



CERCLE DE THEIA

# Baromètre de l'Égalité de la Somme

---

7 MARS 2024



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale aux droits des femmes et  
à l'égalité entre les femmes et les hommes



**PRÉFET  
DE LA SOMME**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



CERCLE DE THEIA

CERCLE DE THEIA - 31, AVENUE DU PETIT FORT, 80136 RIVERY A-THEIA.FR - CONTACT@A-THEIA.FR

RNA - W802018427 - SIRET - 92294314700012

# Avant-propos



Il est évident que le *Baromètre de l'Égalité* dépasse le cadre d'un simple bilan statistique sur les inégalités subies par les femmes dans la Somme.

**Porté par l'ambition du Cercle de Théia et du réseau associatif local engagé pour l'Égalité**, ce projet aspire à éveiller une conscience collective. L'objectif est d'encourager de véritables efforts à travers des actions dynamiques, résolument novatrices, en mobilisant tous les acteurs concernés : les autorités publiques, les acteurs économiques, les institutions éducatives, et bien sûr, les femmes du territoire.

Sans refaire l'histoire des **Droits des femmes**, rappelons l'engagement de l'Union Européenne envers l'égalité de genre dès 1957, principe désormais ancré dans le traité européen. Malgré cela, l'égalité entre les femmes et les hommes peine encore à s'imposer dans les faits, malgré son caractère obligatoire dans toutes les politiques européennes. En France, élevée au rang de "Grande cause nationale" depuis 2017, cette égalité cherche encore sa concrétisation opérationnelle, malgré les progrès timides observés.

**Les femmes de la Somme aspirent à des progrès tangibles, à travers des engagements sincères et novateurs. L'Observatoire de l'Égalité de la Somme**, avec le soutien de tous, souhaite activer un élan collectif pour façonner un avenir meilleur, tant pour les femmes de la Somme que pour la société dans son ensemble.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité des objectifs 2023 du Cercle de Théia et de ses associations partenaires, visant à promouvoir un emploi durable et de qualité pour les femmes.

**Pour la première édition de ce Baromètre de l'Égalité**, éditée en mars 2024 du Baromètre de l'Égalité, nous nous concentrons sur la formation initiale, l'orientation scolaire, la qualité de l'emploi, les revenus, le chômage et la pauvreté.

# Population de la Somme

La population totale du département de la Somme est de **568 748 dont 292 938 femmes (51,50%) et 275 810 hommes (48,50%)**. Rien d'exceptionnel, les femmes sont majoritaires (Source : Etude INSEE publiée le 14/11/2023 sur les données entre 2020 ou 2022 selon les thématiques)<sup>1</sup>.

L'examen de la répartition des femmes et des hommes par « tranches d'âge » montre que les femmes sont surreprésentées dans la tranche d'âge des **20-64 ans : avec 159 832 femmes (50,55%) et 156 343 (49,45%) hommes**. Si ces chiffres sont importants, leur traduction l'est encore plus.

Elle exprime une réalité territoriale essentielle : les femmes de cette tranche d'âge, plus nombreuses que les hommes, sont triplement indispensables au dynamisme économique, social et sociétal de la communauté départementale : **les femmes sont des forces vives indispensables sur le marché du travail**.

Elles sont **source de richesse, de croissance et de développement économique**. Elles sont **actrices du dynamisme économique** en tant que **productrices et consommatrices**. **De plus, elles sont responsables de la reproduction sociale, à deux niveaux de la famille et de la société**.

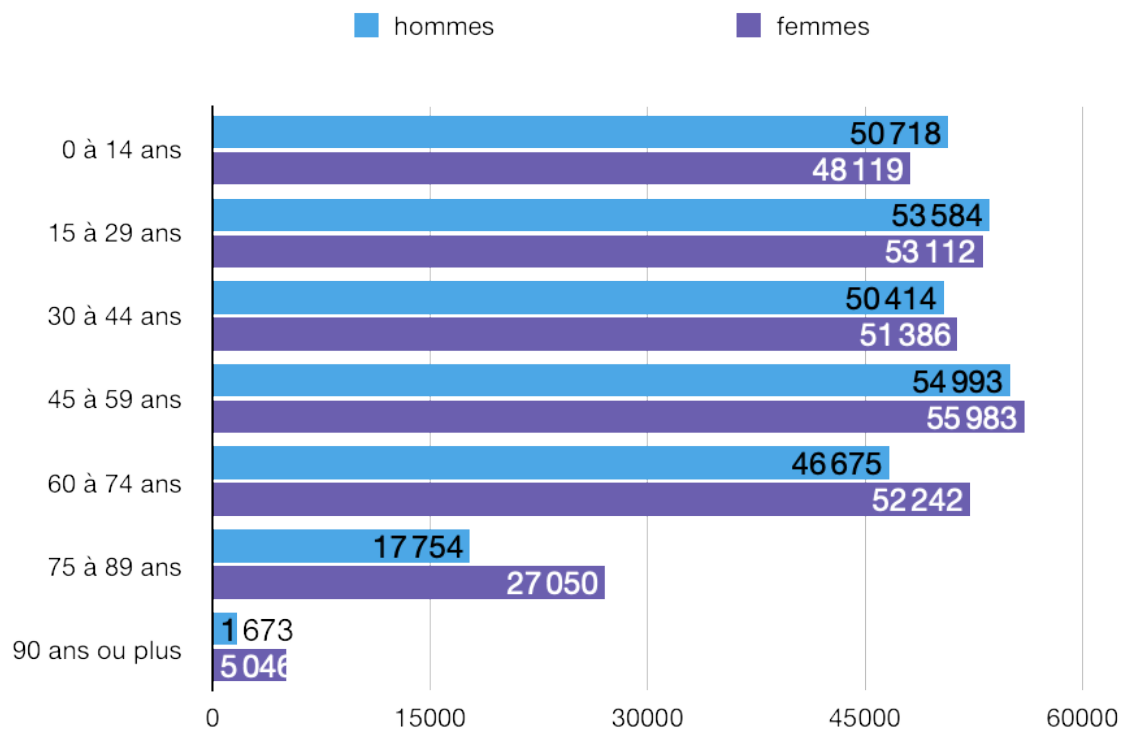
Elles remplissent une fonction primordiale, qui leur incombe encore principalement à ce jour « *celle de prendre soin de...* », éducatrices des enfants et accompagnatrices des parents âgés et malades.

