

## EGALITE D'ACCES A LA FORMATION : Egalité Femmes-Hommes

### Eléments de diagnostic pour le CPRDF

#### 1. INTRODUCTION

##### 1.1 L'égalité Femmes-Hommes est inscrite dans la loi, mais pas dans les faits

En France, six lois sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ont été promulguées depuis 1973. Or, si l'égalité est bien inscrite dans les textes, elle est (encore) loin d'être inscrite dans les faits : sous-emploi, précarité, ségrégation professionnelle, discrimination salariale, ... Les inégalités professionnelles sont des phénomènes étudiés, mesurés, connus. Les récentes études et les rapports réalisés en région Centre comme ailleurs nous permettent d'avoir une vision globale de la complexité du phénomène.

##### 1.2 Les spécificités de la région Centre

- **Des formations initiales plus courtes en région Centre** qu'en France métropolitaine (prédominance des CAP et BTS) ;
- **Les jeunes filles entrent plus tôt sur le marché du travail**, d'où un taux d'activité des femmes plus élevé par rapport à la moyenne de la métropole ;
- **Des femmes actives moins diplômées en région** : la moitié des femmes en activité possède un niveau inférieur au baccalauréat (54% contre 48 % en métropole).

**Il y a davantage d'ouvrières et d'employées** en région Centre qu'en métropole (respectivement + 3,5 points et + 1,7 points en 2007), moins de cadres et de professions intermédiaires (- 3,4 points et - 1,9 points).

En région comme en France, la structure **des emplois diffère entre les femmes et les hommes**. Les femmes sont davantage employées (47,9 % contre 11,9 % des hommes), alors que les hommes sont principalement ouvriers (40,5 % contre 12,7 % des femmes).

#### ACTIVITE :

Forte proportion de femmes actives (69,3 % en région contre 67,6 % en France), en particulier pour les plus jeunes : femmes de 20 à 24 ans (69,9 % contre 64,5 %).

#### EMPLOI :

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi de cadre (9,3 % contre 14 %), plus nombreuses à occuper une profession intermédiaire (25,2 % contre 22,2 %).

#### En région Centre, une inégale répartition des emplois salariés et de l'offre de formation continue dans les territoires

- La population active et les emplois salariés sont concentrés dans les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire
- Rural/urbain : les emplois salariés se situent dans les zones chefs-lieux de département (Orléans et Tours : part supérieure à 17 %, Chartres, Blois et Bourges : part entre 7 et 8 %, Châteauroux : part de 5 %).
- La moitié de l'offre de formation continue est concentrée sur Orléans (45) et Tours (37).

##### 1.3 Freins identifiés à l'accès à la formation des femmes

**Le poids des stéréotypes** est très présent au moment de l'orientation. Il engendre des choix d'orientation sexués tout au long de la scolarité, puis plus tard une concentration des femmes dans quelques secteurs d'activité (tertiaires).

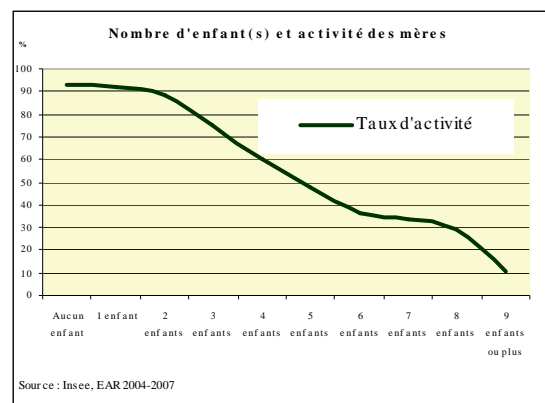
**La moindre « mobilisation » des femmes à la formation** tout au long de la vie est fortement dépendante des inégalités professionnelles femmes-hommes. Plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel (27 % des femmes contre 6 % des hommes en région Centre en 2007). En termes de rémunération, les hommes gagnent 37 % de plus que les femmes, en France comme en région Centre.

**La mobilité quotidienne des femmes en emploi est moins grande que celle des hommes.** Les femmes du Centre effectuent des trajets beaucoup plus courts que les hommes pour se rendre sur leur lieu de travail : moins de 6,3 km pour la moitié d'entre elles, contre 9,4 km pour les hommes. A noter cependant que 37 % des salariés de la région qui vont travailler en Ile-de-France sont des femmes. Ce sont les cadres et les professions intermédiaires qui sont les plus éloignés de leur lieu de travail.

