

LES FEMMES EN RÉGION CENTRE



En région Centre comme au niveau national, les femmes sont plus diplômées que les hommes, réussissent mieux dans leurs études et pourtant leur place sur le marché du travail est moins valorisante que celle des hommes. Les emplois qu'elles occupent sont majoritairement peu qualifiés (une femme sur deux est employée) et concentrés dans quelques domaines professionnels (services, administration, ...). Le poids des traditions ainsi que les contraintes familiales et domestiques continuent de peser tout au long de la vie des femmes : choix d'orientation restreints, temps partiel plus fréquent, responsabilités exercées tant dans le domaine du sport que de la vie politique réduites ou bien cantonnées aux domaines « réservés » aux femmes : l'éducation, la famille, la santé ...

Toutefois, les écarts de situations entre les femmes et les hommes sur le marché du travail tendent à diminuer : l'activité féminine se développe alors que le chômage masculin progresse. Les mobilités professionnelles sont plus souvent ascendantes pour les femmes. Progressivement, l'augmentation du niveau de formation des jeunes générations et les départs en retraite des générations moins qualifiées font apparaître « statistiquement » une amélioration de la situation professionnelle des femmes. Cependant, l'amélioration constatée masque des situations difficiles. En effet, l'augmentation des taux d'activité des femmes est liée en grande partie à la nécessité de trouver un emploi, en particulier pour celles qui demeurent seules avec leurs enfants. Ces emplois occupés sont de plus en plus précaires. Les violences que subissent les femmes au sein de leur famille ne cessent de progresser. Dans la vie politique, quand la loi s'applique, les femmes sont de mieux en mieux représentées.

Pendant la scolarité, les filles réussissent mieux et plus vite que les garçons

Les filles représentent 48 % des effectifs d'élèves à l'entrée en sixième. Tout au long de la scolarité, le constat est plus favorable que pour les garçons : les filles redoublent moins, sont plus nombreuses à atteindre le baccalauréat (52 % contre 37 % des garçons) et à poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur (38 % contre 28 %).

Les filles s'orientent vers le tertiaire et les services, les garçons vers les filières techniques et scientifiques

Dès les premières évaluations réalisées en sixième, les filles réussissent mieux en français et les garçons en mathématiques, mais les écarts restent plutôt faibles. A la fin de la troisième, seules 6 % des filles s'orientent vers la voie professionnelle (apprentissage), soit trois fois moins que les garçons (18 %). Dans la voie professionnelle, les filles privilégient des services (sanitaire et social, secrétariat) alors que les garçons s'orientent vers la production.

Pour les étudiants poursuivant dans l'enseignement supérieur, à l'université ou en classe préparatoire aux grandes écoles, le constat reste le même : les filles évitent les

filières scientifiques et techniques pour privilégier les formations liées au tertiaire.

La répartition sexuée des filières est la traduction du poids des représentations sociales des hommes et des femmes

Les filles étant moins nombreuses à se diriger vers les filières et les écoles les plus valorisées sur le marché du travail, elles perdent ainsi l'avantage qu'elles ont eu sur les garçons pendant la scolarité au moment de leur insertion professionnelle.

Une insertion sur le marché du travail plus difficile pour les filles

Les trajectoires professionnelles des filles diffèrent fortement de celles des garçons : elles accèdent moins à l'emploi durable quatre ans après leur sortie du système éducatif (39 % contre 48 % pour les garçons), rencontrent plus fréquemment la précarité de l'emploi (19 % de CDD contre 11 %) et connaissent plus souvent le chômage ou des périodes durables d'instabilité (22 % contre 16 %). Les garçons sont en revanche deux fois plus nombreux que les filles à travailler en intérim (18 % contre 9 %).

L'insertion professionnelle à court ou à long terme montre un risque de chômage plus élevé, les contrats à temps partiel plus fréquents et des salaires inférieurs à ceux des garçons

Les écarts constatés au moment de l'insertion tendent à se réduire avec l'élévation du niveau de diplôme. Les jeunes filles possédant un niveau III de formation, comme le BTS, connaissent une insertion proche de celle des jeunes gens, même si les conditions de travail restent à améliorer (salaire).

Les femmes sont majoritaires parmi les stagiaires de la formation continue

Elles accèdent davantage aux formations de remise à niveau, savoirs de base (68 % des stagiaires) qu'aux formations qualifiantes (59 %). Parmi les actions de formation certifiantes ou professionnalisantes, la répartition femmes-hommes est fortement sexuée : santé, services sociaux et administration pour les femmes, bâtiment travaux publics, industrie et transports pour les hommes.

Près d'un actif sur deux est une femme

Quel que soit l'âge, les femmes sont encore proportionnellement moins actives et moins souvent en emploi que les hommes.

