



Place des femmes dirigeantes dans l'Hérault : la parité est loin d'être acquise

Dans l'Hérault comme ailleurs en France, la parité femmes-hommes est loin d'être atteinte concernant l'accès à des postes de dirigeants. Le taux de féminisation est de 36 % chez les chefs d'entreprise (y compris auto-entrepreneurs) et de 18 % chez les cadres dirigeants des établissements du département qui relèvent d'une grande entreprise. Dans la fonction publique, 39 % de hauts fonctionnaires sont des femmes. La proportion de femmes dirigeantes diminue à mesure que le niveau de responsabilité augmente ou que la taille de l'entreprise se développe. Certains domaines comme la santé ou les services aux particuliers, l'administration judiciaire ou territoriale sont davantage investis par les femmes dirigeantes. Néanmoins, les femmes restent encore minoritaires sur les postes à haut niveau de responsabilité dans des administrations publiques pourtant féminisées comme l'enseignement supérieur et la recherche, la fonction publique hospitalière ou le ministère de l'Économie. Cependant, signe de changement, les femmes dans les sphères dirigeantes sont plus présentes parmi les jeunes générations.

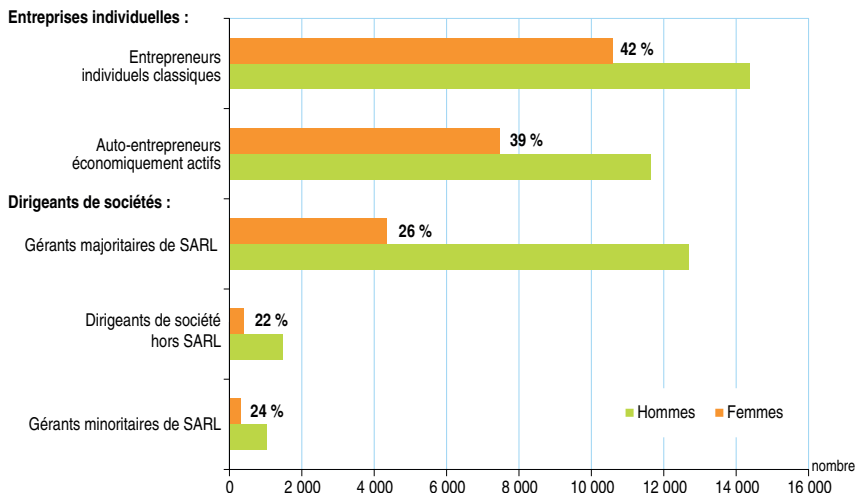
Martine Tornéro (Insee), avec la collaboration de Céline Léon (DDDFE Hérault) et Pierre Sampietro (Direccte)

L'égalité entre les femmes et les hommes repose sur un principe constitutionnel mais représente aussi un enjeu économique et social. Le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle 2016-2020 vise notamment à promouvoir l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles.

Les profils de femmes dirigeantes recouvrent des situations professionnelles variées, dans le privé comme dans le public (*méthodologie*). Dans le secteur privé, les femmes peuvent être dirigeantes, sous le statut de non-salariées, d'une entreprise individuelle ou exercer une profession libérale... En tant que salariées, elles peuvent être dirigeantes de société ou occuper des fonctions de cadre dirigeant au sein de grandes entreprises. Dans la fonction publique et ses trois versants, État, territoriale et hospitalière, elles peuvent occuper des postes de catégorie A+ (encadrement de haut niveau) et, parmi eux, des postes d'encadrement supérieur et de direction (ESD).

1 Peu de femmes parmi les chefs d'entreprise, notamment dans les sociétés

Effectif des chefs d'entreprise* selon le sexe et le statut et part des femmes dans l'Hérault en 2014



*Sur l'ensemble des chefs d'entreprise (y compris auto-entrepreneurs), la part des femmes s'élève à 36 %
 Champ : secteur privé hors agriculture
 Sources : Insee, base des non-salariés 2014, DADS 2014

Dans le privé comme dans le public, les femmes sont peu nombreuses à occuper des postes de décision au même niveau de responsabilité que les hommes. C'est le cas dans l'Hérault comme ailleurs en France. En 2014, parmi les 339 000 femmes exerçant un emploi dans le département, seulement 23 200 travaillent en tant que chefs d'entreprise, y compris auto-entrepreneures et hors agriculture. Le taux de féminisation s'élève à 36 % parmi ces chefs d'entreprise. Les femmes ne sont que 65 à occuper des postes de cadres dirigeants salariés dans les établissements des grandes entreprises de 500 salariés ou plus implantés dans l'Hérault, soit 18 % de femmes. Dans la fonction publique, environ 1 500 femmes occupent un poste d'encadrement de haut niveau dans le département, soit 39 % de femmes.

Les femmes moins nombreuses à mesure que l'on s'élève dans les sphères de décision

La part des femmes diminue au fur et à mesure que le niveau de responsabilité augmente, que ce soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique.

Parmi les chefs d'entreprise, plus la forme de l'entreprise est développée d'un point de vue économique (au regard des capitaux engagés, des marchés conquis, des emplois concernés...), moins la part des femmes est importante. Ainsi, dans l'Hérault, 39 % des auto-entrepreneurs et 42 % des chefs d'entreprises individuelles non salariés sont des femmes (figure 1). Cette part n'est plus que de 24 % parmi les gérants minoritaires de SARL et de 22 % parmi les dirigeants d'autres formes de sociétés, qui exercent alors sous le statut de salariés.

Le taux de féminisation des chefs d'entreprise baisse à mesure que la taille de l'entreprise (en nombre de salariés) augmente. Ainsi, dans le département de l'Hérault, 39 % des dirigeants d'entreprises non employeuses sont des femmes en 2014 ; ce taux n'est plus que de 22 % à partir de 5 salariés. Au sein des établissements de grandes entreprises, la part des femmes aux postes de cadres dirigeants n'est que de 18 %, alors qu'elles représentent 34 % des effectifs salariés.

Dans la fonction publique, où les femmes sont largement majoritaires (61 % du personnel), leur part se réduit aussi au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux de responsabilités : de 60 % de femmes parmi l'ensemble des cadres supérieurs de niveau A, ce taux n'est plus que de 40 % parmi les cadres A+ (hors ESD) et de 31 % parmi les seuls emplois d'encadrement supérieur et de direction (figure 2). Les postes d'ESD de la fonction publique sont obtenus par nomination parmi les agents de catégorie A+ en s'appuyant sur les parcours professionnels. La faible représentation des femmes dirigeantes se constate aussi bien dans la fonction publique

2 Dans la territoriale, les femmes majoritaires parmi les cadres de haut niveau (hors emplois supérieurs et de direction)

Effectifs salariés dans la fonction publique dans l'Hérault en 2014

	Effectifs salariés	Part des femmes (%)
Fonction publique d'État	41 109	58
dont postes de catégorie A+ (hors ESD)	3 263	38
dont ESD	152	34
Fonction publique hospitalière	17 511	74
dont postes de catégorie A+ (hors ESD)	0	//
dont ESD	73	34
Fonction publique territoriale	39 908	59
dont postes de catégorie A+ (hors ESD)	113	88
dont ESD	129	25
Ensemble de la fonction publique	98 528	61
dont postes de catégorie A+ (hors ESD)	3 376	40
dont ESD	354	31

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, y compris bénéficiaires de contrats aidés de l'Hérault
Source : Insee, SIASP 2014

d'État (38 % de femmes parmi les A+ hors ESD et 34 % parmi les seuls ESD) que dans la fonction publique hospitalière (34 % pour les emplois supérieurs et de direction). Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont majoritaires parmi l'encadrement de haut niveau, du fait des médecins territoriaux qui sont majoritairement des femmes (88 %). En revanche, elles ne représentent qu'un quart des emplois supérieurs et de direction.

Les femmes dirigeantes cantonnées à quelques secteurs très genrés

Les secteurs d'activité où les femmes dirigeantes sont davantage représentées correspondent à des domaines traditionnellement investis par les femmes. Parmi les chefs d'entreprise, c'est le cas du secteur de la santé, où elles sont même majoritaires (59 %). Cette forte féminisation est tirée en particulier par les professions libérales paramédicales (infirmières, sage-femmes, kinésithérapeutes, orthophonistes...) (figure 3). Pour les professions requérant une formation plus poussée et qui sont aussi plus rémunératrices, les femmes sont en revanche minoritaires, que ce soit par exemple parmi les médecins généralistes ou plus encore parmi les spécialistes.

Les femmes dirigeantes d'entreprise sont aussi relativement mieux représentées dans le secteur des services aux particuliers (42 %), notamment dans les services aux personnes très féminisés (coiffure, soins de beauté...). C'est encore le cas, dans une moindre mesure, dans le secteur du commerce (32 %), du fait en particulier des pharmacies (57 %) ou encore des magasins de détail (43 %). Dans les services aux entreprises (31 % de femmes dirigeantes), la parité est presque atteinte pour les activités juridiques et comptables (48 %).

A contrario, les femmes dirigeantes sont très peu nombreuses dans les secteurs d'activité traditionnellement masculins, à savoir la construction, les transports et l'industrie (dans une fourchette de 5 à 18 %). Ces secteurs au personnel très peu féminisé englobent des professions fortement genrées, telles que maçon ou chauffeur. De façon analogue, au sein du secteur des services aux entreprises, le taux de féminisation est faible dans les activités liées à l'information et à la communication (13 %), dans le domaine du numérique (informatique, télécommunications, électronique) et dans une moindre mesure dans les activités financières et d'assurance (20 %). Parmi les cadres dirigeants salariés des grandes entreprises, les femmes sont davantage positionnées en tant que cadres d'états-majors administratifs, financiers ou commerciaux (23 %) que comme directeurs techniques (7 %), fonctions qui regroupent des ingénieurs et cadres techniques hautement spécialisés.

Dans la fonction publique d'État de l'Hérault, le taux de féminisation des postes de dirigeants est très variable. Les femmes sont majoritaires sur les postes d'encadrement de haut niveau au sein du ministère de la Justice, au personnel fortement féminisé (56 % des postes de haut niveau sont occupés par une femme dans ce ministère où, par ailleurs, 56 % du personnel est féminin). La part des femmes est relativement élevée parmi les commissaires de police (42 %) au sein du ministère de l'Intérieur, ministère constitué en grande partie de forces de l'ordre, composées majoritairement d'hommes. *A contrario*, la part des femmes parmi l'encadrement de haut niveau est particulièrement faible au

ministère de l'Économie (22 %) et parmi les chercheurs et professeurs de l'enseignement supérieur (24 %) au sein du ministère de l'Éducation et de la Recherche, aux effectifs pourtant largement féminisés.

Dans la fonction publique territoriale, versant le plus féminisé, 54 % de cadres A+ sont des femmes, taux de féminisation analogue à celui de l'ensemble du personnel. Presque la moitié de ces cadres dirigeants sont des médecins territoriaux, dont les activités sont traditionnellement associées aux femmes : protection maternelle et infantile, aide sociale et santé publique. Cette profession comprend 88 % de femmes. À l'inverse, le taux de féminisation est faible parmi les ingénieurs territoriaux (21 %).

Dans la fonction publique hospitalière, la parité est également atteinte parmi les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. En revanche, seulement 27 % des directeurs d'hôpitaux sont des femmes.

Les femmes dirigeantes mieux représentées parmi les jeunes générations

Plus les dirigeants sont âgés, moins les femmes sont présentes sur les postes de décision, un constat récurrent dans le privé comme dans la fonction publique et dans l'Hérault comme ailleurs en France. Ainsi, parmi les chefs d'entreprise (hors auto-entrepreneurs) du département en 2014, le taux de féminisation varie de 39 % parmi les moins de 40 ans à 32 % chez les 60 ans ou plus, soit un écart de 7 points (figure 4). Cette forte variation du taux de féminisation selon les générations est particulièrement marquée dans les secteurs de la santé et des services aux entreprises : respectivement 22 et 15 points d'écart entre les moins de 40 ans et les 60 ans ou plus.

Au sein des établissements des grandes entreprises, le constat reste le même : les taux de féminisation parmi les cadres dirigeants varient plus encore au fil des générations, passant de 27 % de femmes parmi les moins de 40 ans à 10 % parmi les 60 ans ou plus, soit 17 points de moins. Dans la fonction publique, parmi les cadres de niveau A+ de moins de 40 ans, 45 % sont des femmes. Là encore, la proportion de femmes occupant des emplois d'encadrement de haut niveau décroît avec l'âge. Chez les 60 ans ou plus, seulement 38 % des cadres A+ sont des femmes, soit 7 points de moins. Cet écart entre générations est particulièrement important au sein de la fonction publique hospitalière. Cette réduction des écarts pour les plus jeunes peut s'expliquer par un effet de génération : les jeunes femmes bénéficieraient d'une évolution favorable des représentations au regard des stéréotypes sexistes et surtout de leur réussite scolaire, en particulier dans

3 Encore de nombreux domaines à conquérir pour les femmes dirigeantes

Activités les moins mixtes dans l'Hérault en 2014

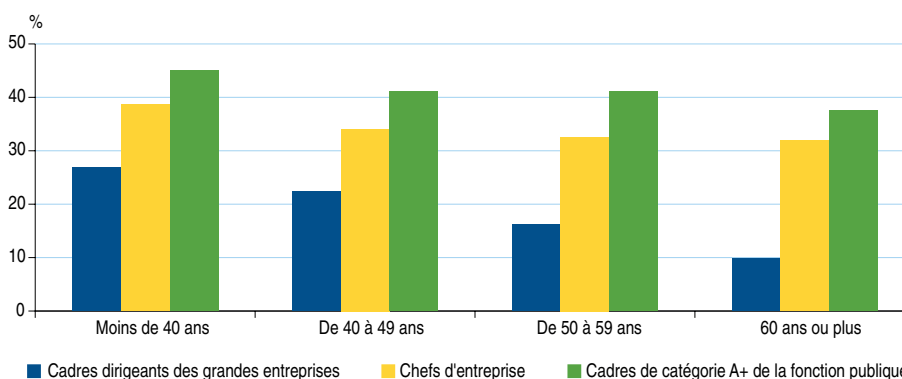
	Effectif de dirigeants	Part des femmes (%)
Activités les plus féminisées (plus de 40 % de femmes)		
Chefs d'entreprise (secteur privé)		
Coiffure et soins de beauté	1 336	77
Professions paramédicales	5 962	70
Pharmacie	521	57
Activités juridiques et comptables	1 657	48
Vétérinaires	186	48
Dentistes	848	44
Médecins généralistes	1 778	44
Magasins de détail	3 403	43
Cadres de catégorie A+ (secteur public)		
Ministère de la Justice	154	56
Fonction publique territoriale	242	54
Activités les moins féminisées (moins de 30 % de femmes)		
Chefs d'entreprise (secteur privé)		
Commerce et réparation automobile	955	8
Information et communication	729	13
Taxis (y compris VTC)	315	14
Architecture ingénierie	1 234	18
Commerce de gros	1 492	19
Activités financières et d'assurance	584	20
Métiers de bouche	996	24
Conseils de gestion	878	28
Cadres de catégorie A+ (secteur public)		
Ministère de l'Économie	23	22
Ensemble des chefs d'entreprise (hors auto-entrepreneurs)	45 297	35
Ensemble des cadres de catégorie A+ (secteur public)	3 730	39

Champ : chefs d'entreprise hors auto-entrepreneurs du secteur privé hors agriculture et cadres A+ de la fonction publique du département de l'Hérault

Sources : Insee, base des non salariés 2014, DADS 2014, Esane, Lifi et Clap 2014, SIASP 2014

4 Un accès aux emplois disposant de pouvoirs décisionnels plus élevé parmi les jeunes générations

Taux de féminisation selon l'âge des différents types de dirigeants dans l'Hérault en 2014



Lecture : parmi les chefs d'entreprise de moins de 40 ans, 39 % sont des femmes, contre 32 % parmi les 60 ans ou plus

Champ : chefs d'entreprise hors auto-entrepreneurs du secteur privé hors agriculture de l'Hérault

Sources : Insee, base des non salariés 2014, DADS 2014, Esane, Lifi et Clap 2011, SIASP 2014

les secteurs où l'accès aux responsabilités est très lié au niveau de diplôme (fonction publique, santé, justice). Cependant les écarts liés à l'âge peuvent aussi refléter des effets de carrière, qui se manifestent par des difficultés pour les femmes à accéder à des postes à haute responsabilité décisionnelle dans leur parcours professionnel.

L'accès des femmes aux postes de dirigeants plus difficile dans l'Hérault

Dans l'Hérault, en 2014, la part des femmes chefs d'entreprise (y compris auto-entrepreneurs) est similaire à celle de l'Occitanie (36 %) et un peu plus élevée que sur l'ensemble de la France (34 %). *A contrario*, elle est un peu plus faible qu'en Haute-Garonne (37 %). Cette proportion, égale à celle de la région et relativement plus élevée que la moyenne nationale, s'explique par les spécificités du tissu économique

du département. En effet, le secteur de la santé, où les femmes dirigeantes sont majoritaires, est relativement plus important dans l'Hérault, comme en Haute-Garonne : il regroupe 23 % des entreprises de l'Hérault contre 21 % dans la région et seulement 15 % en moyenne en France. *A contrario*, les secteurs de la construction et de l'industrie, fortement masculins, sont moins développés dans le département.

Le tissu productif du département se caractérise aussi par une plus forte proportion d'entreprises non employeuses, qu'il s'agisse d'auto-entreprises ou d'entreprises individuelles « classiques » où les femmes sont relativement plus représentées. Lorsqu'elles emploient des salariés, les entreprises de l'Hérault sont en outre de plus petite taille qu'en moyenne en Occitanie et en France. Ce facteur joue également en faveur d'une part de femmes dirigeantes plus

importante dans le département. De façon analogue, la part des chefs d'entreprise de moins de 40 ans (hors auto-entrepreneurs), importante dans l'Hérault, favorise aussi la féminisation des dirigeants du département.

À caractéristiques équivalentes du tissu économique du département (c'est-à-dire à répartition identique du secteur d'activité, de la taille, du statut des entreprises et de l'âge du dirigeant au territoire de comparaison), la part des femmes dirigeantes est plus faible dans l'Hérault qu'en France, en Occitanie et en Haute-Garonne.

Dans la fonction publique, les femmes exerçant de hautes responsabilités d'encadrement sont un peu moins bien représentées dans l'Hérault que dans les trois territoires de comparaison précédents et ce, même en tenant compte d'une différence de répartition au sein de la fonction publique. ■

Repérer les disparités pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et la Direccte Occitanie ont sollicité l'Insee pour disposer d'éléments statistiques permettant de mesurer la place des femmes dans les sphères dirigeantes dans le département de l'Hérault¹.

Cette étude met en avant l'existence d'un « plafond de verre » qui freine l'accès des femmes aux responsabilités tant dans le secteur public que privé. Différents facteurs peuvent expliquer cela : cooptation et influence des réseaux professionnels masculins, manque de confiance en soi de la part des femmes, stéréotypes sexistes, partage inégal des tâches domestiques et parentales...

En produisant des données au plus proche des réalités territoriales et en les portant à la connaissance de tous à travers cette étude, la DRDFE et la Direccte invitent les acteurs compétents, acteurs publics et acteurs économiques, à se mobiliser en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'objectif est d'inciter à engager des actions spécifiques et ciblées pour favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles et lutter contre ce phénomène de « plafond de verre ». À titre d'exemple, dans la filière du numérique particulièrement porteuse dans le département, des actions visant à développer la mixité seront mises en œuvre auprès des entreprises et des structures de formation. Plus généralement, le suivi et l'accompagnement relatifs aux obligations légales en matière d'égalité professionnelle seront renforcés auprès des entreprises du département.

DDDFE34 et DRDFE

¹ Des données complémentaires sur la région Occitanie et les autres départements sont disponibles dans la version en ligne.

Méthodologie

La place des femmes dirigeantes dans l'Hérault est mesurée dans cette étude par identification des emplois disposant de pouvoirs décisionnels, à savoir :

- **les chefs d'entreprise du secteur privé (hors agriculture)** : les chefs d'entreprise non salariés sont répertoriés à partir de la base des non-salariés, issue d'une source administrative gérée par l'Accoss. Les chefs d'entreprise salariés sont connus grâce aux déclarations annuelles de données sociales (DADS).
- **les cadres dirigeants travaillant dans des établissements de grandes entreprises (500 salariés ou plus) du secteur privé (hors agriculture)** : ils sont identifiés à partir des catégories socio-professionnelles (PCS) détaillées (directeurs techniques des grandes entreprises (code 380A), cadres d'état-major administratifs, financiers et commerciaux des grandes entreprises (code 371A)), à partir des sources Connaissance locale de l'emploi productif (Clap) et DADS.
- **les cadres de catégorie A+ (encadrement de haut niveau) de la fonction publique**, en distinguant les emplois supérieurs et de direction (ESD) : les effectifs sont mesurés à partir de la source SIASP (Système d'information sur les agents des services publics).

La parité dans les conseils d'administration des grandes entreprises n'a pu être prise en compte dans cette étude faute de source statistique permettant de la mesurer.

Insee Occitanie
36, rue des Trente-Six Ponts
BP 94217
31054 TOULOUSE Cedex 4

Directrice de la publication :
Caroline JAMET

Rédactrice en chef :
Michèle EVEN

Mise en page et impression :
Agence Elixir, Besançon

ISSN : 2492-1629 (version imprimée)
ISSN : 2493-4178 (version en ligne)

© Insee 2018

Pour en savoir plus

- « 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
- « Les femmes minoritaires au sein de la fonction publique dirigeante », *Insee Flash Occitanie* n° 7, mars 2016
- « Indépendants, dirigeants et encadrement supérieur », *Insee Références* fiche 6.1, mars 2017
- « Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise - un tiers de femmes », *Insee Première* n° 1563, juillet 2015

