

études

NUMERO 08

QUALIFICATIONS AU FÉMININ EN PACA

> LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION ET À L'EMPLOI

M A R S 2 0 0 6



Historiquement, les inégalités entre les hommes et les femmes se sont réduites dans la plupart des domaines. Cependant, l'égalité de droit n'a pas toujours conduit à une égalité de fait. Aujourd'hui, les femmes font encore l'objet d'importantes discriminations. Alors qu'elles représentent la moitié de la population, elles sont encore sous-représentées au parlement, dans certaines assemblées locales, dans les instances de décision des entreprises et plus globalement dans la vie publique.

Directeur de publication

Jean-Claude Labranche

Chef de projet

Annie Boyer

Réalisation

L'équipe de l'ORM

Relecture scientifique

Anne-Marie Daune-Richard
(Lest-CNRS)

Conception graphique - PAO

Studio-Magellan

Dans le domaine de l'emploi également, les inégalités perdurent : pour un même travail, elles perçoivent un revenu inférieur à celui des hommes, elles sont souvent victimes de l'emploi précaire et du chômage.

Le travail d'analyse de l'Observatoire régional des métiers sur les qualifications au féminin en Provence - Alpes - Côte d'Azur met en lumière certains facteurs qui accentuent ces inégalités. Il démontre notamment comment les inégalités, persistantes ou nouvelles, qui s'opèrent dès le plus jeune âge accroissent les risques de précarité dans l'emploi.

Une part importante des inégalités se forge à l'école et notamment par la différenciation des filières. Filles et garçons se distinguent dans leur choix d'orientation au lycée entraînant de fait un accès inégal aux qualifications et donc aux carrières.

Parallèlement à la question de l'orientation, les représentations des deux sexes se construisent : les stéréotypes véhiculés par la société, la famille, le corps enseignant, les manuels scolaires, conduisent les filles à s'autocensurer dans la manière dont elles se projettent dans l'avenir. Cela n'est pas sans conséquence sur leur choix d'orientation.

Ce travail montre à quel point nos efforts doivent se porter sur les représentations dès le plus jeune âge pour corriger ces inégalités.

Notre région est riche aujourd'hui de la diversité de tous ses talents. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est porteuse d'une dynamique nouvelle. Elle représente une chance car elle est porteuse d'emploi, de richesse et de croissance.

Françoise RASTIT

*Déléguée régionale
au droit des femmes et à l'égalité*

Sylvie GUERIN

*Déléguée aux affaires
relevant des droits des femmes*

QUALIFICATIONS AU FÉMININ EN PACA

> LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION ET À L'EMPLOI

INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : SE FORMER POUR ACCÉDER À UN MÉTIER	10
1. UNE APPARENTE PARITÉ	11
2. UNE ENTRÉE PLUS TARDIVE QUE LES GARÇONS DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	12
3. UNE TRÈS FORTE FÉMINISATION DES FILIÈRES PRÉPARANT AUX MÉTIERS DES SERVICES	13
4. À L'ÂGE ADULTE, LES FEMMES SONT PLUS ATTIRÉES PAR LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	15
CHAPITRE 2 : S'INSÉRER DANS LA VIE ACTIVE	16
1. UN PREMIER EMPLOI SOUVENT PLUS « PRÉCAIRE » POUR LES JEUNES FILLES	19
2. DES TRAJECTOIRES DE MOBILITÉ FINALEMENT PAS SI DIFFÉRENTES	18
3. TROIS ANS APRÈS, AMÉLIORATION GÉNÉRALE, MAIS ÉCARTS PERSISTANTS	22
CHAPITRE 3 : EXERCER UN MÉTIER	24
1. DES FEMMES DE PLUS EN PLUS ACTIVES	24
2. NEUF FEMMES SUR DIX EXERCENT UN MÉTIER DANS LE SECTEUR TERTIAIRE	24
3. DES CONDITIONS D'EMPLOI MOINS FAVORABLES	26
4. CRÉER SON ENTREPRISE : UNE PRATIQUE PEU DÉVELOPPÉE CHEZ LES FEMMES	27
5. S'OUVRIR À D'AUTRES MÉTIERS POUR TROUVER UN EMPLOI ?	27
CHAPITRE 4 : EXERCER UN MÉTIER AU FÉMININ	
DANS LES SECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS	31
1. UNE FORTE REPRÉSENTATION FÉMININE DANS LES MÉTIERS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS	32
2. UNE INTÉGRATION BEAUCOUP PLUS DIFFICILE DES FEMMES DANS LE SECTEUR SPORTIF	33
CHAPITRE 5 : TRAVAILLER SUR LE TERRITOIRE	35
1. DES CARACTÉRISTIQUES D'EMPLOI DIFFÉRENTES LIÉES AUX MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	35
2. DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PLUS OU MOINS AMPLIFIÉES SELON LES TERRITOIRES	37
CONCLUSION	42
ANNEXE : POUR EN SAVOIR PLUS	44

INTRODUCTION

On sait que les conditions d'emploi des femmes sont loin d'être au même niveau que celles des hommes. Cette inégalité est de plus en plus connue. Largement décrite au niveau national, grâce à des travaux souvent étayés par des comparaisons internationales, cette réalité est aussi de mieux en mieux perçue sur le plan régional, notamment en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

En 2003, un descriptif, copublié par la direction régionale de l'Insee et la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité apportait un ensemble très complet de données témoignant de la situation des femmes en PACA. Concernant l'emploi, on y apprenait notamment que le taux de chômage des femmes était, en 1999, supérieur de cinq points à celui des hommes, que seul un tiers des cadres sont des femmes, qu'une seule entreprise sur trois est créée par une femme et que le salaire net horaire moyen des femmes correspond à 82 % de celui des hommes¹.

Les origines, diverses et imbriquées, de cette inégalité rendent complexe la lutte pour sa disparition. Appréhender plus finement les processus qui génèrent des disparités au niveau des salaires, des types de contrat de travail, des déroulements de carrière entre les hommes et les femmes, peut contribuer à faciliter l'action des mouvements militants et associatifs comme celle des pouvoirs publics et, finalement, à faire évoluer les comportements individuels et collectifs.

Parmi les origines de cette inégalité, l'accès aux qualifications apparaît comme un phénomène déterminant, car tout se passe comme si les femmes se trouvaient dotées, très tôt, de destins professionnels discriminants.

Ce constat, présenté tout au long de ce document, n'est pas issu d'une étude spécifique dont la fonction aurait été de démontrer le postulat de départ. Il émerge du croisement de différents travaux de l'ORM dans lesquels les données chiffrées sont systématiquement sexuées depuis une dizaine d'années. Ce corpus permet, avec un certain recul, de construire une approche comparative couvrant les principales étapes qui vont déterminer la vie au travail des femmes et des hommes. Dans la mesure du possible, l'ensemble de ces éléments est rapproché des spécificités socio-économiques et géographiques de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur. À ce titre, ce document est une forme de concrétisation d'un axe transversal de travail sur lequel l'ensemble de l'équipe de l'ORM est aujourd'hui impliqué.

Les quatre chapitres de ce document cherchent à reconstituer les trajectoires professionnelles des femmes en PACA. Il s'agit d'identifier les relations entre les modalités que suivent les femmes pour se préparer à l'exercice d'un métier et les conditions qu'elles rencontrent dans le monde du travail. Si les qualifications sont bien au cœur de cette problématique, il convient de préciser que c'est en termes d'accès aux certifications et aux catégories socioprofessionnelles².

- *La formation devant permettre l'accès à l'emploi ne se décline pas sur les mêmes modes pour les filles et les garçons. En se concentrant sur les dispositifs visant l'acquisition des savoirs professionnels (formation professionnelle initiale, formation des demandeurs d'emploi et des salariés), il apparaît que les parcours féminins sont tributaires de modes d'orientation vers un éventail de possibilités plus fermé que pour les hommes. Le tertiaire agit comme un aimant auprès des filles qui se concentrent sur un pôle restreint de filières de formation. Leurs conditions d'accès à certains dispositifs, comme l'apprentissage ou les instituts universitaires technologiques, s'en trouvent limitées. La liberté de choix reste largement théorique, si bien que l'investissement scolaire des filles, qui, par certains aspects, semble plus intensif que celui des garçons, ne parvient pas à surpasser ce handicap de départ.*
- *Les modalités d'entrée sur le marché du travail confirment ce constat. Pour les jeunes filles qui se*

¹ Insee PACA et Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Femmes en Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2003.

² Les questions relatives aux grilles de classement faisant l'objet de négociations collectives ne seront pas abordées ici.

risquent dans les filières industrielles, la probabilité de chômage est plus forte que pour celles qui ont préparé un métier du tertiaire. On ne s'étonnera donc pas que neuf filles sur dix trouvent leur premier emploi dans des secteurs relevant des activités de service pour sept garçons sur dix. Globalement, ces secteurs d'activité offrent des conditions d'emploi moins favorables que dans l'industrie. Cela explique, en partie, les fortes inégalités à niveaux de formation identiques. Ainsi, les jeunes filles diplômées du second cycle sont trois fois plus souvent à temps partiel que les jeunes hommes. Pour le troisième cycle, une diplômée sur deux est en contrat à durée limitée, quand c'est le cas pour un garçon sur trois. L'écart sur les salaires à la première embauche est certainement l'élément le plus révélateur. À niveau de qualification égal, la différence peut atteindre 230 euros par mois.

- À regarder les conditions d'exercice d'un métier sur le long terme, ces inégalités ne vont pas s'amointrissant. Leurs origines tiennent encore au phénomène de concentration sur quelques spécialités professionnelles, qui se perpétue puisque la moitié des femmes en emploi se retrouvent seulement sur une quinzaine de métiers (secrétaires, infirmières, aides-soignantes, assistantes maternelles...). Dans ces métiers, les opportunités de carrière professionnelle sont moins fréquentes que dans les métiers plus mixtes, et globalement, à niveau de formation égal, les femmes sont moins souvent cadres que les hommes. Parallèlement, bien que les femmes à la recherche d'un emploi soient plus diplômées que leurs homologues masculins, elles sont plus nombreuses à être au chômage. À noter toutefois que l'entrée des femmes dans les professions intermédiaires et supérieures est de plus en plus significative. Un approfondissement dans les secteurs de la jeunesse et des sports, extrêmement dynamiques dans la région PACA, permet de nuancer ces constats d'ensemble en laissant entrevoir la nécessité d'intégrer les spécificités sectorielles dans la recherche d'actions correctives. Ces spécificités reposent sur des représentations et la prégnance de comportements qui entretiennent une division sexuée du travail. Ainsi, les femmes sont très présentes dans les activités sociales ou culturelles mais avec des conditions d'emploi moins favorables que celles qui correspondent aux activités sportives où les hommes sont très majoritaires. Tandis qu'elles sont nombreuses à pratiquer une discipline sportive, elles restent sous-représentées dans les métiers de ce secteur et, plus particulièrement, dans les postes à responsabilité.
- La préparation puis l'accès au métier ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle dépendent aussi de l'offre locale de formation et d'emploi et donc de la capacité de mobilité des individus. Peut-on, de ce point de vue, parler d'une inégalité territoriale ? Là encore, la concentration des femmes sur un panel réduit de spécialités professionnelles peut les placer en situation de décalage par rapport aux caractéristiques économiques de leur lieu de résidence ou du bassin environnant. Dans certaines zones à potentiel touristique, elles peuvent être nombreuses à exercer dans le commerce ou l'hôtellerie mais sur des contrats précaires. Dans d'autres zones, plutôt urbaines, elles peuvent être nombreuses à exercer dans une collectivité locale ou dans une entreprise parapublique tout en bénéficiant d'emplois stables et évolutifs. Les modes de gestion de la main-d'œuvre correspondant aux secteurs d'activités prédominant dans une zone géographique sont donc plus ou moins favorables à l'emploi des femmes.

Tous ces éléments n'expliquent pas à eux seuls les inégalités entre les hommes et les femmes face à l'emploi, sachant que le principal obstacle au développement d'une carrière professionnelle reste, pour les femmes, la conciliation entre vie privée et vie au travail. Toutefois, ils confirment que le poids des qualifications se fait sentir tout au long de la vie professionnelle. Autrement dit, si l'intervention pour corriger ces inégalités est primordiale aux moments de négociation de la carte scolaire, elle est aussi décisive au niveau des politiques publiques de qualification des adultes.

L'AXE ÉGALITÉ À L'ORM

Depuis plus de dix ans, l'ORM, à la demande du préfet de région, a inscrit dans ses travaux un axe « égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».

Quelques travaux significatifs

1996-1997-1998

Étude sur les difficultés d'insertion des jeunes femmes sortant de l'enseignement supérieur au niveau III de formation.

Constitution de la base de données statistiques de l'ORM en intégrant la dimension sexuée : on peut parler d'un travail pédagogique auprès de nos fournisseurs de données pas toujours convaincus de cette nécessité.

Zoom sur l'emploi des femmes dans une zone d'emploi appartenant au découpage FSE : Fos-Étang de Berre ; l'idée était de mesurer l'effet de genre et l'effet du territoire.

2000-2001

Publication du diagnostic emploi/formation dans les vingt-deux zones de PACA avec comparaison systématique de la situation des femmes et des hommes.

2002

Valorisation des travaux antérieurs par la publication d'un article dans la revue Impact tirée à 3 000 exemplaires.

Intégration des comparaisons hommes-femmes dans tous les documents de l'ORM : dossiers branches professionnelles, effectifs en formation professionnelle.

2003

Séminaire interne sur la problématique du genre dans les travaux de l'ORM.

Publication d'un dossier Panorama des métiers en PACA avec une analyse hommes-femmes.

« Mémo » sur les disparités hommes-femmes.

2004-2005

Étude « qualifications au féminin en PACA »

La posture de l'ORM est de réclamer la prise en compte de la comparaison hommes-femmes dans son champ d'étude qui est les relations emploi-formation-insertion ; comparaison qui se justifie pleinement tant les constats mettent en évidence des différences entre les sexes. À ce jour, l'ORM approfondit l'analyse des disparités hommes-femmes sous l'angle de la conciliation vie privée-vie professionnelle, qui n'est portée que par les femmes : il s'agit d'une construction sociale, des rôles entre les deux sexes. Cette construction sociale apparaît « naturelle », mais peut être défaite, ou tout au moins explicitée.

L'analyse par genre enrichit la compréhension de la relation formation-emploi.

CHAPITRE 1 : SE FORMER POUR ACCÉDER À UN MÉTIER

Les dispositifs régionaux de primo-formation professionnelle (tableau 1) pour les élèves, apprentis, étudiants et demandeurs d'emploi, accueillent environ 80 000 personnes chaque année en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Les femmes représentent 49 % des effectifs inscrits.

L'accès à ces dispositifs de formation est à différencier selon le genre : les filles s'orientent plus tardivement que les garçons vers l'enseignement professionnel et elles se dirigent davantage vers les filières de formation conduisant à des métiers du secteur tertiaire. Les jeunes femmes, en situation de recherche d'emploi et qui réintègrent une formation, ne semblent pas avoir les mêmes demandes et aspirations que les filles en formation initiale.

La notion de formation tout au long de la vie nécessite de distinguer :

- la **formation initiale** qui fait référence à l'ensemble des connaissances acquises en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Elle comprend des enseignements généraux et dans certains cas de la formation professionnelle ;
- la **formation continue** qui concerne ceux qui ont quitté la formation initiale. Elle s'adresse pour une part à des demandeurs d'emploi (actifs non occupés), et pour une autre part aux salariés et aux non-salariés, en situation d'emploi (actifs occupés).

Il ne sera traité ici que de la formation initiale professionnelle et de la formation continue à destination des demandeurs d'emploi, dispositifs regroupés sous le vocable « **primo-formation professionnelle** ».

TABEAU 1 LES DISPOSITIFS DE PRIMO-FORMATION PROFESSIONNELLE

Formation professionnelle initiale	- les voies scolaires dans les établissements publics et privés relevant de l'Éducation nationale, dont les instituts universitaires de technologie, et hors enseignement universitaire ; - les voies scolaires dans les établissements publics et privés relevant du ministère chargé de l'Agriculture ; - l'apprentissage ; - les écoles des secteurs sanitaire et social.
Formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi	- les contrats de qualification ; - les actions subventionnées par l'État dans le cadre de la formation des demandeurs d'emploi mises en œuvre par l'AFPA ; - les actions mises en œuvre dans le cadre du programme régional de formation sur les dispositifs qualifiant* et professionnalisant**.

* Formation de longue durée permettant l'accès à une certification.

** Formation de plus courte durée, préparatoire à l'accès direct à l'emploi (type spécialisation).

TABEAU 2 LES NIVEAUX DE FORMATION

Niveau I	Sorties avec un diplôme de troisième cycle universitaire
Niveau II	Sorties avec un diplôme de deuxième cycle universitaire (licence ou maîtrise)
Niveau III	Sorties de l'enseignement supérieur court, de niveau bac plus deux années (BTS, DUT,...)
Niveau IV	Sorties de l'enseignement secondaire long (bac, brevet de technicien,...)
Niveau V	Sorties de l'enseignement secondaire court (BEP, CAP,...)
Niveau V bis	Sorties au niveau de la classe de 3 ^e des collèges (brevet des collèges)
Niveau VI	Sorties du premier cycle de l'enseignement secondaire avant la classe de 3 ^e des collèges

1. UNE APPARENTE PARITÉ

Près d'un inscrit sur deux dans les dispositifs de primo-formation professionnelle en PACA est une femme. Cette parité apparente masque de réelles disparités. Ainsi, les femmes sont moins bien représentées dans les dispositifs de formation professionnelle initiale (47 %) que dans les dispositifs de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi (51 %). Des écarts significatifs sont à mentionner selon la nature des dispositifs.

Chiffres-clés	Les filles	Les garçons
Les inscrits en formation initiale professionnelle	27 000	29 000
dont dans les voies scolaires	22 800	18 800
dont en apprentissage	4 200	10 200
Les inscrits en formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi	12 500	12 000

Sources : Rectorats, DRAF, Région (DFA), DRASS, DRTEFP – Effectifs inscrits en formation professionnelle en 2003-2004 – Traitement ORM.

Prédominance du tertiaire en formation professionnelle initiale

Près de 27 000 filles sont inscrites en région dans les dispositifs de formation professionnelle initiale, en dernière année d'un cycle préparatoire à un diplôme de l'enseignement professionnel sur les niveaux V, IV et III (tableau 2). Leur répartition est très fortement liée à la finalité de chacun de ces dispositifs.

Majoritaires dans les établissements privés...

Elles fréquentent plus souvent que les garçons les établissements privés, que ce soit les établissements sous contrat de l'Éducation nationale (57 %) ou les établissements sous contrat du ministère chargé de l'Agriculture (58 %). La raison est à rechercher dans la structure même de l'offre de formation de ces établissements, plus souvent construite sur les filières tertiaires que sur les filières du secteur de la production. Cette spécialisation relève d'une forme de tradition. Ainsi, dans les zones rurales, les établissements privés de formation professionnelle ont souvent été créés pour permettre aux jeunes filles de poursuivre leur éducation tout en restant à proximité de la famille. Ces établissements ont proposé des filières d'enseignement ménager qui ont évolué vers l'ensemble des filières du tertiaire. Certains établissements agricoles de la région n'accueillent encore aujourd'hui que des filles, sur des filières de service et d'aide à domicile en milieu rural.

... et très présentes dans les filières de la santé

Après les établissements publics et privés relevant de l'Éducation nationale, ce sont les écoles des secteurs sanitaire et social les plus fréquentées par les filles (18 % des filles inscrites en formation professionnelle initiale). Ces écoles constituent le dispositif le plus féminisé (86 % de femmes parmi les inscrits).

Minoritaires dans les IUT...

En revanche, les filles sont minoritaires dans les instituts universitaires de technologie (42 % des inscrits). Orientés principalement vers le secteur de la production, ces établissements sont moins attractifs pour les femmes.

... et peu nombreuses en apprentissage

Enfin, l'apprentissage accueille près de 4 200 filles, ce qui ne représente que 30 % des effectifs. Là, encore, c'est le métier visé qui est déterminant dans le choix du dispositif puisque 67 % d'entre elles se répartissent

sur seulement trois groupes de spécialités de formation : la coiffure (environ 1 200), le commerce et la vente (960), le sanitaire et le social (plus de 700).

Un rééquilibrage en formation professionnelle continue

L'entrée dans un dispositif de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi marque une rupture avec le système éducatif. Cependant, l'accès au contrat de qualification s'inscrivait³, le plus souvent, dans une logique de continuité de l'école. Dans ce dispositif, les jeunes femmes étaient non seulement les plus nombreuses (plus de 4 500) mais aussi les mieux représentées (53 % des contrats signés en 2003). Elles y accédaient donc plus souvent que les garçons et essentiellement sur des activités du tertiaire administratif, telles que le secrétariat et la bureautique, ou sur des activités liées au commerce et à la vente. Une fois encore, le choix de la spécialité semble déterminant dans l'inscription dans un dispositif. L'interrogation reste entière sur le report, dans les années à venir, de cette offre de formation vers les contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage.

Les jeunes femmes sont également majoritaires dans le programme régional de formation sur le volet qualifiant visant une certification (environ 4 500, soit 52 % des inscrits). Elles sont moins nombreuses dans les dispositifs du programme régional de formation professionnalisant (tableau 1) et dans le programme financé par l'État mis en œuvre par l'AFPA (de 1 500 à 1 800). Là encore, la finalité des dispositifs, plus tournés vers le secteur de la production, explique en grande partie cette faible fréquentation.

2. UNE ENTRÉE PLUS TARDIVE QUE LES GARÇONS DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

À la fin de la classe de 3^e, les filles s'orientent moins souvent que les garçons vers la voie professionnelle

Si l'on s'intéresse à la répartition des inscrits en formation professionnelle par niveau de formation (tableau 3), il apparaît clairement que les filles et les garçons ont des modalités différentes d'entrée dans l'enseignement professionnel.

Le niveau V regroupe à lui seul 56 % des effectifs. La part des filles dans ce niveau n'est que de 44 %. Cependant, dès le niveau IV et surtout au niveau III, elles sont plus nombreuses que les garçons. L'entrée en phase de professionnalisation se fait donc pour les filles à partir du niveau IV et surtout du niveau III, comme si le palier d'orientation n'était pas celui de la fin de la classe de 3^e mais celui de la fin du second cycle.

TABEAU 3 LES ÉQUILIBRES PAR NIVEAU DE FORMATION (%)

	Répartition des effectifs globaux	Part des filles	Répartition des effectifs féminins	Répartition des effectifs masculins
Niveau V	56	44	52	60
Niveau IV	18	49	18	18
Niveau III	26	55	30	22
Ensemble	55 359	48	100	100

Sources : Rectorats, DRAF, Région (DFA), DRASS, DRTEFP – Effectifs inscrits en formation professionnelle en 2003-2004 – Traitement ORM.

Cette hypothèse est confortée par le fait que les filles fréquentent très massivement le second cycle d'enseignement général.

³ Le dispositif des contrats de qualification a été remplacé en octobre 2004 par le dispositif des contrats de professionnalisation. L'observation porte sur les données de l'année 2003.

À l'issue de la classe de seconde générale et technologique, la voie technologique est fréquentée dans les mêmes proportions par les garçons et par les filles, les garçons allant plus vers le technologique industriel et les filles vers le technologique tertiaire ou de laboratoire.

En formation continue, elles fréquentent le plus souvent les formations de niveau bac

Ce parcours plus long dans les enseignements généraux se répercute également sur la fréquentation des femmes dans les dispositifs réservés aux demandeurs d'emploi. Alors que les hommes se portent le plus souvent sur les formations de niveau V, les femmes fréquentent de manière importante les formations de niveau IV. Il semblerait donc que les jeunes femmes qui intègrent la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi aient suivi une formation générale jusqu'au baccalauréat mais sans l'obtenir. Celles qui l'obtiennent poursuivent dans l'enseignement supérieur : les filles sont effectivement plus nombreuses que les garçons à fréquenter l'université. Une autre hypothèse serait qu'elles se réorientent à l'issue du baccalauréat général vers une formation de même niveau mais à caractère plus professionnalisant.

Il est fréquent aussi que les jeunes filles ne suivent aucune formation à caractère professionnalisant. La très forte proportion de filles dans les filières lettres des universités (72 %) est à ce titre, préoccupante, et ce, quel que soit le niveau.

TABLEAU 4 LES EFFECTIFS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR UNIVERSITAIRE

	Premier cycle		Second cycle		Troisième cycle		Total (%)		Ensemble
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	
Droit	5 013	2 719	3 524	1 806	2 032	1 558	63	37	16 652
Économie	2 663	2 548	3 440	2 578	1 332	1 479	53	47	14 040
Lettres	12 184	4 581	9 469	3 354	2 530	1 452	72	28	33 570
Santé	2 974	1 414	690	520	2 411	2 205	59	41	10 214
Sciences	4 440	7 227	3 596	6 775	1 404	2 432	36	64	25 874
Ensemble	27 274	18 489	20 719	15 033	9 709	9 126	58	42	100 350

Note de lecture : La faible part des inscrits en second cycle de la filière santé s'explique par le fait que cette catégorie n'intègre que les étudiants de troisième et quatrième année de pharmacie et de médecine alors que les effectifs en premier cycle sont très élevés, compte tenu des candidatures très importantes en première année. Il en est de même pour les effectifs de troisième cycle qui dénombrent tous les étudiants au-delà de la cinquième année.

Source : Rectorats – Effectifs inscrits en formation professionnelle en 2003-2004 – Traitement ORM.

3. UNE TRÈS FORTE FÉMINISATION DES FILIÈRES PRÉPARANT AUX MÉTIERS DES SERVICES

Un panel très restreint de formations accueille près de 85 % des filles

Sept inscrits sur dix dans les filières de formation conduisant à des métiers du domaine technico-professionnel des services, sont des femmes. Plus significatif encore, neuf femmes sur dix, présentes dans les dispositifs de primo-formation professionnelle, sont inscrites dans ces filières. Même à l'intérieur du panel des formations conduisant à des métiers de services, les filles se concentrent sur très peu de formations, et ce, de façon beaucoup plus marquée que les garçons. Trois groupes de formations accueillent près de 85 % des filles.

24 % des filles inscrites en formation professionnelle se concentrent dans la filière « sanitaire et social »

Quels que soient le niveau de formation et le dispositif d'accès à la qualification, les femmes sont les plus

nombreuses dans la filière de formation « sanitaire et social ». Elles y préparent surtout le BEP carrières sanitaires et sociales, ainsi que les diplômes d'aide-soignant et d'infirmière. Pour ces deux diplômes, l'orientation semble être réellement choisie. Les effectifs très importants en BEP carrières sanitaires et sociales laissent à penser qu'il s'agit souvent d'une orientation par défaut. Celle-ci peut devenir préoccupante pour les jeunes filles qui ne poursuivront pas leurs études au-delà.

TABLEAU 5 LES FILIÈRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE LES PLUS FÉMINISÉES

Spécialité de formation (NSF 93 postes)	Effectif total	Part des femmes > 75 % (%)
Spécialités pluritechnologiques des matériaux souples	185	95
Secrétariat, bureautique	10 535	94
Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes	5 651	94
Spécialités plurivalentes des services aux personnes	5 521	93
Habillement	1 433	92
Travail social	4 508	88
Santé	9 915	84
Ressources humaines, gestion du personnel, organisation du travail	140	83
Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information	900	80
Papier et carton	18	78

Sources : Rectorats, DRAF, Région (DFA), DRASS, DRTEFP – Effectifs inscrits en formation professionnelle en 2003-2004 – Traitement ORM.

TABLEAU 6 PRINCIPALES FORMATIONS SUR LESQUELLES LES FEMMES SE RÉPARTISSENT

Diplômes et spécialités préparés	Effectif de femmes	Part dans l'ensemble des femmes (%)
BEP Métiers du secrétariat	3 902	6
DE Infirmier(e)	3 877	6
BEP Carrières sanitaires et sociales	2 899	4
BEP Vente action marchande	2 752	4
BEP Métier de la comptabilité	2 600	4
CAP Coiffure	2 486	4
BAC PRO secrétariat	2 193	3
BAC PRO comptabilité	1 562	2
DP Aide-soignant(e)	1 385	2
CAP Esthétique, cosmétique	1 274	2
BAC PRO Commerce	1 180	2
BTS Assistant de direction	1 121	2
BTS Action commerciale	1 007	2
DUT Techniques de commercialisation	1 006	2
BP Préparateur en pharmacie	933	1
BEPA Services, option services aux personnes	877	1
16 premières formations	31 054	49

Sources : Rectorats, DRAF, Région (DFA), DRASS, DRTEFP – Effectifs inscrits en formation professionnelle en 2003-2004 – Traitement ORM.

Les formations au secrétariat-bureautique, commerce-vente, et comptabilité-gestion accueillent à elles trois 50 % des filles en formation dans le domaine des services. Dans la filière secrétariat-bureautique, ce sont

les BEP métiers du secrétariat, les bac pro secrétariat et les BTS assistant de direction qui accueillent 80 % des effectifs. On retrouve la même logique avec les BEP métiers de la comptabilité, les bac pro comptabilité et les BTS assistant de gestion PME/PMI et les BTS comptabilité et gestion des organisations.

Les inscrites dans la filière commerce-vente se reportent essentiellement sur les BEP vente-action marchande, les bac pro commerce et les BTS management des unités commerciales (par exemple action commerciale). La filière commerce-vente est cependant l'une des moins féminisées du domaine technico-professionnel des services.

Enfin, troisième groupe de formations, la filière coiffure-esthétique est féminisée à 90 %. Les filles sont très nombreuses dans les CAP, qui se préparent en trois années, et moins en BP. Les garçons inscrits dans la filière sont quant à eux beaucoup plus présents dans les formations de niveau IV (BP) qui permettent l'accès à la gestion d'un salon.

La forte concentration des filles dans quelques formations va accentuer les phénomènes de concurrence entre elles à l'entrée dans la vie active.

4. À L'ÂGE ADULTE, LES FEMMES SONT PLUS ATTIRÉES PAR LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Si l'on compare les dispositifs de la formation initiale avec ceux de la formation continue des demandeurs d'emploi, des problématiques de nature différente apparaissent.

Dans les dispositifs de la formation continue, globalement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Elles sont moins nombreuses aux niveaux V et niveaux III mais représentent près de 65 % des effectifs inscrits au niveau IV (bac). Cette observation, déjà faite pour la formation initiale, est donc encore plus marquée quand les jeunes filles ont quitté le système éducatif.

Les jeunes femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les garçons dans les filières production en formation continue (14 % contre 12 % en formation initiale). Les hommes fréquentent plus les formations visant des métiers de services dans la formation continue des demandeurs d'emploi que dans la formation initiale. La réalité est bien que les femmes fréquentent très peu les filières visant des métiers de la production. Comme en formation initiale, les filières de formation du domaine de la production qui attirent le plus les femmes sont : agroalimentaire, alimentation, cuisine, spécialités pluritechnologiques de la production-transformation. En revanche, les femmes qui accèdent aux formations du secteur du BTP le font essentiellement par les dispositifs de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi.

Un principe de réalité l'emporte chez les demandeurs d'emploi : une partie des hommes se résigne à accéder aux métiers de services (commerce, services aux personnes et aux collectivités), une partie des femmes va vers les métiers de la production (BTP, agriculture, matériaux souples...).

La formation continue pour les demandeurs d'emploi ne rattrape pas les écarts constatés entre les filles et les garçons dans les dispositifs de formation initiale. Certaines filières y parviennent, mais cela reste très marginal. À l'âge adulte, les jeunes femmes semblent plus ouvertes à l'enseignement professionnel, mais ce sont peut-être les conséquences des difficultés rencontrées lors des premières années qui suivent la sortie du système scolaire.

CHAPITRE 2 : S'INSÉRER DANS LA VIE ACTIVE

Les orientations scolaires des jeunes sont fortement sexuées et ces différences sont souvent mises en avant pour expliquer les inégalités professionnelles entre hommes et femmes. Se pose alors la question de la prégnance des disparités hommes-femmes en début de parcours professionnel. Ce chapitre présente les trajectoires des jeunes filles en miroir de celles des jeunes garçons durant les trois premières années qui ont suivi leur sortie du système éducatif : accès au premier emploi, enchaînement des situations sur trois ans et situations comparées au terme de ces trois ans.

Génération 98 est une enquête de trajectoire sur trois ans. C'est une durée minimale pour appréhender véritablement les parcours d'insertion en début de vie active, compte tenu de l'allongement général du temps d'accès à l'emploi. Elle se déroule de 1998 à 2001 et concerne 742 000 sortants du système éducatif en France, dont 50 000 en PACA. C'est une période de forte reprise économique dans l'ensemble de la France, et plus particulièrement dans la région PACA. C'est donc dans un contexte relativement clément que les jeunes de la Génération 98 se sont portés sur le marché du travail régional. Les résultats présentés ici n'en sont pas moins significatifs. Les indicateurs structurels, qu'il fallait définir pour la première fois en région, restent valables au-delà des variations conjoncturelles.

Filles et garçons confondus, les cheminements professionnels sont conditionnés par les orientations scolaires : les difficultés sont moindres pour les plus diplômés et, à niveaux proches ou équivalents, pour les titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle. Cependant, dès leur début de vie active, les disparités professionnelles entre hommes et femmes s'installent : les jeunes filles sont plus touchées par le chômage et l'inactivité de longue durée. De surcroît, elles sont davantage concernées par la précarisation de l'emploi. Toutefois, si caractéristiques individuelles et caractéristiques de l'emploi influencent les parcours d'insertion, un constat soulève de fortes interrogations : les filles bénéficient moins de l'effet protecteur du diplôme à leur entrée dans la vie active.

1. UN PREMIER EMPLOI SOUVENT PLUS « PRÉCAIRE » POUR LES JEUNES FILLES

La moitié des jeunes, filles comme garçons, mettent moins de deux mois pour accéder à un premier emploi. Cependant, un faible niveau de formation rallonge cette durée. Ce facteur joue davantage pour les filles. La moitié des filles sortant de formations de niveau V bis et VI, mettent cinq mois pour accéder à l'emploi, contre trois mois pour les garçons. En revanche, pour les sortants de niveau III, ce temps n'est plus que d'un mois, tant pour les filles que pour les garçons.

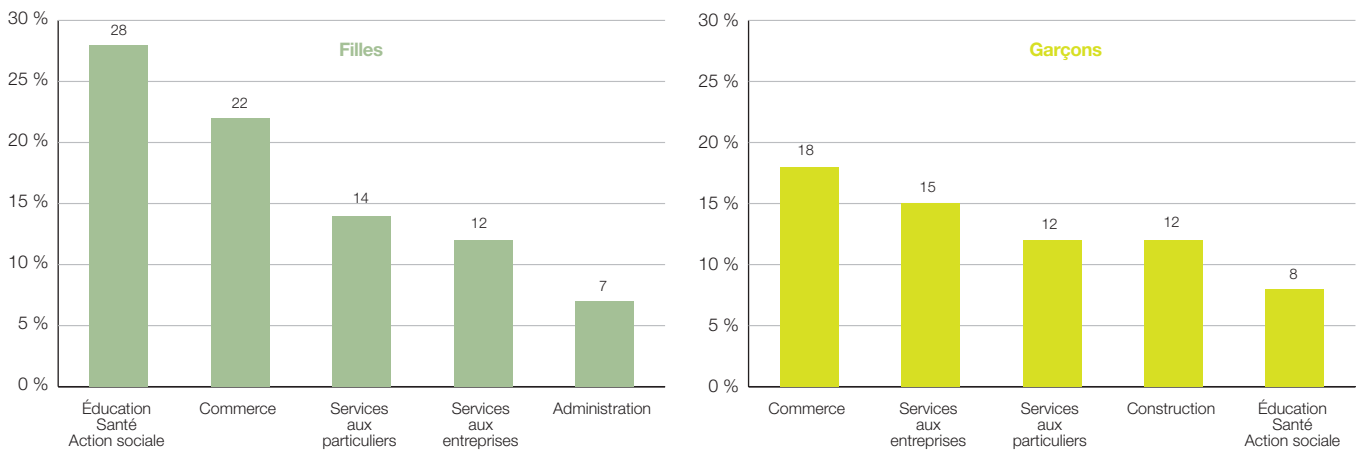
Les filles sortant de filières industrielles (de niveau IV et III), très peu nombreuses, sont celles qui rencontrent le plus de difficultés à accéder rapidement à l'emploi. Le domaine de formation ne semble pourtant pas en cause puisque les jeunes garçons sortant de ces filières ont une insertion rapide.

Le tertiaire emploie 9 filles sur 10 et 7 garçons sur 10

Cinq secteurs d'activité concentrent 83 % des premières embauches des filles pour 65 % des premiers emplois de leurs homologues masculins (graphique 1). Les filles sont davantage recrutées dans le secteur tertiaire. Cet écart en faveur des filles est particulièrement visible dans la santé-action sociale et, dans une

moindre mesure, le commerce. Inversement, très peu de filles intègrent la construction : seules 2 % des premières embauches se font dans ce secteur contre 12 % pour les garçons. Ces contrastes sont le reflet des comportements individuels d'accès à la formation (voir chapitre 1).

GRAPHIQUE 1 LES CINQ SECTEURS D'EMBAUCHE LES PLUS FRÉQUENTS (PART DU SECTEUR EN % DU TOTAL DES EMBAUCHES)



Source : Céreq – Génération 98 – Traitement ORM.

Dès l'entrée dans la vie active, le temps partiel est une forme d'emploi plus féminine

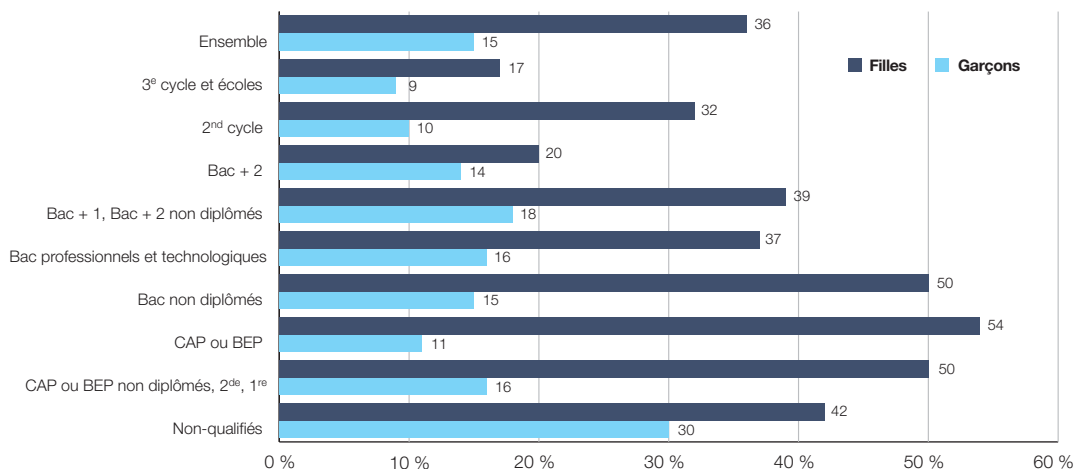
C'est sur le recours au temps partiel que les disparités sont les plus importantes : les embauches à temps partiel sont deux fois plus répandues chez les filles que chez les garçons (graphique 2).

Cette forme d'emploi est plus fréquente pour les jeunes ayant un faible niveau de formation et cet effet est amplifié pour les jeunes filles : pour les diplômés de niveau V, l'emploi à temps partiel est cinq fois plus important chez les filles.

L'ampleur des disparités selon les caractéristiques de formation initiale se conjugue aux modes de gestion de la main-d'œuvre en vigueur dans les secteurs d'accueil.

Les cinq secteurs qui constituent les places fortes de l'emploi des jeunes sont également ceux qui les embauchent le plus fréquemment à temps partiel. Le taux de recours à cette forme d'emploi est systématiquement plus élevé pour les filles, tout particulièrement dans les services aux particuliers (52 % pour les filles et 25 % pour les garçons) ainsi que dans le commerce (47 % pour les filles contre 18 % pour les garçons). Dans les secteurs de l'éducation-santé-action sociale, des services aux entreprises et de l'administration, les écarts sont relativement moins prononcés. Les taux de recours au temps partiel pour les filles et les garçons sont respectivement de 34 % et 22 % dans l'éducation-santé-action sociale, 28 % et 13 % dans l'administration, 25 % et 16 % dans les services aux entreprises.

GRAPHIQUE 2 PART DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL SELON LE NIVEAU DE FORMATION



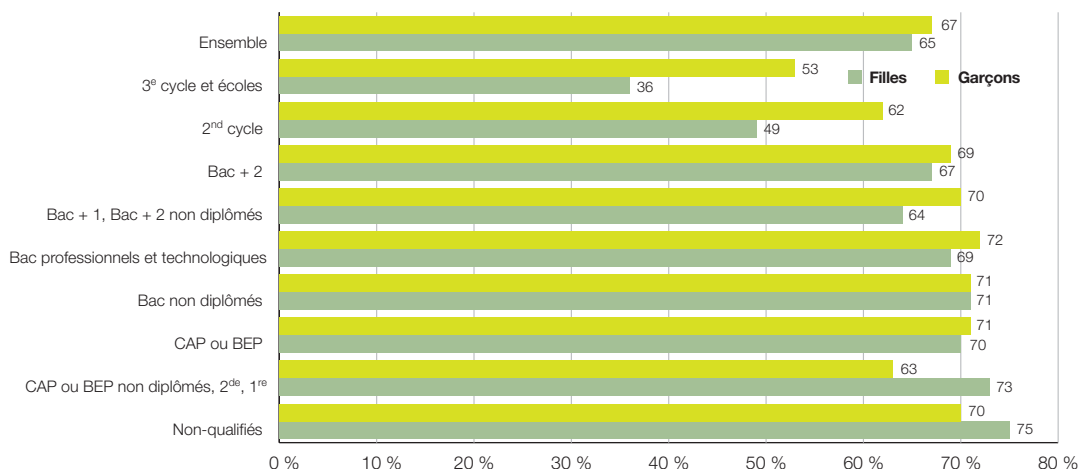
Source : Céreq – Génération 98 – Traitement ORM.

Le fait que le temps partiel soit plus répandu chez les femmes dès leur entrée dans la vie active amène à s’interroger sur l’effectivité du choix opéré par ces dernières dans une optique de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. L’ensemble de ces résultats suggère davantage des pratiques ciblées des entreprises qui seraient amenées à utiliser cette modalité d’aménagement du temps de travail comme instrument de flexibilité.

Le recrutement sur une forme d’emploi instable : un marche-pied vers l’emploi ?

Les emplois à durée déterminée⁴ concernent 67 % des jeunes filles et 65 % des jeunes garçons (graphique 3), mais cette proportion varie selon le niveau de formation. Des premiers niveaux jusqu’au bac + 2, les écarts entre jeunes filles et jeunes garçons sont faibles. C’est à partir des second et troisième cycles que les écarts se creusent. *A priori*, à ces niveaux d’études supérieures, le diplôme protège moins les filles. C’est certainement l’effet d’une combinaison entre choix de la spécialité de formation et du secteur d’embauche.

GRAPHIQUE 3 PART DES EMPLOIS SUR DES CONTRATS À DURÉE LIMITÉE SELON LE NIVEAU DE FORMATION



Source : Céreq – Génération 98 – Traitement ORM.

⁴ Un emploi à durée déterminée (EDD) est un emploi sous contrat à durée déterminée classique, en intérim ou en emploi aidé, c’est-à-dire relevant des mesures publiques (emploi-jeune, CES, contrat de qualification, d’adaptation ou d’apprentissage).

C'est dans l'administration que l'embauche des filles se fait le plus fréquemment sur des contrats temporaires : 82 % contre 72 % pour les garçons. L'écart selon le genre est également prononcé dans les services aux entreprises, mais l'instabilité de l'emploi est nettement moindre : 58 % pour les filles et 48 % pour les garçons. Les disparités sont très faibles dans les autres secteurs d'activité. Elles sont en faveur des filles dans les services aux particuliers (49 % des embauches se font sur des contrats à durée limitée pour les filles contre 57 % pour les garçons).

Les premiers recrutements se font davantage sous contrats aidés pour les jeunes filles

Ces contrats concernent 14 % des jeunes filles pour 9 % des jeunes garçons. Les disparités sont plus marquées pour les non-qualifiés (respectivement 26 % et 15 %, essentiellement des CES), pour les bac + 1 et bac + 2 non diplômés (22 % et 14 %), et enfin pour les jeunes sortant de voies générales de niveau III (28 % et 12 %, essentiellement des emplois-jeunes).

Un salaire d'embauche moindre pour les jeunes filles

Dès leur premier emploi, à niveau de formation et à temps de travail identiques, le salaire médian⁵ des filles est inférieur à celui des garçons. Globalement, la moitié des jeunes filles gagne 838 euros par mois contre 915 euros pour les garçons. Les écarts sont particulièrement élevés pour les jeunes sortants de troisième cycle (228 euros en plus pour les garçons) et les non-qualifiés (227 euros).

2. DES TRAJECTOIRES DE MOBILITÉ FINALEMENT PAS SI DIFFÉRENTES

DÉFINITION

L'enquête Génération 98 permet d'étudier l'enchaînement des différentes situations qui suivent la sortie du système éducatif au cours des trois premières années.

Globalement, neuf trajectoires types ont été identifiées, regroupées en quatre grandes familles :

- accès immédiat et durable à l'emploi ;
- stabilisation différée dans l'emploi ;
- parcours marqué par le chômage ou l'inactivité ;
- retours en formation.

(La méthode de construction des trajectoires est présentée pages 36 à 41 de la publication Céreq, *Quand l'école est finie...*, Premiers pas dans la vie active de la Génération 98, Marseille, 2002.)

La majorité des filles se stabilisent rapidement dans l'emploi

De ce point de vue, elles ne se distinguent pas vraiment des jeunes garçons. Pour autant, cette stabilisation dans l'emploi peut résulter d'un enchaînement de différents types de contrats, chez le même employeur ou des suites d'une ou plusieurs mobilités.

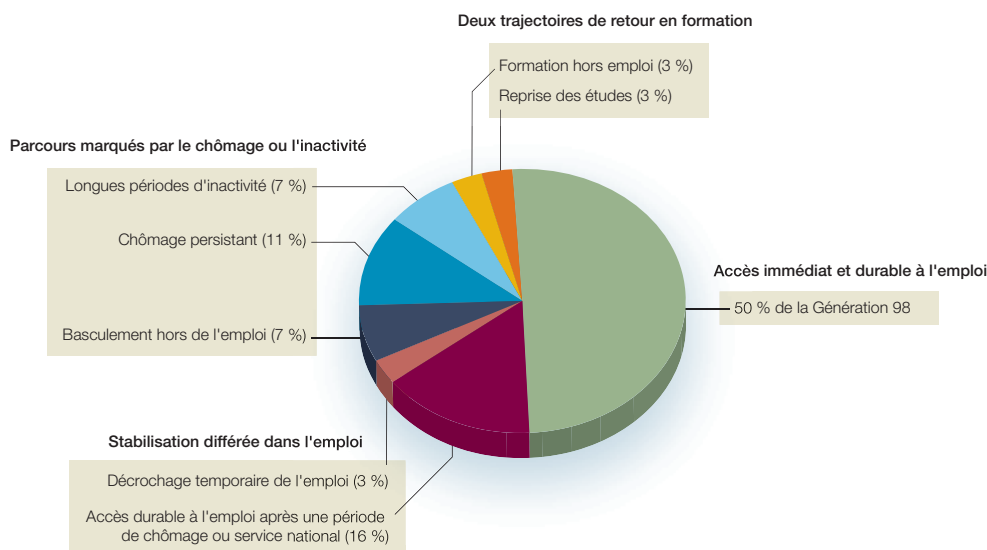
Pour un quart des jeunes, la stabilisation dans l'emploi a été retardée. Les filles sont relativement moins nombreuses à avoir connu cette situation. Les motifs d'accès différé à l'emploi sont variables selon qu'il s'agisse de jeunes filles ou de jeunes garçons. C'est le fait d'avoir traversé une période de chômage qui en est la cause principale pour les filles. Alors que pour les garçons, ce sont les obligations militaires qui ont retardé le plus souvent leur accès à l'emploi. Cette différence devra être réévaluée avec la suppression du service national.

⁵ Le salaire médian est tel que la moitié de la population observée perçoit une rémunération supérieure ou égale à ce salaire. Les salaires sont ici les rémunérations mensuelles nettes déclarées, ou estimées pour près de 9 % des cas, primes incluses.

Les insertions les plus difficiles concernent, malgré tout, un cinquième des jeunes. Les parcours marqués par le chômage ou l'inactivité affectent 25 % des jeunes filles et 21 % des jeunes garçons. La dominante de chômage persistant est aussi fréquente chez les filles que les garçons. En revanche, les longues périodes d'inactivité concernent davantage les jeunes filles.

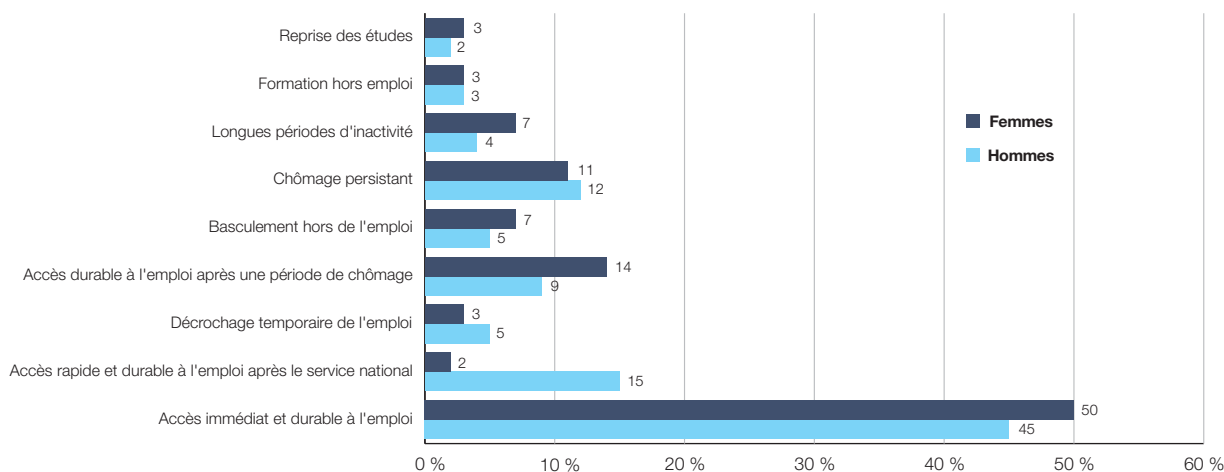
Enfin, les trajectoires de retour en formation sont moins courantes pour les filles comme pour les garçons.

GRAPHIQUE 4 RÉPARTITION DES JEUNES FILLES SUR HUIT TRAJECTOIRES



Source : Céreq – Génération 98 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 5 COMPARAISON DES TRAJECTOIRES DES JEUNES FILLES ET DES JEUNES GARÇONS



Source : Céreq – Génération 98 – Traitement ORM.

Des durées d'inactivité plus longues pour les jeunes filles

En trois ans de parcours, l'inactivité a concerné un peu moins de 40 % des jeunes, filles et garçons dans les mêmes proportions. La faiblesse de l'écart entre genre s'observe pour chacun des niveaux de formation et l'homogénéité

des comportements d'activité entre filles et garçons est d'autant plus visible que le niveau de formation s'élève. Ce sont sur les durées cumulées d'inactivité que les jeunes filles se singularisent des jeunes garçons. Pour ceux qui ont connu l'inactivité, celle-ci a duré au total plus d'un an dans trois cas sur dix pour les jeunes filles et dans deux cas sur dix pour les garçons. Plus encore, elles sont plus nombreuses à avoir connu plus de deux ans d'inactivité (12 % contre 6 % des garçons). Les longues durées cumulées d'inactivité concernent en premier lieu les non-diplômés (niveau V bis) et ce sont également pour ces derniers que les disparités filles-garçons sont les plus marquées : 57 % des jeunes filles ont connu plus d'un an d'inactivité contre 24 % des garçons. *A contrario*, les longues durées cumulées d'inactivité concernent relativement moins les sortants de troisième cycle : 11 % pour les filles et seulement 4 % pour les garçons. Enfin, les non-qualifiés (niveau VI) présentent un cas de figure atypique. Les basculements hors du marché du travail sont bien plus longs au total pour les garçons (56 % ont connu plus d'un an d'inactivité) que pour les jeunes filles (la même proportion est de 31 %).

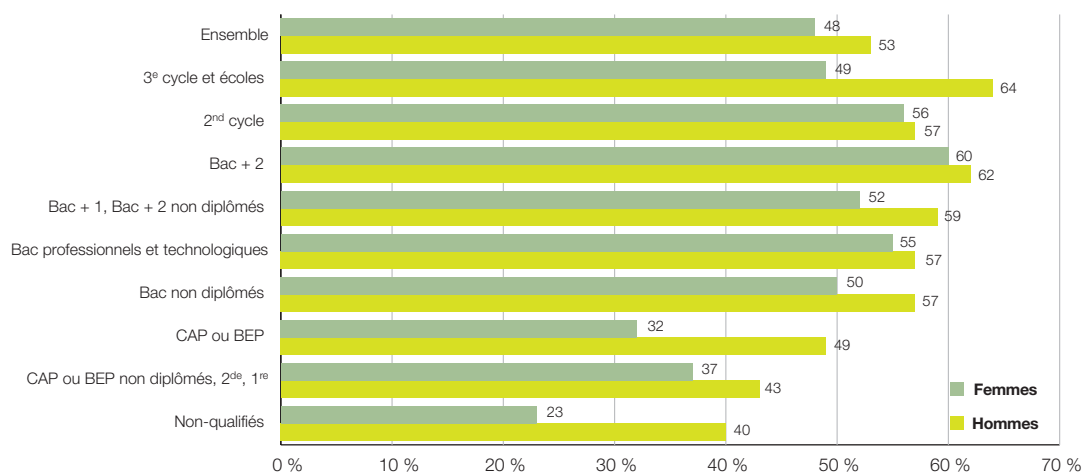
L'exposition au risque chômage : le diplôme protège moins les jeunes filles

Sur les trois ans qui ont suivi leur sortie du système éducatif, la moitié des jeunes n'ont jamais connu d'épisode de chômage. C'est un peu moins le cas pour les jeunes filles que pour les jeunes garçons. Plus encore, à niveau de formation identique, la probabilité de connaître une situation de chômage est systématiquement plus élevée pour les filles. Les écarts sont particulièrement élevés pour les niveaux VI et V bis, mais aussi pour les diplômés du troisième cycle. Inversement, les disparités les plus faibles s'observent pour les jeunes diplômés de niveau III, le différentiel allant jusqu'à s'inverser pour les diplômés de la santé et du social.

Le risque de chômage est nuancé selon la spécialité de formation. À l'inverse des garçons, les jeunes filles sortant de filières tertiaires sont plus avantagées que celles qui sortent des filières industrielles, excepté pour les titulaires d'un CAP ou BEP. Au sein des voies générales de second et troisième cycles, il est plus probable de connaître une situation de chômage en sortant de filières de droit, économie, gestion et AES (55 % des jeunes filles à la sortie du troisième cycle et 60 % pour le second cycle) que de lettres et sciences humaines (30 % et 40 %).

Ce sont les diplômées de niveau bac + 2 des secteurs de la santé et du social qui sont le mieux loties, avec tout de même 20 % des jeunes filles qui ont connu le chômage. Mais là encore, les écarts persistent, puisque seulement 10 % des garçons sont dans ce cas.

GRAPHIQUE 6 PART DES JEUNES N'AYANT JAMAIS CONNU LE CHÔMAGE SELON LE NIVEAU DE FORMATION



Source : Céreq – Génération 98 – Traitement ORM.

Pour les jeunes qui ont connu un ou plusieurs épisodes de chômage, les durées cumulées témoignent de la récurrence ou de la persistance des situations de chômage. 44 % des jeunes filles ont cumulé au moins un an de chômage en trois ans, soit à peu près autant que les garçons (42 %). Ces proportions varient du simple au double selon le niveau de formation. Ce sont les non-qualifiés et les non-diplômés qui ont le plus de difficultés, difficultés exacerbées pour les jeunes filles : 80 % des non-qualifiées ont connu plus d'un an de chômage au total, et 66 % pour leurs homologues masculins. Inversement, les sortants de bac + 2 et de troisième cycle, filles comme garçons, cumulent des durées de chômage nettement plus courtes. Une fois encore, les diplômés de la santé et de l'action sociale se singularisent : parmi ceux qui connaissent un épisode de chômage, celui-ci est bref, moins de six mois, dans 80 % des cas.

Des mobilités professionnelles souvent identiques quel que soit le genre

Sur les trois ans de parcours, on note peu de différences entre les trajectoires professionnelles des jeunes, filles ou garçons. Une fille sur dix n'a jamais connu d'emploi, un peu plus de quatre sur dix n'ont connu qu'un employeur, près de trois sur dix en ont connu deux, et deux jeunes filles sur dix ont connu plus de trois employeurs. À noter toutefois que les écarts les plus importants sont constatés chez les non-qualifiés : une jeune fille non qualifiée sur deux n'a jamais connu d'emploi, contre seulement un jeune garçon sur trois.

3. TROIS ANS APRÈS, AMÉLIORATION GÉNÉRALE, MAIS ÉCARTS PERSISTANTS

Trois ans après leur entrée sur le marché du travail, la situation des jeunes s'améliore dans l'ensemble. Ils se stabilisent dans l'emploi, avec moins d'emplois à durée déterminée et moins de temps partiels. Pour autant, les jeunes filles sont toujours plus pénalisées sur le marché du travail que leurs homologues masculins.

Toujours moins présentes sur le marché du travail

Trois ans après, le taux d'activité⁶ des jeunes femmes s'élève à 86 % contre 94 % chez les jeunes hommes. Elles sont moins souvent en emploi (73 % contre 80 % pour les hommes), mais connaissent le chômage dans les mêmes proportions (13 % des jeunes femmes et 14 % pour leurs homologues masculins). Cette dernière équivalence globale masque des disparités internes importantes. Les jeunes femmes non qualifiées sont plus souvent dans cette situation que les garçons. Il en est de même pour celles qui ont suivi des filières générales, ou qui ont un haut niveau de diplôme.

Les situations d'inactivité concernent 7 % des jeunes filles et 4 % des jeunes garçons. Cette situation est plus importante pour les jeunes filles n'ont pas validé leur cursus, ou celles ayant choisi des filières industrielles.

Alors qu'elles sont généralement plus diplômées que les garçons, les jeunes filles reprennent plus souvent des études, ou suivent plus de formation hors emploi (7 % contre 4 %). C'est particulièrement vrai lorsqu'elles veulent obtenir le diplôme qu'elles n'ont pas eu, ou qu'elles veulent se professionnaliser.

Ainsi, les constats effectués tout au long du parcours restent vrais, à savoir qu'une faible qualification pénalise davantage les filles, et qu'un niveau de diplôme élevé les protège relativement moins.

Un recours au temps partiel moindre, mais toujours en défaveur des jeunes femmes

Même si le recours au temps partiel est moins fréquent au bout des trois ans, il reste très important chez les jeunes filles et l'écart s'est accentué : 22 % chez les jeunes filles contre 8 % seulement chez les jeunes

⁶ Le taux d'activité est ici calculé sur la population de référence, à savoir les jeunes primo-sortants sur le marché du travail en 1998 en PACA, âgés de 19 à 38 ans en 2001.

garçons. À noter que cette forme d'emploi est toujours plus fréquente pour les bas niveaux de qualification, et s'est nettement amplifiée chez les non-diplômés. En ce qui concerne les différents secteurs d'activité, là aussi, les écarts diminuent. Il faut tout de même noter que c'est dans le commerce que cet écart filles-garçons baisse le moins.

L'emploi sur contrats précaires reste un mode de recrutement important, surtout chez les jeunes femmes

Ce type d'embauche baisse peu dans le temps, et semble donc rester un moyen de recrutement privilégié par les employeurs. C'est toujours dans les secteurs de l'administration et des services aux entreprises que le recours à ce type de contrat est important, avec un écart en défaveur des jeunes filles qui ne semble pas vouloir se résorber.

Des écarts de salaire qui se creusent trois ans après

Trois ans après, le salaire médian des jeunes femmes reste inférieur à celui des jeunes garçons, à qualification égale et à temps de travail égal. En revanche, l'écart a augmenté : il est passé de 77 euros à 125 euros. La moitié des jeunes filles gagnent donc 973 euros par mois contre 1 098 pour les jeunes garçons. Les écarts se sont globalement accrus pour les jeunes filles non diplômées et ont baissé quand elles sont diplômées. Une exception, les sortants de troisième cycle, pour qui l'écart a fortement augmenté, passant de 228 euros en plus pour les garçons à 305 euros en plus. Quant aux non-diplômées, elles sont toujours plus pénalisées que leurs homologues masculins : l'écart passe de 227 euros en plus pour les garçons à 240 euros en plus.

Dès leur entrée dans la vie active, les conditions d'emploi des jeunes filles sont plus précaires que celles des jeunes garçons. Les situations peuvent varier en fonction du niveau et de la spécialité de formation. Ainsi, sortir du système éducatif sans qualification reconnue est particulièrement pénalisant pour les jeunes filles. À l'autre extrémité, les titulaires d'un bac + 2 sont les mieux lotis, mais c'est à ce niveau de diplôme que les écarts entre filles et garçons sont les plus faibles.

Le premier chapitre du présent document montre que l'orientation scolaire reste un déterminant essentiel du parcours professionnel. Toutefois, les conditions d'emploi dépendent également de la structuration du marché du travail et des modes de gestion de la main-d'œuvre des secteurs d'activité qui embauchent les jeunes.

CHAPITRE 3 : EXERCER UN MÉTIER

Si l'objectif d'obtenir une certaine forme d'égalité au travail entre les femmes et les hommes est fréquemment mentionné en France comme en Europe, la réalité ne reflète pas forcément cette volonté. Plusieurs études et rapports ont objectivé la persistance d'inégalités professionnelles entre les deux sexes. La région Provence - Alpes - Côte d'Azur n'échappe pas à cette règle. Les inégalités y sont même parfois amplifiées par les spécificités du contexte socio-économique régional : prépondérance du secteur tertiaire, nombreux petits et très petits établissements, forte présence d'administrations publiques.

Si les femmes ont bénéficié du développement, ces dernières années, des activités de service, c'est pour y occuper aujourd'hui les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés.

1. DES FEMMES DE PLUS EN PLUS ACTIVES

Aujourd'hui, en région PACA, bien que le taux d'activité⁷ des femmes (46 %) reste inférieur à celui des hommes (59 %), on assiste à un effet de rattrapage : entre 1990 et 1999, l'emploi des femmes a augmenté de 14 % alors que celui des hommes a stagné.

Cependant, certains freins demeurent et gênent la progression de l'activité des femmes. Ils sont liés en partie aux conditions de la vie privée. Plus l'écart entre la situation professionnelle du conjoint et celle de la femme est grand et favorable aux hommes, moins les femmes sont actives. La venue d'un troisième enfant fait chuter le taux d'activité (50 % et 80 % pour les femmes n'ayant qu'un enfant). L'exercice d'un métier reste pour une part non négligeable de femmes dépendant de leur statut de conjointe ou de mère de famille.

Ces freins peuvent aussi être liés au niveau de formation acquis : plus celui-ci est bas, plus le taux d'activité des femmes baisse alors que celui des hommes reste stable.

2. NEUF FEMMES SUR DIX EXERCENT UN MÉTIER DANS LE SECTEUR TERTIAIRE

Un panel de métiers très concentré...

Les femmes exercent leur métier à 90 % dans le secteur tertiaire, essentiellement dans la santé et l'action sociale, le tertiaire administratif, l'éducation et les services aux personnes. On retrouve là la même tendance que dans les dispositifs de primo-formation professionnelle (voir chapitre 1).

Alors que la moitié des hommes se répartissent dans 33 métiers différents, la moitié des femmes se concentrent sur une quinzaine de métiers.

⁷ Rapport entre la population active (en emploi et au chômage) et la population totale correspondante.

TABEAU 1 LES PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES FEMMES

Métiers	Effectifs de femmes	Part du métier dans les effectifs de femmes (%)
Agents d'entretien	65 629	9,3
Employés des services au public	49 457	7,0
Secrétaires bureautiques et assimilés	44 296	6,3
Infirmiers	30 142	4,3
Assistants maternels	26 703	3,8
Aides-soignants	24 827	3,5
Professeurs du secondaire	23 264	3,3
Instituteurs	20 768	2,9
Employés de comptabilité	19 448	2,8
Cadres B de la fonction publique	16 177	2,3
Agents administratifs divers	15 642	2,2
Caissiers	13 702	1,9
Employés de maison	13 660	1,9
Les principaux métiers en région	363 715	51,6
Ensemble des métiers en région	704 710	100,0

Source : Insee – RP 1999 – Traitement ORM.

Les principaux métiers exercés par les femmes ne sont pas pour autant les métiers les plus féminisés. C'est cependant le cas pour ceux du tertiaire administratif (secrétaires bureautiques et assimilés, employés de comptabilité), de la santé (infirmiers, aides-soignants), des services aux personnes (assistants maternels, employés de maison). À l'inverse, les métiers dans lesquels la part des hommes est supérieure à 75 % sont beaucoup plus nombreux : 121 métiers sont masculins à 75 % : il s'agit des métiers essentiellement des secteurs de l'agriculture, du BTP et de l'industrie. Pour les femmes, le même pourcentage concerne seulement 17 métiers.

TABEAU 2 LES MÉTIERS LES PLUS FÉMINISÉS

Familles professionnelles	Nombre d'actifs	Part des femmes (supérieure à 75 %)
Sages-femmes	1 008	99,9
Secrétaires de direction	6 703	98,6
Secrétaires bureautiques et assimilés	44 979	98,5
Assistants maternels	27 118	98,5
Employés de maison	14 723	92,8
Caissiers	14 998	91,4
Aides-soignants	27 249	91,1
Professionnels de l'orientation et de l'action sociale	5 662	90,8
Agents d'accueil et d'information	5 792	90,0
Infirmiers	35 410	85,1
Employés de comptabilité	22 977	84,6
Techniciens médicaux et préparateurs	10 740	81,6
Ouvriers non qualifiés de l'habillement et du cuir	877	80,8
Instituteurs	26 055	79,7
Coiffeurs, esthéticiens	14 921	79,2
Employés des assurances	10 277	77,0
Vendeurs en produits de luxe (hors produits culturels)	9 172	75,8
Ensemble des métiers en région	1 576 808	44,7

Source : Insee – RP 1999 – Traitement ORM.

... où les métiers qualifiés restent rares

Tout comme pour les hommes, les femmes occupent des emplois de plus en plus qualifiés. Entre les deux derniers recensements de la population, la part des femmes occupant un emploi de cadres et de professions intellectuelles supérieures est passée de 29,7 % à 33,6 % en PACA. Elles font une percée significative dans les professions supérieures et les professions intermédiaires, notamment dans les secteurs de la santé et de l'enseignement où elles ne semblent pas être en concurrence avec les hommes. Cependant, à niveau de formation supérieur égal (bac + 5), les femmes sont cadres à 50 % alors que les hommes le sont à 70 %. Elles restent très majoritaires chez les employés (70 %) et occupent plus souvent que les hommes des emplois non qualifiés (24 % contre 8 %).

Les raisons qui conduisent à cette progression lente des femmes vers les métiers qualifiés sont nombreuses. On peut citer quelques remarques générales sur le marché du travail des femmes :

- l'amélioration du niveau de sortie de l'appareil de formation initiale ;
- la durée plus longue d'activité professionnelle dans l'entreprise, favorisant de ce fait la promotion interne ;
- la volonté de certains employeurs d'encourager la promotion des femmes ;
- l'évolution des mentalités des femmes elles-mêmes qui les conduisent à considérer l'évolution de leur activité professionnelle comme un élément à part entière de leur développement personnel.

3. DES CONDITIONS D'EMPLOI MOINS FAVORABLES

Les conditions d'emploi des femmes⁸ sont le résultat à la fois d'une difficile conciliation vie privée et vie professionnelle, et de pratiques de gestion de la main-d'œuvre différenciées selon les genres, de la part des employeurs.

Les femmes sont plus souvent en situation de précarité

Les contrats à durée déterminée (9,3 % pour les femmes, 7,4 % pour les hommes) et la pratique du temps partiel (33 % pour les femmes, 7 % pour les hommes) sont des caractéristiques essentielles des contrats de travail. L'intérim est plus souvent proposé aux hommes, mais cette caractéristique est plus le fait du secteur industriel qui emploie plus de main-d'œuvre masculine.

Elles sont plus souvent dépendantes d'un employeur

Les femmes non salariées ne forment que 9 % des emplois féminins alors que ce chiffre atteint 17 % chez les hommes.

Elles accèdent plus difficilement à la formation continue des salariés

Elles ne sont que 31 % en France à y participer annuellement, contre 36 % pour les hommes⁹. Cette situation est la résultante de nombreux facteurs :

- plus souvent employées dans des petits établissements du secteur tertiaire, elles n'ont pas les mêmes possibilités d'accès à des plans de formation que dans les grands établissements ;
- le secteur tertiaire est traditionnellement moins « acteur » de la formation continue des salariés que le secteur industriel ; il consacre 2,3 % de la masse salariale à la formation continue pour plus de 3 % en moyenne, tous secteurs d'activité confondus.

Les salaires sont toujours en défaveur des femmes¹⁰

À catégorie socioprofessionnelle équivalente :

- moins 37 % pour les chefs d'entreprise ;

⁸ Mesurées ici grâce au recensement de la population de l'Insee en 1999.

⁹ Ces données ne sont pas disponibles au niveau régional.

¹⁰ Source : Insee – DADS 2002.

- moins 22 % pour les cadres ;
- moins 21 % pour les professions intermédiaires ;
- moins 13 % pour les employés ;
- moins 28 % pour les ouvriers.

Les femmes sont concentrées dans les secteurs à faible rémunération comme le commerce de détail ou les services à la personne. En parallèle, elles sont peu présentes dans les secteurs industriels où la rémunération est plus importante, notamment pour les postes qualifiés, majoritairement occupés par les hommes, les femmes occupant plutôt les postes d'ouvriers.

La proximité géographique de l'emploi est plus fréquente

Les sorties de la commune de résidence pour se rendre sur le lieu de travail sont respectivement de 39 % chez les femmes et de 46 % chez les hommes. Les raisons invoquées sont très souvent liées à la nécessaire disponibilité pour le suivi des enfants en dehors des périodes scolaires (journalières ou annuelles).

Les femmes sont plus présentes que les hommes dans le secteur public où elles occupent massivement des emplois administratifs et plus rarement des emplois d'encadrement.

Les conditions dans lesquelles se déroule l'exercice du métier interfèrent fortement dans le comportement des femmes sur le marché du travail. La complémentarité entre la vie familiale et la vie professionnelle est le résultat d'interférences complexes. C'est par le repérage et l'action sur ces interférences que le marché du travail peut s'ouvrir plus largement aux femmes. De fait, la conciliation entre les deux sphères familiale et professionnelle ne concerne en grande proportion que les femmes. Ainsi, les tâches domestiques et l'éducation des enfants sont pris en charge pour plus de deux tiers du temps par les femmes (3 h 48 par jour pour les femmes et 1 h 59 pour les hommes) ; le temps libre journalier est par conséquent supérieur pour les hommes¹¹.

4. CRÉER SON ENTREPRISE : UNE PRATIQUE PEU DÉVELOPPÉE CHEZ LES FEMMES

Sur le plan national comme en région, les femmes sont moins souvent créatrices d'entreprise que les hommes. Moins de 30 % des entreprises créées en région le sont par des femmes. Dans ce cas, ces entreprises relèvent majoritairement du secteur tertiaire. En région, sept entreprises sur dix, créées par les femmes, sont dans les services aux particuliers, le commerce, la santé, l'action sociale et l'éducation. Les conditions dans lesquelles elles réalisent ces créations sont plus difficiles que pour les hommes. Leurs apports financiers sont moins importants, puis, cinq ans après, les entreprises ont plus de difficultés et elles sont plus nombreuses à disparaître. Même si elles démarrent leur projet avec un niveau de formation plus élevé que celui des hommes (souvent baccalauréat ou enseignement supérieur), elles ont souvent moins d'expérience professionnelle, ce qui contribue à freiner ou ralentir les initiatives.

Il faut mentionner l'action des pouvoirs publics pour faciliter la création d'entreprise par les femmes grâce à des dispositifs comme le Fonds de garantie à l'initiative de femmes (FGIF), l'aide à la reprise d'activités des femmes (ARAF), etc.

¹¹ « Enquête emploi du temps 1998-1999 », Insee Résultats, n°101-102.

5. S'OUVRIR À D'AUTRES MÉTIERS POUR TROUVER UN EMPLOI ?

La sphère des métiers faisant l'objet d'une demande d'emploi par les femmes reste homogène au regard de l'emploi occupé : ils se trouvent dans les domaines des services aux personnes, du personnel administratif et des employés de commerce. On y trouve également des métiers de cadres, essentiellement administratifs, comptables et financiers.

Les écarts observés entre l'emploi occupé et la demande d'emploi sont toujours favorables aux hommes ; plus précisément, la part des femmes dans la demande d'emploi est plus forte que leur part dans l'emploi occupé. Dans les métiers « mixtes », et plus encore dans les métiers plutôt masculins, cet écart subsiste. L'embauche des femmes dans ces métiers reste difficile. Il faut souligner cette contradiction qui met en évidence une volonté de la part des femmes de rechercher un emploi non traditionnellement occupé par des femmes et les recrutements qui continuent de favoriser les hommes.

TABEAU 3 PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES FEMMES

FAP	Libellé	Effectif femmes	% de femmes
L060	Secrétaires bureautiques et assimilés	15 882	98,8
T460	Agents d'entretien	11 128	80,7
T160	Employés de maison	8 274	97,8
R162	Vendeurs sports, loisir, équipement de la personne	6 702	81,8
T260	Assistants maternels	5 827	99,6
L261	Agents administratifs divers	5 418	78,1
L260	Agents d'accueil et d'information	5 088	95,2
S261	Serveurs de cafés restaurants	3 879	43,3
L380	Secrétaires de direction	3 130	98,5
R061	Caissiers	2 991	94,2
T060	Coiffeurs, esthéticiens	2 843	90,9
R160	Vendeurs en produits alimentaires	2 466	79,3
S260	Employés de l'hôtellerie	2 257	78,9
	Total	124 339	52,1

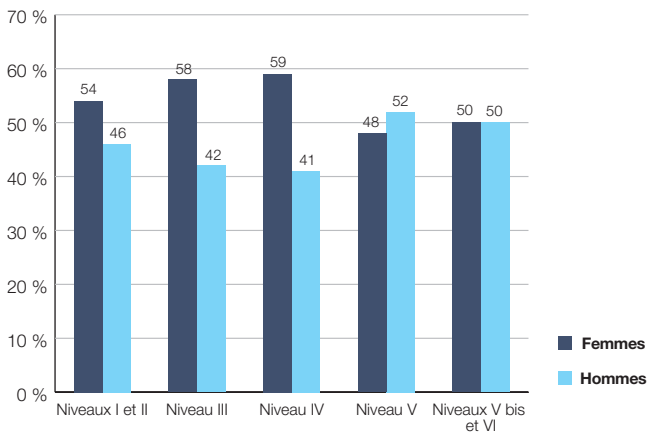
Source : DRTEFP – DEFM au 31.03.2004 – Traitement ORM.

Il existe un effet de masse (à un fort volume d'emploi correspond un fort volume de demande d'emploi) autant valable pour les hommes que pour les femmes. Mais pour ces dernières, s'ajoutent les conséquences de la concentration dans un nombre restreint de métiers qui accentuent la concurrence entre elles.

D'autres spécificités viennent caractériser le chômage des femmes :

- la durée d'inscription au chômage est légèrement plus longue chez les femmes ;
- les chômeurs de longue durée jusqu'à deux ans sont des femmes à 53 % ;
- les niveaux de formation des femmes demandeuses d'emploi, tous métiers confondus, sont supérieurs à ceux des hommes ;
- les femmes s'inscrivent plus souvent pour des motifs de reprise d'activité (souvent après un arrêt de l'activité pour s'occuper des enfants), de première entrée sur le marché du travail pour les femmes n'ayant jamais travaillé et/ou pour les jeunes femmes sortant de l'appareil de formation, de fin de contrat à durée déterminée. Elles le font moins suite à un licenciement économique.

GRAPHIQUE 1 NIVEAUX DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI



Source : DRTEFP – DEFM au 31.03.2004 – Traitement ORM.

L'évolution dans le temps, qui voit la progression de la place des femmes dans l'emploi, appelle quelques remarques. Certaines conditions d'emploi et de travail des femmes sont utilisées comme un ajustement de flexibilité par certains employeurs confrontés à des difficultés globales de recrutement, par exemple une pénurie dans des emplois refusés par les hommes (temps partiel notamment). Ce constat s'applique également à certains publics en difficulté. À l'inverse, l'entrée des femmes dans des métiers traditionnellement masculins est souvent une opportunité pour améliorer les conditions de travail et remettre en cause des formes d'organisation du travail. Ainsi, la pénibilité physique peut être amoindrie grâce à des techniques nouvelles de manutention qui profiteront également aux hommes.

Enfin, tant que la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle reste majoritairement l'affaire des femmes, l'égalité peut paraître difficile à atteindre. « La société française semble bloquer les femmes dans une injonction paradoxale : d'un côté, on valorise le modèle égalitaire d'une femme qui travaille comme un homme ; de l'autre ni l'État, ni l'entreprise, n'organise le double mouvement des femmes vers l'espace masculin du travail, de l'homme vers l'espace féminin du social¹². » Peut-être ce constat est-il à nuancer ? Du moins certaines branches professionnelles prennent-elles des initiatives, c'est le cas de l'Union des industries et métiers de la métallurgie avec l'opération « Industrielles » qui cherche à attirer les femmes dans l'industrie.

À la demande du ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle en 2003, l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) vient de publier un répertoire des pratiques d'égalité professionnelle innovantes dans les entreprises en France, ainsi que les outils nécessaires à leur mise en œuvre. L'ensemble des acteurs de l'entreprise sont concernés : chefs d'entreprise, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et représentants syndicaux.

¹² Anne-Marie DAUNE-RICHARD, « La conciliation vie professionnelle-vie familiale dans une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes », dans L'Emploi des femmes, Document Travail et Emploi, 1993.

QUELQUES DÉFINITIONS¹³

Égalité

L'égalité des chances est définie comme une absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe.

Équité

Cette notion suppose la discrimination positive, les politiques « équitables » assurant une égalité de fait.

Mixité

La mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail.

Quotas

Il s'agit d'une détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes, de sièges ou de ressources réservés à un groupe particulier, selon certains critères ou certaines règles, en vue de corriger un déséquilibre antérieur en matière de prise de décision ou d'accès à la formation et à l'emploi.

Genre

Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes, acquises par le biais d'une construction sociale, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures.

LE LABEL ÉGALITÉ

Afin de valoriser l'égalité dans les entreprises, un label Égalité a été mis en place fin 2004, à l'initiative du ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité. Il récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations dont le dossier a été jugé recevable par l'organisme de certification, l'AFAQ.

L'évaluation se fait sur dix-huit critères. Parmi eux, on note la sensibilisation à la mixité et à l'égalité de tous les salariés, l'accès à la formation professionnelle, les conditions générales de l'emploi, la parentalité via l'articulation des temps de vie.

PSA Peugeot Citroën a été la première entreprise à être labellisée, le 10 mars 2005.

La liste des entreprises labellisées, la plaquette de présentation, le dossier de candidature sont sur le site du ministère (www.femmes-egalite.gouv.fr).

¹³ Les définitions rassemblées dans la revue Actualité de la formation permanente n° 183 du Centre Inffo sont issues de l'ouvrage : 100 mots pour l'égalité : glossaire des termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Commission européenne, janvier 1998.

CHAPITRE 4 : EXERCER UN MÉTIER AU FÉMININ DANS LES SECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Depuis plusieurs années, le champ professionnel de la jeunesse et des sports connaît de profondes mutations : l'emploi dans l'animation a plus que doublé entre les deux derniers recensements de la population (1990 et 1999). En 1999, 16 000 animateurs étaient recensés dont 44 % de femmes. Dans la région, où les activités touristiques et de loisirs sont très développées, la croissance du nombre d'animateurs socio-culturels a été plus rapide que celle du nombre des éducateurs sportifs (+ 111 % pour 71 %) ¹⁴. Ce sont les postes occupés par les femmes qui ont le plus progressé (+ 114 % pour 72 % pour les hommes). Cette dynamique se poursuit avec la part plus grande consacrée aux loisirs depuis la réduction du temps de travail, l'allongement de la durée de vie et le développement des services aux particuliers. Avec 7 670 clubs et associations, ce secteur est aujourd'hui la première activité de l'économie sociale en région ¹⁵.

La dynamique de l'emploi de ce secteur dit « non productif » est largement dépendante des pouvoirs publics. Il est souvent perçu par ses acteurs comme « défavorisé », subissant les aléas des réorientations politiques et budgétaires qui ne lui sont pas toujours favorables.

Dans ce contexte, il a semblé intéressant de consacrer une partie spécifique de la présente publication à un secteur où la place de la femme évolue. En effet, les conditions d'exercice du métier d'animatrice diffèrent selon que la femme travaille dans le monde sportif ou au sein de l'éducation populaire : le premier est davantage construit et conçu pour les hommes, le second est beaucoup plus féminisé. Aussi, après avoir défini les caractéristiques globales du champ de la jeunesse et des sports, il sera intéressant de montrer en quoi la place de la femme change d'un secteur à l'autre.

Caractéristiques des métiers

- Du secteur de l'animation socioculturelle et de l'éducation populaire : animateurs socioculturels travaillant dans les centres de vacances et de loisirs, dans les centres sans hébergement, dans les maisons de retraite, dans les villages vacances, sur les sites naturels, animateurs des techniques de l'information ou de l'enfance-jeunesse, etc.
- Du secteur sportif : animateurs sportifs mais aussi certains métiers techniques tels que les exploitants d'équipement sportif ou les sportifs de haut niveau. Sont exclus du champ jeunesse et sports les professeurs de sports (de la filière universitaire STAPS) traditionnellement intégrés dans les métiers de l'Éducation nationale.

Ces métiers se distinguent des métiers traditionnels de l'industrie et même des métiers traditionnels du tertiaire :

- la main-d'œuvre est jeune : les 20-29 ans sont les plus représentés et plus de la moitié de la population a moins de 35 ans ;
- elle est plutôt diplômée : en France, environ 75 % des animateurs possèdent un niveau global de formation au moins égal au bac (80 % pour la génération 2001 ¹⁶) mais pas toujours un diplôme professionnel spécifique jeunesse et sports ;
- dans ces secteurs, beaucoup de travailleurs obtiennent leur diplôme en formation post-initiale ; ils sont souvent proches de la trentaine. Les autres sont peu nombreux et plus jeunes ; ils représentent un public plus diplômé (un tiers ont un niveau bac + 3 et plus) et plus féminisé.
- le métier d'animateur fait partie des cinq métiers les plus recherchés par les employeurs du secteur en

¹⁴ Hubert AMARILLO, Animation socioculturelle et sportive en région PACA, ORM, collection « Études » n°1, juin 2002.

¹⁵ Voir Les Chiffres-clés de l'économie sociale et solidaire en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2^e édition, CRES PACA, 2004.

¹⁶ Enquête Céreq et ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative (MJSVA) – Génération 2001, « Les diplômés du BEES 1 et du BEATEP », publication prochaine par le MJSVA.

Les diplômes du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative

BAPAAT
(brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique) :
niveau V

BEATEP
(brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse) :
niveau IV

BEES 1
(brevet d'État d'éducateur sportif premier degré) :
niveau IV

BPJEPS
(brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) :
niveau IV

DEFA
(diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation) :
niveau III

BEES 2
(brevet d'État d'éducateur sportif deuxième degré) :
niveau II

DEDPAD
(diplôme d'État de directeur de projet d'animation et de développement) :
niveau II

région. L'accès à un poste d'animateur peut être rapide, mais la stabilisation professionnelle y est difficile. Les intentions d'embauche concernent davantage des contrats à durée déterminée, des contrats saisonniers ou des contrats aidés¹⁷ ;

- quel que soit le statut de l'employeur (association ou collectivité territoriale), les animateurs sont peu stabilisés sur le marché du travail. Les salariés alternent régulièrement les périodes de travail avec les périodes de chômage (de court terme).

1. UNE FORTE REPRÉSENTATION FÉMININE DANS LES MÉTIERS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Les femmes sont nettement représentées dans le secteur

En région, elles sont majoritaires (60 %) parmi les diplômés du BAPAAT jeunesse et BEATEP. Il en est de même pour les brevets non professionnels qui donnent au titulaire les qualités requises pour encadrer ou diriger des centres de vacances et de loisirs (70 % en BAFA et 59 % en BAFD). En revanche, elles ne représentent que 44 % des titulaires du DEFA.

Elles sont aussi majoritaires dans les emplois de l'animation socioculturelle en maisons de jeunes ou de personnes âgées, en centres de vacances et de loisirs, ces métiers leur étant traditionnellement réservés. Au niveau national¹⁸, sept animateurs socioculturels sur dix sont des femmes, dont une grande partie ont moins de 30 ans et sont au moins titulaires d'un bac ou diplôme équivalent. Elles représentent environ les deux tiers des directeurs de centres de vacances et loisirs en région.

En général, ces emplois sont soit de courte durée, compte tenu d'une forte saisonnalité, soit des contrats aidés tant dans la fonction publique territoriale que dans le milieu associatif, principaux employeurs du secteur. Les CDI ne représentent qu'à peu près un quart des contrats. Ainsi, beaucoup de parcours professionnels se caractérisent par la succession de périodes d'activité et d'inactivité.

Dans la **fonction publique territoriale**, les deux tiers des emplois d'animateurs sont occupés par des femmes dont 42 % sont à temps partiel¹⁹. Les animateurs socioculturels ont longtemps été embauchés sans exigence de diplôme et à durée limitée puisque la filière animation n'existait pas. Cela explique sans doute le faible taux de titulaires comparativement aux autres filières (30,3 % contre 69 % pour la filière sportive et 75,5 % de l'ensemble du personnel de la fonction publique territoriale). Cela peut expliquer aussi la proportion très élevée d'agents ou adjoints d'animation de catégorie C.

La création de la filière animation en mai 1997 a permis l'embauche de nombreux jeunes positionnés sur des activités émergentes, puis leur titularisation, par concours, sur les postes d'agents et d'adjoints animateurs (catégorie C). Depuis 2002, la filière animation a connu la plus nette progression des effectifs totaux hors emplois aidés et contrats jeunes. Cette période correspond à l'échéance des premiers contrats emplois-jeunes dont 52 % ont été signés par des femmes en région (48 % au niveau national), 72 % dans le milieu socioculturel et 28% dans le sport.

Dans le secteur privé, les petites associations, principaux employeurs, rencontrent de réelles difficultés à financer un emploi durable à temps complet.

Les femmes représentent environ 70 % des animateurs inscrits au chômage²⁰ alors qu'elles constituent

¹⁷ Données sur les besoins de main-d'œuvre 2005, (<http://www/assedic.fr/unistatis/>).

¹⁸ Résultats de l'enquête Emploi 2002 de l'Insee (traitement Dares) partiellement repris dans : Alain LE ROHELLEC et Guy TRUCHOT, « 580 000 diplômes de l'animation ont été délivrés depuis 1995 », Stat-info, MJSVA, n° 05-02, mai 2005 (téléchargeable sur <http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/stats/>).

¹⁹ Voir « L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2003 », Insee Première, n° 1032, juillet 2005 (enquête annuelle).

²⁰ Source Anpe, DRTEFP en juin 2005.

60 % des effectifs en emploi. Les écarts observés entre l'emploi occupé et la demande d'emploi sont globalement toujours favorables aux hommes, quel que soit le secteur (voir chapitre 3). Ils sont cependant plus accentués dans l'animation socioculturelle. Les femmes sont plus souvent en CDD, à temps partiel et davantage dépendantes que les hommes de la saisonnalité du secteur.

Dans le secteur de la jeunesse, l'instabilité professionnelle des femmes semble davantage provenir d'une situation globale du secteur, souvent perçue par ses acteurs comme « défavorisé ». Les dernières évolutions du secteur n'apparaissent pas favorables aux femmes.

2. UNE INTÉGRATION BEAUCOUP PLUS DIFFICILE DES FEMMES DANS LE SECTEUR SPORTIF

L'organisation du monde sportif diffère sensiblement de celle du milieu socioculturel et de l'éducation populaire. Son histoire, ses structures n'ont pas réellement permis, jusqu'à ce jour, l'intégration des femmes. Les évolutions récentes auront-elles le mérite de bousculer les mentalités ?

« L'histoire du sport est fortement marquée par la tradition militaire et les pratiques masculines. L'apparition relativement récente des femmes dans le sport n'a pas réussi à modifier profondément l'organisation des structures, l'encadrement qui n'ont pas été conçus, au départ, pour elles ni avec elles²¹. » Telle est la situation actuelle à laquelle sont confrontées les femmes qui souhaitent évoluer dans le monde sportif professionnel.

Alors qu'elles représentent en France près de la moitié des personnes licenciées dans les clubs sportifs, elles sont très peu représentées dans les instances dirigeantes. Les postes de direction sont quasi exclusivement occupés par des hommes ; moins de 5 % des femmes sont présidentes des fédérations sportives. Ce constat se vérifie dans les disciplines où elles sont largement majoritaires qu'elles soient pratiquantes licenciées ou sportives de haut niveau comme dans l'équitation, la gymnastique, la natation et la randonnée pédestre. À noter qu'en région, les femmes sont beaucoup moins nombreuses à être licenciées sportives.

Les femmes salariées dans l'animation sportive sont peu nombreuses : les cadres techniques sportifs et les titulaires de diplômes professionnels sportifs sont pour plus des deux tiers des hommes. Plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. Cette situation a peu évolué. Toutefois, les femmes ne sont pas plus touchées par le chômage que les hommes. Elles représentent un tiers des animateurs sportifs au chômage en région, ce qui est conforme à leur représentativité professionnelle dans le sport.

TABLEAU 1 L'ENCADREMENT SPORTIF AU NIVEAU NATIONAL (TOUS STATUTS)

	2004	
	Effectifs totaux	Femmes
Cadres techniques :		
- directeur technique national	58	2 (3 %)
- entraîneur national	363	38 (10 %)
- conseiller technique sportif	1 256	188 (15 %)
Président de fédération sportive	114	5 (4 %)

Source : Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, direction des Sports – Traitement ORM.

²¹ Introduction au rapport final Femmes et Sports 2004 de Brigitte DEVDIER, présidente de la Fédération française de judo et présidente du groupe de travail Femmes et Sports.

TABLEAU 2 LES DIPLÔMÉS SPORTIFS DE 2003 (EN %)

	Part des femmes France	Part des femmes PACA
BAPAAT sportif	55	42,0
BEES premier degré*	28	29,5
BEES deuxième degré	14	12,0
CQC (complémentaire au BEES 1)	5	6,5
Total Sport	27	29,0

* De 4 % pour le football à 70 % pour l'équitation.

Sources : MJSVA direction des Sports, DRDJS-PACA – Traitement ORM.

En région, seules 20 % des femmes ont un poste à responsabilité. Pourtant, il existe un réel potentiel professionnel, car beaucoup de femmes sont titulaires de brevets délivrés par les fédérations sportives, gages de compétences techniques et pédagogiques pour assurer l'encadrement des licenciés qui leur sont, de fait, confiés.

Depuis dix ans, le mouvement sportif a pris conscience de cette discrimination et a engagé une réflexion pour corriger la situation, notamment avec l'ouverture aux femmes de toutes les disciplines du sport de haut niveau. Cependant, les avancées concrètes demeurent très insuffisantes.

En 2004, un décret²² introduisait le principe de proportionnalité entre le nombre de femmes licenciées et le nombre de sièges occupés par les femmes au sein des organes de décision. L'objectif de l'État a ensuite été d'enclencher la démarche de féminisation des instances sportives mais aussi de donner davantage de place aux femmes dans les métiers de l'encadrement. Pour cela, un pôle ressource national Femmes et Sports a été instauré en juillet 2005 au Creps-PACA, site d'Aix-en-Provence.

« Si le monde associatif souhaite garder toute sa place dans la vie civile française au cours des prochaines années, il a intérêt à considérer l'investissement de femmes en termes de ressource et non plus de concurrence²³. »

Malgré une réelle prise de conscience des pouvoirs publics, les disparités entre hommes et femmes demeurent flagrantes. Certains facteurs peuvent être un frein à l'accueil des femmes, comme la vision encore très masculine de certaines fédérations sportives.

²² Décret n° 2004-22 du 7 janvier 2004 relatif à l'agrément des fédérations sportives, aux dispositions obligatoires des statuts de fédérations sportives.

²³ Introduction au rapport final Femmes et Sports 2004 de Brigitte DEYDIER, op. cit

CHAPITRE 5 : TRAVAILLER SUR LE TERRITOIRE

Les caractéristiques socio-économiques des territoires ont une influence sur l'emploi des femmes. Ainsi, la part d'emploi féminin est faible sur les territoires industrialisés du pourtour de l'étang de Berre. En revanche, elle est élevée sur les territoires à vocation touristique. Les modalités des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre, elle-même sexuée, en lien avec les fonctionnements socio-économiques locaux, configurent la situation des femmes en emploi. Deux points sont donc abordés ici. Le premier met l'accent sur les différents modes de gestion des ressources humaines. Le second analyse les situations d'emploi des femmes selon les systèmes socio-économiques locaux.

1. DES CARACTÉRISTIQUES D'EMPLOI DIFFÉRENTES LIÉES AUX MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre sont très variables selon la taille et la structure des qualifications au sein de l'entreprise. Elles influent sur les situations et les conditions d'emploi. Plusieurs réalités d'emploi des femmes s'en dégagent. En effet, certains modes de gestion rendent plus difficile l'accès des femmes dans l'entreprise. Mais lorsqu'elles s'y insèrent, leurs conditions de travail sont plutôt favorables. D'autres modes de gestion sont plus ouverts à l'emploi des femmes, et selon les cas, les conditions de travail leur sont plus défavorables.

LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

le système promotionnel : stabilité dans l'emploi et évolution professionnelle par promotion interne

- grands établissements, qualifications mixtes (ouvriers, encadrement intermédiaire et supérieur) ;
- activités emblématiques : sidérurgie, chimie, raffinage, construction aéronautique, Télécom, SNCF, EDF ;
- conditions d'emploi : emploi masculin, peu ouvert aux jeunes et aux sans diplôme, salaires élevés, emplois très stables.

le système néo-technique : exigences élevées en termes de niveau de qualification

- grands établissements, qualifications polarisées (employés, cadres) ;
- activités emblématiques : informatique, ingénierie, composants électroniques, éducation, recherche, santé ;
- conditions d'emploi : mixité, moyennement ouvert aux jeunes et fermés aux sans diplôme, salaires élevés, emplois très stables.

le système des métiers : accès avec un CAP et souvent par apprentissage

- petits établissements, qualifications ouvrières ;
- activités emblématiques : BTP, transport routier, réparation auto, édition-imprimerie, assainissement ;
- conditions d'emploi : emploi masculin, ouvert aux jeunes et aux sans diplôme, salaires modestes, emplois relativement stables ;

le système à « statut » : emplois à accès réglementé (concours, quota) ou codifié (convention collective)

- moyens et grands établissements, qualifications d'employés et surtout de cadres ;
- activités emblématiques : collectivités locales, immobilier, postes, banques, assurances ;
- conditions d'emploi : emploi féminin, peu ouvert aux jeunes, ouvert aux sans diplôme, salaires moyens, emplois stables.

le système externalisé : rotation importante des emplois et conditions d'emploi modestes

- petits et moyens établissements, qualifications d'employés ;
- activités emblématiques : petits commerces et grande distribution, hôtellerie, coiffure, animation, association, communication ;
- conditions d'emploi : emploi féminin, très ouvert aux jeunes et aux sans diplôme, salaires très modestes, emplois instables.

Pour en savoir plus : Muriel KONATE et Bernard HILLAU, Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en PACA, une analyse statistique multivariée de 87 secteurs d'activité, ORM, collection « Études » n° 2, novembre 2002.

Des activités économiques de l'industrie et de l'artisanat peu féminisées

Les femmes sont peu présentes dans les secteurs de l'industrie lourde et de la production des énergies qui emploient traditionnellement une main-d'œuvre masculine. Ce phénomène se maintient et prend sa source encore aujourd'hui dans une orientation masculine forte vers les filières industrielles (voir chapitres 1 et 2). Ce mode de gestion de la main-d'œuvre se distingue des autres par une plus grande stabilité dans l'emploi et une évolution professionnelle par promotion interne. Les niveaux catégoriels dominants sont l'encadrement et les ouvriers qualifiés, structure que l'on retrouve dans les entreprises de service (distribution eau, Télécom, SNCF, EDF). Bien que minoritaires (20 %), les femmes ont la possibilité d'accéder à des responsabilités compte tenu de la proportion importante dans ces entreprises d'agents de maîtrise et de cadres. Ce système, dit « promotionnel », représente 6 % de l'emploi salarié en région.

Les femmes sont également peu représentées dans les secteurs de l'artisanat et de la petite production (26 %). Dans ces entreprises du BTP, des transports routiers, de la réparation auto, de l'édition-imprimerie ou de l'assainissement, la main-d'œuvre y est très masculine. L'accès à l'emploi se fait souvent avec un CAP ou par apprentissage. Ces formations sont en grande partie suivies par les garçons (notamment dans le bâtiment et la production industrielle). Les salaires sont modestes mais les emplois plutôt stables. Les qualifications ouvrières prédominent ici. Ce système, dit « des métiers », concentre beaucoup plus d'emplois en région : 23 % de la part de l'emploi salarié.

Une place importante des femmes dans les services recourant à une main-d'œuvre qualifiée

Les femmes sont nombreuses à exercer un métier dans les secteurs de l'informatique, de l'ingénierie, des composants électroniques, de l'éducation, de la recherche ou de la santé. Leur parcours scolaire, davantage orienté que celui des hommes vers des études supérieures (voir chapitre 1), leur permet d'accéder aux emplois exigeants en termes de niveaux de qualification. Ces pratiques de recrutement sont propres aux grands établissements à forte proportion d'employés et de cadres. Ceux-ci sont plus ouverts aux diplômés. Les perspectives de carrières sont avantageuses avec des salaires élevés et des emplois stables. L'emploi féminin est majoritaire (53 %). Ce système de gestion, dit « néo-technique », concentre 24 % de la part de l'emploi salarié en région.

Les femmes sont aussi majoritaires (55 %) dans les secteurs des collectivités locales, de l'immobilier, de la poste, des banques, et des assurances où prédominent les employés. L'accès aux emplois y est réglementé, via les concours, ou protégé par des conventions collectives avantageuses. Les conditions d'emploi diffèrent quelque peu selon les secteurs d'activité. Dans les banques et les assurances, le salaire est plus élevé et les métiers sont peu accessibles aux non-diplômés. Les catégories encadrement et employés sont dominantes. Dans les collectivités locales, l'immobilier et la poste, les emplois sont plus ouverts aux personnes peu diplômées et les salaires sont plus faibles. De manière générale, ce système, dit « à statut », offre de l'emploi stable. Il concentre 24 % de l'emploi salarié en région.

Des activités du tertiaire ouvertes aux femmes mais aux conditions d'emploi souvent précaires

Le petit commerce et la grande distribution, l'hôtellerie, la coiffure, l'animation, les associations, la communication, sont traditionnellement très féminisés (57 %). Ces secteurs concentrent 22 % de la part de l'emploi en région, essentiellement dans des petites et moyennes entreprises. Ce système est ouvert aux jeunes et aux non-diplômés. Les salaires sont très modestes, et les emplois instables. Cependant, les conditions d'emploi diffèrent selon les secteurs d'activité. Ainsi, dans l'animation, les associations ou la communication, les emplois sont ouverts aux femmes, souvent expérimentées et diplômées. Les salaires sont un peu plus élevés que dans l'hôtellerie-restauration, le commerce ou la grande distribution. Ce système, dit « externalisé », est certes plus ouvert aux femmes mais revêt des conditions d'emploi plus précaires.

2. DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PLUS OU MOINS AMPLIFIÉES SELON LES TERRITOIRES

Si les situations des femmes en emploi dépendent de modes de gestion dominants de la main-d'œuvre, les contextes économiques locaux ont aussi des effets structurants sur ces situations. Par définition, les centres urbains, recouvrant une grande diversité d'emplois, offrent davantage d'opportunités aux femmes que les territoires ruraux. Les possibilités d'accès des femmes à une large palette de métiers sont moindres que pour les hommes (voir chapitre 3). Cette inégalité est donc plus ou moins renforcée selon leur lieu de résidence.

LES PÔLES SOCIO-ÉCONOMIQUES²⁴

Ils sont construits sur la base des branches professionnelles qui constituent l'économie locale. Les différences d'équilibres sectoriels dessinent la vocation économique locale, qui, par ses pratiques de gestion de la main-d'œuvre, structure les conditions de vie des populations et le fonctionnement du marché du travail. Il est ainsi possible de proposer un regroupement en familles distinctes de zones présentant un fonctionnement systémique relativement similaire. On peut découper la région en cinq espaces homogènes du point de vue de leur polarité socio-économique. Les caractéristiques des zones sur le plan de l'emploi et de la formation dépendent aussi fortement de la plus ou moins grande concentration des centres de décision administratifs ou économiques de la ville principale de la zone.

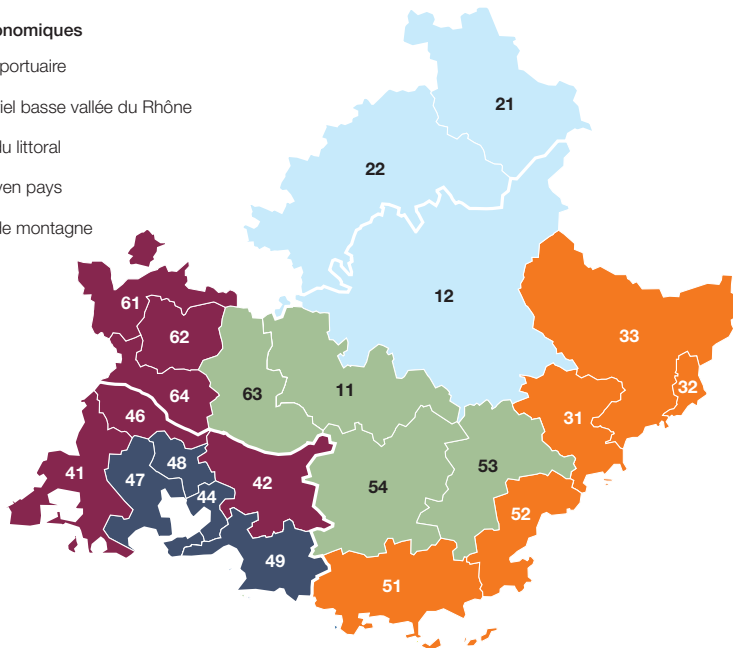
Des territoires inégalement ouverts à l'emploi des femmes

Le marché du travail féminin fonctionne de manière sensiblement différente dans chacun des cinq pôles socio-économiques qui composent l'espace régional.

CARTE 1 PÔLES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION PACA

Pôles socio-économiques

- industriel et portuaire
- agro-industriel basse vallée du Rhône
- touristique du littoral
- rural de moyen pays
- touristique de montagne



- 11 Manosque
- 12 Digne
- 21 Briançon
- 22 Gap
- 31 Cannes-Antibes
- 32 Menton
- 33 Nice
- 41 Arles
- 42 Aix-en-Provence
- 44 Étang de Berre
- 46 Châteaurenard
- 47 Fos-sur-Mer
- 48 Salon-de-Provence
- 49 Marseille-Aubagne
- 51 Toulon
- 52 Fréjus - Saint-Raphaël
- 53 Draguignan
- 54 Brignoles
- 61 Orange
- 62 Carpentras
- 63 Apt
- 64 Avignon

Source : ORM.

²⁴ Bruno BERENGUEL, Systèmes socio-économiques locaux : la persistance des polarités territoriales en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, ORM, collection « Mémo » n° 2, septembre 2001.

Des zones industrielles et portuaires²⁵ privilégiant l'emploi masculin

Dans le sud-ouest de la région, les zones d'emploi de l'Étang de Berre et de Fos-sur-Mer constituent avec une partie de l'agglomération marseillaise le pôle industriel de la région. La présence de grands établissements de l'industrie (construction aéronautique, productions chimiques, raffinage du pétrole) engendre un faible taux d'activité féminin et un niveau de chômage des femmes élevé. Dans ces établissements, les emplois sont plus ouverts à la main-d'œuvre masculine et aux qualifications intermédiaires dont sont dépourvus la majorité des demandeurs d'emploi. Sur ces bassins, deux enjeux apparaissent : la (ré)insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi par l'accès aux savoirs de base et l'accès aux qualifications le plus souvent requises par ce tissu industriel en facilitant l'entrée des femmes dans les dispositifs de formations techniques supérieures.

Une évolution démographique des zones agro-industrielles²⁶ et rurales²⁷ qui influe sur l'emploi féminin

La filière agricole (agriculture, industrie agroalimentaire, commerce de gros et transport de denrées agricoles) et celle des industries de biens intermédiaires caractérisent la vocation économique des zones d'emploi de la basse vallée du Rhône. Ces secteurs d'activité, aux structures de petite taille, emploient essentiellement des ouvriers et majoritairement des hommes. La condition pour que les femmes accèdent à ces emplois repose sur l'acquisition des qualifications de base exigées par ces entreprises.

L'attractivité démographique des zones rurales de moyen pays situées au centre de la région a entraîné une tertiarisation de l'économie avec un accroissement des effectifs dans le commerce, le transport et les services. Dans les secteurs traditionnels (construction, artisanat), le tissu économique essentiellement composé de petites entreprises recourt à la main-d'œuvre masculine. Une diversification de l'offre de formation offrirait un éventail plus large de réponses aux emplois féminins dont la demande dans le tertiaire va en augmentant.

Dans le secteur des services où les modes de gestion sont stabilisateurs d'emploi, les femmes, plus représentées, sont employées de la fonction publique, enseignantes ou employées des services aux particuliers. Cependant, le taux d'activité féminin reste faible dans ces zones encore rurales, et le taux de chômage fort. L'élévation du niveau de qualification des femmes les renforcerait dans leur emploi ou leur permettrait d'accéder à des fonctions supérieures.

Les zones touristiques ouvertes à l'emploi des femmes

Les zones touristiques du littoral²⁸ concentrent une partie importante de la population régionale. L'hôtellerie-restauration, les services aux particuliers, le commerce, le BTP et la promotion immobilière y sont particulièrement représentés. À prédominance tertiaire avec un tissu de petits établissements et de nombreux non-salariés, l'activité est fortement saisonnière. Dans ce contexte, le mode de gestion dominant des entreprises développe des emplois précaires car instables et peu rémunérés. Ceux-ci sont réservés aux femmes, aux jeunes et aux non-diplômés. Ce mode de gestion génère de l'instabilité dans un contexte où la vitalité et la saisonnalité des activités créent par ailleurs de véritables opportunités d'emploi. Le renforcement de la professionnalisation des femmes occupant ces emplois (via la formation et la VAE) répondrait aux exigences économiques locales, notamment en matière de qualité des services.

²⁵ Les zones industrielles et portuaires sont composées des zones d'emploi de Fos-sur-Mer, Étang de Berre, Marseille-Aubagne, Salon-de-Provence, Aix-en-Provence.

²⁶ Les zones agro-industrielles sont composées des zones d'emploi de Carpentras, Orange, Avignon, Châteaurenard, Arles.

²⁷ Les zones rurales de moyen pays sont composées des zones d'emploi de Manosque, Apt, Brignoles, Draguignan.

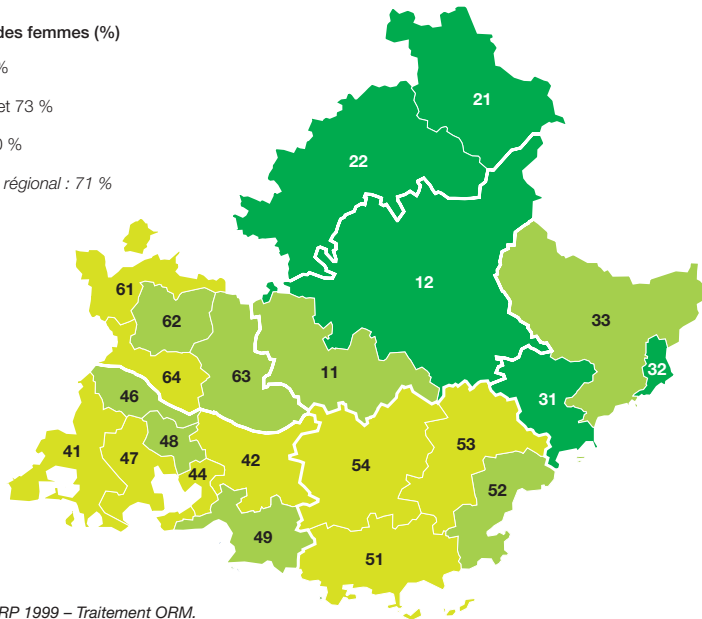
²⁸ Les zones touristiques du littoral sont composées des zones d'emploi de Toulon, Fréjus - Saint-Raphaël, Cannes-Antibes, Nice, Menton.

CARTE 2 TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES EN PACA

Taux d'activité des femmes (%)

- plus de 73 %
- entre 70 % et 73 %
- moins de 70 %

Taux moyen régional : 71 %



Source : Insee – RP 1999 – Traitement ORM.

Taux d'activité des femmes

Rapport entre le nombre d'actifs femmes (actifs occupés et chômeurs) et la population féminine correspondante.

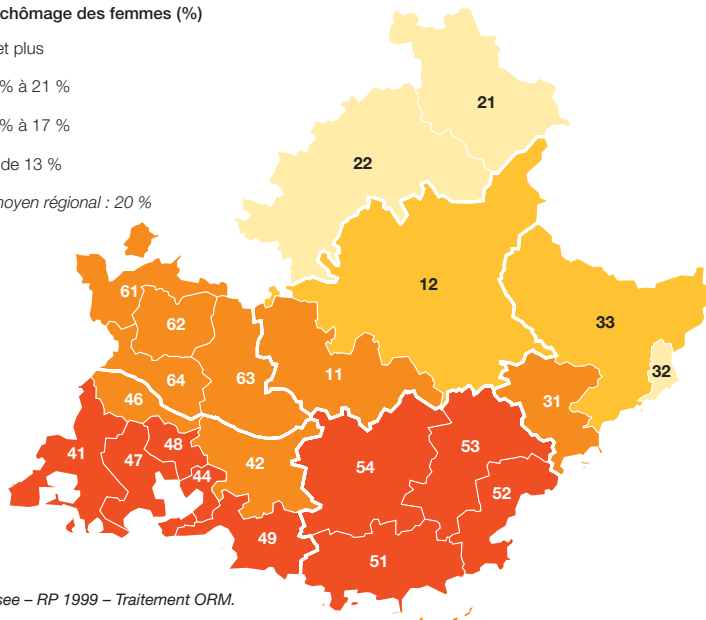
- 11 Manosque
- 12 Digne
- 21 Briançon
- 22 Gap
- 31 Cannes-Antibes
- 32 Menton
- 33 Nice
- 41 Arles
- 42 Aix-en-Provence
- 44 Étang de Berre
- 46 Châteaurenard
- 47 Fos-sur-Mer
- 48 Salon-de-Provence
- 49 Marseille-Aubagne
- 51 Toulon
- 52 Fréjus - Saint-Raphaël
- 53 Draguignan
- 54 Brignoles
- 61 Orange
- 62 Carpentras
- 63 Apt
- 64 Avignon

CARTE 3 NIVEAU DE CHÔMAGE DES FEMMES EN PACA

Niveau de chômage des femmes (%)

- 21 % et plus
- de 17 % à 21 %
- de 13 % à 17 %
- moins de 13 %

Taux moyen régional : 20 %



Source : Insee – RP 1999 – Traitement ORM.

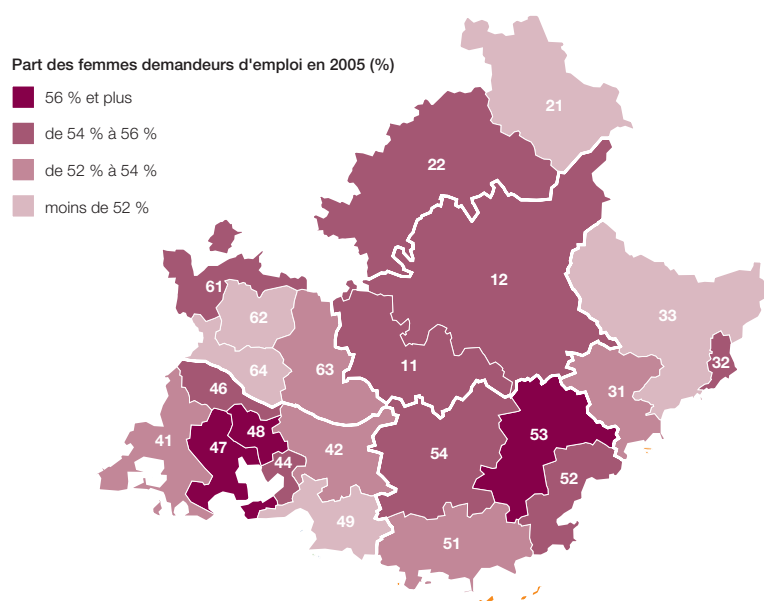
Niveau de chômage

Rapport entre le nombre de chômeurs au sens du recensement et la population active.

Les zones de montagne²⁹ situées dans le nord-est de la région, ont un mode de fonctionnement économique particulier lié à l'attrait touristique. Les saisons d'hiver et d'été conditionnent la dynamique de l'emploi. Les activités traditionnelles autour du BTP ou de l'agriculture restent présentes à côté de celles, en développement, qui sont liées à l'accueil et à l'accompagnement des publics (l'hôtellerie-restauration, les services aux particuliers, le sport et les loisirs). Comme pour les zones touristiques du littoral, le mode de gestion des petites entreprises ici se caractérise par une précarisation de l'emploi (CDD, temps partiel...). Toutefois, il offre aux femmes plus d'opportunités de travailler, puisque ces territoires enregistrent les plus forts taux d'activité féminine. Par ailleurs, la forte rotation de la main-d'œuvre due au phénomène saisonnier explique la faible part des chômeurs de longue durée. L'acquisition d'une double compétence professionnelle et la pluriactivité constituent un atout pour les femmes comme pour les hommes de ces territoires alpins.

- 11 Manosque
- 12 Digne
- 21 Briançon
- 22 Gap
- 31 Cannes-Antibes
- 32 Menton
- 33 Nice
- 41 Arles
- 42 Aix-en-Provence
- 44 Étang de Berre
- 46 Châteaurenard
- 47 Fos-sur-Mer
- 48 Salon-de-Provence
- 49 Marseille-Aubagne
- 51 Toulon
- 52 Fréjus - Saint-Raphaël
- 53 Draguignan
- 54 Brignoles
- 61 Orange
- 62 Carpentras
- 63 Apt
- 64 Avignon

CARTE 4 PART DES FEMMES DANS LA DEMANDE D'EMPLOI EN PACA



Source : DRTEFP – DEFM, catégorie 1 – Traitement ORM.

Part des femmes dans la demande d'emploi
La part des femmes demandeurs d'emploi sur l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les centres urbains favorables à l'emploi des femmes

Les caractéristiques des pôles socio-économiques expliquent en grande partie la situation d'emploi des femmes. Mais il importe de prendre en compte aussi les phénomènes propres aux grands centres urbains de la région comme Aix-Marseille, Nice et Toulon. Ces grandes agglomérations concentrent des activités de service, d'administration et de commerce, ce qui explique la part élevée des emplois du tertiaire principalement occupés des femmes.

Les grands établissements des secteurs de la recherche, de la santé ou de l'informatique concentrent une part importante de main-d'œuvre féminine, employée et cadre. À Marseille, la concentration des pôles de recherche (CNRS, technopôle de Château-Gombert...) et la présence de certaines industries de pointe comme la microélectronique jouent favorablement sur l'activité féminine. à Nice, l'emploi des femmes est

²⁹ Les zones touristiques de montagne sont composées des zones d'emploi de Gap, Briançon, Digne.

aussi très présent dans les domaines de l'informatique, l'ingénierie, la recherche, la santé. Enfin, à Cannes-Antibes, l'existence d'entreprises de hautes technologies (pharmacie, informatique...) et le technopôle de Sophia-Antipolis produisent les mêmes effets sur l'emploi féminin.

Les zones du pourtour de l'étang de Berre et celles du moyen pays offrent moins qu'ailleurs d'opportunités professionnelles aux femmes. Soit les activités industrielles privilégient le recours à la main-d'œuvre masculine, soit l'économie locale n'a pas la capacité d'employer l'ensemble des nouveaux résidents, notamment les femmes. Le taux de chômage dans ces bassins d'emploi est important et les perspectives de carrières féminines sont faibles. Les centres urbains offrent plus de chances aux femmes en matière d'insertion professionnelle, y compris dans des emplois qualifiés.

L'éclairage de l'analyse des territoires permet de mettre en évidence des logiques de mobilité géographique plus ou moins favorables aux femmes. Les leviers d'action pour favoriser l'égalité des chances ne reposent pas seulement sur les politiques de qualification. Le développement des transports en commun et la présence de services publics sur les lieux de résidence (crèches, écoles maternelles...) peuvent favoriser les déplacements quotidiens des femmes vers les bassins où l'offre d'emploi est plus développée et plus diversifiée. De même, l'amélioration des conditions d'accès au logement dans certaines zones du littoral peut encourager l'emploi féminin dans les centres urbains.

CONCLUSION

Ce panorama sur les qualifications des femmes en PACA revient sur des inégalités, par rapport aux situations des hommes, auxquelles l'opinion publique est de plus en plus sensibilisée. Les écarts de salaire, par exemple, sont régulièrement évoqués dans l'actualité. Le fait qu'au cours de leurs études, les jeunes filles s'orientent davantage vers les spécialités tertiaires peut être entendu aujourd'hui comme une évidence. Que les femmes accèdent moins aux postes de cadres que les hommes quand elles ont pourtant les mêmes diplômes, tout le monde ou presque, pour en être témoin dans sa vie professionnelle, en a conscience.

Ces bribes d'information s'installent dans notre quotidien, au risque de se fondre dans un fatalisme ambiant. Chacun peut être tenté, ponctuellement, d'apporter une explication historico-culturelle à ces constats éparpillés. Reste alors à se demander si ce réflexe ne participe pas à la banalisation de faits sociaux qui restent difficiles à expliquer.

En reposant la question de l'égalité sous l'angle des qualifications, ce document a proposé une approche globale de la discrimination. Les principales étapes qui, progressivement, façonnent la vie professionnelle des femmes ont été reconstituées : la formation initiale, les débuts dans la vie active, l'exercice d'un métier, tout en tenant compte de la diversité des situations vécues sur les territoires. Cette vision d'ensemble permet d'étudier des phénomènes structurels et non plus des éléments épars. Ainsi, certaines constantes peuvent être identifiées.

Si l'on se réfère aux effectifs, la formation au métier et l'accès à l'emploi paraissent de plus en plus égalitaires : il y a en région 49 % de femmes dans les dispositifs de primo-formation professionnelle et une population active féminine à 46 %, soit six points de plus en vingt ans. Pourtant, les femmes sont toujours plus au chômage que les hommes, et quand elles trouvent du travail, les conditions d'emploi leur sont nettement défavorables.

On a vu, au chapitre 1, que l'éventail des spécialités de formation vers lesquelles s'orientent les filles est beaucoup plus fermé que pour les garçons. En se référant à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle en région, on observe que :

- la première moitié des effectifs féminins se concentre sur 16 spécialités de formation ;
- la première moitié des effectifs masculins se répartit sur 41 spécialités de formation.

Il a été montré aussi, au chapitre 3, que ce carcan de l'orientation détermine le cheminement professionnel des femmes :

- les principaux métiers exercés par les femmes, regroupant la moitié d'entre elles, sont au nombre de 15 ;
- les principaux métiers exercés par des hommes et regroupant la moitié d'entre eux, sont au nombre de 33.

Les femmes n'ont pas la même latitude que les hommes pour choisir leur formation et, par conséquent, pour choisir leur emploi.

Certes, le diplôme peut atténuer les discriminations à l'emploi. Il a été signalé au chapitre 2 que plus de la moitié des jeunes filles sortant du système éducatif avec un CAP ou un BEP sont embauchées à temps partiel, tandis que c'est le cas, seulement, d'une jeune fille sur dix ayant obtenu un diplôme de troisième cycle. Toutefois, là encore l'effet spécialité joue puisque la probabilité de connaître une période de chômage au cours des trois premières années de la vie active est plus forte dans les métiers du tertiaire, où sont très majoritairement positionnées les femmes, que dans ceux de l'industrie.

Finalement, la déclinaison des qualifications au féminin, à laquelle cette publication s'est essayée, confirme, s'il en était encore besoin, que « la partie se joue à trois : la famille, l'école et l'entreprise, et qu'elle ne se limite pas aux résistances qu'opposeraient à la progression des femmes des stéréotypes culturels anciens et tenaces³⁰ ». Les choses peuvent donc changer.

Au niveau des familles, plusieurs facteurs de registres divers font évoluer la relation qu'entretiennent les femmes avec les qualifications. Avec une population active féminine qui, en taille, est maintenant presque aussi importante que celle des hommes, le travail des femmes s'impose aux petites filles comme un phénomène social normal. Parallèlement, la progression de l'accès des filles à l'enseignement secondaire et supérieur, avec de réelles chances de réussite, tend à élever leur niveau d'exigence en termes d'insertion et d'évolution professionnelle. Dans ces conditions, l'idée de sacrifier sa vie professionnelle pour sa vie familiale devient saugrenue. Les transformations de la cellule familiale à proprement parler (recul de l'âge du mariage, diminution du nombre d'enfants...), même si subsiste une diversité sociale sur ce plan, sont propices à un rééquilibrage entre investissements privé et professionnel. De même, les progrès techniques concernant les tâches ménagères et les offres de service qui se développent pour des activités exercées auparavant dans la sphère domestique facilitent l'implication des femmes dans leur vie professionnelle.

À l'école, où l'on a vu que la reproduction sociale à l'œuvre au cours des différentes étapes de l'orientation restreint considérablement le choix des filles, de nouvelles dispositions se mettent en place. L'option facultative de découverte professionnelle en classe de 3^e devrait progressivement permettre aux plus jeunes d'avoir une approche plus concrète des débouchés professionnels, notamment en rencontrant les gens de métier. L'approche, même fugace, par le contenu du travail et la culture technique peuvent contribuer à atténuer les stéréotypes sexués sur le travail. Cela ne se fera pas du jour au lendemain mais c'est bien un objectif du dispositif (loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école).

Les entreprises, elles, sont de plus en plus appelées à faire évoluer leurs pratiques de gestion des ressources humaines. L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes les y incite fortement. Sur ce plan, la formation des salariés représente un facteur de progrès important quand on sait que les femmes sont encore très souvent pénalisées³¹. En région PACA, un réseau d'entreprises animé par l'AFNOR vient d'éditer un guide des bonnes pratiques relatives à la « responsabilité sociétale des entreprises ». Ainsi, certaines entreprises considèrent qu'il est de leur responsabilité de faciliter la prise en charge des jeunes enfants de leurs salariées. C'est l'exemple d'une mobilisation qui prend forme.

Finalement, on peut dire que maintenant la partie se joue à quatre. Aux côtés de la famille, de l'école et des entreprises, les pouvoirs publics s'impliquent de plus en plus dans la thématique de l'égalité professionnelle. C'est le cas au niveau national, notamment sous l'impulsion de la Commission européenne. C'est aussi de plus en plus le cas au niveau régional où les collectivités territoriales et les services déconcentrés de l'État s'entendent, par exemple, pour diversifier l'accès des filles aux formations. Tel est l'objectif d'opérations comme la délivrance de bourses pour faciliter les vocations scientifiques chez les filles ou de prix pour développer l'apprentissage au féminin.

Outre les textes législatifs ou contractuels qui se multiplient sur l'égalité, les pratiques évoluent et leur influence sur l'accès des femmes aux qualifications continuera de se faire sentir dans les prochaines années. Le présent document a voulu montrer que, dans un processus de rattrapage par rapport à la situation des hommes, les marges de manœuvre sont importantes.

³⁰ C. BAUDELLOT et R. ESTABLET, *Allez les filles !*, Paris, Seuil, 1992.

³¹ C. FOURNIER, « Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Bref*, n° 179, 2001.

ANNEXE : POUR EN SAVOIR PLUS

Hubert AMARILLO, *Animation socioculturelle et sportive en région PACA*, ORM, collection « Études » n°1, juin 2002.

Bruno BERENGUEL, *Systèmes socio-économiques locaux : la persistance des polarités territoriales en région Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, collection « Mémo » n° 2, septembre 2001.

Christian BAUDELLOT et Roger ESTABLET, *Allez les filles !*, Paris, Seuil, 1992.

Les chiffres-clés de l'économie sociale et solidaire en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2^e édition, CRES PACA, 2004.

Anne-Marie DAUNE-RICHARD, « La conciliation vie professionnelle-vie familiale dans une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes », dans *L'Emploi des femmes*, Document Travail et Emploi, 1993.

Brigitte DEYDIER, *Femmes et Sports 2004*, rapport final du groupe de travail Femmes et Sports, 2004.

« L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2003 », *Insee Première*, n° 1032, juillet 2005.

« Enquête emploi du temps 1998-1999 », *Insee Résultats*, n° 101-102.

« Enquête sur la situation professionnelle des femmes et bilan de l'application de la loi relative à l'égalité professionnelle », IFOP/Sénat, Novembre 2004.

Femmes et hommes. Regards sur la parité, Insee, 2003.

Femmes sur le marché du travail : l'autre relation formation-emploi, Céreq, collection « Étude » n° 70, Novembre 1997.

Christine FOURNIER, « Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Bref*, n° 179, 2001.

Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98, Céreq, Marseille, 2002.

Quand l'école est finie en PACA... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98, ORM, collection « Études » n° 5, avril 2004.

Insee/DRDFE, *Femmes en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, 2003.

Muriel KONATE et Bernard HILLAU, *Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en PACA, une analyse statistique multivariée de 87 secteurs d'activité*, ORM, collection « Études » n° 2, novembre 2002.

Alain LE ROHELLEC et Guy TRUCHOT, « 580 000 diplômes de l'animation ont été délivrés depuis 1995 », *Stat-info*, MJSVA, n° 05/02, mai 2005.

Margaret MARUANI, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte-Mage, 2000.

« La parité à pas comptés », *Insee Première*, mars 2005.

Rapport de la Commission des communautés européennes COM 2005 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cécile REVELLE – DONGRADI, *De l'école à l'emploi en région PACA*, ORM, collection « Mémo » n° 16, mai 2004.

« Les salaires des hommes et des femmes », *Bref*, Céreq, mai 2005.

Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,
activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur,
une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région PACA
Une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre
Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003 à l'INMF AFPA d'Istres

Novembre 2003

N° 5

Quand l'école est finie en PACA...
Premiers pas dans la vie active de la Génération 98

Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier
De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA

Novembre 2004

N° 7

Le chômage des personnes handicapées
Analyse de la demande d'emploi en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Février 2006



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers