

# Un emploi féminin très concentré dans le tertiaire

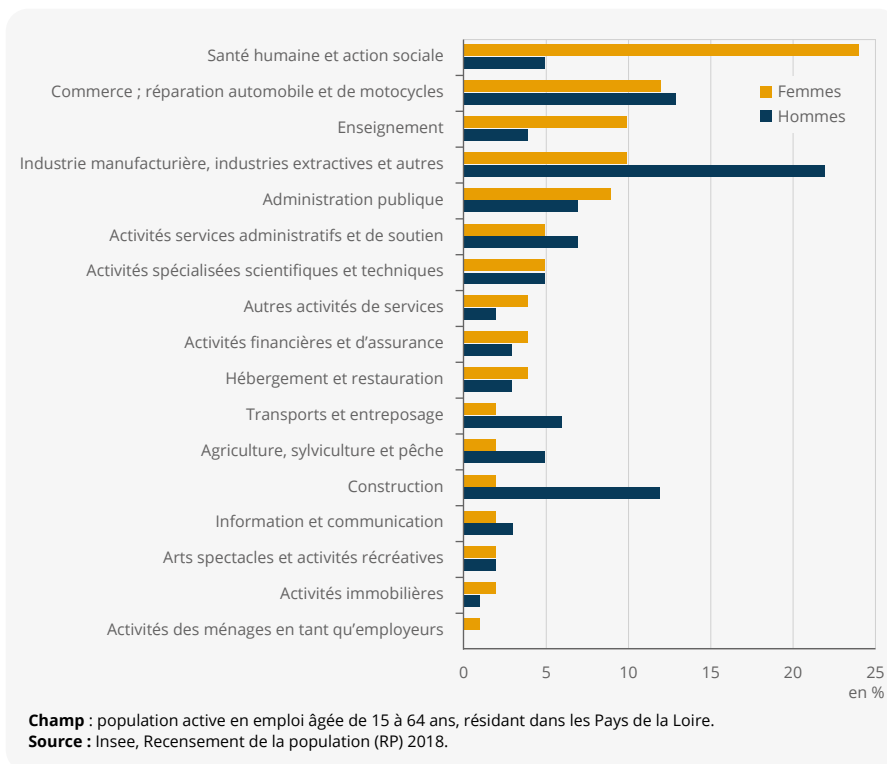
Tertiaire pour les femmes, construction et industrie pour les hommes : beaucoup de secteurs sont ainsi majoritairement investis soit par les femmes, soit par les hommes. De nombreux métiers présentent de forts déséquilibres de parité. La gamme de métiers occupée par les femmes est moins étendue que celle de leurs homologues masculins. Elles sont également moins présentes sur quelques métiers très porteurs en emplois tels que les métiers d'ingénieurs informatiques ou de conducteurs de véhicules. Pourtant plus diplômées que les hommes, les femmes occupent plus souvent des postes de niveau employés et moins souvent de cadres. Cependant, la situation s'est améliorée au cours des dix dernières années avec une féminisation accrue de cette dernière catégorie. La valorisation, auprès des femmes, de filières porteuses d'emplois pourrait être un levier supplémentaire de progression de la parité professionnelle.

## Des secteurs d'activité genrés

Dans les Pays de la Loire comme en **France de province**, peu de secteurs d'activité affichent la **parité** dans l'emploi. Deux forces sont à l'œuvre. D'une part, l'orientation professionnelle est contrainte par un système qui ségrègue et limite l'accès à certains métiers pour les femmes : la différence subie. D'autre part, les préférences des femmes et des hommes créent des orientations professionnelles genrées : la différence choisie. La combinaison de la différence subie et de la différence choisie conduit les actives à s'orienter inconsciemment d'elles-mêmes vers les filières « attendues ». Elles sont plus présentes que les hommes dans le secteur tertiaire (86 % contre 61 %). Plus particulièrement, 48 % des femmes en emploi travaillent dans la santé humaine, l'action sociale, l'enseignement, l'administration publique ou les autres activités de services (telles que la coiffure, les soins de beauté ou encore les organisations associatives) contre 18 % des hommes. La féminisation de ces secteurs s'est d'ailleurs renforcée durant ces dix dernières années : + 3 points dans le secteur de l'enseignement, + 2 points dans celui de l'administration publique et + 1 point dans le secteur des autres activités de services et dans celui de la santé humaine et de l'action sociale. Dans ce dernier secteur, le taux de féminisation dépasse les 80 % en 2018. Il concentre à lui seul 24 % de l'emploi féminin ligérien contre 5 % de l'emploi masculin ► **figure 1**.

*A contrario*, le transport, l'industrie et la construction restent à forte dominante masculine. Néanmoins, en lien avec les spécificités de l'appareil productif local, ces trois grands secteurs sont plus féminisés dans la région qu'en France de province : la proportion de femmes est supérieure de 1 point dans le transport, et de 2 points dans l'industrie et la construction. L'industrie occupe 10 % des femmes en emploi dans la région (soit 2 points de

## ► 1. Part de l'emploi par secteur d'activité et sexe en 2018



plus qu'en France de province). Mais le poids de ce secteur dans l'emploi, aussi bien masculin que féminin, a diminué ces dix dernières années et l'industrie reste faiblement féminisée : trois emplois sur dix sont occupés par les femmes. Seules l'industrie de l'habillement ainsi que celle du cuir et de la chaussure emploient une main d'œuvre fortement féminisée : plus de huit emplois sur dix sont occupés par des femmes. Les transports et l'entreposage représentent 2 % des femmes en emploi dans la région. La structure de l'emploi n'a pas évolué en dix ans dans ce secteur où plus de sept emplois sur dix sont masculins. Le secteur de la construction représente également une faible part de l'emploi féminin régional (2 %). Si les femmes n'y

occupent que 13 % des emplois, ce secteur est cependant légèrement plus féminisé que dix ans auparavant (+ 2 points).

L'hébergement, la restauration, le commerce, la réparation automobile ou encore les activités spécialisées scientifiques et techniques sont en revanche plus proches de la parité. Néanmoins, des disparités subsistent. Les femmes sont majoritaires dans les emplois du commerce de détail mais beaucoup moins représentées au sein du commerce de gros ou de la réparation automobile. Dans les activités scientifiques, techniques, juridiques et comptables ainsi que dans les activités vétérinaires, les postes sont largement féminisés alors que les activités d'architecture, d'ingénierie, de

contrôle et d'analyses techniques sont plutôt occupées par des hommes.

### Une palette de métiers plus réduite pour les femmes

À l'instar des différences sectorielles, l'emploi féminin est plus concentré que l'emploi masculin, en ce qui concerne les métiers exercés. Malgré tout, la gamme de métiers auxquels accèdent les femmes tend à s'élargir, notamment en lien avec l'évolution des représentations sociales et les actions en faveur de la parité. La moitié de l'emploi féminin est concentré dans 13 **familles professionnelles** contre 20 pour les hommes. Ainsi, les femmes occupent souvent des métiers dans le domaine des services (agents d'entretien, assistantes maternelles, aides à domicile ou aides ménagères), de la santé (aides-soignantes, infirmières, sages-femmes, professions paramédicales), de l'administration publique ou d'entreprise (employées administratives, secrétaires), de l'enseignement ou du commerce (vendeuses).

De plus, tous ces métiers sont majoritairement occupés par des femmes. Plus généralement, 29 familles professionnelles sur les 87 existantes sont à dominante féminine et 50 à dominante masculine. Certaines familles présentent un très fort déséquilibre : 13 sont quasi exclusivement féminines et 28 quasi exclusivement masculines. Les métiers d'assistantes maternelles, de secrétaires de direction, d'employés de maison, d'aides à domicile et d'aides ménagères sont à plus de 95 % exercés par des femmes. Enfin, huit familles sont relativement équilibrées, notamment les cadres de la fonction publique, les cadres des services administratifs ou encore les professionnels des arts et spectacles.

En revanche, les femmes sont sous-représentées dans les métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens dans l'industrie, le bâtiment, les travaux publics, l'armée, la police, les pompiers ou encore parmi les dirigeants d'entreprises. Elles sont également peu représentées dans les métiers d'ingénieurs informatiques pourtant très porteurs d'emploi. Les femmes sont également peu nombreuses en tant que conductrices de véhicules, quatrième famille en nombre d'emplois dans la région, et en particulier parmi les conducteurs routiers et de transports en commun. Valoriser auprès des femmes certaines de ces filières porteuses d'emplois permettrait de faire progresser la parité professionnelle.

### Les femmes occupent plus souvent des emplois moins qualifiés

La situation d'emploi des femmes dans les secteurs d'activité et leur concentration sur

une gamme réduite de métiers se lisent aussi à travers leur répartition par catégorie socioprofessionnelle : les Ligériennes occupent plus souvent que les Ligériens des emplois moins qualifiés.

Dans la région, 43 % des femmes en emploi sont sur des postes d'employés, contre 11 % des hommes ► **figure 2**. Cette catégorie socioprofessionnelle est particulièrement féminisée dans la région : 79 % des employés sont des femmes, soit 4 points de plus qu'en France de province. Parmi les employées ligériennes, un quart occupe des postes de personnels des services directs aux particuliers (assistantes maternelles, gardes d'enfants, aides à domicile, aides-ménagères, etc.), postes majoritairement non qualifiés, peu rémunérateurs et fortement soumis au temps partiel.

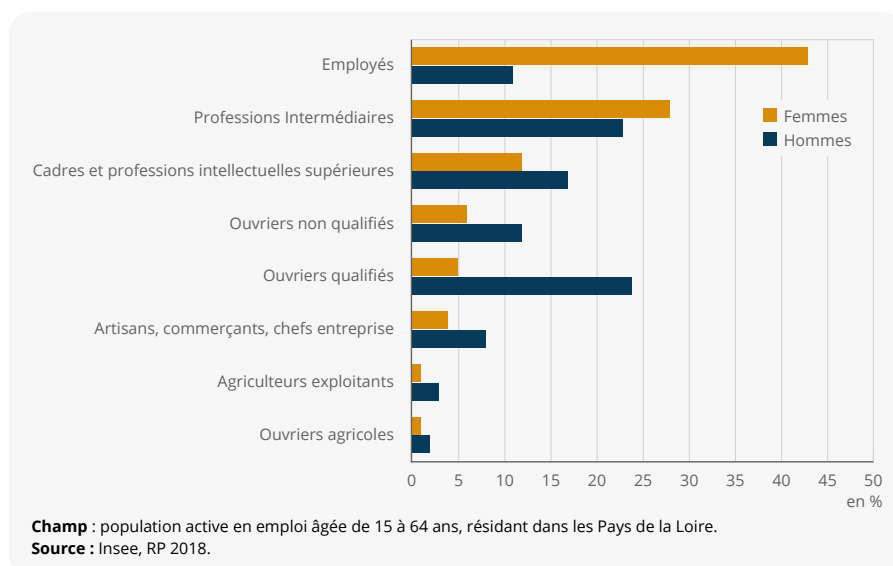
Les postes de professions intermédiaires sont plus équilibrés, occupés par 28 % des femmes et 23 % des hommes de la région. Mais les uns et les autres n'occupent pas les mêmes professions : les hommes sont majoritairement techniciens alors que les femmes sont très présentes dans les métiers de la fonction publique. Chez les ouvriers,

catégorie à forte dominante masculine, les disparités sont fortes également : parmi les femmes occupant des emplois d'ouvrier, une femme sur deux occupe un poste d'ouvrier non qualifié, contre moins d'un homme sur trois.

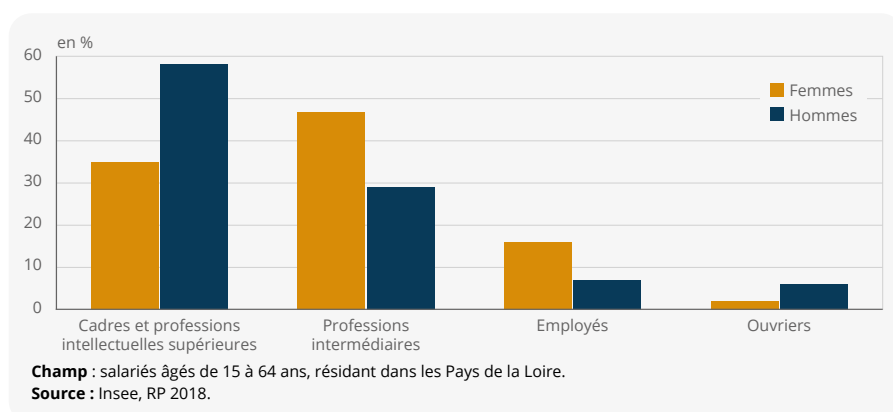
Les postes de cadres sont eux aussi moins souvent occupés par des femmes : 12 % des actives dans la région contre 17 % des hommes. Ainsi, 60 % des cadres ligériens sont des hommes, soit 1 point de plus qu'en France de province. Encore une fois, femmes et hommes ont des profils différents : un cadre de la fonction publique sur deux est une femme, comparé à un cadre d'entreprise sur trois. L'écart s'accroît d'ailleurs avec l'âge, l'évolution professionnelle des femmes étant sans doute plus affectée par l'arrivée des enfants qui engendre des interruptions de travail et du temps partiel ► **chapitre Conditions d'emploi**, plus souvent que chez les hommes.

Cependant, l'accès des femmes à des fonctions plus qualifiées progresse plus vite que chez les hommes : en dix ans, la part des femmes cadres augmente de 3 points tandis que celle des hommes progresse de

## ► 2. Part de l'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2018



## ► 3. Part des diplômés de niveau bac+3 ou supérieur selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2018



2 points. Ainsi, en 2018, 40 % des cadres sont des femmes, elles étaient 35 % en 2008. Cette progression pourrait continuer. En effet, les jeunes générations de femmes sont plus présentes parmi les cadres que leurs aînées : 42 % des cadres de moins de 30 ans, soit 2 points de plus que les cadres de 30 ans et plus.

### Les femmes diplômées plus exposées au déclassement

Alors que la part de femmes cadres progresse et qu'elles sont plus diplômées que les hommes ► **chapitre Éducation**, les femmes sont plus touchées par le **déclassement**. En effet, les emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures sont généralement réservés aux plus diplômés : pour autant, les femmes salariées titulaires des plus hauts diplômes de l'enseignement supérieur sont moins représentées dans cette catégorie que les hommes. Ainsi, 35 % des femmes diplômées de niveau bac+3 ou supérieur sont cadres contre 58 % des hommes, soit 1 point de moins que la moyenne de France de province pour les deux sexes ► **figure 3**. Avec ce même niveau de diplôme, les femmes exercent plus souvent que les hommes des professions intermédiaires (47 % contre 29 %) ou des fonctions d'employés (16 % contre 7 %). Pour les femmes comme pour les hommes, ce phénomène de déclassement des plus diplômés s'est fortement accentué au cours des dix dernières années, avec une baisse identique de 8 points des cadres parmi les titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou supérieur. Ceci est dû en partie à l'élévation du niveau général de formation des jeunes Ligériens. En effet, le niveau de diplôme des jeunes sur le marché du travail augmentant plus vite que l'emploi dans les professions très qualifiées, les jeunes diplômés occupent de plus en plus des métiers moins qualifiés [Chesnel et Féfeu, 2021]. ●

Isabelle Delhomme,  
Yohann Rivillon (Insee)

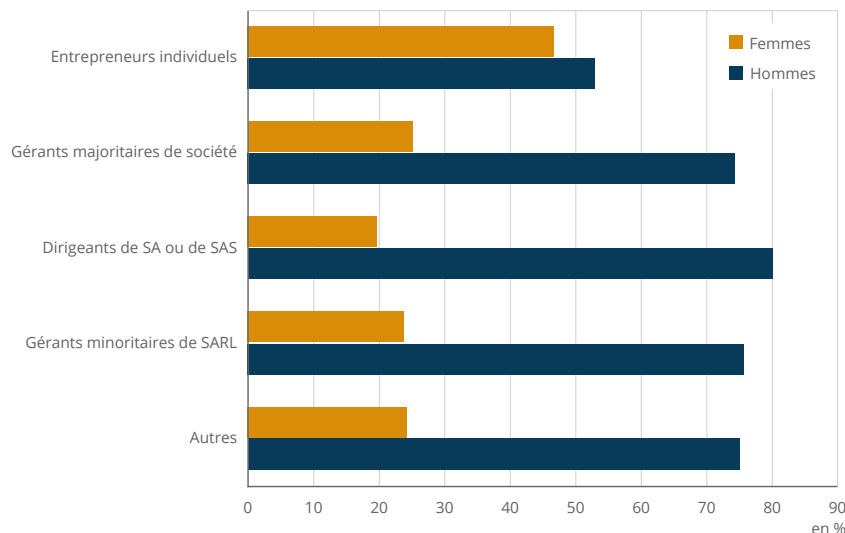
#### ► Pour en savoir plus

- **Delhomme I., Pétilion X.**, « Premier confinement et égalité femmes-hommes – Les femmes en première ligne », *Insee Flash Pays de la Loire* n° 119, mars 2022.
- **Chesnel H., Féfeu L.**, « Entrée plus difficile dans la vie active, surtout pour les jeunes peu diplômés », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 109, mars 2021.
- **Chaillot P., Rocheteau M.**, « Les entreprises ligériennes créées en 2010 toujours plus pérennes qu'au niveau national », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 49, septembre 2017.

### ► Encadré 1 – Les femmes minoritaires dans les fonctions de décision

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe garanti par la Constitution. Le plan interministériel 2016-2020 en faveur de l'égalité professionnelle vise notamment à promouvoir l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles. Toutefois, les femmes restent peu nombreuses à occuper des **postes de décision** de même niveau de responsabilité que les hommes. Dans les Pays de la Loire, fin 2019, 34 % des chefs d'entreprises (hors micro-entrepreneurs) sont des femmes. Parmi les **cadres dirigeants**, elles sont 20 %. Les femmes sont nettement plus présentes dans les jeunes générations de cadres dirigeants. Ainsi, 36 % des cadres dirigeants de moins de 30 ans sont des femmes, contre 16 % pour les 50 ans ou plus.

#### Part des chefs d'entreprises selon le sexe en 2019



**Champ :** Pays de la Loire, ensemble des dirigeants salariés et non-salariés au 31 décembre 2019 dans le secteur privé, hors agriculture.  
**Source :** Insee, base Non-salariés 2019, base Tous salariés 2019.

Par ailleurs, les femmes créent moins souvent leur entreprise. Au premier semestre 2014, dans les Pays de la Loire, 29 % des entreprises sont créées par des femmes. Comme lorsqu'elles sont salariées, les créatrices d'entreprise exercent dans des secteurs différents de ceux des hommes : enseignement, santé et action sociale pour les femmes (21 % contre 5 % des hommes), construction pour les hommes (25 % contre 4 % des femmes). Les femmes créatrices d'entreprise sont plus jeunes et plus diplômées. Des dispositifs soutiennent l'entrepreneuriat féminin, tels que la Garantie Égalité Femmes dont l'objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise.

### ► Encadré 2 – En politique, la loi fait progresser la parité

Depuis juin 2000, la loi est devenue plus contraignante, et assied la parité au centre des dispositifs électifs. Dans les Pays de la Loire comme dans les autres régions, en 2021, la parité est respectée au sein des conseils départementaux de par la constitution de binômes femme/homme. Parmi les 93 conseillers régionaux, 48 % sont des femmes. La non-parité vient à la fois d'un nombre impair de sièges mais également de l'ordre choisi pour l'alternance femme/homme imposée par la loi. En outre, la région des Pays de la Loire compte parmi les six régions à être présidées par une femme pour le mandat 2021-2028.

Au niveau communal, les listes pour les élections municipales doivent également respecter l'alternance femme/homme dans les communes de 1 000 habitants ou plus. Dans ces communes ligériennes, 49 % des conseillers municipaux sont des femmes. Dans les dispositifs où la loi ne l'impose pas, la parité est plus difficilement atteinte. En effet, dans les communes de moins de 1 000 habitants, parmi les conseillers municipaux, 41 % sont des femmes.

Si les femmes sont bien représentées au sein des conseils municipaux des communes de 1 000 habitants ou plus, elles restent néanmoins éloignées des plus hautes fonctions : 20 % des maires sont des femmes, 39 % des premières adjointes.

Bien que la loi ne l'impose pas, la parité est atteinte pour les élections législatives dans la région contrairement à la France métropolitaine. En revanche, les sénatrices ligériennes sont moins nombreuses que les sénateurs : 29 % de femmes, contre 35 % au niveau national.