



Une majorité de femmes parmi les cadres en Martinique mais les inégalités professionnelles perdurent

En matière de mixité professionnelle, la Martinique enregistre des résultats encourageants. Elle est la seule région française à compter une majorité de femmes parmi ses cadres (52 %), même si elles sont encore peu nombreuses à accéder aux hautes fonctions décisionnelles (30 %). Les Martiniquaises sont également les plus entrepreneuses : 37 % d'entre elles sont chefs d'entreprises, soit quatre points de plus par rapport aux autres DOM et huit points de plus par rapport à la France hexagonale. Malgré de meilleurs diplômes et une réussite supérieure à tout niveau dans les études, les femmes de Martinique continuent toutefois d'être discriminées sur le marché de l'emploi. Plus nombreuses dans la population, elles demeurent surreprésentées dans les emplois moins bien rémunérés et sous-représentées dans les postes à hautes responsabilités. Majoritairement de type employé, leurs métiers sont concentrés sur les services, l'éducation et l'action sanitaire et sociale.

Nathalie Augustine, Esther Dalmasia, Philippe Clarenc

Parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures : une majorité de femmes

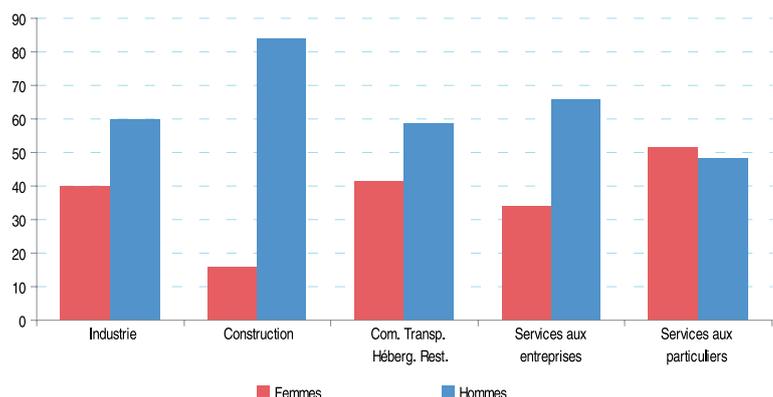
Exception française, la Martinique se caractérise par une majorité de femmes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures. Les Martiniquaises représentent 52 % des effectifs de cette catégorie professionnelle, même si elles n'ont pas un accès équivalent aux hautes fonctions décisionnelles : elles représentent 30 % des cadres dirigeants. La forte part de la fonction publique dans l'emploi en Martinique et la surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures dans cette dernière est l'élément explicatif majeur. Notamment, les professeurs du primaire et du secondaire appartiennent aux cadres de la fonction publique de l'État et les femmes constituent respectivement 81 % et 62 % de ces métiers. En outre, les métiers des soins infirmiers composés de 85 % de femmes font partie des cadres de la fonction publique hospitalière.

Les Martiniquaises sont plus nombreuses à être chefs d'entreprises

Parmi les créateurs d'entreprises, 37 % sont des femmes soit quatre points de plus qu'en moyenne dans les DOM. En

France hexagonale et en Corse, 28 % des femmes créent leurs entreprises. Parmi ces créatrices d'entreprises, 52 % proposent des services aux particuliers et 41 % d'entre elles évoluent dans le commerce, le transport, l'hébergement et

1 52 % des femmes créateurs d'entreprises proposent des services aux particuliers
Répartition des créateurs d'entreprises selon le sexe et le secteur d'activité en Martinique en 2014 (en %)



Lecture : dans le secteur de la construction, 84 % des créateurs d'entreprises sont des hommes.

Champ : population âgée de 25 à 54 ans en Martinique.

Source : Insee, Recensement de la population 2013.

la restauration (figure 1). Elles sont le plus souvent dans des secteurs d'activité propres aux services.

Les inégalités face à l'entrepreneuriat se réduisent : en 2013, près de 5 % des femmes âgées de 25 à 54 ans travaillant en Martinique sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprises, soit neuf points de moins que chez les hommes. Cet écart s'est réduit depuis 1999, alors qu'il a légèrement augmenté en France.