A la différence des hommes, la situation familiale et le nombre d'enfants influent fortement sur la présence des femmes sur le marché du travail. Ainsi, le taux d'activité diminue avec le nombre d'enfants. Mais quel que soit ce dernier, les mères de familles monoparentales sont plus actives que les mères en couple.

Plus de 25 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 5 % des hommes.

Dans le Centre, des femmes très présentes sur le marché du travail mais moins diplômées et plus âgées

Les femmes du Centre sont parmi les plus actives de la métropole, devancées par celles d'Île de France et des Pays de la Loire.

En raison d'un poids plus faible de l'enseignement supérieur en région qu'en métropole, l'entrée dans la vie active est plus rapide pour les femmes comme pour les hommes. Le taux d'activité des femmes de niveau V (CAP/BEP) est particulièrement élevé en région, l'industrie régionale offrant

aux femmes issues de l'enseignement technique court des débouchés professionnels. Néanmoins, ces emplois ne sont pas les plus durables.

D'avantage d'employées et d'ouvrières dans la région qu'en métropole

Féminisation et tertiarisation vont souvent de pair. Près d'une femme active sur deux (en emploi ou non) relève de la catégorie sociale des employées. Ces emplois tertiaires permettent aux femmes peu qualifiées d'accéder au marché du travail. De même, la part des ouvrières est plus élevée qu'au niveau national (14 % contre 10 %) en raison de la tradition industrielle du Centre. A contrario, elles exercent moins souvent un emploi de cadre ou une profession intermédiaire.

La grande majorité des femmes sont salariées (92 % contre 85 % des hommes) et travaillent dans les services (70 % contre 45 % des hommes)

Près d'une salariée sur cinq a changé de métier en 2006

Les femmes sont moins mobiles que les hommes. Pour un tiers des salariées, changer de métier permet de bénéficier de l'ascenseur social et de bénéficier d'une meilleure qualification (33 % des femmes et 28 % des hommes). A l'inverse pour 25 % des femmes, changer de métier entraîne une baisse de qualification (contre 23 % des hommes). Parmi les femmes ayant changé de poste, 60 % sont restées dans le même établissement.

Progression de l'emploi et féminisation des métiers de cadres commerciaux et technico-commerciaux, cadres de la banque et des assurances, personnels d'étude et de recherche

Les deux tiers des femmes salariées travaillent en dehors de leur commune de résidence

Les femmes se déplacent moins pour aller travailler que les hommes : 33 % restent dans leur commune de résidence contre 25 % des hommes. En distance parcourue, la moitié des femmes salariées parcourt plus de 6 kilomètres pour aller travailler, soit 3 kilomètres de moins que les hommes.

En contrats aidés, les femmes plus présentes dans le secteur non marchand

Principales bénéficiaires des politiques de l'emploi dans le secteur non marchand, les femmes représentent 73 % des bénéficiaires du contrat d'accompagnement dans l'emploi et 59 % du contrat d'avenir. Parmi les contrats d'avenir qui totalisent plus de la moitié des emplois aidés, les métiers occupés et les employeurs diffèrent selon le genre : accueil, secrétariat et autre emploi administratif pour les femmes, ouvriers pour les hommes.

Dans le secteur marchand, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes en contrat jeune en entreprise (29 %), en contrat de professionnalisation (39 %) ou en contrat initiative emploi (46 %).

Les femmes moins touchées que les hommes en cas de conjoncture économique défavorable

Lorsque l'activité économique est favorable, les créations d'emploi concernent autant les femmes que les hommes. Cependant lorsque la conjoncture se dégrade, le solde des emplois est négatif pour les hommes alors que les femmes continuent de bénéficier de créations d'emplois. Cela est lié au tissu économique régional, marqué par de nombreuses disparitions d'emplois dans l'industrie. Si les femmes ne sont pas épargnées par les pertes d'emplois industriels, ces dernières sont compensées par la hausse de l'emploi dans les services.

Un demandeur d'emploi sur deux est une femme en 2008

En 10 ans, la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi a diminué en région comme au niveau national, passant de 57 % en 1998 à 50 % en 2008. L'évolution n'a pas été régulière et cette proportion de femmes est restée supérieure à la moyenne nationale sur toute la période. Globalement, le niveau de formation des femmes au chômage progresse : 37 % d'entre elles possèdent au moins le niveau bac en 2008 contre 28 % en 1998. La part des femmes de faible niveau de formation (V bis et VI) reste plus élevée pour les femmes que pour les hommes (24 % et 19 %).

La place des femmes dans le sport évolue mais des écarts importants demeurent

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à pratiquer des activités physiques et sportives. Elles représentent aujourd'hui plus d'un tiers des licenciés, part supérieure à la moyenne

nationale (37 % contre 35 %). Toutefois, le sport féminin diffère encore fortement du sport masculin, tant au niveau des disciplines pratiquées, de l'intensité des activités au cours de la vie, des lieux de pratique ou de l'engagement dans la compétition.