**Par ailleurs, les distances au lieu de travail se sont accrues** en raison de la concentration de l'emploi dans les zones urbaines denses et l'éloignement de plus en plus important du lieu de résidence.

Entre 1999 et 2006, les actifs travaillant hors de leur commune de résidence ont augmenté de 13% (590000). La moitié parcourent plus de 13,5 km, soit une augmentation de la distance médiane de près de 3 km depuis 1999 (*Diagnostic initial du SRADDT, Région Centre, septembre 2010*).

**La difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle** est l'un des freins au départ en formation continue des femmes (formation longue, qualifiante). D'une manière plus générale, la maternité modifie les trajectoires professionnelles des femmes (interruptions de carrière, temps partiel « choisi », difficulté d'accéder aux échelons supérieurs « plafond de verre », ...). Le taux d'activité des femmes décroît à partir de deux enfants. La politique enfance/jeunesse reste encore mal adaptée aux réalités familiales. Précisons toutefois que la particularité des femmes françaises est de cumuler un taux d'activité élevé et la plus forte fécondité d'Europe (avec l'Irlande et le Royaume Uni). Les mères françaises ne se retirent pas du marché du travail à la naissance d'un enfant, contrairement à d'autres pays européens.



## 2. QU'EN EST-IL DE L'EGALITE FILLES/GARÇONS EN FORMATION INITIALE EN REGION CENTRE ?

L'orientation en France est précoce. Après la troisième, dès 15 ans, l'élève et sa famille doivent faire le choix de la voie générale, technologique ou de l'orientation vers la voie professionnelle. Tout au long de la scolarité, les voies de formation et les filières choisies diffèrent entre les filles et les garçons. La mixité au lycée et dans l'enseignement supérieur est rarement atteinte. Les filles sont moins nombreuses que les garçons à se diriger vers les écoles et les filières les plus valorisées sur le marché du travail (mathématiques, informatique, technologie).

### 2.1 Les filles : des choix d'orientation restreints et très sexués

- Les filles accèdent davantage que les garçons à une seconde générale ou technologique (respectivement 68,1 % des filles contre 57,5 % des garçons en 2010).
- Au lycée, les filles se détournent des filières scientifiques et industrielles. Lorsqu'elles décident de s'orienter vers la voie professionnelle, les choix d'orientation sont très sexués. **Les filles s'orientent massivement vers les services** en CAP ou Bac pro.
- **Peu de filles font le choix de l'apprentissage** : seuls 3 apprentis sur 10 sont des filles.
- **Dans l'enseignement supérieur**, les filles se dirigent massivement vers le droit, les sciences humaines, les lettres et les langues.

#### ORIENTATION

Voie générale : 26% des filles vont vers une série S contre 39 % des garçons  
Voie professionnelle : 89 % des filles choisissent un domaine des services, et 67 % des garçons un domaine de la production.  
*Région Centre - 2007*  
Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CGPE) : 41 % de filles. Part de filles :  
- 31,7 % CGPE Sciences,  
- 76 % CPGE Littéraire  
- 49 % en Economique  
*Région Centre - 2010*  
**Les chiffres ont peu évolué depuis 10 ans**

- Les filles ne choisissent **pas les mêmes écoles** que les garçons : elles sont surreprésentées dans les écoles paramédicales et sociales, les IUFM, les garçons dans les IUT et les écoles d'ingénieurs.

## 2.2 Réussite aux examens : les filles réussissent mieux que les garçons

- **Une meilleure réussite à l'école** : les filles réussissent mieux au baccalauréat.  
En 2010, 92,1 % de réussite au baccalauréat pour les filles contre 86,3 % des garçons.
- Les filles sont plus nombreuses à poursuivre des études dans l'enseignement supérieur.
- **Mais elles poursuivent leurs études moins loin** que les garçons.

### SUIVI DE COHORTE

38 % des filles et 28 % des garçons poursuivent dans l'enseignement supérieur.

