personnes en emploi de moins de 20 ans travaillant à temps partiel en région et en 2012, près de 53% sont des hommes et 47% des femmes.

Source : Insee, RP2012 exploitation complémentaire

**GRAPHE V2S1-4 - PROPORTION DE PERSONNES À TEMPS PARTIEL SELON LEUR SEXE ET LEUR SITUATION FAMILIALE EN RÉGION EN 2012**



**Note de lecture**  
La proportion de femmes en emploi à temps partiel, vivant seules avec enfant.s est de 31% parmi l'ensemble des femmes vivants seules avec enfant.s. Elle est de 14% pour les hommes.

Source : Insee, RP 2012, exploitation complémentaire

**TABLEAU V2S1-4 - PROPORTION DES HOMMES ET DES FEMMES A TEMPS PARTIEL ET A TEMPS COMPLET SELON LE NOMBRE D'ENFANTS DANS LE COUPLE EN REGION EN 2012**

	En couple sans enfant		En couple avec 1		En couple avec 2		En couple avec 3		En couple avec 4	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
A temps complet	94%	73%	96%	71%	97%	61%	97%	52%	95%	50%
A temps partiel	6%	27%	4%	29%	3%	39%	3%	48%	5%	50%

Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** en région, en 2012, pour 100 hommes vivant en couple sans enfant, 94 travaillent à temps complet (contre 73 femmes) et 6 sont à temps partiel (contre 27 femmes).



### 2.1.4. Conclusion

Le temps partiel a été l'une des principales réponses publiques apportées à la « conciliation vie familiale-vie professionnelle », notamment à partir des années 70. Cette réponse a été entendue essentiellement par les femmes ; ce qui questionne parallèlement la notion même de travail partiel choisi.

Il concerne aujourd'hui près de 30% des femmes en emploi, 8% des hommes. Les femmes sont d'autant plus nombreuses à temps partiel qu'elles ont des enfants, la situation s'inversant pour les hommes.

C'est pourquoi les temps domestiques (incluant l'éducation des enfants) occupent les femmes environ 24 heures par semaine et les hommes, 14 heures. Les femmes assument ainsi plus de 60% du travail domestique, en régression très faible depuis 10 ans (-3 points).

Pour les femmes (statistiquement) actives, cette quasi-deuxième semaine de travail, gratuite, couplée au temps partiel va par ailleurs contribuer à approfondir les inégalités dans l'emploi, notamment en termes de déroulement de carrière et de salaire, puis de pension.

Précisons toutefois que l'ensemble des inégalités ne trouvent pas leurs origines exclusivement dans le temps partiel couplé au travail domestique.



Emma.

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## L'emploi

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

# L'EMPLOI



Emma.

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## L'emploi

## 2.2. L'EMPLOI

### 2.2.1. Introduction



#### MIXITÉ

« La notion de **mixité professionnelle** fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail.

On peut distinguer quatre formes de mixité plus ou moins égalitaires :

- une « mixité de coexistence » (même espace, métiers différents) ;
- une « mixité aménagée » (même métier, tâches différentes)
- une « mixité indifférenciée » (même métier, même tâche mais sans réelle réflexion sur l'égalité qui peut donc disparaître sous les effets de contingences économiques ;
- une « mixité de coopération », où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail ».

Sources : - DARES : « Mixité et partage du travail » Beta-Cra-Céreq, ULP Strasbourg, 1997, repris dans la revue Travail-Emploi n°74 .

Après le travail domestique et le travail à temps partiel, cette deuxième section du volet « travail-emploi-chômage » s'intéresse à l'emploi, à savoir l'emploi total, salarié et non salarié, privé et public, en fonction de la disponibilité des données en région notamment.

La population concernée en région est de 3,15 millions de personnes dont 48% de femmes.

La section débute par un état des lieux sexué sur la base de quelques données de cadrage avant de se centrer sur la question de la mixité dans les secteurs d'activité et les postes puis sur celle de la hiérarchie.

Indépendamment de la typologie de mixité ci-contre, la mixité (sectorielle, des métiers, etc.) peut aussi s'entendre comme la stricte égalité femmes/hommes (50%/50%), comme la proportion d'hommes et de femmes dans le total des emplois (52% d'hommes et 48% de femmes) ou encore selon une acception plus large, celle retenue dans une partie de la littérature, selon une proportion de femmes et d'hommes qui oscille entre 40% et 60% dans un secteur, une profession, etc.

Nous retiendrons par défaut la dernière option, la plus courante dans les travaux, la plus répandue dans la réalité de l'emploi, la répartition 52%-48% restant marginale alors même que ce serait à l'aune de ce rapport que l'on pourrait juger réellement de l'égalité dans l'emploi.

Également abordée, la question de la hiérarchie fait écho au fameux plafond de verre.

### 2.2.2. Cadrage



#### INVISIBILISATION DU TRAVAIL DES FEMMES DANS LES ALBUMS

« (...) dans les albums centrés sur les professions, (...) d'après une étude de Dominique Épiphané publiée en 2007, la « population active » s'y compose de 78 % d'hommes contre seulement 22 % de femmes. Cette invisibilisation du travail des femmes se remarque par ailleurs dans les noms de métiers : 82 % d'entre eux sont au masculin dans les albums. (...). Cette figuration entre en contradiction avec la réalité socioéconomique, les femmes représentant près d'un actif sur deux en France en 2012.

Du côté de la réception, les enfants ont bien compris que les femmes n'étaient pas faites pour exercer une activité professionnelle dans les ouvrages qui leur sont destinés : lorsque leur sont soumises des images représentant des mères avec un porte-documents, symbole régulièrement mobilisé pour identifier l'activité professionnelle, ils interprètent cet accessoire comme étant un sac à main ou un cabas. »

« *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons* »  
*Rapports & documents, Commissariat général à la stratégie et à la prospective, 01-2014, p 2017.*

#### ■ Proportionnellement plus d'hommes en emploi que de femmes...

Depuis 1968, en région, le nombre d'hommes en emploi demeure toujours plus élevé que celui des femmes. Par ailleurs, en 2012, 86% des femmes actives sont en emploi ; la situation est quasiment identique pour les hommes (87%).

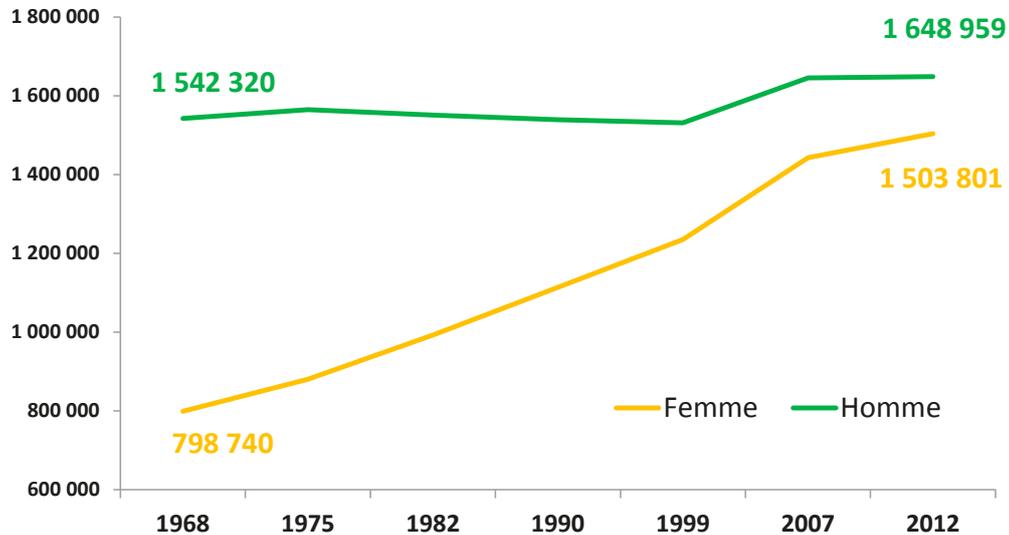
#### ■ ... mais un écart qui se resserre de façon spectaculaire depuis 1968

Le nombre de femmes en emploi a pratiquement doublé en 44 ans alors que la population des hommes en emploi a augmenté de 7% sur la même période (Graphe V2S2-1).

Même si les hommes demeurent en proportion plus nombreux en emploi, l'égalité est pratiquement atteinte en 2012. Ainsi, on passe d'un rapport de 34 femmes pour 66 hommes sur 100 en emploi en 1968 à un rapport de 48 femmes pour 52 hommes 44 ans plus tard (Graphe V2S2-2).

On peut faire l'hypothèse que l'accroissement continu et considérable du nombre et de la proportion de femmes dans l'emploi est imputable en grande partie à la loi de 1965 (cf. encadré Volet2-Introduction).

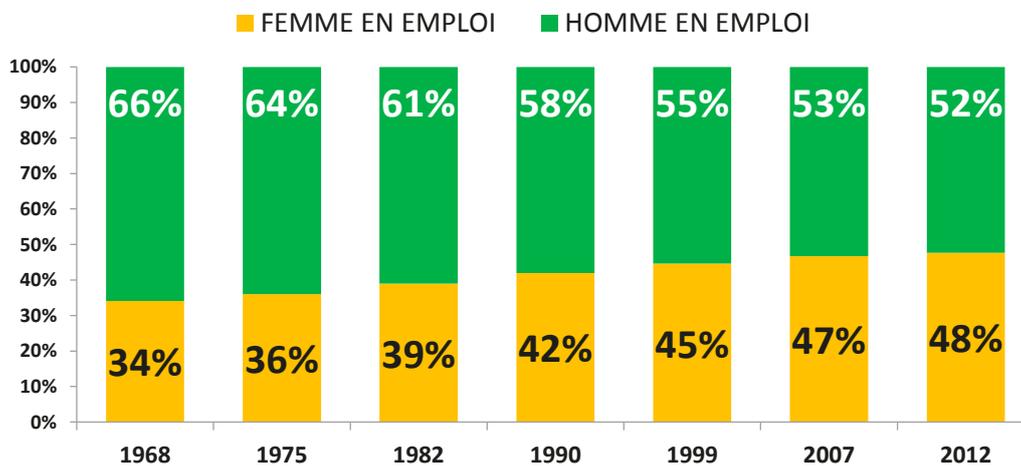
**GRAPHE V2S2-1 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES EN EMPLOI TOTAL DEPUIS 1968 EN RÉGION**



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** le nombre de femmes en emploi en région en 2012 s'élève à plus de 1,5 million et celui des hommes à plus de 1,6 million.

**GRAPHE V2S2-2 – RÉPARTITION SEXUÉE DE LA POPULATION EN EMPLOI TOTAL DEPUIS 1968 EN RÉGION**



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** parmi les personnes en emploi en 1968 en région, 34% étaient des femmes et près de 66% des hommes.

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## L'emploi

### 2.2.3. Mixité dans les secteurs d'activité

En 2012 (Graphe V2S2-3), l'emploi féminin est quasiment totalement situé dans le tertiaire (87%), plus marginalement dans l'industrie (10%). Il est quasi-inexistant dans l'agriculture et le bâtiment (un peu plus de 1% chacun). La situation est plus équilibrée pour les hommes et elle l'était davantage pour les femmes en 1968.

#### ■ Tertiairisation, désindustrialisation, recul de l'agriculture qui ont concerné les deux sexes ; relatif maintien dans le bâtiment

Le mouvement de tertiarisation a concerné en proportion un peu plus les femmes (+ 33 points de l'emploi féminin) que les hommes (+ 30 points de l'emploi masculin) entre 1968 et 2010. La désindustrialisation, quant à elle, a davantage concerné les

femmes : -20 points de l'emploi féminin et -15 points de l'emploi masculin. L'emploi agricole a reculé dans des proportions similaires chez les femmes (-12 points) et chez les hommes (-13 points).

#### ■ Mixité pour le seul tertiaire selon l'acceptation souple

Seul le tertiaire répond en 2012 au critère de mixité, dans son acceptation souple (40%-60%) puisque 44% des postes y sont occupés par des hommes et 56% par des femmes, dans une proportion inverse du début de période (Graphe V2S2-4). Les autres secteurs en sont loin, en particulier le bâtiment (10% de femmes) avec toutefois une progression depuis 1968 (5%) et dans une moindre mesure l'industrie et l'agriculture (30% de femmes) sans évolution notable depuis 44 ans.

### POPULATION PAR GRANDS SECTEURS D'EMPLOI EN REGION EN 2012

	POPULATION EN 2012		EVOLUTION PAR RAPPORT A 1968	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
Agriculture	22 666	56 225	-80%	-78%
Industrie	148 957	353 396	-38%	-37%
BTP	24 310	208 464	107%	-10%
Tertiaire	1 307 868	1 030 874	201%	109%

Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

## TROIS GRANDS SECTEURS ÉCONOMIQUES

« Mais le terme de secteurs n'est utilisé dans ce cas que pour des raisons de simplification de la classification des activités économiques. C'est seulement vers 1930 que le terme de secteur est entré dans la Science économique, comme moyen d'explication de l'évolution de l'économie. L'initiative en revient à Allen-B. Fisher, qui dès 1926 étudiait *The Drift to the Towns* (voir plus loin bibliographie). Colin Clark reprit, en 1940, la division tripartite d'Allen-B. Fisher et lui donna une grande notoriété. Depuis lors, les termes ont été repris par divers auteurs dans des sens quelque peu différents.

Allen Fisher et Colin Clark définissent les trois secteurs par les activités mêmes qu'ils classent : agriculture ; industrie, bâtiment, travaux publics et transports ; autres activités. D'autres auteurs, conservant le critère de l'activité productrice, définissent les secteurs selon l'intensité du progrès technique qui les a caractérisés au cours d'une période de temps ; le primaire serait alors le secteur des activités à progrès technique moyen ; le secondaire, celui des activités à grand progrès ; le tertiaire celui des activités à faible progrès. Ce classement ne coïncide qu'approximativement avec celui

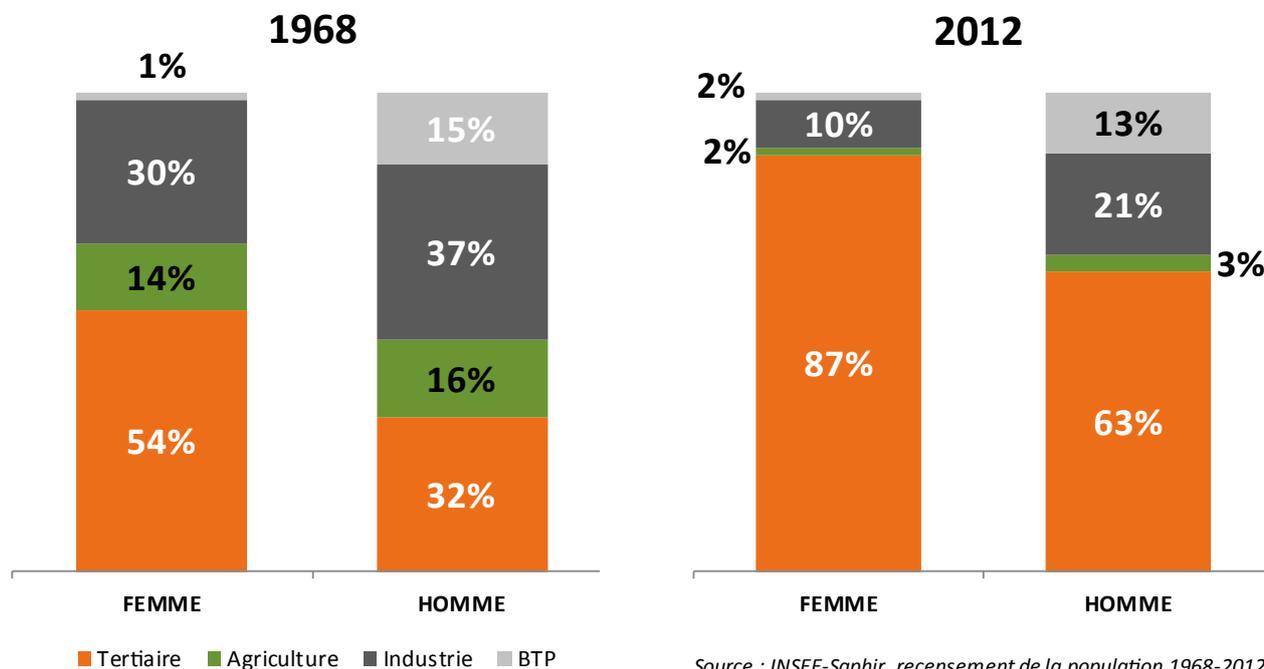
de Fisher, et varie dans son contenu de période à période et de Nation à Nation, en fonction du développement du progrès technique.

D'autres auteurs enfin préconisent de définir les secteurs en fonction, non plus de la production, mais de la consommation, ainsi, d'après *Économie et humanisme*, le secteur primaire couvrirait les besoins essentiels, le secondaire les besoins de dépassement, le tertiaire les besoins de passivité. Il est clair que ces définitions ont été imaginées pour expliquer le déplacement de l'emploi du primaire vers le tertiaire, déplacement qui est constaté dans toutes les nations du monde et est, sans doute, le phénomène majeur de l'évolution économique contemporaine ».

**JEAN FOURASTIE, Dans le Dictionnaire des Sciences économiques dirigé par Jean Romeuf, en 1956.**

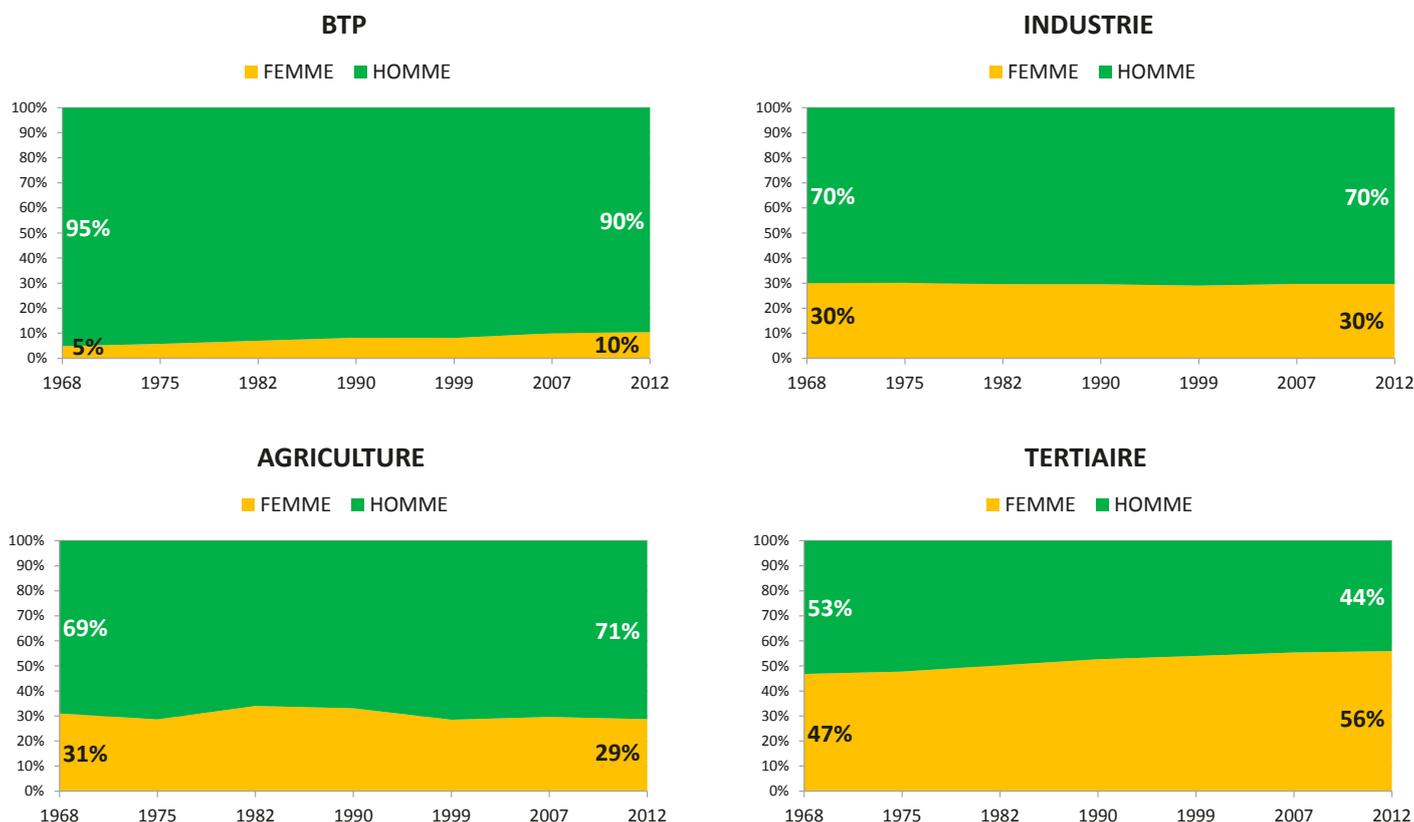
*L'INSEE préfère attribuer le terme d'agriculture pour le secteur primaire, d'industrie pour le secondaire, extraire de celui-ci le BTP et enfin conserver le nom de secteur tertiaire pour les activités de services (l'Insee y inclut aussi le commerce).*

**GRAPHE V2S2-3- PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES EN EMPLOI TOTAL SELON LE SEXE ET LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ EN RÉGION**



**Note de lecture :** en 2012, parmi les femmes en emploi, 87% travaillent dans le secteur tertiaire contre 63% pour les hommes.

**GRAPHE V2S2-4 - RÉPARTITION SEXUÉE PAR SECTEUR DE LA POPULATION EN EMPLOI DEPUIS 1968 EN RÉGION**



**Note de lecture :** en 1968 et 2012, près de 30% des personnes travaillant dans l'industrie (emploi total) sont des femmes.



### REPRÉSENTATIONS SECTORIELLES DANS LES ALBUMS POUR ENFANTS PLUS INÉGALITAIRE QUE LA RÉALITÉ

La mise en parallèle, à partir des données disponibles, des représentations de la profession matérialisées dans les albums illustrés et jouets destinés aux enfants avec la réalité socioéconomique permet de constater que les productions commerciales sont bien plus inégalitaires que la réalité, elle-même déjà très inégalitaire.

Ainsi, les jouets ne proposent comme modèles aux enfants que les métiers ultra-masculinisés ou ultra-féminisés ; entre ces deux extrêmes, la réalité est totalement ignorée.

De la même manière, « loin d'être des précurseurs ou des visionnaires (y compris du présent), la grande majorité des auteur-e-s d'albums pour jeunes enfants entérinent et accentuent les stéréotypes de « sexe au travail ».

Par exemple, le secteur de la construction est peu féminisé dans la réalité (10,5 %), mais tout de même trois et demi fois plus que dans les productions destinées aux enfants (3 %). (On constate une surreprésentation des personnages masculins travaillant dans le BTP alors que, dans la réalité, ce secteur n'emploie que 12 % des hommes).

*Extrait du rapport [Lutter contre les stéréotypes filles-garçons du commissariat général à la stratégie et à la prospective](#) p 218.*

### Mixité sectorielle pour 9 secteurs dans une déclinaison en 21 activités en région

Les grands secteurs ne suffisent pas à rendre compte de l'éventuelle mixité à l'intérieur des grandes activités économiques.

Si l'on affine selon la nomenclature d'activités française (NAF) en 21 sections, 9 NAF peuvent être qualifiées de mixtes selon le critère 40/60 – cf. encadré bleu ci-dessous - (relevées en orange dans le Tableau V2S2-1). Notons que ces 9 NAF concernent toutes le tertiaire.

La non-mixité sectorielle, quant à elle, concerne, selon ce même critère, les 12 autres NAF dont la totalité des secteurs relèvent de l'industrie, du BTP et de l'agriculture.

Certains sous-secteurs sont hyper masculinisés, comme l'information et la communication (à 70%) ou d'autres hyper féminisées comme la santé humaine et action sociale (à 80%).

Parmi les 6 secteurs regroupant le plus d'emplois féminins (67%) et masculins (62%) (en gras dans le tableau), 4 sont en dehors des secteurs dits mixtes : la construction et l'industrie manufacturière, fortement masculines et l'enseignement et la santé humaine et action sociale, fortement féminines.

Notons enfin que la diversité sectorielle est proche pour les hommes et pour les femmes. 9 secteurs regroupent 80% de l'emploi masculin ; les rapports sont équivalents pour les femmes.

#### MIXITÉ = 40/60

Source : *Agir pour la mixité des métiers*, Patrick Liébus  
Novembre 2014, les avis du CESE, p 10

On estime qu'un métier est mixte quand chaque sexe est en présence de personnes de l'autre sexe en nombre suffisant, défini par un pourcentage seuil.

Plusieurs seuils sont généralement utilisés :

- Monique Meron retient ainsi les métiers où l'on a entre 40% et 60% des deux sexes.
- Thomas Couppié et Dominique Epiphane ont retenu un seuil de 35% de l'autre sexe.
- Le plus généralement admis demeure le rapport 40/60. C'est donc celui que l'on privilégiera.

**TABLEAU V2S2-1 – MIXITÉ DE L'EMPLOI ET DIVERSITÉ SECTORIELLE SELON LE SEXE EN RÉGION EN 2012 (NAF 21)**

	MIXITE 2012		REPARTITION 2012	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
F - Construction	10,4%	89,6%	<b>1,6%</b>	<b>12,6%</b>
B - Industries extractives	16,8%	83,2%	0,0%	0,1%
D - Prod distrib élec gaz vapeur air condition	23,9%	76,1%	0,4%	1,3%
E - Prod distrib eau assainiss dépollution	24,5%	75,5%	0,3%	1,0%
H - Transports et entreposage	27,6%	72,4%	2,9%	6,9%
A - Agriculture, sylviculture et pêche	28,7%	71,3%	1,5%	3,4%
J - Information et communication	29,8%	70,2%	1,4%	3,1%
C - Industrie manufacturière	30,3%	69,7%	<b>9,1%</b>	<b>19,1%</b>
N - Activ services administratifs soutien	<b>43,6%</b>	<b>56,4%</b>	4,8%	5,6%
M - Activ spécialisées scientif techniques	<b>46,2%</b>	<b>53,8%</b>	5,2%	5,5%
U - Activités extra-territoriales	<b>46,6%</b>	<b>53,4%</b>	0,0%	0,0%
G - Commerce réparation automobile	<b>46,9%</b>	<b>53,1%</b>	<b>12,8%</b>	<b>13,2%</b>
R - Arts spectacles et activités récréatives	<b>47,0%</b>	<b>53,0%</b>	1,3%	1,4%
I - Hébergement et restauration	<b>51,0%</b>	<b>49,0%</b>	4,4%	3,8%
O - Administration publique	<b>53,8%</b>	<b>46,2%</b>	<b>9,3%</b>	<b>7,3%</b>
L - Activités immobilières	<b>56,5%</b>	<b>43,5%</b>	1,5%	1,1%
K - Activités financières et d'assurance	<b>57,6%</b>	<b>42,4%</b>	3,4%	2,3%
S - Autres activités de services	64,3%	35,7%	4,6%	2,3%
P - Enseignement	67,2%	32,8%	<b>10,5%</b>	<b>4,7%</b>
Q - Santé humaine et action sociale	80,3%	19,7%	<b>23,9%</b>	<b>5,4%</b>
T - Activités ménages en tant qu'employeurs	95,0%	5,0%	1,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>47,7%</b>	<b>52,3%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012, Millésime 2007

### LÉGENDE

**En orange :** les secteurs dits mixtes selon le rapport 40/60

**En gras :** les secteurs comportant le plus grand nombre d'emplois total selon le sexe.

**Note de lecture :** sur 100 personnes travaillant dans la construction, la part des femmes est de 10% et celle des hommes de 90%. Il n'y a pas de mixité dans ce secteur (au sens 60/40). La proportion de femmes qui travaillent dans la construction parmi l'ensemble des femmes en emploi est de 1,6% et celle des hommes 12,6%. La construction fait partie des principaux secteurs employeurs d'hommes en région.

### 2.2.4. Diversité des catégories socio-professionnelles



#### DIVERSITÉ DES MÉTIERS POUR LES HOMMES, LIMITATION POUR LES FEMMES

« (...) alors que les hommes ont à leur disposition une large palette de métiers, les femmes se cantonnent à quelques secteurs d'activité peu variés et stéréotypés, aussi bien dans les albums illustrés que dans les encyclopédies du corps humain ou les jouets. Les hommes sont dans des secteurs tels que le commerce, l'ordre et la justice (soldat, pompier, policier, gendarme, etc.), l'aventure et l'agriculture, les transports et la vitesse (pilote de voiture de course, de train, d'avion, de bateau, agent de la circulation, employé en aéroport, éboueur, etc.), les arts (pianiste virtuose, etc.), la technologie, la médecine et la pharmacie, les sciences et métiers intellectuels (archéologue, chimiste, scientifique de laboratoire, etc.), la conquête de l'espace (pilote de soucoupe volante, etc.), les communications, l'information, la construction (ouvrier de chantier, etc.), la politique. Le champ des possibles des femmes est presque exclusivement restreint, quant à lui, aux secteurs de l'enseignement et du soin, en particulier aux enfants (infirmière, sage-femme, maîtresse d'école, puéricultrice, serveuse à la cantine, etc.), ainsi qu'à ceux des services (réceptionniste, hôtesse de l'air, secrétaire, etc.), du commerce (caissière et marchande des quatre-saisons) et dans la mise en représentation de soi-même et de son corps (chanteuse, danseuse, voyante, mannequin, etc.).

*Extrait du rapport Lutter contre les stéréotypes filles-garçons  
du commissariat général à la stratégie et à la prospective  
p 217-218*

#### Plus grande diversité des catégories socioprofessionnelles pour les hommes

En 2012, la diversité des catégories socioprofessionnelles (PCS) est plus grande pour les hommes que pour les femmes puisque 80% de l'emploi féminin se concentre dans 10 PCS contre 13 pour les hommes. La diversité des PCS était plus faible en 1968 pour les deux sexes, plus encore pour les femmes (8 PCS pour 80% de l'emploi féminin et 9 pour les hommes) (Tableau V2S2-2 : cases de couleur).

En cohérence avec les résultats par secteur d'activité, les PCS dominantes chez les hommes et chez les femmes sont différentes. En 2012, pour les femmes, il s'agit essentiellement de professions relevant du tertiaire sauf les ouvrier·ère·s non qualifié·e·s de type industriel ou artisanal. Chez les hommes, les professions concernent aussi bien des fonctions tertiaires que des fonctions relevant de la production industrielle ou du bâtiment.

#### DIVERSITÉ

On n'entend pas dans cette étude le terme diversité dans le sens d'**intégration des différences pour lutter contre les discriminations**, ce à quoi la proximité des termes égalité et mixité pourrait laisser supposer, mais dans sa signification commune qui décrit une variété, ici de métiers, afin de comparer cette pluralité selon les sexes.

**TABLEAU V2S2-2 – PART DES HOMMES ET DES FEMMES EN EMPLOI PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE EN 1968 ET 2012 EN RÉGION**

	1968		2012	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Employé·e·s civil·e·s et agent·e·s de service de la fonction publique	7%	2%	15%	3%
Personnels des services directs aux particuliers	9%	1%	12%	2%
Employé·e·s administratif·ive·s d'entreprise	15%	4%	11%	2%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	2%	3%	10%	7%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	2%	0%	9%	2%
Employé·e·s de commerce	4%	2%	7%	2%
Ouvrier·e·s non qualifié·e·s de type industriel ou artisanal	18%	27%	5%	13%
Instituteur·rice·s et assimilé·e·s	5%	2%	5%	3%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	0%	2%	4%	5%
Professeur·e·s, professions scientifiques	1%	1%	3%	3%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	1%	1%	2%	1%
Ouvrier·e·s qualifié·e·s de type industriel ou artisanal	6%	17%	2%	16%
Commerçant·e·s et assimilé·e·s	6%	5%	2%	4%
Ingénieur·e·s et cadres techniques d'entreprise	0%	1%	2%	7%
Technicien·ne·s	1%	4%	2%	8%
Cadres de la fonction publique	0%	1%	2%	2%
Professions libérales	0%	1%	2%	2%
Artisan·e·s	5%	5%	2%	6%
Agriculteur·rice·s exploitant·e·s et patron·ne·s pêcheur·euse·s	13%	14%	1%	3%
Professions de l'information, des arts et des spectacles	0%	0%	1%	1%
Contremaîtres, agent·e·s de maîtrise	0%	3%	1%	4%
Policier·e·s et militaires	0%	2%	0%	3%
Ouvrier·e·s agricoles	0%	3%	0%	1%
Chef·fe·s d'entreprise de 10 salarié·e·s ou plus	0%	1%	0%	1%
Clergé, religieux·euse	1%	1%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : INSEE- Saphir, recensement de la population 1968-2012

Les cases de couleur représentent les volumes d'emplois les plus conséquents selon les sexes et les années

**Note de lecture :** en 1968 en région, pour 100 femmes en emploi, 18 étaient ouvrières non qualifiées contre 27 pour les hommes. En 2012, elles sont 5 ouvrières non qualifiées contre 13 pour les hommes.

### 2.2.5. Mixité des catégories socio-professionnelles



#### STÉRÉOTYPES ET MÉTIERS DANS LES ALBUMS POUR ENFANTS

Parmi de nombreux travaux, une recherche a été réalisée en 2007 à partir d'un corpus de 91 albums illustrés, publiés entre 1997 et 2007 et évoquant une large palette de métiers. Sur les 2 538 personnages figurant dans ces livres, on comptait 1 989 hommes (78%) et 549 femmes (22%). Les hommes occupaient 414 métiers différents, contre 161 pour les femmes.

Les métiers « masculins » étaient plus prestigieux, voire héroïques (militaire, pompier, pilote d'avion, astronaute, explorateur, scientifique, sportif) ; il s'agissait aussi de métiers d'encadrement.

Les femmes, quant à elles, exerçaient des métiers d'aide, d'accueil, d'enseignement ou liés à l'apparence (hôtesse, secrétaire, assistante-dentaire, maîtresse d'école, mannequin). Dans la plupart des albums, lorsqu'une femme occupait le même métier qu'un homme, les tâches étaient partagées selon un stéréotype : par exemple, une hôtesse de l'air proposait à boire aux passagers, alors qu'un steward leur distribuait des journaux. Enfin, la grande majorité des métiers (82%) étaient énoncés au masculin. Il est donc plus difficile, pour une fillette ou une jeune fille, de s'y projeter. De plus, cela participe de l'invisibilisation du travail féminin.

*Extrait du rapport [Lutter contre les stéréotypes filles-garçons](#) du commissariat général à la stratégie et à la prospective p 115.*

#### Mixité dans 6 catégories professionnelles en 2012

Le critère de mixité « 60/40 » est atteint en 2012 pour 6 PCS sur une trentaine de catégories professionnelles. Il l'était pour seulement 2 d'entre elles en 1968 (cases de couleur Tableau V2S2-3). La mixité est donc croissante mais reste assez limitée. Elle concerne les professions libérales, les cadres de la fonction publique, les professeur·e·s-professions scientifiques, les professions de l'information, des arts et spectacles, les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise et les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises.

En revanche, 8 PCS sont fortement masculinisées (plus de 80% des emplois en relevant sont occupés par des hommes) : il s'agit des chef·fe·s d'entreprise de 10 salariés ou plus, des ingénieur·e·s et cadres techniques d'entreprise, des technicien·ne·s, des contremaître·sse·s, agent·e·s de maîtrise, des ouvrier·ère·s qualifié·e·s de type industriel ou artisanal, des chauffeur·e·s et des ouvrier·ère·s qualifié·e·s (manutention, magasinage et transport).

Inversement, 3 PCS sont fortement féminisées : ce sont les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les employé·e·s administratif·ive·s d'entreprise et les personnels des services directs aux particuliers.

Notons toutefois que la situation était plus déséquilibrée encore en 1968, avec une hypermasculinisation dans 10 PCS et une hyperféminisation dans 2 PCS (avec des proportions plus proches de 90/10 que de 80/20).

**TABLEAU V2S2-3 – MIXITÉ PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE EN 1968 ET 2012 EN RÉGION**

	1968		2012	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Agriculteur·rice·s exploitant·e·s et patron·ne·s pêcheur·euse·s	34%	66%	26%	74%
Artisan·e·s	35%	65%	21%	79%
Commerçant·e·s et assimilé·e·s	37%	63%	37%	63%
Chef·fe·s d'entreprise de 10 salarié·e·s ou plus	13%	87%	16%	84%
Professions libérales	20%	80%	42%	58%
Cadres de la fonction publique	18%	82%	50%	50%
Professeur·e·s, professions scientifiques	46%	54%	55%	45%
Professions de l'information, des arts et des spectacles	26%	74%	46%	54%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	10%	90%	41%	59%
Ingénieur·e·s et cadres techniques d'entreprise	2%	98%	20%	80%
Instituteur·rice·s et assimilé·e·s	64%	36%	65%	35%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	84%	16%	80%	20%
Clergé, religieux·euse	60%	40%	23%	77%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	50%	50%	63%	37%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	30%	70%	56%	44%
Technicien·ne·s	10%	90%	18%	82%
Contremaîtres, agent·e·s de maîtrise	7%	93%	14%	86%
Employé·e·s civil·e·s et agent·e·s de service de la fonction publique	62%	38%	81%	19%
Policier·e·s et militaires	2%	98%	14%	86%
Employé·e·s administratif·ive·s d'entreprise	63%	37%	84%	16%
Employé·e·s de commerce	55%	45%	77%	23%
Personnels des services directs aux particuliers	81%	19%	88%	12%
Ouvrier·e·s qualifié·e·s de type industriel ou artisanal	16%	84%	13%	87%
Chauffeur·euse·s			8%	92%
Ouvrier·e·s qualifié·e·s (manutention, magasinage et transport)			12%	88%
Ouvrier·e·s non qualifié·e·s de type industriel ou artisanal	26%	74%	29%	71%
Ouvrier·e·s agricoles	6%	94%	26%	74%
<b>TOTAL PCS</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Source : INSEE- Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** en 1968 en région, 34% des emplois relevant de la PCS « agriculteurs exploitants et patrons-pêcheurs » étaient des femmes et 66% des hommes ; respectivement 26% et 74% en 2012.

Les cases de couleur (hors grises) signalent les PCS mixtes (selon le critère 60% / 40%). Les cases grises correspondent à des PCS inexistantes en 1968.

### 2.2.6. Mixité dans la fonction publique



#### HISTOIRE DE LA MIXITÉ DANS L'INSPECTION DU TRAVAIL

Statutairement, l'histoire du métier des inspectrices du travail s'articule en quatre grands temps : le premier est celui de l'exception, quand le département de la Seine embauche, avant l'État, onze inspectrices en 1878, puis dix en 1884, et autant d'inspecteurs. C'est le temps de la parité. Dans une deuxième temps, de 1892 à 1941, date du Statut général des fonctionnaires de Vichy, les inspectrices, peu nombreuses et recrutées par un concours externe, sont sans possibilité d'avancement, leurs carrières sont bloquées, elles n'ont pas accès au grade d'inspecteur divisionnaire. Dans un troisième temps, de 1941 à 1973, le profil des carrières change : non seulement a été créé le grade de contrôleur, dont la plupart seront alors issues, mais le Statut de la fonction publique de 1946 reconnaissant aux femmes et aux hommes le droit à des carrières identiques, elles peuvent désormais accéder aux grades supérieurs et nouvellement créés. Le quatrième temps, qui se déroule encore sous nos yeux, commence en 1974, avec la mixité obligatoire des concours de la fonction publique : future-s inspectrices et inspecteurs concourent désormais à armes égales et, comme partout ailleurs dans la fonction publique, la parité à l'embauche se fait, en attendant la parité des carrières, y compris dans les grades les plus élevés, ceux dits du « plafond de verre » ou du « dernier cercle ».

Source : *L'Inspection du Travail au féminin, 1878-1974. Itinéraires et statuts.* Sylvie Schweitzer, Anne-Sophie Beau, Florent Montagnon, Fabrice Flore-Thebaut, Mathieu Perrin, Sophie Lagnier.

#### ■ Fonctions publiques

La question de la mixité se pose avec d'autant plus d'acuité dans le secteur public que celui-ci est réputé être féminin. Effectivement, en région, 64% de l'emploi public (toutes fonctions publiques confondues) est occupé par des femmes (Graphe V2S2-5). C'est 8 points de plus que pour l'ensemble du tertiaire privé. Toutefois, si la fonction publique hospitalière est composée de près de 80% de femmes, la fonction publique d'Etat répond au critère de mixité selon la définition 60%/40% et la fonction publique territoriale en est proche.

#### ■ Une mixité très partielle selon les catégories d'agents

Concernant la fonction publique d'Etat, la mixité par catégories d'agents (A, B ou C) n'est pas atteinte pour la majorité des ministères (Graphe V2S2-6). Ainsi, 5 ministères sur 13 peuvent être qualifiés de mixtes pour la catégorie A (ministère de la culture et communication, des affaires sociales et de la santé, de l'économie et des finances, de l'agriculture et forêt et des services du Premier Ministre) ; 4 ministères pour les agents de catégorie B (ministères de l'écologie, de l'industrie, de l'enseignement supérieur et la recherche, de l'agriculture) et 3 pour la C (l'enseignement supérieur et la recherche, la justice, l'écologie).

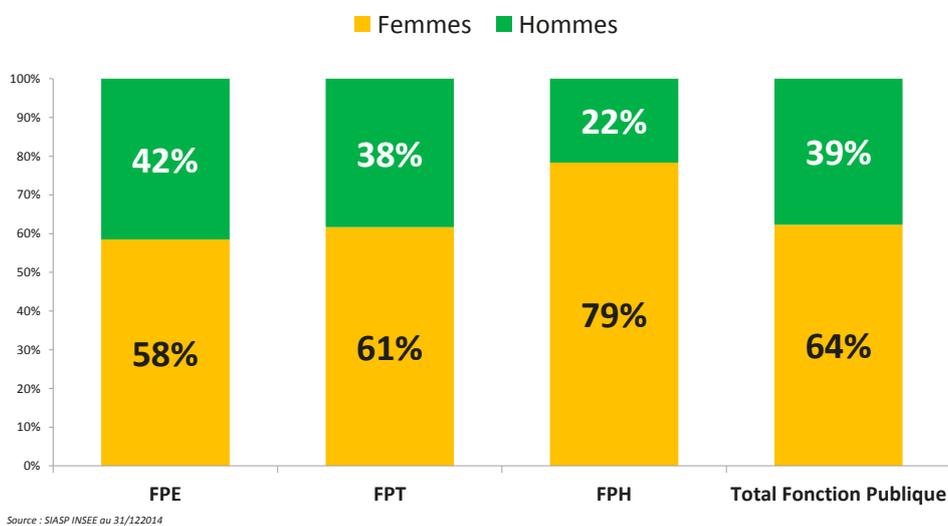
#### ■ Une hypermasculinisation ou féminisation des ministères selon la catégorie

Si l'on retient, comme pour le secteur privé, un seuil de 80% d'emplois féminins ou masculins selon le ministère et la catégorie des agents, le ministère de la défense est hypermasculinisé pour les catégories B et C ; le ministère de l'éducation nationale est hyperféminisé pour les agents de catégorie C.

#### EFFECTIFS DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES EN AURA AU 31/12/2014

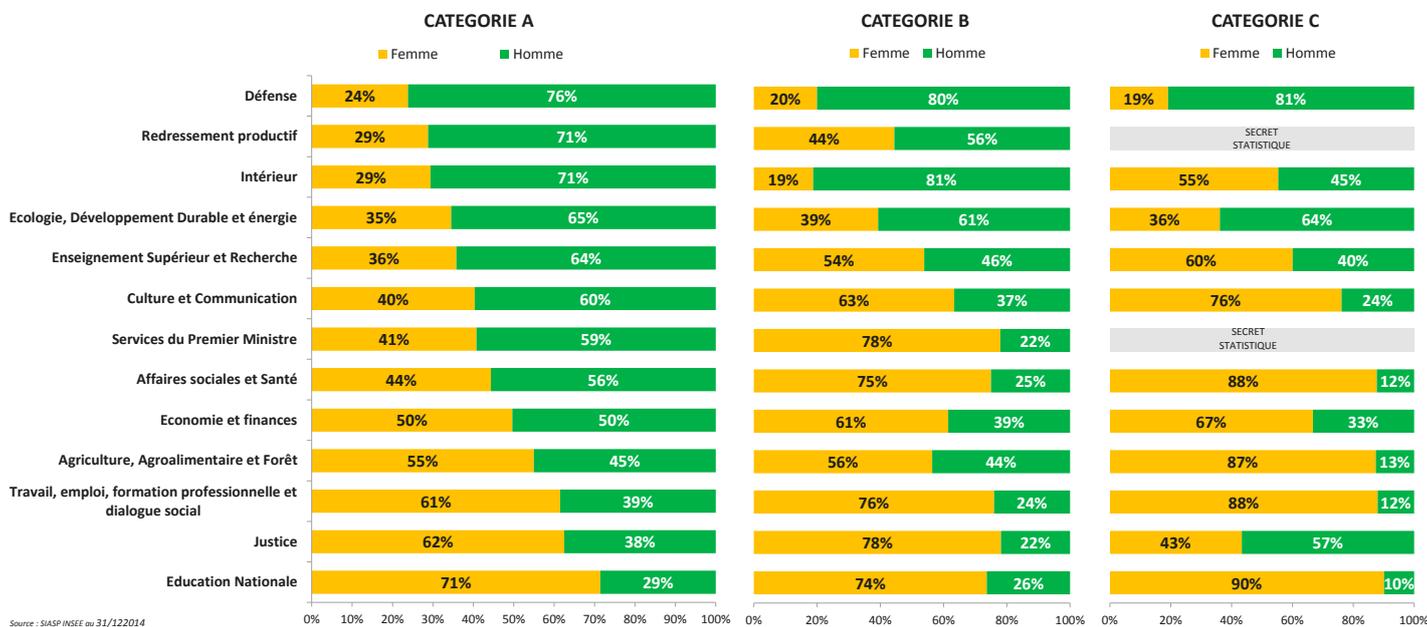
- Fonction publique d'État : 265 771 agent·e·s
- Fonction publique Territoriale : 219 739 agent·es
- Fonction publique Hospitalière : 146 450 agent·es

**GRAPHE V2S2-5 – MIXITE DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES EN 2014 EN RÉGION**



**Note de lecture :** en 2014 en région, 41,5% des agents de la fonction publique d'état (FPE) sont des femmes et 58,5% sont des hommes.

**GRAPHE V2S2-6 – MIXITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT EN RÉGION AU 31/12/2014 HORS ÉTABLISSEMENT PUBLIC D'ADMINISTRATION**



**Note de lecture :** au ministère de la Défense, en 2014 en région, 23,8% des agents relevant de la catégorie A sont des femmes et 76,2% des hommes.

### ■ De la fonction publique territoriale

La fonction territoriale comprend 61 % de femmes mais au sein de ses huit filières (administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, animation, police municipale, sapeurs-pompiers), la mixité est mise à rude épreuve.

Sur les 48 cadres d'emploi (dont trois sont couverts par le secret statistique), 7 seulement peuvent être qualifiés de mixtes (encadrés jaunes Tableau V2S2-4).

Les filières police et sportive sont hypermasculinisées alors que la filière médico-sociale est une filière hyperféminisée. En effet, hormis les biologistes, vétérinaires et pharmaciens, tous les autres cadres d'emploi sont occupés, au minimum, par 81,6% de femmes (médecins).



### DE QUAND LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DATE-T-ELLE ?

La fonction publique territoriale (FPT) dans sa forme actuelle est une création relativement récente puisqu'elle est liée à la politique de décentralisation du début des années 1980. Elle trouve son origine dans la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, départements et régions.

La création de ce statut de la FPT répond alors à deux objectifs principaux :

- l'unification : harmoniser les règles applicables à l'ensemble des agents employés par les collectivités territoriales, mais aussi créer un statut commun, tout au moins pour ses grands principes, à l'ensemble des « serveurs de la République », c'est-à-dire à l'ensemble des agents occupés dans les administrations publiques ;
- la professionnalisation : reconnaître la FPT comme une véritable fonction publique à part entière, comparable à celle de l'État et assortie des mêmes grands principes. Ce renforcement de la fonction publique locale est d'autant plus indispensable que les collectivités territoriales se voient transférer à la même époque un grand nombre de compétences décentralisées auparavant assumées par les administrations de l'État.

Contrairement à la fonction publique d'État, la « territoriale » connaît une multiplicité et une diversité d'employeurs (1,9 million d'agents – y compris les emplois aidés – relevant de plus de 48 000 employeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2013).

Source : <http://www.vie-publique.fr>

### PRÉCISIONS

Les données récapitulant les cadres emploi de la FPT résultent d'un regroupement de certains emplois tels que auxiliaire de soins et auxiliaire de puériculture ainsi que infirmier-ère et infirmier-ère en soins généraux.

Secret statistique : certains champs (en rouge) ne sont pas renseignés, par souci d'anonymat, du fait du trop petit nombre (<5) soit du total, soit d'un des deux sexes.

**TABLEAU V2S2-4 – MIXITÉ DANS LES FILIÈRES ET CADRES D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN RÉGION EN 2014**

FILIERES	CADRES D'EMPLOI	CATEGORIE	FEMME	HOMME
Administrative	Direction	A	47,8%	52,2%
	Attaché-e	A	70,3%	29,7%
	Secrétaire de mairie	A	93,0%	7,0%
	Rédacteur-riche	B	86,6%	13,4%
	Adjoint-e-administratif-ive	C	91,2%	8,8%
Animation	Animateur-riche	B	60,0%	40,0%
	Adjoint-e	C	78,1%	21,9%
Culturelle	Directeur-riche d'établissement d'enseign. artist.	A	22,7%	77,3%
	Prof. d'enseign. Artist	A	39,0%	61,0%
	Assistant-e de conservation	B	82,0%	18,0%
	Conservateur-riche du patrimoine	A	72,2%	27,8%
	Conservateur-riche des bibliothèques	A	76,4%	23,6%
	Attaché-e de conservation du patrimoine	A	69,8%	30,2%
	Bibliothécaire	A	84,1%	15,9%
	Assistant-e d'enseignement artistique	B	55,2%	44,8%
	Adjoint-e territorial du patrimoine	C	77,3%	22,7%
Police	Directeur-riche de police municipale	A	SECRET STAT	
	Chef-fe de police municipale	B	9,9%	90,1%
	Gardien-ne et Brigadier	C	25,6%	74,4%
	Garde-champêtre	C	9,3%	90,7%
Sapeurs-pompiers	Capitaine, Commandant, Lieutenant-colonel, Colonel	A	4,0%	96,0%
	Médecin et pharmacien-ne	A	44,6%	55,4%
	Infirmier-ère d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels	A	SECRET STAT	
	Lieutenant	B	2,2%	97,8%
	Infirmier-ère	B	58,8%	41,2%
	Sergent, Adjudant	C	2,8%	97,2%
	Sapeur, Caporal	C	8,5%	91,5%
Médico-sociale	Médecin	A	81,6%	18,4%
	Psychologue	A	92,3%	7,7%
	Maïeuticien, Sage-femme	A	100,0%	0,0%
	Puériculteur-riche	A	SECRET STAT	
	Cadre de santé	A	91,4%	8,6%
	Infirmier-ère	A et B	94,5%	5,5%
	Auxiliaire de puériculture et Auxiliaire de soin	C	96,3%	3,7%
	Biologiste, vétérinaire et pharmacien-ne	A	50,0%	50,0%
	Technicien-ne paramédical	B	83,5%	16,5%
	Conseiller-ère socio-éducatif	A	83,9%	16,1%
	Educateur-riche, Assistant-e socio-éducatif et Moniteur-riche-éducateur-riche et intervenant-e familial	B	93,7%	6,3%
Agent-e spécialisé-e	C	99,5%	0,5%	
Agent-e social-e	C	96,8%	3,2%	
Sportive	Conseiller-ère	A	18,6%	81,4%
	Educateur-riche	B	36,5%	63,5%
	Opérateur-riche	C	33,3%	66,7%
Technique	Directeur-riche et ingénieur-e	A	36,1%	63,9%
	Technicien-ne paramédical	B	20,9%	79,1%
	Agent-e de maîtrise	C	8,1%	91,9%
	Adjoint-e technique	C	42,8%	57,2%
	Adjoint-e technique des établissements d'enseignement	C	61,5%	38,5%

Champ : postes principaux finaux non annexes au 31/12/14 dont l'employeur est dans le champ de la fonction publique de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : SIASP INSEE au 31/12/2014

**Note de lecture :** en 2014 en région, 47,8% des agent-e-s de direction de la filière « administrative » de la fonction publique territoriale sont des femmes et 52,2% des hommes.