L'insertion professionnelle reste inégale entre les hommes et les femmes

En Martinique, à l'entrée dans l'âge adulte, les jeunes hommes sont souvent plus actifs que les jeunes femmes (figure 2). En 2013, 13 % des femmes âgées de 25 à 54 ans sont inactives contre 10 % d'hommes. Néanmoins, au cours des dernières années, le taux d'inactivité chez les femmes est en recul. Entre 2006 et 2013, il a diminué de trois points. Cette baisse résulte d'une intégration de plus en plus marquée des femmes sur le marché du travail. Cette amélioration du taux d'activité a pour corollaire une hausse du taux d'emploi des femmes. Il est ainsi de 61 % chez les 25-54 ans, en augmentation de deux points en 2013.

Sur la période récente, le taux d'emploi à temps complet des femmes se rapproche en tendance de celui des hommes tout en restant nettement inférieur : la moitié des femmes âgées de 25 à 54 ans travaillent à temps complet en 2013 contre deux tiers des hommes. La proportion d'hommes travaillant à temps complet est en retrait sur la même période de deux points, évolution similaire à celle de l'Hexagone.

À l'instar des autres régions de France, les femmes sont davantage exposées au chômage que les hommes (figure 3). En Martinique, 24 % des femmes âgées de 25 à 54 ans sont au chômage contre 20 % d'hommes en 2013. Elles sont 80 % contre 84 % d'hommes à avoir un contrat à durée indéterminée et 19 % contre 15 % d'hommes à avoir un contrat à durée déterminée, l'intérim ne représentant qu'une faible part de l'emploi.

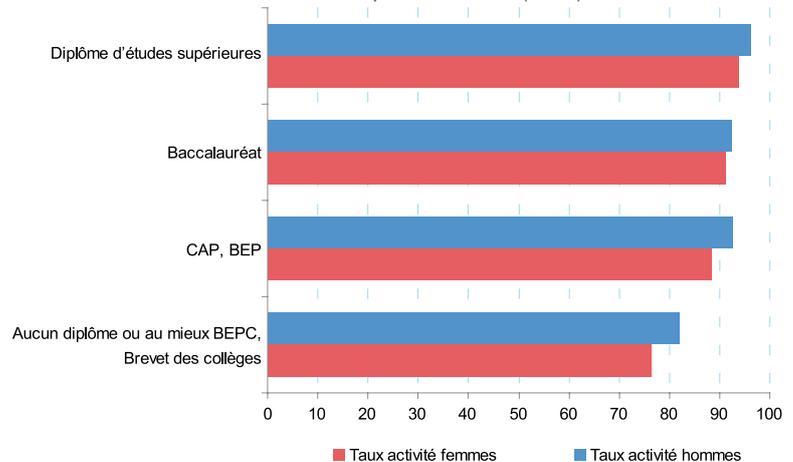
Le taux de chômage des femmes seules et ayant des enfants est de 34 %, celui des femmes seules n'ayant pas d'enfants est de 21 %. Compte tenu de la surreprésentation des familles monoparentales en Martinique, l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes martiniquaises est significativement retardée par rapport aux jeunes martiniquais. Lorsqu'elles ont un emploi, les femmes occupent des postes dans des secteurs très féminisés comme les services à la personne dans lesquels la norme est un emploi à temps partiel. En 2013, les trois quarts des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes

et près de la moitié de ces emplois sont le fait de femmes chefs de famille monoparentale (figure 4). De même, en situation de couple, le nombre d'enfants influe aussi sur le type

de travail des femmes, plus souvent à temps partiel que leur conjoint : à partir de trois enfants, un quart d'entre elles sont à temps partiel.

2 Le taux d'activité des hommes reste toujours plus élevé que celui des femmes quelque soit le niveau de diplôme

Taux d'activité selon le sexe et le niveau de diplôme en 2013 (en %)



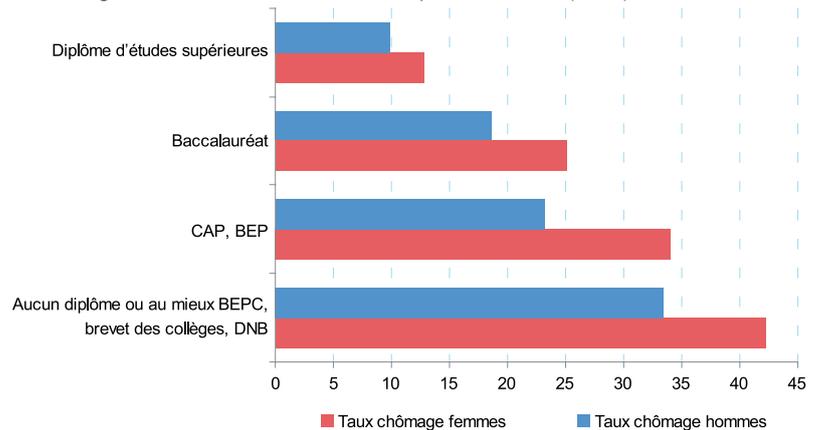
Lecture : 96 % des Martiniquais détiennent un diplôme d'études supérieures en 2013.