Source : « Femmes en région Centre » - Rectorat

### Etudes supérieures

#### Part de filles :

- Licence : 62 %
- Master : 58 %
- Ecole d'ingénieur : 28 %
- Doctorat : 48 %

## 2.3 Des parcours d'insertion plus difficiles pour les jeunes filles

- A niveau de formation équivalent, les filles éprouvent plus de difficultés à obtenir un emploi durable que les garçons. Cela est lié en particulier aux voies de formation et aux filières suivies : l'insertion est meilleure après un apprentissage et pour les filières de la production, peu prisées par les filles.
- Quatre ans après leur sortie de formation professionnelle, les filles rencontrent plus fréquemment des emplois précaires (CDD) et un chômage persistant que les garçons.
- Elles travaillent moins en intérim que les garçons.

### INSERTION à 4 ans :

- Accès rapide à emploi durable : 39 % des filles, 48 % des garçons

- Emploi en CDD : 19 % des filles, 11 % des garçons,

- Chômage persistant : 11 % des filles, 7 % des garçons

- Intérim : 9 % filles, 18 % des garçons

Source : « Femmes en région Centre » Céreq

## 3. QU'EN EST-IL DE LA SITUATION DES FEMMES DE LA REGION CENTRE FACE A L'EMPLOI EN 2010 ?

La région Centre compte 559 400 femmes actives en 2007 (en emploi ou au chômage). Elles représentent 47 % des salariés en région Centre. 48 % des femmes actives sont employées (12 % des hommes) en 2007 comme en 1999. Les emplois qu'elles occupent sont concentrés dans quelques secteurs (éducation, santé-action sociale, services aux personnes). Une difficulté d'accès aux postes à responsabilité (plafond de verre) et un inégal partage des temps domestiques sont autant de freins à l'accès à la formation continue. A noter que seulement 9 % des femmes occupent un emploi de cadre en région (contre 14 % des hommes).

### 3.1 Le taux d'activité des femmes ne cesse de progresser

**Le taux d'activité féminin tend à se rapprocher de celui des hommes** : il a progressé de 3.7 points entre 1999 et 2007, contre 0.7 point pour les hommes.

**Un taux d'activité qui varie selon l'âge** : c'est entre 25 et 54 ans que les femmes sont les plus actives (86,7 % contre 90,8 % des hommes). Entre 15 et 24 ans, le taux d'activité des femmes est nettement inférieur en raison d'une scolarité des filles plus longue.

### TAUX D'ACTIVITE

15-64 ans : 68,9 % des femmes et 76,3 % des hommes en 2007

15 - 24 ans : 41,5 % des femmes et 50,7 % des hommes

55 - 64 ans : 38,2 % des femmes et 39,5 % des hommes

### Des femmes plus actives dans l'Eure-et-Loir, le Loir-et-Cher et le Loiret

Le taux d'activité des femmes en région Centre varie de 67,2 % dans le Cher à 70 % dans le Loiret. Il est proche de 70 % dans l'Eure-et-Loir, le Loir-et-Cher et le Loiret, départements que le taux d'activité

des hommes est le plus élevé. Cela s'explique par une entrée plus précoce des jeunes dans la vie active, due notamment à la présence marquée de certains secteurs d'activité industriels.

### 3.2 ... MAIS des inégalités professionnelles marquantes pour l'emploi des femmes

- Le partage des temps de travail est défavorable aux femmes  
Les femmes représentent 81 % des actifs travaillant à temps partiel ; cette situation est subie dans un tiers des cas.
- Les emplois sont peu qualifiés pour 63 % des femmes.
- Les femmes occupent 7 emplois sur 10 dans les services, 5 emplois sur 10 dans le commerce et 3 emplois sur 10 dans l'industrie.

EMPLOI		
Emplois peu qualifiés (employés/ouvriers non qualifiés) :	63 %	des femmes, 48 % des hommes
- 67 % des femmes actives sont employées dans les services		
- 69 % des hommes travaillent dans l'industrie		

### 3.3 ... MAIS une durée de chômage plus longue pour les femmes en dépit de la hausse de leur niveau de formation

- Les femmes restent en moyenne 10 mois au chômage, contre 9 mois pour les hommes (2008).
- En 10 ans, le niveau de formation des femmes inscrites à Pôle emploi s'est considérablement élevé. En 2008, 37,3 % d'entre elles possèdent au moins un niveau baccalauréat, soit 9,3 points de plus qu'en 1998. Seuls 31,3 % des hommes au chômage ont un niveau IV, soit une hausse de 7,7 % en 10 ans.

### 3.4 ... MAIS les hommes gagnent 37 % de plus que les femmes au niveau national

- Les inégalités salariales sont le reflet des inégalités professionnelles qui pénalisent les femmes : temps partiel, emplois peu qualifiés, secteurs moins rémunérateurs, ...
- Les femmes perçoivent deux fois moins de primes et d'heures supplémentaires que les hommes
- L'écart de salaire femmes-hommes est trois fois plus important à 55 ans qu'à 35 ans, en raison notamment de l'impact des interruptions de carrière (congés maternité, parental)
- Les discriminations salariales liées au sexe sont une réalité chiffrée. Elles prennent la forme de pratiques discriminatoires directes ou indirectes, qui se pratiquent au moment du recrutement, de la promotion interne, de l'accès aux postes clés, ...  
10 % des écarts salariaux persistent, pour un même temps de travail et un même emploi.

## 4. QU'EN EST-IL DE L'EGALITE D'ACCES DES FEMMES DE LA REGION CENTRE A LA FORMATION CONTINUE ?

Un temps partiel « subi », une faible qualification et une grande précarité des emplois occupés massivement par les femmes (dans les secteurs du nettoyage ou de la grande distribution par exemple) jouent en défaveur d'un accès plus large à la formation continue, lorsque l'on sait que « la formation va aux plus formés ».<sup>1</sup> La question de la mobilité se pose en termes de frein au départ en formation, en particulier pour les personnes résidant en milieu rural, d'autant plus que l'offre de formation continue est concentrée dans les zones chef-lieu de département. A cela peuvent s'ajouter d'autres facteurs limitant l'accès à la formation, comme l'absence de permis de conduire, des situations d'exclusion, d'inactivité (femmes au foyer, ...).

### 4.1 Un moindre accès des femmes salariées à la formation continue

- Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à accéder à une formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus, où elles ne représentent que 4 stagiaires sur 10 en 2008 (*Directte Centre*).

<sup>1</sup> Selon l'enquête Formation professionnelle 2006 du Céreq et de l'Insee, seuls 24% des travailleurs non diplômés accèdent à la formation continue, contre 63% des salariés ayant un bac + 3 ou plus. De même, 37% des ouvriers et 39% des employés en bénéficient, contre 57% des cadres.

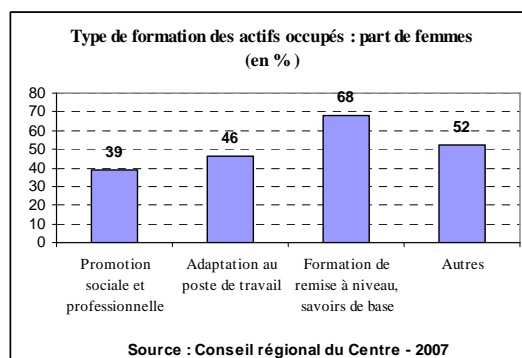
- Le taux d'accès à la formation varie fortement selon la taille de l'entreprise : les femmes accèdent moins à la formation que les hommes dans les PME (Petites et Moyennes Entreprises).  
Dans les entreprises de 50 à 249 salariés, 33 % des femmes et 38 % des hommes ont suivi une formation en 2008.
- Un accès inégal à la formation selon les catégories socioprofessionnelles : les employés et les ouvriers ont une chance d'accéder à la formation dans l'année plus faible que les cadres ou les professions intermédiaires. Or, une femme sur deux est « employée » en région Centre.

#### 4.2 Une majorité de femmes parmi les stagiaires en recherche d'emploi

- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les stagiaires demandeurs d'emploi, alors que les hommes représentent désormais plus de la moitié des inscrits à Pôle Emploi. Cela est lié au fait que les femmes sont largement majoritaires parmi les stagiaires peu diplômés (niveau V bis et VI).  
65,8 % des stagiaires demandeurs d'emploi sont des femmes (Conseil régional – 2007)
- Les femmes représentent également les deux tiers des personnes en situation d'illettrisme en formation. Ces publics en situation d'illettrisme qui suivent une formation sont pour la plupart en recherche d'emploi ou bénéficiaires des minima sociaux. Les salariés, qui représentent la majorité des personnes en situation d'illettrisme, entrent peu en formation.  
66 % des personnes en situation d'illettrisme en formation sont des femmes, alors que ces dernières totalisent 40 % de l'ensemble des personnes en situation d'illettrisme en région Centre en 2009 (GIP Alfa Centre – Pôle APA)