**La charge qui résulte de ces trois dimensions est déjà très lourde pour les femmes**; il convient de souligner que ce sont les femmes qui sont les **victimes majoritaires des violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel, dans l'espace public et dans le foyer familial, supposé protecteur**.

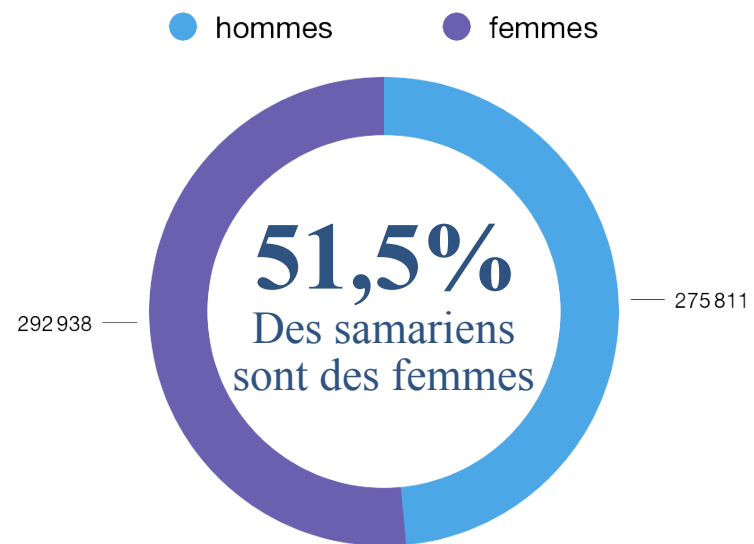
Les conséquences qui en découlent sont dramatiques sur la santé physique et mentale des femmes, sur les enfants, sans oublier l'impact sur le plan professionnel et la perte d'autonomie financière (sortie du marché du travail notamment, la perte de l'emploi et de revenu).

---

<sup>1</sup> : la source statistique de l'INSEE sera, pour tout le dossier, précisée de la même manière par (1).



Population de la Somme répartie par sexe et par âge



Population de la Somme répartie par sexe

# Orientation scolaire & Formation initiale

Les inégalités démarrent très tôt dans la vie des femmes. Dès leur scolarité, les jeunes filles dans la tranche d'âge 15-24 ans sont à 76,5% scolarisées contre 72,1% pour les garçons (1); elles sont moins nombreuses parmi les « décrocheurs » 874 filles pour 131 garçons soit 39,96% du total.

Au moment des grands paliers de l'orientation, elles privilégient les sections littéraires et tertiaires, des voies moins rentables en termes professionnels que les sections scientifiques et techniques industrielles vers lesquelles s'orientent préférentiellement les garçons. Le taux de réussite des filles à l'examen du baccalauréat est très important (session 2021) : Bac général 98% (96,9% pour les garçons), Bac Techno : 93,8% (92,1%), bac Pro : 87,8% (82,7% pour les garçons), soit pour l'ensemble de cet examen : 94,5% de réussite pour les filles et 90,7% pour les garçons.

Elles récoltent un taux de « *mentions bien et très bien* », tout type de bac, de 36,6% contre 26,7% pour les garçons.

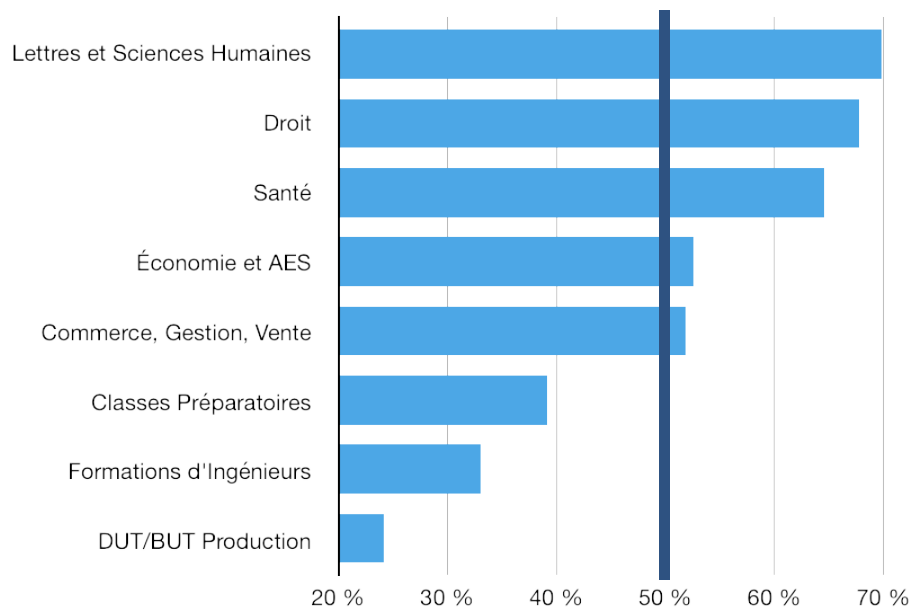
L'espoir d'une scolarité supérieure réussie du fait de ces résultats prometteurs, l'aspiration à ne pas être en insertion et à un parcours professionnel de qualité sont vite anéantis de par une orientation scolaire particulièrement sexuée.

En effet, les filles représentent 69,8% des effectifs des étudiants en Lettres et sciences humaines ; 67,8% en Droit, 64,6% dans la filière de la santé, Economie et AES- 52,6% ; Ecoles de commerce- gestion et vente 51,9%. A l'opposé, dans les Classes préparatoires aux grandes écoles elles ne sont plus que 39,1% des effectifs ; 33,1% dans les formations d'ingénieurs et 24,2% dans les formations DUT/BUT Production.

