



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

AGENCE
NATIONALE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

OBSERVATOIRE
DES TERRITOIRES

COMPRENDRE

**La dimension
territoriale
de l'accès à l'emploi
des femmes**

Fiche d'analyse

de l'Observatoire des territoires 2021

Pour apprécier les dynamiques nationales, comprendre les disparités entre territoires et percevoir les enjeux de demain, l'Observatoire des territoires publie et actualise régulièrement des fiches d'analyse thématiques. <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr>

« Comprendre » est une publication de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) qui porte sur les études, analyses et réflexions conduites ou soutenues par l'ANCT. Elle peut être consultée en ligne sur www.agence-cohesion-territoires.gouv.fr. Cette publication respecte les principes de la charte de déontologie du Pôle analyse et diagnostics territoriaux de l'ANCT.

Sommaire

Avant-propos	3
L'accès à l'emploi des femmes en Europe	4
• En Europe, une réduction progressive des écarts de taux d'activité entre femmes et hommes	4
• Le taux d'activité des femmes et le poids du temps partiel reflètent des politiques nationales d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle différenciées	6
• Dans tous les pays, les Européens gagnent plus que les Européennes	9
En France, la persistance d'un accès à l'emploi dégradé pour les femmes	12
• Depuis les années 1970, la féminisation de la population active a concerné tous les territoires	12
• Le risque d'être touchées par le chômage et la précarité est plus fort pour les femmes dans les territoires ruraux	15
• Des logiques spatiales inversées pour les femmes et les hommes en temps partiel	19
Une analyse territoriale des freins à l'emploi des femmes	24
• Familles nombreuses et temps partiel des femmes: des géographies qui se recoupent partiellement	24
• Dans les espaces ruraux, une offre d'emploi moins mixte et orientée vers les secteurs à dominante masculine	26
• Travailler à côté de chez soi: un déterminant méconnu de l'emploi des femmes	31
Conclusion	34

Les auteurs tiennent à remercier chaleureusement Marianne Guérois (UMS Riate et membre du Conseil d'orientation de l'Observatoire des territoires), Mathilde Guergoat-Larivière (Cnam), Benoît de Lapasse (Insee, ex OT-ANCT) pour leurs relectures attentives, leur suivi et leurs conseils avisés, ainsi que Pierre Pistre (UMR Géographie-cités) et Olivier Monso (Depp) pour leurs conseils bibliographiques et méthodologiques d'une précieuse rigueur.

Directeur de publication: Yves Le Breton (ANCT) - **Responsable de collection:** Agnès Reiner (ANCT) - **Président du Conseil d'orientation de l'Observatoire des territoires:** Pierre Mirabaud (2018-2020) - **Directrice éditoriale:** Sylviane Le Guyader (ANCT) - **Pilotage:** Noémie De Andrade - **Auteurs:** Constance Lecomte (OT-ANCT) avec la contribution de Juliette Robin (ONPV-ANCT) - **Cartographe:** Hassen Chougar (ANCT) - **Suivi d'édition:** Muriel Thoin (ANCT) - **Mise en page:** Stratéact' - **Contact presse:** Kathleen André (Equancy), kathleen.andre@equancy.com - **Dépôt légal:** février 2021 - **ISBN :** 978-2-492484-08-7

Avant-propos

La participation des femmes à la population active est aujourd'hui presque équivalente à celle des hommes (49 % de femmes contre 51 % d'hommes). Cependant, en France comme dans tous les pays européens, les conditions d'emploi des femmes sont moins favorables que celles des hommes (davantage de recours au temps partiel, une précarité de l'emploi accrue...), contribuant à expliquer un écart de rémunération qui peine à se résorber (environ 25 % de moins). En Europe, la France se distingue notamment par un taux d'activité des femmes en cohérence avec la moyenne européenne (68 %) et un poids du temps partiel féminin relativement élevé (environ une femme sur trois) et plus souvent « subi » que dans le reste du continent (environ 40 % des femmes à temps partiel le sont de façon « subie » en France). Les difficultés rencontrées par les femmes en matière d'emploi sont relativement bien connues et assez largement documentées; elles sont en revanche rarement abordées sous un angle territorial et infranational.

Pourtant, les modalités d'accès à l'emploi des femmes varient significativement entre territoires. Celles-ci ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés suivant les territoires où elles résident. De fait, les « freins » à l'emploi des femmes revêtent bien souvent une dimension territoriale : dans les territoires ruraux, l'organisation de l'activité économique a ainsi conduit à une structure de l'emploi majoritairement orientée vers les secteurs à dominante masculine (construction, agriculture, transports et entreposage...), tandis que l'emploi féminin est concentré dans un nombre plus réduit de secteurs d'activité (médico-social en particulier), plus souvent pourvoyeurs d'emplois précaires ou affectés par des horaires irréguliers. Dans les territoires urbains, les inégalités sociales sont plus marquées et les tensions sur le marché de l'emploi se traduisent par une plus grande probabilité pour les femmes de traverser des périodes de chômage, voire d'inactivité, malgré une offre d'emploi plus diversifiée.

Ces constats confirment la pertinence d'une approche territorialisée pour la définition de politiques publiques en faveur de l'accès à l'emploi des femmes, d'une part parce que les femmes ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés d'emploi selon les territoires où elles résident (précarité, chômage, temps partiel), et d'autre part parce que les freins territoriaux à l'amélioration de leur accès à l'emploi ne sont pas de même nature selon les territoires (mixité de l'offre d'emploi, accessibilité aux équipements et services...)¹.

NOTES

1. Pour aller plus loin : guide « Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux : outils et bonnes pratiques » (CGET, SDFE, DGEFP, 8 mars 2019) et application SOFIE (<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/les-outils-interactifs/sofie>) – cf. encadré méthodologique « SOFIE — un outil de diagnostic sur l'emploi des femmes au niveau des intercommunalités », page 32.

L'accès à l'emploi des femmes en Europe

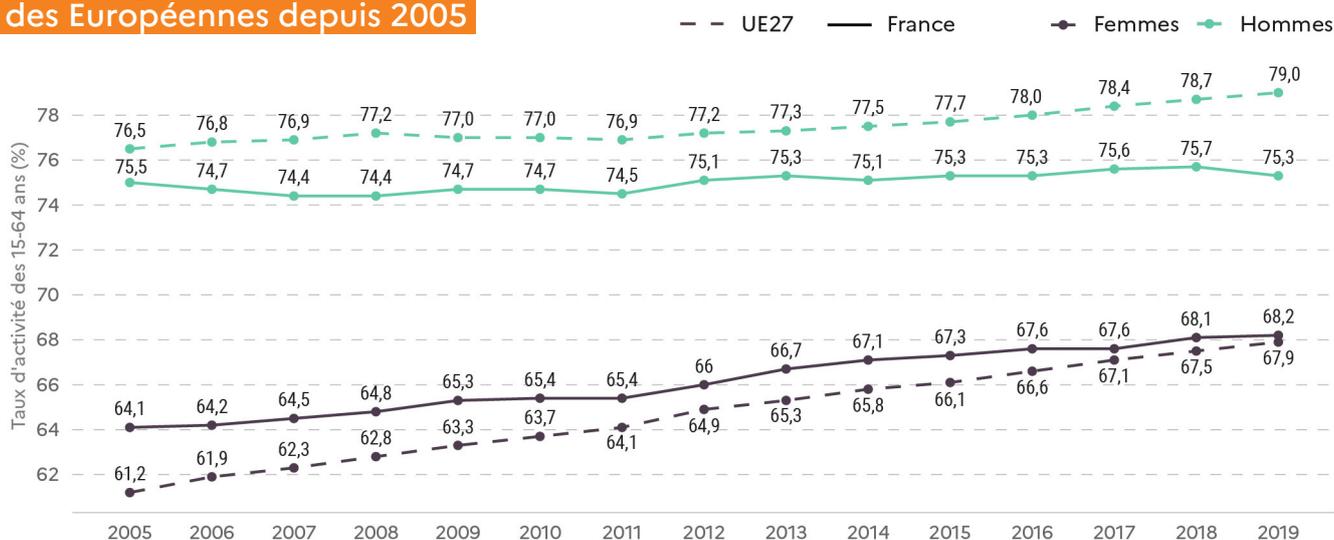
En Europe, une réduction progressive des écarts de taux d'activité entre femmes et hommes

En 2019, le taux d'activité des Européennes² était inférieur de 11 points à celui des Européens³: **68 % des femmes âgées de 15 à 64 ans étaient actives contre 79 % des hommes du même âge⁴**. Le taux d'activité des femmes a connu une progression continue depuis le milieu des années 2000, passant de 61 % à 68 % en 2019 (+ 7 points), rattrapant progressivement celui des hommes (+ 2,5 points en 14 ans). Plus souvent actives que la moyenne des Européennes en début de période, les Françaises ont connu une progression de leur taux d'activité plus lente (+ 4 points), ce qui les place aujourd'hui aux alentours de la moyenne européenne.

Les pays nordiques (Norvège⁵, Suède, Finlande, Danemark, Islande), les pays baltes (Lituanie, Lettonie, Estonie) et les Pays-Bas sont ceux qui comptaient en 2019 le plus d'actives parmi les femmes de 15 à 64 ans, avec un taux d'activité des femmes excédant même les 80 % en Suède. Les valeurs minimales étaient enregistrées dans les pays du sud de l'Europe: Italie (56 %), Roumanie (59 %) ou encore Grèce (60 %). Avec une valeur légèrement supérieure à la moyenne de l'Union européenne à 27, la France se place au-dessus de son voisin belge (65 %), mais en dessous de l'Allemagne (75 %) ou encore de l'Espagne (69 %).

Dans les pays du sud de l'Europe, le faible taux d'activité des femmes s'accompagne d'un fort écart avec celui des hommes (+ 19 points en Roumanie, à Malte⁶ et en Italie et + 16 points en Grèce) tandis que les pays avec le plus fort taux d'activité des femmes sont également ceux où les écarts observés avec les hommes sont les plus faibles. En effet, bien que le taux d'activité soit toujours supérieur chez les hommes, l'écart femmes-hommes est inférieur à 5 points en Lituanie (+ 2 points), en Finlande (+ 3 points), en Suède (+ 3 points) et égal à 5 points en Lettonie. En France, cet écart est inférieur à la moyenne européenne (+ 7 points), mais demeure plus élevé que dans les pays nordiques et baltes.

Une progression continue du taux d'activité des Européennes depuis 2005



POUR MIEUX COMPRENDRE

Le **taux d'activité** correspond au rapport entre le nombre d'actifs et la population en âge de travailler (15-64 ans).

Source : Labour Force Survey, Eurostat 2005-2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

La réduction de l'écart entre les taux d'activité des femmes et des hommes, même si elle est observable dans la majorité des pays européens depuis 2005, ne se fait pas au même rythme partout. Malte, l'Espagne ou encore le Luxembourg sont parvenus à le réduire de plus de 10 points en 14 ans. À l'inverse, cet écart s'est accru en Roumanie (+ 5 points), en Hongrie et en Pologne (+ 2 points) en raison d'une plus lente progression du taux d'activité des femmes⁷. En France, il s'est réduit à peu près au même rythme que la moyenne des pays européens (- 4 points en 14 ans).

Dans l'Union Européenne à 27,

68 %

des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives contre

79 %

des hommes du même âge

(Source: Labor Force Survey, Eurostat 2019)

NOTES

2. Le taux d'activité correspond au rapport entre le nombre d'actifs (qu'ils soient en emploi ou au chômage) et la population d'une classe en âge de travailler (15-64 ans dans le cas des chiffres présentés). Les « inactifs » correspondent aux personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage (étudiants, personnes au foyer, retraités...).

3. UE à 27 (définition 2020).

4. Source: Labor Force Survey, Eurostat 2019 pour toute la partie.

5. La suite de l'analyse porte sur les pays européens membres de l'Union européenne à 27 (définition 2020) ainsi que 3 des 4 pays membres de l'AELE (Norvège, Islande, Suisse), en l'absence de données disponibles pour le Liechtenstein.

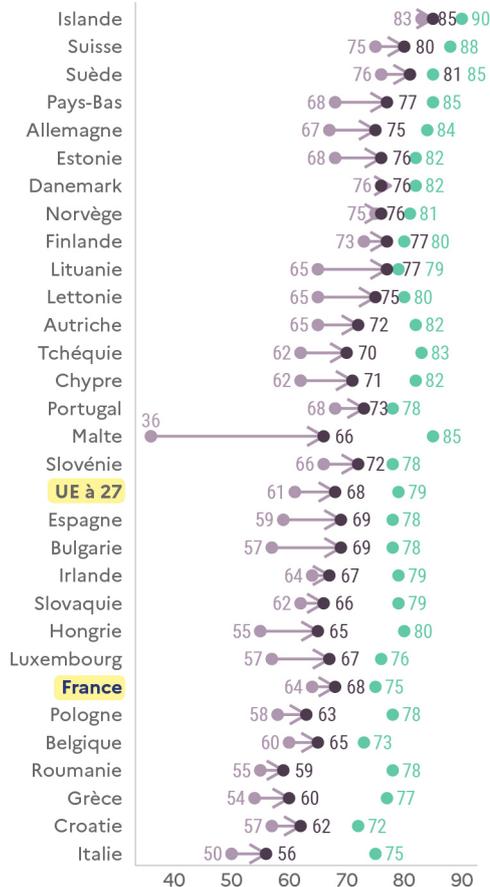
6. Malgré un mouvement de rattrapage extrêmement rapide du taux d'activité des femmes dans ce pays (+ 30 points entre 2005 et 2019).

7. En Hongrie, par exemple, le taux d'activité des femmes s'est accru de 10 points entre 2005 et 2019 contre 12 points pour les hommes.

Des femmes souvent plus actives dans les pays du nord de l'Europe

Taux d'activité des 15-64 ans (%)

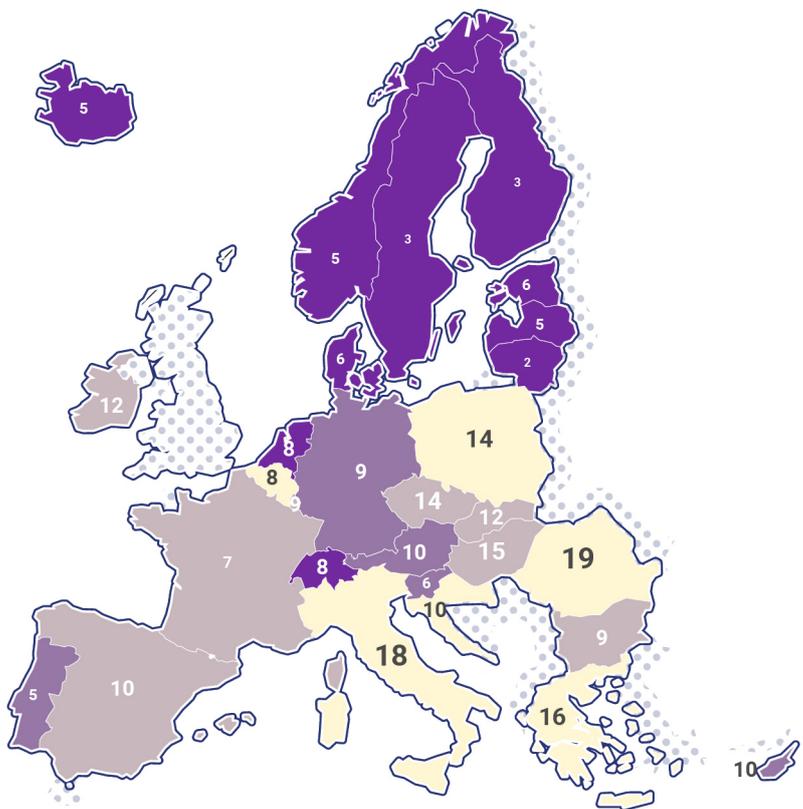
Femmes : ● 2005 ● 2019 ● Hommes (2019)
(2010 pour la Suisse)



Taux d'activité des femmes en 2019 (%)

56 65 70 75 90

8 Écart de taux d'activité femmes-hommes (en points de %)



Source : Labor Force Survey, Eurostat 2005-2010-2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

Le taux d'activité des femmes et le poids du temps partiel reflètent des politiques nationales d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle différenciées

En 2019, 30 % des Européennes travaillaient à temps partiel contre seulement 8 % des Européens, des valeurs proches de celles enregistrées en France⁸. Premier facteur explicatif de la moindre rémunération des femmes⁹, le temps partiel ne concerne pas toutes les femmes européennes de la même façon.

Aux Pays-Bas, plus de 3 femmes sur 4 occupent un emploi à temps partiel quand elles sont à peine plus de 2 % en Bulgarie. À l'image des Pays-Bas, **la plupart des pays d'Europe du Nord et de l'Ouest**, où les taux d'activité des femmes sont plus élevés que dans le reste du continent, **ont en commun un fort taux de temps partiel chez les femmes** : c'est par exemple le cas en Suisse (62 %), en Autriche et en Allemagne (47 % pour

ces deux pays). Dans les pays scandinaves qui affichent les plus forts taux d'activité féminine d'Europe, le temps partiel des femmes est également élevé, mais dans des proportions moindres (autour de 35 %). Au nord de l'Europe, les pays baltes (Lituanie, Lettonie, Estonie) enregistrent un taux d'emploi féminin à temps partiel particulièrement bas (autour de 10 %) dans un contexte de forte participation des femmes à la population active. **Dans les pays d'Europe centrale et orientale** comme en Pologne, en Hongrie, en Croatie ou encore en Roumanie, **la part des femmes à temps partiel dépasse très rarement 10 %**.

