



Aminata NIAKATE
Présidente de la Commission Parité-égalité de
l'UNAPL

Formation Inégalités professionnelles & Sexisme au travail



11/10/2023

PARTIE 1

INEGALITES PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

QUELQUES CHIFFRES

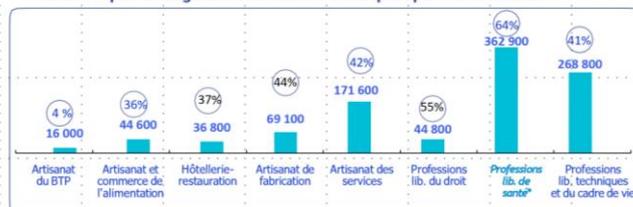
- L'UNAPL représente 68 organisations professionnelles réparties en 3 familles :
 - Santé
 - Juridique et judiciaire
 - Technique et cadre de vie
- Les femmes en profession libérale sont majoritaires dans le secteur de la santé où elles représentent 64% des cheffes d'entreprise, dans le secteur juridique 55%, et minoritaires dans le secteur technique et cadre de vie, 41%

QUELQUES CHIFFRES

La part de femmes chefs d'entreprise progresse

- Environ **1.030.000** femmes pilotent une entreprise de proximité (795.000 en 2017), soit 40% de l'ensemble des dirigeants non salariés (38% en 2017).
- Tous les secteurs sont concernés par cette féminisation du tissu de chefs d'entreprise, à l'exception de l'artisanat des services

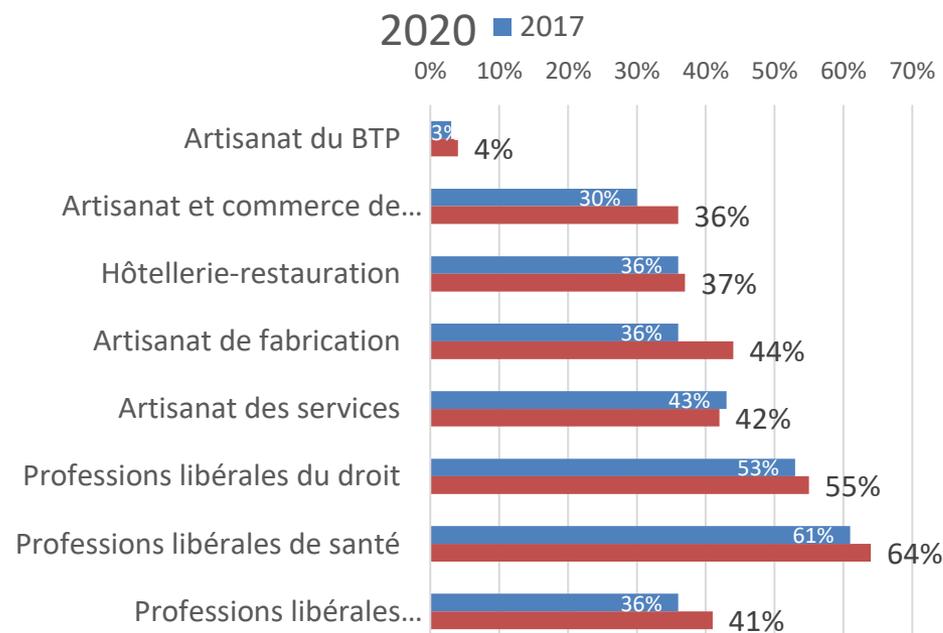
Nombre et part de dirigeantes non salariées d'entreprise par secteur en 2020



Sources : Acof Sécurité Sociale des Indépendants 2020. Champ : Indépendants du régime non salarié dont micro-entrepreneurs - Traitement ISM. * Données DREES et SSI pour les professions libérales de santé. Dans les PL de santé, les professionnelles de santé relevant du secteur conventionné (soit environ les trois quarts des dirigeantes de ce secteur) sont affiliées au régime général de la Sécurité Sociale.

A noter : la part de dirigeants salariés dans ces activités reste minime (moins de 30.000 selon INSEE/DSN 2019).

Evolution de la part des femmes parmi les dirigeants entre 2017 et 2020



QUELQUES CHIFFRES

	Femmes	Hommes	Ensemble
Notaires	41,9	58,1	100
Officiers ministériels	36,1	63,9	100
Médecins	40,5	59,5	100
Chirurgiens-dentistes, Sages-femmes	53,0	47,0	100
Pharmaciens	54,2	45,8	100
Auxiliaires médicaux	71,7	28,3	100
Vétérinaires	42,3	57,7	100
Agents généraux d'assurance	18,9	81,1	100
Experts-comptables	25,3	74,7	100
Avocats	57,2	42,8	100
Autres professionnels libéraux PL	34,3	65,7	100
Autres professionnels libéraux microentrepreneurs	49,8	50,2	100
Toutes professions	50,3	49,7	100

Répartition hommes/femmes professionnels libéraux (%)

Sources : Recueil statistiques, CNAVPL, 2020. Rapport d'activité CNBF, 2020

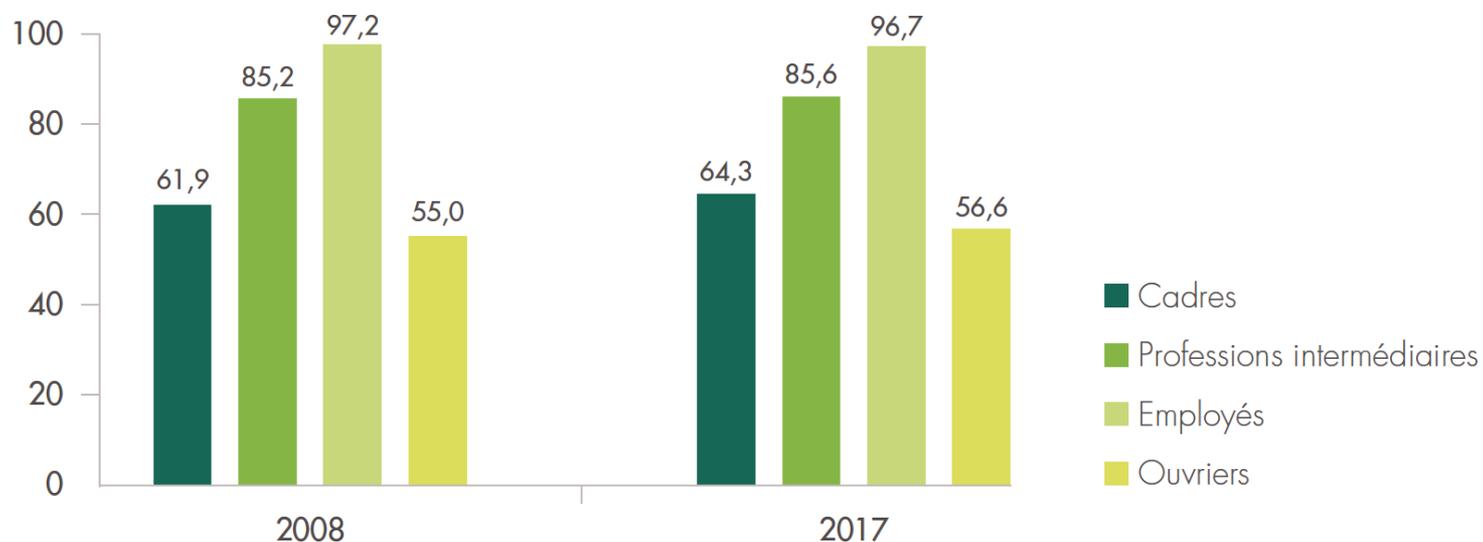
	Âge moyen à l'immatriculation
Notaires	37,5
Officiers ministériels	35,4
Médecins	35,8
Chirurgiens-dentistes, Sages-femmes	29,0
Pharmaciens	35,9
Auxiliaires médicaux	31,8
Vétérinaires	32,4
Agents généraux d'assurance	39,4
Experts-comptables	41,9
Avocats	30,4
Autres professionnels libéraux PL	32,1
Autres professionnels libéraux microentrepreneurs	36,1
Toutes professions	34,0

Les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes s'installent le plus tôt (29 ans), avec les avocats (30,4 ans) et les auxiliaires médicaux (31,8 ans). Les experts-comptables et les agents généraux d'assurance sont les plus âgés, lorsqu'ils créent leur activité (41,9 et 39,4 ans).

