

Première Synthèses Informations

HOMMES ET FEMMES RECRUTÉS EN 2005 : les préférences des employeurs

En 2005, le profil des salariés recrutés dans le secteur privé diffère sensiblement selon le genre. Les femmes sont plus diplômées que les hommes et moins souvent en emploi avant leur embauche. Elles ne bénéficient pas des mêmes conditions d'emploi dans l'entreprise : elles sont, plus souvent que les hommes, recrutées à temps partiel, et sur des contrats à durée déterminée. Les diplômées du supérieur font davantage l'expérience du « déclassement », notamment en début de carrière.

Des différences d'orientation lors de la scolarité et une forte polarisation des recrutements féminins dans certains métiers et secteurs expliquent en partie cette situation. Un quart des employeurs interrogés déclarent également ne pas avoir été indifférents au genre des candidats lors du recrutement. Dans 70 % des cas, ils déclarent préférer recruter un homme plutôt qu'une femme. La quasi-totalité des employeurs exprimant une préférence sur le genre de la personne recrutée la justifie par la nature du poste à pourvoir. Lorsque le recrutement d'une femme est préféré, plus de la moitié des employeurs évoquent également comme motif les préférences des clients et des usagers. Les employeurs sont généralement satisfaits de la personne recrutée et plus fréquemment encore lorsqu'ils ont embauché une femme.

Quels sont les profils des salariés embauchés selon le genre ? Le genre du candidat joue-t-il un rôle lors du processus de recrutement ? L'enquête « Offre d'emploi et recrutement », conduite en 2005 auprès d'établissements du secteur privé ayant cherché à recruter, permet d'apporter des éléments de réponse à ces questions. Cette enquête décrit en effet précisément le dernier processus de recrutement conduit au sein de l'établissement interrogé et recueille notamment l'opinion des employeurs sur l'importance accordée au genre du candidat lors du processus de recrutement (encadré 1).

Moins de femmes que d'hommes embauchées en CDI

Les hommes sont nettement majoritaires parmi les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) en 2005 : 59 % contre 41 % de femmes. Les écarts sont particulièrement marqués entre 30 et 39 ans : deux tiers d'hommes pour un tiers de femmes. Les proportions s'inversent pour les sala-

riés de moins de 40 ans recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) : 40 % d'hommes et 60 % de femmes entre 30 et 39 ans (tableau 1).

Les femmes sont également davantage embauchées sur des postes à temps partiel. Près de la moitié des femmes recrutées en CDD sont à temps partiel (46 %) alors que ce n'est le cas que de 16 % des hommes ; en CDI, 31 % des femmes sont recrutées à temps partiel, contre seulement 6 % des hommes. À secteur, taille d'entreprise, fonction et niveau de qualification de l'emploi donnés, la probabilité qu'une femme plutôt qu'un homme soit recrutée est plus élevée lorsque le poste est à temps partiel et qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

Des femmes moins souvent en emploi que les hommes avant leur embauche en CDI

Tous âges confondus, les femmes recrutées en CDI en 2005 étaient auparavant plus souvent au chômage ou inactives que les hommes (47 % contre 40 %) et beaucoup moins fréquemment en emploi : 42 % contre 53 % (tableau 2).

Peu d'écarts s'observent en revanche pour les recrutements en CDD : les situations professionnelles antérieures des hommes et des femmes sont proches, même si les femmes étaient un peu plus fréquemment inactives et les hommes davantage intérimaires, le plus souvent dans l'établissement dans lequel ils ont finalement été recrutés.

Source :
enquête « Offre d'emploi et recrutement »,
2005, Dares.

Source :
enquête « Offre d'emploi et recrutement »,
2005, Dares.

Des femmes recrutées plus diplômées que les hommes...

Dans l'ensemble, les femmes recrutées en 2005, en CDI comme en CDD, ont un niveau de diplôme plus élevé que celui des hommes, et également plus élevé que celui des salariés déjà en poste. Parmi les femmes recrutées en CDI, 60 % d'entre elles ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat, contre 43 % des hommes, et 38 % d'entre elles sont titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à bac+2, contre 27 % des hommes (graphique 1). C'est parmi cette dernière catégorie de diplômés que l'écart entre type de contrat est le plus important : 48 % des femmes recrutées en CDI sont diplômées de l'enseignement supérieur et 32 % des hommes, contre 25 % des femmes recrutées en CDD et 15 % des hommes.

Source :
enquête « Offre d'emploi et recrutement »,
2005, Dares.

...mais avec une moindre expérience

Plus diplômées, les femmes embauchées en CDI ou en CDD ont en revanche, selon les employeurs, un peu moins d'expérience professionnelle « utile pour l'emploi proposé » (1) que leurs collègues masculins. Les employeurs estiment qu'elles ont en moyenne quatre ans d'expérience utile pour l'emploi qu'elles

Tableau 1
Répartition des recrutements en CDI et CDD selon le sexe

En pourcentage

	Âge de la personne recrutée			
	15-29 ans	30-39 ans	40 ans ou plus	Ensemble
Recrutements en CDI hommes	56	66	52	59
Recrutements en CDI femmes	44	34	48	41
Recrutements en CDD hommes	43	40	52	44
Recrutements en CDD femmes	57	60	48	56

Lecture : parmi les salariés âgés de 30 à 39 ans recrutés en CDI en 2005, on compte 66 % d'hommes et 34 % de femmes.

Champ : recrutements de salariés dans le secteur privé en 2005.

Tableau 2
Situation professionnelle antérieure des personnes recrutées en 2005 par type de contrat

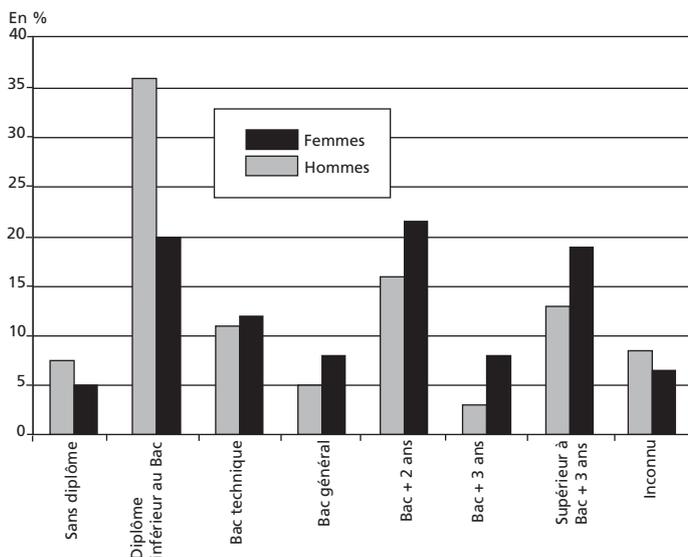
En pourcentage

	Contrat à durée indéterminée		Contrat à durée déterminée	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Chômage	37	41	55	55
En emploi	53	42	22	19
dont : salarié	43	37	12	14
stagiaire	2	1	1	2
intérimaire	8	4	9	3
Formation, études	5	10	17	15
Inactivité	3	6	5	9
Inconnue	2	1	1	2
Total	100	100	100	100

Lecture : 37 % des hommes recrutés en CDI en 2005 étaient auparavant au chômage, contre 41 % des femmes recrutées en CDI.

Champ : recrutements de salariés dans le secteur privé en 2005.

Graphique 1
Répartition selon le niveau de diplôme des salariés recrutés en CDI en 2005



Lecture : 8 % des femmes recrutées en CDI en 2005 sont titulaires d'un baccalauréat général, contre 5 % des hommes.

Champ : recrutements de salariés en CDI dans le secteur privé en 2005.

vont occuper, contre six pour les hommes. Cet écart apparaît au tournant de la trentaine et augmente progressivement, atteignant cinq ans pour les salariés âgés de 40 ans et plus (tableau 3). Cette moindre expérience s'explique notamment par une moindre durée de présence sur le marché du travail : les femmes connaissent, plus que les hommes, des interruptions de carrière pour des motifs familiaux [1].

L'expérience apparaît comme un critère de sélection important aux yeux des employeurs interrogés dans l'enquête : tous ou presque déclarent privilégier l'expérience sur le diplôme au moment du recrutement [2].

(1) - La question était ainsi libellée : « Combien d'années d'expérience professionnelle utile à l'emploi possède le candidat retenu ? ».