Les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle diffèrent entre pays européens et expliquent les fortes variations enregistrées en matière d'insertion des femmes dans la vie active. Plusieurs modèles peuvent ainsi être distingués, associés à un poids et à des motifs de recours au temps partiel divers¹¹ :

- dans les **pays nordiques** (Norvège, Danemark, Suède, Islande, Finlande), les femmes connaissent un **taux d'activité très élevé** (systématiquement supérieur à 75 %) et un recours au temps partiel comparable à la moyenne européenne. En outre, le temps partiel des femmes se justifie plus rarement par des raisons familiales que dans les autres pays européens¹². Ce modèle repose notamment sur la disponibilité et le recours importants à des modes de garde formels des enfants de moins de 3 ans, qui plus est accessibles financièrement. Les congés parentaux, de durées variables (longs en Norvège et en Finlande, plus courts en Islande), y sont également mieux rémunérés en moyenne et plus fréquemment utilisés par les hommes que dans les autres pays européens, garantissant un maintien des femmes dans l'emploi, malgré les maternités¹³ ;

MÉTHODOLOGIE

Temps partiel « subi », temps partiel « choisi »

Dans cette publication, le temps partiel est mesuré à partir de données d'enquêtes (Labour Force Survey d'Eurostat pour les données européennes et enquête Emploi de l'Insee pour les données françaises). Dans ces enquêtes, les personnes interrogées travaillant à temps partiel sont invitées à déclarer la raison principale pour laquelle elles travaillent à temps partiel. Dans les deux enquêtes, les motifs se recoupent en grande partie et permettent de définir un temps partiel communément décrit comme « subi » ou « involontaire » et un temps partiel qualifié de « choisi » par la statistique publique française¹⁰ :

- les personnes qui n'ont pas la possibilité de travailler davantage faute d'avoir pu trouver un emploi à temps complet sont considérées comme en temps partiel « subi » ;
- les personnes qui occupent un emploi à temps partiel pour tout autre motif (soin des enfants, formation, problèmes de santé...) sont considérées comme étant en temps partiel « choisi ».

La distinction entre temps partiel « subi » et temps partiel « choisi » est évidemment à prendre avec des précautions d'interprétation. En effet, le temps partiel peut être « choisi » en raison de contraintes qui, elles, ne le sont pas : impossibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, problèmes de santé qui rendent nécessaire une réduction du temps de travail...

“ La plupart des pays d'Europe du Nord et de l'Ouest, où les taux d'activité des femmes sont plus élevés que dans le reste du continent, ont en commun un fort taux de temps partiel chez les femmes.

NOTES

8. Source : Labor Force Survey, Eurostat 2019 pour toute la partie.

9. Cf. encadré « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? » page 10.

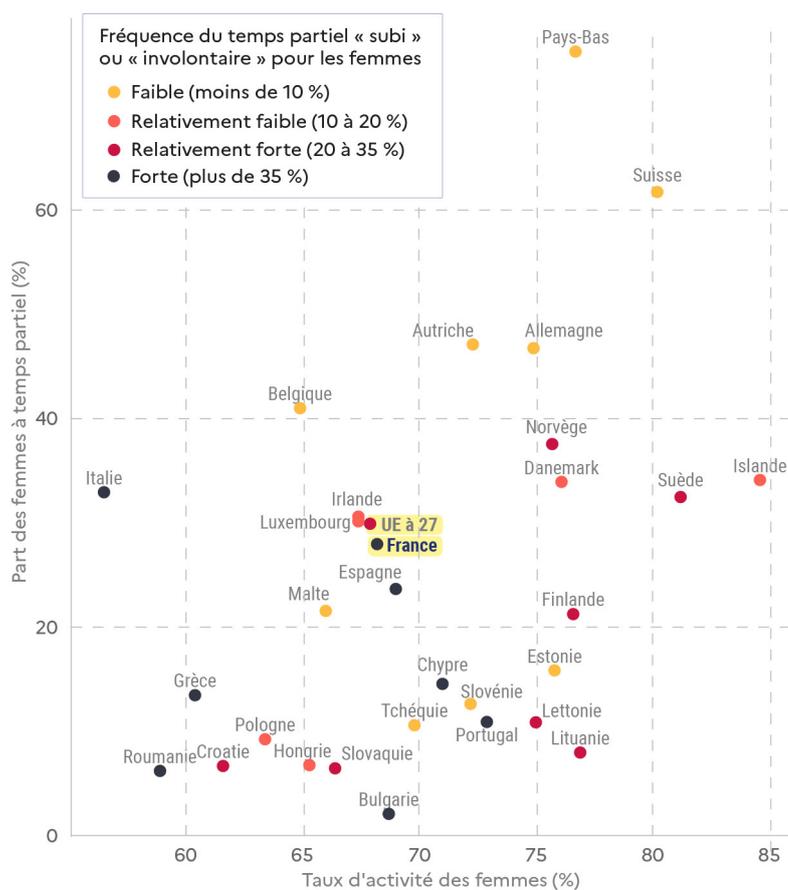
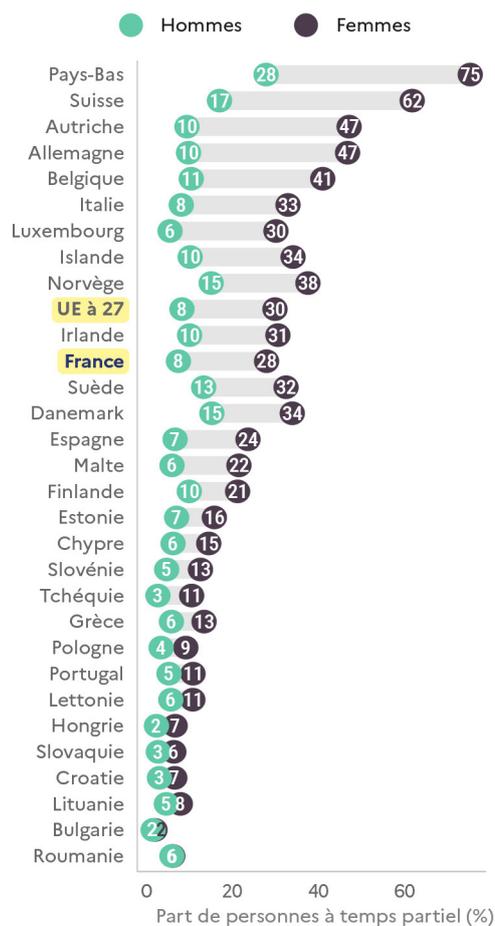
10. Le terme de temps partiel « choisi » n'est pas repris par Eurostat qui préfère détailler les motifs de temps partiel sans présumer de son caractère choisi ou non : « s'occuper d'enfants ou d'adultes invalides », « autres responsabilités familiales ou personnelles », « formation »...

11. Guergoat-Larivière M., 2013, « L'emploi des femmes en Europe », *La vie des idées*, publié le 14 janvier 2013, URL : <https://laviedesidees.fr/L-emploi-des-femmes-en-Europe.html>.

12. 29 % des Européennes « choisissent » le temps partiel pour « s'occuper d'enfants ou d'adultes invalides » (5 % des hommes se déclarent en temps partiel pour le même motif) contre moins de 10 % dans la plupart des pays nordiques (2 % au Danemark). Cf. encadré méthodologique « Temps partiel subi, temps partiel choisi », page 6.

13. Guergoat-Larivière M., *Ibid.*

Dans les pays continentaux d'Europe de l'Ouest, taux d'activité élevé rime avec temps partiel pour les femmes



POUR MIEUX COMPRENDRE

Le **taux d'activité** correspond au rapport entre le nombre d'actifs et la population en âge de travailler (15-64 ans). Les personnes qui n'ont pas la possibilité de travailler davantage faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet sont considérées comme en **temps partiel « subi »**.

Source : Labour Force Survey, Eurostat 2019 • Réalisation: ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

- les **pays baltes** (Estonie, Lettonie, Lituanie) connaissent également un **taux d'activité des femmes très élevé**, en raison d'un récent et rapide phénomène de rattrapage¹⁴. Le temps partiel y est peu développé (entre 10 et 15 % des actives en emploi) et se justifie très peu par la nécessité de s'occuper d'enfants ou d'adultes invalides¹⁵, malgré un faible investissement des États pour le développement de modes de garde formels¹⁶;
- dans les **pays continentaux du Nord-Ouest** (Allemagne, Autriche, Suisse, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg et France) et en **Irlande**¹⁷, la **présence relativement forte des femmes sur le marché du travail**¹⁸ s'accompagne d'un **recours massif au temps partiel** (jusqu'à 75 % aux Pays-Bas), en forte progression sur la période récente¹⁹, en particulier en Autriche (+ 21 points entre 1995 et 2019), en Allemagne (+ 13 points sur la période) et au Luxembourg (+ 11 points). Dans ces pays, le temps partiel est très souvent « choisi » par les femmes pour « s'occuper d'enfants ou d'adultes invalides »^{20 21}. Cette situation se justifie notamment par un moindre développement des modes de garde formels en comparaison avec les pays scandinaves, mais aussi par les aménagements du temps de travail permis par le temps partiel;
- dans les **pays du sud de l'Europe** (Italie, Grèce, Espagne, Portugal, Malte...), le recours au temps partiel des femmes est un peu moins répandu que chez leurs voisins du Nord. Il est plus souvent « subi » et s'accompagne, en Italie, en Grèce et en Roumanie des **taux d'activité les plus bas d'Europe**. Dans ces pays, l'arrivée d'un enfant conduit plus souvent les femmes à interrompre leur activité professionnelle, en raison d'une faible offre de places d'accueil pour les jeunes enfants et d'une moindre flexibilité horaire offerte par les employeurs;
- dans les **pays d'Europe centrale et orientale** (Pologne, Hongrie, Slovaquie, Tchéquie), le taux d'activité est un peu plus élevé qu'en Italie ou en Grèce et le temps partiel y est moins souvent subi. Toutefois, les **politiques familiales** (en particulier en Pologne et en Hongrie) **encouragent également le retrait des femmes du marché du travail** au moment de l'arrivée des enfants, en facilitant l'accès à des congés de longue durée (rémunérés ou non) tandis que les enfants en bas âge sont très majoritairement gardés par leur famille ou leurs proches (à 99 % en Slovaquie et à 90 % en Pologne ou en Tchéquie par exemple)²².

NOTES

14. Le taux d'activité des femmes a augmenté de 12 points en Lituanie entre 2005 et 2019, de 10 points en Lettonie et de 8 points en Estonie.

15. 2 % des femmes en temps partiel en Lituanie et 14 % en Estonie.

16. Musumeci R., Solera C., 2013, « Women's and men's career interruptions in Europe, the role of social policies », In: Finding, S, Kober-Smith, A (eds) Politiques Familiales et Politiques d'Emploi « Genrées » au Royaume-Uni et en Europe: *Observatoire de la société britannique*, 14 : 9-23.

17. Mais également au Royaume-Uni.

18. Moins nette toutefois en Belgique, au Luxembourg, en Irlande et en France.

19. Sauf en France où la proportion de femmes à temps partiel a cessé d'augmenter à la fin des années 1990.

20. A 39 % en Autriche, 37 % au Royaume-Uni, 35 % aux Pays-Bas, 31 % en Allemagne ou encore 30 % au Luxembourg.

21. La France se distingue avec un poids du temps partiel subi plus important (37 %) même si le soin aux enfants ou aux proches malades justifie 27 % des temps partiels des femmes.

22. Source: EU-SILC, Eurostat 2018.

En 2019,

30 %

des Européennes travaillaient à temps partiel contre seulement

8 %

des Européens

(Source: Labor Force Survey, Eurostat 2019).

Dans tous les pays, les Européens gagnent plus que les Européennes

En Europe, les femmes gagnent en moyenne 15 % de moins que les hommes à temps de travail équivalent²³. Si ce phénomène s'observe dans tous les pays, il est cependant présent dans des proportions variables en fonction de la structure de leur marché du travail, notamment en matière de taux d'activité des femmes et de répartition des femmes et des hommes dans les différents secteurs d'emploi²⁴. Les écarts les plus significatifs s'observent en Estonie (-25 %), en Tchéquie et en Allemagne (-21 %) tandis qu'en Roumanie (-3,5 %), en Italie et au Luxembourg (-5 %), ces écarts semblent contenus. **La France se situe quant à elle légèrement au-dessus de la moyenne européenne (15,4 %, soit 0,5 point d'écart supplémentaire).** Dans l'ensemble, **les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes sont plus importants dans les pays où les femmes sont plus actives.** En Allemagne, en Autriche ou encore en Suisse²⁵, les forts taux d'activité des femmes (supérieurs à 70 %) s'accompagnent pour ces dernières d'une plus forte probabilité d'être moins payées que les hommes, à temps

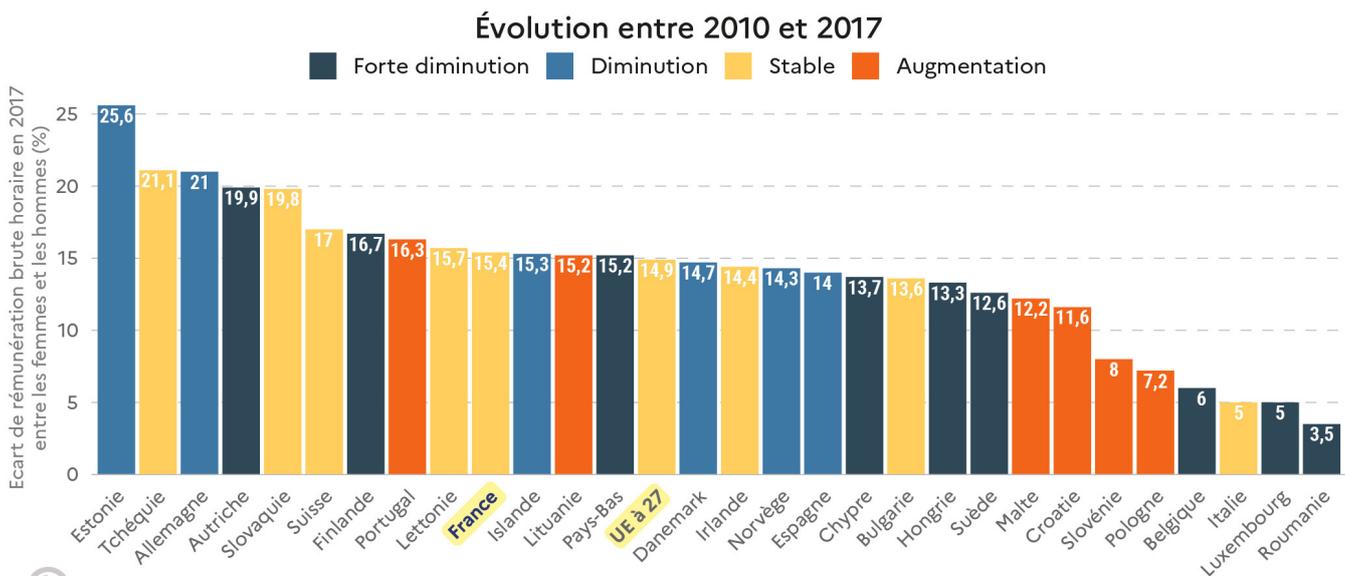
de travail égal (entre 17 % de moins en Suisse et 21 % en Allemagne).

Eurostat, producteur de ces données, estime qu'environ un tiers des écarts de rémunération liés au genre s'« expliquent » par un meilleur positionnement des hommes sur le marché du travail²⁶, lié en particulier aux secteurs d'emploi dans lesquels ils travaillent²⁷. De fait, **l'inégale répartition des femmes et des hommes entre les différents secteurs d'emploi est le principal facteur explicatif de la moindre rémunération des femmes dans la majorité des pays européens.** Ce mécanisme s'observe particulièrement dans les pays situés à l'est du continent (Hongrie, Lettonie, Roumanie) – où les écarts de rémunérations sont par ailleurs moins forts –, mais également de façon significative à l'ouest du continent, en Suède et en France. En Allemagne, en Autriche et aux Pays-Bas, le poids du temps partiel a une double conséquence sur le salaire des femmes : elles gagnent moins en raison du moindre nombre d'heures de travail salarié, mais elles sont également moins payées du fait de ce statut, à temps de travail comparable à celui des hommes²⁸.

Dans certains pays, les caractéristiques associées aux emplois occupés par les femmes (sec-

“ Dans l'ensemble, les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes sont plus importants dans les pays où les femmes sont plus actives.

Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes très variables entre pays européens



POUR MIEUX COMPRENDRE

L'écart de rémunération brute horaire entre les femmes et les hommes permet de mesurer les différences de rémunération à temps de travail égal. En cela, il diffère de l'écart de rémunération globale entre les femmes et les hommes qui tient compte des différences de temps de travail et notamment de la plus grande propension des femmes à travailler à temps partiel. L'écart de rémunération brute horaire se comprend comme « ce que les femmes gagnent de moins que les hommes ».

Source : Eurostat, 2010-2017 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

teur d'activité, niveau d'éducation, métiers...) devraient théoriquement se traduire par une rémunération supérieure à celle des hommes. Néanmoins, c'est l'inverse qui s'observe : **en Roumanie et en Italie, bien que les femmes aient un niveau d'éducation sensiblement plus élevé que les hommes et exercent des métiers en moyenne plus rémunérateurs, elles restent moins payées que les hommes.**

L'écart de rémunération horaire femmes-hommes recule très lentement à l'échelle européenne, à raison de 0,9 point entre 2010 et 2017. **En France, les inégalités de rémunération reculent même plus lentement que dans la moyenne des pays européens** : l'écart a baissé de seulement 0,2 point entre 2010 et 2017. Certains pays ont enregistré une baisse rapide de cet écart comme la Roumanie (-5,3 points), la Hongrie (-4,3 points) ou encore la Belgique (-4,2 points). En Pologne, en Croatie ou encore à Malte, cet écart s'est accru durant la période.

Ces chiffres correspondent à une évaluation des écarts de rémunération horaire femmes - hommes, c'est-à-dire à temps de travail comparable. Or, près d'une femme sur trois en Europe travaille à temps partiel et jusqu'à 75 % aux Pays-Bas. Pour tenir compte de cet aspect du travail des femmes mais également de leur taux d'emploi, un indicateur d'« écart de revenus global » a été calculé par Eurostat²⁹ qui place **les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse³⁰ en tête des pays où les écarts de revenus entre les femmes et les hommes sont les plus élevés** en Europe.

NOTES

23. Ecart de rémunération brute horaire des salariées et salariés travaillant dans des entreprises d'au moins 10 salariés, hors salariés des secteurs de l'agriculture, sylviculture et pêche (section A de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne), de l'administration publique (section O) et des activités des ménages en tant qu'employeurs (section T). Source : Structure of Earnings Survey, Eurostat, 2017.

24. Cf. encadré « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? », page 10.

25. Mais également au Royaume-Uni.

26. Cette étude mobilise la méthode de Blinder-Oaxaca pour « décomposer » l'indicateur d'écart de salaire horaire femmes-hommes (*Gender Pay Gap*, ou « GPG ») à l'aide de 9 indicateurs ayant trait aux caractéristiques des individus enquêtés (âge, niveau de diplôme), des emplois qu'ils occupent (métier, expérience dans l'entreprise, type de contrat, quotité travaillée) et des entreprises (secteur d'activité, publique / privée, taille). **Leythienne D., Ronkowski P.**, 2018, "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data", *Statistical Working Papers*, Eurostat, 32 p.

27. Cela ne signifie pas pour autant que les deux tiers restants sont imputables à des comportements de discrimination sur le marché de l'emploi, très difficiles à mesurer à partir de ce type de données.

28. Cela peut par exemple s'expliquer par une évolution de carrière plus lente pour les femmes travaillant à temps partiel.

29. « *Gender overall earnings gap* », Source : Eurostat, 2014.

30. Où les femmes perçoivent entre 45 % (en Suisse) et 48 % (aux Pays-Bas) de revenus de moins que les hommes. Source : Eurostat, 2014.

31. **Meurs D., Pora P.**, 2019, « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », *Economie et Statistique*, n° 510-511-512.

ZOOM

POURQUOI LES FEMMES GAGNENT-ELLES MOINS QUE LES HOMMES ?

En France, depuis les années 1970, la féminisation rapide de la population active, l'allongement de la durée de carrière des femmes et la progression très importante de leur niveau de diplôme n'ont pas permis de parvenir à une situation d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Malgré l'inscription en 1972 dans le Code du travail du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes stagne depuis la fin des

années 1990³¹, après s'être réduit à un rythme très lent. En 2015, les femmes salariées gagnent ainsi 24 % de moins que les hommes salariés^{32 33}. La décomposition de cet écart permet d'en identifier la plupart des causes.

Le poids du temps partiel

Le temps partiel, qui concerne 29 % des femmes et seulement 8 % des hommes, explique environ un tiers des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Une partie importante

de l'écart de rémunération moyenne femmes-hommes s'explique ainsi par le plus faible volume d'heures travaillées par les femmes. En équivalent temps plein, les femmes gagnent 17 % de moins que les hommes³⁴.

Ségrégation professionnelle et plafond de verre

L'inégale répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers, parfois qualifiée de « ségrégation professionnelle », explique également une partie importante de l'écart de rémunération moyenne femmes-hommes. On estime ainsi qu'un peu plus de la moitié des métiers ne sont pas mixtes, c'est-à-dire que le taux de féminisation y est soit particulièrement bas, soit particulièrement élevé³⁵. Or, les métiers à prédominance féminine sont généralement moins rémunérateurs que les métiers mixtes ou à prédominance masculine³⁶. De plus, les femmes accèdent moins souvent à des postes à responsabilité, phénomène autrement appelé « plafond de verre » : on estime par exemple que les 1 % d'emplois les mieux rémunérés sont à 80 % occupés par des hommes³⁷.

Le poids des maternités

Les maternités enfin, constituent un des principaux freins à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Pour bon nombre de femmes,

l'arrivée d'un enfant entraîne une perte de salaire par le biais de différents mécanismes :

- les femmes sont souvent amenées à réduire ou interrompre leur activité professionnelle après l'arrivée d'un enfant, en raison des contraintes associées à la parentalité dont la charge repose majoritairement sur les femmes³⁸ ;
- devenir mère implique un ralentissement de la progression de carrière des femmes et notamment de l'accès aux promotions, y compris pour les femmes qui n'ont pas interrompu ou ralenti leur activité³⁹ ;
- avec l'arrivée d'un enfant, les femmes ont tendance à privilégier des entreprises qui leur offrent une flexibilité horaire compatible avec la gestion de la vie parentale, et notamment des entreprises situées à proximité de leur domicile, plutôt que des entreprises qui les rémunèrent mieux⁴⁰.

Les femmes avec un faible niveau de rémunération sont celles qui ont le plus de risques de connaître des ajustements dans leur activité professionnelle entraînant une perte de rémunération au moment où elles deviennent mères. Au contraire, la parentalité n'a aucun effet sur l'évolution de carrière et la progression des salaires des hommes⁴¹.

NOTES

32. Ou, pour le dire autrement : les hommes gagnent 31 % de plus que les femmes. En effet, à sommes constantes (par exemple 1500 euros par mois pour une femme et 2000 euros pour un homme), le calcul de l'écart de rémunération est plus faible si on se place du point de vue de la femme, c'est-à-dire de celle qui dispose du moins d'argent : celle-ci gagne $(1500-2000)/2000*100 = -25\%$ par rapport à l'homme quand celui-ci gagne $(2000-1500)/1500*100 = +33\%$ par rapport à la femme.

33. Source : Insee, panel Tous salariés, 2015. **Georges-Kot S.**, 2019, « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. *Insee Références*, édition 2019.

34. Ou, dit autrement, les hommes gagnent 21 % de plus que les femmes. *Ibid.*

35. **Argouarc'h J., Calavrezo O.**, 2015, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. », *Dares Analyses*, n° 079.

36. **Chamkhi A., Toutlemonde F.**, 2015, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 082.

37. Source : Insee, panel Tous salariés, 2015. **Georges-Kot S.**, 2019, *ibid.*

38. En 2010, les femmes consacraient chaque jour 2,3 fois plus de temps au « noyau dur des activités domestiques » (cuisine, vaisselle, ménage, rangement, linge, courses, gestion du ménage...) que les hommes et 3 fois plus de temps au « soin des enfants ». Source : Insee - enquête Emploi du temps, 2010.

39. **Meurs D., Pora P.**, 2019, *ibid.*

40. **Coudin E. et al.**, 2019, « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses*, n° 44.

41. **Coudin E. et al.**, 2019, *ibid.* **Meurs D., Pora P.**, 2019, *ibid.*

En France, la persistance d'un accès à l'emploi dégradé pour les femmes

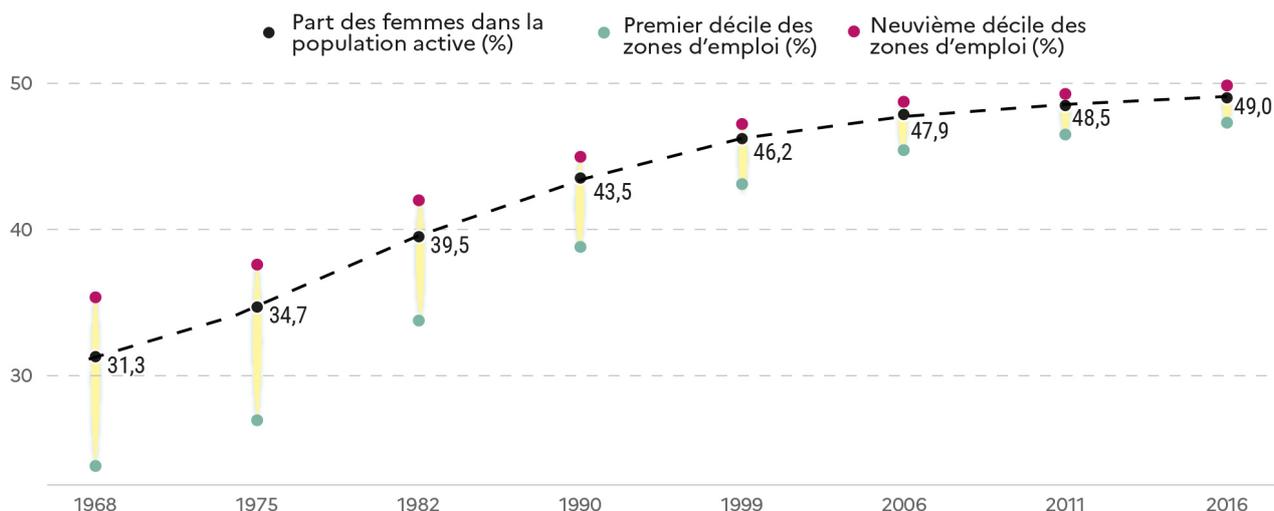
Depuis les années 1970, la féminisation de la population active a concerné tous les territoires

Jamais inférieure à 30 %, la part des femmes dans la population active n'a cessé d'augmenter au cours du XX^e siècle⁴², contribuant à l'augmentation du nombre d'actifs pendant cette période. Entre 1968 et 1975, la croissance de la population active est alimentée aux trois quarts par les femmes, à la faveur des Trente Glorieuses, de l'avènement de la société de consommation et de la croissance de la production associée, de la tertiarisation de l'économie et du développement de l'instruction des femmes⁴³. Jusqu'à la fin des années 1990, la part des femmes dans la population active continue d'augmenter rapi-

dement et les femmes représentent aujourd'hui 49 % de la population active. 43 % d'entre elles sont employées (contre 14 % des hommes), et un quart d'entre elles travaille dans les secteurs du médico-social (11 %), de la santé (7 %), de l'enseignement (6 %), des services (2 %) et de l'administration (2 %). Elles sont par ailleurs 92 % à être salariées (contre 85 % des hommes)⁴⁴.

Jusque dans les années 1990, c'est dans l'ouest de la France que la part des femmes dans la population active était la plus forte, principalement dans des zones d'emploi au profil agricole (comme celles d'Avranches, Vitré, Vire Normandie ou encore de la Mayenne, respectivement dans les départements de la Manche, de l'Ille-et-Vilaine, du Calvados et de la Mayenne). Certaines zones d'emploi ayant également un taux de féminisation de la population active particulièrement élevé se distinguaient soit par un profil plus industriel (comme les zones d'emploi de Fougères en Ille-et-Vilaine, de Flers dans l'Orne, d'Issoudun dans l'Indre ou encore de Roanne dans la Loire), soit par un profil tertiaire (comme dans le Bassin parisien).

Progression et homogénéisation territoriale de la part des femmes dans la population active française



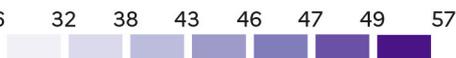
POUR MIEUX COMPRENDRE

Pour chaque année, les points verts correspondent au premier décile des zones d'emploi et les points roses au neuvième décile. L'écart entre le **premier décile** (seuil en-dessous duquel se situent 10 % des valeurs les plus basses) et le **neuvième décile** (seuil au-dessus duquel se situent 10 % des valeurs les plus élevées) de l'indicateur « part des femmes dans la population active » est observé au niveau des zones d'emploi (définition 2010). Il permet de rendre compte de la diversité des situations : plus il est élevé, plus les situations sont diversifiées, plus il est faible et plus les situations sont proches.

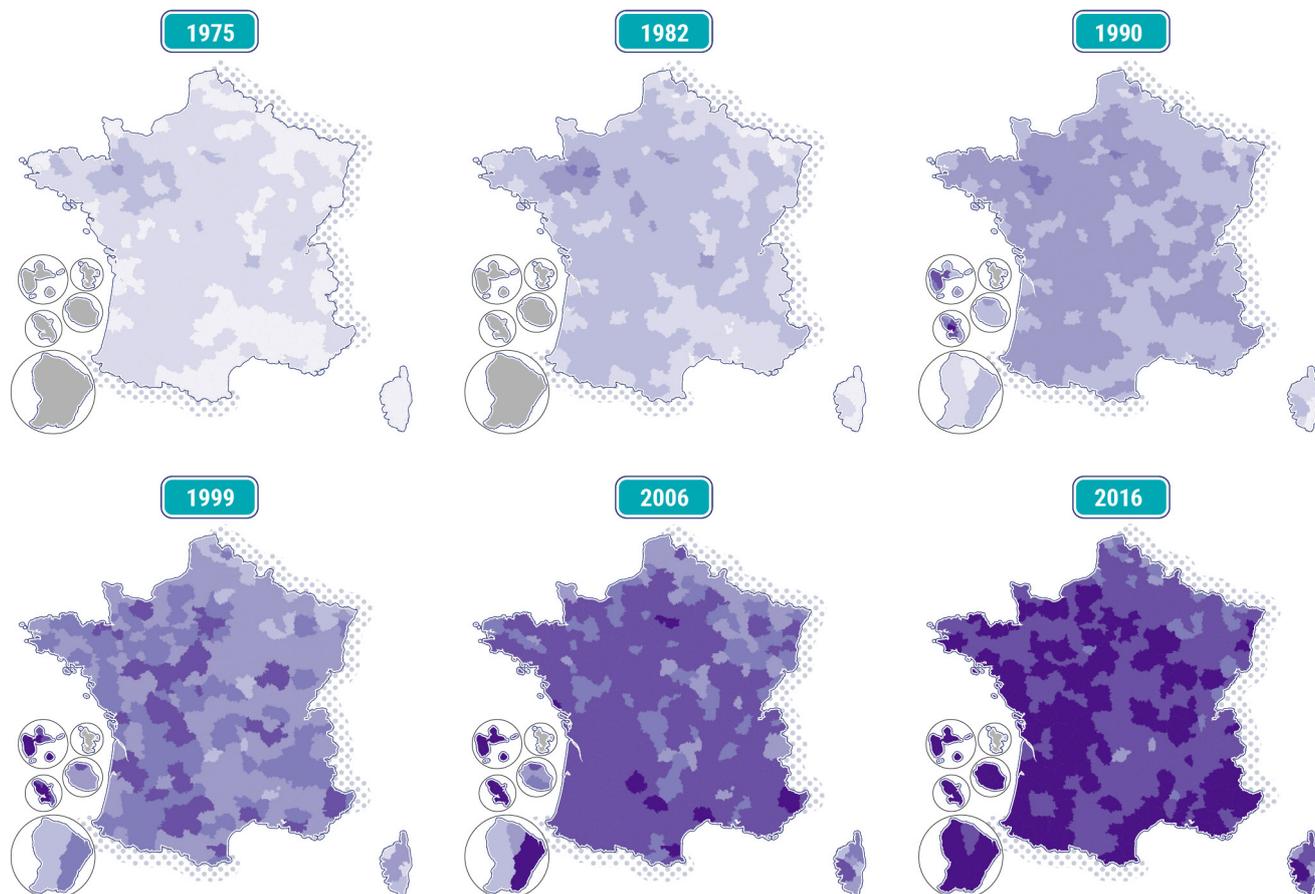
Sources : Insee, RP 2016, Zones d'emploi 2010 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

Depuis 1975, la part des femmes dans la population active a progressé dans toutes les zones d'emploi en partant de l'Ouest du pays

Évolution de la part des femmes dans la population active de 25 à 54 ans, en %, par zone d'emploi (2010)



Absence de données



Sources : Insee, RP 1975 à 2016, Zones d'emploi 2010 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

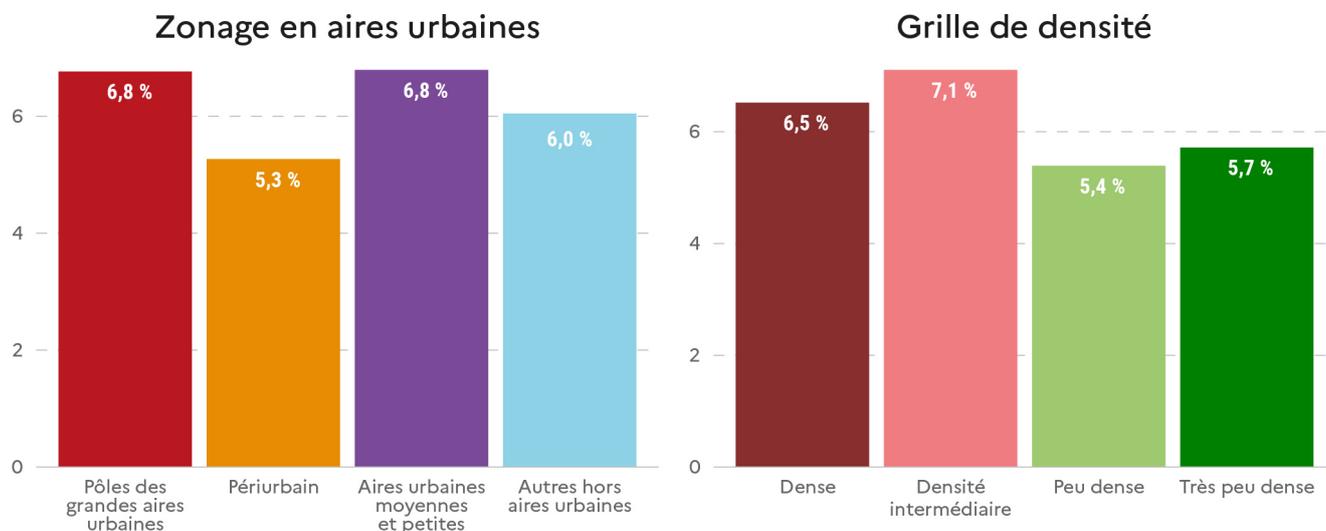
Entre 1990 et aujourd'hui, les différences entre zones d'emploi en matière de féminisation de la population active se sont beaucoup résorbées⁴⁵. C'est dans les Drom, en particulier aux Antilles, que s'affichent les plus forts taux de féminisation de la population active (systématiquement supérieurs à 50 %), devant celles du Bassin parisien. En revanche, le nord-est de l'Hexagone et une partie de la Corse se distinguent par une plus faible participation des femmes à la population active. Le **taux d'activité⁴⁶ des femmes reste néanmoins inférieur à celui des hommes de près de 6 points** (71 % contre 77 %). 6,3 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont en effet « au foyer »⁴⁷ contre seulement 0,2 % des hommes, soit 1,3 million de femmes contre 42 000 hommes. **Les femmes au foyer sont proportionnellement plus nombreuses dans les pôles des grandes aires urbaines⁴⁸** (6,8 % des femmes de 15 à 64 ans) et dans les communes urbaines de densité intermédiaire⁴⁹ (7,1 %) que dans les communes périurbaines (5,3 %) et peu denses (5,4 %).

“ Jusqu'à dans les années 1990, c'est dans l'ouest de la France que la part des femmes dans la population active était la plus forte, principalement dans des zones d'emploi au profil agricole.

Les femmes représentent aujourd'hui **49 %** de la population active contre **31 %** en 1968 (Source : Insee-RP 1968 et 2016)

Plus de femmes au foyer au centre des aires urbaines et dans les espaces urbains de densité intermédiaire

Part de femmes de 15 à 64 ans se déclarant au foyer, en % par type de territoire



POUR MIEUX COMPRENDRE

Sur la base du **Zonage en aires urbaines** (ZAU, Insee 2010), la distinction est ici faite entre les **communes des pôles des grandes aires urbaines**, les **communes périurbaines** (couronne des grands pôles et communes multipolarisées des grandes aires urbaines), les **communes des aires urbaines moyennes et petites** (pôles et couronnes) et les autres **communes hors aires urbaines** (autres communes multipolarisées et communes isolées hors influence des pôles). Le zonage en aires urbaines permet une approche **fonctionnelle** des territoires.

Pour prendre en compte la répartition de la population de manière fine, la **grille communale de densité** (Insee 2019) s'appuie sur la distribution de la population à l'intérieur de la commune en découpant le territoire en carreaux de 1 kilomètre de côté. Cette grille permet de distinguer des **communes urbaines** (denses et de densité intermédiaire) et des **communes rurales** (peu denses et très peu denses). La grille communale de densité permet une approche **morphologique** des territoires.

Sources : Insee, RP 2016, ZAU 2010, Grille de densité 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

NOTES

42. **Maruani M., Meron M.**, « Le travail des femmes dans la France du XX^e siècle », *Regards croisés sur l'économie*, La Découverte, 2013, p. 177 à 193.

43. **Battagliola F.**, *Histoire du travail des femmes*, Collection Repères, La Découverte, 2004, 128 p.

44. Source: Insee-RP 2016.

45. Cela se traduit notamment par une réduction rapide de l'écart entre le premier décile (seuil en-dessous duquel 10 % des valeurs sont plus basses) et le neuvième décile (seuil au-dessus duquel 10 % des valeurs sont plus élevées) de l'indicateur « part des femmes dans la population active » observé au niveau des zones d'emploi (définition 2010) qui passe de 11,5 points en 1975 à 2,5 points en 2016.

46. C'est-à-dire la part des actifs (en emploi ou au chômage) rapporté à la population « en âge de travailler » (les 15-64 ans).

47. C'est-à-dire qu'elles vivent en couple et ne sont pas en recherche d'emploi.

48. Sur la base du Zonage en aires urbaines (ZAU, Insee 2010), la distinction est ici faite entre les communes des pôles des grandes aires urbaines, les communes périurbaines (couronnes des grands pôles et communes multipolarisées des grandes aires urbaines), les communes des aires urbaines moyennes et petites (pôles et couronnes) et les autres communes hors aires urbaines (autres communes multipolarisées et communes isolées hors influence des pôles).

49. Sur la base de la grille communale de densité (Insee 2019), on distingue les communes urbaines (denses et de densité intermédiaire) et les communes rurales (peu denses et très peu denses).

Le risque d'être touchées par le chômage et la précarité est plus fort pour les femmes dans les territoires ruraux

Depuis 1975, le taux de chômage des femmes, systématiquement supérieur à celui des hommes, a lentement convergé vers ce dernier pour parvenir aujourd'hui à une situation de quasi-égalité dont la mesure peut varier selon la source utilisée⁵⁰. En 2019, le taux de chômage des femmes de 25 à 54 ans était de 7,6 % contre 7,3 % pour les hommes⁵¹. L'écart maximum observé entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes date de 1990, date à laquelle les femmes âgées de 25 à 54 ans étaient alors 8,8 % à

être au chômage contre 5,3 % pour les hommes du même âge (soit 3,5 points d'écart). Toutefois, s'il tend à se résorber depuis les années 1990, le halo autour du chômage⁵² reste principalement féminin (à 56 % en 2019, contre 71 % en 1991)⁵³. Bien que moins touchés par le chômage, les territoires ruraux⁵⁴ enregistrent un différentiel de taux de chômage plus important entre les femmes et les hommes que les territoires urbains : dans les communes peu denses et très peu denses, les femmes ont un taux de chômage de 1,8 à 1,9 point supérieur à celui des hommes, contre seulement 0,5 point dans les communes très denses. En Guadeloupe, à La Réunion, en Corse et en Martinique, le taux de chômage des femmes résidant dans une commune rurale est entre 5 et 6 points supérieur à celui des hommes.

“ Dans les espaces ruraux, la faible mixité de l'offre d'emploi et la forte concentration des emplois féminins dans un nombre de secteurs d'activité restreint, pourvoyeurs d'emplois peu rémunérateurs et aux conditions précaires, contribuent à un risque accru de pauvreté pour les femmes dans ces territoires.

MÉTHODOLOGIE

Les principales mesures du chômage en France

Deux mesures du taux de chômage sont communément utilisées dans les publications statistiques, l'une permettant des comparaisons internationales et faisant figure de taux de chômage « officiel », et l'autre permettant une analyse à un niveau géographique fin (jusqu'à la commune).

LE TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) DANS L'ENQUÊTE EMPLOI

Le BIT, agence spécialisée de l'ONU, a adopté la définition actuelle du chômage en 1982. Selon cette définition, est comptée comme chômeur une personne qui est à la fois en âge de travailler (15 ans ou plus), qui n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence de l'enquête (pas même une heure), est disponible pour travailler dans les deux semaines à venir et a entrepris, au cours des quatre dernières semaines, une démarche de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui débutera moins de trois mois après l'interrogation. Le taux de chômage BIT est le rapport entre le nombre de chômeurs BIT et le nombre de personnes actives (en emploi + au chômage BIT).

→ C'est la définition du BIT que retient l'Insee pour mesurer le chômage en France, à partir de l'enquête Emploi et qui constitue aujourd'hui le taux de chômage « officiel ».

LE TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU RECENSEMENT DE LA POPULATION

Le questionnaire du recensement permet de se rapprocher des critères retenus dans l'enquête Emploi, mais l'interrogation est moins précise. Les chômeurs au sens du recensement ne sont donc pas forcément des chômeurs au sens du BIT, et inversement. Les deux concepts ne peuvent être comparés. Les chômeurs, au sens du recensement de la population de l'Insee, forment un groupe constitué d'une part des personnes de 15 ans ou plus qui se sont déclarées au chômage (inscrites ou non à Pôle emploi) sauf si elles ont en outre déclaré explicitement ne pas rechercher de travail, et d'autre part, des personnes de 15 ans ou plus qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi ni au chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi. Le taux de chômage au sens du recensement est le rapport entre le nombre de chômeurs au sens du recensement et le nombre de personnes actives au sens du recensement (en emploi + au chômage). Il constitue, du fait du mode de recensement désormais en vigueur, une valeur moyenne sur cinq ans, disponible trois ans après le millésime du recensement.

→ On utilise ce taux de chômage quand on souhaite mener une analyse du chômage à un niveau géographique fin (la commune par exemple) ou spécifique (les communes très peu denses par exemple).

Plus souvent au chômage que les hommes, **les femmes occupent également plus fréquemment des emplois précaires⁵⁵, en particulier dans les territoires ruraux**, où l'écart avec les hommes est également bien plus prononcé. Dans les communes rurales les moins denses⁵⁶, 21 % des femmes salariées ont un contrat précaire⁵⁷ (et 16 % des hommes) contre 13 % dans les communes les plus urbaines⁵⁸ (et 11 % des hommes). C'est également dans les communes rurales les moins denses qu'on observe le différentiel de précarité le plus important avec les hommes (+ 5,4 points contre +1,5 point dans les communes très denses).

Dans les espaces ruraux, la faible mixité de l'offre d'emploi⁵⁹ et la forte concentration des emplois féminins dans un nombre de secteurs d'activité restreint⁶⁰, pourvoyeurs d'emplois peu rémunérateurs et aux conditions précaires⁶¹, contribuent à un risque accru de pauvreté pour les femmes dans ces territoires, voire de dépendance financière accrue vis-à-vis de conjoints aux conditions d'emploi potentiellement plus favorables. En outre, les difficultés rencontrées par les jeunes femmes des espaces ruraux pour trouver un emploi stable peuvent contribuer à

expliquer au moins en partie l'importance des départs de jeunes femmes vers la ville en début de vie active⁶² et plus généralement la persistance d'un plus faible nombre de femmes que d'hommes en âge de travailler résidant dans ces espaces⁶³.

En 2019, le taux de chômage des femmes de 25 à 54 ans était de

7,6 %

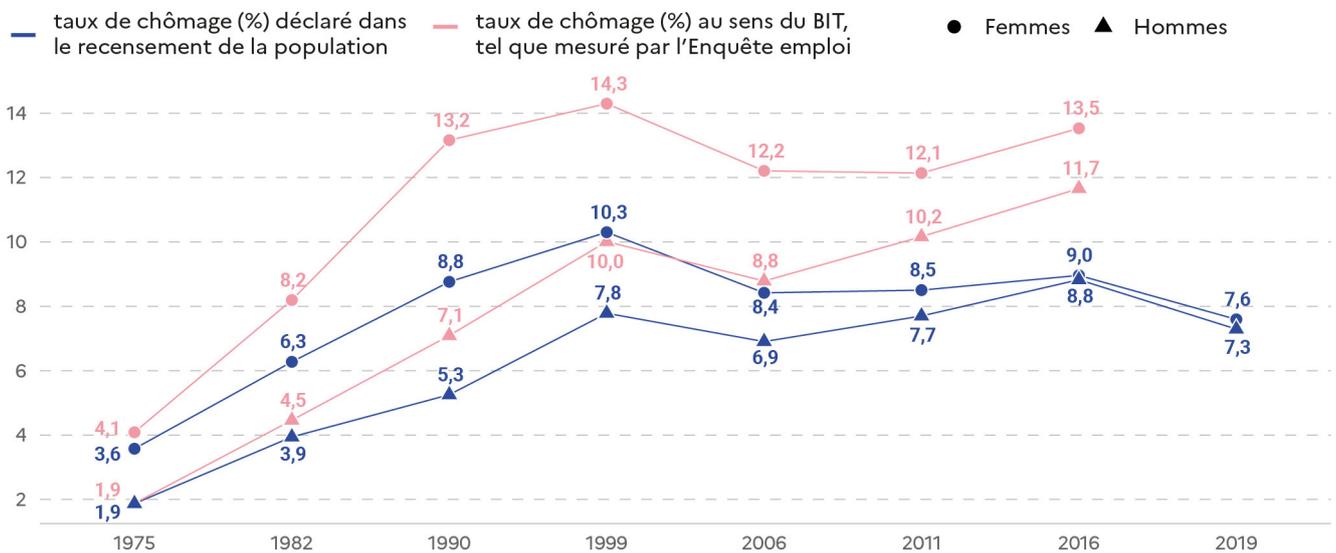
contre

7,3 %

pour les hommes

(Source : Insee, enquête Emploi, séries longues sur le marché du travail, France hors Mayotte).

Une lente convergence des taux de chômage des femmes et des hommes depuis la fin des années 1960



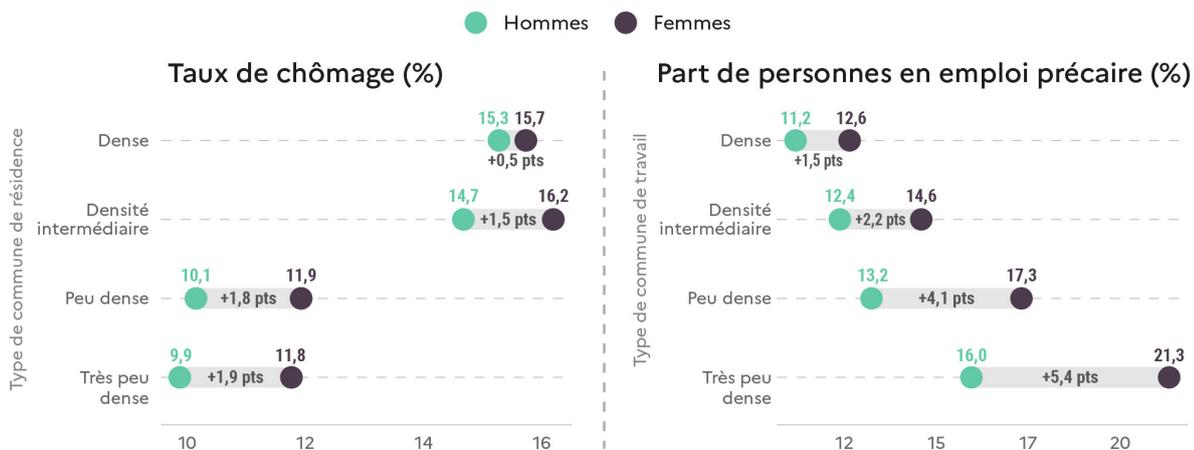
POUR MIEUX COMPRENDRE

Le **taux de chômage** de l'enquête Emploi correspond au taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) ; il correspond au taux de chômage « officiel » de l'Insee. Le **taux de chômage du recensement de la population** correspond à un taux de chômage déclaré ; on utilise ce taux de chômage quand on souhaite mener une analyse du chômage à un niveau géographique fin (la commune par exemple) ou spécifique (les communes très peu denses par exemple).

Le **taux de chômage** des 25-54 ans de l'Enquête emploi est estimé d'une part à partir des effectifs agrégés des chômeurs âgés de 25 à 49 ans et de 50 à 54 ans d'autre part, fournis en milliers, et du taux de chômage de ces classes d'âge, fourni avec une précision d'une décimale. Il peut en résulter une imprécision de l'ordre d'une décimale environ.

Sources : Insee, RP 1975 à 2016 ; Enquêtes emploi 1975 à 2019, corrigées pour les ruptures de série (calcul Insee) • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

Dans les communes rurales, le risque du chômage et de la précarité est maximisé pour les femmes



POUR MIEUX COMPRENDRE

Les **emplois précaires** correspondent ici aux emplois salariés au lieu de travail en CDD, contrats d'intérim, emplois jeunes et emplois aidés, hors stages rémunérés et contrat d'apprentissage.
 Pour prendre en compte la répartition de la population de manière fine, la **grille communale de densité** (Insee 2019) s'appuie sur la distribution de la population à l'intérieur de la commune en découpant le territoire en carreaux de 1 kilomètre de côté. Cette grille permet de distinguer des **communes urbaines** (denses et de densité intermédiaire) et des **communes rurales** (peu denses et très peu denses). La grille communale de densité permet une approche **morphologique** des territoires.

Sources : Insee, RP 2016, Grille communale de densité 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

NOTES

50. Cf. encadré méthodologique « Les principales mesures du chômage en France », page 15.
51. Source : Insee, enquête Emploi, séries longues sur le marché du travail, France hors Mayotte.
52. Le halo autour du chômage correspond aux personnes inactives, qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas immédiatement disponibles pour travailler (formation, garde d'enfants, etc.), ou bien aux personnes inactives qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non.
53. C'est ce qui explique en partie la persistance d'une mesure toujours plus élevée du taux de chômage des femmes dans le recensement de la population. Source : Insee, enquête Emploi, séries longues sur le marché du travail, France hors Mayotte.
54. Entendus ici et dans le reste de la publication comme les territoires « peu denses » et « très peu denses » de la grille communale de densité. Source : Insee, 2019.
55. Les emplois précaires correspondent aux emplois salariés qui relèvent d'un statut différent du CDI (CDD, intérim, apprentissage et contrats aidés).
56. Les communes très peu denses de la grille communale de densité. Source : Insee, 2019.
57. Hors contrats d'apprentissage et stages rémunérés en entreprise. Il s'agit de l'emploi au lieu de travail.
58. Correspondant ici aux communes très denses de la grille communale de densité. Source : Insee, 2019.
59. Cf. article « Dans les espaces ruraux, une offre d'emploi moins mixte et orientée vers les secteurs à dominante masculine », page 26.
60. Dans les territoires ruraux, 31 % des emplois occupés par des femmes le sont, d'une part, dans les secteurs de l'« hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement » (20 % des emplois occupés par des femmes dans les territoires ruraux contre 11 % dans les territoires urbains) et, d'autre part, dans celui du commerce (11 % des emplois occupés par des femmes dans les territoires ruraux et 13 % dans les territoires urbains). Source : Insee-RP 2016.
61. Comme les métiers d'aide-soignante, d'assistante maternelle ou encore d'hôtesse de caisse dans la grande distribution, particulièrement concernés par des contrats précaires (intérim ou CDD courts), des horaires contraignants, voire fractionnés (travail en matinée et en soirée) et le temps partiel subi (cf. encadré méthodologique « Temps partiel subi, temps partiel choisi », page 6). **Amsellem-Mainguy Y.**, 2019, Les « filles du coin ». *Enquête sur les jeunes femmes en milieu rural, INJEP Notes & Rapports*, n° 2019/07.
62. **Brutel C.**, 2019, « Qui sont les jeunes ruraux ? Caractéristiques sociodémographiques », *Fiches repères INJEP*, n° 45.
63. 98 femmes pour 100 hommes de 15 à 64 ans dans les territoires ruraux contre 106 femmes pour 100 hommes dans les territoires urbains. Source : Insee-RP 2016.

ZOOM

DANS LES TERRITOIRES RURAUX, LES JEUNES FEMMES SONT PLUS SOUVENT CONFRONTÉES AU CHÔMAGE QUE LES JEUNES HOMMES

C'est en début et en fin de vie active que la probabilité de traverser une période de chômage est la plus élevée. Les jeunes actifs de 15 à 24 ans sont ainsi les plus touchés par le chômage avec un taux de chômage de 29 %, en particulier quand ils vivent dans les communes denses (32 %) ⁶⁴. À l'instar des autres tranches d'âge, **les jeunes sont relativement moins touchés par le chômage quand ils résident dans des espaces ruraux** ⁶⁵. Ce sont néanmoins dans ces espaces que les écarts de taux de chômage entre les femmes et les hommes sont les plus marqués : dans les communes très peu denses, le taux de chômage des jeunes femmes de 15 à 24 ans est de près de 5 points plus élevé que celui des jeunes hommes du même âge ; cet écart s'élève à 3,4 points dans les communes peu denses. C'est dans les Antilles françaises et en Guyane ⁶⁶ que les écarts de taux de chômage entre les jeunes femmes et les jeunes hommes ruraux sont les plus importants.

En métropole, les jeunes femmes vivant en milieu rural dans les régions Corse et Pays de la Loire connaissent un taux de chômage de respectivement 6,8 points et 5,6 points plus élevé que celui des jeunes hommes ruraux. En Île-de-France, à l'inverse, le taux de chômage des jeunes femmes résidant dans une commune rurale est inférieur de près de 2 points à celui des jeunes hommes.

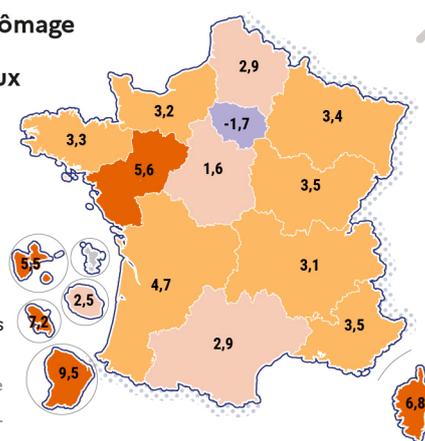
Conséquence potentielle de ce moindre accès à l'emploi des jeunes femmes rurales, mais également de la plus forte propension de celles-ci à quitter les espaces ruraux pour poursuivre des études supérieures ⁶⁷, **le ratio femmes-hommes des jeunes augmente avec la densité**. On compte ainsi 86 femmes de 15 à 24 ans pour 100 hommes du même âge dans les communes très peu denses et 89 jeunes femmes pour 100 jeunes hommes dans les communes peu denses alors que l'on compte 102 femmes pour 100 hommes dans les communes les plus denses.

Les jeunes femmes beaucoup plus touchées par le chômage que les jeunes hommes dans les territoires ruraux

Écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes ruraux de 15 à 24 ans en points de %

- plus de 5
- de 3 à 5
- de 0 à 3
- moins de 0
- Absence de données (Mayotte)

Sources : Insee, RP 2016, Grille communale de densité 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021



POUR MIEUX COMPRENDRE

Les **jeunes ruraux** sont ici définis comme les jeunes âgés de 15 à 24 ans résidant dans une commune peu dense ou très peu dense selon la grille communale de densité.

Le **taux de chômage** du recensement de la population correspond à un taux de chômage déclaré ; on utilise ce taux de chômage quand on souhaite mener une analyse du chômage à un niveau géographique fin (la commune par exemple) ou spécifique (les communes très peu denses par exemple).

Pour prendre en compte la répartition de la population de manière fine, la **grille communale de densité** (Insee 2019) s'appuie sur la distribution de la population à l'intérieur de la commune en découpant le territoire en carreaux de 1 kilomètre de côté. Cette grille permet de distinguer des **communes urbaines** (denses et de densité intermédiaire) et des **communes rurales** (peu denses et très peu denses).

La grille communale de densité permet une approche **morphologique** des territoires.

NOTES

64. Source : Insee, RP 2016 dans tout l'encadré.

65. Communes peu denses et très peu denses de la grille communale de densité, Insee 2019.

66. Où le nombre de personnes résidant dans une commune rurale est néanmoins très faible.

67. Coquard B., 2019, *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, La Découverte, 216 p.

Des logiques spatiales inversées pour les femmes et les hommes en temps partiel

Malgré une amélioration progressive de l'accès à l'emploi des femmes dans la seconde moitié du XX^e siècle et une convergence des taux de chômage féminin et masculin, les conditions d'emploi des femmes restent dégradées par rapport à celles des hommes. Plus souvent précaires⁶⁸, **les femmes sont également bien plus concernées par le temps partiel que les hommes** : en 2019, près de 3 femmes sur 10 travaillent à temps partiel (29 %), contre moins d'un homme sur 10 (8 %)⁶⁹.

Les femmes sont ainsi 3,4 fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel et elles occupent près de 8 emplois à temps partiel sur 10 (77 %). Cette part a très peu évolué depuis 1975 où elle était de 75 %. La part des femmes à temps partiel n'a quant à elle pas cessé d'augmenter entre 1975 et 1998 où elle a atteint son maximum (32 %), avant de stagner autour de 30 %, notamment à la faveur du passage aux 35 heures⁷⁰. La part des hommes à temps partiel a quant à elle augmenté de façon plus ou moins continue entre 1975 et 2018, passant de 2 % à 8 %.

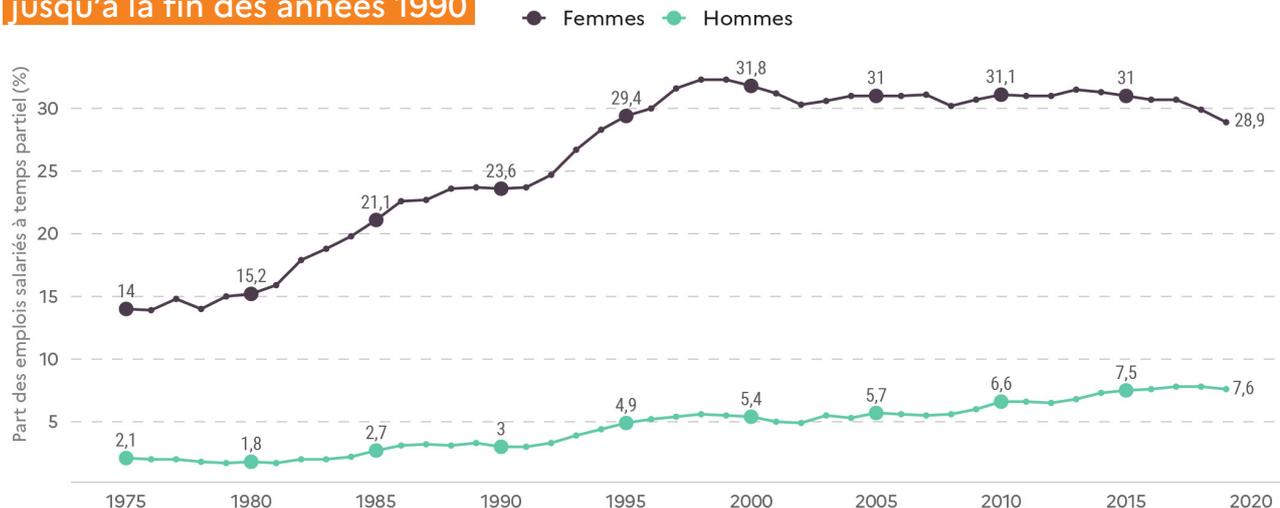
La probabilité pour une femme de travailler à temps partiel augmente avec l'âge et c'est parmi les actives âgées de 50 ans ou plus que l'on trouve la plus forte part de femmes à temps partiel (32 %). **Les femmes des catégories populaires⁷¹ sont bien plus susceptibles d'occuper**

un emploi à temps partiel (37 % des employées et 30 % des ouvrières) que les femmes cadres (17 %). Les femmes travaillant dans le secteur des services directs aux particuliers sont tout spécialement concernées (53 % à temps partiel), de même que les ouvrières non qualifiées (41 %) et les employées de commerce (35 %). **C'est en revanche parmi les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées que l'on trouve les plus grands écarts de temps partiel entre les femmes et les hommes** : les femmes cadres d'entreprises, techniciennes ou encore contremaîtres et agents de maîtrise ont 5 à 6 fois plus de chance d'occuper un emploi à temps partiel que leurs homologues masculins.

Le caractère essentiellement féminin du temps partiel se traduit dans l'espace par des **géographies opposées entre temps partiel des femmes et temps partiel des hommes**, et ce, quelle que soit la grille d'analyse : régionale ou par types d'espaces (urbain/rural, pôle/périurbain).

“ La part des femmes à temps partiel n'a pas cessé d'augmenter entre 1975 et 1998 où elle a atteint son maximum (32 %), avant de stagner autour de 30 %, notamment à la faveur du passage aux 35 heures.

Une progression continue du temps partiel des femmes jusqu'à la fin des années 1990



Sources : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002 ; enquêtes Emploi en continu 2003-2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

À l'échelle régionale, la proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est particulièrement élevée⁷² :

- au sud de la région Pays de la Loire, **autour de la métropole nantaise** ;
- dans une grande partie de l'ex-région Rhône-Alpes, **au sud de Lyon**, où elle atteint presque les 45 % dans plusieurs intercommunalités des piémonts du Massif central ;

- dans l'**arrière-pays languedocien**, en particulier à proximité des massifs des Cévennes et des Pyrénées ;
- dans le nord-est de l'Hexagone, en particulier dans les **territoires frontaliers de la Suisse, du Luxembourg et de l'Allemagne** et dans le Pas-de-Calais.

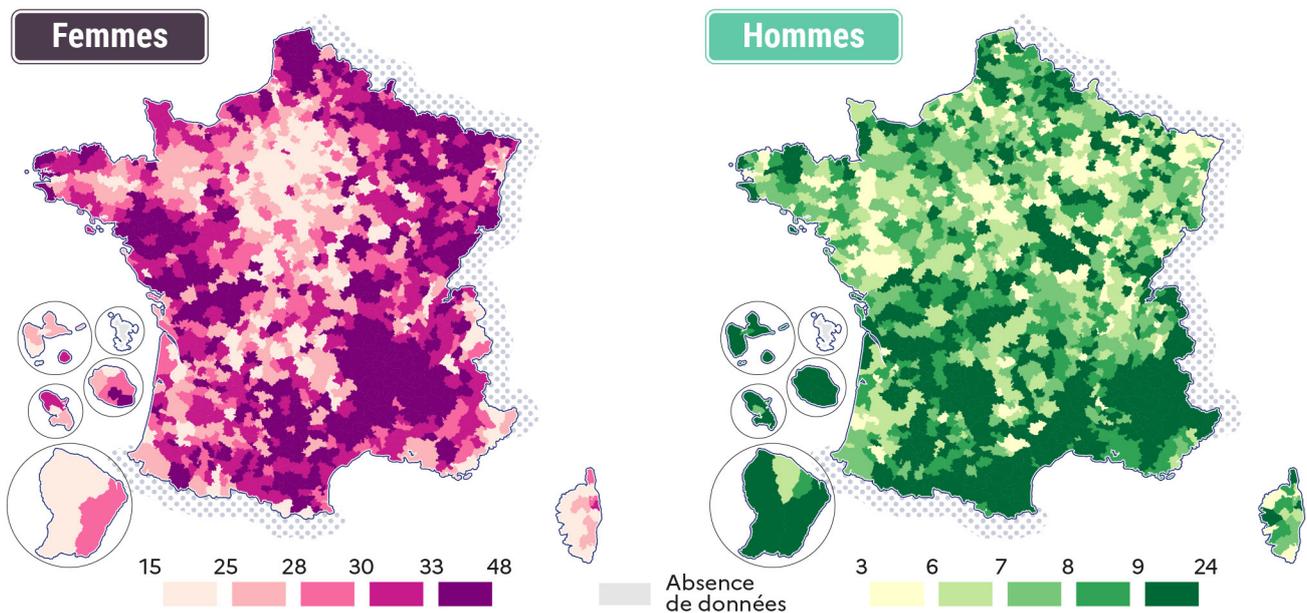
En 2019, près de **3 femmes sur 10** travaillent à temps partiel (29 %) contre moins d'**1 homme sur 10** (8 %)

(Source : Insee, enquête Emploi 2019).

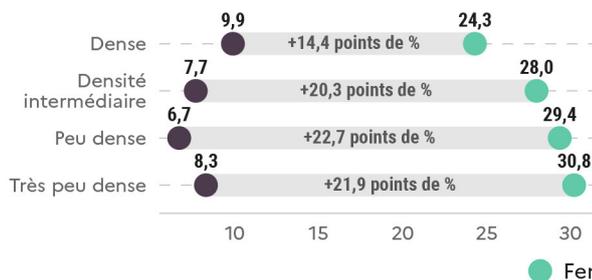
Femmes et hommes : une géographie du temps partiel inversée

Part de personnes à temps partiel (%)

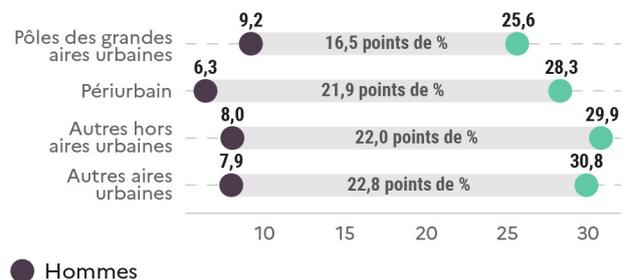
par EPCI 2019



selon la grille de densité



selon le zonage en aires urbaines



POUR MIEUX COMPRENDRE

Champ : femmes et hommes actifs occupés de 15 ans ou plus, localisés à leur lieu de résidence.

Sur la base du **Zonage en aires urbaines (ZAU, Insee 2010)**, la distinction est ici faite entre les **communes des pôles des grandes aires urbaines**, les **communes périurbaines** (couronne des grands pôles et communes multipolarisées des grandes aires urbaines), les **communes des aires urbaines moyennes et petites** (pôles et couronnes) et les autres **communes hors aires urbaines** (autres communes multipolarisées et communes isolées hors influence des pôles). Le zonage en aires urbaines permet une approche **fonctionnelle** des territoires.

Pour prendre en compte la répartition de la population de manière fine, la **grille communale de densité** (Insee 2019) s'appuie sur la distribution de la population à l'intérieur de la commune en découpant le territoire en carreaux de 1 kilomètre de côté. Cette grille permet de distinguer des **communes urbaines** (denses et de densité intermédiaire) et des **communes rurales** (peu denses et très peu denses). La grille communale de densité permet une approche **morphologique** des territoires.

Sources : Insee, RP 2016, ZAU 2010 et Grille communale de densité 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

Les résidentes du Bassin parisien apparaissent au contraire moins concernées par le temps partiel que les autres Françaises.

Les hommes sont quant à eux plus nombreux qu'ailleurs à occuper un emploi à temps partiel dans l'arrière-pays languedocien ; mais c'est surtout dans les Drom que cette proportion apparaît particulièrement élevée, de même que dans les massifs des Pyrénées, des Alpes et au nord de la Garonne entre Bordeaux et Toulouse.

La Loire-Atlantique, l'ex-région Rhône-Alpes et les territoires frontaliers de l'Est et du Nord de l'Hexagone apparaissent ainsi comme les territoires privilégiés d'un temps partiel massif et presque exclusivement féminin.

Les géographies du temps partiel féminin et masculin sont également opposées du point de vue du type d'espace de résidence. **La proportion de femmes occupant un poste à temps partiel augmente ainsi à mesure que la densité baisse tandis qu'on observe une logique inverse pour les hommes** : c'est dans les espaces de plus forte densité qu'ils sont proportionnellement les plus nombreux. Dans les communes de très faible densité, la proportion de femmes à temps partiel est ainsi de 30 % contre 24 % dans les communes denses et c'est dans les communes peu denses que l'on trouve le plus fort écart entre la proportion de femmes et d'hommes à temps partiel (+ 23 points pour les femmes). De même, **la proportion de femmes à temps partiel augmente à mesure que l'on s'éloigne des grands pôles** et la différence maximale obser-

vée avec les hommes concerne les communes situées en dehors des aires urbaines (+ 23 points pour les femmes).

Ces écarts observés entre les géographies du temps partiel féminin et masculin peuvent être mis en lien avec les caractéristiques des territoires, dont certaines sont susceptibles d'agir comme des « freins » à l'accès à l'emploi des femmes et à son amélioration : taille des ménages, structure de l'emploi en matière de catégories socioprofessionnelles, âge de la population active, poids de secteurs pourvoyeurs de contrats à faible quotité horaire, ou encore accessibilité aux aménités (structures d'accueil de jeunes enfants, écoles, commerces) dans un contexte d'inégale répartition du travail domestique entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont ainsi

3,4 fois plus nombreuses que

les hommes à travailler à temps partiel

et elles occupent près de **8** emplois à

temps partiel sur **10** (77 %)

(Source : Insee, enquête Emploi 2019).

“ La proportion de femmes occupant un poste à temps partiel augmente ainsi à mesure que la densité baisse tandis qu'on observe une logique inverse pour les hommes : c'est dans les espaces de plus forte densité qu'ils sont proportionnellement les plus nombreux.

NOTES

68. Cf. article « Le risque d'être touchées par le chômage et la précarité est plus fort pour les femmes dans les territoires ruraux », page 15.

69. Pour l'analyse qui suit, les données mobilisées sont issues de l'enquête Emploi 2019 menée par l'Insee.

70. **Marchand O.**, 2010, « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, septembre 2010.

71. Ici définies comme les employées et les ouvrières. **Schwartz O.**, 2011, « Peut-on parler des classes populaires ? », *La vie des idées*, 13 septembre 2011.

72. Pour l'analyse qui suit, les données mobilisées sont issues du recensement de la population 2016 de l'Insee (actives et actifs occupés au lieu de résidence).

ZOOM

LA SITUATION DES FEMMES RÉSIDANT EN QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE (QPV) SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Juliette Robin

(ONPV-ANCT)

Les femmes résidant en QPV sont plus souvent en dehors de l'emploi que les hommes...

Les femmes résidant en QP sont confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle :

- elles sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes habitant en QPV, le taux d'activité des femmes y est ainsi inférieur de 16,2 points à celui des hommes de QPV ;
- elles sont plus exposées à des difficultés d'insertion professionnelle que les femmes des autres quartiers des unités urbaines englobantes. En QPV, près d'une femme sur deux est en dehors de l'emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants.

La situation ne s'est pas améliorée depuis 2014, année de promulgation de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine :

- en QPV, quel que soit le sexe, le taux d'activité a reculé entre 2014 et 2019. Cette baisse est cependant plus importante pour les femmes (-2,7 % contre -1,0 % pour les hommes) ;

- sur la même période, le taux d'activité des femmes résidant en QPV s'est détérioré de 2,7 % alors qu'il a progressé de 1,8 % pour les femmes vivant dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes.

... mais lorsqu'elles sont actives, les femmes sont moins au chômage...

Lorsqu'elles sont actives, les femmes sont moins au chômage que les hommes dont le taux de chômage est 1,1 fois plus élevé que celui des femmes, en QPV comme dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes.

Pour autant, le chômage touche inégalement les actives. Le taux de chômage des habitantes de QPV est 2,6 fois supérieur à celui des femmes des autres quartiers.

En cinq ans, le taux de chômage a diminué en QPV et hors QPV, pour les hommes et pour les femmes. Pour les femmes, la baisse est plus importante dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes. À l'inverse, pour les hommes, la diminution est plus forte en QPV.

Des difficultés d'insertion professionnelle plus marquées pour les femmes des quartiers prioritaires de la politique de la ville

	Quartiers prioritaires		Autres quartiers des unités urbaines englobantes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux d'activité 2019	51,0	67,2	69,3	76,3
Évolution 2014-2019 (en %)	-2,7	-1,0	1,8	0,5
Taux de chômage 2019	21,3	23,5	8,1	8,6
Évolution 2014-2019 (en %)	-10,9	-19,2	-14,7	-17,3

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2014 et 2019
Champ : population de 15-64 ans en France métropolitaine
Traitements : ONPV-ANCT

... et elles sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage.

Le poids de l'emploi partiel subi⁷³ est plus fort dans ces territoires pour les femmes : parmi les actives en emploi résidant en QPV, 16,6 % travaillent à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage ou sont au chômage technique ou partiel. Ces situations de sous-emploi concernent seulement 5,6 % des hommes actifs occupés habitant en QPV et 6,8 % des femmes résidant hors QPV.

Les actives occupées de QPV sont confrontées à des conditions de travail plus précaires...

Le CDI est le type de contrat majoritaire pour les femmes et les hommes, quel que soit le territoire de résidence. Néanmoins, en QPV, les salariées sont plus fréquemment en CDD que les hommes (1,6 fois plus : 20,1 % contre 12,9 %) mais également que les salariées hors QPV (1,7 fois plus : 20,1 % contre 11,9 %).

Dans les QPV, l'intérim est sensiblement plus répandu chez les hommes (12,6 %) que chez les femmes (3,2 %). Pour autant, les salariées en contrat d'intérim sont 2,3 fois plus représentées parmi les habitantes de QPV que parmi les celles vivant dans les unités urbaines environnantes (3,2 % contre 1,4 %).

... et occupent majoritairement des emplois d'employées.

Les femmes résidant en QPV sont majoritairement employées (58,1 %, soit 3,2 fois plus que les hommes de QPV et 1,6 fois plus que les femmes des unités urbaines environnantes). Comparativement aux femmes vivant hors QPV, elles sont beaucoup moins fréquemment cadres ou occupant une profession intellectuelle supérieure (6,6 % contre 23,1 %). Elles appartiennent également moins souvent à la catégorie des professions intermédiaires (16,9 % contre 30,1 %). À l'inverse, les ouvrières sont surreprésentées en QPV (15,3 % des actives occupées qui résident en QPV contre 5,7 % pour les autres quartiers des unités urbaines englobantes).

“ Le taux de chômage des habitantes de QPV est 2,6 fois supérieur à celui des femmes des autres quartiers

16,6 % des femmes actives résidant dans les QPV sont à temps partiel tout en souhaitant travailler plus, contre **6,8 %** des femmes résidant hors QPV

NOTES

73. Cf. encadré méthodologique « Temps partiel subi, temps partiel choisi », page 6.

Une analyse territoriale des freins à l'emploi des femmes

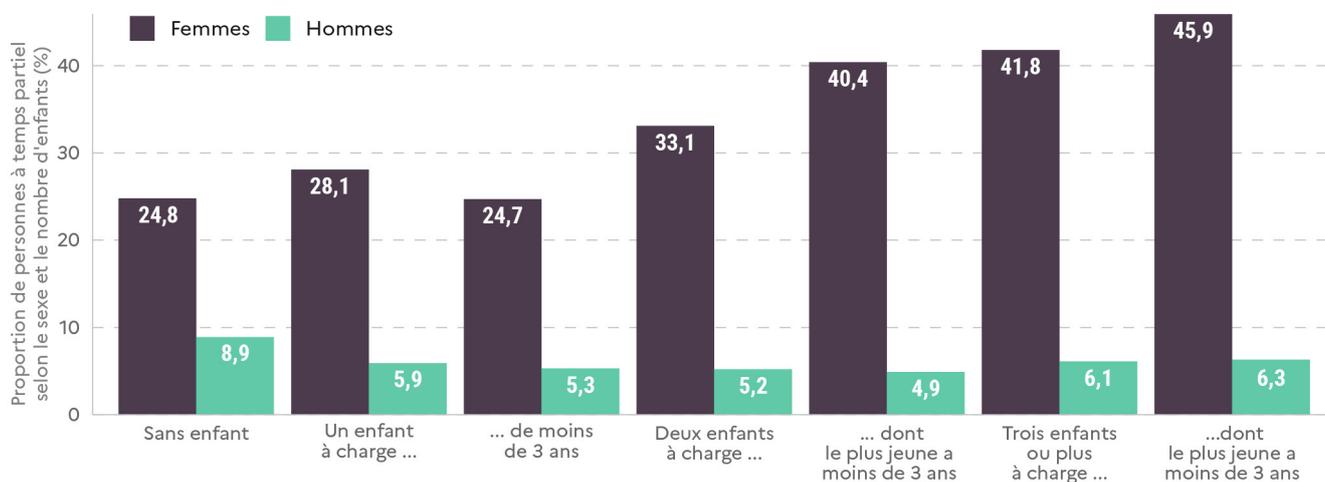
Familles nombreuses et temps partiel des femmes: des géographies qui se recoupent partiellement

Malgré un poids relativement important du temps partiel « subi » en France⁷⁴, l'enquête Emploi nous apprend que **6 femmes sur 10 à temps partiel le « choisissent »**^{75 76}. Ce « choix » est **majoritairement déterminé par des raisons « personnelles ou familiales »** (c'est le cas de 81 % des femmes en temps partiel « choisi » contre 54 % des hommes dans la même situation) et les femmes sont 4 fois plus nombreuses que les hommes à déclarer être à temps partiel « pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante »⁷⁷. Pour les femmes, il en résulte **une corrélation importante entre le nombre d'enfants à charge et la probabilité d'occuper un poste à temps partiel**⁷⁸: les femmes avec 3 enfants ou plus à charge sont ainsi 42 % à occuper un poste à temps partiel et jusqu'à 46 % quand le plus jeune est âgé de moins de 3 ans. La logique est inversée pour les hommes pour qui la probabilité de travailler à temps partiel est d'autant plus forte qu'ils n'ont pas d'enfant à charge (8,9 % d'hommes à temps partiel).

La géographie du temps partiel féminin reflète ainsi en partie celle de la famille, et en particulier celle des familles nombreuses^{79 80}. Dans la région Pays de la Loire, autour de Nantes, dans les territoires frontaliers de la Belgique et de la Suisse ainsi qu'au sud de Lyon et le long de la vallée du Rhône, le fort pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est associé à une surreprésentation des familles nombreuses de 3 enfants ou plus. Dans les régions nantaise et lyonnaise ainsi que sur le territoire de l'ancienne région Franche-Comté, ces constats sont associés à de forts taux d'activité pour les femmes⁸¹, à l'inverse de ce qu'on peut observer dans le nord du pays, le long de la frontière avec la Belgique où les taux d'activité des femmes sont parmi les plus faibles du pays.

Le constat d'un recouplement de la géographie du temps partiel des femmes avec celle des familles nombreuses n'est pas le même partout: **certains territoires particulièrement concernés par le temps partiel féminin enregistrent dans le même temps une part de familles nombreuses plus faible qu'ailleurs**. C'est en partie le cas des intercommunalités du sud de l'Hexagone, situées dans un large arc allant des Alpes à la partie orientale des Pyrénées. **Dans ces intercommunalités, le fort pourcentage de femmes travaillant à temps partiel serait davantage à mettre en lien avec la précarité de l'emploi et la proportion élevée d'actives de plus de 50 ans, plus concernées par le temps partiel**⁸². C'est éga-

Le nombre d'enfants augmente la probabilité d'être à temps partiel pour les femmes mais pas pour les hommes



Source : Insee, enquête Emploi 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

lement dans cette partie du pays que l'on enregistre les plus forts pourcentages d'hommes à temps partiel, même s'ils demeurent sans commune mesure avec la situation des femmes.

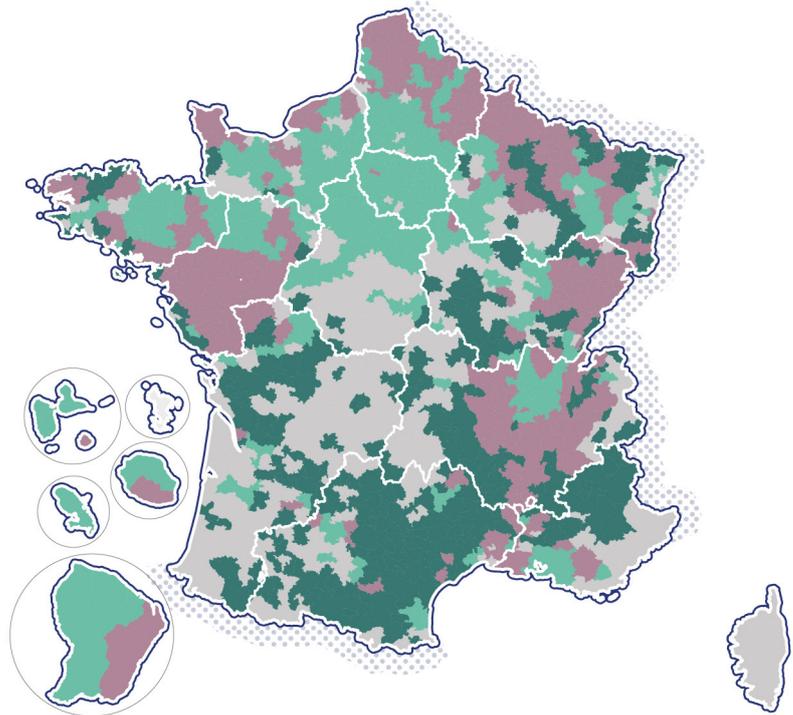
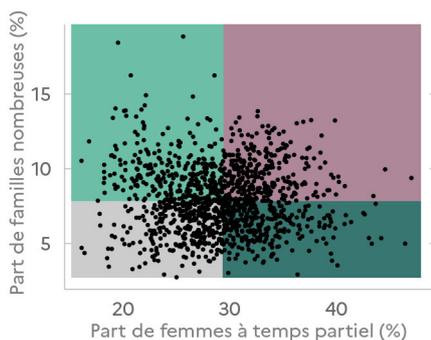
Dans certains territoires, enfin, la surreprésentation de familles nombreuses n'est pas associée à une plus forte proportion de femmes à temps partiel. C'est en particulier le cas du Bassin parisien et de 12 des 22 métropoles. Dans ces

espaces très urbanisés, la plus faible proportion de femmes à temps partiel trouve notamment son explication dans la plus forte concentration de cadres, moins concernées par le temps partiel. La majorité des intercommunalités des Drom, les parties orientales de la Bretagne et nord de la région Pays de la Loire connaissent une situation similaire.

Les géographies du temps partiel et des familles nombreuses se recourent en partie

par EPCI 2019

- Type 1 : surreprésentation de femmes à temps partiel et de familles nombreuses
- Type 2 : surreprésentation de femmes à temps partiel et sous-représentation de familles nombreuses
- Type 3 : sous-représentation de femmes à temps partiel et surreprésentation des familles nombreuses
- Type 4 : sous-représentation de femmes à temps partiel et de familles nombreuses
- Absence de données (Mayotte)



POUR MIEUX COMPRENDRE

Les familles nombreuses sont définies comme les ménages composés d'une famille avec 3 enfants de moins de 25 ans ou plus. Le temps partiel des femmes est mesuré à leur lieu de résidence.

Sur et sous-représentation sont déterminées par rapport à la médiane des deux indicateurs. Pour des raisons de lisibilité, 4 intercommunalités avec une proportion de familles nombreuses supérieure à 20 % (avec un maximum de 48 %) ont été supprimées du nuage de points. Trois de ces intercommunalités appartiennent au type 3 ; la dernière appartient au type 1.

Source : Insee, RP 2016 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

NOTES

74. Cf. article « Le taux d'activité des femmes et le poids du temps partiel reflètent des politiques nationales de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle différenciées », page 6.

75. Cf. encadré méthodologique « Temps partiel subi, temps partiel choisi », page 6.

76. Pour l'analyse qui suit, les données mobilisées sont issues de l'enquête Emploi 2019 menée par l'Insee.

77. 43 % des femmes à temps partiel « choisi » contre 11 % des hommes dans la même situation.

78. Bourreau-Dubois C., Guillot O, Jankeliowitch-Laval É., 2001, « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistique*, n° 349-350.

79. Les familles nombreuses sont définies comme les ménages composés d'une famille avec 3 enfants de moins de 25 ans ou plus.

80. Observatoire des territoires, 2019, « Géographie des ménages », *Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires*, CGET.

81. Chaillot D., Legendre D., 2019, « Temps partiel : la garde des enfants est le premier motif des femmes », *Insee Analyses Pays de la Loire*, n° 71.

82. Dans ces espaces, il est également possible que le temps partiel soit plus « subi » que dans les espaces précédemment décrits mais, en l'absence de données territorialisées sur le temps partiel « subi », cette hypothèse n'est pas vérifiable.

Dans les espaces ruraux, une offre d'emploi moins mixte et orientée vers les secteurs à dominante masculine

Si elle diminue depuis 30 ans, en particulier depuis la fin des années 1990⁸³, la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire l'inégale répartition des femmes et des hommes entre les différentes professions, demeure forte et contribue à expliquer les inégalités de rémunérations entre sexes⁸⁴. D'un point de vue territorial, c'est à l'échelle des secteurs d'activité, et non des professions, que peut se mesurer le degré de mixité femmes-hommes au travail⁸⁵. Sur 37⁸⁶ secteurs d'activité, 4 secteurs sont « à prédominance féminine »⁸⁷ (comme les secteurs de l'hébergement médico-social et social, de la santé humaine ou encore de l'enseignement) et regroupent 39 % des emplois occupés par les femmes, 16 secteurs sont « à dominante masculine »⁸⁸ (comme la construction, les

industries extractives ou encore la métallurgie) et regroupent 37 % des emplois occupés par les hommes. Au total, **38 % des actifs occupés travaillent dans un secteur peu mixte associé à leur genre.**

Dans l'ensemble, **les territoires ruraux se distinguent des territoires urbains par une offre d'emploi moins mixte** (60 % des emplois dans des secteurs peu mixtes contre 47 % dans les communes urbaines), **principalement orientée vers les secteurs à dominante masculine** (36 % de l'offre d'emploi des communes rurales contre 21 % dans les communes urbaines) et une **forte concentration de l'emploi féminin dans le secteur médico-social** (20 % de l'emploi féminin).

Le degré de mixité de l'offre d'emploi suit un gradient urbain-rural assez net : plus les emplois sont localisés dans des espaces peu denses, plus ils ont de chance de dépendre de secteurs peu mixtes du point de vue du genre, en raison de la localisation des activités sur le territoire. **C'est ainsi dans les communes très peu denses que la part de l'emploi dans des secteurs peu mixtes est la plus forte** : 70 % contre 45 % dans les communes denses. Outre le commerce – secteur mixte qui demeure le premier secteur d'emplois dans les villes (13 % des emplois) comme dans les campagnes (11 % des emplois) –, les principaux secteurs pourvoyeurs d'emplois dans les communes rurales sont ceux de l'hébergement médico-social et social, de l'action sociale sans hébergement (à 83 % féminin), de l'agriculture (à 71 % masculin) et de la construction (à 89 % masculin).

Des secteurs d'activité encore très peu mixtes

	Secteurs d'activité	Taux de féminisation (%)	Proportion dans l'emploi des communes rurales (%)	Proportion dans l'emploi des communes urbaines (%)
Secteurs les plus féminisés	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	83	10,4	6,9
	Activités pour la santé humaine	75	4,2	7,8
	Enseignement	67	6,3	8,1
	Autres activités de services	66	2,5	3,2
Secteurs les moins féminisés	Fabrication de matériels de transport	20	0,9	1,4
	Fabrication de machines et équipements (non compris ailleurs)	20	0,9	0,6
	Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	17	2,5	1,2
	Industries extractives	17	0,2	0,0
	Construction	11	9,1	5,7

Source : Insee, RP 2016

Note : les communes rurales sont définies comme les communes « peu denses » et « très peu denses » de la grille communale de densité (Insee 2019)

De même, on fait le constat d'une structure de l'emploi nettement orientée vers les secteurs à dominante masculine dans les espaces ruraux. Pour les hommes, la probabilité d'occuper un poste dans un secteur à dominante masculine augmente ainsi fortement à mesure que la densité baisse : **dans les communes très peu denses, une large majorité des hommes (66 %) occupe un poste dans un secteur à dominante masculine** (notamment la construction et l'agriculture qui cumulent 28 % de l'emploi masculin dans les espaces ruraux), contre seulement 30 % dans les communes très denses. Le constat est identique pour les femmes, mais dans des proportions moindres (43 % des emplois féminins dans les territoires ruraux dépendent de secteurs à dominante féminine contre 36 % dans les territoires urbains).

Dans les territoires ruraux, ce phénomène se traduit, d'une part, par une plus forte probabilité pour les femmes d'occuper un emploi dans un secteur à dominante masculine (l'agriculture en particulier, mais également le secteur des transports et de l'entreposage), et d'autre part, par une **faible diversité de l'emploi féminin**, fortement concentré dans le secteur de l'hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement, qui emploie 1 femme sur 5 (soit le double de ce qui est observé dans les territoires urbains).

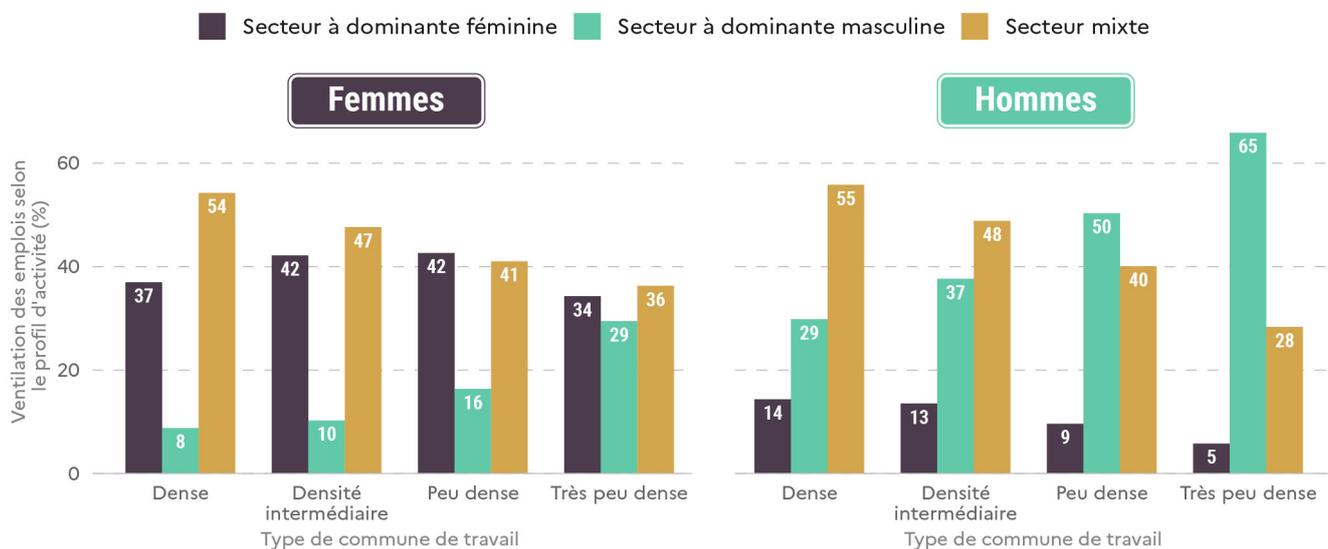
“ Dans l'ensemble, les territoires ruraux se distinguent des territoires urbains par une offre d'emploi moins mixte, principalement orientée vers les secteurs à dominante masculine et une forte concentration de l'emploi féminin dans le secteur médico-social.

83 % : le taux de féminisation du secteur de l'hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement

11 % : le taux de féminisation du secteur de la construction

38 % des actifs occupés travaillent dans un secteur peu mixte associé à leur genre
(source : Insee, RP 2016).

La part de l'emploi dans des secteurs mixtes diminue avec la densité



POUR MIEUX COMPRENDRE

Champ : emplois au lieu de travail en France, hors Mayotte.

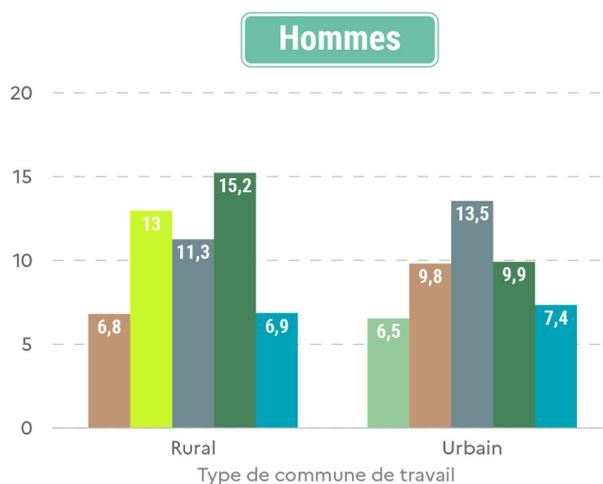
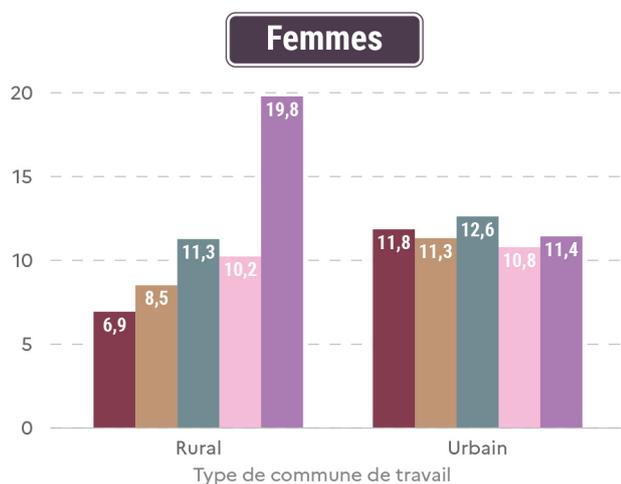
Les **secteurs d'activité "à dominante féminine"** sont ceux où la part des femmes est supérieure d'au moins 15 points à la part des femmes dans l'emploi total qui est de 48 % (5 secteurs sur 38) ; les **secteurs d'activité "à dominante masculine"** sont ceux où la part des femmes est inférieure d'au moins 15 points à la part des femmes dans l'emploi total (16 secteurs sur 38) ; les **secteurs d'activités "mixtes"** sont constitués des autres secteurs d'activités (17 secteurs sur 38).

Pour prendre en compte la répartition de la population de manière fine, la **grille communale de densité** (Insee 2019) s'appuie sur la distribution de la population à l'intérieur de la commune en découpant le territoire en carreaux de 1 kilomètre de côté. Cette grille permet de distinguer des **communes urbaines** (denses et de densité intermédiaire) et des **communes rurales** (peu denses et très peu denses). La grille communale de densité permet une approche **morphologique** des territoires.

Sources : Insee, RP 2016, Grille communale de densité 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

Dans les territoires ruraux, une forte concentration de l'emploi féminin dans le secteur médico-social

Répartition des emplois dans les cinq principaux secteurs d'activité pourvoyeurs d'emploi (%)



POUR MIEUX COMPRENDRE

Champ : emplois au lieu de travail en France, hors Mayotte.

Pour prendre en compte la répartition de la population de manière fine, la **grille communale de densité** (Insee 2019) s'appuie sur la distribution de la population à l'intérieur de la commune en découpant le territoire en carreaux de 1 kilomètre de côté. Cette grille permet de distinguer des **communes urbaines** (denses et de densité intermédiaire) et des **communes rurales** (peu denses et très peu denses). La grille communale de densité permet une approche **morphologique** des territoires.

Sources : Insee, RP 2016, Grille communale de densité 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

NOTES

83. Argouarc'h J., Calavrezo O., 2015, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. », *Dares Analyses*, n° 079.

84. Cf. encadré « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? », page 10.

85. Moins précis que les métiers, les secteurs d'activité du recensement de la population (Insee) ont l'avantage de permettre une approche territoriale, contrairement à la nomenclature des métiers utilisée dans l'enquête Emploi (Insee), enquête non territorialisée finement.

86. Le secteur intitulé « Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre » a été exclu car il ne s'agit pas d'un secteur d'activité à proprement parler.

87. C'est-à-dire que la part des femmes y est supérieure d'au moins 15 points à la part des femmes dans l'emploi total qui est de 48 %.

88. C'est-à-dire que la part des femmes y est inférieure d'au moins 15 points à la part des femmes dans l'emploi total.

ZOOM

L'INVESTISSEMENT DANS LA VIE LOCALE À L'ÉPREUVE DU PLAFOND DE VERRE : DEVENIR MAIRE

Une fonction, à l'ancrage territorial certain, résume bien la problématique du « plafond de verre⁸⁹ » : celle de maire. **En France, à l'issue du scrutin municipal de 2020 seules 20 % des élus à ce poste étaient des élues.** Au total, 6 901 femmes sont parvenues au poste de maire contre 27 909 hommes⁹⁰. Ce chiffre représente néanmoins une progression par rapport à 2014 où la proportion de femmes maires élues était de seulement 16 %.

Une nette progression de la part des femmes maires dans les très grosses communes

Tranche de taille de commune (habitants)	Part des femmes maires en 2014 (%)	Part des femmes maires en 2020 (%)
de 1 à 500	17,9	20,8
de 501 à 1000	15,3	18,8
de 1001 à 3500	12,9	19,4
de 3501 à 10000	12,6	17,3
de 10001 à 20000	11,8	17,4
de 20001 à 100000	13,6	16,7
plus de 100000	14,6	28,6

Source : ministère de l'Intérieur, Répertoire national des élus aux 17/06/2014 et 01/09/2020 et Insee, RP 2016

Les femmes maires sont en moyenne un peu moins âgées que leurs homologues masculins avec une moyenne d'âge de 57 ans contre 59 ans pour les hommes en 2020. **La part des femmes parmi les maires est d'une manière générale plus élevée dans les communes les plus peuplées** (celles de plus de 100 000 habitants qui comptent 29 % de femmes maires) **mais également dans les très petites communes, celles de moins de 500 habitants** (21 % de femmes parmi les maires). Les communes de 3 500 à 10 000 habitants sont celles qui comptent le moins de femmes maires (17 %).

Entre 2014 et 2020, le nombre de femmes maires de communes de plus de 100 000 habitants a doublé, passant de 6 à 12.

C'est dans ces communes que la progression de la part des femmes parmi les maires a été la plus nette.

Encore très peu de femmes maires en région Corse et en Martinique

Région	Part des femmes maires en 2014 (%)	Part des femmes maires en 2020 (%)
Guyane	12,5	22,7
Centre-Val de Loire	18,3	22,6
Île-de-France	18,2	21,9
Nouvelle-Aquitaine	17,2	21,9
Guadeloupe	25,0	21,9
Auvergne-Rhône-Alpes	16,6	21,2
Normandie	17,7	21,2
Bretagne	16,2	21,0
Pays de la Loire	16,1	20,4
Bourgogne-Franche-Comté	17,4	20,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,8	19,0
Occitanie	15,5	19,0
Hauts-de-France	13,8	17,5
Grand Est	13,6	17,2
La Réunion	4,2	16,7
Corse	11,5	12,3
Martinique	5,9	10,0
Mayotte	11,8	Absence de données

Source : Ministère de l'Intérieur, Répertoire national des élus aux 17/06/2014 et 01/09/2020

À l'échelle régionale, la proportion de femmes parmi les maires en métropole est minimale en Corse (12 % de femmes maires) et maximale en région Centre-Val de Loire (23 %) et en Île-de-France (22 %). Dans les départements d'outre-mer, les disparités sont légèrement plus marquées entre territoires: seules 10 % des maires élus en 2014 étaient des femmes en Martinique contre 23 % en Guyane et 22 % en Guadeloupe. Cette hiérarchie a assez peu changé entre 2014 et 2020, mais les départements de La Réunion et de la Guyane enregistrent les plus fortes progressions de femmes parmi les maires (respectivement +12,5 et + 10 points).

Dans les années 2000, la succession de lois favorables à la parité dans les conseils municipaux⁹¹ a contribué à une nette progression de la part des femmes dans ces instances. Néanmoins, ces législations ne s'appliquent pas aux têtes de liste

et la part des femmes parmi les maires a progressé de façon beaucoup plus lente, traduisant plus un « relèvement » du plafond de verre qu'une disparition de celui-ci⁹². **Dans les conseils municipaux, la proportion de femmes est par ailleurs d'autant plus forte que les responsabilités sont faibles**: on compte ainsi 33 % de femmes premières adjointes, 42 % de femmes secondes adjointes et 45 % de femmes aux autres sièges⁹³.

La très faible représentation des femmes parmi les maires de France renvoie notamment à la problématique de la moindre disponibilité horaire des femmes, qui doivent plus souvent que les hommes assumer la gestion du foyer et disposent par conséquent de moins de temps pour s'engager dans des activités associatives, militantes ou plus généralement politiques, bien souvent très chronophages⁹⁴.

“ La part des femmes parmi les maires est d'une manière générale plus élevée dans les communes les plus peuplées mais également dans les très petites communes

En France, à l'issue du scrutin municipal de 2020 seules **20 %** des élus à ce poste étaient des élus.

NOTES

89. Le « plafond de verre » désigne la plus faible probabilité pour les femmes de parvenir à des postes à responsabilités; celles-ci se heurteraient à un « plafond de verre » invisible qui les empêcheraient de monter les échelons hiérarchiques aussi facilement que les hommes.

90. Source: ministère de l'Intérieur, Répertoire national des élus (RNE), septembre 2020. Au 1^{er} septembre 2020, les données sont manquantes pour une cinquantaine de communes, dont l'ensemble des communes de Mayotte.

91. Lois sur la parité de 2001 et 2014 qui imposent la parité dans les conseils municipaux des communes de plus de 3500 habitants (en 2001) et de plus de 1000 habitants (en 2014).

92. Lippmann Q., 2018, « Les politiques de quotas en faveur des femmes ont-elles brisé ou surélevé le plafond de verre ? » *Revue économique*, vol. 69, n° 5, Presses de Sciences Po, p. 849-867.

93. Niel X., 2020, « La part des femmes dans les conseils municipaux augmente et atteint 42,4 % après les élections en 2020 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n° 145.

94. Lescurieux M., 2019, « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise des responsabilités: une inclusion socialement sélective », *La revue de l'Ires*, n° 98, p. 59-82.

Travailler à côté de chez soi : un déterminant méconnu de l'emploi des femmes

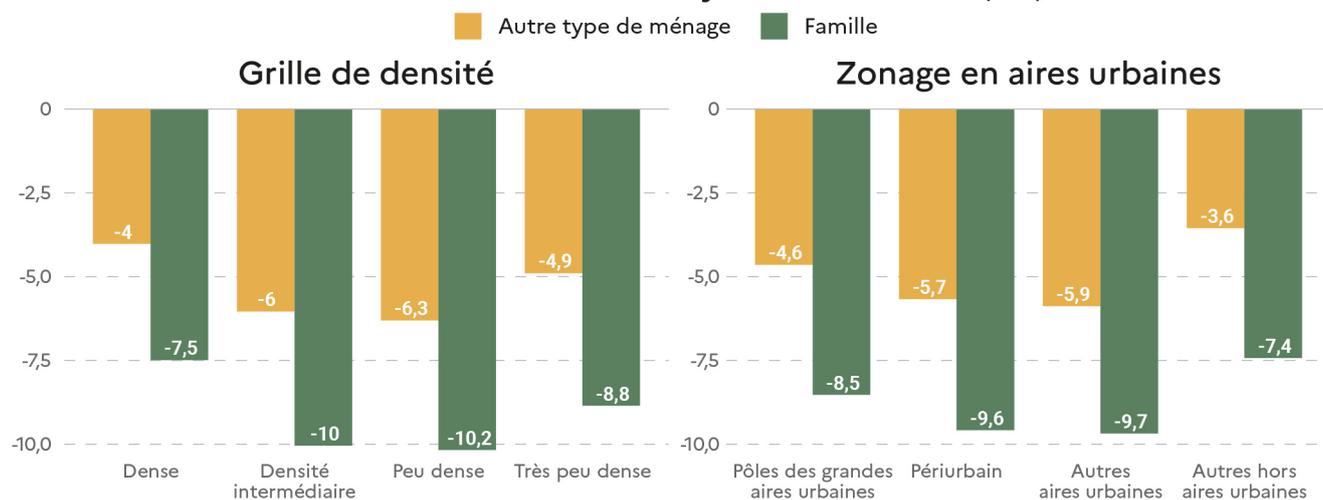
La distance au lieu de travail est un autre déterminant important des modalités d'accès à l'emploi des femmes. Celles-ci ont en effet plus tendance à travailler dans la commune où elles résident, pour 37 % d'entre elles contre 33 % des hommes. De même, **les femmes résident en moyenne plus près de leur lieu de travail que les hommes**, à 16 km contre 24 km pour les hommes, et mettent par conséquent moins de temps à s'y rendre : 22 minutes contre 28 minutes pour les hommes⁹⁵.

Ces différences sont accentuées pour les personnes vivant en famille⁹⁶ : **les hommes qui résident en famille ont en effet tendance à travailler plus loin de leur domicile** (à 25 km en moyenne contre 20 km quand ils ne vivent pas en famille) **tandis que vivre en famille a une influence assez faible sur la distance que parcourent les femmes pour se rendre au travail** (15 km en moyenne hors famille et 16 km en moyenne en famille). Ces constats sont observables dans tous les types de territoires, mais ils sont accentués dans les territoires de densité intermédiaire et peu dense ainsi que dans les espaces périurbains et les aires urbaines de taille moyenne ou petite (distances domicile-travail inférieures de 10 km en moyenne pour les femmes vivant en famille par rapport aux hommes dans la même situation).

“ Les différences de distance de trajet domicile-travail entre les femmes et les hommes sont accentuées pour les personnes vivant en famille.

Partout, les femmes travaillent plus près de leur domicile que les hommes, surtout quand elles vivent en famille

Différence femmes-hommes de distance d'un trajet domicile-travail (km)



POUR MIEUX COMPRENDRE

Les **territoires « périurbains »** correspondent aux catégories « couronnes des grands pôles » et « multipolarisés des grandes aires urbaines » ; les **territoires des autres aires urbaines** correspondent aux pôles et couronnes des aires urbaines moyennes et petites, les **autres territoires hors aires urbaines** correspondent aux « autres communes multipolarisées » et aux « communes isolées hors de l'influence des pôles ».

Pour prendre en compte la répartition de la population de manière fine, la **grille communale de densité** (Insee 2017) s'appuie sur la distribution de la population à l'intérieur de la commune en découpant le territoire en carreaux de 1 kilomètre de côté. Cette grille permet de distinguer des **communes urbaines** (denses et de densité intermédiaire) et des **communes rurales** (peu denses et très peu denses). La **grille communale de densité** est celle de 2017, agrégée au niveau des communes 2018 (COG de référence des fichiers de mobilités quotidiennes du RP 2016). Ce graphique ne comprend par conséquent pas les données de Guadeloupe et de Guyane.

La grille communale de densité permet une approche **morphologique** des territoires

Sources : Insee, RP 2016, ZAU 2010, Grille communale de densité 2017 ; Insee-Metric 2019 • Réalisation : ANCT pôle ADT - Cartographie 01/2021

MÉTHODOLOGIE

SOFIE - un outil de diagnostic sur l'emploi des femmes au niveau des intercommunalités

L'application interactive SOFIE a pour objectif d'aider à la réalisation de diagnostics territorialisés de l'accès à l'emploi des femmes en dressant, au niveau des intercommunalités (en comparaison avec la France entière et les autres intercommunalités), un portrait de la situation des femmes face à l'emploi et des principaux freins et leviers d'amélioration. Cette application vise à fournir des clés pour se saisir de la question dans les politiques locales et partenariales conduites à l'échelle des intercommunalités (notamment les contrats de ruralité et les contrats de ville). Elle s'accompagne d'une série de cartes commentées de cadrage et de sources bibliographiques pour pouvoir aller plus loin.



Cette application est accessible à toutes et tous depuis le site de l'Observatoire des territoires (module « Outils de diagnostics territoriaux ») ou directement depuis l'URL : <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/les-outils-interactifs/sofie>

Ces différences de comportements de mobilités peuvent être mises en lien avec le **caractère plus souvent « contraint » des mobilités quotidiennes des femmes**. De fait, en raison de l'implication plus grande des femmes dans la gestion de la vie domestique, celles-ci se déplacent plus souvent que les hommes pour accompagner des proches, effectuer des achats ou encore réaliser des démarches⁹⁷. Il en résulte, pour les femmes, une organisation de leurs déplacements plus contraignante, sur le plan des horaires et des localisations, qui peut contribuer à expliquer le choix plus fréquent d'un emploi à proximité

“ Le caractère plus contraint des déplacements des femmes s'accompagne également d'un moindre accès à la voiture : les femmes se rendent plus souvent au travail en transports en commun ou à pied que les hommes.

du domicile pour les femmes. Le caractère plus contraint des déplacements des femmes s'accompagne également d'un moindre accès à la voiture: les femmes se rendent plus souvent au travail en transports en commun ou à pied que les hommes (pour 25 % d'entre elles contre 18 % des hommes).

Avant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid, les femmes étaient presque autant concernées que les hommes par la pratique régulière du télétravail (2,9 % des femmes salariées contre 3,2 % des hommes salariés)⁹⁸. Pour les hommes comme pour les femmes, cette pratique est majoritairement l'apanage des cadres (11,1 % pratiquent régulièrement le télétravail) et des urbains. Le premier confinement lié à la crise du Covid (de mars à mai 2020) a cependant mis en avant la forte féminisation des professions de la santé, de l'aide sociale, de l'éducation et des services dits « essentiels » (employés de commerces alimentaires ou de services publics) pour lesquels le télétravail peut très difficilement être mis en place^{99 100}.

Les bassins d'emploi des femmes sont ainsi plus « resserrés » autour du domicile que ceux des hommes, et peuvent conduire les femmes à accepter des emplois moins bien rémunérés ou en inadéquation avec leur formation¹⁰¹. Dans ce contexte, l'amélioration de l'accessibilité aux équipements, et en particulier aux établissements scolaires, ainsi que la garantie d'un accès à des modes de garde pour les jeunes enfants constituent un enjeu important en matière d'égalité entre les territoires et d'accès à l'emploi des femmes¹⁰².

Les femmes résident en moyenne plus près de leur lieu de travail que les hommes, à

16 km contre
24 km pour les hommes

(Source: Insee, RP 2016 et Insee, Metric 2019, temps de trajet estimé en voiture en situation d'heures pleines)

“ Les bassins d'emploi des femmes sont ainsi plus « resserrés » autour du domicile que ceux des hommes, et peuvent conduire les femmes à accepter des emplois moins bien rémunérés ou en inadéquation avec leur formation

NOTES

95. Source: Insee-RP 2016, temps de trajet estimé en voiture en situation d'heures pleines (source: Insee-Metric 2019).

96. C'est-à-dire, au sens statistique du terme, dans un ménage comprenant au moins deux personnes et constitué soit d'un couple sans enfant, soit d'un couple avec enfant(s), soit d'un adulte avec son ou ses enfant(s).

97. **Observatoire des territoires**, 2019, « Se déplacer au quotidien: enjeux spatiaux, enjeux sociaux », *Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires*, CGET.

98. Source: Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2017 pour tout le paragraphe.

99. Malgré la mise en place effective de l'enseignement à distance pendant cette période.

100. **Flamand J et al.**, 2020, « Les métiers au temps du corona », *La note d'analyse*, France Stratégie, 16 p.

101. **Coudin E. et al.**, 2019, « Entreprises, enfants: quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses*, n° 44.

102. **Lemière S.**, 2013, *L'accès à l'emploi des femmes: une question de politiques...*, Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013.

Conclusion

Femmes et hommes sont parfois confrontés à des difficultés dans leur accès au marché du travail : emplois faiblement rémunérés, contrats précaires, temps partiel subi, périodes de chômage, voire d'inactivité... La plupart de ces difficultés sont accentuées pour les femmes, attestant d'une spécificité de l'accès à l'emploi des femmes dont la traduction la plus concrète se matérialise dans leur moindre niveau de rémunération. Dans certains territoires, les inégalités entre les femmes et les hommes du point de vue de l'emploi sont majorées : c'est notamment le cas dans les quartiers prioritaires en politique de la ville – où une femme sur deux seulement est en activité – et dans les territoires ruraux, où les femmes sont confrontées à une plus grande précarité, travaillent davantage à temps partiel et doivent composer avec une offre d'emploi moins mixte, majoritairement orientée vers des secteurs à prédominance masculine.

Si la crise sanitaire a permis de mettre en lumière la contribution importante des femmes aux secteurs qualifiés d'« essentiels » (ceux de la santé, de l'action sociale, de l'éducation ou encore du commerce de bouche), la crise sociale et économique qui s'annonce risque de fragiliser encore leur position sur le marché du travail, en particulier celle des plus vulnérables d'entre elles : femmes en charge d'une famille monoparentale, précaires ou encore en début de vie active¹⁰³.

À l'heure de la relance, la prise en compte des questions de genre dans la définition de politiques publiques en faveur de l'emploi dans les territoires semble indispensable : développement de l'offre d'accueil des jeunes enfants pour limiter le recours au temps partiel, amélioration de l'offre de transports en commun pour limiter les déplacements « d'accompagnement » et favoriser l'accès à l'emploi, promotion de la mixité des métiers sont autant de pistes d'ores et déjà expérimentées dans certains territoires¹⁰⁴.

NOTES

103. Lambert A. et al., 2020, « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », *Note de synthèse n° 10, vague 6*, INED.

104. CGET, 2019, « Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Outils et bonnes pratiques ».

Bibliographie

- Amsellem-Mainguy Y.**, 2019, *Les « filles du coin ». Enquête sur les jeunes femmes en milieu rural*, INJEP Notes & Rapports, n° 2019J07
- Argouarc'h J., Calavrezo O.**, 2015, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. », *Dares Analyses*, n° 079
- Battagliola F.**, *Histoire du travail des femmes*, Collection Repères, La Découverte, 2004, 128 p.
- Bourreau-Dubois C., Guillot O., Jankeliowitch-Laval É.**, 2001, « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistique*, n° 349-350
- Brutel C.**, 2019, « Qui sont les jeunes ruraux ? Caractéristiques sociodémographiques », *Fiches repères INJEP*, n° 45
- CGET**, 2019, « Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Outils et bonnes pratiques »
- Chaillot D., Legendre D.**, 2019, « Temps partiel : la garde des enfants est le premier motif des femmes », *Insee Analyses Pays de la Loire*, n° 71
- Chamkhi A., Toutlemonde F.**, 2015, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 082
- Coquard B.**, 2019, *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, La Découverte, 216 p.
- Coudin E. et al.**, 2019, « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses*, n° 44
- Dieusaert P.**, 2019, « Les conditions d'emploi et de travail en quartier prioritaires : des emplois moins qualifiés, des horaires moins atypiques », *Bien vivre dans les quartiers prioritaires. Rapport 2019 de l'Observatoire national de la politique de la ville*, ONPV-ANCT
- Flamand J et al.**, 2020, « Les métiers au temps du corona », *La note d'analyse*, France Stratégie, 16 p.
- Georges-Kot S.**, 2019, « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. Insee Références, édition 2019
- Guergoat-Larivière M.**, 2013, « L'emploi des femmes en Europe », *La vie des idées*. fr, publié le 14 janvier 2013, URL : <https://laviedesidees.fr/L-emploi-des-femmes-en-Europe.html>
- Lambert A. et al.**, 2020, « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », *Note de synthèse n° 10, vague 6*, INED
- Lemière S.**, 2013, *L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques...*, Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013, 178 p.
- Lescurieux M.**, 2019, « La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion la prise des responsabilités : une inclusion socialement sélective », *La revue de l'Ires*, n° 98, p. 59-82
- Leythienne D., Ronkowski P.**, 2018, *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, Statistical Working Papers, Eurostat, 32 p.
- Lippmann Q.**, 2018, « Les politiques de quotas en faveur des femmes ont-elles brisé ou surélevé le plafond de verre ? » *Revue économique*, vol. 69, n° 5, Presses de Sciences Po, p. 849-867
- Marchand O.**, 2010, « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, septembre 2010
- Maruani M., Meron M.**, « Le travail des femmes dans la France du XX^e siècle », *Regards croisés sur l'économie*, La Découverte, 2013, p. 177 à 193
- Meurs D., Pora P.**, 2019, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », *Economie et Statistique*, n° 510-511-512
- Musumeci R., Solera C.**, 2013, "Women's and men's career interruptions in Europe: the role of social policies", In: Finding, S, Kober-Smith, A (eds) *Politiques Familiales et Politiques d'Emploi « Genrées » au Royaume-Uni et en Europe*, *Observatoire de la société britannique*, 14: 9-23
- Niel X.**, 2020, « La part des femmes dans les conseils municipaux augmente et atteint 42,4 % après les élections en 2020 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n° 145
- Observatoire des territoires**, 2019, « Géographie des ménages », *Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires*, CGET
- Observatoire des territoires**, 2019, « Se déplacer au quotidien : enjeux spatiaux, enjeux sociaux », *Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires*, CGET
- Schwartz O.**, 2011, « Peut-on parler des classes populaires ? », *La vie des idées*, 13 septembre 2011

La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes

Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires 2021

Dans sa dernière publication de la collection Comprendre, l'Observatoire des territoires de l'ANCT analyse la dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes. Les femmes ont un accès à l'emploi globalement dégradé par rapport à leurs collègues masculins: moindre rémunération, précarité accrue, temps partiel « subi »... Mais cette situation ne s'observe pas de la même façon selon les territoires.

<http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/>

À PROPOS DE L'ANCT

Née de la fusion du Commissariat général à l'égalité des territoires, d'EPARECA et de l'Agence du numérique, l'Agence nationale de la cohésion des territoires est un nouveau partenaire pour les collectivités territoriales. Sa création marque une transformation profonde de l'action de l'État: une action désormais plus en lien avec les collectivités territoriales pour faire réussir les projets des territoires.

<http://www.agence-cohesion-territoires.gouv.fr>