Sources : Recueil statistique de l'assurance vieillesse des professions libérales, CNAVPL, 2020. Rapport d'activité 2020, CNBF

QUELQUES CHIFFRES

Ⓜ Taux de féminisation de catégories socioprofessionnelles



ETUDE OMPL 2021 - Egalité Femmes – Hommes Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

QUELQUES CHIFFRES

INEGALITES PROFESSIONNELLES : ECARTS DE REMUNERATION

Des revenus moyens inférieurs de 21%

Les revenus moyens des dirigeantes sont très variables en fonction du secteur d'activité et du régime (classique /micro-entrepreneur).

Ils ont progressé entre 2017 et 2019, mais l'écart de revenus avec les hommes dirigeants demeure constant. Il est inférieur de 22% pour les indépendantes du régime classique et de 27% pour les femmes micro-entrepreneurs.

Les revenus moyens des dirigeantes sont très variables en fonction du secteur d'activité et du régime (classique /micro-entrepreneur).

Cet écart s'explique en partie par des différences de durée de travail (temps partiels plus fréquents chez les femmes et moins d'heures supplémentaires lorsqu'elles sont à temps plein).

Les femmes ont également moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises et secteurs d'activité moins rémunérateurs.

Evolution du revenu moyen des chefs d'entreprise des secteurs de proximité et écart F/H

	INDEPENDANTES DU REGIME CLASSIQUE				INDEPENDANTES DU REGIME MICRO-ENTREPRENEUR			
	2017		2019		2017		2019	
	Revenu moyen 2017	Ecart F/H	Revenu moyen 2019	Ecart F/H	Revenu moyen 2017	Ecart F/H	Revenu moyen 2019	Ecart F/H
Artisanat du BTP	21 394 €	-25%	23 675 €	-25%	6 069 €	-14%	7 394 €	-18%
Artisanat et commerce de l'alimentation	16 363 €	-34%	17 727 €	-34%	3 143 €	-18%	3 787 €	-19%
Hôtellerie-restauration	17 894 €	-25%	19 872 €	-24%	5 834 €	-4%	6 422 €	-8%
Artisanat de fabrication	17 727 €	-48%	19 080 €	-48%	2 599 €	-46%	2 840 €	-51%
Artisanat des services	16 285 €	-26%	17 564 €	-26%	4 491 €	-4%	5 079 €	-16%
Professions libérales de santé	47 137 €	-47%	48 763 €	-46%	5 339 €	-3%	6 582 €	-7%
Professions libérales du droit	66 338 €	-50%	69 430 €	-47%	12 758 €	28%	17 410 €	34%
Professions libérales techniques et du cadre de vie	27 105 €	-41%	29 467 €	-42%	5 546 €	-11%	6 249 €	-21%

Source : URSSAF –

Pour le calcul des revenus moyens des TI classiques, **soit pris en compte uniquement les TI classiques** ayant déclaré un revenu >= 0 pour l'année d'étude. La dernière année de revenu disponible est l'année 2019.

Les revenus des **auto-entrepreneurs** correspondent aux chiffres d'affaires déclarés soustraits de l'abattement forfaitaire appliqué selon l'activité. Les effectifs correspondent aux AE économiquement actifs au cours de l'année (CA > 0).

QUELQUES CHIFFRES

INEGALITES PROFESSIONNELLES : ECARTS DE REMUNERATION

L'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes atteint 16,1 % en 2019 et explique donc plus des deux tiers de l'écart de revenu salarial.

Il provient de différences de caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socioprofessionnelle, etc.), de différences d'emplois et de secteurs d'activité.

Dans le secteur privé, les femmes représentent 42 % des salariés en 2019, mais leur part diminue quand les salaires s'élèvent.

	Écarts relatifs		
	Revenu salarial	Salaire en EQTP ¹	Volume de travail
Ensemble	22,3	16,1	7,6
Âge²			
Moins de 25 ans	19,2	6,7	13,5
25 à 39 ans	19,4	11,6	8,9
40 à 49 ans	23,1	17,7	6,6
50 à 54 ans	26,4	20,9	7,1
55 ans ou plus	27,2	23,8	5,7
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres ³	20,6	19,1	2,6
Professions intermédiaires	16,4	11,3	5,8
Employés	9,2	8,7	0,6
Ouvriers	30,5	14,6	18,6
Secteur			
Secteur privé et entreprises publiques	25,7	16,6	10,9
Fonction publique	15,7	14,3	3,4

QUELQUES CHIFFRES INEGALITES PROFESSIONNELLES : ECARTS DE REMUNERATION



Tableau 7 : Rémunérations annuelles médianes par CSP et genres (données brutes d'échantillon)

Clé de lecture
En 2017, au sein de l'échantillon observé, le revenu annuel médian estimé des femmes cadres s'élève à **45 500€**, contre **51 000€** pour leurs homologues masculins. L'indice de parité femmes/hommes montre que, pour cette catégorie, la rémunération médiane des hommes est supérieure de **12,1%** à celle des femmes.

