

Objectif n° 5 : égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre femmes et hommes reste un enjeu important dans la société française, et recouvre différents domaines de la vie sociale. Une thématique majeure permet néanmoins de mesurer les efforts dans l'atteinte de cet objectif : l'égalité au travail.

Le plan interministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 comprend quatre axes : la lutte contre les violences faites aux femmes, la santé des femmes, l'égalité professionnelle et économique et la culture de l'égalité.

Inégalités salariales entre femmes et hommes

Les disparités professionnelles se font jour dans les écarts persistants de rémunération entre femmes et hommes. Afin de les réduire, l'égalité salariale entre sexes est inscrite dans le Code du Travail depuis 2006. La loi « Avenir professionnel » de 2018 prévoit un ensemble de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. En application de cette loi, le décret du 8 janvier 2019 astreint les entreprises de plus de 50 salariés à publier un index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

► À retenir

- Les écarts de salaire entre femmes et hommes persistent. Le salaire est plus élevé de 18 % pour les hommes en Occitanie (de 17 % en France métropolitaine) ► [figure 1](#).
- En Occitanie, comme en France métropolitaine, l'écart de salaire entre femmes et hommes est le plus élevé chez les cadres (19 %) et le plus faible chez les employés (4 %) ► [figure 2](#).
- Les écarts se creusent tout au long de la carrière professionnelle, passant de moins de 5 % entre 18 et 25 ans à près de 30 % après 50 ans ► [figure 3](#).

► 1. Écart de salaire horaire net moyen des hommes par rapport aux femmes de 2017 à 2021 selon le département en Occitanie

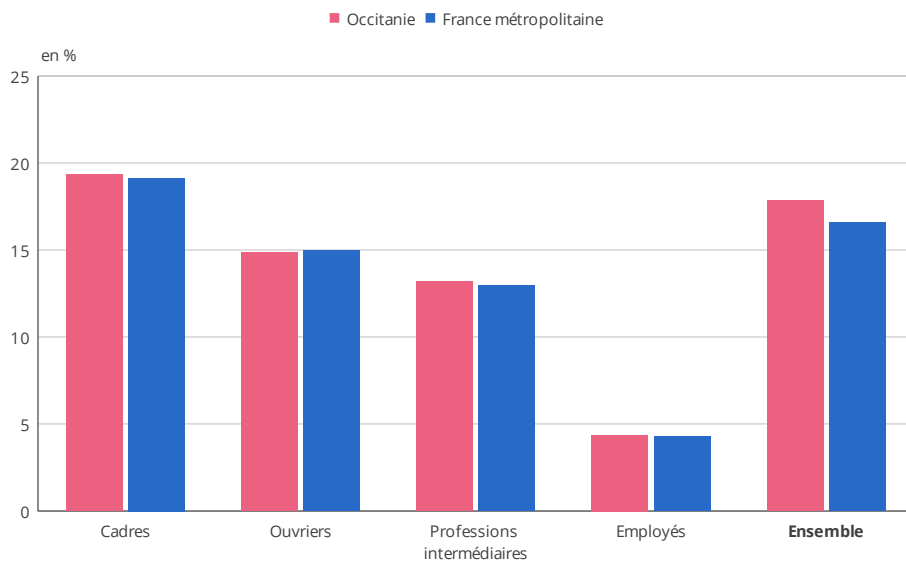
Département	2017	2018	2019	2020	2021
Haute-Garonne	23,6	25,5	23,6	23,0	21,1
Gard	20,0	22,0	20,9	19,7	18,8
Tarn-et-Garonne	17,2	19,5	19,1	17,8	17,4
Ariège	12,7	19,8	18,6	17,4	17,3
Hautes-Pyrénées	18,3	18,4	17,8	17,9	16,5
Hérault	18,2	19,1	17,9	17,2	16,3
Tarn	16,6	18,5	17,7	17,4	16,1
Gers	17,2	18,6	18,0	16,6	15,7
Aveyron	14,7	16,3	15,7	14,5	14,3
Aude	13,8	15,0	14,3	13,1	13,8
Lot	16,6	17,0	16,3	15,4	13,6
Pyrénées-Orientales	12,8	14,3	13,4	11,9	12,0
Lozère	8,4	9,7	10,4	8,5	8,4
Occitanie	19,4	21,2	19,9	19,0	17,9
France métropolitaine	18,4	19,1	18,2	17,3	16,6

Lecture : En 2021 en Haute-Garonne, le salaire horaire net moyen des hommes est supérieur de 21,1 % à celui des femmes.

Champ : Secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, emplois aidés et chefs d'entreprise salariés, hors agriculture.

Source : Insee, Base tous salariés.