Ces résultats sont la conséquence des choix « des enseignements de spécialité » en première et terminale au lycée. En terminale générale les filles s'orientent vers SES à 36,4% (30,6% pour les garçons) ; SVT 30,7% (24,6% pour les garçons) ; Histoire /géographie 30,6% (24,8 pour les Garçons) ; Humanités et Littérature 16,5% (4,7% pour les garçons). Et la tendance s'inverse pour les matières scientifiques : Mathématiques 27,0% des filles (**49,1% pour les garçons**) ; Physique Chimie : 26,8% F (**35,3 pour les garçons**) ; numérique et sciences informatiques : 1,3% filles (**11,2% pour les garçons**).

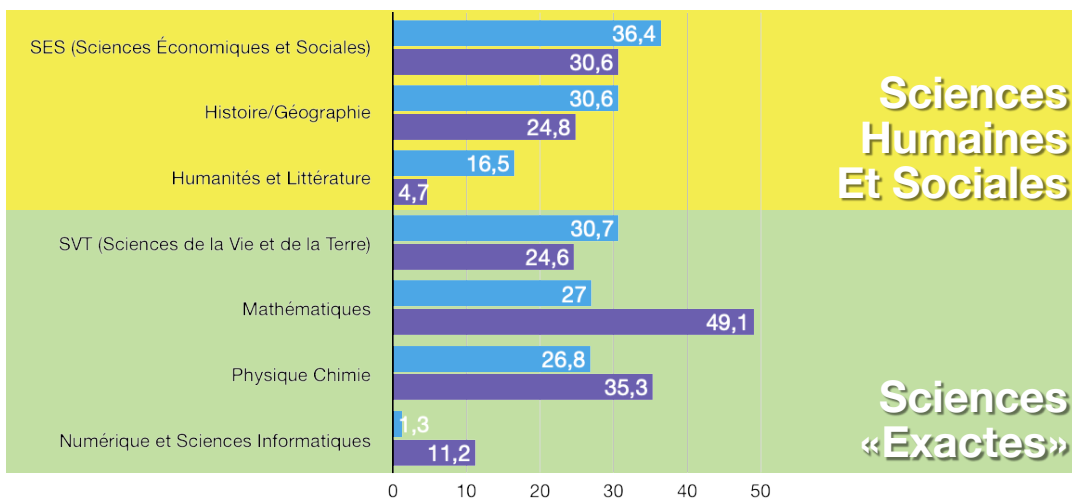
Malgré les efforts entrepris par l'Académie, cette orientation différenciée des jeunes filles évolue peu significativement dans le temps et favorise la présence massive des femmes dans des métiers dits « traditionnellement féminins » qui impactent négativement leur parcours professionnel.

L'orientation scolaire est souvent déterminée par l'origine sociale, le sexe des individus et la performance des orientateurs (parents, conseillers en milieu scolaire et pendant les études supérieures...). Ces derniers doivent faire évoluer les représentations des métiers, promouvoir les filières d'excellence en impliquant les milieux professionnels et les entreprises sans discrimination entre les filles et les garçons, en ouvrant les champs des possibles pour les filles.

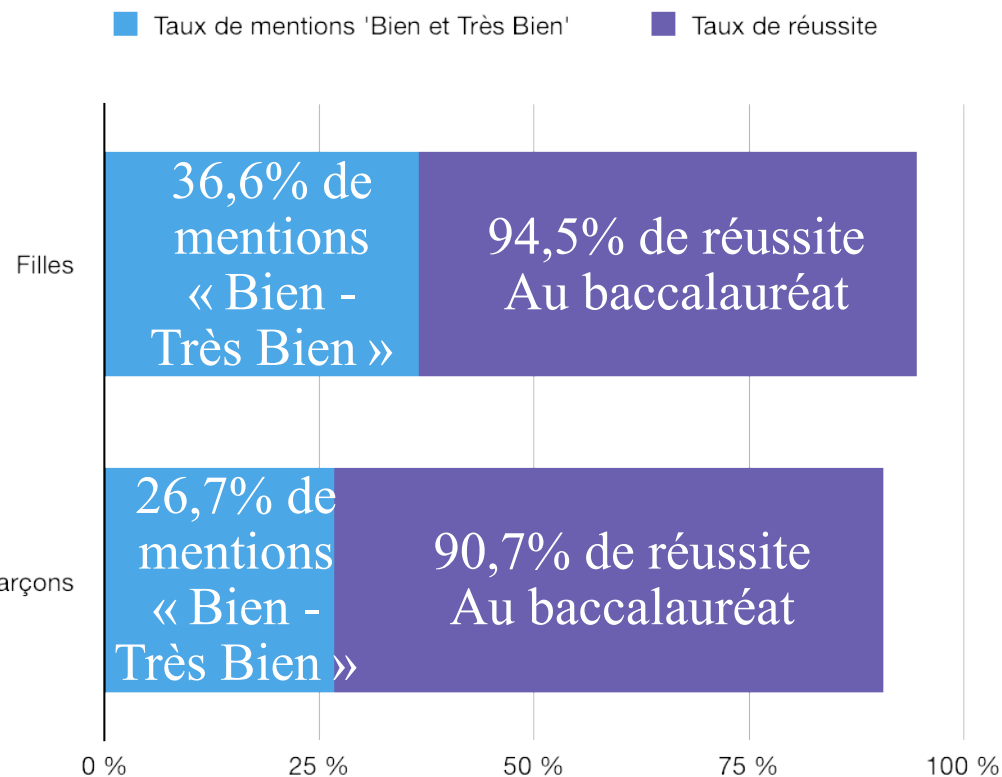


Répartition des femmes dans les domaines d'études

■ Pourcentage de Filles ■ Pourcentage de Garçons



Choix des spécialités en terminal par genre



Performance au baccalauréat par genre :  
Taux de réussite et mentions

Chiffres et constats extrait de la fiche « Regards sur les parcours scolaires Filles-Garçons dans les Hauts-de-France/ publication de la Région académique des Hauts de France – Résultats 2022).