Champ : population âgée de 25 à 54 ans en Martinique.

Source : Insee, Recensement de la population 2013.

3 42 % des Martiniquaises possédant le brevet des collèges sont inactives

Taux de chômage selon le sexe et le niveau de diplôme en 2013 (en %)



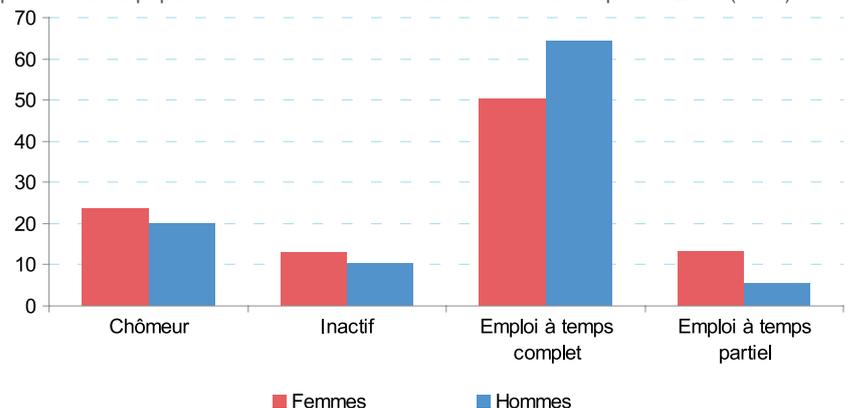
Lecture : le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes quelque soit le niveau de diplôme.

Champ : population âgée de 25 à 54 ans en Martinique.

Source : Insee, Recensement de la population 2013.

4 Les femmes âgées de 25 à 54 ans sont plus fréquemment à temps partiel que les hommes

Répartition de la population selon le sexe et la situation face à l'emploi en 2013 (en %)



Lecture : les trois quarts des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Champ : population âgée de 25 à 54 ans en Martinique.

Source : Insee, Recensement de la population 2013.

Les filles excellent dans les études

En Martinique, les filles réussissent mieux leur scolarité que les garçons jusqu'à la fin du cursus du secondaire. Elles sont aussi davantage scolarisées. En 2013, leur taux de scolarisation est de 93 % contre 91 % chez les garçons. Ce léger déséquilibre est lié au départ de nombreux jeunes, majoritairement masculins, qui peuvent quitter la Martinique en cours d'année pour trouver un emploi en France hexagonale ou répondre à une opportunité pour poursuivre leurs études. Les velléités de départ des jeunes femmes sont souvent contrecarrées par une maternité plus précoce qu'en moyenne nationale.

Comme dans toutes les régions françaises, les filles en Martinique réussissent mieux leur baccalauréat que les garçons : leur taux de réussite de 89 % à la session 2013 est de cinq points plus élevé que celui des garçons. Au même âge, sont observées des différences de comportements et d'activités en dehors du temps scolaire. Ainsi, les filles ont tendance à lire beaucoup plus que les garçons : en 2015, elles sont 54 % à faire des lectures efficaces contre 45 % des garçons. Les garçons privilégient les activités sportives : en 2015, parmi les sportifs, 68 % sont des garçons.

Les Martiniquaises poursuivent les études plus longtemps et sont plus diplômées que les hommes. En 2013, les jeunes femmes de moins de 25 ans ne sont que 25 % à n'avoir aucun diplôme ou au mieux le brevet des collèges contre 36 % d'hommes. Elles sont 19 % à avoir un CAP ou un BEP contre 24 % d'hommes ; 38 % des femmes ont le baccalauréat contre 30 % d'hommes et elles sont 18 % à obtenir un diplôme d'études supérieures contre 9 % d'hommes.

