



Septembre 2025

ZOOM SUR SIX MÉTIERS EN ÎLE-DE-FRANCE

PORTRAIT SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES FEMMES

SUPPLÉMENT AU RAPPORT «LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES
EN FRANCE ET EN ÎLE-DE-FRANCE»

ZOOM SUR SIX MÉTIERS EN ÎLE-DE-FRANCE

Portrait socio-démographique des femmes

Supplément au rapport

« La santé au travail des femmes en France et en
Île-de-France »

Septembre 2025

Auteurs

Mélissa RUSHYIZEKERA

Maylis TELLE-LAMBERTON

Sous la direction de Nathalie BELTZER

Couverture : crédits photos : Adobe stock

Remerciements

L'ORS Île-de-France tient à remercier les personnels des organismes financeurs de l'étude et les organismes partenaires qui nous ont fourni les données nécessaires à l'élaboration de ce rapport, la Direction interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) d'Île-de-France, la Caisse régionale de l'Assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF), les membres du Groupement d'Intérêt scientifique Evolution et Relations en Santé au Travail (GIS EVREST), ainsi que le Groupe de Travail Méthodologie et stratégie d'exploitation des données du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (RNV3PE), dont l'aide à l'interprétation des données de la base RNV3PE a été précieuse.

Suggestion de citation

Mélissa Rushyizekera, Maylis Telle-Lamberton. Zoom sur six métiers en Île-de-France : portrait socio-démographique des femmes. Supplément au rapport « La santé au travail des femmes en France et en Île-de-France ». Paris : Observatoire régional de santé Île-de-France, 2025

Il peut être reproduit ou diffusé librement pour un usage personnel et non destiné à des fins commerciales ou pour des courtes citations.
Pour tout autre usage, il convient de demander l'autorisation auprès de l'ORS.

RÉSUMÉ

Contexte et objectifs

Cette étude vise à caractériser la santé des femmes exerçant dans six métiers à fort enjeux en santé au travail sur le plan de leurs conditions de travail et de vie. Elle contribue à l'action 3.3 du quatrième plan régional santé au travail (PRST4) d'Île-de-France « Santé au travail des femmes : améliorer la prévention des risques professionnels ». Elle vient compléter le rapport publié sur la santé des femmes au travail en France et en Île-de-France qui proposait une mise en perspective de données issues de différentes enquêtes, permettant d'analyser plusieurs dimensions du rapport au travail : les conditions de travail, les expositions professionnelles et les pathologies déclarées en lien avec le travail.

Méthodes

Les six métiers suivants ont été sélectionnés en raison de leur poids important dans l'emploi salarié francilien, de leur exposition aux risques professionnels et de leur forte segmentation sexuée : aide-soignant, agent de propreté, aide à domicile, serveur, caissier et cadre informaticien.

Cette étude compare la situation observée chez les hommes et femmes salariés résidant et/ou travaillant en Île-de-France, à celle des salariés et salariées exerçant l'un de six métiers en termes de caractéristiques socio-démographiques, d'habitat, de structure familiale et enfin de l'organisation autour du travail (temps, transport, ...). Les données mobilisées viennent du recensement de la population (RP) 2022 de l'Insee.

Résultats

Les métiers peu qualifiés et féminisés concentrent un cumul de différentes vulnérabilités : niveau de diplôme faible, précarité résidentielle accrue, monoparentalité plus fréquente, temps partiel subi, mobilité contrainte. À l'opposé, les métiers qualifiés comme celui de cadre informaticien offrent aux femmes des conditions plus favorables, même si elles ont toujours une charge familiale plus importante et qu'elles sont en moyenne finalement plus diplômées que leurs collègues.

Conclusion

Ce portrait sociodémographique des salariés franciliens selon les métiers révèle des disparités marquées selon le sexe. Composition familiale, conditions de logement, qualifications, logistique autour du travail sont autant de caractéristiques marquées par des différences qui, parfois modérées à l'échelle de l'ensemble des salariés, deviennent particulièrement saillantes parmi les salariés des professions peu qualifiées et majoritairement féminines.

Ces constats plaident pour des actions ciblées sur les métiers à forte vulnérabilité, visant à une prise en compte réelle des spécificités genrées dans les politiques publiques œuvrant pour l'amélioration de la santé au travail des femmes

SOMMAIRE

1	CONTEXTE	7
1.1	Position du problème.....	8
2	OBJECTIFS	9
2.1	Méthodes	9
2.1.1	Sources de données.....	9
2.1.2	Périmètre de l'étude	9
2.1.3	Sélection des données et analyses	10
3	CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES.....	13
3.1	Classes d'âge	13
3.2	Niveau d'études.....	13
3.3	Département de résidence.....	14
4	HABITAT ET COMPOSITION DU MÉNAGE	15
4.1	Logement.....	15
4.2	Structure familiale.....	15
5	LOGISTIQUE AUTOUR DU TRAVAIL.....	17
5.1	Temps de travail	17
5.2	Distance domicile-travail et mode de transport.....	18
6	CONCLUSION	19
7	BIBLIOGRAPHIE.....	21
8	ANNEXES.....	23
	Conditions de vie et profils des salariés exerçant en Île-de France	
	(selon le sexe)	23
	Salariés.....	23
	Métiers mixtes : agents de propreté.....	25
	Métiers mixtes : serveurs	27
	Métiers « féminisés » : aides à domicile, aides ménagères	29
	Métiers « féminisés » : aides soignants	31
	Métiers « féminisés » : caissiers	33
	Métier « masculinisé » : cadre informaticien	35
	Salariés sans diplôme ou avec le brevet des collèges	37

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Regroupement de postes (PROF) et codes spécifiques RP Insee 2022.	10
Tableau 2. Répartition par sexe des salariés enquêtés en 2022, en Île-de-France (effectifs et pourcentages pondérés).....	11
Tableau 3. Conditions de vie et profils des salariés exerçant en Île-de France (selon le sexe), RP Insee 2022.	23

1 | CONTEXTE

L'étude, dont les résultats sont présentés ici, complète le rapport sur la santé au travail des femmes en France et en Île-de-France, publié par l'ORS Île-de-France¹ en septembre 2025. Elle contribue, comme le rapport, à l'action 3.3 du quatrième plan régional santé au travail (PRST4) d'Île-de-France « Santé au travail des femmes : améliorer la prévention des risques professionnels ». Elle vise plus particulièrement à caractériser la santé des femmes exerçant dans six métiers à fort enjeux en santé au travail sur le plan de leurs conditions de travail et de vie : les métiers d'aide-soignant, d'agent de propreté, d'aide à domicile, de caissier, de serveur et de cadre informaticien. Les cinq premiers métiers cités se caractérisent par un nombre important de femmes. Ainsi selon l'Insee, les femmes sont en Île-de-France plus de 270 000 pour les cinq premiers (Recensement de la population en Île-de-France, RP Insee 2017). Quatre d'entre eux sont à majorité féminine : aides à domicile, aides-soignants, caissiers et dans une moindre mesure les agents de propreté. Les enjeux en santé au travail sont importants pour ces métiers peu qualifiés et aux conditions de travail difficiles.

L'étude d'un métier mixte, comme celui de serveur, métier dans lequel les femmes sont aussi nombreuses que les hommes, permettra de comparer les conditions de travail et la santé de ces hommes et femmes pour examiner ce qui provient plutôt du genre ou du métier. La prudence sera toutefois de rigueur : à métier équivalent il est possible que les tâches effectuées par les hommes et les femmes soient elles-mêmes différentes.

Enfin, l'intégration dans l'étude de cadres informaticiens, métier à majorité masculine et de catégorie socio-professionnelle plus élevée permettra d'analyser si certaines situations, notamment de vulnérabilité (précarité de l'emploi, monoparentalité...), sont aussi fréquentes chez les femmes exerçant ces métiers réputés plus protégés. Le secteur de l'informatique a été retenu, en raison de sa forte mobilisation durant le confinement et de sa présence particulièrement importante en Île-de-France.

¹ . Telle-Lamberton M, Rushyizekera M. La santé au travail des femmes en France et en Île-de-France. ORS Île-de-France, 2025 [en ligne]. Disponible : <https://www.ors-idf.org/>

1.1 Position du problème

Les inégalités entre femmes et hommes dans le monde du travail sont largement documentées (1–5), notamment en ce qui concerne les différences de revenus, de conditions d'emploi, de niveaux de responsabilité ou encore d'exposition aux risques professionnels. Cependant, ces inégalités prennent des formes spécifiques selon les métiers, les territoires et les profils des salariés concernés.

En Île-de-France, région marquée par de fortes disparités sociales et une grande diversité de situations professionnelles, les inégalités de genre se combinent souvent à d'autres facteurs de vulnérabilité : précarité de l'emploi, monoparentalité, éloignement du domicile au lieu de travail, logement contraint, etc. Ces éléments peuvent avoir des effets cumulatifs sur la santé et la qualité de vie des femmes au travail. De plus, la répartition femmes-hommes dans les différents métiers franciliens illustre une ségrégation professionnelle persistante. Certains métiers très féminisés¹ notamment, comme ceux d'aide à domicile, d'aide-soignant, ou de caissier, se caractérisent souvent par de faibles niveaux de qualification, des temps partiels fréquents et des conditions de travail éprouvantes, tant physiquement que psychiquement, à l'inverse d'autres métiers plus qualifiés et fortement représentés en Île-de-France, comme celui de cadre informaticien, au sein duquel les femmes restent peu nombreuses malgré un niveau de diplôme souvent supérieur à celui de leurs homologues masculins. Entre ces deux pôles, on trouve des professions mixtes, telles que la profession de serveur, au sein de laquelle la répartition par sexe est plus équilibrée mais où les conditions d'emploi demeurent majoritairement précaires pour tous.

Cette étude s'inscrit dans un contexte de réflexion croissante sur les enjeux de santé au travail, en particulier pour les femmes. En effet, les métiers exercés majoritairement par des femmes sont souvent parmi les plus exposés aux risques professionnels, qu'ils soient physiques, psychosociaux ou organisationnels. Des travaux récents (6) soulignent ainsi que les métiers féminisés de services présentent des niveaux élevés d'exposition aux contraintes physiques (manutention, postures pénibles, travail debout) et aux risques psychosociaux (intensité du travail, faible autonomie, contacts difficiles avec le public ou les usagers). Ces risques sont renforcés par la précarité des conditions d'emploi et la forte responsabilité sociale et familiale qui pèse sur les femmes salariées, en particulier en Île-de-France.

¹ Conformément à la définition retenue par Briard et al. (6), un métier est dit « féminisé » (respectivement masculinisé) s'il comprend plus de 66 % de femmes (respectivement d'hommes), sinon il est dit « mixte ».

2 | OBJECTIFS

Cette étude vise à mettre en évidence les inégalités systémiques que vivent les femmes, au-delà de la seule sphère professionnelle. Elle décrit les conditions de vie associées à chacun des six métiers étudiés, en soulignant les spécificités propres à la situation des femmes. Une attention particulière est portée aux inégalités qui affectent les femmes occupant les emplois les moins qualifiés. Cette approche permet ainsi de documenter les déterminants sociaux de la santé au travail des femmes, en lien avec leur trajectoire professionnelle et familiale, leur environnement résidentiel et les contraintes logistiques quotidiennes.

2.1 Méthodes

2.1.1 Sources de données

Les données mobilisées dans cette étude proviennent du recensement de la population (RP) 2022 réalisé par l'Insee¹. Cette source statistique permet une observation fine de la population des salariés, en emploi au moment du recensement, avec des informations détaillées sur la profession, les caractéristiques individuelles et les conditions de vie des personnes recensées, à l'échelle de la région Île-de-France. Il est ainsi possible de réaliser une analyse spécifique des personnes en emploi selon le métier exercé.

L'unité d'analyse retenue est la personne salariée en emploi, quel que soit son statut contractuel : CDI, CDD, en agence d'intérim, en emploi aidé, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou en stage rémunéré.

2.1.2 Périmètre de l'étude

Cette étude compare la situation observée chez les hommes et femmes salariés résidant et/ou travaillant en Île-de-France, à celle des salariés et salariées exerçant l'un des six métiers suivants : aide-soignant, agent de propreté, aide à domicile, serveur, caissier et cadre informaticien.

Ces métiers ont été sélectionnés en raison de leur poids important dans l'emploi salarié francilien, de leur exposition aux risques professionnels et de leur forte segmentation sexuée (Tableau 2). Ils représentent une diversité de profils en termes de qualification, de conditions de travail et de situations de vie, et leur analyse permet de mettre en lumière des réalités très contrastées selon les secteurs d'activité. Le choix de ces six métiers permet également de couvrir trois grands types de configuration selon la répartition femmes-hommes :

- Métiers féminisés : aides-soignants, aides à domicile, caissiers ;
- Métiers mixtes : serveurs et agents de propreté intégrés. Parmi ces derniers, les femmes sont près de 60 % ;
- Métier masculinisé : cadres informaticiens.

¹ Insee. Individus localisés à la région en 2022 Recensement de la population - Fichiers détail. [en ligne]. Disponible : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8590183>

2.1.3 Sélection des données et analyses

Les analyses par sexe et par métier ont été réalisées sur la base des regroupements de professions détaillées en 311 postes, actifs occupés¹ (Tableau 1).

Les variables étudiées portent sur trois grands volets :

- Les caractéristiques socio-démographiques : âge, niveau de diplôme, lieu de résidence ;
- Les conditions de logement et la structure familiale : statut d'occupation (locataire, propriétaire, logement social), composition du ménage (présence d'enfants, situation monoparentale) ;
- La logistique autour du travail : temps de travail (temps partiel/temps plein), distance domicile-travail, modes de transport.

Une analyse descriptive a été conduite afin de brosser un portrait des femmes dans chaque métier sélectionné. L'approche repose sur le calcul de proportions (par sexe, métier et indicateur) permettant d'observer les inégalités de répartition entre femmes et hommes, mais également les variations au sein du groupe des femmes selon le métier exercé.

L'étude propose également une lecture comparative entre métiers, en mettant en évidence les spécificités propres à chaque profession, tout en situant les femmes dans leur environnement social, professionnel et résidentiel. Cette lecture croisée permet de faire apparaître des situations de cumul de vulnérabilités, notamment dans les métiers les plus précaires.

Tableau 1. Regroupement de postes (PROF) et codes spécifiques RP Insee 2022.

Métiers	Regroupement de postes (PROF)	Code
Agent de propreté	Agents de service de nettoyage	52B1
	Ouvriers de nettoyage	68D1
	Artisans de nettoyage de la récupération et des services divers	21E5
Aide à domicile	Auxiliaire de vie sociale	56D1
	Autres employés d'aides à domicile et accueillants familiaux	56D2
Aide-soignant	Aides-soignants	52C1
Cadre informaticien	Chefs de projets, responsable informatique et du conseil informatique	38G1
	Ingénieurs d'études, de recherche, de développement informatique et de production de données	38G2
	Ingénieurs et cadres d'exploitation informatique	38G3
Caissier	Caissiers du commerce	55D1
Serveur	Serveurs	56A1

¹ Dictionnaire de variables Recensement de la population en Île-de-France INSEE 2022 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8590183#dictionnaire>)

Tableau 2. Répartition par sexe des salariés enquêtés en 2022, en Île-de-France (effectifs et pourcentages pondérés¹).

	Ensemble des salariés		Agents de propreté*		Aides à domicile		Aides-soignants	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Effectif	5 059 026	/	98 374	/	52 693	/	55 807	/
Part dans la population salariée	100 %	/	1,9 %	/	1,0 %	/	1,1 %	/
Sexe								
Femmes	2 558 136	50,6	61 018	62,0	48 915	92,8	49 016	87,8
Hommes	2 500 890	49,4	37 355	38,0	3 778	7,2	6 791	12,2
		100		100		100		100

Lecture : selon les effectifs pondérés issus du recensement de 2022, l'Île-de-France comptait l'équivalent de 5 059 026 salariés, dont 2 558 136 femmes, représentant environ 51 % du total.
Champ : salariés en emploi en Île-de-France en 2022.
Source : Nombre de salariés : Individus localisés à la région, RP Insee 2022 ; Exploitation ORS Île-de-France.

	Cadres informaticiens		Caissiers		Serveurs	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Effectif	248 993		29 979		56 252	
Part dans la population salariée	4,9		<1		1,1 %	
Sexe						
Femmes	62 515	25,1	23 888	79,7	28 631	50,9
Hommes	18 6478	74,9	6 091	20,3	27 621	49,1
		100		100		100

¹ Poids de l'individu appliqués aux données (variable IPONDI, Dictionnaire de variables Recensement de la population en Île-de-France INSEE 2022).

3 | CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

3.1 Classes d'âge

Le profil d'âge varie fortement selon le métier exercé. Dans les métiers de la vente ou de la restauration (comme celui de caissier ou de serveur), tout comme pour l'ensemble des salariés franciliens, environ 90 % des salariés ont entre 25 et 54 ans. Dans les métiers de service peu qualifiés comme aide à domicile, aide-soignant ou agent de propreté, femmes et hommes sont plus souvent plus âgés : plus d'un salarié sur cinq a au moins 55 ans. À l'inverse, dans les métiers qualifiés comme celui de cadre informaticien, plus de la moitié des salariés, hommes et femmes confondus, ont moins de 26 ans. Les jeunes sont également un peu plus nombreux dans les métiers de la vente.

Par ailleurs, parmi les aides à domicile et les caissiers, les femmes sont globalement plus âgées que leurs collègues masculins : près de 43 % des femmes aides à domicile ont entre 40 et 54 ans, contre 36 % des hommes. L'écart est encore plus marqué parmi les caissiers : 44 % des femmes ont plus de 40 ans, contre seulement 25 % des hommes. Chez les aides-soignants en revanche, la tendance s'inverse : 39 % des femmes ont moins de 40 ans (contre 32 % des hommes) et elles sont moins nombreuses à avoir plus de 55 ans (20 % contre 26 %).

Dans les métiers mixtes ou majoritairement masculins, les écarts d'âge entre femmes et hommes tendent à s'atténuer, voire à s'inverser. Près de 48 % des femmes agents de propreté ont entre 40 et 54 ans, contre 42 % des hommes. Chez les serveurs, femmes et hommes sont répartis de manière équivalente dans cette tranche d'âge et tant chez les femmes que chez les hommes, la majorité des salariés ont entre 25 et 54 ans (68 % chez les femmes et 70 % chez les hommes). Finalement, chez les cadres informaticiens, les femmes de 40 à 54 ans sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes de la même classe d'âge (27 % contre 33 %, -6 points), mais à l'inverse, les femmes de 25 à 34 ans sont bien plus représentées (57 % contre 50 %, +7 points). Cette dynamique suggère un effet générationnel, porté par une féminisation progressive du secteur.

3.2 Niveau d'études

Le niveau de diplôme est un indicateur clé des inégalités, entre femmes et hommes, et entre les différents métiers. Dans les professions peu qualifiées, les niveaux de formation sont généralement faibles pour l'ensemble des salariés, mais les femmes y sont souvent encore moins diplômées que les hommes. Par exemple, 60 % des femmes agents de propreté n'ont aucun diplôme, contre 54 % des hommes. Chez les aides à domicile, 39 % des femmes sont sans diplôme (contre 29 % des hommes) et ce taux atteint 27 % chez les caissières (contre 21 % chez les caissiers). Lorsque les femmes sont diplômées, leur niveau reste modeste : un CAP, BEP ou équivalent représente le diplôme le plus élevé pour 26 % des femmes aides à domicile (contre 20 % des hommes) et pour 20 % des caissières (contre 14 % des caissiers). Le niveau bac+5, et au-delà, reste très rare : seules 4 % des femmes aides à domicile l'atteignent, contre 10 % des hommes.

Le métier d'aide-soignant fait figure d'exception. Les femmes y sont relativement plus qualifiées que dans les autres professions féminisées et atteignent un niveau de diplôme équivalent à celui des hommes : 23 % des aides-soignantes disposent d'un diplôme supérieur à bac+2 (25 % des hommes), illustrant une qualification plus élevée dans le secteur du soin.

Enfin, dans les métiers plus qualifiés comme celui de cadre informaticien, les niveaux de diplôme sont élevés pour les deux sexes, mais légèrement plus élevés chez les femmes : 75 % d'entre elles sont diplômées d'un bac+5 ou plus, contre 68 % des hommes (+7 pts). Cet écart de qualification traduit certainement un effet générationnel de féminisation progressive du secteur observé précédemment (voir partie sur les classes d'âge). Il reflète l'arrivée sur le marché du travail de jeunes femmes hautement diplômées, désormais en capacité d'accéder à ces postes très qualifiés dans un secteur historiquement dominé par les hommes.

3.3 Département de résidence

Les différences de résidence entre femmes et hommes sont peu marquées à l'échelle de l'ensemble des salariés franciliens et franciliennes, cependant, elles se creusent dès lors que l'on regarde les professions de plus près. Par exemple, les femmes aides à domicile sont deux fois moins souvent domiciliées à Paris (11 % contre 20 % pour leurs collègues masculins), en revanche elles résident plus souvent (+2-3 pts) : en Seine-Saint-Denis, département de la petite couronne et dans la grande couronne en Seine-et-Marne, Val-de-Marne ou en Essonne. De même, les femmes agents de propreté se concentrent davantage en Seine-et-Marne (+3 pts). À l'inverse, les femmes cadres en informatique, résident davantage à Paris (24 % contre 19 %) et dans les Hauts-de-Seine (26 % contre 22 %) que leurs homologues masculins, ce qui reflète probablement une plus grande liberté de choix résidentiel pour les femmes cadres du fait d'un plus haut niveau de revenu et d'une plus grande stabilité de leur emploi.

4 | HABITAT ET COMPOSITION DU MÉNAGE

4.1 Logement

En Île-de-France, l'accès à la propriété est comparable entre les femmes et les hommes salariés (respectivement 48 % et 47 %). Toutefois, d'importantes différences apparaissent dès que l'on observe les situations par métier. L'accès à la propriété demeure particulièrement restreint dans les professions peu qualifiées : seules 23 % des femmes agents de propreté, 27 % des aides à domicile et 32 % des aides-soignantes et des caissières sont propriétaires. Ces proportions, pour la plupart proches de celles observées chez leurs homologues masculins, sont nettement inférieures à la moyenne régionale des salariées (48 %). Elles mettent en évidence une forte vulnérabilité résidentielle, liée avant tout à la précarité qui touche aussi bien les femmes que les hommes occupant ces emplois. À l'inverse, chez les cadres informaticiennes, comme chez leurs homologues masculins (55 %), plus d'une femme sur deux est propriétaire (52 %), ce qui témoigne de l'effet protecteur du niveau de qualification et du revenu sur les conditions de logement.

Par ailleurs, en moyenne, moins d'un quart des femmes salariées (23 %) et des hommes (21 %) vivent en logement social. Cette part atteint toutefois des niveaux bien plus élevés dans certains métiers, tant chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, plus de la moitié (51 %) des femmes agents de propreté et 48 % de leurs collègues masculins vivent en HLM. À l'inverse, seules 8 % des femmes et 7 % des hommes cadres informaticiennes résident en logement social.

Les femmes travaillant dans les métiers du soin et de la vente semblent plus défavorisées que leurs homologues masculins. Près de la moitié des femmes aides à domicile et les aides-soignantes vivent en logement social. Ils sont un tiers chez les hommes exerçant ces mêmes professions. Un écart comparable, bien que moins marqué, est observé chez les caissiers et caissières (43 % chez les femmes et 33 % chez les hommes).

4.2 Structure familiale

La précarité résidentielle chez les femmes occupant les emplois les plus modestes s'explique certainement en partie par une composition familiale différente. Les salariées sont en Île-de-France, plus fréquemment que les hommes, cheffes de familles monoparentales, 16 % des salariées contre 7 % des hommes salariés. Plus souvent contraintes de travailler à temps partiel, leurs ressources sont plus limitées, fragilisant leur stabilité économique et renforçant leur dépendance au logement social. Par ailleurs, les femmes en situation de famille monoparentale sont surreprésentées parmi les femmes salariées exerçant des métiers précaires, comme aides à domicile, aide-soignantes ou caissières. Parmi les aides-soignants, plus d'une femme sur quatre est cheffe de famille monoparentale (27 %), contre seulement 8 % des hommes.

Cette structure familiale est moins fréquente chez les cadres informaticiennes et l'écart avec leurs homologues masculins moins important : respectivement 8 % et 4 %. Elles demeurent néanmoins deux fois plus nombreuses que leurs homologues masculins à vivre en situation de monoparentalité.

5 | LOGISTIQUE AUTOUR DU TRAVAIL

5.1 Temps de travail

Les femmes sont plus souvent exposées au temps partiel, en lien certainement avec des contraintes familiales plus fortes : 17 % des femmes salariées exercent leur métier à temps partiel, contre seulement 8 % des hommes. Ce temps partiel constitue également un marqueur important de la segmentation professionnelle.

Des proportions élevées de salariés (femmes et hommes) à temps partiel sont observées dans les métiers du soin et de la vente : 44 % des aides à domicile et un tiers des caissiers, serveurs, et agents de propreté exercent leur métier à temps partiel. Le temps partiel est moins fréquent parmi les aides-soignants et ne représentent que 4 % des cadres informaticiens.

L'importance du temps partiel s'expliquent par des facteurs différenciés selon les métiers.

Ainsi, le recours important au temps partiel chez les aides à domicile et les agents de propreté peut s'expliquer par les spécificités du métier. L'activité est organisée de façon morcelée, avec des interventions courtes, souvent à horaires décalés (tôt le matin, en soirée, les week-ends), entrecoupées de longues périodes non rémunérées.

Ces métiers se caractérisent donc par un temps partiel subi et non choisi, et qui concerne davantage les femmes, déjà plus nombreuses dans ces métiers. Dans ces métiers, les femmes sont ainsi beaucoup plus nombreuses que les hommes en temps partiel : chez les aides à domicile 44 % des femmes et 34 % des hommes, respectivement 39 % et 16 % chez les agents de propreté.

Dans les secteurs de la vente, les niveaux élevés de temps partiel s'expliquent en grande partie par le profil plus jeune des salariés du commerce (figure 1) : ils sont un peu plus nombreux que dans l'ensemble des secteurs (18 % de moins de 25 ans contre 13 % en France¹). Ainsi, nombre d'entre eux occupent ces postes en parallèle de leurs études. Dans ce contexte, le temps partiel n'est pas nécessairement subi, mais peut répondre à une organisation choisie, moins contrainte par les impératifs économiques ou familiaux, plus fréquents chez les classes d'âge intermédiaires, et il concerne ici tout autant les femmes que les hommes. Chez les caissiers, 38 % des femmes et 41 % des hommes exercent à temps partiel.

Enfin, dans les secteurs où le temps partiel est moins fréquent, les femmes restent plus exposées au temps partiel. Ainsi les cadres informaticiennes et les aides-soignantes sont deux fois plus nombreuses que leurs homologues masculins à exercer en temps partiel (respectivement 8 % versus 3 % et 11 % versus 4 %). Cette disparité persiste donc dans des contextes professionnels plus favorables et témoignent également de la surreprésentation des femmes en situation de monoparentalité parmi les aides-soignantes (voir partie sur la structure familiale).

1 Lainé F, Rodriguez O. Pôle Emploi..Les métiers du commerce. [en ligne]. Eclairage et synthèse ; 2022 Disponible : https://www.francetravail.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/ES.74_ME%CC%81TIERS-COMMERCE.pdf

5.2 Distance domicile-travail et mode de transport

Plus d'un tiers des salariés, femmes comme hommes, occupant des emplois peu qualifiés tels qu'agent de propreté, aide à domicile ou caissier, travaillent à proximité de leur lieu de résidence, soit dans la même commune. Ainsi, pour les salariés exerçant ces professions, le choix même de la profession peut résulter d'une mobilité réduite, liée à l'absence de véhicule, à des horaires morcelés ou à des responsabilités familiales.

À l'inverse, les aides-soignants et les cadres informaticiens, qu'ils soient femmes ou hommes, travaillent majoritairement dans une autre commune ou dans un autre département que celui de leur lieu de résidence. C'est le cas de 77 % des femmes et 79 % des hommes parmi les cadres informaticiens, et de 76 % des femmes et 79 % des hommes aides-soignants. Ces situations peuvent traduire des réalités différentes selon les professions : pour les cadres informaticiens, cette mobilité peut refléter une plus grande autonomie dans les déplacements professionnels et un meilleur accès aux opportunités d'emploi, tandis que pour les aides-soignants, elle peut au contraire relever d'une mobilité contrainte, liée à des besoins de remplacement dans des établissements sous tension (hôpitaux publics, EHPAD), ou encore à un décalage entre un lieu de résidence dans une commune plus abordable et un emploi localisé dans des zones mieux dotées en structures de soins.

Enfin, bien que plus de la moitié des salariés franciliens empruntent les transports en commun, tous métiers confondus, des écarts notables persistent entre les femmes et les hommes : 50% des femmes y ont recours, contre 41 % des hommes. Cet écart, également observé dans les six métiers étudiés, s'explique en partie par un recours plus fréquent des hommes aux modes de transport individuels, tels que la voiture ou les deux-roues.

Chez les caissiers et les aides à domicile en revanche, femmes et hommes recourent autant aux transports individuels (31 % des femmes et 32 % des hommes parmi les aides-à-domicile et 33 % des femmes et 34 % des hommes parmi les caissiers). Les hommes déclarent également plus fréquemment ne pas avoir besoin de moyen de transport ou privilégier les modes actifs, comme la marche ou le vélo (22 % des hommes contre 14 % des femmes parmi les aides à domicile, et 21 % des hommes contre 15 % des femmes parmi les caissiers).

6 | CONCLUSION

Le portrait sociodémographique des salariés franciliens selon les métiers révèle des disparités marquées selon le sexe. Composition familiale, conditions de logement, qualifications, logistique autour du travail sont autant de caractéristiques marquées par des différences qui, parfois modérées à l'échelle de l'ensemble des salariés, deviennent particulièrement saillantes parmi les salariés des professions peu qualifiées et majoritairement féminines.

Des inégalités ancrées dans les parcours

Les métiers peu qualifiés (agents de propreté, aides-soignants et aides à domicile) rassemblent une population plus âgée. Par ailleurs, contrairement aux aides-soignantes, les agentes de propreté et les femmes aides à domicile sont plus souvent que leurs homologues masculins, âgées de plus de 40 ans, traduisant une moindre mobilité professionnelle et une persistance dans des métiers précaires. À l'inverse, les cadres informaticiens, femmes comme hommes, sont plus jeunes, avec une forte proportion de salariés de moins de 26 ans, signe d'un renouvellement générationnel plus favorable. Les serveurs présentent un profil d'âge intermédiaire, avec peu de différences entre sexes.

Le niveau de formation reflète fortement la segmentation professionnelle. Les professions peu qualifiées se caractérisent par de faibles niveaux de diplôme, plus marqués encore chez les femmes : la part des sans diplôme est plus élevée chez les agentes de propreté (60 % contre 54 % chez les hommes), les aides à domicile (39 % contre 29 % chez les hommes) et les caissières (27 % contre 21 % chez les hommes). Les hommes dans ces métiers sont légèrement mieux dotés. Chez les aides-soignants, femmes et hommes sont plus qualifiés, et ont des niveaux de diplôme équivalents : près d'une femme et d'un homme sur dix est sans diplôme. Les cadres informaticiens affichent des diplômes élevés (Bac+5 ou plus), avec un léger avantage pour les femmes (75 % contre 68 %), traduisant peut-être une exigence de surqualification féminine pour accéder à ces postes.

Les différences concernant le lieu de résidence entre femmes et hommes se creusent selon le métier : les femmes aides à domicile ou agentes de propreté résident plus souvent en grande couronne ou en Seine-Saint-Denis, et moins souvent à Paris. À l'inverse, les femmes cadres informaticiennes résident plus fréquemment à Paris ou dans les Hauts-de-Seine, ce qui reflète une meilleure accessibilité résidentielle liée au revenu.

Une précarité résidentielle générée

L'accès à la propriété de son habitation est plus limité dans les professions peu qualifiées, notamment pour les femmes : seules 23 % à 32 % sont propriétaires, contre 48 % en moyenne. Cette situation concerne autant les hommes que les femmes dans ces métiers, et reflète une vulnérabilité structurelle. En revanche, chez les cadres informaticiens, plus d'une femme sur deux est propriétaire (52 %), proche des hommes (55 %).

Les écarts entre les femmes et les hommes sont en revanche plus importants pour l'accès au logement social : plus de la moitié des femmes agentes de propreté, aides-à-domicile ou aides-soignantes vivent en HLM, contre environ un tiers des hommes dans ces mêmes professions. Chez les caissières, la proportion atteint 43 %, contre 33 % pour les hommes. À l'opposé, seules 8 % des femmes cadres informaticiennes vivent en HLM, un taux similaire à celui des hommes.

La monoparentalité constitue un facteur de précarité important. En effet, elle concerne 16 % des femmes salariées (contre 7 % des hommes), et jusqu'à 27 % des aides-soignantes (contre 8 % des hommes). Chez les cadres informaticiens, les configurations familiales sont plus stables, même si les femmes restent deux fois plus nombreuses à être mères seules (8 % contre 4 % chez les hommes).

Le poids des contraintes professionnelles et familiales

Le temps partiel touche majoritairement les femmes dans tous les métiers. Chez les agentes de propreté et les serveuses : 40 % y sont exposées, contre 16 % et 28 % des hommes respectivement. Chez les aides à domicile, le temps partiel est le plus souvent subi, en lien avec une organisation du travail morcelée et peu compatible avec un temps plein. À l'inverse, dans les métiers de serveurs ou de caissiers, qui rassemblent une population de salariés plus jeune, le temps partiel peut davantage relever d'un choix, notamment lorsqu'il permet de concilier emploi et études.

Les salariés peu qualifiés, femmes comme hommes, travaillent davantage près de chez eux (dans la même commune), en lien avec des contraintes matérielles (absence de véhicule, garde d'enfants, horaires fragmentés). Les aides-soignants et les cadres informaticiens ont une mobilité plus étendue (autres communes ou départements), bien que les causes diffèrent : contrainte économique ou organisationnelle pour les uns, opportunités professionnelles pour les autres.

Les femmes utilisent davantage les transports en commun que les hommes (50 % contre 41 %), quel que soit le métier. Les hommes ont un recours plus fréquent aux transports individuels, sauf dans certaines professions comme aide à domicile ou caissier, où les pratiques entre les hommes et les femmes sont proches. Ces différences traduisent à la fois des inégalités d'accès à la mobilité et des disparités dans la gestion des contraintes quotidiennes.

Une accumulation d'inégalités dans les métiers les plus précaires

En somme, les métiers peu qualifiés et féminisés concentrent un cumul de différentes vulnérabilités : niveau de diplôme faible, précarité résidentielle accrue, monoparentalité plus fréquente, temps partiel subi, mobilité contrainte. À l'opposé, les métiers qualifiés comme celui de cadre informaticien offrent aux femmes des conditions plus favorables, même si elles ont toujours une charge familiale plus importante et qu'elles sont en moyenne finalement plus diplômées que leurs collègues. Ces constats plaident pour des actions ciblées sur les métiers à forte vulnérabilité, visant à une prise en compte réelle des spécificités genrées dans les politiques publiques œuvrant pour l'amélioration de la santé au travail des femmes.

7 | BIBLIOGRAPHIE

1. Sénat. 2022 [cité 13 nov 2024]. Compte-rendu de la délégation aux droits des femmes - Table ronde - Santé des femmes et travail : une approche historique et sociologique. Disponible sur: https://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20221205/ddf_2022_12_08.html
2. Battagliola F. Histoire du travail des femmes. Paris : La Découverte ; 2008. 128 p
3. Chappert F, Théry L. Égalité entre les femmes et les hommes et santé au travail: Comment le genre transforme-t-il l'intervention sur les conditions de travail? Pistes [Internet]. 21 oct 2016 [cité 13 nov 2024];(18-2). Disponible sur: <http://journals.openedition.org/pistes/4882>
4. Messing K. Genre, sexe et exigences physiques des emplois. Faut-il choisir entre égalité et santé ? : Raison présente. 1 juin 2014; 190(2):31-41.
5. Fortino S. La mixité au travail. Sociologie du travail. 1 oct 2003;45(4):562-4.
6. Briard K. Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ? 2023

8 | ANNEXES

Conditions de vie et profils des salariés exerçant en île-de France (selon le sexe)

RP Insee 2022.

Salariés

	Salariés	
	Hommes	Femmes
	N=5 989 843	N=6 387 657
Individu		
Age		
moins de 25ans	10%	9%
25 à 39 ans	38%	38%
40 à 54ans	36%	36%
55 à 64 ans	15%	16%
65 ans et plus	2%	1%
Formation (diplôme le plus élevé)*		
Aucun diplôme, brevet des collèges et hors champ (moins de 14 ans)	15%	11%
Baccalauréat général ou technologique, etc	17%	18%
Autres (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent)	15%	11%
Bac+2, Bac+3, +4(BTS,DUT,Deug ,Deust , Licence pro, maîtrise, etc)	23%	31%
Bac+5 et plus (Master , DEA, DESS, Doctorat de recherche, etc)	30%	30%
Département de résidence		
Paris (75)	17%	18%
Seine-et-Marne (77)	12%	12%
Yvelines (78)	12%	12%
Essonne (91)	11%	11%
Hauts-de-Seine (92)	14%	14%
Seine-Saint-Denis (93)	13%	12%
Val-de-Marne (94)	11%	12%
Val -d'Oise (95)	10%	10%
Structure familiale		
Personne seule sans enfant	21%	19%
Famille monoparentale	7%	16%
Couple sans enfant	18%	18%
Couple avec enfant(s)	47%	43%
Autre ménage (hors logement ordinaire)	6%	5%
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	47%	48%
Locataire ou sous-locataire d'un logement	50%	49%
Logé gratuitement	3%	3%
Autres (Logement ordinaire inoccupé ou hors logement ordinaire)	1%	1%

	Salariés	
	Hommes	Femmes
	N=5 989 843	N=6 387 657
Appartenance du logement à un organisme HLM		
Logement appartenant à un organisme HLM	21%	23%
Logement n'appartenant pas à un organisme HLM	78%	77%
Logement (hors logement ordinaire)	1%	1%
Temps de travail		
Temps complet	92%	83%
Temps partiel	8%	17%
Distance domicile-travail		
Résident et travaillent dans la même commune	24%	29%
Travaillent dans une autre commune du département de résidence	25%	27%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	49%	43%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	2%	1%
Moyen de transport domicile-travail		
Pas de transport, marche à pieds, vélo,etc	13%	15%
Transports en commun	41%	50%
Voiture, deux-roues, camion, etc	46%	35%

Métiers « mixtes »

Métiers mixtes : agents de propreté

	Agents de propreté	
	Hommes	Femmes
	N=37 355	N=61 018
Individu		
Age		
moins de 25ans	5%	3%
25 à 39 ans	23%	19%
40 à 54ans	42%	48%
55 à 64 ans	27%	28%
65 ans et plus	4%	3%
Formation (diplôme le plus élevé)*		
Aucun diplôme, brevet des collèges et hors champ (moins de 14 ans)	54%	60%
Baccalauréat général ou technologique, etc	14%	13%
Autres (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent)	21%	16%
Bac+2, Bac+3, +4(BTS,DUT,Deug ,Deust , Licence pro, maîtrise, etc)	8%	8%
Bac+5 et plus (Master , DEA, DESS, Doctorat de recherche, etc)	4%	3%
Département de résidence		
Paris (75)	13%	11%
Seine-et-Marne (77)	9%	12%
Yvelines (78)	10%	9%
Essonne (91)	10%	12%
Hauts-de-Seine (92)	11%	10%
Seine-Saint-Denis (93)	23%	22%
Val-de-Marne (94)	12%	12%
Val -d'Oise (95)	11%	10%
Structure familiale		
Personne seule sans enfant	21%	12%
Famille monoparentale	9%	22%
Couple sans enfant	12%	14%
Couple avec enfant(s)	48%	45%
Autre ménage (hors logement ordinaire)	9%	7%
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	22%	23%
Locataire ou sous-locataire d'un logement	72%	73%
Logé gratuitement	3%	2%
Autres (Logement ordinaire inoccupé ou hors logement ordinaire)	3%	1%
Appartenance du logement à un organisme HLM		
Logement appartenant à un organisme HLM	48%	51%
Logement n'appartenant pas à un organisme HLM	49%	48%
Autre (hors logement ordinaire)	3%	1%
Temps de travail		
Temps complet	84%	61%
Temps partiel	16%	40%

	Agents de propreté	
	Hommes	Femmes
	N=37 355	N=61 018
Distance domicile-travail		
Résident et travaillent dans la même commune	30%	37%
Travaillent dans une autre commune du département de résidence	26%	27%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	43%	35%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	1%	1%
Moyen de transport domicile-travail		
Pas de transport, marche à pieds, vélo, etc	12%	15%
Transports en commun	52%	63%
Voiture, deux-roues, camion, etc	37%	21%

Métiers mixtes : serveurs

	Serveurs	
	Hommes	Femmes
	N=27 621	N=28 631
Individu		
Age		
moins de 25ans	33%	33%
25 à 39 ans	37%	35%
40 à 54ans	21%	23%
55 à 64 ans	8%	8%
65 ans et plus	1%	1%
Formation (diplôme le plus élevé)*		
Aucun diplôme, brevet des collèges et hors champ (moins de 14 ans)	29%	29%
Baccalauréat général ou technologique, etc	31%	31%
Autres (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent)	17%	14%
Bac+2, Bac+3, +4(BTS,DUT,Deug ,Deust , Licence pro, maîtrise, etc)	16%	19%
Bac+5 et plus (Master , DEA, DESS, Doctorat de recherche, etc)	7%	8%
Département de résidence		
Paris (75)	23%	20%
Seine-et-Marne (77)	10%	12%
Yvelines (78)	7%	9%
Essonne (91)	6%	8%
Hauts-de-Seine (92)	13%	12%
Seine-Saint-Denis (93)	20%	18%
Val-de-Marne (94)	12%	13%
Val -d'Oise (95)	10%	8%
Structure familiale		
Personne seule sans enfant	20%	17%
Famille monoparentale	14%	19%
Couple sans enfant	13%	13%
Couple avec enfant(s)	43%	42%
Autre ménage (hors logement ordinaire)	10%	10%
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	32%	34%
Locataire ou sous-locataire d'un logement	65%	62%
Logé gratuitement	3%	3%
Autres (Logement ordinaire inoccupé ou hors logement ordinaire)	1%	1%
Appartenance du logement à un logement HLM		
Appartenance du logement à un logement HLM	27%	27%
Logement n'appartient pas à un organisme HLM	72%	72%
Autre (hors logement ordinaire)	1%	1%

	Serveurs	
	Hommes	Femmes
	N=27 621	N=28 631
Temps de travail		
Temps complet	72%	60%
Temps partiel	28%	40%
Distance domicile-travail		
Résident et travaillent dans la même commune	35%	35%
Travaillent dans une autre commune du département de résidence	20%	24%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	43%	40%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	2%	2%
Moyen de transport domicile-travail		
Pas de transport, marche à pieds, vélo, etc	20%	17%
Transports en commun	51%	59%
Voiture, deux-roues, camion, etc	30%	24%

Métiers « féminisés »

Métiers « féminisés » : aides à domicile, aides ménagères

	Aides à domicile, aides ménagères	
	Hommes	Femmes
	N=3 778	N=48 915
Individu		
Age		
moins de 25ans	10%	4%
25 à 39 ans	27%	23%
40 à 54ans	36%	43%
55 à 64 ans	24%	26%
65 ans et plus	4%	5%
Formation (diplôme le plus élevé)*		
Aucun diplôme, brevet des collèges et hors champ (moins de 14 ans)	29%	39%
Baccalauréat général ou technologique, etc	22%	8%
Autres (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent)	20%	26%
Bac+2, Bac+3, +4(BTS,DUT,Deug ,Deust , Licence pro, maîtrise, etc)	19%	12%
Bac+5 et plus (Master , DEA, DESS, Doctorat de recherche, etc)	10%	4%
Département de résidence		
Paris (75)	20%	11%
Seine-et-Marne (77)	10%	13%
Yvelines (78)	12%	12%
Essonne (91)	9%	11%
Hauts-de-Seine (92)	15%	13%
Seine-Saint-Denis (93)	14%	17%
Val-de-Marne (94)	10%	13%
Val -d'Oise (95)	10%	11%
Structure familiale		
Personne seule sans enfant	24%	15%
Famille monoparentale	12%	25%
Couple sans enfant	15%	15%
Couple avec enfant(s)	37%	39%
Autre ménage (hors logement ordinaire)	13%	6%
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	32%	27%
Locataire ou sous-locataire d'un logement	59%	70%
Logé gratuitement	3%	2%
Autres (Logement ordinaire inoccupé ou hors logement ordinaire)	7%	1%
Appartenance du logement à un organisme HLM		
Logement appartenant à un organisme HLM	32%	48%
Logement n'appartenant pas à un organisme HLM	62%	52%
Autre (Hors logement ordinaire)	7%	1%

	Aides à domicile, aides ménagères	
	Hommes	Femmes
	N=3 778	N=48 915
Temps de travail		
Temps complet	66%	56%
Temps partiel	34%	44%
Distance domicile-travail		
Résident et travaillent dans la même commune	45%	41%
Travaillent dans une autre commune du département de résidence	22%	29%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	31%	29%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	2%	1%
Moyen de transport domicile-travail		
Pas de transport, marche à pieds, vélo, etc	22%	14%
Transports en commun	45%	55%
Voiture, deux-roues, camion, etc	32%	31%

Métiers « féminisés » : aides soignants

	Aides-soignants	
	Hommes	Femmes
	N=6 791	N=49 016
Individu		
Age		
moins de 25ans	4%	5%
25 à 39 ans	28%	34%
40 à 54ans	42%	42%
55 à 64 ans	25%	19%
65 ans et plus	2%	1%
Formation (diplôme le plus élevé)*		
Aucun diplôme, brevet des collèges et hors champ (moins de 14 ans)	13%	13%
Baccalauréat général ou technologique, etc	31%	31%
Autres (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent)	32%	33%
Bac+2, Bac+3, +4(BTS,DUT,Deug ,Deust , Licence pro, maîtrise, etc)	21%	20%
Bac+5 et plus (Master , DEA, DESS, Doctorat de recherche, etc)	4%	3%
Département de résidence		
Paris (75)	9%	7%
Seine-et-Marne (77)	17%	17%
Yvelines (78)	10%	11%
Essonne (91)	14%	15%
Hauts-de-Seine (92)	10%	9%
Seine-Saint-Denis (93)	15%	16%
Val-de-Marne (94)	14%	13%
Val -d'Oise (95)	12%	13%
Structure familiale		
Personne seule sans enfant	24%	14%
Famille monoparentale	8%	27%
Couple sans enfant	16%	11%
Couple avec enfant(s)	50%	44%
Autre ménage (hors logement ordinaire)	3%	4%
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	43%	32%
Locataire ou sous-locataire d'un logement	55%	67%
Logé gratuitement	2%	1%
Autres (Logement ordinaire inoccupé ou hors logement ordinaire)	0%	0%
Appartenance du logement à un organisme HLM		
Logement appartenant à un organisme HLM	33%	48%
Logement n'appartenant pas à un organisme HLM	67%	51%
Autre (Hors logement ordinaire)	0%	0%
Temps de travail		
Temps complet	96%	89%
Temps partiel	4%	11%

	Aides-soignants	
	Hommes	Femmes
	N=6 791	N=49 016
Distance domicile-travail		
Résident et travaillent dans la même commune	20%	23%
Travaillent dans une autre commune du département de résidence	32%	39%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	47%	37%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	1%	1%
Moyen de transport domicile-travail		
Pas de transport, marche à pieds, vélo, etc	10%	9%
Transports en commun	39%	45%
Voiture, deux-roues, camion, etc	51%	46%

Métiers « féminisés » : caissiers

	Caissiers	
	Hommes	Femmes
	N=6 091	N=23 888
Individu		
Age		
moins de 25ans	43%	25%
25 à 39 ans	32%	32%
40 à 54ans	17%	30%
55 à 64 ans	7%	13%
65 ans et plus	1%	1%
Formation (diplôme le plus élevé)*		
Aucun diplôme, brevet des collèges et hors champ (moins de 14 ans)	21%	27%
Baccalauréat général ou technologique, etc	39%	31%
Autres (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent)	14%	20%
Bac+2, Bac+3, +4(BTS,DUT,Deug ,Deust , Licence pro, maîtrise, etc)	21%	18%
Bac+5 et plus (Master , DEA, DESS, Doctorat de recherche, etc)	6%	5%
Département de résidence		
Paris (75)	13%	9%
Seine-et-Marne (77)	13%	15%
Yvelines (78)	11%	11%
Essonne (91)	8%	11%
Hauts-de-Seine (92)	9%	9%
Seine-Saint-Denis (93)	21%	20%
Val-de-Marne (94)	13%	13%
Val -d'Oise (95)	12%	13%
Structure familiale		
Personne seule sans enfant	20%	13%
Famille monoparentale	17%	22%
Couple sans enfant	9%	12%
Couple avec enfant(s)	45%	47%
Autre ménage (hors logement ordinaire)	10%	6%
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	32%	32%
Locataire ou sous-locataire d'un logement	65%	66%
Logé gratuitement	3%	2%
Autres (Logement ordinaire inoccupé ou hors logement ordinaire)	0%	1%
Appartenance du logement à un organisme HLM		
Logement appartenant à un organisme HLM	33%	43%
Logement n'appartenant pas à un organisme HLM	66%	56%
Autre (Hors logement ordinaire)	0%	1%

	Caissiers	
	Hommes	Femmes
	N=6 091	N=23 888
Temps de travail		
Temps complet	59%	62%
Temps partiel	41%	38%
Distance domicile-travail		
Résident et travaillent dans la même commune	32%	29%
Travaillent dans une autre commune du département de résidence	32%	37%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	35%	33%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	1%	1%
Moyen de transport domicile-travail		
Pas de transport, marche à pieds, vélo, etc	21%	15%
Transports en commun	45%	52%
Voiture, deux-roues, camion, etc	34%	33%

Métier « masculinisé »

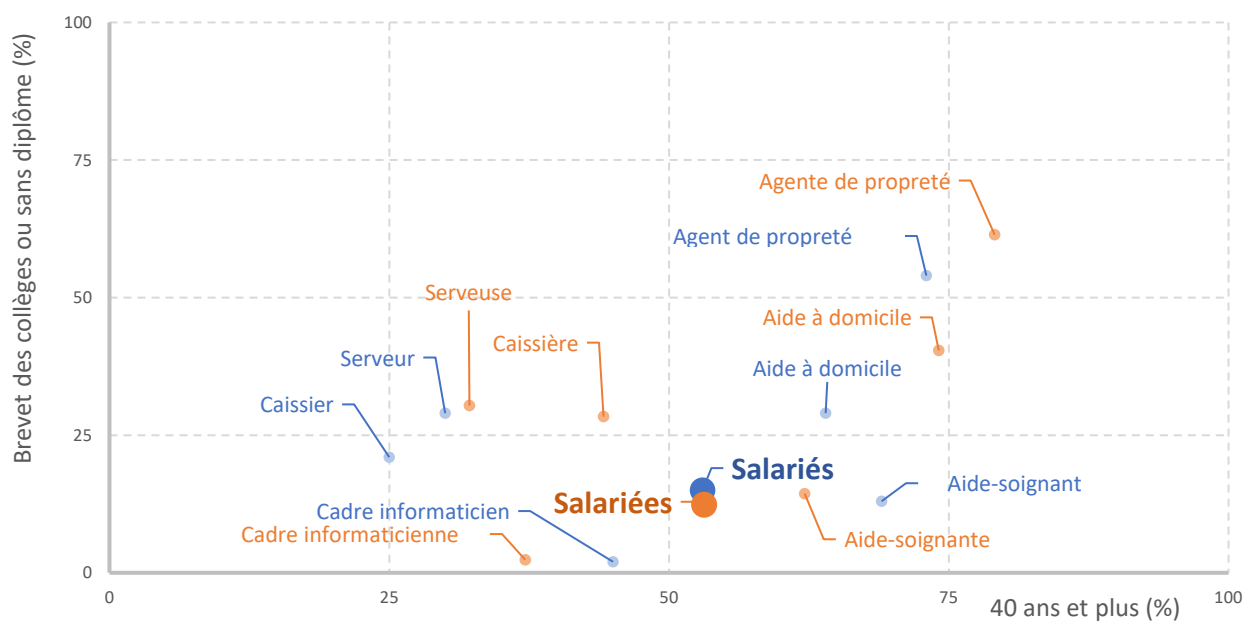
Métier « masculinisé » : cadres informaticiens

	Cadres informaticiens	
	Hommes	Femmes
	N=186 478	N=62 515
Individu		
Age		
moins de 25ans	6%	6%
25 à 39 ans	50%	57%
40 à 54ans	33%	27%
55 à 64 ans	11%	10%
65 ans et plus	1%	0%
Formation (diplôme le plus élevé)*		
Aucun diplôme, brevet des collèges et hors champ (moins de 14 ans)	2%	1%
Baccalauréat général ou technologique, etc	5%	4%
Autres (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent)	2%	1%
Bac+2, Bac+3, +4(BTS,DUT,Deug ,Deust , Licence pro, maîtrise, etc)	23%	19%
Bac+5 et plus (Master , DEA, DESS, Doctorat de recherche, etc)	68%	75%
Département de résidence		
Paris (75)	19%	24%
Seine-et-Marne (77)	6%	5%
Yvelines (78)	15%	14%
Essonne (91)	9%	7%
Hauts-de-Seine (92)	22%	26%
Seine-Saint-Denis (93)	8%	7%
Val-de-Marne (94)	12%	12%
Val -d'Oise (95)	8%	7%
Structure familiale		
Personne seule sans enfant	27%	26%
Famille monoparentale	4%	8%
Couple sans enfant	22%	23%
Couple avec enfant(s)	43%	37%
Autre ménage (hors logement ordinaire)	5%	5%
Statut d'occupation du logement		
Propriétaire	55%	52%
Locataire ou sous-locataire d'un logement	43%	47%
Logé gratuitement	2%	2%
Autres (Logement ordinaire inoccupé ou hors logement ordinaire)	0%	0%
Appartenance du logement à un organisme HLM		
Logement appartenant à un organisme HLM	7%	8%
Logement n'appartenant pas à un organisme HLM	93%	92%
Autre (Hors logement ordinaire)	0%	0%

	Cadres informatiques	
	Hommes	Femmes
	N=186 478	N=62 515
Temps de travail		
Temps complet	97%	92%
Temps partiel	3%	8%
Distance domicile-travail		
Résident et travaillent dans la même commune	19%	22%
Travaillent dans une autre commune du département de résidence	17%	18%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	62%	59%
Travaillent dans un autre département de la région de résidence	1%	1%
Moyen de transport domicile-travail		
Pas de transport, marche à pieds, vélo, etc	13%	11%
Transports en commun	59%	69%
Voiture, deux-roues, camion, etc	28%	20%

Salariés sans diplôme ou avec le brevet des collèges

Proportions de salariés âgés de 40 ans et plus (axe horizontal) en fonction de la proportion de salariés sans diplôme ou avec uniquement le brevet des collèges (axe vertical) en Île-de-France, par métier et par sexe*, RP Insee 2022.



* Femmes en orange et Hommes en bleu

Lecture : Selon les effectifs pondérés issus du recensement de la population de 2022, plus de la moitié des salariés exerçant en tant qu'agents de propreté en 2022 en Île-de-France n'avaient pas de diplôme ou ne détenait que le brevet des collèges (60% chez les femmes et 54% chez les hommes). Parmi-ceux-ci, la majorité avaient au moins 40 ans (79% chez les femmes et 73% chez les hommes)

Source : Nombre de salariés : Individus localisés à la région, RP Insee 2022 ; Exploitation ORS Île-de-France. Champ : salariés en emploi en Île-de-France en 2022.



www.ors-idf.org



Financé par



Observatoire régional de santé Île-de-France

Campus Pleyad - Pleyad 4, 66-68 rue Pleyel - 93200 Saint-Denis

Tél. (33) 01 77 49 78 60 - www.ors-idf.org

Président : Dr Ludovic Toro - Directrice de publication : Nathalie Beltzer

L'ORS Île-de-France, département de L'Institut Paris Région, est un observatoire scientifique indépendant financé par l'Agence régionale de santé et le Conseil régional d'Île-de-France.

ISBN 978-2-7371-2194-4