# Marché du Travail

Il n'y a aucun doute sur la corrélation étroite entre la qualité du parcours professionnel et la pertinence du choix d'orientation scolaire et des études supérieures.

L'orientation peu diversifiée des femmes est à la fois la cause et la conséquence de la division sexuée du marché du travail. Les femmes sont surreprésentées sur les métiers du secteur tertiaire marqués par des difficultés d'insertion professionnelle, des risques plus élevés de chômage, des inégalités de salaire, des emplois à temps partiel et de statuts précaires alors que les hommes sont majoritaires dans les secteurs techniques et industriels où les possibilités d'insertion et de revenus sont beaucoup plus favorables.

***Une difficile insertion dans l'emploi pour les femmes et des disparités importantes*** : L'INSEE dans son étude précitée (1), observe que le taux d'activité des femmes dans le département de la Somme reste largement défavorable à 68,6% contre 75% pour les hommes soit un écart de 6,4%.

Ce taux d'activité interroge de par ses origines et ses conséquences tout particulièrement la situation des jeunes de la tranche d'âge des 15-24 ans : les hommes sont à un taux d'activité de 44,8% alors que les filles (plus diplômées) sont à 37,4%, soit 7,4 points d'écart. Les filles rencontrent plus de difficultés lors de leur première insertion dans l'emploi et se trouvent plus souvent écartées du marché du travail.

Les conditions d'emploi non satisfaisantes, la nature du contrat de travail (précarité), le faible niveau de rémunération... etc, dès ce stade, certaines jeunes femmes abandonnent le marché du travail définitivement et fondent une famille pour se doter d'un statut social.

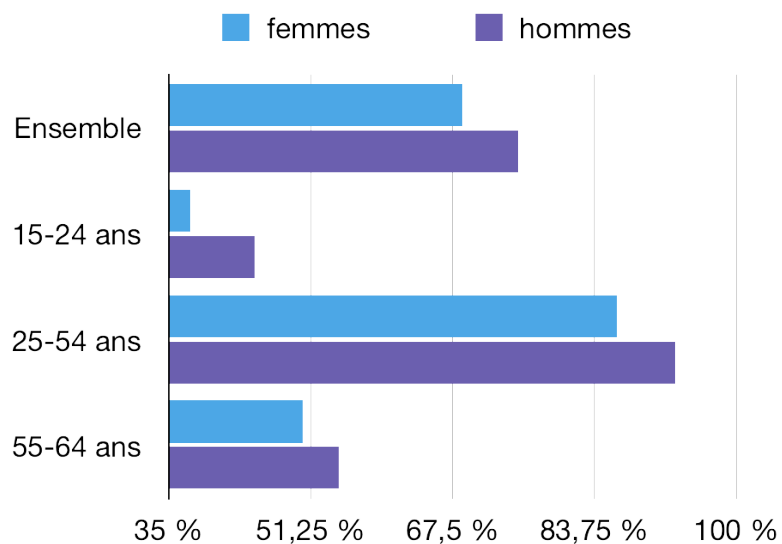
30 mois après leur sortie de formation initiale, seulement 70% des filles occupent un emploi contre 81% des garçons. Lorsqu'ils sont diplômés d'un DUT, à peine 54% des filles accèdent à un emploi de cadre contre 76% des garçons.

De fait, le déroulement de carrière des femmes les plus qualifiées se heurte souvent à certains des critères retenus par les gestionnaires de ressources humaines pour proposer un poste à responsabilité ou une promotion, comme la disponibilité ou la mobilité, quand ce n'est pas l'anticipation d'une maternité, à l'âge où les hommes, eux, progressent. « Le plafond de verre » pèse comme une chappe, de tout son poids. Le taux d'activité des femmes s'améliore dans la tranche d'âge des 25-54 ans et arrive à 86,3% mais toujours moins important que celui des hommes avec 93%.

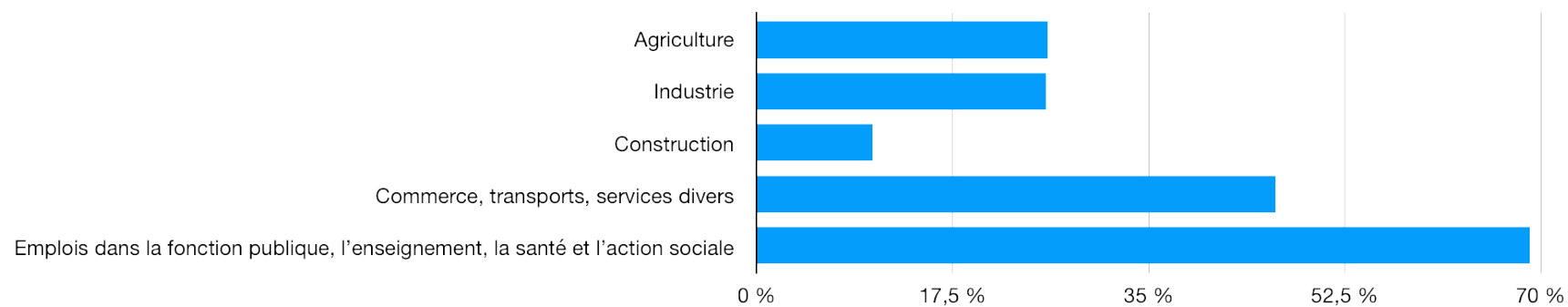
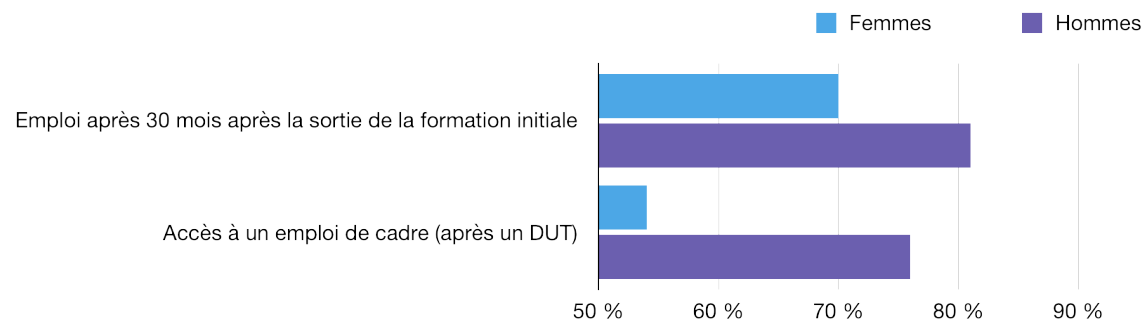
Enfin, ce taux d'activité décroît dans la tranche d'âge des 55-64 ans pour se situer à 50,3% contre 54,4% pour les hommes.