Les nouvelles générations de femmes sont, comme celles des hommes, beaucoup plus diplômées qu'il y a trente ans, mais l'augmentation de l'emploi qualifié n'a pas été aussi forte que celle de l'offre de diplômés. Dans le contexte d'un chômage persistant en Martinique, certaines jeunes diplômées sont ainsi amenées plus souvent que les jeunes diplômés à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés plutôt que de n'avoir aucun emploi. Ce décalage entre formation initiale et emploi, appréhendé ici en termes de déclassement (*définitions*) touche une femme de moins de 35 ans sur trois, contre un homme de moins de 35 ans sur quatre. Le déclassement concerne particulièrement les plus diplômées : près de 70 % des diplômées de deuxième cycle de moins de 35 ans sont concernées ; ils sont 61 % parmi les hommes du même âge. Les situations de déclassement diminuent avec l'âge et l'expérience professionnelle, mais les inégalités entre hommes et femmes se creusent alors. Lors de leur insertion pro-

fessionnelle, les seules situations favorables aux femmes en termes de surclassement sont celles des employées peu qualifiées, professions très largement féminisées.

Forte ségrégation professionnelle au sein du secteur privé

Les cinq premiers métiers salariés du secteur privé exercés par les Martiniquaises font partie des métiers dits « peu qualifiés » et représentent 40 % des métiers féminins : employées de maison, vendeuses, secrétaires, employées administratives d'entreprise et caissières ou employées de libre-service (*figure 5*). L'indice de ségrégation professionnelle place la Martinique à la 5^e place des régions où cette ségrégation est la plus forte, avec une valeur de 0,57.

Ainsi, l'emploi des femmes se concentre sur des métiers différents de celui des hommes, renvoyant à une forme de ségrégation professionnelle (*figure 6*). Ces résultats font écho à la littérature socio-économique insistant sur la difficulté d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés, notamment du fait de barrières informelles généralement qualifiées de « plafond de verre » (*définitions*).

Cette forte différence de concentration dans l'emploi s'explique, outre le déclassement, par un effet de nomenclature : les métiers à dominante masculine sont plus précisément décrits dans la nomenclature des familles professionnelles que les métiers féminins et font davantage l'objet d'enjeux visibles dans les négociations professionnelles.

Cependant, depuis la fin des années 1990, ce phénomène de ségrégation a régulièrement reculé, sous l'effet combiné de la baisse de la part dans l'emploi total de métiers très féminins (agents d'entretien, secrétaires, ouvriers non qualifiés du textile et du cuir) et du développement de la mixité professionnelle, notamment dans des métiers qualifiés et les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Les discriminations salariales persiste malgré un écart salarial relativement faible

En 2014 en Martinique, les hommes salariés du secteur privé gagnent en moyenne 26 % de plus que les femmes salariées. Cet écart est le 3^e plus faible des régions françaises (avec un taux variant de 23 % pour la

5 Les femmes sont employées de maison, les hommes conducteurs de véhicules

Les cinq premiers métiers employeurs en Martinique

Hommes			Femmes		
Famille professionnelle	Part dans l'emploi salarié (en %)	Salaire annuel (en €)	Famille professionnelle	Part dans l'emploi salarié (en %)	Salaire annuel (en €)
Conducteurs de véhicules	9,5	16 370	Employées de maison	13,8	4 080
Marâchers, jardiniers, viticulteurs	6,9	13 190	Vendeuses	7,6	12 660
Agents d'entretien	4,6	13 740	Secrétaires	6,9	17 230
Agents de gardiennage et de sécurité	4,3	14 730	Employées administratives d'entreprise	6,2	17 870
Caissiers, employés de libre service	3,9	14 240	Caissières, employées de libre service	5,9	12 690

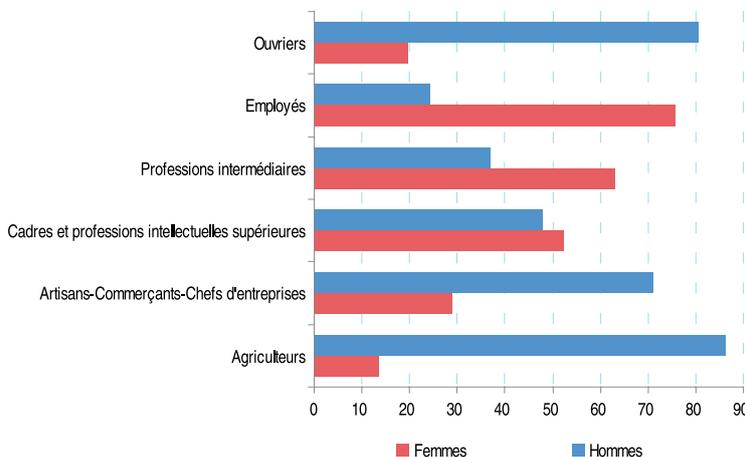
Lecture : pour les Martiniquais, le premier métier employeur est celui des conducteurs de véhicules. Ces salariés représentent 9,5 % des salariés et ils perçoivent 16 370 € de salaires net.

Champ : salariés du secteur privé.

Source : Insee, DADS 2014.

6 Les femmes sont davantage employées, professions intermédiaires et cadres

Part de la population en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2013 en Martinique (en %)



Lecture : plus de la moitié des femmes occupent des professions intellectuelles supérieures ou sont cadres.

Champ : population âgée de 25 à 54 ans en Martinique.

Source : Insee, Recensement de la population 2013.

Guadeloupe à 50 % pour l'Auvergne-Rhône-Alpes). Les hommes ayant un volume moyen d'heures de travail plus élevé que les femmes, les différences salariales sont plus faibles en prenant en compte le salaire horaire. Le salaire horaire d'un Martiniquais s'élève à 13,2 € contre 11,6 € pour une femme, soit un écart de 14 %.

Sur les 26,2 % d'écart observé en Martinique, 21,6 points sont dus à des effets de structure : ils correspondent aux disparités d'emplois occupés par les femmes et les hommes. Les autres 4,6 points constituent la part de l'écart salarial non expliqué. Cette part mesure l'écart « hors effet de structure » et constitue une estimation de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes à conditions d'emplois équivalents. Elle représente 18 % de l'écart salarial subi par les femmes (encadré 1). Par rapport aux autres régions de France, les pratiques salariales positionnent la Martinique en milieu de tableau (8^e rang).

En Martinique, deux tiers des inégalités salariales proviennent en 2014 du déficit de rendement dû au fait d'être une femme. À l'inverse, un tiers des inégalités provient du supplément de rendement dû au fait d'être un homme.

Le meilleur accès des femmes à la création d'entreprises et le rééquilibrage des fonctions hiérarchiques figurent parmi les facteurs favorables à la résorption des

discriminations salariales. Ainsi, l'écart de salaire entre hommes et femmes tendrait à diminuer avec la féminisation de la hiérarchie. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces résultats. Hommes et femmes privilégieraient des critères et des pratiques différentes d'évaluation des compétences et des métiers : les premiers peuvent favoriser la grande disponibilité temporelle, tandis

que les secondes peuvent être plus sensibles à la productivité dans des cadres contraints. Aussi, en moyenne, la circulation de l'information, la collaboration ainsi que la sympathie peuvent être favorisées par un appariement subordonné-supérieur de même sexe, permettant alors de meilleures appréciations et une progression de salaire plus rapide (encadré 2). ■

Encadré 2 : Les effets d'une supervision féminine

L'effet réducteur d'inégalité de la féminisation de la hiérarchie peut être contrebalancé par un deuxième effet. Si l'entreprise est discriminatoire, il n'est pas sûr que les femmes promues disposent de la même latitude que des hommes qui occuperaient le même poste. Dans le cadre des nouvelles formes d'organisation structurées autour d'une politique salariale décentralisée et individualisée, le supérieur doit plaider auprès de sa hiérarchie (généralement masculine pour des cadres dirigeants) en faveur des augmentations ou des primes de ses subordonnés. Dans ce processus de compétition, les femmes peuvent obtenir moins pour leurs équipes, soit que leurs demandes soient plus modestes, soit que leurs demandes soient moins satisfaites par la hiérarchie. Ces différents éléments suggèrent qu'un supérieur féminin pourrait être associé à des salaires plus faibles pour ses subordonnés.

Approcher les discriminations par des différences de dispositions, ne doit pas faire oublier le coût à déroger aux comportements habituels de genre. De nombreux travaux signalent que les rôles et les attitudes attribués aux supérieurs prolongent les traits traditionnellement attribués aux hommes (notamment un comportement orienté vers l'action), alors qu'ils sont en opposition avec ceux traditionnellement attribués aux femmes (un comportement orienté vers autrui). Les supérieures femmes se trouvent donc face à une double injonction contradictoire d'adoption d'un rôle et d'un comportement considérés comme « masculin » tout en conservant un comportement en phase avec celui attendu pour une femme. Réclamer, entrer en compétition, prendre des risques pourrait être davantage sanctionné ou moins valorisé pour les femmes que pour les hommes, dans la mesure où ces comportements transgressent les identités assignées de genre.

Source : Godechot O., « Le salaire dépend-t-il du sexe du supérieur ? », Insee, Économie et statistique n° 464-465-466, 2013.

Encadré 1 : Méthode de décomposition des écarts salariaux

La méthode d'Oaxaca-Ransom décompose l'écart observé du salaire en une partie expliquée par les structures socio-économiques et une partie non expliquée. La part non expliquée de l'écart mesure la discrimination salariale proprement-dite. Elle rend compte de la différence de rendements entre les deux genres obtenue à l'aide d'une équation de gain. Cette équation lie le niveau du salaire net perçu par un salarié avec des facteurs explicatifs tels que, le genre, le secteur économique de l'entreprise, l'âge du salarié...

La partie expliquée correspond aux écarts des caractéristiques moyennes entre les deux genres. Par exemple, la part du personnel encadrant féminin est plus faible que celle des hommes. Certaines variables explicatives du salaire n'ont pas été prises directement en compte dans l'étude n'étant pas disponibles dans la source utilisée. Ne sont pas par exemple intégrées au modèle explicatif l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise même si très corrélées avec l'âge et le diplôme le plus élevé obtenu.

Définitions

Indice de Duncan-Duncan : l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan se calcule comme la demie-somme, sur l'ensemble des familles professionnelles (FAP), des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la FAP considérée par rapport à l'emploi masculin total, et la part des femmes dans la FAP considérée par rapport à l'emploi féminin total. L'indice ID prend la valeur 0 lorsqu'il y a une égalité complète et la valeur 1 lorsqu'il y a une dissimilarité complète.

Indice de déclassement : c'est un concept empirique qui mesure le déclassement par rapport à la qualification la plus importante (classe modale) des personnes exerçant tel ou tel métier : la personne dont le diplôme est plus élevé que ce qui est attendu est une personne en situation de déclassement.

Taux de chômage du sens du recensement 2013 diffère du taux de chômage au sens du Bureau International du Travail tel qu'il a été mesuré dans l'Enquête Emploi en Continu en 2016. D'une part les dates des deux mesures ne coïncident pas, d'autre part les champs analysés diffèrent : 15 ans et plus pour l'Enquête Emploi en Continu et 15-54 ans dans cette étude. Enfin, la définition du BIT repose sur une acception plus restrictive du chômage en prenant en compte la disponibilité de l'individu pour prendre un emploi.

Plafond de verre : les caractéristiques structurelles des emplois ne permettent pas d'expliquer l'ensemble du différentiel de salaire observé pour les cadres et les chefs d'entreprises. Sans doute, cette catégorie est-elle trop hétérogène, avec une forte dispersion des salaires, et ne rend pas compte de la diversité des situations rencontrées. On évoque souvent un plafond de verre qui gênerait les femmes dans le déroulement de leur carrière et limiterait leur accès aux postes de décision et à responsabilité, ceux-ci restant encore souvent réservés aux hommes.

Service territorial de Fort-de-France
Centre technopole de Kerlys - bâtiment D1
5, rue Saint-Christophe
CS 10641
97262 Fort-de-France Cedex

Directeur de la publication :
Yves Calderini

Rédactrice en chef :
Béatrice Céleste

Rédactrice en chef adjointe :
Maud Tantin-Machecler

Mise en page :
Typhenn Recular

ISSN : 2417-0771
© Insee 2017

Pour en savoir plus

- Couillaud A., « Familles de Martinique : vers une évolution des modèles familiaux », Insee dossier Martinique, n° 6, Mai 2017.
- Meurs D. et Ponthieux S., « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », Insee, Économie et statistique, n° 398-399, 2006.
- Godechot O., « Le salaire dépend-t-il du sexe du supérieur ? », Insee, Économie et statistique n° 464-465-466, 2013.
- Argouarc'h J. et Calavrezo O., « La répartition des hommes et des femmes par métiers, Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », Dares, n° 079, décembre 2013.