#### 4.3 Des stages de formation plus courts

- Une durée de formation des femmes plus courte que celle des hommes.  
Les femmes actives en formation ne représentent que 40 % des entrées en stage de 80h ou plus, et 60 % des stages inférieurs à 80 heures.
- Car les femmes suivent davantage des stages de remise à niveau, savoirs de base, qu'elles soient en activité ou en recherche d'emploi



#### 4.4 Un moindre accès des femmes aux formations qualifiantes

- Les femmes accèdent moins aux formations menant à une certification ou une qualification qu'aux autres types de formations. La part des femmes dans les formations professionnalisantes n'est que de 59 % alors qu'elles représentent 66 % de l'ensemble des stagiaires demandeurs d'emploi (Conseil régional – 2007).  
Les femmes ne représentent que 27 % des stagiaires formés par l'AFPA (Direccte – 2008).
- On observe une répartition très sexuée des stagiaires en formation qualifiante, selon les domaines de formation (voir encadré ci-contre). A noter la forte représentation des femmes dans les formations « créateur, repreneur d'entreprises » (59 %) alors qu'elles ne représentaient que 17 % des chefs d'entreprise en 2007.  
En 2009, 10800 auto-entreprises ont été créées en région Centre, dont 33 % par des femmes. Nous n'avons pas encore de recul suffisant pour mesurer leur durabilité.

##### FORMATION

##### QUALIFIANTE 2007

Part des femmes dans les formations :

- Administration, gestion, finances : 84 %
- Santé : 86 %
- Bâtiment : 13 %
- Transport, logistique : 26 %
- Créateur, repreneur d'entreprise : 59 %

Source : « Femmes en région Centre » – Conseil régional du Centre

##### VAE 2009

Parmi les bénéficiaires, 34 % des femmes (contre 7 % des hommes) ont un niveau V de formation (CAP). Issues du secteur sanitaire et social, elles se positionnent sur des diplômes d'aide-soignant et auxiliaire de vie sociale. Source : GIP ALFA CENTRE - APA

#### 4.5 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) prisée par les femmes

La VAE ne joue son rôle de sécurisation des parcours que lorsque les branches professionnelles ou les employeurs s'emparent de la question de la qualification de leurs salariés.

En effet, l'accès à la certification par la VAE ne touche que très peu de personnes peu ou pas qualifiées (7% d'hommes de niveau V). Seul le secteur de l'aide à la personne ou de la santé permet à 33% de femmes d'accéder à une démarche de VAE. Mais même là le taux d'échec de ces femmes devant le jury est important (50 % des candidats sont ajournés partiellement et 13% échouent totalement sur le diplôme d'aide soignant). C'est la question de l'accompagnement à la construction des parcours qui se pose alors. De surcroît, dans le « meilleur des cas », l'environnement de travail est insécure (contrats aidés, demandeurs d'emplois...); au pire les outils dits de sécurisation des parcours comme la VAE ne sont peu ou pas utilisés (3% de personnes en contrats aidés et 6% en CDD viennent s'informer sur la VAE).

2800 personnes ont déposé une demande de VAE chez un certificateur en 2009 en région Centre et 16626 personnes depuis 2002 date de la promulgation de la loi (Source GIP ALFA CENTRE-Pole APA)

## 5. PREMIERS ELEMENTS DE TRANSITION VERS LA 2<sup>EME</sup> PARTIE « PRECONISATIONS » : QUELLES TENDANCES EN REGION CENTRE A L'HORIZON 2020 EN MATIERE D'EGALITE

- **Dans 10 ans, de plus en plus d'actives, de moins en moins d'actifs.**

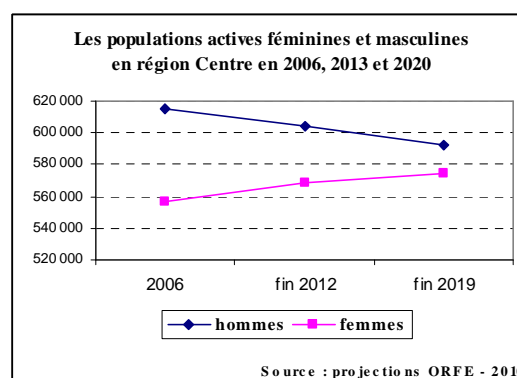
Les projections de population active prévoient une diminution de 5 000 actifs pour le Centre à l'horizon 2020. Or, la population active féminine connaîtrait une hausse de 18 000 actives, alors que le nombre d'hommes en activité devrait décroître de 23 000.

