

Avant-propos

La production et la diffusion systématisées de statistiques sexuées et d'études, véritables outils de politique intégrée, sont essentielles pour comprendre la situation différenciée des femmes et des hommes, pour mesurer l'action publique et guider ses priorités. Résultat d'un partenariat entre l'Insee et le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, un Insee Dossier « Égalité femmes-hommes : chiffres-clés de la région et de ses départements » a été produit pour chaque région.

Chacun des dossiers propose un panorama complet sur cinq thématiques (Démographie, Enseignement-éducation, Conditions de vie, Travail-emploi, Salaires) permettant une comparaison au niveau national, régional et départemental. Ainsi, l'ensemble des départements hexagonaux et ultramarins bénéficient de leur propre diagnostic.

Mobilisables par les services déconcentrés de l'État, ces publications pourront utilement éclairer l'action et la réflexion des collectivités locales, des entreprises, des associations et du grand public.

Dans les Pays de la Loire, ce dossier démontre l'implication de l'Insee aux côtés de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité et des autres services de l'État, des collectivités locales et associations ligériennes, dans la dynamique régionale de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il constitue, pour les acteurs publics, un outil essentiel pour accompagner la déclinaison régionale du plan interministériel « Toutes et tous égaux 2023-2027 ».

**Le Préfet des Pays de la Loire
et de la Loire-Atlantique**

Fabrice Rigoulet-Roze

**Le Directeur régional
de l'Insee
des Pays de la Loire**

Arnaud Degorre

Synthèse

Depuis le début du XX^e 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.

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. Dans les Pays de la Loire, les femmes salariées perçoivent en 2021 un salaire annuel net moyen en équivalent temps plein inférieur de 15 % à celui des hommes, un écart du même ordre qu'au niveau national.

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 [Delhomme et al., octobre 2022].

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

Les clivages apparaissent dès le plus jeune âge. 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 L. et Jouveau M., 2022].

Cette moindre confiance a probablement des conséquences sur leurs orientations et plus globalement sur leurs stratégies 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. Dans les Pays de la Loire, 57 % des élèves de terminales en lycée général sont des filles, 51 % en lycée technologique et 45 % en lycée professionnel. 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 et le domaine industriel. 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, 66 % des Ligériennes ont quitté le domicile parental, contre 53 % 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. Des stéréotypes vers des domaines privilégiés selon le genre sont encore fortement ancrés dans la société. Ainsi, dans la région, les métiers les plus souvent occupés par les femmes sont agents d'entretien, aides-soignants et enseignants, tandis que les hommes sont plus souvent conducteurs de véhicules, agriculteurs ou ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment.

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 2020, 74 % des Ligériennes sont en activité contre 78 % des Ligériens. Pour autant, cette progression est à relativiser. Les Ligériennes sont plus nombreuses à être à temps partiel, qu'il soit choisi ou subi : 22 % des femmes de 25 à 49 ans sont à temps partiel, contre 4 % des hommes du même âge. L'inégale répartition des temps partiels 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. Par ailleurs, les femmes occupent moins souvent des postes de cadres (13 %) que les hommes (19 %), alors qu'elles sont plus souvent diplômées du supérieur à tous les âges de la vie active.

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. En effet, l'inactivité professionnelle des femmes augmente significativement à partir du 3^e enfant, et ceci ne s'observe pas pour les hommes. Lorsqu'il y a un enfant au foyer, 6 % des femmes sont inactives contre 2 % des hommes. À partir du 3^e enfant, 14 % des femmes sont inactives alors que le taux d'inactifs chez les hommes reste de 2 %. 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 E. et Bloch K., 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 I., Pétillon X. et Rivillon Y., 2022].

Des risques de pauvreté 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. 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. Les femmes élevant seules leurs enfants sont majoritaires et davantage exposées à la pauvreté (31 %) que les hommes élevant seuls leurs enfants (20 %). 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 M., Fontaine M., Lardoux J-M., 2021].

Avec une espérance de vie à la naissance plus longue que les hommes (86 contre 80 ans), les femmes, à partir de 50 ans, vivent, de fait, plus souvent seules que les hommes. Les personnes seules sont également plus touchées par la pauvreté : 18 % pour les femmes comme pour les hommes.

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 inférieure à celle des hommes. Ainsi, prévenir l'isolement et la précarité au grand âge est un enjeu primordial, notamment pour les femmes.

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 de la parité entre les femmes et les hommes est créé.

2000

La loi sur l'égal accès aux mandats électoraux et inauguration de la parité 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^{er} mars de chaque année leur index de l'égalité femmes-hommes.