Les femmes, même jeunes, font plus souvent l'objet d'un « déclassement » à l'embauche

Les femmes recrutées en 2005, plus diplômées que les hommes, occupent plus souvent qu'eux un emploi dont le niveau requis est en deçà de leur diplôme. Pour les postes en CDI, ce déclassement intervient dès le début de la carrière, alors même que l'expérience des hommes et des femmes est très proche : 18 % des hommes de moins de 30 ans diplômés du supérieur (niveau d'études supérieur ou égal à bac+2) recrutés en CDI en 2005 sont employés ou ouvriers, tandis que 25 % des femmes du même âge et du même niveau de diplôme sont employées ou ouvrières (tableau 4). Ce « déclassement » pourrait pour partie s'expliquer par le positionnement plus fréquent des femmes sur des diplômes moins directement adaptés aux besoins de l'entreprise. En effet, les femmes s'orientent souvent dans des filières à vocation moins professionnelle que celle des hommes : elles sont ainsi surreprésentées dans les filières littéraires du secondaire et du supérieur tandis que les hommes sont davantage positionnés dans les filières scientifiques et industrielles [3].

Source :
enquête « Offre d'emploi et recrutement », 2005, Dares.

Source :
enquête « Offre d'emploi et recrutement », 2005, Dares.

Sources :
enquête Emploi, 2005, Insee ; enquête « Offre d'emploi et recrutement », 2005, Dares.

Tableau 3

Nombre moyen d'années d'expérience « utile pour l'emploi proposé » par sexe

	Âge de la personne recrutée		
	15-29 ans	30-39 ans	40 ans ou plus
Hommes	2	7	15
femmes	2	6	10

Lecture : en moyenne, les hommes recrutés de 40 ans ou plus ont 15 ans d'expérience « utile pour l'emploi proposé » contre 10 pour les femmes.

Champ : recrutements de salariés dans le secteur privé en 2005.

Tableau 4

Répartition des personnes diplômées du supérieur et recrutées en CDI selon le poste occupé

En pourcentage

	Hommes			Femmes		
	15-29 ans	30-39 ans	40 ans ou plus	15-29 ans	30-39 ans	40 ans ou plus
Cadre	65	79	72	29	32	59
Profession intermédiaire	17	11	3	46	55	29
Employé ou ouvrier	18	10	25	25	13	12

Lecture : parmi les hommes recrutés en CDI en 2005 âgés de moins de 30 ans et titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à bac+2, 65 % occupent un poste de cadre. C'est le cas de 29 % des femmes de même âge et même niveau de diplôme.

Champ : recrutements de salariés en CDI dans le secteur privé en 2005 titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à bac+2.

Tableau 5

Proportion de femmes par fonctions, dans l'emploi salarié et dans les recrutements

En pourcentage

	Dans l'emploi salarié du secteur privé	Dans les recrutements en CDI	Dans les recrutements en CDD
Enseignement, soin aux personnes, information, communication	80	87	86
Accueil, guichet, caisse, saisie, standard, secrétariat	93	85	88
Gestion, comptabilité, fonctions administratives	67	78	96
Commerce, vente, technico-commercial	54	46	76
Autres (informatique, services aux particuliers...)	48	46	52
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	76	42	71
Recherche et développement, études, conseils	25	32	44
Manutention, magasinage, logistique, transport	20	15	21
Production, chantier, exploitation	19	9	19
Installation, réparation, maintenance	3	6	3
Ensemble	43	41	56

Lecture : dans les recrutements en CDI sur une fonction d'« accueil, guichet, caisse, saisie, standard, secrétariat », la proportion de femmes s'élève à 85 %.

Cette fonction compte 93 % de femmes en 2005 dans ses effectifs.

Note : la classification par fonction est issue de l'enquête Emploi.

Champ : salariés du secteur privé (colonne 2) ; recrutements de salariés dans le secteur privé en 2005 (colonnes 3 et 4).

Les recrutements contribuent à maintenir la segmentation professionnelle selon le genre

Historiquement, l'emploi féminin est concentré dans certains secteurs, certains métiers et certaines fonctions (encadré 2). La structure des recrutements par genre tend plutôt à consolider cette segmentation. En 2005, les fonctions pour lesquelles les établissements privés ont recruté une très forte majorité de femmes, en CDI comme en CDD, sont « l'enseignement, les soins aux personnes, l'information et la communication », « l'accueil, le secrétariat et la caisse » et « la gestion, comptabilité, fonctions administratives », secteurs accueillant déjà une forte

proportion de femmes (tableau 5).

Les emplois pour lesquels des femmes ont été recrutées sont majoritairement des emplois de service (services aux particuliers, santé, action sociale, métiers administratifs et de la vente) dont la part dans l'emploi total ne cesse de croître et pour lesquels le taux de féminisation de la main-d'oeuvre est déjà élevé [4]. À l'opposé, les employeurs ont, en 2005, recruté beaucoup d'hommes dans des fonctions déjà largement occupés par eux. Parmi les salariés recrutés en CDI aux fonctions « production, chantier, exploitation », on ne compte que 9 % de femmes, ce

qui est inférieur à la proportion de femmes dans cette fonction : 19 %.

Un quart des employeurs ne se déclarent pas indifférents au genre de la personne lors du recrutement

En 2005, un peu plus d'un quart des employeurs ont déclaré qu'ils n'étaient pas indifférents au genre de la personne à recruter (tableau 6). Dans 70 % des cas, ils déclaraient préférer recruter un homme plutôt qu'une femme et dans 30 % des cas une femme plutôt qu'un homme. 93 % des employeurs ayant exprimé une préférence l'ont concrétisé dans le choix du candidat retenu.

Les employeurs ayant recruté des hommes en CDD déclarent plus fréquemment que les autres tenir compte du genre dans leur recrutement : 43 % contre 34 % de ceux ayant recruté un homme en CDI, 20 % de ceux ayant recruté une femme en CDD et 15 % de ceux ayant recruté une femme en CDI.

Les employeurs du secteur de la construction sont les plus sensibles au genre de la personne recrutée : plus de la moitié d'entre eux affichent une préférence pour l'un des deux sexes, cette proportion atteignant 62 % pour des postes associés à un contrat à durée déterminée. Parmi les employeurs de ce secteur reconnaissant leur préférence pour un genre, 96 % n'auraient pas souhaité recruter une femme. Dans les faits, les métiers de la construction sont presque exclusivement exercés par des hommes et 95 % des recrutements de ce secteur sont masculins.

Quel que soit le type de contrat proposé, les employeurs des établissements de petite taille se déclarent moins indifférents au genre de la personne à recruter que ceux des établissements de grande taille. De manière générale, les recrutements conduits par un service de ressources humaines s'accompagnent d'une plus grande formalisation des procédures, ce qui devrait limiter les traitements préférentiels. Or un tel service est rarement présent dans les petits établissements : les trois quarts des établissements ne disposant pas de service des ressources humaines sont des établissements de moins de 10 salariés (le quart restant correspondant aux établissements de 10 à 49 salariés). En revanche tous les établissements de plus de 200 salariés disposent d'un service de ressources humaines employant au moins une personne.

Au total, les employeurs se déclarant les moins indifférents au genre se trouvent principalement dans les petits établissements de moins de 50 salariés et dans les établissements

appartenant au secteur de la construction et de l'industrie.

Des préférences principalement motivées par la nature du poste à pourvoir

La quasi-totalité des employeurs souhaitant recruter de préférence un homme, que ce soit pour un CDI ou un CDD, le justifient par la nature du poste à pourvoir (95 %). Cette raison, assez générale, peut renvoyer aux contraintes physiques du poste, ou aux représentations sexuées relatives à certains postes. Elle peut notamment refléter l'association faite par l'employeur entre genre du candidat et type de qualités requises pour le poste, en cohérence avec les théories économiques de la « discrimination statistique » développées initialement par Phelps [5] puis par Arrow et Akerlof [6]. Les employeurs souhaitant recruter un homme invoquent, dans une faible proportion, les difficultés d'intégration dans les équipes existantes (16 %) et presque pas les préférences des clients ou des usagers (4 %). Les politiques de rééquilibrage de la main-d'oeuvre (quota, parité...) ou les contraintes juridiques liées au poste (2) ne sont quasiment jamais directement évoquées (3 % des cas) (tableau 7). Lorsqu'ils expriment une préférence pour le recrutement d'une femme, la quasi-totalité des employeurs la justifient également par la nature du poste à pourvoir (91 %). Mais ils sont également plus de la moitié à évoquer comme motivation les préférences des clients et des usagers (58 % pour un CDD et 45 % pour un CDI), et 28 % les difficultés d'intégration dans les équipes existantes (33 % pour un CDD et 22 % pour un CDI), à égalité avec un choix personnel. Ce dernier motif n'est cité que par 8 % des employeurs ayant déclaré préférer recruter un homme.