- **Baisse du nombre d'actives dans le Cher et l'Indre.**

L'évolution de la population active diffère selon les départements du Centre. En raison du vieillissement accru de la population dans le sud de la région, le nombre de femmes actives continuerait de diminuer dans le Cher et l'Indre. En revanche, les femmes actives seraient de plus en plus nombreuses dans les autres départements, en particulier dans le Loiret et l'Indre-et-Loire.

- **Un enjeu : rendre le travail « égal » pour rendre la formation « égale ».**

Cela signifie travailler sur l'orientation des filles et des garçons, lever les stéréotypes, revaloriser la représentation sociale de tous les métiers pour favoriser la double mixité et une véritable reconnaissance du travail des femmes.





## EGALITE FEMMES - HOMMES

### Bibliographie

#### Pour un diagnostic régional

- **Les Femmes en région Centre : Pour une dynamique de la région Centre : l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et la mixité professionnelle** - Thérèse GALLO-VILLA, CESR région Centre, juin 2003
- **Femmes en région Centre : une volonté, la mixité dans l'égalité de la vie publique**, Thérèse GALLO-VILLA, CESR Région Centre, janvier 2005
- **Les femmes et les retraites en région Centre**, CESR région Centre, février 2006
- **Les femmes en région Centre : droits personnels et évolutions sociétales**, CESR région Centre, juin 2006
- **Les femmes en région Centre : Femmes d'ici et d'ailleurs, porteuses d'avenir**, CESR région Centre, juin 2007
- **Population active et pauvreté en région Centre**, CESR région Centre, janvier 2010
- **Rapport égalité femmes-hommes - De l'égalité formelle à l'égalité réelle : des fondements, un paradoxe, des perspectives**, CESER région Centre, octobre 2010
- **Formation et emploi de la population en région Centre : outil pour un diagnostic régional** - ORFE (GIP ALFA CENTRE), septembre 2003
- **La relation emploi-formation : une question de genre**, ORFE (GIP ALFA CENTRE) Marie-Béatrice ROCHARD, janvier 2004
- **Les femmes en région Centre**, DRTEFP, DRDFE, DRDJS, Rectorat, Insee Centre, Conseil régional du Centre, ORFE (GIP ALFA CENTRE), septembre 2009
- **Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes de la région Centre : Trois volets : 15 minutes pour comprendre les inégalités salariales, Retours d'expériences locales, Egalité salariale femmes-hommes : le compte n'y est pas ! - Direccte, Conseil régional, DRDFE, CGT, ORFE, GIP ALFA CENTRE (ORFE) – Cabinet CISAME - 2010**
- **Guide à l'usage de la négociation collective pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de la région Centre** - Direccte, Conseil régional, DRDFE, CGT, ORFE, GIP ALFA CENTRE, novembre 2010
- **8 mars 2009 : Journée internationale de la femme**, Insee Centre, Flash Insee Centre, Mars 2009
- **Portait social de la région Centre**, Insee Centre, 2010
- **Diagnostic pour l'élaboration du Schéma régional d'aménagement et de développement du territoire (SRADDT)**, Région Centre, document de travail septembre 2010

#### Au niveau national :

- **Chômage et emploi des femmes dans la crise en France** – Lettre de l'OFCE – mai 2010
- **Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes** - DARES, Premières informations, octobre 2008
- **Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, Brigitte GRESY, IGAS, juillet 2009
- **L'égalité hommes-femmes au travail**, Regards sur l'actualité n°317, la documentation française, janvier 2006
- **Femmes-hommes, des inégalités à l'égalité ?**, Problèmes politiques et sociaux n° 968, la documentation française, janvier 2010
- **Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes**, Projet de loi de finances pour 2010, document de politique transversale