

# Regards sur la parité dans les Pays de la Loire : des évolutions, mais des inégalités persistantes

Inscrite dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu économique et social à part entière. Parcours de formation stéréotypés, inégalités salariales, ségrégation sur le marché du travail, mixité professionnelle, conciliation des vies professionnelle et privée sont autant de facteurs déterminants pour la question de l'égalité entre les sexes. Dans les Pays de la Loire, comme en France, si l'égalité professionnelle progresse, la convergence des situations entre les femmes et les hommes s'opère lentement. Les femmes réussissent mieux leur scolarité que les hommes mais leur orientation les conduit à s'insérer dans des métiers plus précaires ou structurellement moins rémunérés. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée reste une préoccupation encore largement féminine. Enfin, arrivées à l'âge de la retraite, les femmes cumulent les inégalités rencontrées leurs vies durant et perçoivent des pensions plus faibles.

Depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, la France a mis en œuvre une succession de dispositions juridiques qui tendent à favoriser l'égalité entre les sexes. En 1946, le préambule de la Constitution instaure la garantie de l'égalité des droits reconnus aux femmes comme aux hommes dans tous les domaines. Toutefois, dans les Pays de la Loire comme en France, prenant racine dans les normes sociales, les inégalités en matière d'éducation, de travail ou de partage des charges domestiques persistent.

À l'échelle internationale, les différents événements sanitaires, politiques ou économiques de ces dernières années, nous montrent l'importance d'une vigilance accrue sur les questions d'inégalités, donnant raison à Simone de Beauvoir : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, résorber les inégalités de salaire, favoriser une meilleure conciliation des temps de vie, prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, sont autant d'axes stratégiques pour agir sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

### Des écarts de salaire encore élevés

L'écart de rémunération est l'un des principaux marqueurs des inégalités professionnelles entre les femmes et

les hommes ► [chapitre Revenus](#).

Dans les Pays de la Loire, les femmes salariées perçoivent en 2019 un salaire annuel net moyen inférieur de 22 % à celui des hommes, contre 21 % en [France de province](#). Ainsi, il faudrait que les femmes travaillent en moyenne 14 semaines supplémentaires par an pour percevoir le même salaire annuel que les hommes. Toutefois, les inégalités de salaires en défaveur des femmes, bien que persistantes au cours du temps, se réduisent. L'écart a ainsi diminué de 3 points entre 2013 et 2019.

Le volume horaire de travail, le niveau de rémunération du métier occupé, les conditions d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle, la taille et le secteur d'activité de l'établissement employeur ou l'âge du salarié sont autant de facteurs déterminant le niveau de salaire. Pour autant, à caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables, les femmes demeurent moins payées que les hommes. Dans la région, un écart de 12 % de salaire net horaire est non expliqué. Cet écart pourrait être lié à l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, le type de contrat, la durée éventuelle d'une interruption de carrière, la capacité à évaluer la valeur de son travail et à négocier son salaire, etc.

### Avoir confiance en soi dès le plus jeune âge, un enjeu pour les filles

Les clivages apparaissent dès le plus jeune âge ► [chapitre Éducation](#). La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les

femmes et les hommes dans le système éducatif, signée en 2019, vise notamment à former l'ensemble des personnels sur ces questions afin de déconstruire les stéréotypes qui se mettent en place dès le plus jeune âge et influent sur la manière dont les filles et les garçons construisent au fil des ans leur identité et leurs parcours scolaire puis professionnel.

Dans les Pays de la Loire comme en France, les filles réussissent mieux que les garçons tout au long de leur scolarité. Dès l'école primaire, les filles ont de meilleurs résultats en français et mathématiques que les garçons. En revanche, à partir du collège, si les résultats en français des filles restent supérieurs à ceux des garçons, ils s'inversent en mathématiques et la confiance des filles en leurs capacités diminue [[Chabanon et Jouvenceau, 2022](#)].

Cette moindre confiance a probablement des conséquences sur leur orientation et plus globalement sur leur stratégie de parcours scolaires. D'autres influences (attentes pédagogiques, cadres familiaux, culturels et sociaux) déterminent sans doute aussi leurs décisions. Ainsi, femmes et hommes ne suivent pas les mêmes parcours et font des choix différents à chaque étape de leur orientation. En effet, les jeunes filles s'orientent plus souvent vers une formation générale ou technologique, plus longue, que vers l'enseignement professionnel ou l'apprentissage : 70 % des Ligériennes suivent un enseignement général ou technologique, contre 57 % des Ligériens. De plus, elles se tournent plus souvent vers les filières littéraires, le domaine de la santé ou des services et sont minoritaires

dans les formations scientifiques. Dès lors, les femmes choisissent des orientations scolaires puis professionnelles qui ne procurent pas les niveaux de salaires les plus élevés. Le manque de modèles féminins dans certains domaines de la société, davantage stéréotypés comme masculins, pourrait expliquer leurs choix d'orientation.