	Revenus annuels médians €		Indice de parité F/H
	Femmes	Hommes	
Cadres	45 500 (n=81)	51 000 (n=46)	112,09
Professions intermédiaires	23 420 (n=1089)	25 500 (n=196)	108,88
Employés	20 488 (n=710)	22 333 (n=46)	109,01
Ouvriers	17 053 (n=60)	17 143 (n=55)	100,53

*Champ : emplois ordinaires à temps complet sur des postes non annexes.
Données d'échantillon statistiquement non significatives ne devant pas être généralisées.
Entre parenthèses : les effectifs observés.
Sources : INSEE (2008-2017), estimations*

ETUDE OMPL 2021 - Egalité Femmes – Hommes **Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers**

INEGALITES PROFESSIONNELLES & PARENTALITE

L'arrivée des enfants a un impact fort sur les écarts de salaire.

Cinq ans après l'arrivée d'un enfant, les mères salariées du privé ont des revenus salariaux inférieurs d'environ 25 % par rapport à ce qui se serait produit sans cette arrivée, alors que les pères ne sont pas affectés

Le salaire horaire des mères baisse aussi à la suite d'une naissance et ce désavantage salarial s'accroît dans les années suivant les naissances.

Les mères gagnent 11 % de moins que les pères à 25 ans, puis 25 % de moins à 45 ans.

Contrairement aux pères, dont la trajectoire professionnelle et le salaire s'améliorent, les femmes qui choisissent de ne pas avoir d'enfant et de privilégier leur carrière se voient appliquées le stéréotype des mères et voient leur trajectoire professionnelle freinée.

Les mères travaillent de plus en plus souvent dans des entreprises moins rémunératrices, à proximité de leur domicile, et changent moins souvent d'employeurs.

INEGALITES PROFESSIONNELLES & PARENTALITE

Un investissement dans la parentalité plus forte chez les femmes (1/2)

À l'arrivée des enfants, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité ou à réduire leur temps de travail : en 2020, celles qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes.

Le travail domestique (tâches ménagères : préparation des repas, courses d'alimentation, lessive) et le temps consacré aux enfants restent inégalement répartis entre les femmes et les hommes.

Le temps parental augmente aussi un peu pour les hommes mais pas le temps dédié aux tâches ménagères. **Les femmes consacraient encore aux enfants un temps équivalent à plus du double de celui des hommes.**

MAIS L'ARRIVÉE DES ENFANTS CONTINUE D'AFFECTER D'AVANTAGE L'ACTIVITÉ DES MÈRES QUE CELLE DES PÈRES

En 2020, 81 % des mères en couple sont en activité contre 96 % des pères



Taux d'activité en 2020 des personnes âgées de 25 à 49 ans, vivant en couple avec des enfants en logement ordinaire en France hors Mayotte

INEGALITES PROFESSIONNELLES & PARENTALITE

Un investissement dans la parentalité plus forte chez les femmes (2/2)

73 % des femmes en emploi vivant avec au moins un enfant mineur dans le ménage déclarent faire plus de 7 heures de tâches ménagères par semaine, contre 31 % des hommes.

Lors de la première quarantaine au printemps 2020, le confinement a induit davantage de tâches ménagères et de charges supplémentaires pour les parents en raison de la fermeture des écoles et des modes d'accueil.

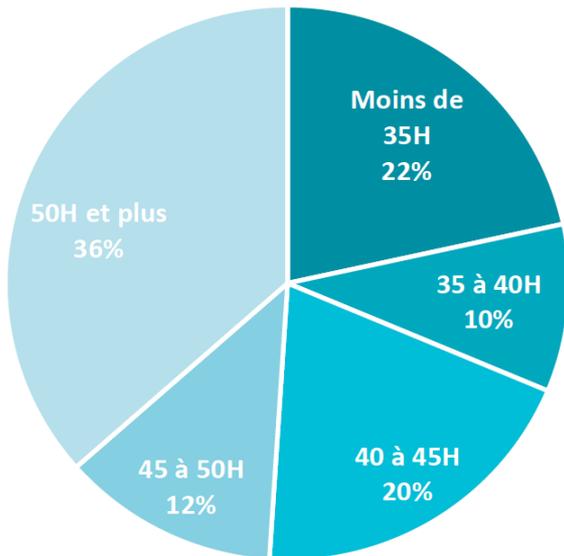
Pendant cette période, les femmes ont continué d'assumer l'essentiel des tâches domestiques et parentales, même quand elles travaillaient à l'extérieur :

- **19 % des femmes et 9 % des hommes de 20 à 60 ans ont consacré au moins quatre heures par jour en moyenne aux tâches domestiques ;**
- **43 % des mères et 30 % des pères ont passé plus de six heures quotidiennes à s'occuper des enfants**

Près d'un salarié sur sept se voit reprocher par son entourage un manque de disponibilité lié à ses horaires de travail. À caractéristiques identiques (personnelles, professionnelles, conditions de travail), les femmes reçoivent plus souvent de tels reproches.

INEGALITES PROFESSIONNELLES & PARENTALITE

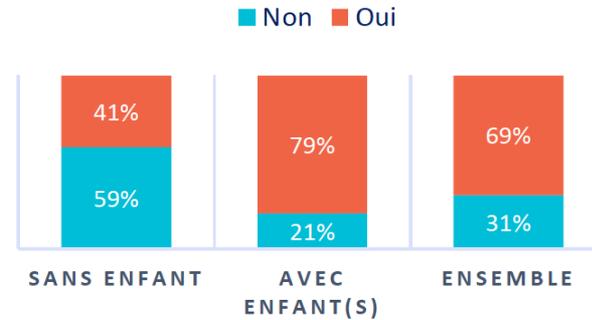
Durée de travail hebdomadaire des dirigeantes



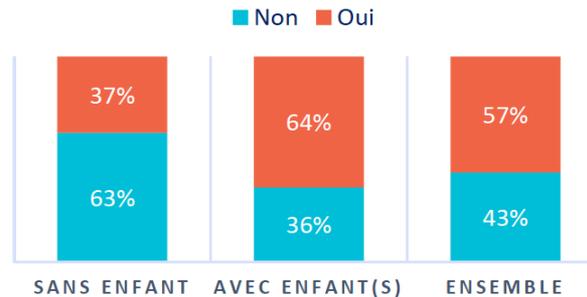
Durée de travail hebdomadaire médiane

- sans enfant : 45 heures
- avec enfant : 40 heures

Avez-vous aménagé vos horaires pour concilier vie familiale et vie professionnelle ?



Avez-vous aménagé votre charge de travail pour concilier vie familiale et vie professionnelle ?



Source : enquête ISM/U2P/MAAF –janv 2022 – résultats provisoires – base 517 réponses exprimées

INEGALITES PROFESSIONNELLES & PARENTALITE

Taux d'activité, taux de chômage et part de temps partiel des 25-49 ans, selon le sexe et la situation familiale en 2020

	Taux d'activité		Taux de chômage		Part du temps partiel dans l'emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pas en couple, sans enfant	85,3	84,4	11,4	13,5	16,5	9,5
Pas en couple, avec enfants	78,2	92,7	11,6	5,9	27,5	5,7
Avec un enfant de moins de 3 ans	72,5	ns	14,8	ns	30,6	ns
Avec un enfant de 3 ans ou plus	83,9	91,2	10,1	7,0	22,0	6,3
Avec deux enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans	41,7	ns	26,3	ns	44,7	ns
Avec deux enfants ou plus, tous âgés de 3 ans ou plus	78,9	95,0	11,5	4,5	31,5	4,9
En couple, sans enfant	88,0	93,8	6,9	6,4	14,3	5,4
En couple, avec enfants	81,3	95,5	5,5	4,7	29,9	4,8
Avec un enfant de moins de 3 ans	82,2	94,7	6,0	6,4	23,2	5,5
Avec un enfant de 3 ans ou plus	86,8	95,0	6,1	3,9	23,5	4,3
Avec deux enfants dont au moins un de moins de 3 ans	74,9	96,5	5,6	4,3	37,3	5,8
Avec deux enfants de 3 ans ou plus	89,3	96,6	4,0	3,2	28,2	4,1
Avec trois enfants ou plus dont au moins un de moins de 3 ans	47,5	92,6	12,1	9,7	45,7	7,3
Avec trois enfants de 3 ans ou plus	73,4	94,4	6,6	5,8	40,6	4,7
Ensemble	82,5	91,9	7,5	7,4	25,0	6,1

13

INEGALITES PROFESSIONNELLES & PARENTALITE

Temps de travail : plus de temps partiel chez les femmes

Pour les femmes âgées de 25 à 49 ans en emploi, le recours au temps partiel s'accroît fortement avec le nombre d'enfants, en particulier lorsqu'ils ont moins de 3 ans.

- 14 % sont à temps partiel lorsqu'elles sont en couple sans enfant,
- 46 % lorsqu'elles sont mères en couple avec trois enfants ou plus, dont au moins un est âgé de moins de 3 ans.

À l'inverse, pour les hommes, ni le nombre ni l'âge des enfants à charge ne sont des déterminants importants du travail à temps partiel.

3 x plus de temps partiel
chez les femmes



Part de temps partiel en 2020 chez les femmes et les hommes en emploi, vivant en logement ordinaire en France hors Mayotte

En 2020, les femmes qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes : c'est le cas pour 27 % d'entre elles, contre 8 % pour les hommes.

INEGALITES PROFESSIONNELLES & PARENTALITE

Des impacts plus importants des ruptures d'union sur les femmes

Avec la hausse des ruptures d'union, le nombre de mères à la tête d'une famille monoparentale a augmenté de 24 % entre 2006 et 2018. Parmi elles, une sur trois vit sous le seuil de pauvreté.

Les femmes représentent plus de huit parents sur dix à la tête d'une famille monoparentale.

Les écarts de niveaux de vie selon le sexe proviennent donc des personnes seules ou à la tête de familles monoparentales.

Un an après la rupture d'une union formalisée (Pacs ou mariage), le niveau de vie des femmes diminue en moyenne, tandis que celui des hommes augmente.

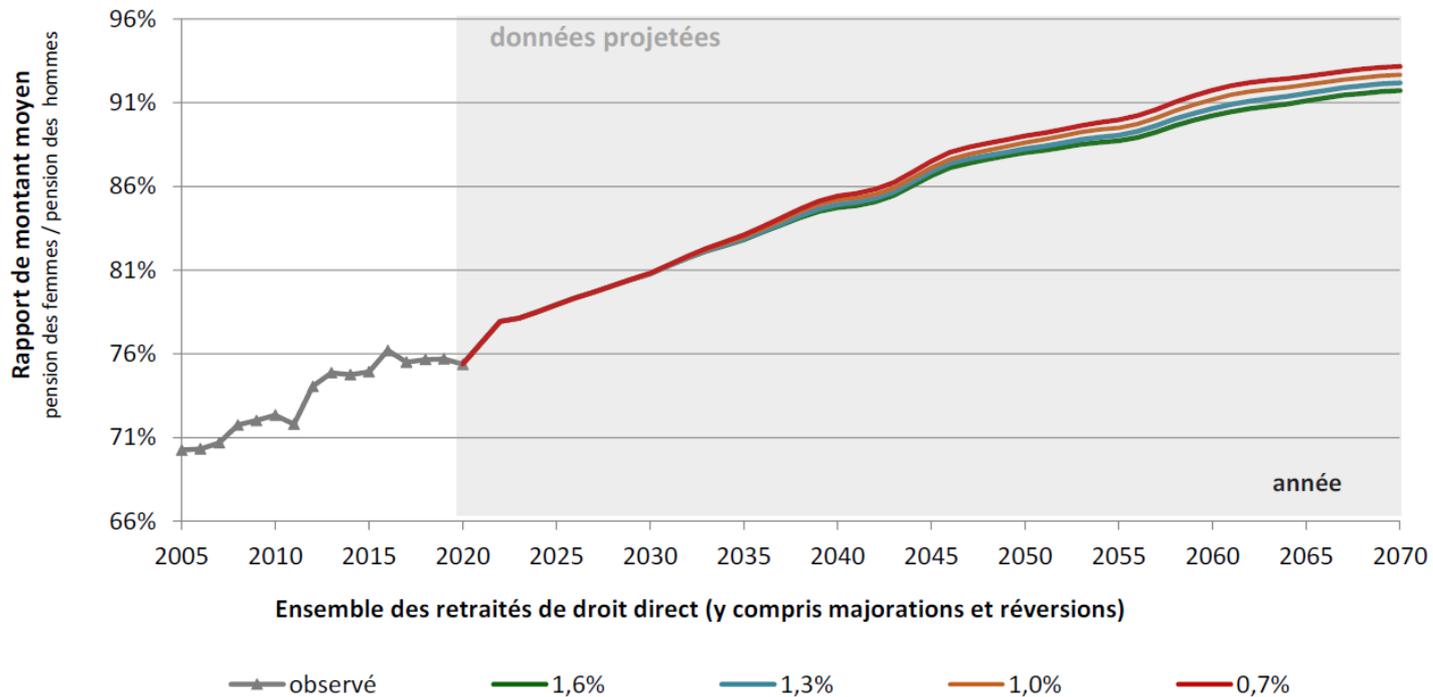
Ces différences sont liées :

- Aux écarts de revenus individuels ;
- Aux écarts de patrimoine, dans la mesure où les femmes s'appauvrissent pendant leur vie de couple. Il est donc important, lors d'une mise en couple et à chaque changement de situation (naissance, passage à temps partiel, etc.), d'envisager au plus tôt la question de la constitution d'un patrimoine égal.
- Au fait qu'après une rupture, les femmes partagent plus souvent au quotidien leur logement avec leurs enfants.

INEGALITES PROFESSIONNELLES & RETRAITE

25 points : C'est l'écart du montant moyen de pension entre les femmes et les hommes

Montant brut moyen des pensions des femmes rapporté à celui des hommes



Sources : pour les années 2005 à 2019, DREES, modèle ANCETRE, projections COR septembre 2022.

INEGALITES PROFESSIONNELLES & RETRAITE

Du fait de carrières professionnelles plus courtes (plus hachée) et moins bien rémunérées, les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tard que les hommes et leurs pensions sont inférieures.

LES FEMMES PARTENT À LA RETRAITE PLUS TARD QUE LES HOMMES

Les **femmes** nées en 1950 sont parties à la retraite en moyenne à l'âge de **60,8 ans**, soit un an plus tard que les **hommes** (**59,9 ans**)



Parmi les retraités nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivant en France au 31 décembre 2016

DES PENSIONS INFÉRIEURES POUR LES FEMMES RETRAITÉES

En 2019, les pensions des **retraitées** sont **inférieures de 24 %** à celles des retraités

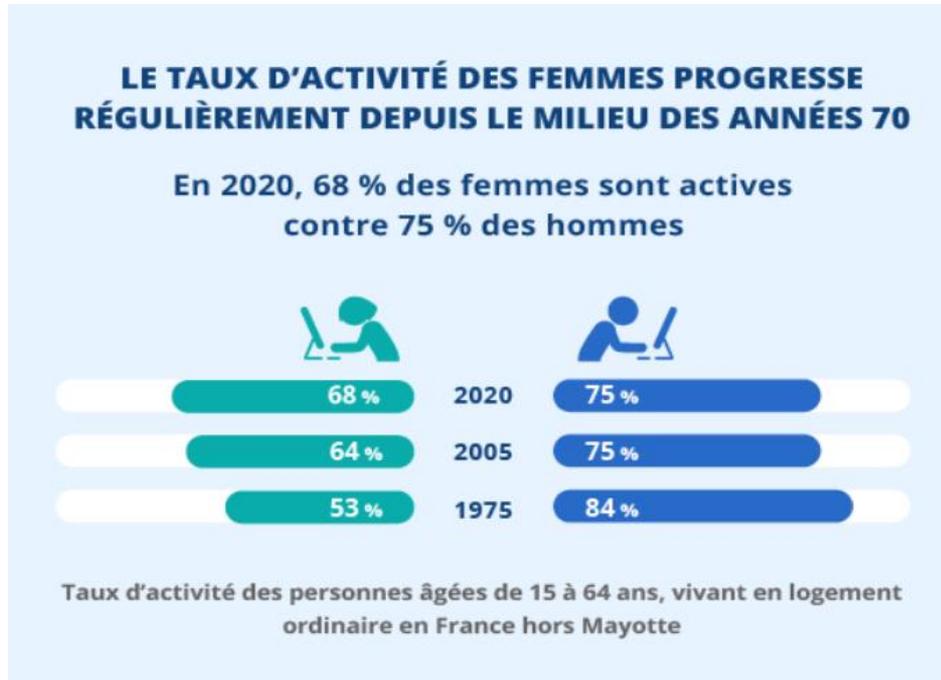


Parmi les retraités de 65 ans ou plus, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un droit direct dans un régime de base