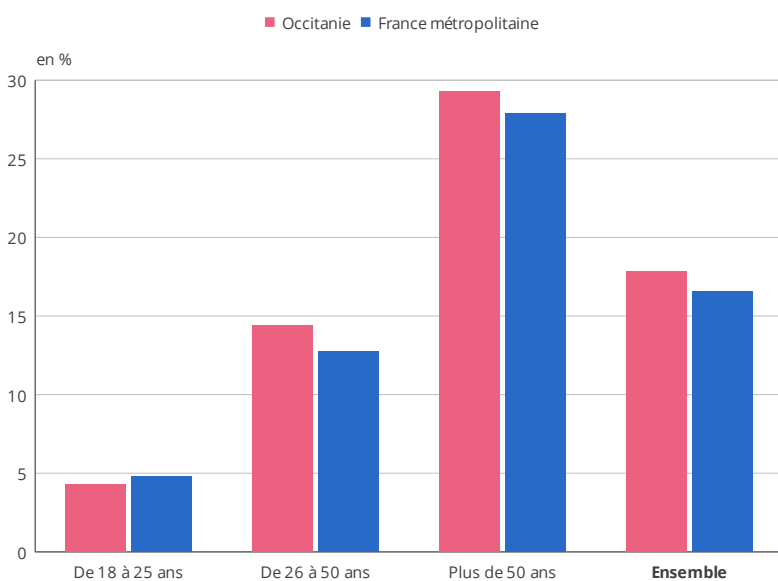
► 2. Écart de salaire horaire net moyen des hommes par rapport aux femmes en 2021 selon la catégorie socioprofessionnelle



Champ : Secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, emplois aidés et chefs d'entreprise salariés, hors agriculture.

Source : Insee, Base tous salariés.

► 3. Écart de salaire horaire net moyen des hommes par rapport aux femmes en 2021 selon la tranche d'âge



Champ : Secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, emplois aidés et chefs d'entreprise salariés, hors agriculture.

Source : Insee, Base tous salariés.

L'accès des femmes aux postes à responsabilités

Les femmes sont minoritaires au sein des postes de direction, témoignant également des disparités professionnelles existant entre femmes et hommes. La loi dite « Copé-Zimmermann » du 27 janvier 2011 impose aux entreprises de plus de 250 salariés de nommer au moins 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration et de surveillance. La loi « Rixain », adoptée en décembre 2021, vise à accélérer la participation des femmes à l'égalité économique et professionnelle.

► À retenir

- Dans le privé, les femmes cadres dirigeantes sont peu nombreuses quel que soit le secteur d'activité, mais l'accès des femmes aux postes à responsabilité s'améliore pour les plus jeunes ► [figure 4](#).
- Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper des postes d'encadrement supérieur (catégorie A+) dans la fonction publique d'État alors que la parité est atteinte dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale ► [figure 5](#).

► 4. Part des femmes cadres dirigeantes dans le privé en 2021

	en %	
	Privé	
	Occitanie	France
Secteur d'activité		
Industrie	16,5	20,5
Construction	7,7	8,8
Commerce	25,5	28,4
Services	30,7	30,3
Âge		
Moins de 30 ans	32,5	45,1
De 30 à 49 ans	29,4	32,5
50 ans ou plus	21,5	21,8
Ensemble	25,1	27,2

Champ : Salariés en équivalent temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques ; hors agriculture, services domestiques et activités extra-territoriales.

Sources : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations sociales nominatives (DSN).

► 5. Part des femmes occupant des postes de catégorie A+ dans la fonction publique en 2021

	en %	
	Public	
	Occitanie	France
Versant de fonction publique		
Fonction publique d'État	41,6	41,7
Fonction publique territoriale	50,6	52,6
Fonction publique hospitalière	52,0	54,4
Âge		
Moins de 30 ans	58,6	56,1
De 30 à 49 ans	48,2	47,9
50 ans ou plus	38,6	39,1
Ensemble	42,8	43,3

Champ : Emplois principaux au 31/12.

Source : Insee, Siasp.

