

Les femmes peu nombreuses aux postes à responsabilités

En 2019 en Occitanie, la parité n'est pas atteinte dans les fonctions à responsabilités, dans le privé comme dans le public. L'accès des femmes à ces fonctions progresse néanmoins avec la législation et l'arrivée des jeunes générations. De plus, les rémunérations des femmes exerçant un poste à responsabilités restent en deçà de celles des hommes.

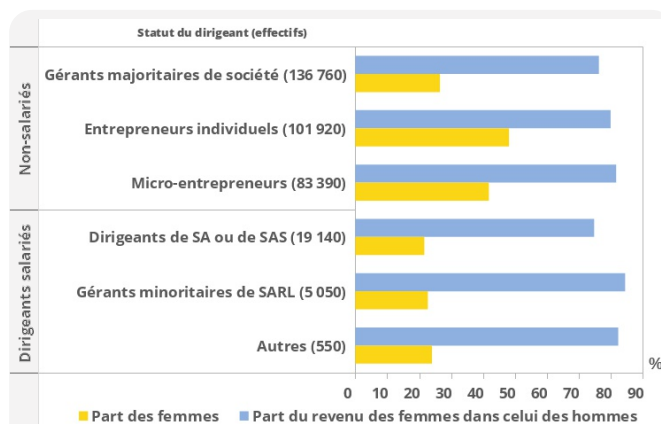
Les femmes sont peu présentes aux fonctions de pouvoir. En Occitanie, dans le secteur privé, elles représentent 39 % des chefs d'entreprises (dirigeants salariés et non-salariés) en 2019. Aux niveaux hiérarchiques juste inférieurs, aux postes de directeurs et cadres des grandes entreprises, la place des femmes est encore moindre (23 %). Dans le secteur public, où elles sont pourtant majoritaires, la parité n'est pas non plus atteinte dans le haut de la hiérarchie : 41 % des emplois de direction sont occupés par une femme. Ces résultats sont similaires à ceux de la France de province.

À la tête des sociétés, seulement un dirigeant sur quatre est une femme

Fin 2019 en Occitanie, 346 810 personnes sont à la tête d'une entreprise, dont 39 % de femmes. Les situations sont hétérogènes, du micro-entrepreneur qui exerce une activité de complément, au dirigeant salarié qui gère une grande entreprise. Au sein des entreprises individuelles, dont font partie les micro-entreprises, la parité est quasiment atteinte (44 %) ► **figure 1**. À la tête des sociétés (à responsabilité limitée, anonymes et par actions simplifiée - SARL, SA et SAS), les femmes ne représentent par contre qu'un dirigeant sur quatre. À mesure que l'entreprise se complexifie (en taille, en statut juridique), leur présence s'amenuise. Elle est particulièrement faible à la tête des SA et SAS (structures adaptées à des grandes entreprises), où seule une société sur cinq est dirigée par une femme.

Les cheffes d'entreprise de la région sont aussi moins bien rémunérées. Les disparités sont les plus faibles chez les gérants minoritaires de SARL. Les femmes y perçoivent 84 % du revenu de leurs homologues masculins. Les écarts sont les plus forts du côté des SA et SAS, avec des dirigeantes rémunérées à hauteur de 75 % du revenu des hommes.

► 1. Part des femmes et écarts de revenu des non-salariés et dirigeants salariés en 2019 en Occitanie



Lecture : les femmes dirigeant une SA (société anonyme) ou une SAS (société par actions simplifiée) gagnent en moyenne 75 % du revenu de leurs homologues masculins et représentent 22 % de l'ensemble des dirigeants de SA ou de SAS.

Note : pour un non-salarié, le revenu ou bénéfice issu de l'activité est net de cotisations sociales et charges professionnelles associées ; les contributions sociales (CSG et CRDS) ne sont pas déduites. Pour un dirigeant salarié, le revenu correspond au salaire net de toutes cotisations et contributions sociales. Dans les deux cas, les revenus sont annualisés.

Champ : ensemble des dirigeants salariés et non salariés au 31 décembre 2019 dans le secteur privé, hors agriculture.

Sources : Insee, base Non-salariés 2019, base Tous salariés 2019

Pour les femmes comme pour les hommes, la rémunération dépend de différents paramètres. À caractéristiques équivalentes, le premier facteur de disparité est la forme juridique choisie pour l'entreprise, qui conditionne fortement le devenir de celle-ci. Le secteur d'activité joue également un rôle important. Par exemple,

En partenariat avec :

les professions juridiques sont globalement plus rémunératrices que celles des services aux particuliers. Le fait d'être une femme reste discriminant mais n'arrive qu'ensuite ► [Pour en savoir plus.](#)

Dans les grandes entreprises, la loi favorise l'accès des femmes aux postes à responsabilités

La législation se dote depuis plusieurs années de mesures favorisant l'accès des femmes aux postes à responsabilités, notamment au sein des entreprises d'au moins 250 salariés¹. Grâce à ces dispositifs de plus en plus élargis, la féminisation des hautes fonctions d'encadrement s'accroît avec la taille de l'entreprise. En Occitanie, les femmes représentent 17 % des directeurs et cadres des entreprises de 250 à 499 salariés, et 25 % de celles comptant plus de 1 000 salariés ► [figure 2](#). Cette féminisation ne s'accompagne pas d'une réduction des inégalités salariales. Les écarts de rémunération restent très importants dans les grandes entreprises notamment. Dans une entreprise de 1 000 salariés ou plus, une directrice ou une cadre touche en moyenne 66 % du salaire de son égal masculin. Dans les entreprises de taille plus modeste, c'est environ 80 %.

► 2. Part des femmes et écarts de salaire chez les directeurs et cadres du secteur privé en 2019 en Occitanie

	Effectif	Part des femmes (en %)	Salaire net moyen des femmes (en euros)	Part du revenu des femmes dans celui des hommes (en %) ¹
Répartition selon le nombre de salariés dans l'entreprise (2)				
De 250 à 499 salariés	531	17	67 640	81
De 500 à 999 salariés	569	20	72 080	83
1 000 salariés ou plus	2 621	25	67 080	66
Répartition selon l'âge du directeur ou cadre				
Moins de 30 ans	66	44	30 860	103
30 à 49 ans	1 634	28	55 720	74
50 ans ou plus	2 021	18	85 970	76
Ensemble	3 721	23	67 800	71

(1) **Lecture** : les femmes directrices ou cadres de 30 à 49 ans gagnent en moyenne 74 % du revenu de leurs homologues masculins.

(2) en comptant les dirigeants salariés

Champ : ensemble des directeurs et cadres des domaines financiers, commerciaux et technique, y compris dirigeants salariés, en activité au 31 décembre 2019, hors agriculture, dans les entreprises de 250 salariés ou plus du secteur privé

Source : Insee, base Tous salariés 2019

Dans le secteur public, les femmes mieux représentées aux postes de direction

Aux postes de direction, dans la fonction publique, les emplois sont divers : des directeurs et sous-directeurs d'administration, des secrétaires généraux, des préfets dans la fonction publique d'État, des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux dans l'hospitalière. À un haut niveau, le secteur public est un peu plus féminisé que le privé : les femmes occupent 41 % des 696 emplois de direction ► [figure 3](#). Entre versants cependant, les écarts sont grands. Les femmes représentent

¹ À titre d'exemple, à compter de 2022, les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent publier les écarts de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants.

► Pour en savoir plus

- « Femmes et hommes, l'égalité en question », *Insee références*, édition 2022
- « Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir », *Céreq Bref* n° 385, janvier 2020
- « Non-salariés et dirigeants salariés d'entreprise – Les femmes gagnent en moyenne les trois quarts du revenu des hommes », *Insee Analyses Occitanie* n° 30, novembre 2016

► 3. Part des femmes et écarts de salaire chez les dirigeants de la fonction publique en 2019 en Occitanie

	Effectif	Part des femmes (en %)	Salaire net moyen annuelisé des femmes (en euros)	Part du revenu des femmes dans celui des hommes (en %) ¹
Répartition par âge				
Moins de 30 ans	10	50	nd	nd
De 30 à 49 ans	247	56	68 400	92
50 ans ou plus	439	33	82 000	90
Répartition par versant				
Emplois de direction de la Fonction publique d'État	237	30	83 570	86
Emplois de direction de la Fonction publique territoriale	135	31	76 260	93
Emplois de direction de la Fonction publique hospitalière	324	54	71 100	91
<i>Dont directeurs d'hôpital</i>	207	49	75 270	90
<i>Dont directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social</i>	117	62	65 550	101
Emplois de direction de la fonction publique (Ensemble)	696	41	74 870	87

(1) **Lecture** : les femmes de 50 ans ou plus occupant un emploi de direction dans la fonction publique gagnent en moyenne 90 % du revenu de leurs homologues masculins.

Champ : emplois de direction de la fonction publique au 31 décembre 2019

Source : Insee, Siasp 2019 ; traitements SDessi-DGAFP

seulement 30 % des emplois de direction des fonctions publiques d'État et territoriale. À l'inverse, elles sont majoritaires dans la fonction publique hospitalière (54 %). La parité n'est donc pas acquise dans le secteur public, alors même qu'il est très féminisé (60 % de femmes dans la fonction publique territoriale, 63 % dans la fonction publique d'État et 77 % dans l'hospitalière).

Les inégalités de rémunération existent aussi dans la fonction publique. À un poste de direction, une femme gagne 86 % du salaire d'un homme dans la fonction publique d'État, 93 % dans la territoriale et 91 % dans l'hospitalière. C'est dans ce dernier versant que les salaires sont les plus faibles, pour les hommes comme pour les femmes.

Plus de parité chez les jeunes générations

Globalement moins présents aux postes à responsabilités, des plus jeunes prennent toutefois fréquemment la tête d'une SA, d'une SAS ou d'une entreprise individuelle ► [données complémentaires](#). La féminisation des postes à responsabilités est plus forte pour les jeunes générations que pour les plus âgées. Dans les SA ou SAS, les femmes représentent 24 % des dirigeants de moins de 30 ans, contre 20 % des 50 ans ou plus. Chez les entrepreneurs individuels, 62 % des moins de 30 ans sont des entrepreneures, contre 40 % des 50 ans ou plus. Pour autant, cette meilleure représentation des femmes peut s'altérer dans le temps, comme le montre une étude du Céreq réalisée en janvier 2020. Alors même que la part des femmes devenues cadres au cours de leurs premières années de vie active s'avère équivalente à celle des hommes, « elles continuent d'accuser un retard sensible dès qu'il s'agit d'accéder à un poste à responsabilités. La prépondérance des hommes sur ces postes et le présupposé d'un rapport au travail plus discontinu chez les femmes, du fait de leur implication dans la sphère domestique et familiale (ces dernières assumant encore plus des deux tiers des tâches domestiques et parentales), peuvent susciter des comportements discriminatoires à leur égard ».

Pierre-Julien Andrieux, Magali Flachère (Insee)