Les cases de couleur jaune correspondent aux filières et cadres d'emploi mixtes selon les critères 60% / 40%.

### 2.2.7. Hiérarchie professionnelle dans le secteur privé



#### **DES HOMMES « PATRONS » ET DES FEMMES « ASSISTANTES »**

Dans les albums, les hommes occupent 20 fois plus que les femmes des postes de direction ou d'encadrement, dans lesquels ils effectuent des actes plus strictement techniques permis par leurs connaissances scientifiques. Parallèlement, les femmes occupent des fonctions support, leur métier leur permettant – à elles uniquement – d'exprimer leurs qualités humaines : placées dans des dispositions affectives particulièrement propices à l'écoute, au dialogue et au soin des personnes qui en ont besoin, leur rapport bienveillant à autrui leur permet d'effectuer leur travail de care. Leur générosité semble sans limite : souvent impliquées dans des relations de service, elles interagissent ainsi en permanence avec des hommes, enfants, personnes âgées et animaux, qu'elles « aident », « assistent », « accueillent », « renseignent », « réconfortent », à qui elles « expliquent les démarches », « donnent des conseils », « donnent à manger », etc.

*Extrait du rapport Lutter contre les stéréotypes filles-garçons du commissariat général à la stratégie et à la prospective, p 219.*

#### **■ Plus forte présence d'hommes dans les PCS d'encadrant·e·s ou de chef·fe·s d'entreprise**

En 2012, la majeure partie des femmes (54%) travaillent dans des postes d'ouvrières ou - surtout - d'employées. 45% des hommes occupent l'une ou l'autre de ces qualifications professionnelles, davantage comme ouvriers (Graphe V2S2-7).

La part des femmes dans les fonctions supérieures est plus faible que celle des hommes sauf dans les professions intermédiaires/technicien·ne·s. L'écart en faveur des hommes est de 5 points pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, 6 points pour les artisan·e·s-commerçant·e·s-chef·fe·s d'entreprise et de 2 points pour les agriculteur·rice·s exploitant·e·s. Si ces écarts se sont approfondis depuis 1968, en revanche, la proportion de femmes ayant atteint ces fonctions s'est accrue sur la période : 40% des femmes étaient dans des emplois relevant de ces PCS, 47% en 2012.

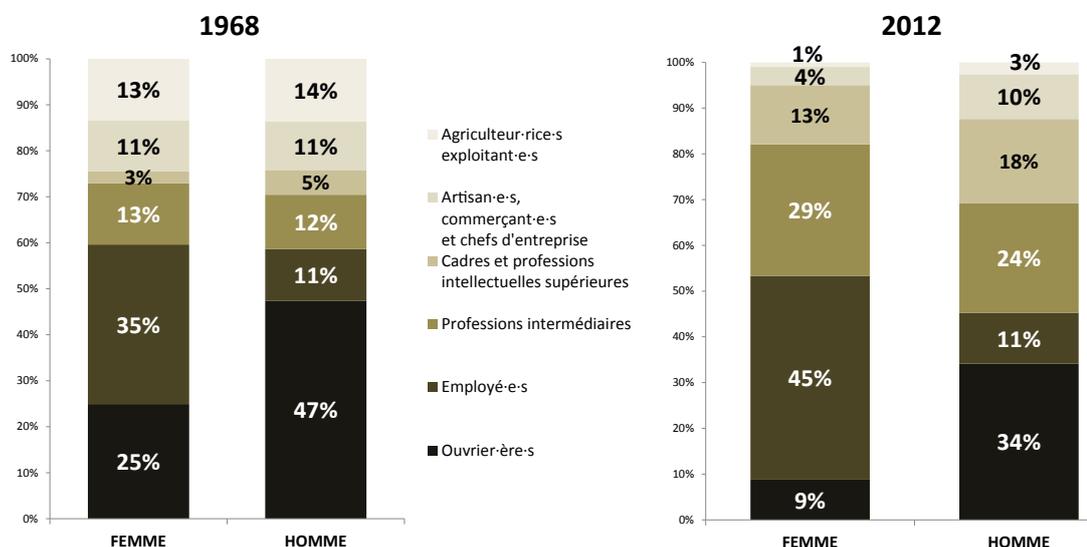
Il convient d'affiner cette approche globale des PCS d'une part, à l'intérieur des catégories « ouvrier·ère » et « employé·e », puis dans l'encadrement.

#### **■ À l'intérieur des PCS d'employé·e·s et d'ouvrier·ère·s**

Dans le détail (Graphe V2S2-8), en 2012, la part des hommes relevant des PCS ouvriers qualifiés (OQ industriels et artisanaux, chauffeurs, OQ manutention) parmi l'ensemble des postes d'ouvrier·ère·s tous sexes confondus est supérieure à celle des femmes. L'écart s'est approfondi par rapport à 1968 pour les OQ industriel·le·s et artisanaux·ales. Inversement, les femmes sont majoritaires dans les PCS d'ouvrier·ère·s non qualifié·e·s. L'écart s'est là aussi approfondi.

La nomenclature ne permet pas de raisonner en termes d'employé·e·s qualifié·e·s ou non. Notons toutefois que, les femmes sont toujours plus représentées que les hommes sauf parmi les policier·ère·s/militaires et les employé·e·s de commerce (à 1 point d'écart).

**GRAPHE V2S2-7 – PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 1968 ET 2012 DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN RÉGION**

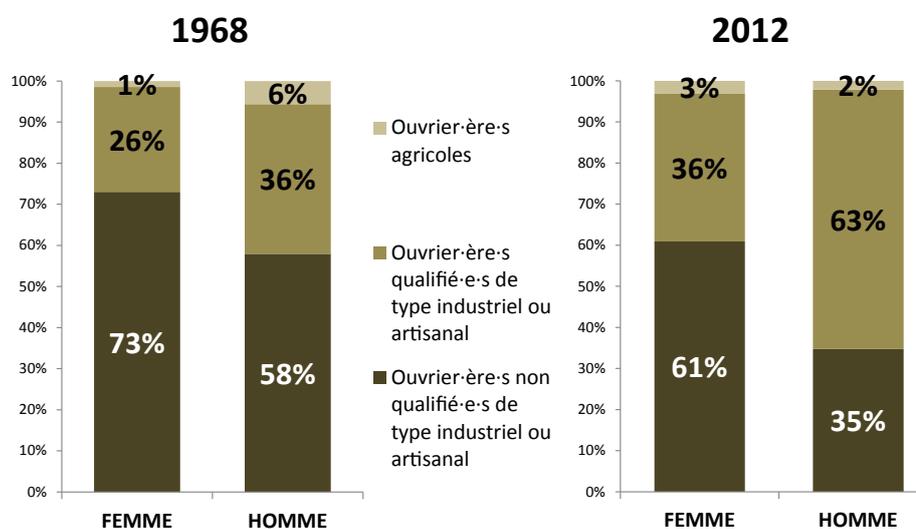


Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

### Note de lecture

En 1968, la part des femmes agricultrices exploitantes parmi les femmes était de 13% en région. Le chiffre était de 14% pour les hommes. Il est respectivement de 1% et 3% en 2012.

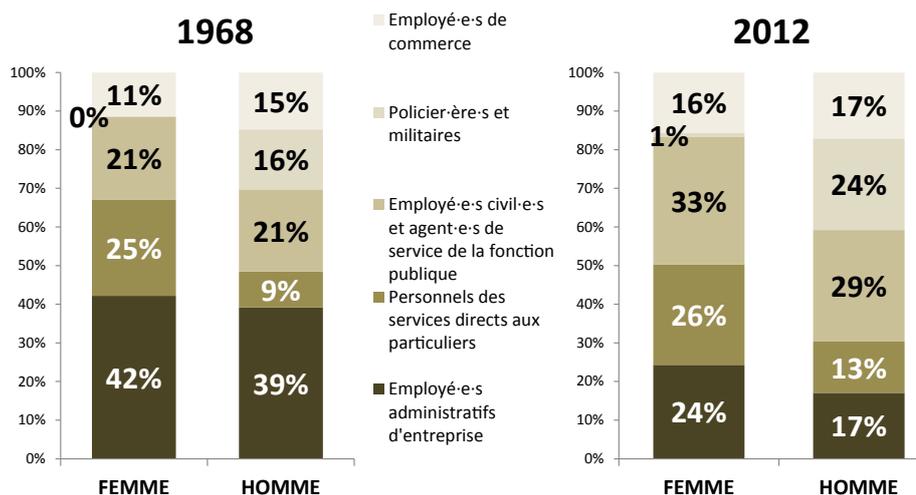
**GRAPHE V2S2-8 – PART DES FEMMES ET DES HOMMES CHEZ LES EMPLOYÉS ET LES OUVRIERS SELON LEUR PCS DÉTAILLÉES EN RÉGION EN 1968 ET 2012**



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

### Note de lecture

En 1968 en région, la part des hommes relevant de la PCS « personnels des services directs aux particuliers » parmi l'ensemble des postes d'employés hommes était de 9% ; celle des femmes de 25%. Les chiffres sont de 13% et 26% en 2012.



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012



### PLAFOND DE VERRE

Cette métaphore attire l'attention sur les obstacles invisibles auxquels se heurtent les femmes pour accéder aux positions les plus élevées et rémunérées dans les organisations professionnelles.

La notion insiste ainsi sur la persistance de limitations à l'accès des femmes à un ensemble de fonctions ou métiers en dépit de la disparition des interdits légaux d'exercice de ces fonctions ou métiers. Introduite à la fin des années 1970 à propos des carrières de cadres supérieur·e·s des grandes entreprises privées (Morrison, White et Von Velsor, 1987), cette métaphore s'est étendue à tous les secteurs professionnels : universités, fonction publique, professions artistiques et religieuses (Buscatto et Marry, 2009). L'expression de « plafond de verre » a en outre été complétée par celle de « murs de verres » (également « couloirs de verre » ou « parois de verre »). Cette dernière vise à souligner la division horizontale des métiers, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes, à un même niveau de qualification et/ou de rémunération, n'occupent pas les mêmes emplois, particulièrement au regard des thématiques professionnelles.

Au final, ces métaphores insistent sur les contraintes, invisibles mais puissantes, qui pèsent sur les carrières professionnelles des femmes, et les effets de sélection et d'exclusion : les « murs de verre » dirigent les femmes vers certains secteurs d'emplois quand le « plafond de verre » limite fortement l'accès aux plus hauts postes. Ce mécanisme global est alors désigné par la métaphore de la « cage de verre ».

*Source : Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant·e·s. Catherine Marry, Alban Jacquemart, Sophie Pochic, Laure Bereni, Fanny Le Mancq, Anne Revillard, Paris, Armand Colin / Individu et société.*

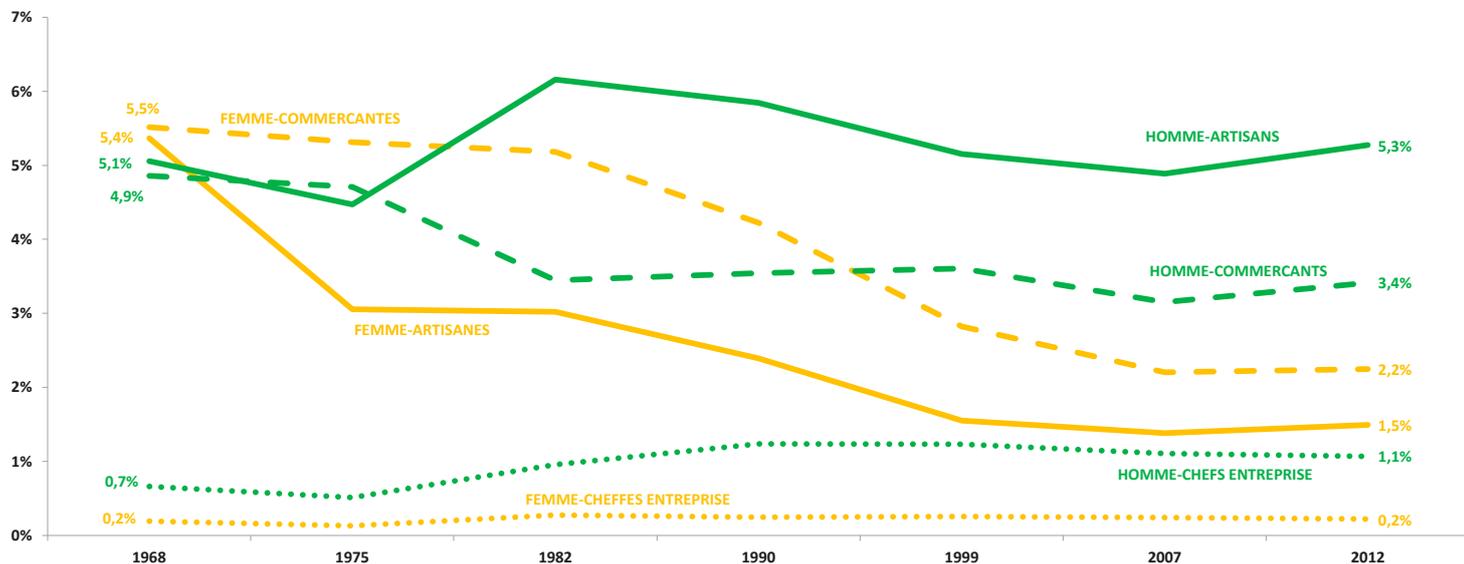
### ■ Artisans, commerçants et chefs d'entreprise

Dans le détail de cette PCS (graphe V2S2-9), malgré l'augmentation des femmes dans la population en emploi, leur proportion dans chaque métier n'a pas augmenté. Ainsi, la proportion de femmes cheffe d'entreprise est restée stable depuis 1968 alors que celle des hommes a augmenté. Par ailleurs, si la part des femmes commerçantes et artisanes était légèrement supérieure à celle des hommes en 1968, la situation s'est inversée en 2012, notamment chez les artisans (+ 4 points).

### ■ Cadres et professions intellectuelles supérieures

On constate un rééquilibrage hommes/femmes dans cette PCS entre 1968 et 2012. Mais un écart important demeure dans la catégorie spécifique des ingénieur·e·s et cadres techniques d'entreprise, en défaveur des femmes (graphe V2S2-10). En effet, bien que la part des femmes ingénieures et cadres techniques par rapport à l'ensemble des femmes en emploi a augmenté de 5,6 points, cette catégorie demeure très masculine (80% d'hommes et 20% de femmes). Malgré l'action publique pour amener les filles à investir les formations d'ingénieures, elles restent très minoritaires dans ces PCS.

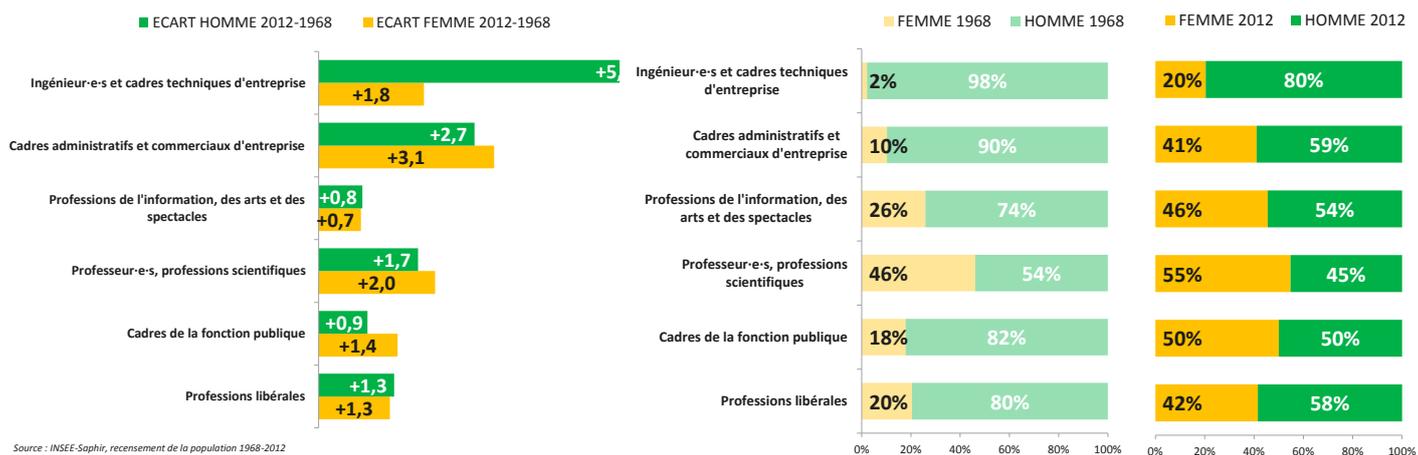
**GRAPHE V2S2-9 – ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES ARTISAN-E-S, COMMERCANT-E-S ET CHEF-FE-S D'ENTREPRISE DEPUIS 1968 EN RÉGION**



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** en 1968, en région, les femmes artisanes représentaient 5,4% des femmes en emploi. En 2012, elles n'en représentent plus 1,5%.

**GRAPHE V2S2-10 – ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES ENTRE 1968 ET 2012 DANS LA CSP CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES AU REGARD DE L'ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ DE CETTE MÊME PCS EN RÉGION**



Source : INSEE-Saphir, recensement de la population 1968-2012

**Note de lecture :** la proportion des femmes travaillant en tant qu'ingénieures et cadres techniques d'entreprise a augmenté de 5,6 points entre 1968 et 2012 en même temps que le rapport de mixité est passé de 2% de femmes et 98% d'hommes à un rapport de 20% de femmes et de 80% d'hommes.

### 2.2.8. Hiérarchie professionnelle dans la fonction publique



#### CATÉGORIE A+

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le Statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors-échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors-échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

*Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Édition 2016, Définitions p 640.*

#### La catégorie A dans les trois fonctions publiques

Les données recueillies ne nous permettent pas une analyse fine de la répartition hiérarchique dans les trois fonctions publiques. La hiérarchisation ne peut être appréhendée qu'à partir des catégories A, B et C.

Qu'il s'agisse de la fonction publique d'Etat, hospitalière ou territoriale en région, la proportion de femmes relevant de la catégorie A est toujours supérieure à celle des hommes en 2014. Le constat s'inverse pour la catégorie B hormis pour l'Etat. Enfin, la proportion de personnes relevant de la catégorie C est toujours plus élevée chez les femmes que chez les hommes (Graphe V2S2-11).

Ce constat doit toutefois être nuancé compte tenu de la part importante de femmes dans chacune des fonctions publiques : pour mémoire, 58 % dans la fonction publique d'Etat, 79 % dans la fonction publique hospitalière et 61 % dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, en regard de ces rapports, les femmes relevant de la catégorie A sont sous-représentées dans la fonction publique Hospitalière (de 5 points), et dans la Territoriale (de 3 points) mais surreprésentées dans la fonction publique d'Etat (de 3 points).

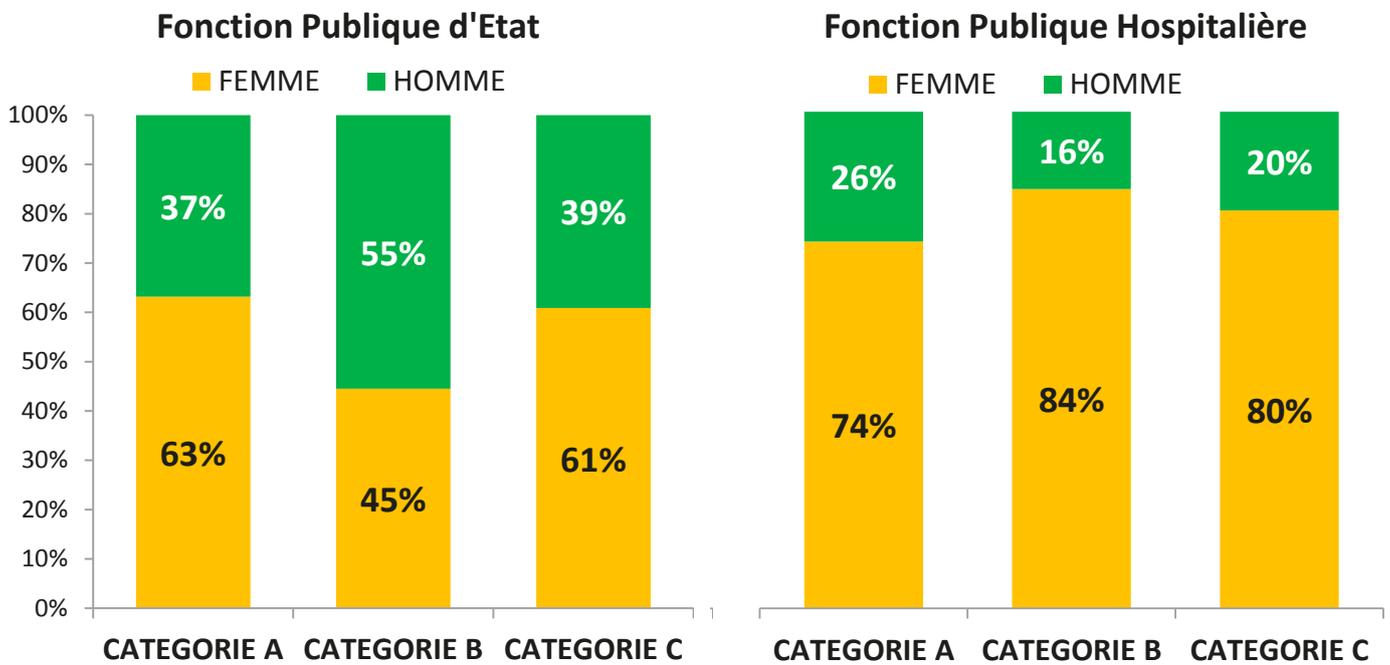
Ces résultats globaux méritent également d'être regardés selon les ministères ou filières.

#### PART DES FEMMES CAT A ET A+

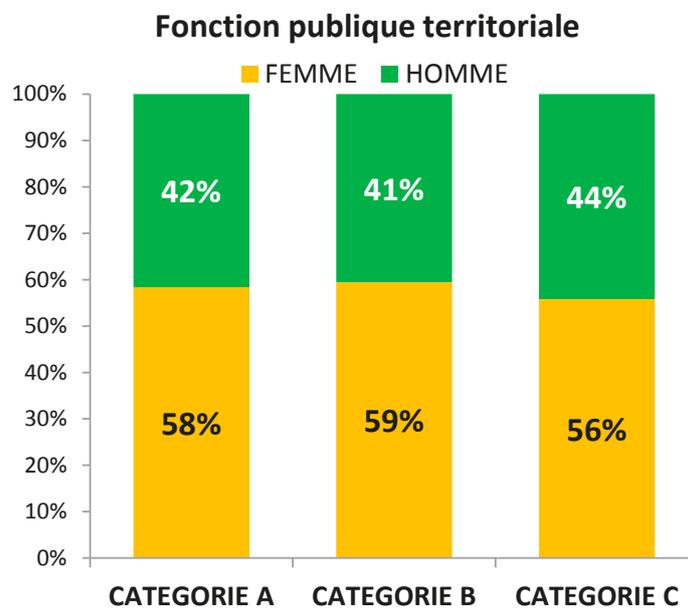
*Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique p 104*

Fin 2014, au niveau national, les femmes représentaient toutes fonctions publiques confondues, 64% des agent·e·s de la catégorie A et 40% des agent·e·s de la catégorie A+.

**GRAPHE V2S2-11 – RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES EN 2014 EN RÉGION**



Source : SIASP INSEE au 31/12/2014



Source : SIASP INSEE au 31/12/2014

**Note de lecture :** en 2014 en région, la part de femmes parmi les agent-e-s de catégorie A de la fonction publique d'État est de 63%. Celle des hommes est de 37%.



### FEMMES HAUTES FONCTIONNAIRES EN FRANCE, ENQUÊTE DANS LES MINISTÈRES ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

(...) alors que la fonction publique était beaucoup plus féminisée à la base et avait conservé une politique de promotion interne abandonnée par la plupart des grandes entreprises, l'attention à la parité (...) dans les plus hauts postes risque de ne bénéficier qu'à une petite minorité visible de femmes, ultra-sélectionnées socialement et scolairement. Éloignées des réseaux de nomination, non considérées comme faisant partie du « vivier » des promouvables, la grande majorité des femmes non-énarques, surtout si elles ont plus de 45 ans et travaillent en province, risquent d'être les oubliées des politiques d'égalité mises en place, qui constatent pourtant la faible féminisation des directions des services déconcentrés. (...) En France comme ailleurs, les restructurations des services publics, sous contrainte budgétaire, ont des impacts disproportionnés sur les carrières des femmes aux échelons inférieurs et intermédiaires (...). On ne peut que soutenir la « feuille de route » de ces ministères qui visent, dans leur plan d'égalité 2015-2017, à « identifier l'impact des règles de mobilité géographique, notamment à l'occasion des promotions, sur les choix professionnels des femmes [...] afin d'en justifier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en envisager l'aménagement ou la suppression

*Extrait: Travail, genre et sociétés 2016/1 (n° 35), Femmes hautes fonctionnaires en France L'avènement d'une égalité élitiste, Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq et Sophie Pochic, p 27-45.*

L'approche par ministère pour la fonction publique d'État et par filière pour la fonction publique territoriale permet d'affiner et de nuancer les constats sur les catégories A de la page précédente. Pour la fonction publique hospitalière, des données plus détaillées font défaut.