Au démarrage de leur vie d'adulte, les Ligériennes quittent plus tôt leurs parents que les Ligériens. Différence de maturité, mais aussi contrôle parental plus contraignant pourraient inciter les jeunes filles à prendre davantage leur autonomie. Entre 20 et 24 ans, 68 % des Ligériennes ont quitté le domicile parental, contre 54 % des Ligériens.

### Valoriser des métiers porteurs d'emploi et peu féminisés dès la formation initiale

La segmentation sexuée du marché du travail fait écho aux différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Peu de métiers approchent la **parité** et la mixité progresse lentement ► **chapitre Métiers**. Des stéréotypes vers des domaines privilégiés selon le genre sont encore fortement ancrés dans la société. Ainsi, les femmes sont davantage présentes dans les métiers du tertiaire, quand les hommes le sont dans la construction ou l'industrie. L'activité féminine est d'ailleurs plus concentrée que l'activité masculine, puisque la moitié de l'emploi féminin est concentré dans 13 **familles professionnelles**, contre 20 pour les hommes.

Cependant, une progression des fonctions plus qualifiées est en œuvre, plus rapide pour les femmes que pour les hommes. En effet, dans les Pays de la Loire, en 2018, 40 % des cadres sont des femmes, elles étaient 35 % dix ans auparavant. Cette progression pourrait continuer. En effet, les jeunes générations de femmes sont plus présentes parmi les cadres que leurs aînées. Pour autant, elles restent minoritaires dans les **postes de décision**. Ainsi, fin 2019, 34 % des chefs d'entreprises et 20 % des **cadres dirigeants** sont des femmes. Alors que la part des femmes cadres progresse et qu'elles sont plus diplômées que les hommes, les femmes sont plus touchées par le **déclassement**. Ainsi, 35 % des femmes diplômées de niveau bac+3 ou supérieur sont cadres, contre 58 % des hommes. Et, avec ce niveau de diplôme, elles exercent plus souvent que les hommes des professions de niveau intermédiaire : 47 % des femmes, contre 29 % des hommes.

### Une lente convergence des comportements sur le marché du travail

La volonté d'insertion des femmes sur le marché du travail est de plus en plus forte. En dix ans, la part des femmes en activité augmente de 4 points contre 1 point pour les hommes ► **chapitre Conditions d'emploi**. Pour autant, cette progression est à relativiser. Les Ligériennes sont plus nombreuses à être à **temps partiel**, qu'il soit choisi ou subi : 31 % des salariées sont à temps partiel, contre 7 % des salariés. Dans ces conditions, les femmes sont davantage exposées au sous-emploi : 70 % des salariés en situation de sous-emploi sont des femmes. L'inégale répartition des temps partiels et du **sous-emploi** entre les sexes, impacte la parité des niveaux de salaires, des évolutions de carrière et, à terme, des âges de départ et des montants de retraites.

### La conciliation de la vie professionnelle et personnelle, un enjeu pour les femmes

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle constitue l'un des facteurs décisifs d'égalité professionnelle. La situation familiale, plus particulièrement le nombre d'enfants, joue un rôle quant à la présence des femmes sur le marché du travail ► **chapitre Situation familiale**. En effet, l'inactivité professionnelle des femmes augmente avec le nombre d'enfants, et ceci ne s'observe pas pour les hommes. Lorsqu'il y a un enfant au foyer, 7 % des femmes sont inactives contre 3 % des hommes. À partir du 3<sup>e</sup> enfant, 15 % des femmes sont inactives alors que le taux d'inactifs chez les hommes reste de 3 %. Lorsque les hommes sont inactifs, ils le sont peu pour raisons familiales. En effet, en France, 7 % des hommes inactifs se déclarent « au foyer », contre 54 % des femmes inactives, même si cette part décroît entre 2013 et 2019 [Algava et Bloch, 2022].

Par ailleurs, le partage des tâches domestiques ou du temps à s'occuper des enfants entre les femmes et les hommes sont inégaux. Ainsi, au printemps 2020, la fermeture des écoles, des crèches et le confinement ont révélé une répartition encore fortement inégalitaire au sein des couples [Delhomme, Pétilion et Rivillon, 2022].

La charge mentale qui pèse sur les épaules des femmes peut avoir des conséquences sur leur santé. À l'instar des autres maladies, les femmes souffrent plus souvent que les hommes de troubles psychologiques ► **chapitre Santé**. Entre 15 et 75 ans, les femmes déclarent deux fois plus souvent un trouble névrotique ou de l'humeur que les hommes, avec un taux de **prévalence** de 21 % contre 11 %.

### Les femmes recourent davantage au système de santé

Exception faite des troubles névrotiques ou de l'humeur, les femmes bénéficient en matière de santé d'une situation plus favorable que les hommes. Elles portent plus attention que les hommes à leur santé et à la prévention, avec un recours accru au système de santé. De plus, les comportements diffèrent entre les femmes et les hommes. Ainsi, bien qu'elles fassent moins de sport, elles ont une nutrition plus équilibrée et de moindres conduites à risques que les hommes. En effet, les femmes consomment moins de tabac et d'alcool et prennent moins de risques dans les activités. De fait, elles sont moins souvent victimes de mort violente ou d'accidents mortels. Prévenir les conduites à risques, notamment auprès des hommes, apparaît comme un enjeu majeur.

Pour autant, femmes et hommes ne sont pas égaux face à la violence subie ou commise. Longtemps considérées comme relevant de la sphère privée, les violences faites aux femmes sont maintenant reconnues comme un fait de société relevant des politiques publiques. Les agressions sexuelles concernent essentiellement des femmes ou des enfants. Depuis 2017, les faits de violence conjugale enregistrés en France ont augmenté de 42 %, traduisant probablement en partie une évolution des comportements des femmes victimes, davantage incitées qu'auparavant à déclarer les faits (mouvement #MeToo, Grenelle des violences conjugales en 2019) [Benaddou, 2021]. Rendues vulnérables par ces atteintes physiques et psychologiques, souvent en charge d'enfants et parfois dépendantes matériellement, ces femmes ont particulièrement besoin d'un lieu d'accueil et d'hébergement, d'un accompagnement pour se reconstruire et envisager une réinsertion sociale et professionnelle.

### Des risques de fragilité plus élevés pour les femmes

Les différences de situations familiale et professionnelle entre les sexes exposent davantage les femmes à la **pauvreté** que les hommes. Dans les Pays de la Loire, parmi les 276 000 adultes pauvres en 2018, 57 % sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 53 % des adultes.

Être parent et vivre seul avec au moins un enfant est une situation de plus en plus fréquente. Comme elles ne disposent souvent que d'un seul revenu, les **familles monoparentales** sont particulièrement fragilisées. Un tiers des personnes vivant dans une famille avec un seul parent sont pauvres. Les femmes élevant seules leurs enfants sont majoritaires.

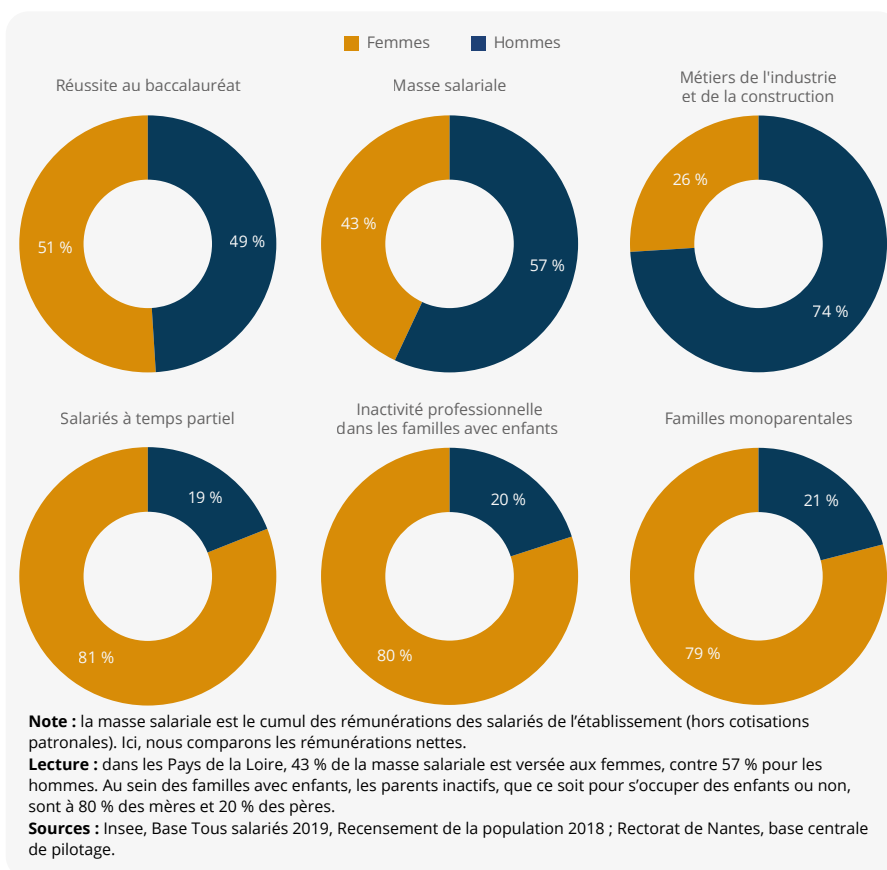
Ainsi, en 2018, huit familles monoparentales sur dix sont composées d'une mère isolée. Au moment de la séparation, les femmes basculent davantage que les hommes dans la pauvreté : suite à une rupture, 25 % des femmes résidant dans les Pays de la Loire et en Bretagne sont en situation de pauvreté contre 15 % des hommes sur la période 2011-2017 [Barré, Fontaine et Lardoux, 2021].

Avec une **espérance de vie à la naissance** plus longue que les hommes, les femmes, à partir de 55 ans, vivent, de fait, plus souvent seules. Les personnes seules sont également plus touchées par la pauvreté, en particulier entre 50 et 64 ans : 21 % des personnes seules de ces âges sont concernées. En outre, les femmes se considèrent en moins bonne santé et sont plus nombreuses à vivre en établissements pour personnes âgées ou à nécessiter un appui pour le maintien à domicile. Ainsi, prévenir l'isolement au grand âge est un enjeu primordial, notamment pour les femmes.

Par ailleurs, les femmes retraitées sont davantage pénalisées par des carrières incomplètes. En effet, leur moindre participation au marché du travail, le temps partiel plus fréquent pour elles, des interruptions et des écarts de salaire en leur défaveur engendrent une **pension de retraite** 30 % inférieure à celle des hommes. Toutefois, les inégalités se réduisent ; les jeunes retraitées de la génération 1950 ont des pensions supérieures de 16 % par rapport à leurs aînées, diminuant ainsi l'écart avec les hommes de 9 points sur les pensions de droit direct. ●

Isabelle Delhomme (Insee)

## ► Six indicateurs-clés vus à travers le prisme de la parité



## ► Pour en savoir plus

- Rapport égalité femmes-hommes 2021, Conseil Régional des Pays de la Loire, octobre 2022.
- **Delhomme I., Pétilion X., Rivillon Y.**, « Premier confinement et égalité femmes-hommes – Une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 103, mars 2022.
- Femmes et hommes, l'égalité en question, *Insee références édition 2022*, mars 2022.
- **Benaddou L.**, « Les violences au sein des couples et les violences sexuelles en France en 2020 », *La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes* n° 17, novembre 2021.
- **Barré M., Fontaine M., Lardoux J.-M.**, « Après une séparation, les femmes basculent plus souvent que les hommes dans la pauvreté en Bretagne et dans les Pays de la Loire », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 87, février 2021.

## ► Une sélection de dates-clefs dans l'histoire de la parité

**1881**

Les lois Jules Ferry instaurent l'enseignement primaire obligatoire, public et laïc, ouvert aux filles comme aux garçons.

**1944**

Le droit de vote et d'éligibilité est accordé aux femmes.

**1946**

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes dans tous les domaines.

**1967**

La loi Neuwirth autorise et libéralise le recours à la contraception.

**1975**

La loi Haby établit la mixité obligatoire dans tous les établissements. Françoise Giroud, secrétaire d'État lance une enquête sur les stéréotypes dans les manuels scolaires.

**1983**

La loi Roudy établit l'égalité professionnelle.

**1993**

La loi du 8 janvier affirme le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

**1995**

L'observatoire national de la parité entre les femmes et les hommes est créé.

**2000**

La loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives est votée.

**2010**

L'observatoire régional sur les violences faites aux femmes dans les Pays de la Loire est créé.

**2017**

Le premier plan triennal régional en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les Pays de la Loire est établi.

**2019**

Le décret n° 2019-15 vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

**2020**

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont désormais tenues de publier au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année leur index de l'égalité femmes-hommes.