## Taux d'activité des femmes et des hommes dans la Somme



## Emploi après les études



## Taux de féminisation par secteur dans la Somme

# Marché du Travail

En conséquence, le marché du travail se comporte de façon différenciée envers les femmes et les hommes et ces inégalités de traitement accroissent l'occurrence et les risques pour les femmes de perte de protection sociale, de stabilité dans l'emploi et de régularité des revenus.

Ces dissimilitudes sur le marché du travail sont aggravées par le faible taux de féminisation des emplois dans la Somme. En 2020, les secteurs d'activité montrent des disparités importantes avec 26% des emplois féminins dans l'agriculture, 25,8% dans l'industrie, 10,3% dans la construction, 46,3% dans le commerce, les transports et services divers et 69% des emplois dans la fonction publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale.

**Activité salariée des femmes et inégalité des rémunérations** : dans la Somme, les emplois selon le statut professionnel salarié sont au nombre total de 215 064 dont 94 920 femmes (44,1%) et 120 144 hommes. Les femmes salariées travaillant à temps partiel représentent 36,15 % de l'ensemble des femmes salariées pour seulement 8,2% pour les hommes.

Enfin, 23 752 personnes relèvent du statut de travailleur non salarié dont 35,8% sont des femmes (8 514) et à 33,21% d'entre elles, elles sont à temps partiel.

Si les écarts de salaires sont souvent remis en cause et décrédibilisés, l'INSEE (1) montre que l'écart de salaires moyen, toute catégorie socioprofessionnelle confondue, est de -14,3% en défaveur des femmes. Il est de -16% chez les cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise salariés) ; de -13,4% dans les professions intermédiaires. Cet écart est moindre dans la catégorie socioprofessionnelle des employés avant de flamber de nouveau à -13,7% parmi les ouvriers.

Le salaire net horaire moyen est très variable selon l'âge : parmi les 18-25 ans il est à 10,2€ pour les femmes et 11€ pour les hommes. Entre 26-50 ans, il passe à 12,9€ pour les femmes et 14,8€ pour les hommes. Enfin, pour la dernière tranche d'âge, des 50ans et plus, la discrimination est encore plus criante pour les femmes avec un taux de 14€ contre 17,2€ pour les hommes.

Enfin, et pour aller contre l'idée largement répandue que les fonctionnaires perçoivent, à emploi égal une rémunération égale, l'INSEE indique que les fonctionnaires femmes (quelle qu'en soit la catégorie socioprofessionnelle) subissent un écart moyen de rémunération de 11,1 % par rapport à leurs homologues masculins (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/Publications2023/ecarts-remuneration-femmes-hommes-fonctionnaires-ministere-2022.pdf>).

L'emploi des femmes est une condition de leur indépendance et un élément fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes, facteur de progrès, de cohésion et de justice sociale. Les rapports du Haut Conseil à l'Egalité sont, à ce titre, très riches d'enseignements.

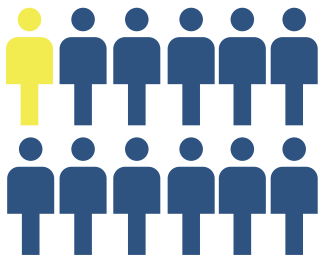
Écart salarial : les femmes gagnent

**14,3%**

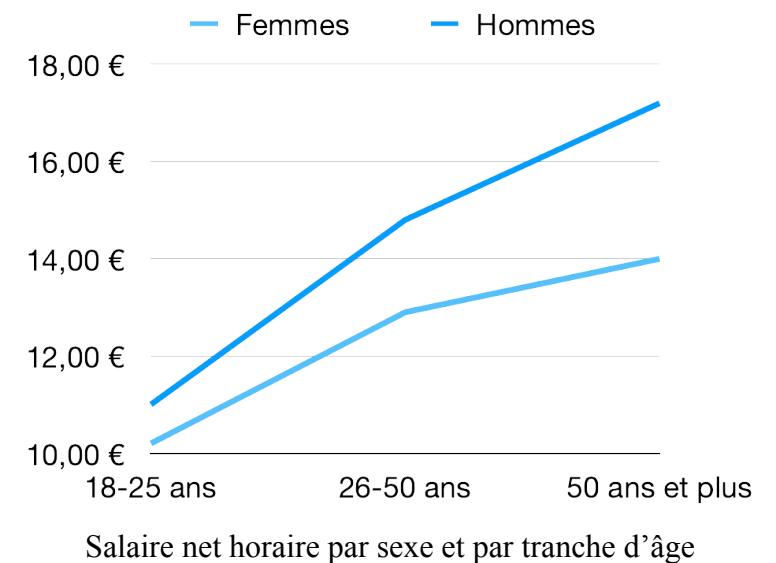
de moins que les hommes, toutes catégories professionnelles confondues.



**Plus d'1 femme sur 3  
est en temps partiel (36%)**



**Moins d'1 homme sur 12  
est en temps partiel (8%)**



# Marché du Travail

**Le chômage des femmes** : lorsque les femmes sortent du marché du travail, leur situation est encore plus défavorable que celle des hommes. Aux discriminations précédentes s'ajoute la difficulté de retrouver un emploi<sup>1</sup>.

Au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023, les demandeurs d'emploi de catégorie ABC dans la Somme se répartissent comme suit :

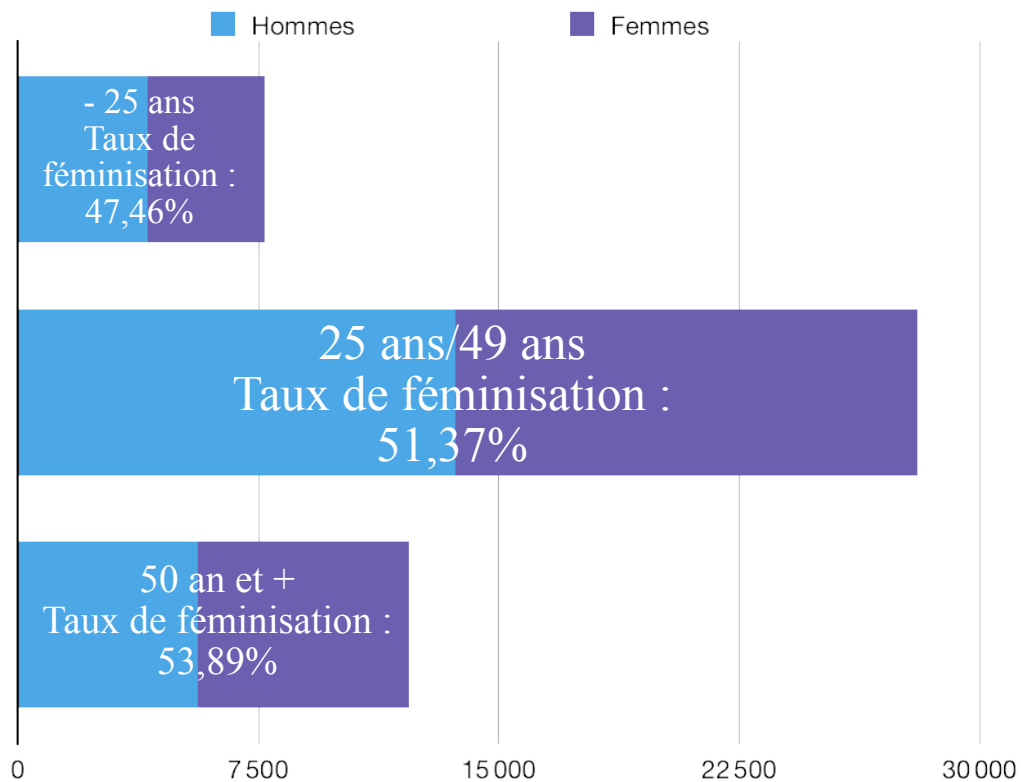
|                           | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> | <b>Total DE</b> | <b>Part des femmes en %</b> |
|---------------------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------------------|
| -25 ans                   | 4 040         | 3 650         | 7 690           | 47,46                       |
| <i>Evolution sur 1 an</i> | -3,1          | 0,3           |                 |                             |
| 25-49 ans                 | 13 650        | 14 420        | 28 070          | 51,37                       |
| <i>Evolution sur 1 an</i> | 0,1           | -1,4          |                 |                             |
| 50 ans et +               | 5 630         | 6 580         | 12 210          | 53,89                       |
| <i>Evolution sur 1 an</i> | -4,7          | -2,2          |                 |                             |
|                           | <b>23 320</b> | <b>24 650</b> | <b>47 970</b>   | <b>51,38</b>                |

Lorsque le chômage des jeunes hommes de moins de 25 ans baisse, sur un an, de 3,1% celui des jeunes femmes augmente de 0,3%, soit un écart négatif défavorable pour les filles de 3,4% sur un an.

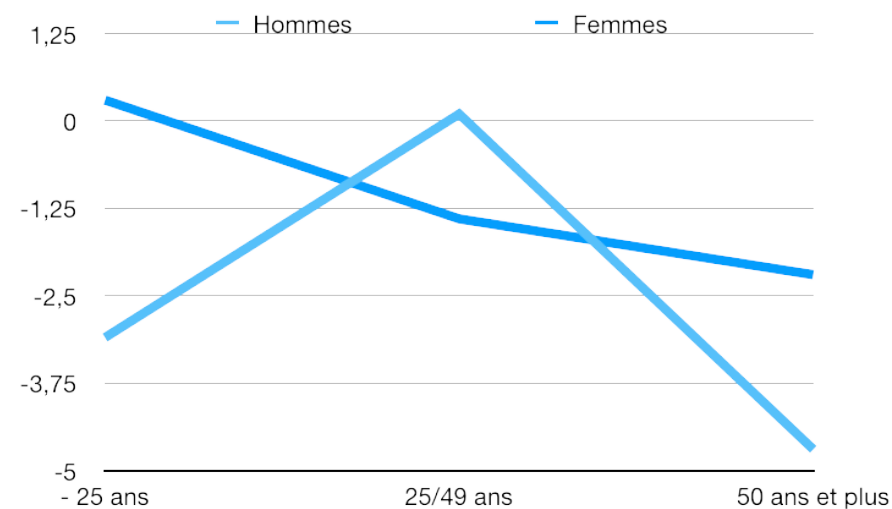
Pour les deux autres tranches d'âge (25-49 ans et 50ans et +), les femmes sont surreprésentées en situation de chômage. La tranche d'âge de 50 ans et + est celle qui sort très difficilement du chômage. D'ailleurs, l'évolution du chômage sur un an montre que le chômage des hommes de cette tranche d'âge baisse deux fois plus vite que celui des femmes. A contrario, l'espoir pour les femmes de cette tranche d'âge de retrouver un emploi est deux fois plus faible que pour les hommes.

<sup>1</sup>(1) : Etude INSEE publiée le 14/11/2023 sur les données entre 2020 ou 2022 selon les thématiques.

- données de la Direction générale de France Travail HDF et de la Dreets HDF-4<sup>ème</sup> trimestre 2023.



Demandeurs d'emplois dans la Somme  
Par sexe et par tranche d'âge



Évolution sur un an  
Demandeurs d'emplois dans la Somme  
Par sexe et par tranche d'âge

# Qualité de l'emploi, précarité & pauvreté

La qualité de l'emploi est-elle un rempart contre la précarité ? Certainement, un emploi de qualité joue un rôle déterminant pour contrer les risques de précarisation.

Par opposition, les facteurs d'instabilité de l'emploi se traduisent par des trajectoires professionnelles émaillées de ruptures de parcours (CDD, travail à temps partiels, horaires atypiques, contrat d'aîdés...), d'emplois mal rémunérés, une relation distendue au marché du travail (insertion ou réinsertion difficile) et la monoparentalité aggrave cette situation. En effet, les contraintes sont plus importantes pour les familles monoparentales (femmes avec enfants) en termes financiers lorsque l'articulation des temps professionnels et familiaux se rajoute à la précarité de l'emploi.

Dans le département de la Somme, les ménages d'une personne sont, constitués de 51 300 femmes seules pour seulement 38 972 hommes seuls (Source : étude de l'INSEE-1).

Les familles monoparentales avec enfant(s) dont le chef de famille est une femme seule sont au nombre de 21 153 (81,12%) et seulement 4 922 familles monoparentales avec enfant(s) portées par un homme (18,88%).

Sachant que les revenus des ménages dans la Somme se composent à 68% des revenus d'activité (dont 59,8% de salaires et traitements), de 3% d'indemnités de chômage, d'activités non salariées pour 5,8%, et de prestations sociales pour 7,4% (dont prestations familiales pour 2,3%, minima sociaux pour 3,7% et prestations de logement pour 1,4%), l'INSEE précise que le taux de pauvreté dans les familles monoparentales est de 36,9%.

La précarité est définie comme « des situations d'instabilité et de discontinuité, imposées ou choisies » sous contrainte. Ce sont les ruptures de parcours professionnels et personnels, qui créent la précarité ou son risque. Lorsque la relation au marché du travail est instable (contrats à durée déterminée, dispositifs d'attente, etc.) ou stable dans le sous-emploi avec du temps partiel subi, des contrats à durée déterminée, des emplois non qualifiés, une faible rémunération et sans possibilité d'en sortir. Cette précarité s'exprimera encore plus violemment au moment de la retraite avec des pensions particulièrement faibles. Certes les prestations sociales apportent une aide mais ne garantissent nullement aux femmes de vivre dignement.

**Au cœur de la précarité, ce sont les femmes en général et celles des familles monoparentales qui sont les plus vulnérables à la pauvreté de par la faiblesse des revenus d'activité ou leur absence.** Les monoparentaux sont moins souvent actifs (43% contre 90% pour les couples avec enfants). Ils sont aussi plus fréquemment au chômage (21% contre 8%). Enfin, quand ils ont un emploi, ils occupent des postes (ouvrier ou employé) moins rémunérateurs à 63% contre 52%).

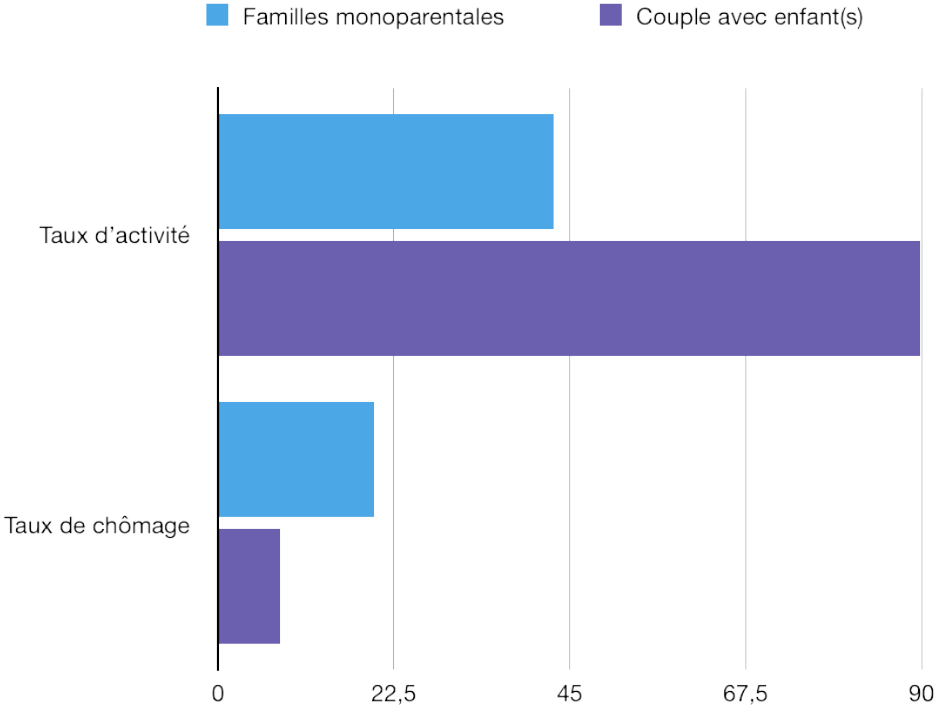
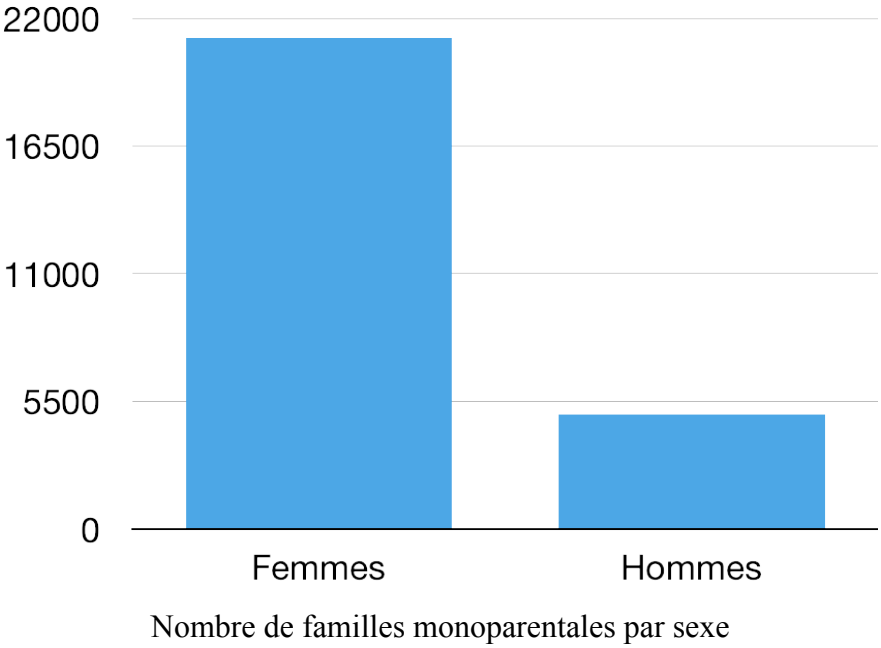
Les femmes demandent, comme tout un chacun, à accéder à un emploi de qualité, dans tous les secteurs d'activité, qui assure une rémunération stable et équitable sans discrimination entre les femmes et les hommes.

Faire entrer les femmes dans l'ensemble des métiers se justifie simplement parce qu'elles sont bien formées, prêtes à s'investir et que les compétences n'ont pas de sexe. C'est, de plus, l'argument de la pluralité des talents, femmes et hommes, qui doit emporter la conviction et non celui de la spécificité des talents.

**36,9%**  
des familles monoparentales sont pauvres



**Plus de 8 familles monoparentales sur 10 (81,12%) sont structurées autour des femmes**



Disparités du Marché du Travail :  
Familles monoparentales contre Couples avec Enfant(s)

# Nos propositions

Nous avons observé dans ce dossier, quelques aspects des inégalités professionnelles (une orientation faiblement diversifiée lors de la formation initiale, une insertion professionnelle plus difficile, une féminisation insuffisante des métiers et une ségrégation du marché du travail, des emplois de faible qualité (CDD, temps-partiels notamment), la persistance des inégalités salariales et les risques de précarité et de pauvreté pour les femmes. Mais l'analyse serait incomplète si l'on n'interroge pas, au terme de ce tableau des inégalités entre les femmes et les hommes particulièrement défavorables, les raisons de ce retard important dans notre département ? Les normes européennes et les programmes structurels qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes existent depuis plus de 70 ans ; l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans le texte de la constitution française mais les progrès sont faibles et les retards persistants.

Ce premier numéro du Baromètre départemental de l'égalité se veut être un étendard du « parler vrai des inégalités femmes/hommes dans notre département ». Si l'égalité entre les femmes et les hommes est garantie par la loi, elle tarde toujours à trouver une expression concrète dans les faits, dans la vie quotidienne et réelle des femmes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat pour une société inclusive, plus juste, qui repose sur l'ensemble de ses membres, femmes et hommes. L'égalité nécessite de la volonté, des engagements et des efforts et c'est tout le sens de ce Baromètre de l'égalité.

Le département de la Somme dispose de secteurs d'activités multiples et importants : agricole et industriels (de grands groupes agroalimentaires, l'aéronautique, la sous-traitance automobile...etc), la logistique et les transports, les services aux entreprises et de Grands chantiers (Canal Seine Nord-Europe notamment). Tous ces acteurs sont sollicités avec les Branches et organisations professionnelles pour s'engager à promouvoir l'emploi féminin de qualité et une mixité qui doit être pensée comme un moteur de croissance et non comme une contrainte.

Le Baromètre de l'égalité, donnera chaque année la parole aux acteurs impliqués pour rendre compte des engagements pris, des réalisations engagées et des évolutions générées.



## NOS PROPOSITIONS

**Le Partage de Bonnes Pratiques** : Le Cercle de Theia souhaite organiser des Tables de l'Égalité réunissant des entreprises, des acteurs publics, des associations et des experts en égalité entre les femmes et les hommes pour partager des expériences, des succès et des défis dans la mise en œuvre de pratiques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces événements servent de plateforme pour diffuser des études de cas inspirantes, des stratégies efficaces et des innovations en matière d'égalité professionnelle. Le Cercle de Théia, s'appuyant sur les données et les analyses produites par son observatoire, pourra jouer un rôle de facilitateur dans l'identification et la promotion de ces bonnes pratiques, encourageant ainsi un mouvement collectif vers une plus grande égalité.

**La Mise en place de Réseaux de Soutien Professionnel pour les Femmes** : Le Cercle de Theia veut s'engager à promouvoir des réseaux de soutien pour les femmes, pour les aider à partager leurs expériences, à obtenir des conseils de carrière et à accéder à des opportunités professionnelles dans divers secteurs.

Et si nous avions un vœu à formuler ce soir, le 7 mars 2024, lors de cette seconde Nuit de l'Égalité, ne serait-il pas de faire de la Somme un

« **TERRITOIRE D'EXCELLENCE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** »

**Travaillons ensemble,**

**Tous concernés, Tous engagés, Tous solidaire ...**



CERCLE DE THEIA



**Présidente :**

Marie-Thérèse BOUTTEMY

06 24 65 50 04

**Secrétaire :**

Thibault ENFROY

07 86 26 58 35

**Trésorière :**

Magali CHARPAUD

06 10 05 61 51