#### ■ La fonction publique d'État

La proportion de femmes (Graphe V2S2-12) relevant de la catégorie A est majoritaire dans 3 ministères sur 12 seulement : l'éducation nationale (dont le nombre d'agents est conséquent), la justice et le travail-emploi-formation professionnelle. La situation s'inverse pour les 9 autres, tout particulièrement pour la Défense, l'industrie (appelé « redressement productif » en 2014).

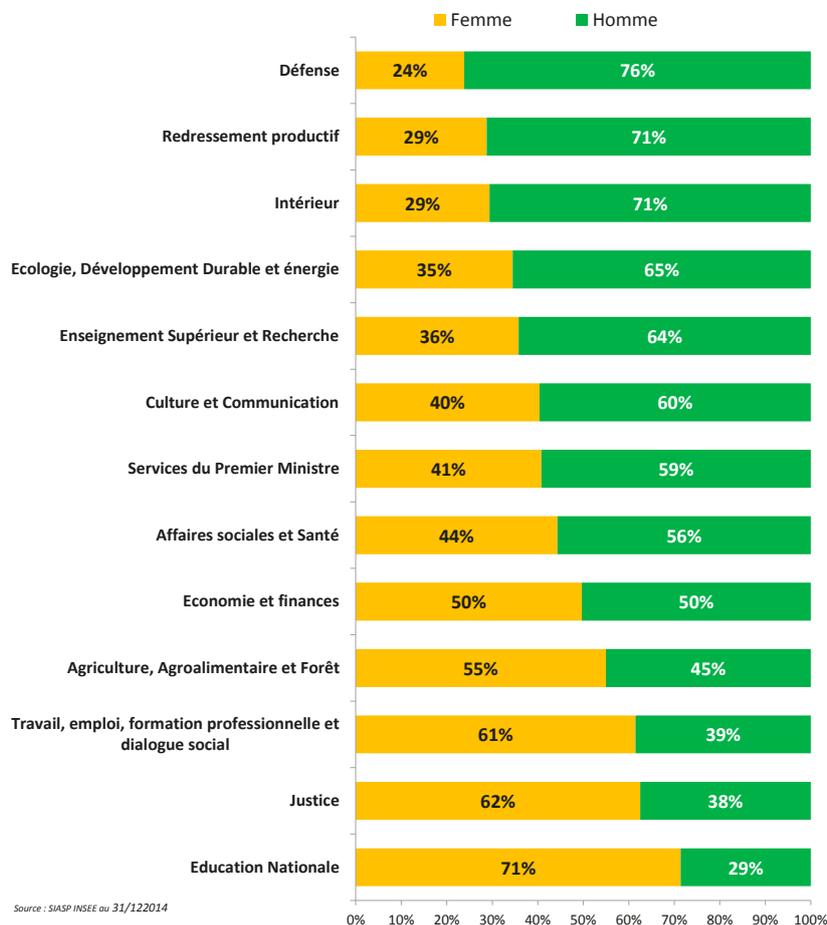
#### ■ La fonction publique territoriale

Pour la seule catégorie A, la proportion de femmes domine dans 13 cadres d'emploi sur 22 (hors secret statistique) de la fonction territoriale, celle des hommes dans 7 et l'équilibre est atteint pour un cadre d'emploi (les biologistes, vétérinaires, pharmaciens·ne·s).

Toutefois, il convient de rapporter ces résultats par rapport à la part de femmes dans chaque filière (Tableau V2S2-5).

Ainsi, dans la filière administrative, 85% d'agent·e·s étant des femmes, seules les secrétaires de mairie sont surreprésentées parmi les catégories A ; dans la filière animation, avec 75% d'agentes, seules les assistantes de conservation et les bibliothécaires sont surreprésentées parmi les catégories A ; dans le culturel (68% de femmes), elles sont surreprésentées dans tous les cadres d'emploi sauf les professions d'enseignement artistique et les directeur·rice·s d'établissement d'enseignement artistiques ; pour les sapeurs-pompiers, avec 5% de femmes dans l'effectif total, les femmes médecins et pharmaciennes et infirmière d'encadrement sont surreprésentées ; dans le médico-social (93% de femmes), les femmes sont surreprésentées parmi les sages-femmes (100%) ; dans la filière sportive (35% de femmes), les femmes sont sous-représentées parmi les cadres A ; enfin, dans la filière technique (40% de femmes), celles-ci sont sous-représentées parmi les directeur·rice·s et ingénieur·e·s.

**GRAPHE V2S2-12 – RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DE CATÉGORIE A DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT EN 2014 HORS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS EN RÉGION**



### Note de lecture GRAPHE V2S2-12

En 2014 en région, la part de femmes relevant de la catégorie A au ministère de la Défense est de 24%. Celle des hommes de 76%.

### TABLEAU V2S2-5

Dans la filière administrative, 93% des agents appartenant au cadre d'emploi secrétaire de mairie sont des femmes contre 7% pour les hommes.

En marron, les cadres d'emploi où les femmes sont majoritaires

**TABLEAU V2S2-5 – RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DE CATÉGORIE A DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2014 EN RÉGION**

		FEMME	HOMME
Administrative	Direction	48%	52%
	Attaché-e	70%	30%
	Secrétaire de mairie	93%	7%
	<b>TOTAL FILIERE</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
Culturelle	Directeur-riche d'étab. d'enseign. artist.	23%	77%
	Prof. d'enseign. Artist	39%	61%
	Assistant-e de conservation	82%	18%
	Conservateur-riche du patrimoine	72%	28%
	Conservateur-riche des bibliothèques	76%	24%
	Attaché-e de conservation du patrimoine	70%	30%
	Bibliothécaire	84%	16%
	<b>TOTAL FILIERE</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>
Police	Directeur-riche de police municipale	SECRET STAT	
Sapeurs-pompiers	Capitaine, Commandant, Lieutenant-colonel, Colonel	4%	96%
	Médecin et pharmacien-ne, Infirmier-ère d'encadrement de sapeurs pompiers professionnels	45%	55%
	<b>TOTAL FILIERE</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>
Médico-sociale	Médecin	82%	18%
	Psychologue	92%	8%
	Maïeuticien, Sage-femme	100%	0%
	Puériculteur-riche	SECRET STAT	
	Cadre de santé	91%	9%
	Infirmier-ère	94%	6%
	Biologiste, vétérinaire et pharmacien-ne	50%	50%
	Conseiller-ère socio-éducatif	84%	16%
	<b>TOTAL FILIERE</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>
Sportive	Conseiller-ère socio-éducatif	19%	81%
Technique	Directeur-riche et ingénieur-e	36%	64%

Champ : postes principaux finaux non annexes au 31/12/14 dont l'employeur est dans le champ de la fonction publique de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : SIASP INSEE au 31/12/2014

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## L'emploi

### 2.2.9. Conclusion

La mixité dans les 4 grands secteurs d'activité n'est réelle que dans le secteur tertiaire. Les trois autres secteurs sont fortement masculins. Si l'on affine selon la nomenclature d'activités française (NAF) en 21 sections, 9 NAF peuvent être qualifiées de mixtes selon le critère 40/60. Et lorsqu'on considère la répartition par catégories socio-professionnelles, seulement 6 sur 27 peuvent être considérées comme mixtes. Du point de vue de la diversité, 80% des femmes se concentrent sur 10 de ces catégories socio-professionnelles, engendrant une hyper féminisation de certains métiers comme ceux relatifs aux services à la personne ou dans la fonction publique. Néanmoins, si pour cette dernière, 64% des fonctionnaires sont des femmes, des écarts conséquents existent entre les trois fonctions publiques avec notamment une fonction publique hospitalière composée de près de 80% de femmes.

Cette ségrégation professionnelle, qui en termes larges se définit comme la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents, se retrouve dans la répartition hiérarchique des métiers. Ainsi, la majeure partie des femmes (53%) travaillent dans des postes d'ouvrier·ère·s ou - surtout - d'employé·e·s alors qu'on retrouve une plus forte présence des hommes sur les postes d'encadrant·e·s et chef·fe·s d'entreprises. Bien que le nombre de femmes ayant atteint des PCS supérieures a augmenté depuis 1968, l'écart avec les hommes s'est approfondi : il est de 6.4 points en 2012 contre 0.8 en 1968. Ces différences se retrouvent aussi dans la fonction publique au niveau des catégories. La proportion des femmes en catégorie A est majoritaire dans 4 ministères sur 13 alors qu'elles sont plus nombreuses en catégorie B dans 9 ministères.

Il reste à étudier si ces inégalités se retrouvent dans l'emploi précaire ou dans le chômage.



L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

# PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE

2010 : autant de chômeurs que de chômeuses  
en Auvergne Rhône Alpes



Emma.

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## Précarité et chômage

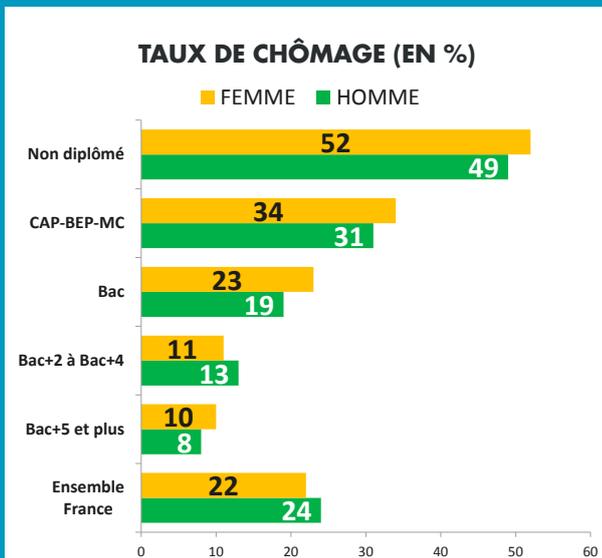
### 2.3. PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE

#### 2.3.1. Introduction



#### TAUX DE CHÔMAGE À LA SORTIE DE L'APPAREIL DE FORMATION INITIALE

Les résultats nationaux de l'enquête génération du Céreq, qui permet de connaître la situation des jeunes sortis de l'appareil scolaire à 3 ans indiquent que, quel que soit le niveau de diplôme et pour les non diplômés, les jeunes femmes ont des taux de chômage toujours supérieurs aux jeunes hommes. Par ailleurs, le niveau de diplôme est en moyenne supérieur chez les jeunes femmes.



Source : Enquête génération 2010 – CEREQ, page 73 (Situation professionnelle).

La précarité sera abordée selon les formes d'emploi permettant de mesurer la situation comparée des femmes et des hommes du point de vue de la durée des contrats (courts, longs à savoir les CDI et les titulaires de la fonction publique). Selon cet angle seront développés l'emploi intérimaire, les contrats aidés et l'alternance.

Le chômage sera appréhendé sur la base de deux sources complémentaires.

D'une part, le recensement de la population (RP) qui permet de calculer un taux de chômage sexué sur un demi-siècle (1965-2015) en lieu et place du taux de chômage au sens du BIT, inexistant à l'échelle régionale.

D'autre part, les demandeur-euse-s d'emploi inscrits à Pôle emploi, source qui permet de caractériser les deux populations sur une période s'écoulant de 1996 à 2017.

Ainsi, à l'évolution comparée des taux de chômage au sens du RP entre les hommes et les femmes, succéderont des indicateurs sur l'évolution de la demande d'emploi en région selon leur situation au regard de l'emploi (hommes et femmes sans emploi ou cumulant emploi et chômage), leur ancienneté d'inscription à Pôle emploi et leur niveau de formation initiale.

### 2.3.2. Précarité de l'emploi



#### A PROPOS DU MOT « PRÉCAIRE »

« L'adjectif « précaire » désigne le caractère de quelque chose « dont on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité ; qui, à chaque instant, peut être remis en cause » (Selon Trésor de la langue informatisée). Sont ici immédiatement connotées l'incertitude, la fragilité, la réversibilité des situations de précarité. C'est là l'acception la plus répandue du terme, qui met en jeu centralement la dimension du temps : instabilité du présent, imprévisibilité de l'avenir. De cette définition, on peut déjà tirer un principe général d'analyse : toute approche de la « précarité », quelle que soit la nature particulière de celle-ci, doit intégrer la dimension diachronique des réalités étudiées, c'est-à-dire être attentive aux processus, aux modes de changement, au caractère évolutif de toute situation précaire qui, par définition, est appelée à se transformer. (...)

Il peut être utile de rappeler aussi que « précaire » vient du latin *precaris* qui qualifie un droit ou un état « obtenu par prière, qui ne s'exerce que grâce à une autorisation révocable ». Avec cette étymologie, la notion de précarité indique clairement un rapport social de domination, dans lequel le devenir d'un individu est soumis à la décision d'autrui. Être en situation de précarité renvoie alors à l'absence de choix et à la faiblesse des marges de manœuvre dans la conduite de l'existence. »

Source : *Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ?*  
Par Valentine Hélarlot, revue *Empan* 2005/4 (no 60), p30-37.

#### ■ Précarité

On peut considérer que tout contrat de travail dérogeant au CDI (Contrat à durée Indéterminée) et à un temps plein est un emploi précaire. Avant 1968, le travail intérimaire était interdit en France et le contrat à durée déterminé a été introduit par la loi n°79-11 du 3 janvier 1979.

Nous aborderons le thème de la précarité dans l'emploi selon le sexe via les différentes conditions d'emploi, y compris les emplois aidés.

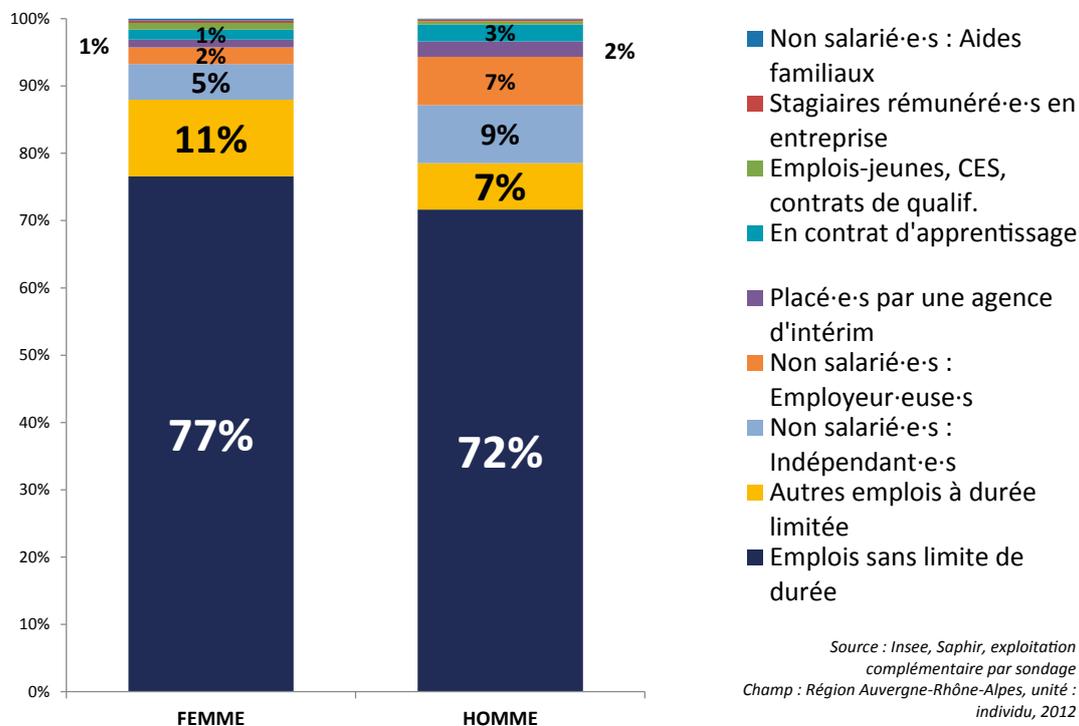
#### ■ Conditions d'emploi

Parmi les femmes en emploi en 2012, 77% sont en emploi sans limite de durée contre 72% pour les hommes (graphe V2S3-1). Est-ce à dire que les hommes sont en plus grande précarité que les femmes ? Ce n'est pas si évident car, d'une part, les femmes en CDD représentent 11% des femmes en emploi alors que les CDD hommes concernent 7% des hommes en emploi. D'autre part, les hommes en emploi sont pour 9% des indépendants alors que les indépendantes représentent 5% des femmes en emploi. Mais peut-on considérer le statut d'indépendant-e comme un statut précaire ? Enfin, les employeurs hommes représentent 7% des hommes en emploi alors que les femmes employeur-e-s ne représentent que 2% des femmes en emploi.

#### ■ L'enfant, facteur de précarité ?

La répartition des femmes et des hommes en couple selon leur condition d'emploi semble être affectée par la présence ou l'absence d'un (ou plusieurs) enfants. En effet, toutes formes d'emploi confondues, un écart de 3 points existe entre les femmes en couple sans enfants et les femmes en couple avec enfants (Graphe V2S3-2). Au niveau des CDI, le rapport s'inverse entre les couples avec ou sans enfants. Ainsi, parmi les couples sans enfant, les emplois à durée indéterminée sont occupés à 52% par des femmes alors que parmi les couples avec enfant-s, elles occupent à 48% ces emplois.

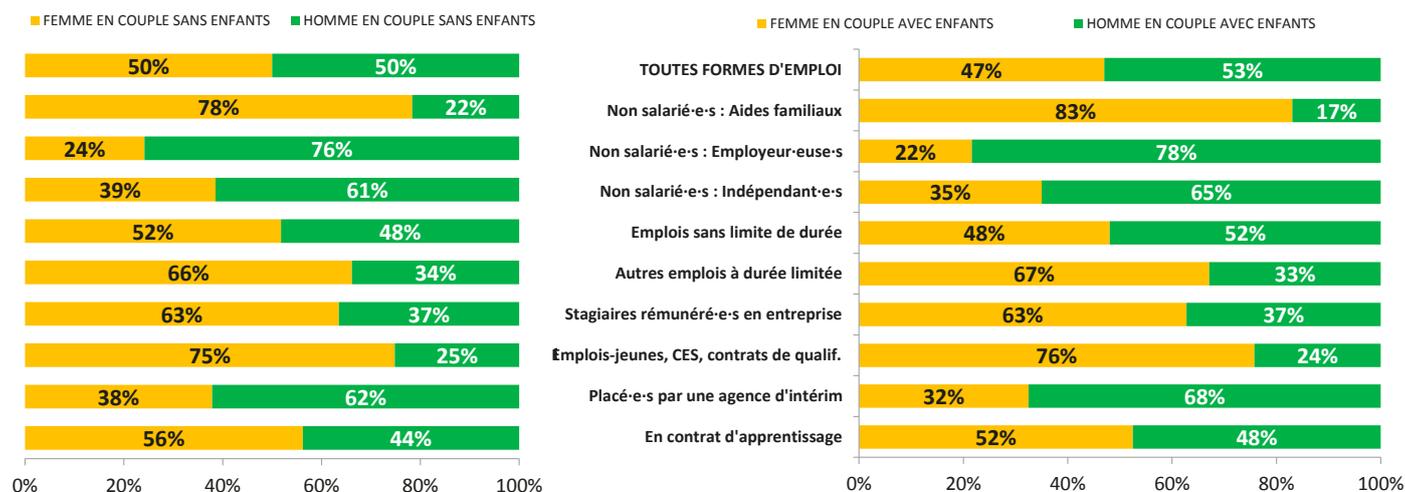
**GRAPHE V2S3-1 – PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES EN EMPLOI SELON LEUR CONDITION D'EMPLOI EN 2012 EN RÉGION**



Source : Insee, Saphir, exploitation complémentaire par sondage  
 Champ : Région Auvergne-Rhône-Alpes, unité : individu, 2012

**Note de lecture :** En région et en 2012, pour 100 femmes en emploi, 76,6 d'entre elles sont en emploi sans limite de durée.

**GRAPHE V2S3-2 – RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES EN COUPLE AVEC OU SANS ENFANTS SELON LES FORMES D'EMPLOI EN RÉGION EN 2012**



Source : Insee, Saphir, exploitation complémentaire par sondage  
 Champ : Région Auvergne-Rhône-Alpes, unité : individu, 2012

**Note de lecture :** en région et en 2012, parmi les couples sans enfants, 66% des emplois à durée limitée sont occupés par des femmes alors que parmi les couples avec enfants, les femmes occupent 67% des emplois à durée limitée

### 2.3.2.1 Intérim



#### L'INTÉRIM AU FÉMININ

Les femmes intérimaires ont dans l'ensemble une plus forte sensibilité aux conditions de travail (notamment des contraintes liés aux horaires de travail) et à l'articulation avec la sphère personnelle que les intérimaires hommes.

Parallèlement, elles se perçoivent comme moins sensibles à la question du salaire, qu'elles ne discutent pas souvent lorsqu'une mission leur est proposée, mais sont plus attentives aux avantages annexes (tickets restaurant, billets de spectacle, chèques vacances...). Concernant le rôle de l'intérim dans le parcours professionnel, elles attachent une importance marquée aux questions de communication dans la sphère du travail (importance du relationnel, aussi bien avec les collègues, les supérieurs qu'avec les clients) qui constitue pour une partie d'entre elles un avantage « compétitif » pour les intérimaires femmes par rapport aux autressalariés.

Les projections d'avenir sont souvent plus explicites et plus variées que chez les intérimaires hommes, même si elles partagent avec ceux-ci le souhait de sortir de l'intérim, pour obtenir une stabilité professionnelle mais aussi car, pour elles, « on ne peut y maintenir une motivation dans la durée ».

*Extrait : Trajectoires et devenir de 5000 intérimaires, Observatoire des métiers et de l'emploi, 2012, p 23.*

#### ■ Plus d'hommes

L'emploi intérimaire concerne en moyenne entre 2005 et 2015 (graphe V2S3-3) un peu plus de 70 000 personnes en région Auvergne-Rhône-Alpes (soit 2% de la population active) avec une répartition sexuée stable depuis 2005 qui s'établit selon le rapport de 70% d'hommes et 30% de femmes.

#### ■ Principalement dans l'industrie

L'emploi intérimaire se concentre principalement dans un seul secteur. 43% des contrats signés par des hommes et 49% des contrats signés par des femmes le sont dans l'industrie manufacturière (graphe V2S3-4). Le secteur de la construction est un employeur important de contrat intérimaire mais uniquement de sexe masculin.

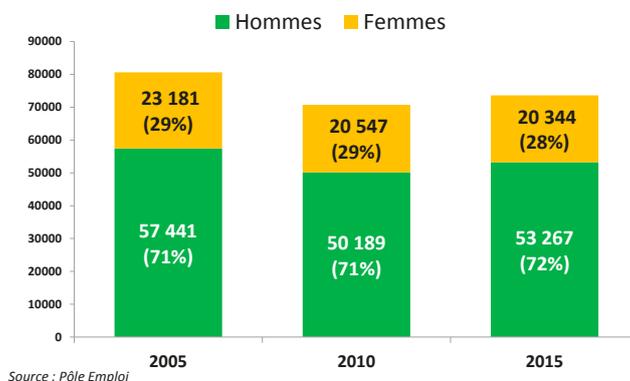
#### ■ Majoritairement des ouvrier·ère·s non qualifié·e·s

35% des femmes qui ont signé un contrat intérimaire et 33% des hommes occupent des emplois d'ouvrier·ère·s non qualifié·e·s de type industriel.

Néanmoins, les autres PCS sont marquées par une forte sexualisation.

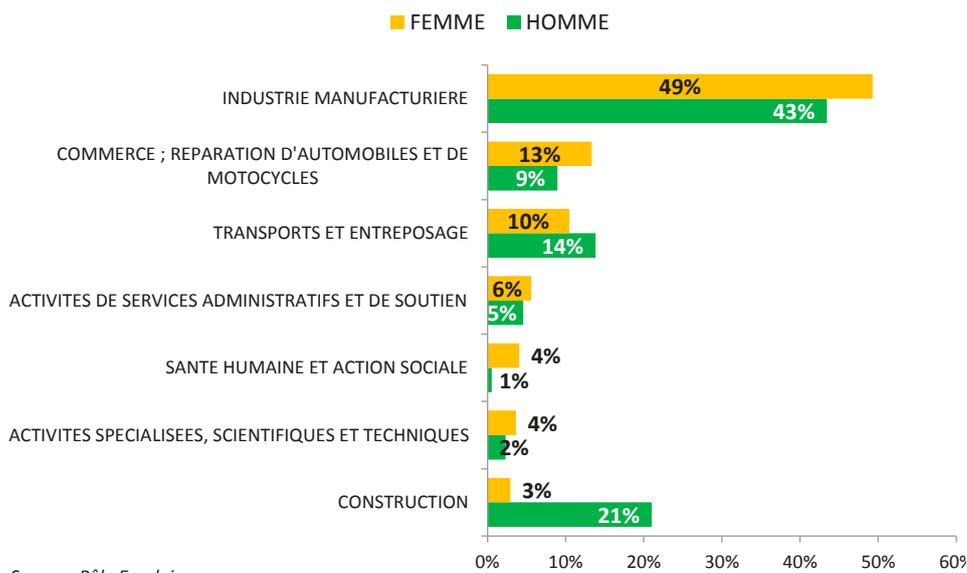
Ainsi, 18% des femmes intérimaires sont employées administratives d'entreprise contre 3% des hommes et inversement 13% des hommes intérimaires occupent un emploi d'ouvrier qualifié artisanal contre 1% des femmes.

**GRAPHE V2S3-3 – NOMBRE DE CONTRATS INTÉRIMAIRES PAR SEXE EN RÉGION EN 2005, 2010 ET 2015**

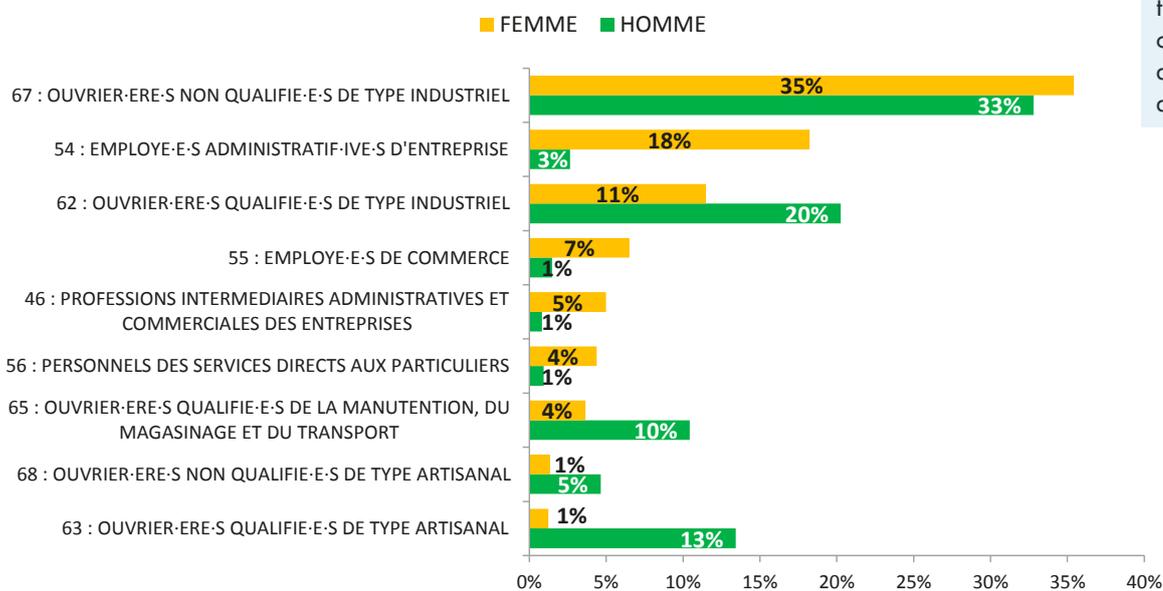


**Note de lecture :** en 2005, 57 441 contrats intérimaires ont été signés par des hommes et 23 181 par des femmes soit 71 % par des hommes et 29% par des femmes.

**GRAPHE V2S3-4 – RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES EN INTÉRIM DANS LES PRINCIPALES NAF ET PCS EN RÉGION EN 2015**



**Note de lecture :** pour 100 contrats intérimaires signés par des femmes, 49 le sont dans l'industrie manufacturière et 35 concernent des emplois d'ouvriers non qualifiés de type industriel.



### 2.3.2.2 Contrats aidés



#### CONTRATS AIDÉS

Les publics les plus éloignés du marché du travail (demandeurs·euse· d'emploi de longue durée, jeunes en grande difficultés...) ont accès à des contrats spécifiques pour lesquels l'embauche et l'accompagnement sont encadrés et appuyés financièrement par l'Etat.

■ **Le contrat unique d'insertion (CUI)**, entré en vigueur le 1er janvier 2010, a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand et du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.

■ **Les emplois d'avenir** (la loi a été promulguée le 26 octobre 2012) constituent une réponse aux difficultés particulières rencontrées par les jeunes peu ou pas qualifiés. Ils ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Ces emplois sont principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée.

#### ■ Contrats aidés : contrat unique d'insertion (CUI) et emploi d'avenir (EA)

Depuis le début des dispositifs CUI et EA (2010 et 2012), plus de 355 000 contrats ont été signés en région Auvergne-Rhône-Alpes. 90% de ces contrats sont des CUI. En Auvergne-Rhône-Alpes, 64% des CUI et 53% des EA ont été signés par des femmes (graphe V2S3-5).

#### ■ Les femmes en CDD et dans le secteur non marchand

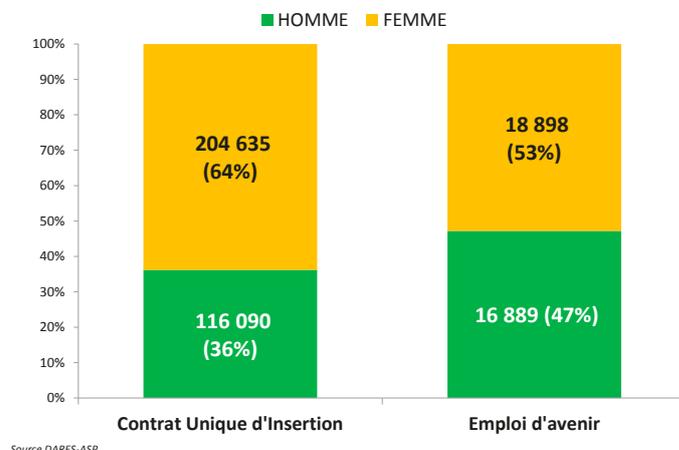
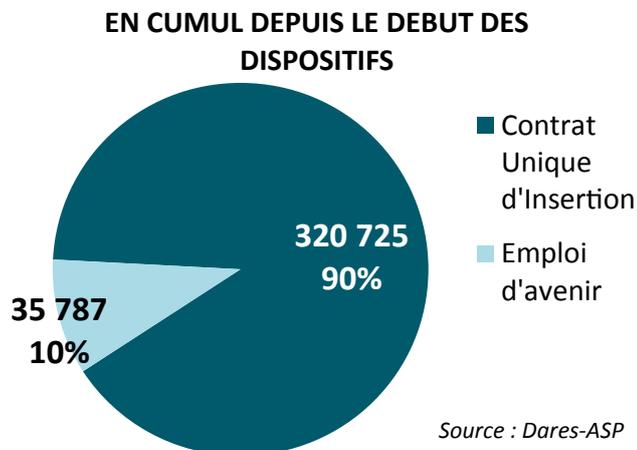
Selon l'INSEE, on considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Ces activités de services se rencontrent dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et de l'administration.

Le secteur non marchand emploie 81% des CUI et les 19% restants sont effectués dans le secteur marchand (graphe V2S3-6). Sur l'ensemble des CUI, 56% sont signés par des femmes dans le secteur non marchand et 8% dans le secteur marchand.

Les CDD représentent 87% des contrats signés. Sur l'ensemble des CUI, 58% des CDD et 6% des CDI sont signés par des femmes. La prédominance du CDD est une caractéristique globale du non marchand du fait que les employeurs principaux sont l'Education Nationale et les collectivités territoriales (ils n'ont donc pas vertu à proposer des CDI). Néanmoins, la part importante des associations en tant qu'employeurs de contrats aidés dans le secteur non marchand (47% des contrats) nuance ce constat.

Les mêmes constats valent pour les emplois d'avenir (graphe V2S3-7).

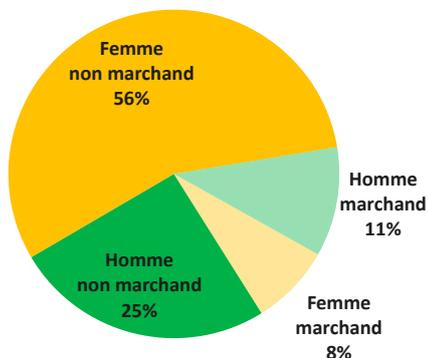
**GRAPHE V2S3-5 – RÉPARTITION DU NOMBRE DE CONTRATS CUI ET EA DEPUIS LE DÉBUT DU DISPOSITIF EN RÉGION**



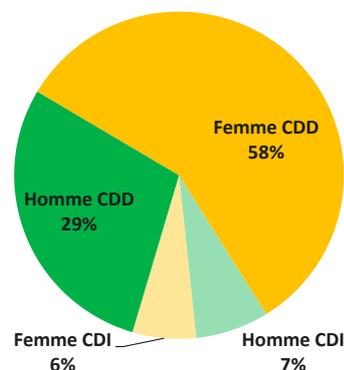
**Note de lecture :** depuis le début des dispositifs CUI et EA, en Auvergne-Rhône-Alpes, 64% des CUI et 53% des EA signés par des femmes.

**GRAPHE V2S3-6 – RÉPARTITION DES CUI PAR SEXE SELON LA NATURE DE CONTRAT ET SELON LE SECTEUR MARCHAND OU NON MARCHAND**

Répartition CUI par sexe et par secteur



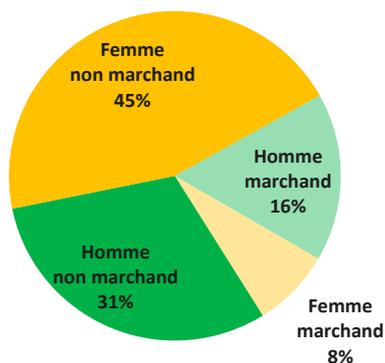
Répartition CUI par sexe et par nature de contrat



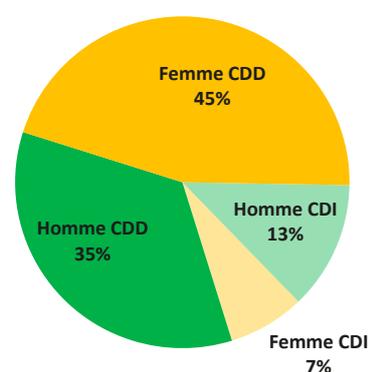
**Note de lecture :** sur l'ensemble des CUI, 56% des contrats sont signés, dans le non marchand, par des femmes. De même, pour l'ensemble des CUI, 58% des CDD sont signés par des femmes.. (Raisonnement identique pour les EA).

**GRAPHE V2S3-7 – RÉPARTITION DES EA PAR SEXE SELON LA NATURE DE CONTRAT ET SELON LE SECTEUR MARCHAND OU NON MARCHAND**

Répartition EA par sexe et par secteur



Répartition EA par sexe et nature de contrat



### 2.3.2.3 Alternance



#### L'ALTERNANCE, C'EST QUOI ?

L'alternance permet de se former à un métier. C'est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Ces deux contrats permettent de concilier travail en entreprise et formation théorique.

##### ■ Le contrat d'apprentissage

a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, ...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère du Travail.

##### ■ Le contrat de professionnalisation

a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale).

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/tout-comprendre-de-l-alternance>

#### ■ Plus d'apprenti·e·s que de contrats de professionnalisation

Pour l'année 2016, plus de 57 000 contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont été signés en région Auvergne-Rhône-Alpes, l'apprentissage représentant la majorité des contrats signés (57%). En Auvergne-Rhône-Alpes, les femmes sont minoritaires dans les deux types de contrats : 45% des contrats de professionnalisation et 32% des contrats d'apprentissage ont été signés par des femmes ((graphe V2S3-8).

#### ■ Une césure à BAC+2

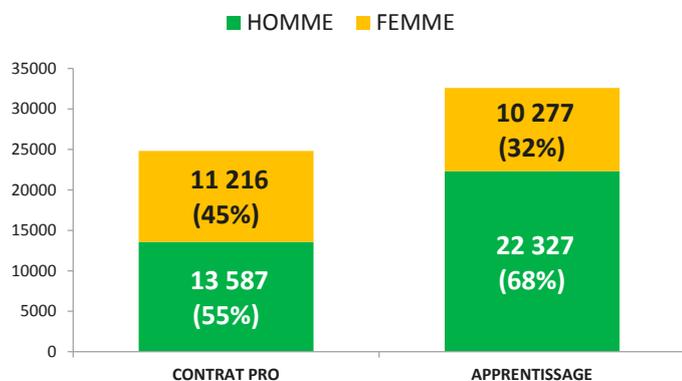
Bien qu'en proportions, les diplômes supérieurs à Bac+2 représentent seulement 14% des contrats d'apprentissage et 23% des contrats de professionnalisation, une rupture s'opère entre celles qui préparent un diplôme supérieur à Bac+2 et celles qui préparent un diplôme inférieur à Bac+2. Ainsi, en apprentissage, les femmes représentent 43% des contrats à Bac +2 contre 30% en-deçà du Bac +2 et, respectivement, 53% et 45% pour les contrats de professionnalisation (graphe V2S3-9).

#### ■ En contrat de professionnalisation, les femmes plus en CDI lorsqu'elles préparent un diplôme supérieur à Bac+2

Pour mémoire, les CDD (parmi les contrats de professionnalisation) sont largement dominants avec plus de 90%. A partir de Bac+2, il y a autant de femmes que d'hommes qui signent un CDD. Leur proportion est plus faible (6 points de moins) lorsque le niveau de formation initiale est inférieur à Bac+2 (graphe V2S3-10).

Pour les 10% de CDI, on peut noter que plus le niveau de diplôme est plus élevé, plus la proportion de femmes parmi les signataires de CDI est élevée. Ainsi, parmi les personnes de diplôme supérieur à bac+2 signant un CDI, 44% sont des femmes contre 38% en-deçà de bac+2.

**GRAPHE V2S3-8 – RÉPARTITION DU NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION SELON LE SEXE EN 2016 EN RÉGION**

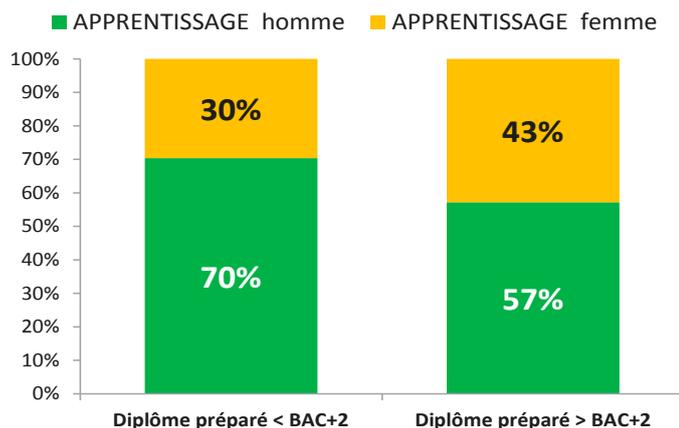


**Note de lecture :** en 2016, en Auvergne-Rhône-Alpes, 32% des contrats d'apprentissage et 45% des contrats de professionalisation ont été signés par des femmes.

Source Apprentissage : Ari@ne redressement Dares / Source Contrat Pro : Extrapro redressement Dares

Source Apprentissage : Ari@ne redressement Dares

**GRAPHE V2S3-9 – RÉPARTITION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR SEXE SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME EN 2016 EN RÉGION**



**Note de lecture :**

**GRAPHE V2S3-9**

30% des contrats d'apprentissage qui sont signés par des femmes préparent un diplôme inférieur à bac+2

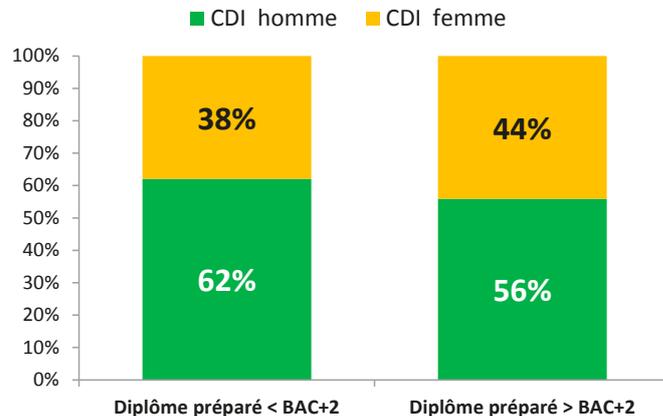
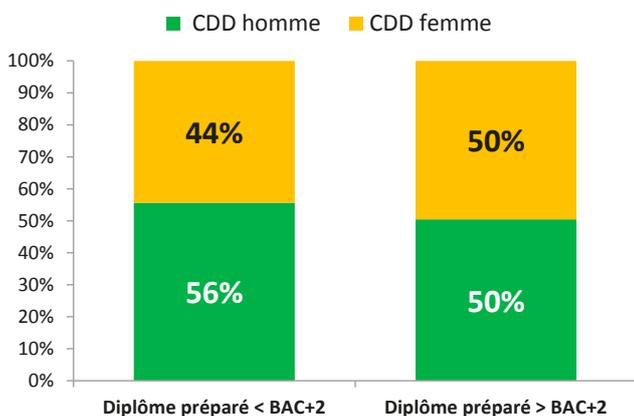
**GRAPHE V2S3-10**

44% des contrats de professionalisation en CDD et préparant à un diplôme < bac+2 sont signés par des femmes

Source Apprentissage : Ari@ne redressement Dares / Source Contrat Pro : Extrapro redressement Dares

Source Apprentissage : Ari@ne redressement Dares

**GRAPHE V2S3-10 – RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (CDD ET CDI) PAR SEXE SELON LE NIVEAU DE DIPLÔMÉ EN 2016 EN RÉGION**



Source Contrat Pro : Extrapro redressement Dares

### 2.3.3. Chômeur au sens du recensement



#### LE TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU RECENSEMENT DE LA POPULATION

En l'absence de taux de chômage au sens du BIT par sexe en région, le taux de chômage au sens du recensement de la population (RP) a été privilégié. Il permet par ailleurs, d'avoir un historique long, courant de 1968 à 2012.

■ **Le taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active.

■ **Chômeur·euse·s au sens du RP**: personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeuses (inscrites ou non à Pôle Emploi) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail; et d'autre part les personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi.

■ **Population active au sens du RP**: comprend les personnes qui déclarent: exercer une profession (salarisée ou non) même à temps partiel; aider une personne dans son travail (même sans rémunération); être apprenti·e, stagiaire rémunéré·e; être chômeur·euse à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite; être étudiant·e ou retraité·e mais occupant un emploi; être militaire du contingent (tant que cette situation existait); être chômeur·euse·s en recherche d'emploi.

Source : Insee

#### ■ Le taux de chômage des femmes plus élevé

Sur la période 1968 à 2012, le taux de chômage au sens du RP des femmes est toujours supérieur à celui des hommes, passant de 2,2% à 12% contre 1,3% à 10,5% pour les hommes. L'écart s'accroît de 1968 au début des années 90 en défaveur des femmes et se réduit depuis (graphe V2S3-11).

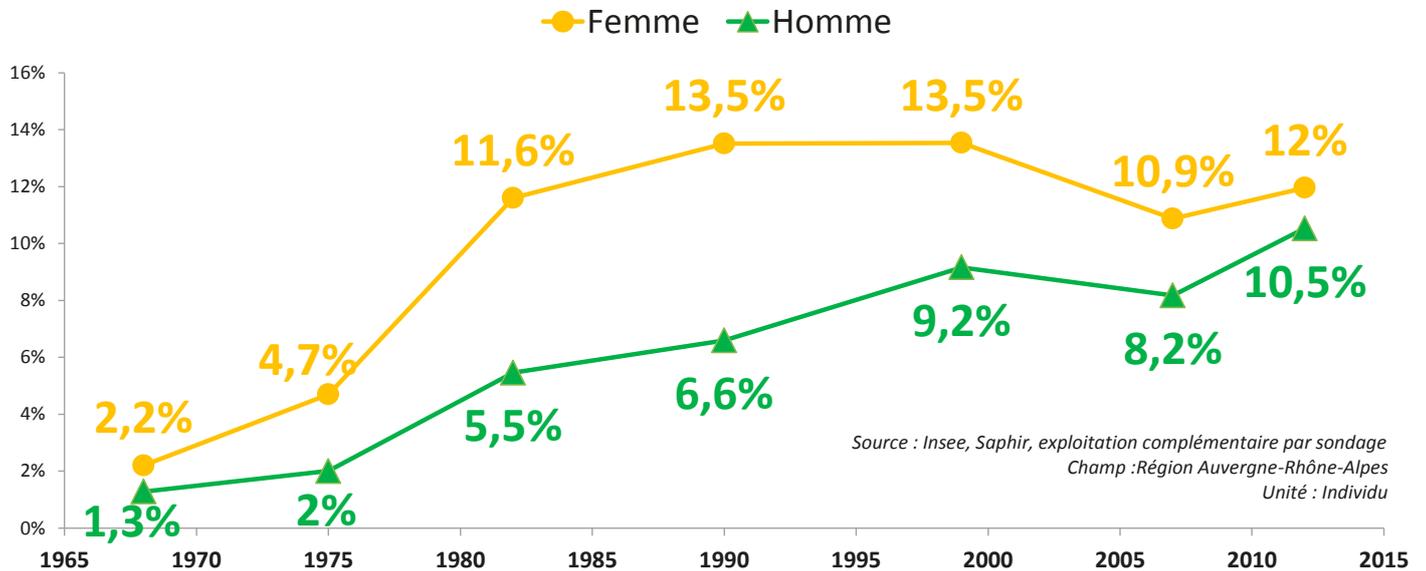
#### ■ Une proportion plus grande de femmes parmi les chômeurs

Parmi les chômeur·euse·s au sens du recensement de la population les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes sauf en 1968. L'écart s'accroît jusqu'en 1990 et se resserre en 2012 pour s'établir à 51% de femmes et 49% d'hommes (graphe V2S3-12).

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

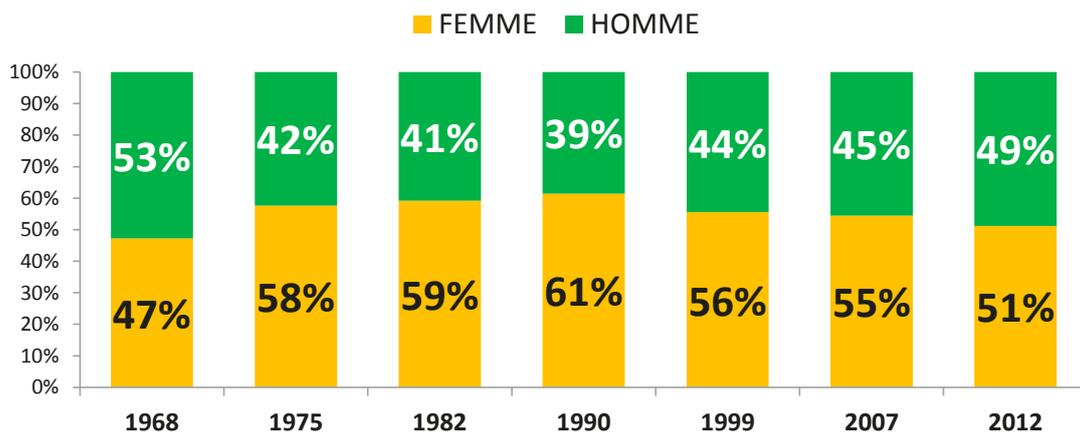
## Précarité et chômage

**GRAPHE V2S3-11 – TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU RECENSEMENT DE LA POPULATION PAR SEXE DEPUIS 1968 EN RÉGION**



**Note de lecture :** en 1968, 2,2% des femmes actives étaient au chômage, alors qu'en 2012, les femmes chômeuses représentent 12% des femmes actives.

**GRAPHE V2S3-12 – ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION SEXUEE DE LA POPULATION DES CHÔMEUR·EUSE·S PAR ANNÉE DE RECENSEMENT**



Source : Insee, Saphir, exploitation complémentaire par sondage

**Note de lecture :** en 1968, 47,2% des chômeuses étaient des femmes. En 2012, les femmes représentent 51,2% des chômeuses.

### 2.3.4. Demandeur·euse·s d'emploi



#### DEMANDEUR·EUSE·S D'EMPLOI DE CATÉGORIES A, B, C

Les demandeur·euse·s d'emploi sont des personnes qui sont inscrites à Pôle emploi.

- catégorie A : demandeur·euse·s d'emploi tenus de rechercher un emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeur·euse·s d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins dans le mois) ;
- catégorie C : demandeur·euse·s d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois).

Est chômeur·euse au sens du BIT toute personne de 15 ans ou plus qui n'a pas travaillé au moins une heure pendant une semaine de référence, est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et a recherché activement un emploi dans le mois précédent ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois. Le chômage au sens du BIT est mesuré par l'enquête Emploi de l'Insee.

L'inscription à Pôle emploi en catégorie A et le chômage au sens du BIT sont donc deux réalités proches, mais qui ne se recouvrent pas.

#### ■ Plus de femmes demandeuses d'emploi

Depuis 1996, le nombre de femmes demandeuses d'emploi ABC est toujours supérieur à celui des hommes alors qu'inversement, depuis 1968, il y a toujours plus d'hommes en emploi que de femmes (graphe V2S3-13)

L'écart entre le volume de demandeur·euse·s d'emploi homme/femme se réduit sur l'ensemble de la période, passant de 46 700 en 1996 à 33 300 en 2008 (coïncidant avec les premiers effets de la crise financière et économique) et 22 900 en 2017. Jusque mi-2008, le nombre de demandeurs et de demandeuses d'emploi diminue mais plus vite pour les femmes que pour les hommes (-52 600 contre -39 300). Par la suite, la situation s'aggrave pour les deux sexes, plus rapidement pour les hommes (+1 61 100) que pour les femmes (+150 700).

#### ■ Catégories

Les demandeur·euse·s d'emploi se répartissent en trois catégories. La catégorie A qui pèse 61%, la catégorie B 14% et la C 25% (graphe V2S3-14).

#### ■ Plus d'hommes en catégorie A

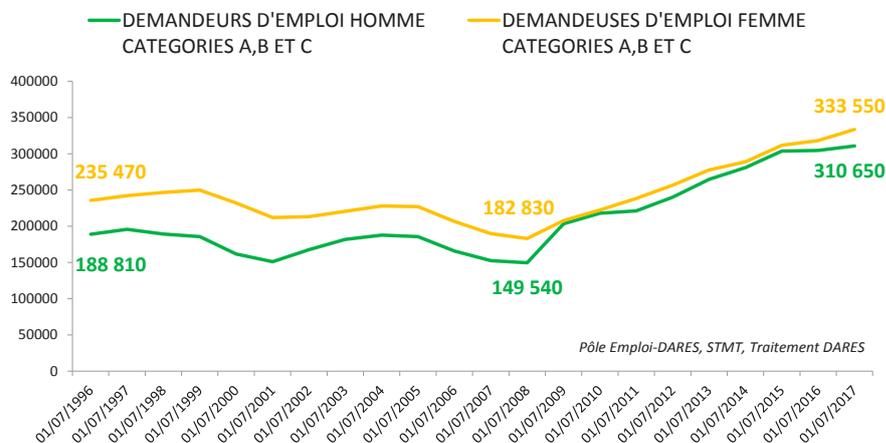
Pour les chômeur·euse·s sans emploi, le nombre d'hommes dépasse celui des femmes à partir de 2008, probable conséquence de l'accélération de la désindustrialisation en région.

#### ■ Par contre, plus de femmes dans les catégories B et C

Parmi ceux qui cumulent emploi et chômage, que l'on peut considérer comme du temps partiel subi, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes. En effet, la proportion de femmes dans la catégorie B est de 3 points supérieure à celle des hommes.

Si en proportion, les écarts entre les femmes et les hommes se sont réduits (de 8 points pour la catégorie B et de 5 points pour la catégorie C), en volume ils se sont accrus. Ainsi la catégorie C est passée en 20 ans de +5 000 à plus de 13 000 femmes et de 8 000 à 19 000 femmes de plus que les hommes pour la catégorie B.

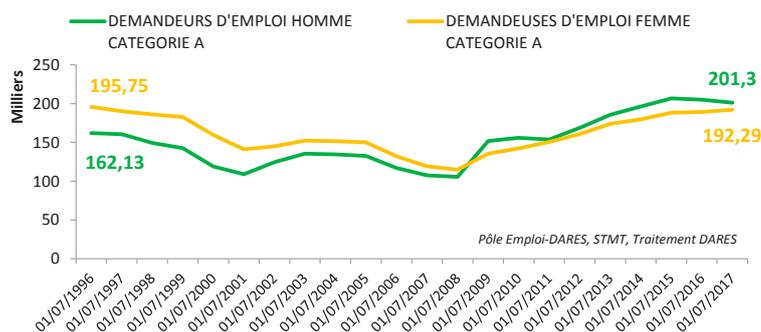
**GRAPHE V2S3-13 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEUR-EUSE-S D'EMPLOI A, B ET C PAR SEXE DU 1ER JUILLET 1996 AU 1ER JUILLET 2017 (DONNÉES CVS)**



### Note de lecture

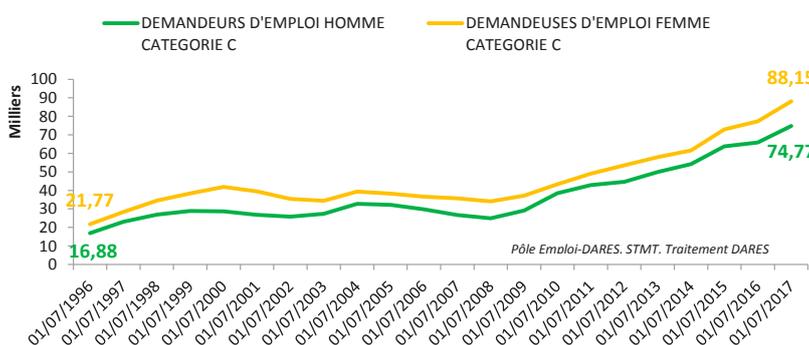
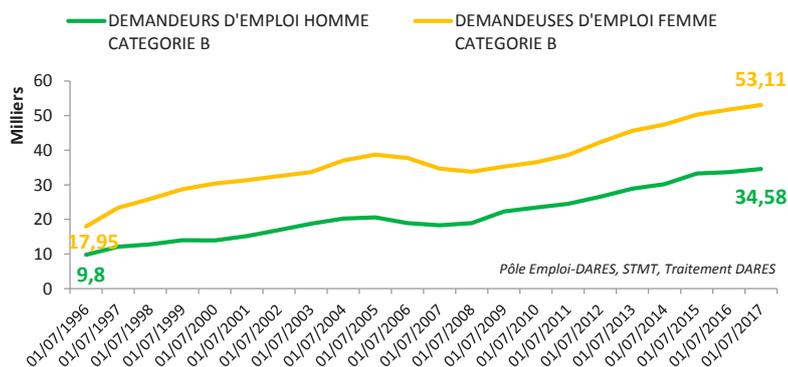
Au 1er juillet 1996, le nombre de demandeur-euse-s d'emploi A, B et C s'élevait à 235 470 femmes en Auvergne-Rhône-Alpes. Au 1er juillet 2017, il s'élève à 333 550.

**GRAPHE V2S3-14 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEUR-EUSE-S D'EMPLOI PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE DU 1ER JUILLET 1996 AU 1ER JUILLET 2017 (DONNÉES CVS)**



### Note de lecture

Au 1er juillet 1996, le nombre de demandeur-euse-s d'emploi de la catégorie A, par exemple, s'élevait à 195 750 femmes en Auvergne-Rhône-Alpes. Au 1er juillet 2017, il s'élève à 192 290.



### 2.3.4.1 Formation initiale



#### A PROPOS DES CRITÈRES DE RECRUTEMENT DE CERTAINS EMPLOYEURS

« Sabine Fortino, dans son livre sur La mixité au travail (2002), observe un « double standard » dans les recrutements et promotions de nombreux emplois d'entreprises publiques (la Poste, EDF...), y compris dans des recrutements par concours. Ces entreprises exigent des femmes plus de formation et de diplômes, à tous les niveaux ; elles valident plus facilement, pour les hommes, une expérience professionnelle non attestée par un diplôme. Ces exigences sont sans doute le ressort le plus important de la mobilisation des filles (et de nombreux garçons) sur la réussite scolaire. Les récits de vie de pionnières dans des métiers d'hommes, comme celui d'ingénieurs, comme ceux recueillis auprès de plus jeunes femmes en témoignent »

Source : *Marry Catherine, Les paradoxes de la mixité filles-garçons à l'école*

*Perspectives internationales*

*Rapport pour le PIREF et Conférence du 16 octobre 2003 au Ministère de l'Éducation Nationale (Paris), p. 15.*

Ces travaux mériteraient d'être actualisés pour vérifier si cette discrimination perdure ou non .

#### ■ Les femmes diplômées surreprésentées

Au 1er juillet 2017, en Auvergne-Rhône-Alpes, les femmes, tous niveaux de diplômes confondus, représentent 52% des demandeur·euse·s d'emploi contre 48% pour les hommes (graphe V2S3-15). Pour rappel, le rapport est inversé pour la population en emploi (48% de femmes et 52% d'hommes).

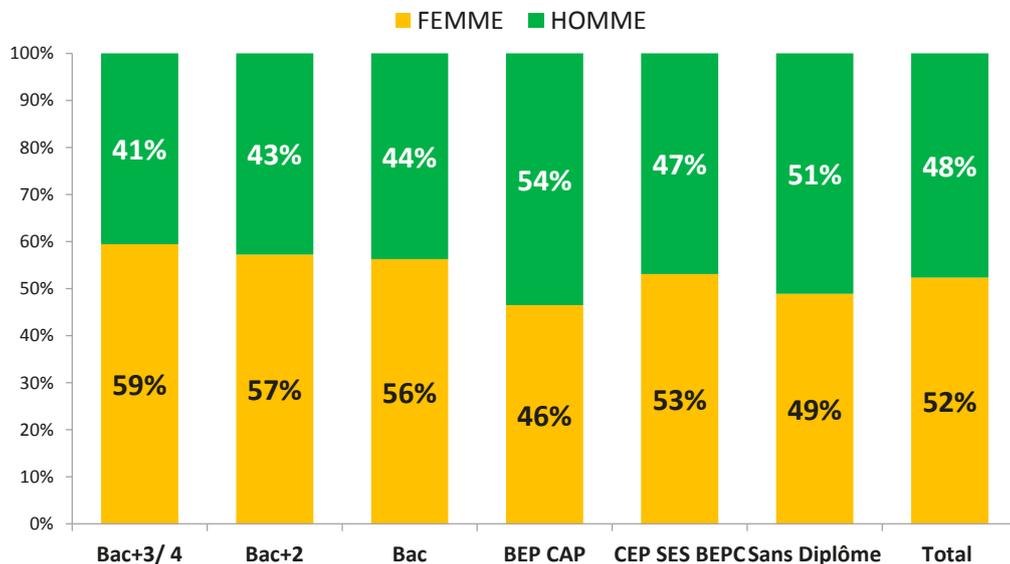
Lorsqu'on distingue par niveau de diplôme, à partir du bac, le rapport évolue en défaveur des femmes. Elles représentent 56% des demandeuses d'emploi diplômées du Bac, 57% de niveau Bac+2 et 59% de niveau Bac+3/4. Ainsi, parmi les personnes inscrites à Pôle Emploi les plus diplômées, les femmes sont surreprésentées. Inversement, pour les personnes sans diplôme ou disposant d'un BEP-CAP, les demandeur·euse·s d'emploi sont majoritairement des hommes.

#### ■ Les femmes au chômage sont plus diplômées que les hommes

On retrouve ce constat lorsqu'on mesure la part des femmes et des hommes au chômage selon le diplôme (graphe V2S3-16). Au 1er juillet 2017, pour 100 femmes demandeuses d'emploi, 48 ont au minimum un Bac contre 43 hommes. Par contre, niveau BEP-CAP, les hommes sont proportionnellement plus au chômage que les femmes (+7 points).

Depuis 2010, la ventilation des femmes inscrites à Pôle Emploi selon le diplôme n'a pas évolué, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. La part des demandeurs d'emploi titulaire d'un BEP-CAP a diminué de 2 points alors que celle des diplômés Bac+3/4 a augmenté de 2 points.

**GRAPHE V2S3-15 – RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES INSCRITS À PÔLE EMPLOI PAR NIVEAU DE DIPLÔME AU 1/07/2017 (DONNÉES BRUTES)**



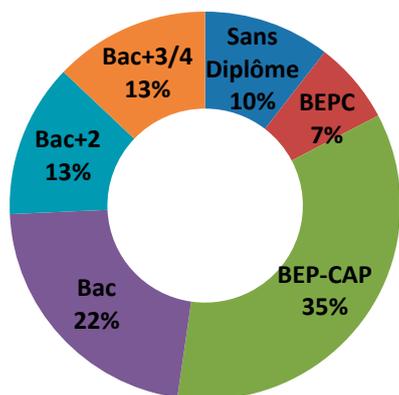
**Note de lecture**

Au 1er juillet 2017, en région, 59% des personnes inscrites à Pôle Emploi en catégories A, B et C de niveau Bac+3/4 sont des femmes contre 41% pour les hommes.

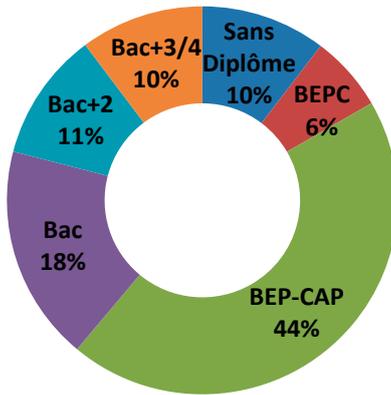
Source : Pôle Emploi-DARES, STMT, Traitement DARES

**GRAPHE V2S3-16 – PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES INSCRITS A PÔLE EMPLOI EN CATÉGORIES A, B OU C PAR NIVEAU DE DIPLÔME (DONNÉES BRUTES)**

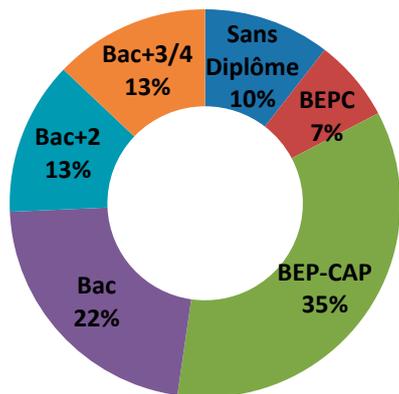
Part des FEMMES au 1/07/2010



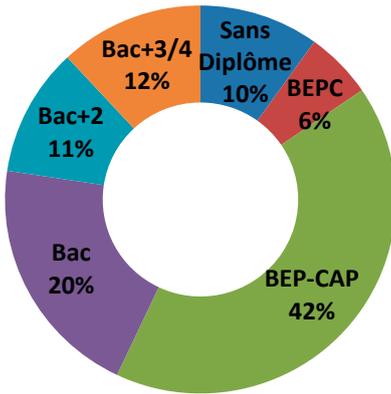
Part des HOMMES au 1/07/2010



Part des FEMMES au 1/07/2017



Part des HOMMES au 1/07/2017



**Note de lecture**

Au 1er juillet 2017, en région, parmi 100 femmes inscrites à Pôle Emploi, 13 ont un niveau bac+3/4 contre 12 hommes.

Source : Pôle Emploi-DARES, STMT, Traitement DARES

### 2.3.5 Durée d'inscription à Pôle Emploi



#### L'EXPÉRIENCE DU CHÔMAGE SELON LE SEXE

« Les manières de faire l'expérience du chômage sont communes aux femmes et aux hommes (...) Le diplôme et la qualification pèsent sur les manières d'investir le chômage, selon un processus qui différencie les chômeuses qui ont les chances statistiques d'accès à l'emploi les plus élevées. L'âge a aussi un impact, puisque les plus âgées investissent le chômage de manière spécifique en lien avec la faiblesse de leurs chances de retour à l'emploi. Par ailleurs, le mode d'inscription dans la division sexuelle du travail domestique influence les expériences du chômage. Ainsi les femmes qui ont interrompu leurs parcours professionnel pour s'occuper de leurs enfants sont prises dans une tension entre leurs aspirations à retravailler et les contraintes de leurs rôles domestiques. »

*Source : Les femmes et le chômage - Quelles spécificités et quelles variétés des expériences vécues ? Didier Demazière, in SociologieS, Théories et recherches, mis en ligne le 21 février 2017.*

#### Augmentation du nombre de jours à Pôle Emploi

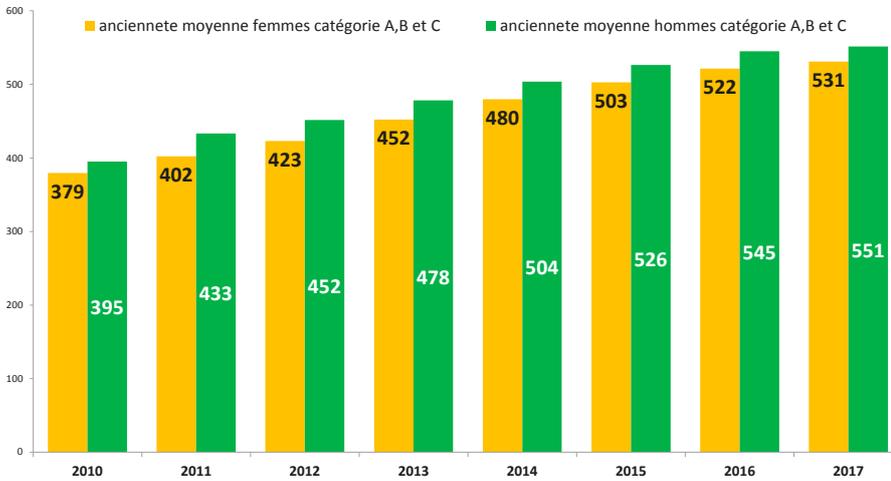
En moyenne en 2017, la durée d'inscription à Pôle emploi des hommes s'élève à 551 jours et à 531 jours pour les femmes (graphe V2S3-17).

Depuis 2010, le nombre moyen de jours d'inscription à Pôle emploi ne cesse d'augmenter aussi bien pour les hommes que pour les femmes (+156 jours pour les hommes, +152 pour les femmes). L'écart entre les sexes, après avoir doublé en 2011 certainement en lien avec la crise financière et économique de 2008 et à la « prédominance » des hommes dans le secteur de l'industrie plus touché, s'est réduit petit à petit pour s'établir à un niveau sensiblement équivalent à celui de 2010 (20 jours de plus en 2017 pour les femmes contre 16 en 2010).

Que la durée d'inscription à Pôle emploi soit inférieure ou supérieure à 1 an, le nombre de femmes est pratiquement toujours supérieur à celui des hommes (graphe V2S3-18). On note quelques exceptions en ce qui concerne les demandeurs de moins de un an qui sont plus nombreux que les demandeuses d'emploi en janvier 2010 et janvier 2015.

L'évolution est similaire depuis 1996 avec une augmentation du nombre de demandeur·euse·s d'emploi. Néanmoins, depuis 2016, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes inscrits à Pôle Emploi depuis plus de un an s'accroît (graphe V2S3-19).

**GRAPHE V2S3-17 – ANCIENNETÉ MOYENNE EN JOUR À PÔLE EMPLOI DES DEMANDEUR·EUSE·S D'EMPLOI ABC PAR SEXE EN RÉGION**

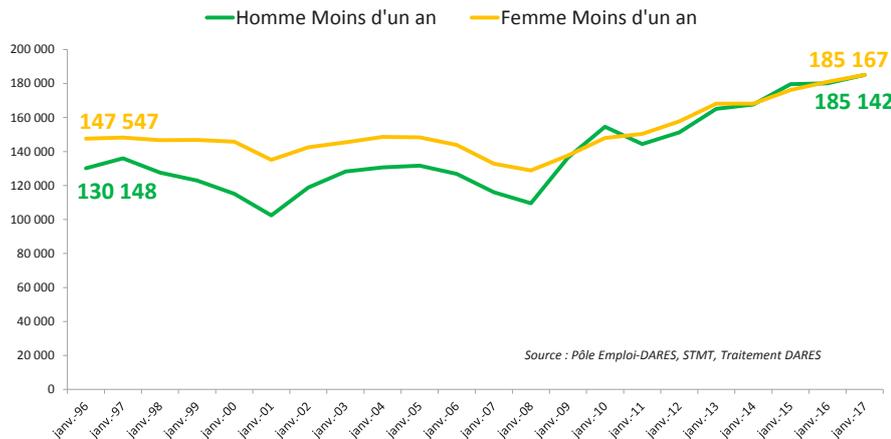


Source : Pôle Emploi-DARES, STMT, Traitement DARES

**Note de lecture**

En 2010, les femmes restaient en moyenne 379 jours inscrites à pôle emploi contre 395 jours pour les hommes.

**GRAPHE V2S3-18 – NOMBRE DE DEMANDEUR·EUSE·S D'EMPLOI INSCRITS DEPUIS MOINS DE 1 AN EN REGION DEPUIS 1996 (DONNÉES BRUTES)**



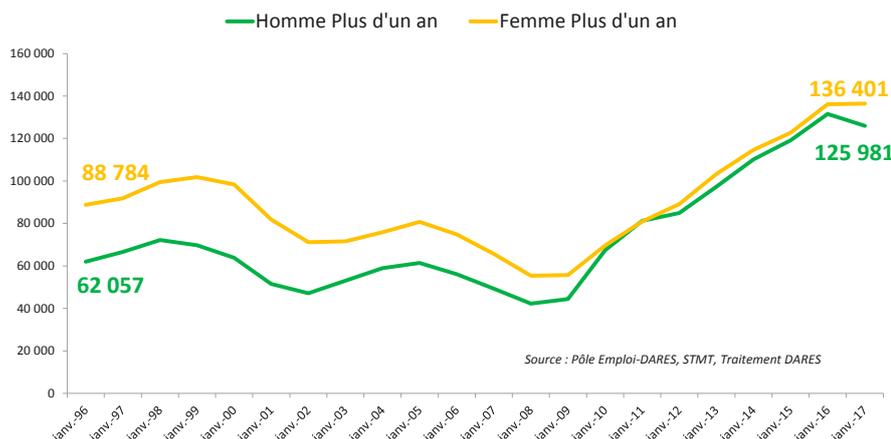
Source : Pôle Emploi-DARES, STMT, Traitement DARES

**Note de lecture**

Au 31 janvier 2017, les femmes sont plus de 185 160 à être inscrites, depuis moins d'un an à pôle emploi contre 185 142 hommes.

Source : Pôle Emploi-DARES, STMT, Traitement DARES

**GRAPHE V2S3-19 – NOMBRE DE DEMANDEUR·EUSE·S D'EMPLOI INSCRITS DEPUIS PLUS DE 1 AN EN REGION DEPUIS 1996 (DONNÉES BRUTES)**



Source : Pôle Emploi-DARES, STMT, Traitement DARES

**Note de lecture**

Au 31 janvier 2017, les femmes sont plus de 136 000 à être inscrites, depuis plus d'un an à pôle emploi contre 125 981 hommes.

# L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

## Précarité et chômage

### 2.3.6 Conclusion

Les femmes sont plus nombreuses en emploi sans limite de durée. Néanmoins, lorsque les couples ont un enfant, le rapport s'inverse : sans enfant, 52% des femmes sont dans cette situation contre 48% des hommes. Avec enfants, 48% des femmes le sont contre 52% des hommes. Par ailleurs, en proportion, les femmes représentent 2/3 des CDD.

L'emploi intérimaire concerne les hommes à plus de 70%. Cela provient du fait que ces contrats sont majoritairement signés dans l'industrie (secteur fortement masculinisé à hauteur de 70%). De plus, il conviendrait d'étudier la part de l'emploi intérimaire choisi et subi selon le sexe.

Les contrats aidés du type CUI/EA visant à insérer dans l'emploi les personnes les plus éloignées de celui-ci concernent essentiellement les femmes. Celles-ci signent en majorité des CDD dans le secteur non marchand. La DARES dans son analyse de mars 2017 concluait qu'à long terme à l'échelle nationale, « les contrats du secteur non marchand semblent plutôt réduire légèrement les chances d'être en emploi non aidé à la fin du contrat ». Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation concernent majoritairement les hommes. Cependant, plus le niveau de diplôme augmente et plus les femmes sont nombreuses en proportion.

Enfin, le taux de chômage (sens du recensement de la population) des femmes est toujours supérieur à celui des hommes depuis 1968 jusqu'à 2012. La crise de 2008 a rapproché le nombre des demandeurs d'emploi (ABC) de celui des demandeuses, supérieur au moins depuis 1996. Toutefois, depuis fin 2014, l'écart s'accroît de nouveau. De plus, bien que les hommes soient plus nombreux à être chômeurs de longue durée, les femmes sont en plus grand nombre dans le cumul emploi/chômage (activités réduites, cat. B et C) que l'on peut considérer comme du temps partiel subi.

La précarité ne touche pas les hommes et les femmes de la même façon, c'est pourquoi il est difficile de dire qu'un sexe connaît une situation plus précaire qu'un autre. Néanmoins, elle est une réalité omniprésente pour les femmes qui influe sur les inégalités constatées dans l'emploi durable.



# SALAIRES ET PENSIONS

Désolé chérie, mais si je  
dois travailler plus  
c'est parce que tu  
gagnes moins ...



Emma.

3.



# SALAIRES ET PENSIONS

# SOMMAIRE

<b>SALAIRES ET PENSIONS</b>	<b>137</b>
<i>Étude réalisée par Vanina Bonnet-Pradier, Christine Jakse, Martial Séon, Service Étude, Statistique, Évaluation de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes</i>	
<b>INTRODUCTION</b>	<b>141</b>
<b>3.1. SALAIRES</b>	<b>143</b>
<b>3.1.1.</b> Écart de salaire	144
<b>3.1.2.</b> Bas salaire	146
<b>3.1.3.</b> Secteurs d'activités et taille d'entreprise	148
<b>3.2. PENSIONS</b>	<b>151</b>
<b>3.2.1.</b> Montant des pensions	152
<b>3.2.2.</b> Carrière complète, incomplète et minimum vieillesse	154
<b>CONCLUSION</b>	<b>157</b>



### INTRODUCTION



#### ■ La loi n° 72-1143 du 22/12/1972 «Relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes»

Elle transpose dans le Code du travail les principales dispositions de la Convention n° 100 de l'OIT, dont le principe essentiel : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes », ainsi que la définition de la rémunération « Par rémunération, au sens de la présente loi, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. » Ces dispositions figurent dans le Code du travail actuel (art. L. 3122-2 et L. 3122-3).

#### ■ La « Loi Roudy » du 13 juillet 1983 complète la loi de 1972

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 de l'actuel Code du travail). La loi aménage la charge de la preuve au bénéfice de la salariée s'estimant discriminée. Ces dispositions seront confortées et amplifiées par le droit européen .

La loi du 22 décembre 1972 « relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » rappelle l'obligation de l'employeur en la matière. Logiquement, la pension étant calculée sur la base du salaire, la situation des hommes et des femmes à la retraite devrait être comparable à celle qu'ils ont connu dans leur vie dite active ; et ainsi, les écarts observés en matière de pension devraient être du même ordre que ceux observés en matière de salaire.

L'objet de cette section est donc triple.

Comparer les salaires des hommes et des femmes selon leur tranche d'âge, leur catégorie socio-professionnelle, le secteur et la taille de leur établissement employeur.

Comparer la pension des hommes et des femmes du point de vue de leur montant et selon leur durée de carrière.

Comparer les écarts de pensions par rapport aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes.



SALAIRES ET PENSIONS

# SALAIRES

Aurélie, quand me rendrez-vous  
votre rapport sur les  
résultats 2016 ?

Avec 18% de  
retard, monsieur.



Emma.

### 3.1.1. Écart de salaire



#### ÉCART DE SALAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

«A l'âge de 25 ans, une rémunération totale des hommes supérieure à celle des femmes de 7 % pour la catégorie A, de 6 % pour la catégorie B et 8 % pour la catégorie C. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes s'accroissent respectivement jusqu'à 25 %, 13 % et 14 % à l'âge de 50 ans. Il en résulte en fin de carrière un écart considérable des rémunérations annuelles brutes, puisqu'à l'âge de 50 ans une femme gagne en moyenne environ 4 000 € de moins qu'un homme si elle appartient à la catégorie C, contre 5 400 € dans la catégorie B, et 11 400 € si elle occupe un poste classé A. Les différences de primes et de traitement indiciaire se cumulent pour expliquer ces écarts. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés ».

Source : Travaux de la direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) du 10 mars 2015 ; <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf>

**Le salaire horaire brut moyen en région s'établit à 19,24 euros pour les hommes et à 15,8 euros pour les femmes en 2012 soit 18% d'écart en faveur des hommes. En salaire annuel, l'écart passe à 19,8%.**

#### ■ Écart de salaire par tranche d'âge

Sur un parcours de vie, tous métiers confondus, l'écart de salaire horaire brut entre les femmes et les hommes ne cesse de croître jusqu'à la tranche d'âge des 60-65 ans (graphe V3S1-1). Dès le premier salaire, la femme perçoit 0,75 € par heure travaillée de moins que l'homme. L'écart augmente de façon continue avec l'âge pour s'établir à 7,87 euros à 65 ans ou plus.

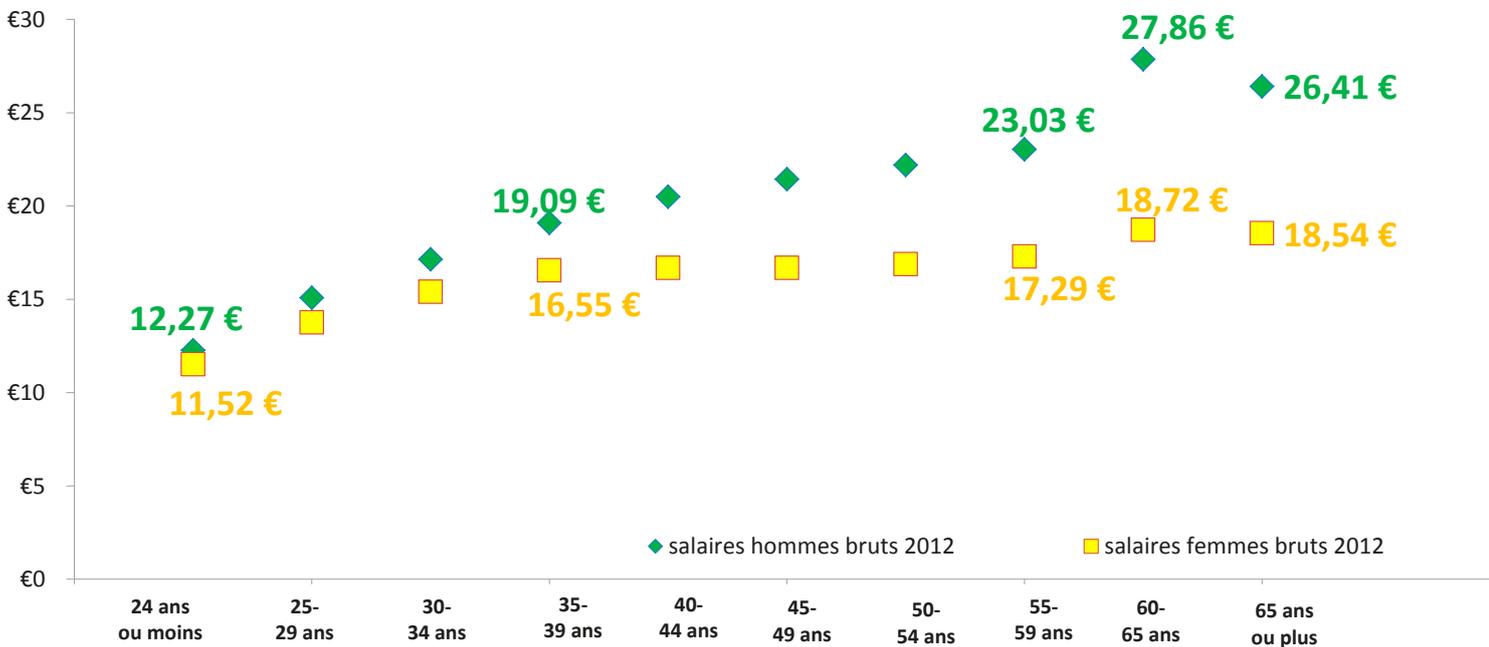
#### ■ Temps partiel

Dans la part expliquée de l'écart de salaire annuel, l'une des causes admises est la part importante des femmes travaillant à temps partiel. Cet argument tombe pour le salaire horaire.

#### ■ Écart accru avec la hiérarchie

Plus on grimpe dans la hiérarchie et plus les écarts se creusent (tableau V3S1-1). Ce constat vaut aussi bien en salaire horaire qu'en salaire annuel, pour lequel l'écart s'accroît (en lien probable avec le temps partiel). Entre 2010 et 2012, si les écarts de salaires horaires se réduisent pour les cadres, ce n'est pas le cas pour les professions intermédiaires, les employé·e·s et les ouvrier·ère·s.

**GRAPHE V3S1-1 – SALAIRE HORAIRE BRUT EN 2012 EN RÉGION PAR TRANCHE D'ÂGE**



Champ: salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Remarque: pour chaque salarié, est retenu le poste au volume horaire le plus important et dont la rémunération n'est pas inférieure de plus de 10% à celle du poste le plus rémunérateur  
source: DADS 2012

**Note de lecture :** les femmes de 24 ans ou moins perçoivent un salaire horaire brut en 2012 en région de 11,52€ contre 12,27€ pour les hommes.

**TABLEAU V3S1-1 – SALAIRE HORAIRE BRUT ET SALAIRE ANNUEL BRUT PAR SEXE ET PCS EN 2012 EN RÉGION**

(en euros)	Salaire horaire brut		Ecart (en %)	Salaire annuel brut		Ecart (en %)
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
<b>Cadres</b>	34,19	27,59	19%	64 563	51 174	21%
<b>Professions intermédiaires</b>	20,01	17,49	13%	37 367	31 943	15%
<b>Employé·e·s</b>	14,18	13,29	6%	26 497	24 219	9%
<b>Ouvrier·ère·s</b>	14,5	12,46	14%	26 958	22 457	17%
<b>Ensemble</b>	19,24	15,8	18%	35 937	28 822	20%

Source des tableaux et du graphique : DADS 2012

Champ: salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

**Note de lecture :** les femmes cadres perçoivent en 2012 en région un salaire horaire brut de 27,59€ contre 34,19€ pour les hommes. A l'échelle annuelle, elles perçoivent un salaire de 51 174€ contre 64 563€ pour les hommes

### 3.1.2. Bas salaire



#### LE FACTEUR RÉSIDUEL DANS LES ÉCARTS DE SALAIRE SELON LE SEXE

« Tous temps de travail confondus, les hommes gagnent 23 % de plus que les femmes. Près de 11 % des écarts de salaires entre les deux sexes sont inexplicables et relèvent d'une discrimination 'pure'. »

Source : observatoire des inégalités. <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>

#### Des explications partielles liées à la construction du genre (sexe social) ?

« Le développement de comportements différenciés a des incidences tout au long de la vie, en particulier dans la vie professionnelle : la confiance en soi, la capacité à défendre une opinion et à faire valoir ses intérêts (négo-ciation d'un salaire, par exemple) se mettent en place à l'école. »

Source : Travaux de la direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) du 10 mars 2015 ; <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf>

#### ■ Écart sur les bas salaires

Cette trajectoire se retrouve sur les bas salaires (graphe V3S1-2). Plus de la moitié des personnes percevant un salaire inférieur à 1,3 fois le SMIC sont des femmes (54%).

Les femmes de moins de 29 ans sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à percevoir un bas salaire (49%). Leur part augmente continuellement jusqu'à 55-59 ans et baissent pour les hommes jusqu'à la même tranche d'âge. Ainsi, pour la tranche d'âge des 55-59 ans, 37% des bas salaires sont des hommes et 63% sont des femmes. A partir de 60 ans la part de femmes percevant un bas salaire décroît jusqu'à être moins importante que les hommes à 65 ans (42% contre 58%).

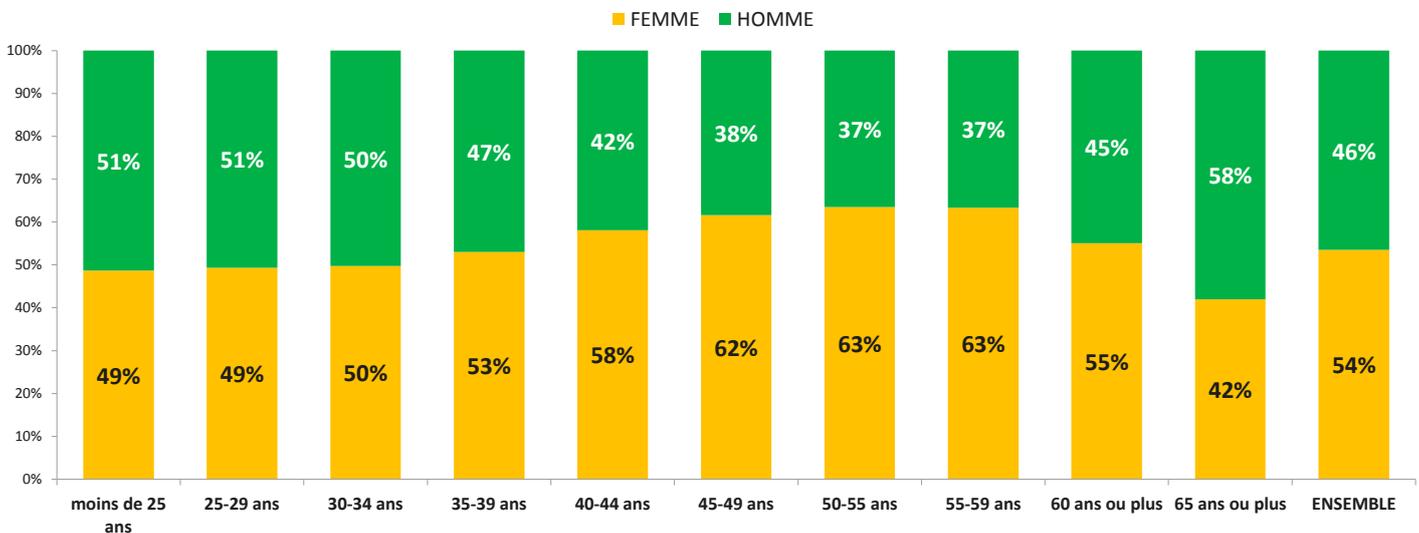
#### ■ Écart sur les très bas salaires

On retrouve les même constat sur les très bas salaires (1,05 fois le SMIC) mais avec des écarts plus importants que pour les bas salaires (graphe V3S1-3). Ainsi, pour l'ensemble des très bas salaires, l'écart entre les femmes et les hommes est 16 points soit le double que l'écart entre les bas salaires. De plus les femmes sont majoritaires dans l'ensemble des tranches d'âge sauf pour les 65 ans et plus. L'écart maximal se situe dans la tranche d'âge des 50-55 ans où plus des deux tiers des très bas salaires sont perçus par des femmes (70% contre 30%).

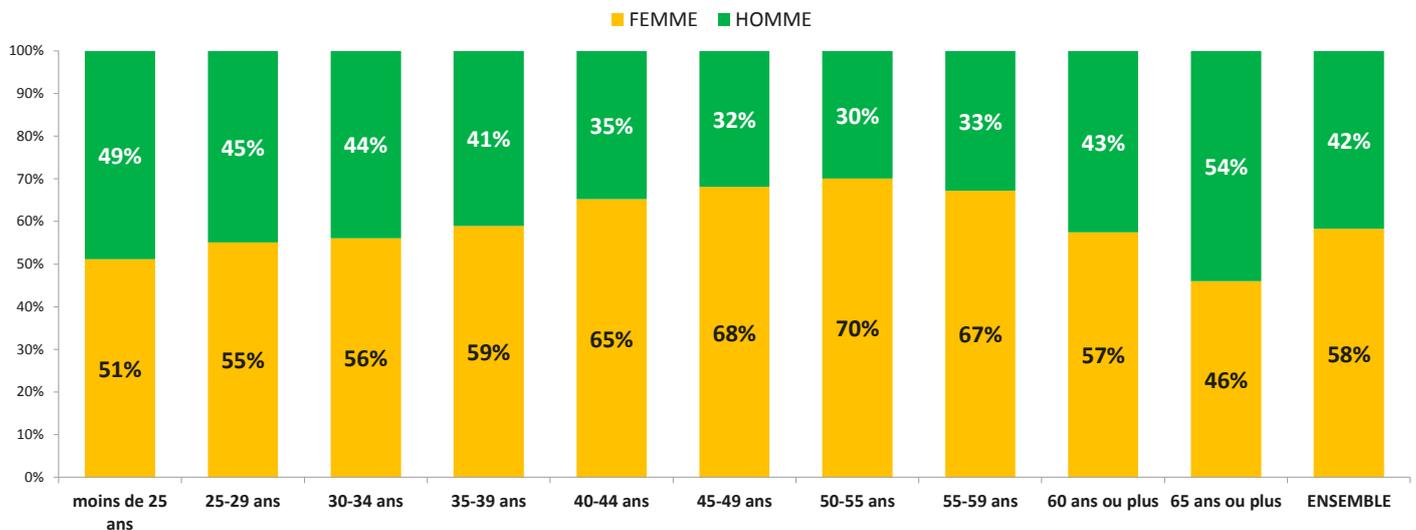
#### ■ Les 65 ans et plus

Aussi bien pour les bas que les très bas salaires, à partir de 65 ans la part des hommes est plus importante que celle des femmes.

**GRAPHE V3S1-2 – BAS SALAIRES EN RÉGION PAR SEXE ET PAR ÂGE EN 2012**



**GRAPHE V3S1-3 – TRÈS BAS SALAIRES EN RÉGION PAR SEXE ET PAR ÂGE EN 2012**



### Note de lecture

#### GRAPHE V3S1-2

en 2012 en Auvergne-Rhône-Alpes, parmi les personnes âgées de 45-49 ans percevant un salaire inférieur à 1,3 fois le SMIC, 62% sont des femmes et 38% sont des hommes.

#### GRAPHE V3S1-3

en 2012 en Auvergne-Rhône-Alpes, parmi les personnes âgées de 45-49 ans percevant un salaire inférieur à 1,05 fois le SMIC, 68% sont des femmes et 32% sont des hommes.

*Champ: salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Remarque: pour chaque salarié, est retenu le poste au volume horaire le plus important et dont la rémunération n'est pas inférieure de plus de 10% à celle du poste le plus rémunérateur.*

Source: DADS 2010/2012

# SALAIRES ET PENSIONS

## Salaires

### 3.1.3. Secteurs d'activités et taille d'entreprise



#### LES ORIGINES DE LA LOI DU 22/12/1972

Lors de la création de l'Organisation internationale du travail, en 1919, les États considèrent que plusieurs principes sont « d'une importance particulière et urgente ». Il en est ainsi pour « Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale. » (Partie XIII du Traité de Versailles – Article 427). Un lien est tissé entre la paix à préserver et la suppression de la misère, causée par les salaires insuffisants notamment pour les femmes. Le principe posé est celui d'un salaire égal pour un « travail de valeur égale », pas seulement pour un même travail, les femmes et les hommes étant souvent occupés à des tâches différentes. Ce principe va être explicité dans la Convention n° 100 de l'OIT de 1951 sur « l'égalité de rémunération » qui prescrit « l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ». Cette Convention fondamentale de l'OIT, entrée en vigueur et ratifiée par la France en 1953, prévoit que « des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. »

*Michel Miné, professeur de droit du travail au CNAM.*

#### ■ Écarts de salaire selon les secteurs d'activité

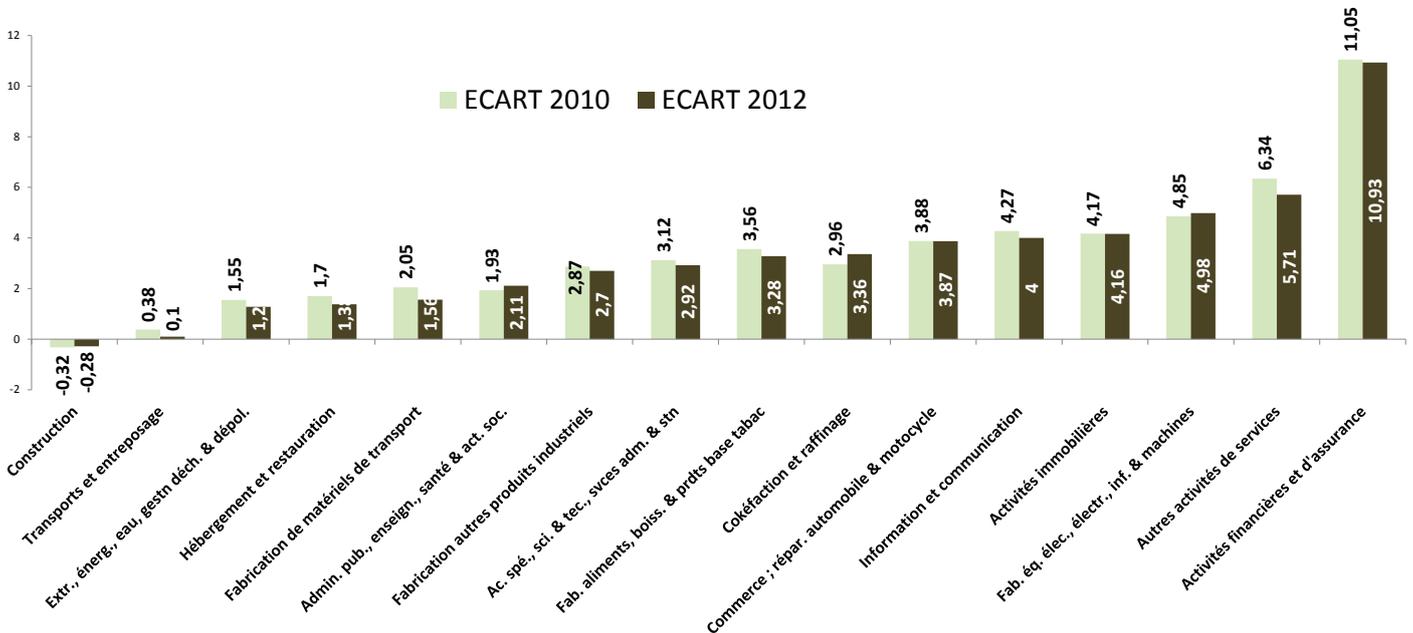
Parmi les 17 secteurs d'activité (graphe V3S1-4), les écarts ne sont jamais favorables aux femmes sauf, légèrement, dans la construction. Ils sont particulièrement prononcés dans les activités financières et d'assurance, les autres activités de services, la fabrication d'équipement électrique, l'immobilier ou l'information et la communication.

Les données de 2010 permettent de montrer que trois secteurs enregistrent des augmentations d'écart de salaires, l'administration, l'enseignement, la santé humaine et action sociale (secteur très féminisé).

#### ■ Écarts de salaire selon la taille des employeurs

Alors que l'écart de salaire baisse en moyenne dans les entreprises de moins de 100 salariés (tableau V3S1-2), il augmente pour les plus de 500 salariés alors qu'on s'attendrait à ce qu'il baisse du fait de l'importance du dialogue social dans ces entreprises.

**GRAPHE V3S1-4 – ÉCART DE SALAIRE HORAIRE BRUT (EN €) ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (A 17) EN RÉGION ENTRE 2010 ET 2012**



Champ: salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Source: DADS 2010 et 2012

**Note de lecture :** en Auvergne-Rhône-Alpes, dans le secteur des activités financières et d'assurance, l'écart de salaire horaire brut en 2010 entre les femmes et les hommes était de 11,05€. En 2012, il était de 10,93€.

**TABLEAU V3S1-2 – SALAIRE HORAIRE BRUT PAR SEXE SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENT EN 2012 EN RÉGION (EN €)**

TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	HOMME	FEMME	ECART ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
1 - moins de 10 salariés	16,21	13,98	14%
2 - de 10 à 19 salariés	17,33	14,77	15%
3 - de 20 à 49 salariés	18,14	14,82	18%
4 - de 50 à 99 salariés	18,96	14,98	21%
5 - de 100 à 249 salariés	19,41	15,87	18%
6 - de 250 à 499 salariés	20,5	16,82	18%
7 - 500 salariés ou plus	21,75	17,47	20%
9 - non renseigné	13,52	13,93	-3%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>19,24</b>	<b>15,8</b>	<b>18%</b>

**Note de lecture**  
Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, l'écart de salaire horaire brut en région en 2012 est de 20%.

Champ: salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Source: DADS 2010 et 2012



SALAIRES ET PENSIONS

# PENSIONS

A 30 ans ...



A 65 ans ...



Emma.

### 3.2. PENSIONS

#### 3.2.1. Montant des pensions



#### PRINCIPALES MODALITÉS DE CALCUL DES PENSIONS DEPUIS 1993

**1993 (secteur privé) :** la durée de cotisation pour une retraite à taux plein passe progressivement de 37,5 ans à 40 ans ; le salaire moyen de référence pour le calcul de la pension est calculé progressivement sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures ; revalorisation annuelle des pensions en fonction de l'indice des prix à la consommation au lieu de l'évolution générale des salaires.

**2003 (hors régimes spéciaux) :** entre 2004 et 2008, alignement progressif de la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle des salarié-e-s du privé (de 37,5 ans à 40 ans) ; à partir de 2009, allongement progressif de la durée de cotisation pour tous afin d'atteindre 41 ans en 2012 ; création d'un mécanisme de décote et de surcote ; création d'un dispositif de départ anticipé pour les carrières longues ; indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix et non plus sur le point de la fonction publique.

**2010 :** relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite pour atteindre 62 ans en 2018 (tous régimes) ; Pour un-e assuré-e n'ayant pas la durée de cotisation requise, retraite à taux plein à 67 ans (au lieu de 65), pour les femmes, l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité entrera dans le salaire de référence sur lequel sera calculée la pension de retraite

#### ■ Un écart de pension en défaveur des femmes de plus de 40% ; il était de 20% pour le salaire

Concernant la retraite, en France, le montant moyen de la pension mensuelle brute (droit direct, majoration pour 3 enfants comprise) est de 1 885 euros pour les hommes et 1 075€ pour les femmes en 2015, soit 43% de moins pour les femmes (graphe V3S2-1).

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes étant de l'ordre de 20%, celui des pensions est donc de plus du double. Ce doublement de l'écart s'explique essentiellement par le couple temps partiel-carrière fractionnée et durée de cotisation obligatoire pour la retraite de base (nombre de points pour les régimes complémentaires), rendant difficile la validation d'un taux plein pour les femmes.

#### ■ Réduction de l'écart mais insuffisante pour compenser l'augmentation de la durée de cotisation pour un taux plein

L'écart de pension moyenne selon le sexe s'est réduit entre 2004 et 2015 de 7 points. La réduction tient à l'élévation du niveau de qualification des femmes et de leur taux d'activité professionnelle, mais n'a pas suffi à compenser les écarts dus à l'élévation de la durée de cotisation pour un taux plein.

La réduction de l'écart est plus visible si l'on compare deux générations : celle de 1926 et celle de 1946 ( cf ci-dessous ).

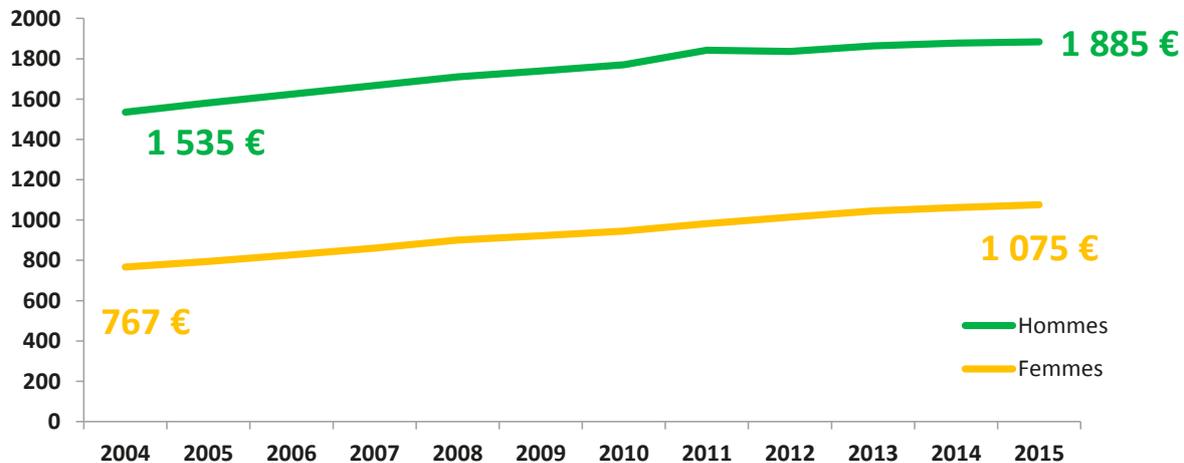
#### ÉCART DE PENSION DE DROITS DIRECTS ENTRE HOMMES ET FEMMES EN FRANCE (Y COMPRIS L'ÉVENTUELLE MAJORATION POUR TROIS ENFANTS)

Source : EIR 2012 de la DREES . Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base au moins, résident en France ou à l'étranger, vivants au 31/12/2012

■ **49% INFÉRIEURE À CELLE DES HOMMES**  
POUR LA GÉNÉRATION DE 1926

■ **36% INFÉRIEURE À CELLE DES HOMMES**  
POUR LA GÉNÉRATION DE 1946.

**GRAPHE V3S2-1 – MONTANT MENSUEL BRUT MOYEN PAR RETRAITE DE DROIT DIRECT POUR LES RESIDENTS EN FRANCE, TOUS REGIMES (EN € COURANTS)**



Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année. 2. Évolution corrigée de la revalorisation annuelle légale au régime général en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus. La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS et de la CASA. Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année n, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

**Note de lecture :** en France, en 2004, le montant mensuel moyen par retraité était de 1 535 euros pour les hommes et 767€ pour les femmes.



### PRÉCISIONS CONCERNANT LE CHAMP COUVERT PAR LES DONNÉES :

Les chiffres indiqués sont ceux du niveau France, faute de disposer d'éléments comparables à l'échelle régionale. On peut penser que les résultats régionaux dérogent peu aux résultats nationaux. Ils portent sur les personnes qui relèvent de la cotisation sociale et du secteur public (droits contributifs) et les personnes qui relèvent de la fiscalité (droits non contributifs).

Pour les droits contributifs, les chiffres portent sur les droits directs d'au moins un régime de base ou complémentaires, publics et privés. Sont donc exclus les droits dérivés (c'est-à-dire les pensions de reversion).

Pour les droits non contributifs, des éléments chiffrés sont fournis dans pages suivantes, relatifs au minimum vieillesse. Celui-ci ne doit pas être confondu avec le minimum de pension (qui comprend le minimum contributif, le minimum garanti et le minimum de la MSA). Ce point est explicité dans les pages suivantes.

L'ensemble des données est tirée de la publication de la DREES : les retraités et les retraites, édition 2017-Panorama de la DREES social.

### 3.2.2. Carrière complète, incomplète et minimum vieillesse



#### PERSONNES AYANT COTISÉ, MAIS N'ATTEIGNANT PAS LE TAUX PLEIN

■ Pour les personnes du secteur privé, elles relèvent d'un minimum de pension : depuis 1983, il est perçu par les personnes partant à la retraite au taux plein, ayant au moins 120 trimestres cotisés. C'est un plancher, dont le montant s'élève à 629,62 euros par mois en 2015.

■ Pour les personnes relevant du secteur public, les personnes ayant soit validé tous leurs trimestres, soit ayant atteint l'âge minimum, perçoivent un minimum garanti à hauteur de 1156 euros maximum par mois en 2015 avec 40 années de service.

■ Pension minimale de référence : elle s'adresse aux non salarié.e.s relevant de la MSA lorsque leur pension est trop faible. Elle s'élève en 2015 à 541,30 euros par mois (depuis 2009).

#### PERSONNES N'AYANT PAS COTISÉ

■ De 1956 à 2006, le minimum vieillesse comprend un revenu minimum égal à l'allocation aux vieux travailleurs salariés (282 euros par mois au 31/12/2015) et l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) pour atteindre au maximum 800 euros par an pour une personne seule.

■ Depuis 2007, pour les nouveaux allocataires, l'Allocation de solidarité aux personnes âgées – ASPA - remplace le minimum vieillesse précédent. Son montant est identique.

Source : *Les retraités et les retraites, édition 2017, DREES*

#### Conséquence du fractionnement de leur carrière et du temps partiel et des critères de calcul des pensions sur le montant de la pension des femmes

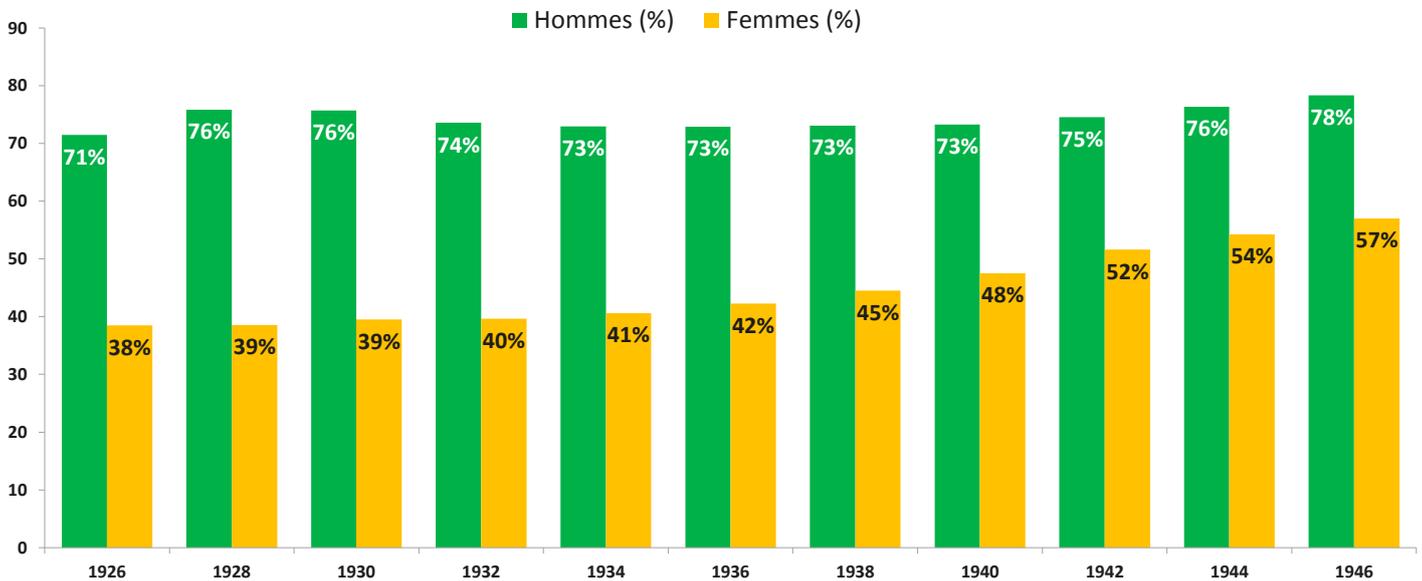
Concernant le fractionnement de la carrière, 50,7% des femmes âgées de 50 à 67 ans ont connu une trajectoire avec des années de non emploi contre 41,5% des hommes.

Par ailleurs, essentiellement en raison du temps partiel, la part des femmes parties à la retraite avec une carrière complète oscille entre 38% et 57% en France, selon la génération (entre 1926 et 1946) ; les proportions s'établissent à 71% et 78% pour les hommes (graphe V3S2-2).

Taux plein et carrière complète sont donc plus difficiles à atteindre pour les femmes que pour les hommes. De fait, les femmes relevant d'un minimum de pension sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (graphe V3S2-3). Ainsi, tandis que 58% des femmes nées en 1946 perçoivent un minimum de pension (dans leur régime principal ou non), la proportion passe à 39% pour les hommes.

Par ailleurs, les personnes n'ayant pas travaillé dans l'emploi, donc n'ayant pas cotisé, perçoivent un minimum vieillesse qui est un forfait financé par la fiscalité (ASV+APA avant 2007, ASPA ensuite). Leur proportion s'est marginalisée au fil des années : 3,5% des 61 ans et plus dans des proportions identiques pour les hommes et les femmes. (cf. montants des forfaits ci-contre).

**GRAPHE V3S2-2 – PART DES CARRIÈRES COMPLÈTES (TOUS RÉGIMES) SELON LE SEXE ET LA GÉNÉRATION EN FRANCE**

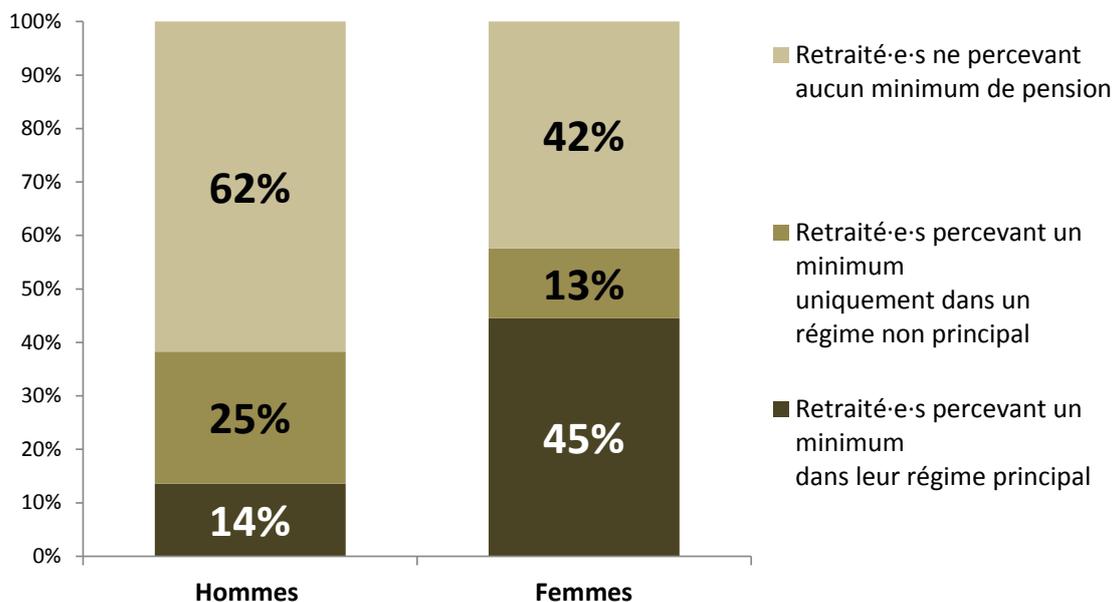


Champ : retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Source : EIR 2012 de la DREES.

**Note de lecture :** dans la série durée requise, la carrière est considérée comme complète si la durée d'assurance tous régimes est au moins égale à la durée requise pour le taux plein (dans un des régimes d'affiliation au moins).  
73% des retraités hommes de la génération 1940 ont eu une carrière complète au sens de la « durée requise pour le taux plein » et 45% de femmes.

**GRAPHE V3S2-3 – PART DES RETRAITÉS NÉS EN 1946 PERCEVANT UN MINIMUM DE PENSION EN FRANCE**



Champ : retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1946, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

Source : EIR 2012 de la DREES.

**Note de lecture :** 62% des hommes nés en 1946 ne perçoivent aucun minimum de pension et 42% pour les femmes.



### CONCLUSION

Le salaire et la pension cristallisent l'ensemble des inégalités entre les hommes et les femmes en activité, en défaveur de ces dernières.

Les femmes en région perçoivent un salaire horaire brut inférieur de 18% à celui des hommes, écart qui va s'accroissant au fil des âges, passant de 1 à 10.

A catégorie socio-professionnelle équivalente, l'écart varie : il oscille de 6% pour les employé·e·s à 19% pour les cadres. De même, la situation est inégale selon les secteurs d'activité. L'écart (léger) est en faveur des femmes pour la seule construction (0,3 cent d'euros) ; partout ailleurs, il est en leur défaveur passant de 1,3 euro dans l'énergie à 11 euros dans les activités financières et d'assurance.

Salaire moyen moindre, temps partiel notamment en raison du travail domestique, double journée plus fatigante, déroulement de carrière plus fractionné et moins valorisé, plafond de verre et probable intériorisation des normes sociales construisant le genre, se retrouvent dans l'écart de pension au moment de la retraite.

Il semble par ailleurs que les réformes de 1993 et 2003 « auraient freiné la réduction de l'écart des retraites entre les femmes et les hommes d'environ 20% » selon l'INED\*.

La pension moyenne des femmes est ainsi inférieure à celle des hommes de plus de 40%.

---

\* C.Bonnet, S.Buffeteau, P.Godefroy, INED, Les effets des réformes des retraites sur les inégalités de genre en France, Population 2006/1 ( Vol . 61 ) , p45 à 75



# CONCLUSION GÉNÉRALE



## ■ CONCLUSION GÉNÉRALE

L'égalité femmes/hommes du point de vue statistique n'est que rarement vérifiée si l'on applique la proportion 49% d'hommes / 51% de femmes correspondant à la répartition sexuée de la population en région, et ce, quel que soit les domaines explorés (sphères de l'École, du travail domestique, de l'emploi-travail, du chômage, du salaire, de la pension).

Tout au long de la scolarité, de la maternelle à l'enseignement supérieur, les parcours des garçons et des filles se différencient selon deux axes que sont la réussite scolaire (80% des filles d'une génération sont titulaires d'un baccalauréat contre 70% des garçons), et l'orientation (avec des divergences très marquées pour certaines spécialités de formation : on compte 97% de filles en coiffure et esthétique, mais elles sont quasi absentes des formations en mécanique). Cette distinction se retrouve par la suite dans l'enseignement supérieur.

S'agissant de la population active (au sens de l'Insee), la mixité correspondant cette fois à la proportion des actives femmes-hommes (respectivement 48% et 52%), ne se rencontre que très rarement, qu'il s'agisse de répartition sectorielle des personnes en emploi, par catégories socio-professionnelles ou grades, des formes d'emploi, du chômage, du salaire/traitement et de la pension. La norme plus souple de la mixité retenue plus communément, notamment dans la littérature (60% / 40%), se rencontre de façon minoritaire dans l'emploi.

Au final, la plupart des indicateurs retenus dans la sphère de l'emploi donne des résultats en défaveur des femmes. Sur longue période, même si ici ou là, certains écarts se réduisent, d'autres se maintiennent, voire s'approfondissent. Retenons en particulier, les inégalités de salaire pendant la vie active et de pension à la retraite car, ils cristallisent l'ensemble des inégalités,

expliquées ou non, et sont le support des conditions matérielles de vie des individus.

S'il est minoritaire dans la sphère de l'emploi, le rapport 60%/40% est toutefois plus fréquent à l'École. Pour en rester aux grandes masses, c'est notamment le cas dans les premier, second degrés et les lycées généraux, mais pas dans les lycées professionnels, l'apprentissage, l'enseignement supérieur, caractérisés par une spécialisation accrue.

L'ensemble de ces résultats, couplés aux travaux qualitatifs sur les pratiques discriminatoires dont certains extraits ont été insérés dans les encadrés tout au long de ce panorama chiffré partiel confirment que le sexe, variable statistique, devient le genre lorsque l'inégalité statistique s'interprète comme la conséquence de pratiques institutionnelles et/ou individuelles discriminatoires.

Les lois et mesures prises par les pouvoirs publics ne sont pas sans conséquence sur l'évolution des écarts. Ainsi, et pour s'en tenir à la sphère professionnelle, on peut penser au vu des résultats chiffrés, que la loi de 1965, en rendant la capacité juridique de la femme mariée, qui lui permet d'exercer une profession sans l'autorisation de leur mari, contribue à expliquer la hausse remarquable de l'emploi des femmes. La loi de 1972 sur l'égalité salariale n'a pas produit les effets attendus, au vu des écarts constatés dans l'étude. Par ailleurs, les conditions requises pour un taux plein et en lien avec le temps partiel n'ont pas, dans l'ensemble, résorbé les différences de pensions entre les sexes.

Il sera intéressant d'évaluer dans quelle mesure la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et au vu du rapport préparatoire à cette loi qui a alimenté l'étude, permettra de tendre vers l'égalité.

# BIBLIOGRAPHIE

AUBERT Hubertine, Discours <http://chs.univ-paris1.fr/Auclert.pdf>

BARBERO Alessandro, *Divin Moyen Âge, Histoire de Salimbene de Parme et autres destins édifiants*

BERENI Laure, JACQUEMART Alban, LE MANCQ Fanny, MARRY Catherine, POCHIC Sophie, REVILLARD Anne, *Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant-e-s*, Paris, Armand Colin/Individu et société

Commissariat général à la stratégie et à la prospective, *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons*, rapports et documents de janvier 2014

DARES, *Mixité et partage du travail*, Beta-Cra-Céreq, ULP Strasbourg, 1997, repris dans la revue *Travail-Emploi* n°74

DELPHY Christine, *L'ennemi principal* Tomes 1 et 2 : *Économie politique du patriarcat*, Édition Syllepse

DEMAZIÈRE Didier, *Les femmes et le chômage, Quelles spécificités et quelles variétés des expériences vécues ?*, SociologieS, mis en ligne le 21 février 2017

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES, *Les retraités et les retraites*, édition 2017

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP), *Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre*, 10 mars 2015

DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Édition 2016

FONDIMARE Elsa, « La volonté d'une égalité des droits effective et concrète entre les femmes et les hommes », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], *Actualités Droits-Libertés*, mis en ligne le 28 juillet 2014

FRAISSE Geneviève, *La controverse des sexes*, texte prononcé à l'Université de tous les savoirs en 2000 et republié dans le recueil d'articles *La Controverse des sexes*, PUF, 2001 et accessible en partie sur <http://www.repid.com/La-Controverse-des-sexes.html>

FRASER Nancy, « Féminisme, capitalisme et ruses de l'histoire », *Cahiers du Genre* 1/2011 (n° 50), URL : [www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2011-1-page-165.htm](http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2011-1-page-165.htm). DOI : 10.3917/cdge.050.0165

GURGAND Marc, MAURIN Éric, « Démocratisation de l'enseignement secondaire et inégalités salariales en France », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 4/2006 (61e année)

GURGAND Marc, MAURIN Éric, « Démocratisation de l'enseignement secondaire et inégalités salariales en France », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 4/2006 (61e année)

HELARDOT Valentine, *Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ?* *Revue Empan*, 2005/4 (no 60), p30-37

INED, C.Bonnet, S.Buffeteau, P.Godefroy, INED, *Les effets des réformes des retraites sur les inégalités de genre en France*, *Population* 2006/1 (Vol. 61), p45 à 75

INSEE, *Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010*, Insee première 1423, 2012

INSEE, TEF, édition 2016, Insee références

JACQUEMART Alban, LE MANCQ Fanny, POCHIC Sophie, Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste. *Revue Travail, genre et sociétés* 2016/1 (n° 35)

JEFFREYS Sheila, *Unpacking Queer Politics*, Cambridge UK, Polity Press, 2003

LIEBUS Patrick Agir pour la mixité des métiers, Novembre 2014, les avis du CESE

MACARY-GARIPUY Pascale, « Le mouvement « queer » : des sexualités mutantes ? », *Psychanalyse* 3/2006 (no 7), p. 43-52  
[www.cairn.info/revue-psychanalyse-2006-3-page-43.htm](http://www.cairn.info/revue-psychanalyse-2006-3-page-43.htm)

MARRY Catherine, Les paradoxes de la mixité filles-garçons à l'école, Perspectives internationales, Rapport pour le PIREF et Conférence du 16 octobre 2003 au Ministère de l'Éducation Nationale (Paris)

MINE Michel, <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/voici-40-ans-legalite-salariale-entre-femmes-et-hommes-entrait-dans-la-loi/>

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI, Trajectoires et devenir de 5000 intérimaires, 2012

ROMAN Joël, De l'égalité des droits à une exigence de reconnaissance, [http://www.diasporiques.org/D19\\_roman.pdf](http://www.diasporiques.org/D19_roman.pdf)

TRONTO Joan, *Un monde vulnérable. Pour une politique du care* (La Découverte, 2009)

SENAT, Étude d'impact du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes accessible sur le site du sénat : [www.senat.fr/leg/etudes-impact/pjl12-717-ei/pjl12-717-ei.html](http://www.senat.fr/leg/etudes-impact/pjl12-717-ei/pjl12-717-ei.html)

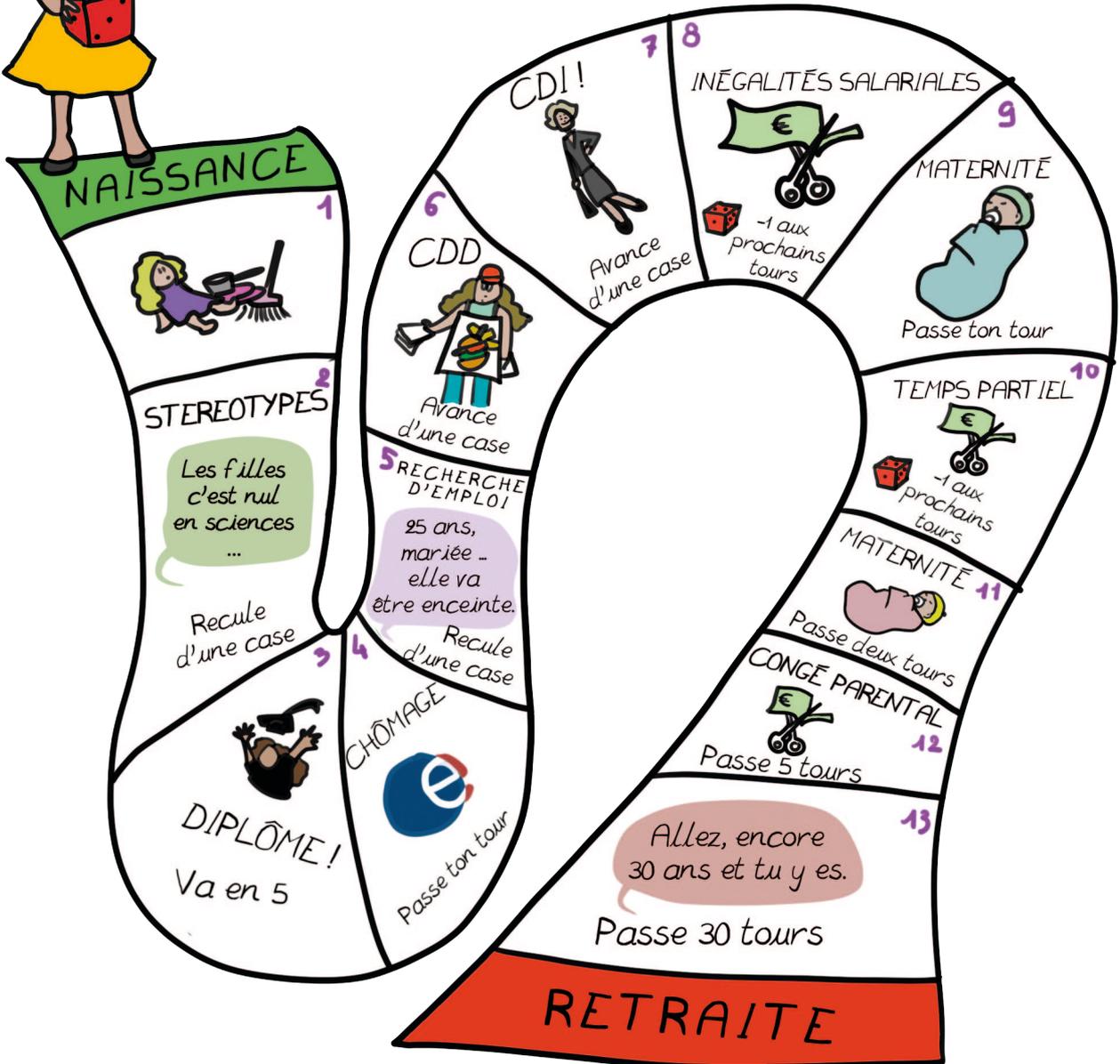
SPITZ Jean-Fabien, « Ronald Dworkin et le faux dilemme de l'égalité et de la liberté », *Revue internationale de philosophie*, 3/2005 (n° 233), <http://www.cairn.info/revue-internationale-de-philosophie-2005-3-page-413.htm>

SCHWEITZER Sylvie, BEAU Anne-Sophie, MONTAGNON Florent, FLORE-THEBAUT Fabrice, PERRIN Mathieu, LAGNIER Sophie, *L'Inspection du Travail au féminin, 1878-1974. Itinéraires et statuts*

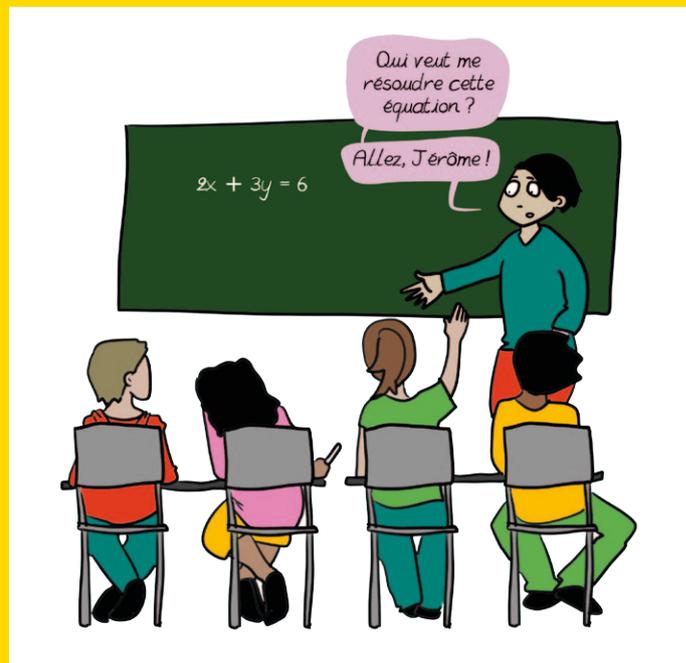
VIENNOT Eliane (dir.), *Revisiter la « Querelle des femmes ». Discours sur l'égalité-inégalité des sexes, de 1750 aux lendemains de la Révolution, avec la collaboration de Nicole Pellegrin*  
Saint-Étienne, Publications de l'Université de Saint-Étienne, 2012

VIENNOT Eliane, *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin !* Éditions iXe, 2014

19ème conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 oct. 2013, BIT Genève, Rapport II Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre



Emma.



Les femmes passent 2,5 fois plus de temps par jour sur les tâches ménagères

Bah je comprends pas, moi en une heure c'est fait!

Papaaaaa j'ai faiiiiim!



Aurélie, quand me rendrez-vous votre rapport sur les résultats 2016 ?

Avec 18% de retard, monsieur.



2010 : autant de chômeurs que de chômeuses en Auvergne Rhône Alpes

Wouhouuuuu enfin l'égalité!



Comment ça s'ouvre ce machin ?



A 30 ans ...

Bon courage mon chéri!



A 65 ans ...

Bon courage, ma chérie ...





Emma.



Emma.

**DIRECCTE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Tour Swisslife - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03

Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

N°ISBN : 978-2-11-152423-1

© DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes , novembre 2017