INEGALITES PROFESSIONNELLES & RETRAITE

Cette iniquité de pension entre les femmes et les hommes provient de l'inégalité de traitement entre femmes et hommes lors de l'activité :

Le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes



Ce retrait reflète la difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale (interruptions d'activité liées aux obligations familiales (enfants et parents), mais aussi la persistance du stéréotype de la « vocation maternelle » des femmes.

INEGALITES PROFESSIONNELLES et CONGE MATERNITE

- **Les professionnelles libérales qui prennent leurs congés maternité s'exposent au risque de :**
 - **Perdre leur clientèle**, ce qui entraîne une perte durable du chiffre d'affaires (20 à 30%) et avec un effet cicatrice sur l'activité de l'entreprise (période étudiée 6 ans).
 - **Perdre leur entreprise**, en raison du choc des maternités sur la trésorerie.
- **De nombreuses professionnelles libérales se réorientent vers le statut de salarié** pour sécuriser leurs obligations parentales.
- **De nombreux pères ne font pas valoir leurs droits à leur congé paternité**, ce qui laisse reposer l'accueil du nouveau-né sur leur partenaire professionnelle libérale, qui doit suspendre son activité.
- **Lorsqu'une professionnelle libérale doit s'arrêter, le remplacement pour cause de maternité permet de maintenir le service libéral au public.** Si certaines professions libérales encadrent juridiquement ce remplacement, ce n'est pas le cas de toutes.

INEGALITES PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'harmonisation des congés maternité des indépendantes sur la durée des congés des salariées n'a donc pas résolu **la problématique du maintien de l'outil de travail** pendant cette période particulière de la maternité.

De plus pour certaines professions, la maternité expose les professionnelles à des **situations de sexisme et de discrimination.**

- L'UNAPL demande que soit mise en œuvre une réflexion globale pour favoriser le maintien des professionnelles à la tête de leur entreprise, car beaucoup d'entre elles, après leur maternité, se tournent vers le salariat.
- Tous les congés parentaux (maternité, paternité, congé parental d'éducation, etc...), les modes de garde, les politiques fiscales, les politiques de protection sociale, etc... devraient être repensés au prisme de l'égalité professionnelle homme femme et du partage du travail domestique et ainsi avoir une approche systémique de la question.

PRECONISATIONS

La mise en œuvre d'un contrat de remplacement pour cause de maternité : lorsqu'une professionnelle doit s'arrêter, **le remplacement pour cause de maternité** permet, de maintenir le service libéral au public. Il doit être juridiquement sécurisé (éventuellement organisé par les ordres) :

- Un contrat de remplacement flexible (pour s'adapter en début et fin de congés maternité) ;
- La sécurisation du statut du remplaçant et de la remplacé.e par une législation nationale.

Des mesures visant à limiter le choc de l'arrêt temporaire du cabinet (en termes de charges qui continuent de courir et en termes d'allègement sur la trésorerie). Lorsqu'une professionnelle doit s'arrêter sans pouvoir être remplacée, **le cabinet entre dans une phase de fragilité financière pendant une durée de 2 ans**. L'UNAPL demande :

- La mise en œuvre d'une période franche pendant laquelle toutes les charges (obligatoires : fiscales, sociales, ordinales) du cabinet seraient suspendues et reportées ou lissées. Cette période franche concernerait également les contrats d'exploitation (prêts, leasing, contrats de maintenance et contrôles obligatoires).
- La mise en œuvre du chômage partiel au bénéfice des salarié.e.s de l'entreprise libérale.
- Une reprise partielle plus flexible au plus juste des besoins des professionnelles.

Des mesures visant améliorer les indemnités journalières de parentalité

- Améliorer les indemnités journalières paternité afin d'inciter les pères à prendre leurs congés (25 jours) ;
- Mettre en œuvre une assurance individuelle prévoyance parentalité visant au versement d'IJ complémentaires, co financées par un fonds de garantie et par un prélèvement obligatoire sur les cotisations d'assurance ou de mutuelle.

Questions-Réponses