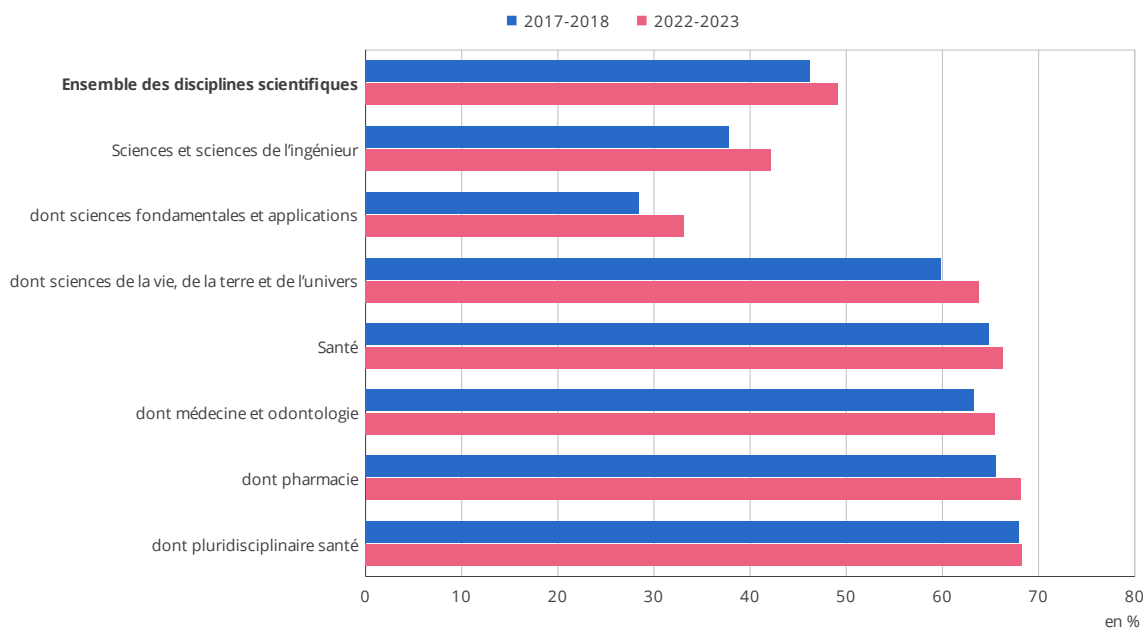
Orientation des femmes dans les parcours d'études

Les parcours d'études restent très genrés. Les femmes s'orientent moins vers les disciplines scientifiques et techniques, excepté dans le domaine de la santé.

► À retenir

- La part des femmes dans les disciplines scientifiques progresse. Néanmoins, les femmes sont toujours très peu présentes dans les formations aux sciences fondamentales (1 étudiant sur 3 en 2022-2023). À l'inverse, elles sont largement majoritaires dans les formations de santé (2 étudiants sur 3) ► [figure 6](#).

► 6. Part des femmes dans les disciplines scientifiques à l'université et dans les écoles d'ingénieurs pour les rentrées 2022-2023 et 2017-2018 en Occitanie



Champ : Étudiants inscrits dans les disciplines scientifiques des établissements publics sous tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur, hors inscriptions simultanées université-CPGE.

Sources : MENESR-DGESIP-DGRI-Sies.

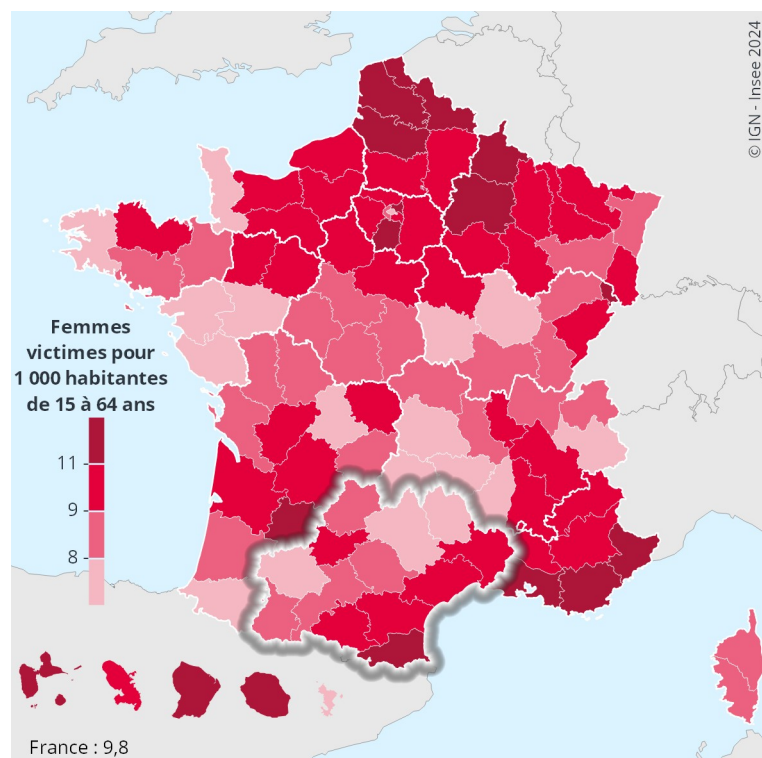
Violences faites aux femmes

Parallèlement aux actions menées dans le domaine du travail, les plans interministériels de lutte contre les violences faites aux femmes entrent dans le projet plus vaste de l'amélioration de la vie des femmes au quotidien. La loi « Schiappa » promulguée en août 2018 vise ainsi à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en intensifiant l'arsenal répressif tout en garantissant un meilleur accompagnement des victimes. Puis, à la suite du Grenelle des violences conjugales de 2019, une loi visant à protéger les victimes de violences conjugales a été votée en juillet 2020.

► À retenir

- En Occitanie en 2022, la police et la gendarmerie ont enregistré moins de femmes victimes de violences conjugales dans l'Aveyron, la Lozère et le Gers et plus dans les Pyrénées-Orientales comparativement au niveau national ► [figure 7](#).

► 7. Nombre de femmes de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales en 2022 par département



Sources : SSMSI, base statistique des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2022 ; Insee, populations légales, recensement de la population 2019.

► Pertinence des indicateurs, méthodologie

L'**écart de rémunération** en défaveur des femmes s'explique en partie par des temps partiels plus fréquents que pour les hommes. L'indicateur retenu tient compte de cet effet, en rapportant les salaires perçus au volume de travail. Les inégalités de salaires découlent en partie d'autres différences de situation professionnelle, non prises en compte ici : des secteurs d'activité moins rémunérateurs et des métiers et des postes de niveau inférieur.

Le **salaires horaires net moyen** est la masse des salaires nets rapportée au nombre d'heures salariées, calculé sur tous les postes effectués par le salarié au cours de l'année (hors indemnités chômage). Le nombre d'heures salariées prend en compte les heures supplémentaires rémunérées et toutes les périodes au cours desquelles le salarié demeure lié à un établissement du fait du contrat de travail (congés, périodes de maladie et d'accident de travail), à l'exception des périodes de congés sans solde.

Les **bases Tous salariés** sont des fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produites à partir de déclarations administratives de leurs employeurs. Le champ de diffusion inclut les salariés du secteur privé et des entreprises publiques, ceux des trois fonctions publiques, ainsi que ceux des particuliers employeurs.

Les **cadres dirigeants** du secteur privé correspondent aux professions codifiées 371A (cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises de 500 salariés ou plus) ou 380A (état-major : directeurs techniques des grandes entreprises) dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles.

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 B, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, *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'emplois culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur. La liste des corps et cadres d'emplois A+ est publiée dans les définitions, sur le [portail de la fonction publique](#), dans la rubrique « Études et Statistiques ». Les militaires et le corps médical ne sont pas comptés en catégorie A+, quelles que soient les fonctions exercées.

Les **violences conjugales** correspondent aux crimes et délits commis par une personne étant ou ayant été le partenaire de la victime, que cela s'inscrive dans un contexte de mariage, de PACS ou d'union libre. Sont prises en compte des infractions de natures très différentes : violences physiques (qui vont des homicides aux violences sans incapacité), violences sexuelles physiques (viols, tentatives de viols et agressions sexuelles), harcèlement sexuel, violences verbales ou violences psychologiques (harcèlement moral, menaces, atteintes à la vie privée, diffamations et injures).

Les taux départementaux de femmes victimes de violences conjugales sont calculés sur les femmes âgées de 15 à 64 ans, afin d'assurer une meilleure comparabilité entre des départements aux structures de population par sexe et âge différentes (notamment au regard de la part des plus de 65 ans).

Précautions d'interprétation : les violences sexuelles (notamment conjugales) sont des violences encore taboues aujourd'hui, ce qui rend la mesure du phénomène particulièrement délicate et l'interprétation des évolutions annuelles du nombre de victimes sensible.

► Pour en savoir plus

- « [Égalité femmes-hommes en Occitanie : chiffres clés de la région et de ses départements](#) », Insee Dossier Occitanie n° 23, mars 2024.
- « [Les femmes peu nombreuses aux postes à responsabilités](#) », Insee Flash Occitanie n° 119, mai 2022.
- « [La loi fait progresser la parité chez les élus](#) », Insee Flash Occitanie n° 117, mars 2022.
- « [Des inégalités dès le début de carrière entre les femmes et les hommes : l'impact des filières d'études](#) », Insee Analyses Occitanie n° 51, septembre 2017.
- « [Femmes et hommes, l'égalité en question – Édition 2022](#) », Insee Références, mars 2022.
- « [Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2022](#) », Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, Interstats Info rapide n° 28, novembre 2023.
- « [Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes](#) », Dares Focus, juin 2018.
- « [Indicateurs territoriaux du développement durable](#) », mis à disposition par l'Insee et le SDES (Service des données et études statistiques, service statistique du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires).