



# Qualifications au féminin en PACA

## Des destins professionnels encore discriminants

OLIVIER LIAROUTZOS  
DIRECTEUR DE L'ORM

### TAUX D'ACTIVITÉ EN PACA

FEMMES : 46 %

HOMMES : 59 %

### TEMPS CONSACRÉ AUX TÂCHES DOMESTIQUES

#### ET À L'ÉDUCATION DES ENFANTS

FEMMES : 3 H 48 PAR JOUR

HOMMES : 1 H 59

### COMPARÉS À CEUX DES HOMMES ET À EMPLOI

#### ÉQUIVALENT, DES SALAIRES TOUJOURS

#### DÉFAVORABLES AUX FEMMES :

- MOINS 37 % POUR LES CHEFS D'ENTREPRISE
  - MOINS 22 % POUR LES CADRES
- MOINS 21 % POUR LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES
  - MOINS 13 % POUR LES EMPLOYÉS
  - MOINS 28 % POUR LES OUVRIERS

**Les conditions d'emploi des femmes sont loin d'être au même niveau que celles des hommes. Ce constat, qui revêt un caractère particulier en région PACA compte tenu de la prépondérance des activités de service, semble de plus en plus partagé. Il y aurait même un risque à ce que l'appréhension générale de ce phénomène ne se banalise, justifiant, *a posteriori*, une forme d'impuissance. Poser la question sous l'angle des modalités de préparation aux métiers, et plus largement de l'accès aux qualifications, permet d'identifier, dès l'école, des leviers d'action visant à enrayer la production de discriminations entre les femmes et les hommes au travail. Tel est l'objectif d'une étude conduite récemment par l'ORM, présentée ici sous forme de synthèse.**

### LES INÉGALITÉS DANS L'EMPLOI

#### Une position familiale qui freine encore la vie professionnelle

Aujourd'hui, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes à travailler. Ce phénomène est récent en PACA puisqu'au début des années 1990, seule une femme sur trois se trouvait sur le marché du travail. Toutefois, ce rattrapage est encore partiel tant la situation familiale des femmes reste déterminante. Ainsi, elles sont moins

nombreuses à travailler quand elles ont un troisième enfant. Elles sortent aussi moins de leur commune de résidence pour se rendre à leur travail que les hommes, souvent par commodité pour prendre en charge les enfants. Consacrant davantage de temps à la maison et aux enfants, il leur est plus difficile de s'impliquer dans leur carrière professionnelle.

#### Des situations d'emploi moins favorables

Les femmes accèdent de plus en plus souvent à des postes de cadre, mais elles ne représentent encore qu'un tiers de cette catégorie en région. Ainsi, à niveau de formation égal (bac + 5), une femme sur deux est cadre, pour sept hommes sur dix. Elles sont aussi trois fois plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois non qualifiés (24 %, pour 8 %).

À emploi égal, leurs salaires sont toujours inférieurs à ceux des hommes et leurs contrats plus souvent précaires (9,3 % d'entre elles sont en CDD, pour 7,4 % des hommes), le temps partiel restant une caractéristique de l'emploi féminin (33 % pour les femmes, 7 % pour les hommes).

#### Une concentration dans quelques métiers source d'inégalités

La structure d'emploi dans laquelle se répartissent les femmes est nettement moins diversifiée que celle des hommes et ce phénomène de concentration dans quelques



# Qualifications au féminin en PACA

## Des destins professionnels encore discriminants

CENT VINGT ET UN MÉTIERS SONT  
MASCULINS À 75 %  
(DANS L'AGRICULTURE, LE BTP,  
L'INDUSTRIE).  
DIX-SEPT MÉTIERS SONT FÉMININS À 75 %  
(DANS LE TERTIAIRE ADMINISTRATIF, LA  
SANTÉ, L'ACTION SOCIALE).

**PART DES FEMMES DANS LA DEMANDE  
D'EMPLOI : 52,7%**  
(CATÉGORIES 1 À 3 AU 31.12.05)

EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DES  
DISPOSITIFS DE FORMATION  
PROFESSIONNELLE : 49 % DE FEMMES

EFFECTIFS DES DISPOSITIFS DE  
FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE :  
47 % DE FEMMES

EFFECTIFS DES DISPOSITIFS DE  
FORMATION PROFESSIONNELLE POUR  
DEMANDEURS D'EMPLOI : 51 % DE  
FEMMES

secteurs d'activité explique, pour une bonne part, les inégalités au travail.

90 % des femmes actives occupent un emploi dans le secteur tertiaire, essentiellement dans la santé et l'action sociale, le tertiaire administratif, l'éducation et les services aux personnes. Ainsi, les principaux métiers exercés par les femmes, regroupant la moitié d'entre elles, sont au nombre de quinze. Tandis que les principaux métiers exercés par des hommes et regroupant la moitié d'entre eux, sont au nombre de trente-trois.

Beaucoup de métiers où se retrouvent la majorité des femmes sont peu qualifiés (agents d'entretien, employés des services au public, caissiers, assistants maternels, employés de maison). Pour certains autres de ces métiers, les opportunités d'évolution professionnelle significative sont rares (secrétaires, agents administratifs). Pour d'autres encore, l'ascension vers le statut de cadre est problématique (instituteurs, infirmiers).

### Une discrimination aussi par le chômage

Les femmes à la recherche d'un emploi se positionnent majoritairement sur les métiers très féminisés. Toutefois, la part des femmes dans la demande d'emploi est globalement plus forte que leur part dans l'ensemble des emplois occupés, ce qui témoigne de leur volonté d'entrer aussi dans les métiers traditionnellement masculins. Ce n'est pourtant pas leur niveau de formation qui fait obstacle puisque, tous métiers confondus, le niveau des femmes cherchant un emploi est supérieur à celui des hommes.

Si ce constat est le reflet de pratiques discriminatoires à l'embauche et dans la gestion des carrières, il s'explique aussi par les processus de préparation aux métiers et aux spécialités de formation vers lesquelles s'orientent les filles.

### UN ACCÈS LIMITÉ AUX FILIÈRES DE FORMATION

#### Un usage spécifique de la formation professionnelle

Les femmes sont aujourd'hui aussi présentes que les hommes dans les dispositifs régionaux de primo-formation professionnelle concernant à la fois les élèves, les apprentis, les étudiants (essentiellement en BTS ou DUT) et les demandeurs d'emploi. Toutefois, les jeunes filles empruntent moins souvent les voies de la formation professionnelle initiale. Peu nombreuses en apprentissage (30 % des effectifs), elles sont aussi minoritaires dans les IUT (42 %), deux dispositifs qui préparent davantage aux métiers de la production.

Leur arrivée en formation professionnelle initiale est ainsi plus tardive que pour les garçons. Minoritaires au niveau V, autant présentes que les garçons au niveau IV, elles sont plus nombreuses au niveau III (30 %, pour 22 %). Tout se passe comme si le palier d'orientation n'était pas, pour elles, celui de la fin de la troisième mais celui de la fin du second cycle.

#### La quasi-exclusivité des spécialités du tertiaire

Neuf femmes sur dix inscrites dans les dispositifs de primo-formation professionnelle le sont dans les filières conduisant à des métiers de services. Cette caractéristique explique en partie l'étrécissement du champ professionnel dans lequel s'insèrent les femmes, puisque 90 % d'entre elles, on l'a vu, exercent un métier dans le tertiaire.

Cette étroitesse repose sur les pratiques d'orientation dans la mesure où l'éventail des filières de formation professionnelle vers lesquelles se dirigent les filles est beaucoup plus fermé que pour les garçons. Ainsi, la moitié des effectifs féminins se concentre sur seize spécialités, alors que la moitié des effectifs

masculins se répartit sur quarante et une spécialités.

Trois groupes de formation rassemblent à eux seuls 85 % des filles :

- *les filières santé et travail social* : avec les préparations aux diplômes d'État d'infirmier et d'aide-soignant et les effectifs importants d'élèves en BEP carrières sanitaires et sociales ;
- *les filières secrétariat-bureautique, commerce-vente et comptabilité-gestion* : très féminisées du BEP au BTS, la filière commerce-vente l'étant un peu moins ;
- *la filière coiffure-esthétique* : avec des effectifs importants dans le CAP qui se prépare en trois ans, le peu de garçons présents dans cette filière préparant un niveau IV pour accéder à la gestion de salons.

Se formant à un métier plus tardivement et moins souvent en formation initiale que les garçons, les filles sont plus nombreuses dans l'enseignement supérieur à étudier des disciplines générales. Très minoritaires dans les filières scientifiques, elles sont majoritaires dans toutes les autres (voir tableau). C'est en lettres et sciences humaines qu'elles sont les plus présentes, en premier, deuxième ou troisième cycle, ce qui se traduit, au moment de l'entrée sur le marché du travail, par des difficultés d'insertion.

## UNE ENTRÉE À DEUX VITESSES DANS LA VIE ACTIVE

### Un démarrage dans l'inégalité

C'est une constante. Faisant carrière pour 90 % d'entre elles dans le tertiaire, se préparant, aussi pour 90 % des effectifs inscrits en formation professionnelle, aux métiers du tertiaire, il n'est pas surprenant de retrouver cette proportion dès le premier emploi occupé. Cela veut dire qu'au cours de la vie professionnelle, les opportunités de sortir de ce couloir sectoriel sont, pour les femmes, très rares. De là découlent des disparités qui vont marquer les jeunes femmes dès leur arrivée dans le monde

du travail.

À la première embauche, 36 % des filles sont recrutées à temps partiel, pour 15 % des garçons. Cet écart s'accroît selon les niveaux

de formation puisqu'il n'est que de 8 points pour les jeunes sortant d'un troisième cycle alors qu'il est de 43 points pour les titulaires d'un CAP ou BEP. Une différence qui vient relativiser l'idée d'un temps

partiel féminin plus choisi. C'est aux niveaux de formation les plus élevés que les disparités, en termes de stabilité de l'emploi, sont les plus spectaculaires. Si l'emploi à durée déterminée caractérise 67 % du premier emploi des jeunes filles et 65 % de celui des garçons, la différence est nettement plus grande pour les sortants d'un troisième cycle (53 % pour 36 %). Quand les jeunes filles sont embauchées dans l'administration c'est, dans huit cas sur dix sur des contrats temporaires (sept cas sur dix pour les garçons). Enfin, les contrats aidés sont plus courants chez les jeunes filles.

Faut-il ajouter que les salaires, à niveau de formation équivalent, sont toujours défavorables aux femmes débutantes ? L'écart avec les hommes est de 228 euros pour les sortants de troisième cycle et de 227 pour les non-qualifiés.

### Un processus accentué en PACA

Le déterminisme sectoriel évoqué ici pour expliquer les disparités entre les situations professionnelles des femmes et celles des hommes est renforcé par la structure économique locale. L'industrie, peu développée en région (10 % de la main-d'œuvre, pour 20 % en Rhône-Alpes), recourt davantage à la main-d'œuvre masculine. Ainsi, les chances des femmes d'entrer dans des établissements industriels sont moindres, la concurrence avec les hommes étant plus forte.

Le peu de jeunes filles qui se risquent dans

Effectifs dans l'enseignement supérieur universitaire (2003-2004)

	Filles	Garçons	Ensemble
Droit	63 %	37 %	16 652
Économie	53 %	47 %	14 394
Lettres	72 %	28 %	33 570
Santé	60 %	40 %	10 388
Sciences	36 %	64 %	25 874
Ensemble	58 %	42 %	100 878

### RÉPARTITION DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DU PREMIER

#### EMPLOI DES FILLES :

- ÉDUCATION, SANTÉ, ACTION SOCIALE : 28 %
- COMMERCE : 22 %
- SERVICES AUX PARTICULIERS : 14 %
- SERVICES AUX ENTREPRISES : 12 %
- ADMINISTRATION : 7 %

les filières de formation industrielles se trouvent donc pénalisées. Ce sont celles qui, sortant du système éducatif à un niveau IV ou III, rencontrent le plus de difficultés pour accéder à l'emploi tandis que les garçons passés par les mêmes spécialités ont, eux, une insertion rapide.

### QUALIFICATIONS FÉMININES ET EMPLOI : UNE RELATION APPELÉE À ÉVOLUER

Ce panorama semblerait pessimiste si aucun espace d'intervention n'apparaissait pour enrayer la production d'inégalités au travail. Les plus importants de ces espaces sont : la famille, l'école, l'entreprise et l'intervention politique. Avec une population active féminine qui, en taille, est maintenant presque aussi importante que celle des hommes, le travail des femmes s'impose aux enfants comme un phénomène social normal. Parallèlement, la présence massive des filles dans l'enseignement supérieur devrait se traduire par une élévation de leurs exigences en termes d'insertion et d'évolution professionnelle. Les modifications de la cellule familiale (recul de l'âge du mariage, diminution du nombre d'enfants) sont aussi propices à un rééquilibrage entre investissements privé et professionnel. Enfin, les progrès techniques concernant les tâches ménagères et les offres de services qui se développent sur 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 restreignait considérablement le choix des filles, de nouvelles dispositions se mettent en place. L'option facultative de découverte

professionnelle en classe de troisième devrait permettre aux plus jeunes d'avoir une vision plus concrète des débouchés professionnels. L'approche par le contenu du travail et la culture technique peuvent contribuer à atténuer les stéréotypes sexués sur les métiers. C'est un des objectifs de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005.

Les entreprises, elles, sont de plus en plus appelées à faire évoluer leurs pratiques. L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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 pénalisées (Fournier, 2001). En région PACA, un réseau d'entreprises animé par l'Afnor vient d'éditer un guide des bonnes pratiques relatives à la "responsabilité sociale des entreprises". Ainsi, certaines considèrent qu'il est de leur responsabilité de faciliter la prise en charge des jeunes enfants de leurs salariées. Les pouvoirs publics s'impliquent aussi de plus en plus dans la thématique de l'égalité professionnelle, venant relayer le travail en profondeur des associations et des militants. C'est le cas au niveau national, notamment sous l'impulsion de la Commission européenne. C'est aussi 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.

#### Pour en savoir plus

- *Qualifications au féminin en PACA : les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi*, ORM, collection "Études", n° 8, mars 2006.
- *Femmes en Provence-Alpes-Côte d'Azur*, Insee PACA, délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, 2003.
- *Responsabilité sociale des entreprises : bonnes pratiques d'entreprises régionales en faveur de l'égalité professionnelle en PACA*, Afnor, décembre 2005.
- FOURNIER C., "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, octobre 2001.