

L'égalité professionnelle et salariale Femmes-Hommes en région Centre-Val de Loire



Davantage représentées dans quelques domaines professionnels (services aux particuliers et aux collectivités, gestion, administration des entreprises, santé, action sociale, administration publique, commerce), plus souvent à temps partiel que les hommes et occupant un poste d'employé pour la moitié d'entre elles, les femmes salariées se trouvent confrontées à certaines inégalités professionnelles par rapport aux hommes. Ces inégalités se retrouvent notamment sur les revenus de l'activité qui restent défavorables pour les femmes.

Cependant, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont moins élevés en Centre-Val de Loire qu'au niveau national, en équivalent temps plein. Des disparités départementales existent également.

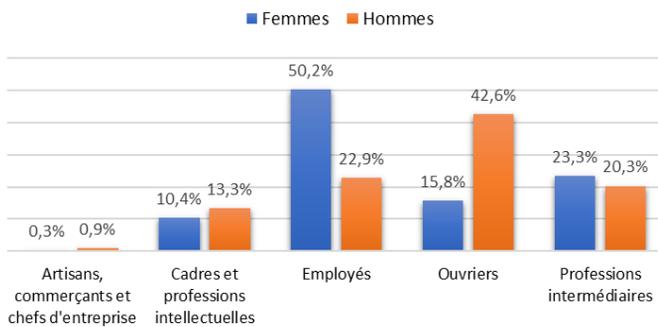
Sommaire :

- Quelles disparités professionnelles entre les femmes et les hommes ? p.2
- Des domaines professionnels et des métiers différents p.3
- Des disparités qui apparaissent dès l'orientation p.4
- Des inégalités professionnelles qui se traduisent par des inégalités salariales p.5
- Note méthodologique et sources utilisées p.6



Quelles disparités professionnelles entre les femmes et les hommes ?

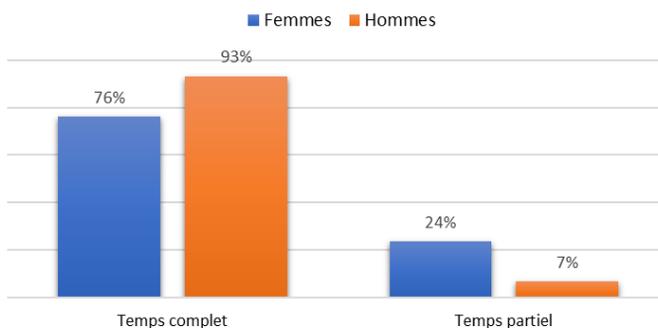
Répartition des salariés selon la catégorie socio-professionnelle en Centre-Val de Loire (%)



Des femmes « employées » et des hommes « ouvriers »

La région Centre-Val de Loire compte plus d'un million de salariés en 2019. 47% d'entre eux sont des femmes. Parmi les 503 640 femmes salariées, la moitié relève de la catégorie des « employés », et seulement 23% des hommes. A l'inverse, si 43% des hommes sont « ouvriers », seules 16% des femmes salariées sont dans cette catégorie. A noter une disparité entre les départements de la région : 16% dans le Cher, 17% dans l'Eure-et-Loir, 11% dans l'Indre, 12% dans l'Indre-et-Loire et 19% dans le Loir-et-Cher et le Loiret. Enfin, les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des « cadres » (-3 points), alors qu'elles sont plus nombreuses dans les « professions intermédiaires » (+3 points).

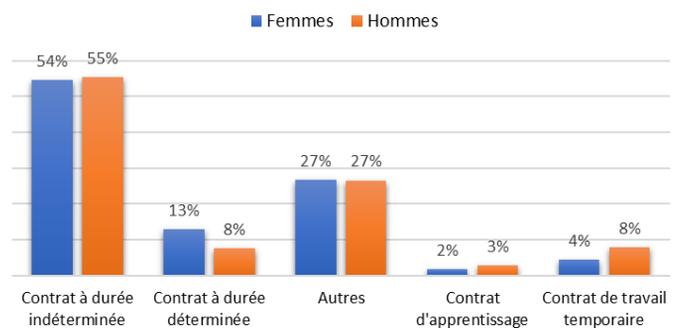
Répartition des salariés selon le temps de travail en Centre-Val de Loire (%)



Un quart des salariées à temps partiel

La sur-représentation des femmes à temps partiel peut en partie s'expliquer par le fait qu'elles soient davantage confrontées aux contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Répartition des salariés selon type de contrat de travail en Centre-Val de Loire (%)



Un emploi stable pour 80% des salariés

En 2019, la répartition des femmes et des hommes selon le type de contrat est très similaire : 81% des femmes et 82% des hommes ont un emploi stable (CDI ou autres). La rubrique « autres » regroupe les emplois de la fonction publique, dont la fonction publique hospitalière dans laquelle se trouve un nombre élevé de femmes : les aides-soignants, infirmiers et sage-femmes comptent parmi les métiers les plus exercés par les femmes. Les contrats à durée déterminée sont sur-représentés chez les femmes (+5 points), et l'intérim sous-représenté (-4 points).

Source : Insee, DADS 2019

Des domaines professionnels et des métiers différents



Les femmes ne travaillent pas dans les mêmes domaines professionnels que les hommes

Les femmes représentent plus de 70% des salariés dans la santé, l'action sociale, les services aux particuliers, la gestion, administration des entreprises et les banques et assurances. A l'inverse, elles sont peu présentes dans les domaines comme la mécanique, la maintenance, le bâtiment, l'informatique et les télécommunications ou bien encore parmi les ingénieurs et cadres de l'industrie.

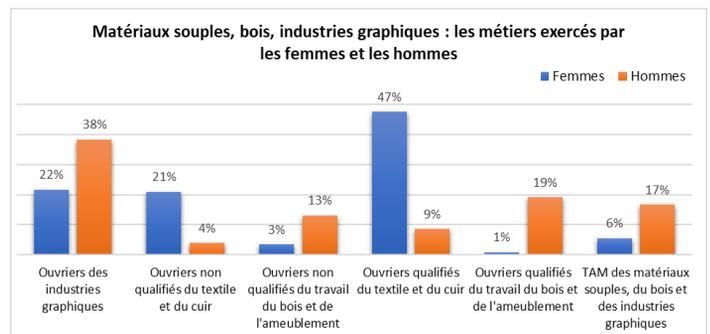
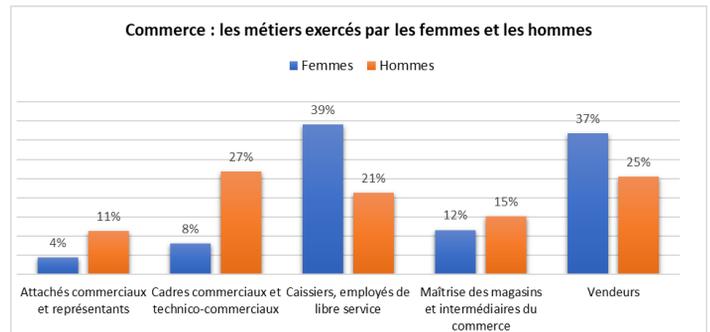
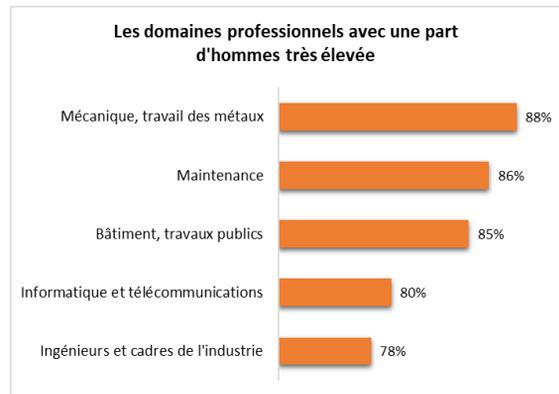
Seuls quelques domaines comptent autant de femmes que d'hommes :

- Hôtellerie, restauration, alimentation : 46% de femmes ;
- Communication, information, art et spectacle : 47% de femmes ;
- Matériaux souples, bois, industries graphiques : 49% de femmes ;
- Commerce : 57% de femmes.

Lorsque les femmes et les hommes travaillent dans le même domaine, ils occupent souvent des métiers différents

Dans le commerce, les femmes sont concentrées dans les métiers de caissiers ou de vendeurs, alors que les hommes se retrouvent davantage parmi les cadres commerciaux, technico-commerciaux et les attachés commerciaux. La maîtrise des magasins et intermédiaires de commerce compte une part de femmes et d'hommes à peu près similaire (respectivement 12% et 15%).

Dans les matériaux souples, bois et industries graphiques, les femmes exercent principalement les métiers d'ouvriers, qualifiés et non qualifiés, du textile et du cuir. Dans ce domaine, les hommes exercent davantage les métiers d'ouvriers des industries graphiques ou du travail du bois. De plus, ils sont trois fois plus nombreux que les femmes à être techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques.

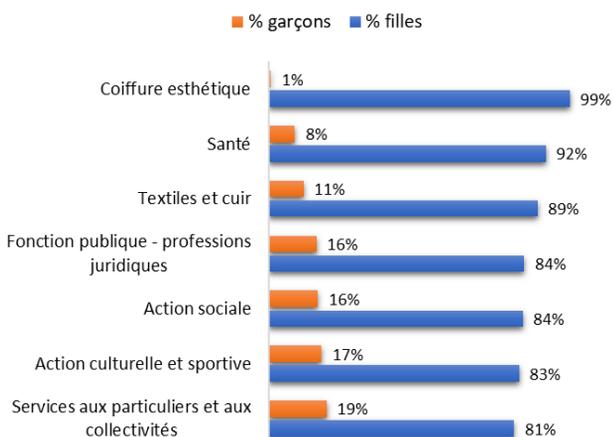


Source : Insee, DADS 2019

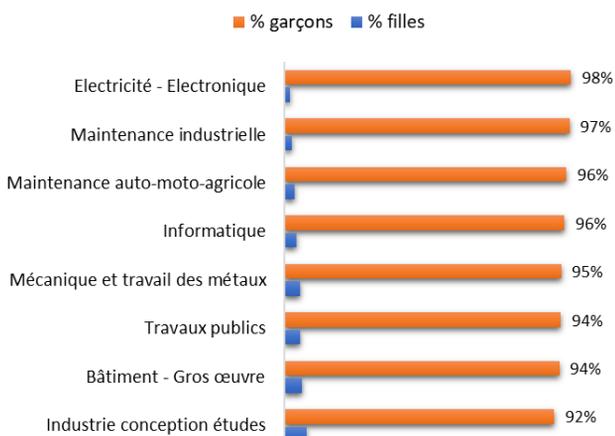


Des disparités qui apparaissent dès l'orientation

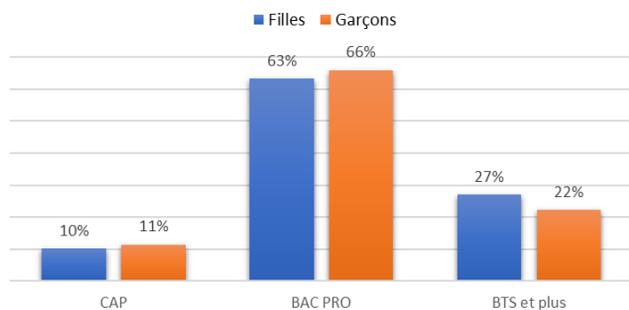
Formation initiale (hors apprentissage) en 2021 : domaines avec une part de filles très élevée



Formation initiale (hors apprentissage) en 2021 : domaines avec une part de garçons très élevée



Formation initiale : répartition des filles et des garçons par niveau de formation



Sources : Rectorat – DRAAF 2021

Coiffure, santé et action sociale pour les filles, électricité-électronique, maintenance et informatique pour les garçons

L'académie d'Orléans-Tours compte plus de 35 000 élèves à la rentrée 2021, dont 46% de filles (15950 filles et 19061 garçons). Comme pour les domaines professionnels, la ventilation des domaines de formation par genre laisse apparaître une nette démarcation entre les formations suivies par les filles et celles choisies par les garçons. L'orientation professionnelle (à partir de la 3^{ème}) reste fortement différenciée selon le genre. Par exemple, le domaine « textiles et cuir » est le 3^{ème} domaine de formation suivi par les filles. Pour rappel, la part des femmes occupant un emploi d'ouvriers qualifiés du textile et du cuir est cinq fois plus élevée que celle des hommes (voir p.4).

Seuls quatre domaines comptent autant de filles que de garçons :

- Environnement (hygiène, propreté, gestion de l'eau, des déchets)
- Banque - assurance et finance
- Commerce
- Métiers de bouche - alimentation.

Un niveau de formation plus élevé pour les filles que pour les garçons

L'essentiel des effectifs se concentre au niveau BAC PRO, pour les filles (63%) comme pour les garçons (66%). Proportionnellement, les filles sont plus nombreuses dans les formations de niveau BTS ou plus que les garçons : 27% contre 22%. Le constat que le niveau de formation est plus élevé pour les filles que pour les garçons est le même que dans l'étude réalisée en 2016.

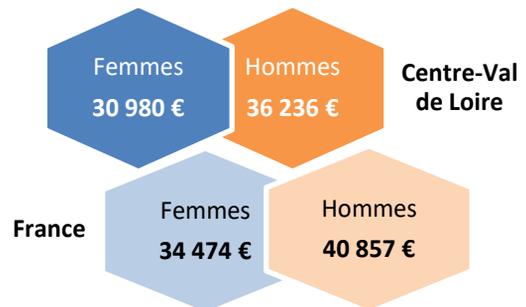
Des inégalités professionnelles qui se traduisent par des inégalités salariales



Les femmes gagnent 17% de moins que les hommes en région

En 2019, le salaire brut en équivalent temps plein s'élevé à 30 980 euros pour les femmes, et 36 236 euros pour les hommes. Avec un écart de 5 256 euros, le salaire des femmes en Centre-Val de Loire est donc inférieur de 17% à celui des hommes. A titre de comparaison, si les salaires en France sont plus élevés pour les deux sexes, en raison notamment du niveau de revenu en Ile-de-France, l'écart de salaire entre les deux sexes est également plus élevé qu'en région : 6 383 euros, soit 19% entre le salaire des femmes et celui des hommes.

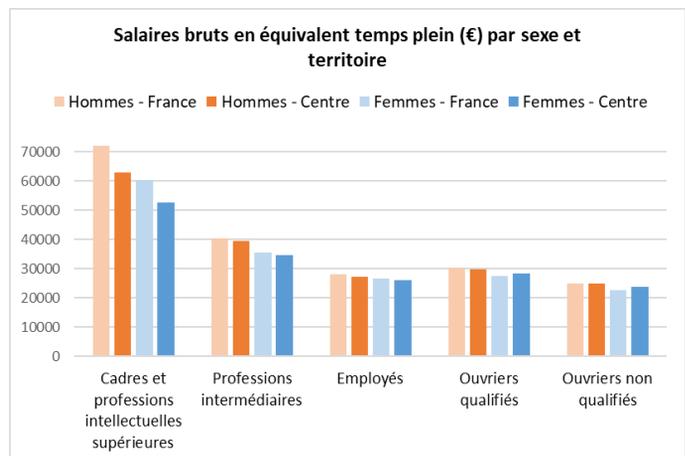
Salaires bruts annuels en équivalent temps plein (€) par sexe en Centre – Val de Loire et France



Des écarts de salaire qui augmentent avec le niveau de qualification

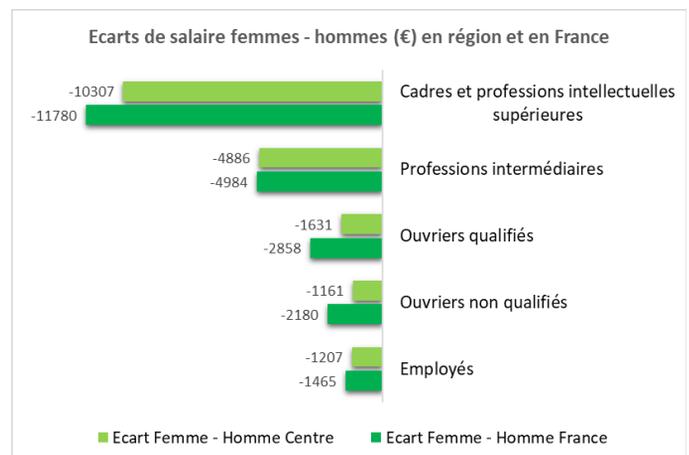
Au regard des salaires selon la catégorie socio-professionnelle, des différences existent selon les territoires :

- Les hommes de la région gagnent moins que les hommes au niveau France, quelle que soit la catégorie sociale dans laquelle ils exercent à l'exception des ouvriers non qualifiés (+108 €).
- Les femmes de la région gagnent moins que les femmes au niveau France, à l'exception des catégories d'ouvriers qualifiés (+740 €) et ouvriers non qualifiés (+1127 euros).



La comparaison des salaires entre les femmes et hommes amène plusieurs constats :

- Les femmes sont moins rémunérées que les hommes, quel que soit le territoire observé ou la catégorie socio-professionnelle.
- Plus la catégorie sociale augmente, plus les écarts de salaire entre les deux sexes sont élevés.
- Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont moins grands en région qu'au niveau national, quelle que soit la catégorie. Pour les professions intermédiaires, les écarts sont cependant proches sur les deux territoires.



Source : Insee, DADS 2019



Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes selon les départements

Des inégalités salariales différentes selon les départements

Pour résumer, les écarts salariaux sont la résultante de plusieurs inégalités professionnelles, comme le temps de travail, le niveau de qualification, le secteur d'activité, les métiers stéréotypés, etc.

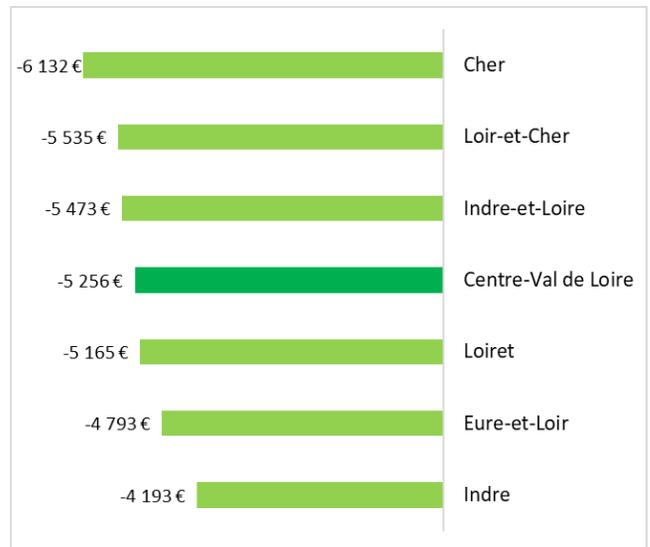
Les salaires annuels en équivalent temps plein ne prennent pas en compte le temps partiel. Or rappelons qu'un quart des femmes de la région travaillent à temps partiel, choisi ou subi, contre seulement 7% des hommes.

- Dans le Cher, les salaires sont inférieurs à la moyenne régionale, à la fois chez les hommes et chez les femmes. C'est dans ce département que l'écart de salaires femme-Homme est le plus élevé (-6 132 €, soit 21% d'écart).
- Dans le Loir-et-Cher, les femmes gagnent 19% de moins que les hommes. Les salaires bruts annuels sont inférieurs à la moyenne régionale.
- Dans l'Indre-et-Loire, l'écart de salaires est de 18%. Le niveau de salaire est supérieur à celui observé en région, tant pour les femmes que pour les hommes.
- Dans le Loiret, l'Eure-et-Loir et l'Indre, l'écart de salaires est inférieur à la moyenne (17%). Notons que dans le Loiret et l'Eure-et-Loir, les salaires sont globalement plus élevés qu'en région, pour les femmes comme pour les hommes. Dans l'Indre, les salaires sont moins élevés, mais les écarts aussi. Les femmes de l'Indre gagnent 15% de moins que les hommes de ce département.

Salaires bruts annuels en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes (€)

	Hommes	Femmes
Centre-Val de Loire	36 236 €	30 980 €
Cher	35 719 €	29 587 €
Eure-et-Loir	36 168 €	31 375 €
Indre	33 110 €	28 917 €
Indre-et-Loire	36 632 €	31 159 €
Loir-et-Cher	35 271 €	29 736 €
Loiret	37 327 €	32 162 €

Écarts de salaires annuels bruts en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes (€)



Source : Insee, DADS 2019

Note méthodologique et sources utilisées

Les salariés - Source : Insee, DADS 2019

Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques et des activités extraterritoriales.

Les inscrits en formation professionnelle initiale - Sources : Rectorat – DRAAF 2021

Ensemble des jeunes inscrits en formation professionnelle initiale, en CAP, BAC PRO et BTS, dans l'académie d'Orléans-Tours, dans l'enseignement agricole ou l'éducation nationale.

Les salaires - Source : Insee, DADS base tous salariés 2019 .

Le salaire brut en équivalent temps plein correspond au salaire que l'employeur aurait offert au salarié s'il avait travaillé à temps plein toute l'année (comprend les temps complets et les temps partiels).