Les préférences relatives au genre exprimées par certains employeurs ne s'apparentent pas nécessairement à une dis-

crimination condamnée par le code du travail (encadré 3). Ces préférences peuvent notamment répondre à des contraintes juridiques ou s'inscrire dans des logiques de rééquilibrage de la main-d'oeuvre, s'apparentant alors plutôt à de la discrimination « positive ». Au-delà des associations faites par l'employeur entre qualités requises pour le poste et genre du candidat, les préférences exprimées peuvent également s'inscrire dans le registre des « goûts » fondant la discrimination pure selon Becker : goût de l'employeur (« choix personnel »), goût des salariés (« intégration dans les équipes existantes »), goût des clients ou consommateurs (« préférences des clients ou usagers ») [6] [7].

Des employeurs globalement plus satisfaits lorsqu'ils ont recruté une femme

Les employeurs sont généralement satisfaits de la personne recrutée, plus fréquemment encore lorsqu'ils ont embauché une femme. Si c'était à refaire, 93 % de ceux qui ont recruté une femme en CDI (et 82 % pour une femme recrutée en CDD) recruteraient la même personne, contre seulement 81 % de ceux qui ont choisi un homme en CDI et 77 % un homme en CDD. Le sentiment que le recrutement a été difficile est également moins fréquent quand une femme a été recrutée (20 % contre 28 % lorsqu'un homme a été recruté) (3) .

Parmi les personnes recrutées en CDI en 2005, huit sur dix sont toujours dans l'établissement six mois après leur

(2) - Le code du travail encadre un certain nombre de travaux qui sont interdits aux femmes comme les travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé ou des travaux exposant à l'action de la silice... (article R. 234-9 du code du travail). Le port de charges lourdes est également limité pour les femmes ce qui restreint leur accès à certains postes (articles R. 234-5 et R. 234-6).

embauche, cette proportion étant un peu plus élevée pour les femmes : 85 % des femmes y sont toujours présentes, contre 77 % des hommes. Pour les 20 % de salariés en CDI ayant déjà quitté l'établissement, la première cause de départ, quel que soit le genre, est une démission (66 % des hommes ; 49 % des femmes). L'autre raison principale invoquée est une période d'essai non concluante (27 % des hommes et 28 % des femmes).

Source :
enquête « Offre
d'emploi et recrutement », 2005, Dares.

Hélène GARNER (Dares)
Marie MAGNIEN (ENS, École
d'économie de Paris).

(3) - Ce résultat reste valide dans le cadre d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permettant de contrôler les effets de structure liés au secteur d'activité, à la fonction, à la catégorie socioprofessionnelle du poste et au type de contrat.

Source :
enquête « Offre
d'emploi et recrutement », 2005, Dares.

Tableau 6
Proportion d'employeurs déclarant ne pas être indifférents au genre lors du recrutement, par secteur et taille de l'établissement

		En pourcentage
Secteur	Construction	53
	Agriculture et industrie agroalimentaire	43
	Industries des biens de consommation	33
	Autres industries	37
	Commerce, transport, finance, immobilier	27
	Services aux entreprises	23
	Services aux particuliers	21
	Autres services	15
Taille de l'établissement	De 1 à 9 salariés	34
	De 10 à 49 salariés	30
	De 50 à 199 salariés	25
	200 salariés ou plus	20
Ensemble	28	

Lecture : 53 % des employeurs du secteur de la construction ayant recruté en 2005 déclarent ne pas avoir été indifférents au genre de la personne à recruter.

34 % des employeurs d'établissements de 1 à 9 salariés déclarent ne pas avoir été indifférents au genre de la personne à recruter.

Champ : recrutements de salariés dans le secteur privé en 2005.

Tableau 7
Les motifs de la préférence pour un genre déclarés par les employeurs

En pourcentage		
Motifs de la préférence	Employeurs déclarant une préférence pour une femme	Employeurs déclarant une préférence pour un homme
Nature du poste	91	95
Préférences des clients ou usagers	52	4
Intégration dans les équipes existantes	28	16
Choix personnel	28	8
Politique de l'entreprise (quota, parité...)	7	2
Aspects juridiques (liés au type de poste)	2	1
Proportion d'employeurs déclarant une préférence	8	20

Lecture : 91 % des employeurs déclarant préférer recruter une femme le justifient par la nature du poste à pourvoir.

Note : le total par colonne est supérieur à 100 % car l'employeur pouvait donner plusieurs motifs.

Champ : employeurs ayant embauché en 2005 et ayant déclaré ne pas être indifférents au genre de la personne recrutée.

Encadré 1

L'ENQUÊTE « OFFRE D'EMPLOI ET RECRUTEMENT » DE 2005

L'enquête « Offre d'emploi et recrutement » conduite en 2005 auprès d'établissements du secteur privé ayant essayé de recruter au moins un salarié visait à pallier le manque de connaissances statistiques en France sur la façon dont les employeurs satisfont leurs besoins en main-d'oeuvre et conduisent leurs processus de recrutement. Le questionnaire vise à décrire la manière dont s'est déroulé un processus de recrutement précis, relatif à une personne en particulier, tel que l'a perçu l'employeur. Sont notamment détaillées les différentes étapes du recrutement : l'amont du recrutement, avant le lancement de la procédure (arbitrage entre recrutement interne ou externe), les canaux de recherche de candidats utilisés et la satisfaction par rapport à ceux-ci, les candidatures reçues (quantité, qualité, sélection...), la sélection des candidats (outils, moyens humains, critères, caractéristiques du candidat recruté, ou, quand l'interrogation porte sur une procédure non aboutie les conséquences de l'abandon ou de la suspension) et le bilan de la procédure (évaluation des coûts matériels et humains, satisfaction par rapport à ce recrutement six mois après la prise de fonction).

Les établissements interrogés ont été tirés au sort à partir du répertoire SIRENE de l'Insee puis sélectionnés par téléphone sur la base de l'existence d'une procédure de recrutement au cours des douze mois précédant l'enquête. Au total, 4 052 entretiens en face à face auprès d'établissements localisés sur l'ensemble du territoire métropolitain ont été réalisés entre janvier et juillet 2005. Sur ces 4 052 entretiens, 546 ont porté sur le dernier recrutement d'un cadre, 3 038 sur le dernier recrutement d'un non-cadre et 468 sur la dernière tentative de recrutement non aboutie. Les contrats à durée indéterminée représentent 66 % des recrutements aboutis dans l'enquête ce qui est supérieur à ce que l'on obtient dans d'autres sources ; ils ne représentent que 27 % des entrées dans les établissements d'au moins dix salariés selon la source EMMO-DMMO (1). L'échantillon est donc représentatif des procédures de recrutement en CDI et en CDD mais pas dans leur ensemble ce qui justifie une analyse distinguant les résultats par type de contrat.

L'échantillon est stratifié en fonction de la taille et du secteur d'activité des établissements (trente-deux strates). Au total, 26,4 % des établissements enquêtés ont entre 1 et 9 salariés, 29,5 % entre 10 et 49, 22,2 % entre 50 et 199 et 21,9 % ont 200 salariés ou plus. Huit secteurs d'activité sont représentés : agriculture et industries agroalimentaires (8,7 % des établissements), industries de biens de consommation (7,7 %), autres industries (14,8 %), construction (9,3 %), commerce, transports, activités financières et immobilières (22,0 %), services aux entreprises (13,4 %), services aux particuliers (11,5 %) et autres services (12,6 %). En outre, 56 % des établissements interrogés appartiennent à une entreprise mono-établissement et 46 % à un groupe (français ou étranger). Enfin, 50 % des établissements interrogés ont moins de 20 ans d'ancienneté et 4,5 % plus de 100 ans.

Cette enquête a été conçue par la Dares, l'ANPE, le CEE et le Cereq, puis élaborée avec la Poste, l'APEC, la Direction Générale des Entreprises et l'UNEDIC ; ces quatre derniers organismes ont cofinancé l'enquête avec la Dares, l'ANPE et la Commission européenne.

(1) - L'origine de cet écart est difficile à cerner. Il peut s'agir :

- d'un effet mémoire : l'employeur a davantage de souvenirs des procédures qui durent plus longtemps et/ou ont fait l'objet de plus d'investissement de sa part. Il se souvient donc plus des recrutements en CDI qu'en CDD.

- d'un effet de représentation : lorsqu'on l'interroge sur des recrutements, l'employeur pense spontanément aux contrats longs car la représentation qu'il a du recrutement s'apparente à la norme du CDI.

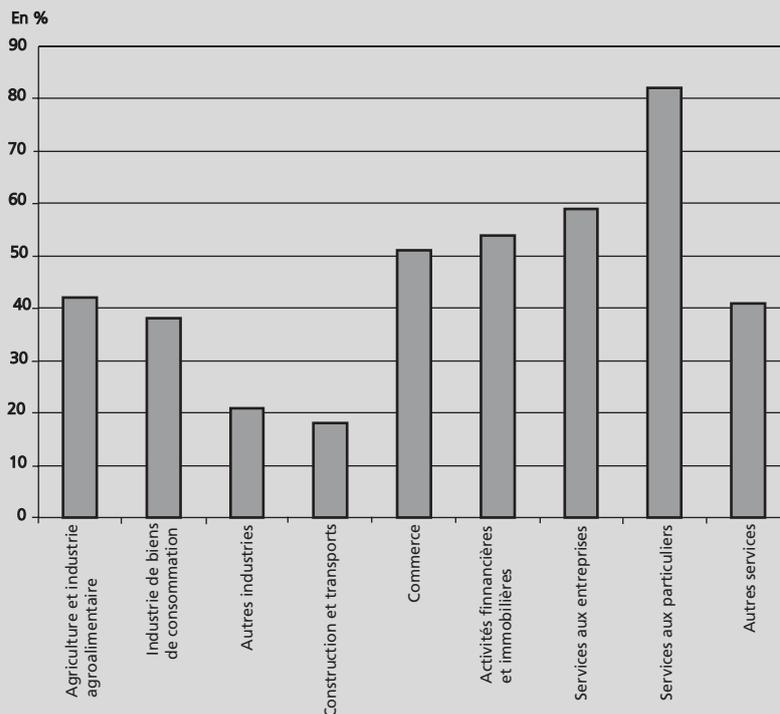
LA PLACE DES FEMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS AYANT RECRUTÉ EN 2005

Les effectifs des établissements du secteur privé ayant recruté en 2005 sont à peu près également répartis entre hommes et femmes : les femmes y représentent 48 % des effectifs, ce qui est un peu supérieur la part des femmes dans l'emploi salarié de l'ensemble des établissements affiliés à l'Unédic (43 %).

Ce sont les plus petits établissements (moins de 10 salariés) et les plus grands (500 salariés et plus) qui ont la plus forte proportion de femmes dans leurs effectifs (en moyenne 58 % pour les petits et près de 54 % pour les plus grands). Les établissements de taille intermédiaire sont légèrement en dessous de la parité avec un effectif féminin de l'ordre de 45 %.

La part des femmes dans l'effectif des établissements qui ont recruté en 2005 varie beaucoup selon le secteur d'activité. L'emploi féminin est concentré dans les activités de service, de service aux particuliers notamment (graphique 2). Si le commerce et les activités financières et immobilières ont une main-d'oeuvre relativement mixte (respectivement 51 % et 54 % de femmes dans leurs effectifs), les secteurs de la construction et de l'industrie extractive et de l'énergie (qui forment l'essentiel des industries autres que les industries agroalimentaires et celles des biens de consommation) concentrent l'emploi masculin avec seulement de l'ordre de 20 % de femmes.

Graphique 2
Part des femmes dans les entreprises ayant recruté selon le secteur d'activité



Lecture : les femmes représentent en moyenne 51 % de l'effectif des entreprises du commerce qui ont recruté en 2005.

Champ : entreprises du secteur privé ayant recruté en 2005.

Sources : enquête « Offre d'emploi et recrutement », 2005, Dares ; DADS, Insee.

LA CONDAMNATION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

La discrimination fondée sur le sexe est condamnée par l'article L. 1132-1 du code du travail qui stipule qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Pour en savoir plus

- [1] Pailhé A., Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n°426, septembre.
- [2] Garner H., Lutinier B. (2006), « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières Synthèses* 48.1, Dares, novembre.
- [3] Insee (2005), « Deux jeunes sur cinq sortent du système éducatif avec un diplôme du supérieur », *France Portrait social* 2005/2006, p. 91-101.
- [4] Chardon O., Estrade M.-A. (2007), « *Les métiers en 2015* », rapport du CAS et de la Dares.
- [5] Phelps E. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol.62, n°4.
- [6] Havet N., Sofer C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, genre et sociétés*, 2002/1 - N° 7.
- [7] Becker G. (1957), *The economics of discrimination*, The University of Chicago Press, 1971.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : A. Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : E. Ferreira et F. Tabaton. Maquettistes : D. Lepesant, G. Barbut, T. Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Impression : Ateliers modernes d'impression, 19 rue Latérale, 92 404, Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr. Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.