Les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité ou dans l'encadrement technique : 10 % des présidents de fédérations et 23 % des élus aux comités directeurs sont des femmes en 2008.

Les violences déclarées faites aux femmes dans le cadre intrafamilial progressent

En 2007, 2 800 dépôts de plainte ont été enregistrés dans les services de la police ou de la gendarmerie en région Centre : dans 70 % des cas, il s'agit de coups et blessures volontaires portant atteinte à l'intégrité physique des personnes. Selon une estimation nationale, la proportion de femmes qui déposent plainte auprès des services de l'ordre est comprise dans une fourchette de 1 sur 5 à 1 sur 10. Ces chiffres en disent long sur la gravité du phénomène, qui ne cesse de progresser, malgré les nombreuses lois en vigueur visant à renforcer la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple.

Les femmes restent peu présentes dans la vie publique

En région Centre, la plus faible représentation des femmes dans les conseils municipaux se trouve dans les structures intercommunales, puisque les femmes présidentes ne représentent que 6,9 % dans les communautés de communes, 0 % dans les communautés d'agglomérations et 3,2 % dans les pays. Lorsqu'elle s'applique, la loi sur la parité¹ en politique a des effets réels, comme par exemple parmi les conseillers municipaux ou les adjoints au maire des communes de plus de 3500 habitants, pour lesquelles les femmes représentent 48 % des élus. Cependant, elles ne sont que 9 % à occuper la fonction de maire. La majorité des postes occupés par les adjointes au maire concerne l'action sociale, les affaires scolaires, l'enfance et les loisirs.

¹ Loi sur la « parité en politique » du 6 juin 2000, complétée en 2003 et 2007.

Les femmes en région Centre

Sommaire

6 Repères chronologiques

7 Education, formation, insertion

- Filles et garçons dans le système éducatif (RECTORAT) P. 8
- Les parcours d'insertion dans l'emploi des jeunes femmes sorties de formation professionnelle en région Centre en 2001 ? (DRTEFP) P. 15
- L'insertion des filles après un BTS (RECTORAT) P. 19
- Femmes : orientation, formation et insertion professionnelle : comment faire « bouger les lignes ? » (Conseil régional) P. 23

29 Activité, emploi, métiers

- Des femmes très actives (INSEE) P. 30
- Des femmes actives moins diplômées et plus âgées (INSEE) P. 35
- La mobilité professionnelle chez les femmes (INSEE) P. 40
- La mobilité quotidienne des femmes en région Centre (INSEE) P. 46
- Les femmes dans les contrats aidés (DRTEFP) P. 48
- Les créations et pertes d'emplois en région Centre : une approche par métiers et par territoires (ORFE) P. 53
- Le chômage des femmes (DRTEFP) P. 57

65 Conditions de vie, vie politique et sociale

- La place des femmes dans le sport : la pratique sportive, le mouvement sportif, les formations et les métiers du sport (DRDJS) P. 66
- Les violences faites aux femmes dans le cadre intrafamilial (DRDFE) P. 72
- La parité et l'accès des femmes aux responsabilités (DRDFE) P. 76

Repères chronologiques : quelques dates en matière d'éducation, d'égalité professionnelle et de parité politique

1944 : L'ordonnance du 21 avril, signée du général de Gaulle, introduit **le suffrage universel en permettant pour la première fois aux femmes de voter et d'être éligibles** dans les mêmes conditions que les hommes.

1946 : **Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes** dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution. L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de " salaire féminin ". Pour la première fois une femme accède au perchoir : Madeleine Braun (communiste) est élue vice-présidente de l'Assemblée nationale (2ème Assemblée constituante). Andrée Viénot, sous-secrétaire d'État à la jeunesse et aux sports, est la première femme ministre sous la IVe République.

1965 : La loi du 13 juillet modifie le régime légal du mariage du couple se mariant sous contrat : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et **exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari**.

1972 : La loi du 22 décembre 1972 relative à **l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal »**. Ouverture aux femmes des concours des grandes écoles. L'École polytechnique devient mixte : huit femmes sont reçues et l'une d'entre elles (Anne Chopinet) sera major de promotion.

1976 : La **mixité devient obligatoire pour tous les établissements d'enseignements** primaires et secondaires que par le décret du 28 décembre 1976 de la loi du 15 juin 1975 (dite Loi "René Haby"). Mais le premier lycée mixte avait ouvert ses portes en 1937 (Marcellin Berthelot, à St Maur).

1983 : La loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal (loi Roudy) établit **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

1995 : Décret du 18 octobre portant **création d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes**, placé auprès du Premier ministre ayant pour mission l'identification, l'évaluation et l'analyse des inégalités entre les sexes dans les domaines politique, économique et social, la production et la diffusion de données sur la situation des femmes aux niveaux national et international, l'élaboration de propositions, recommandations et avis tendant à promouvoir la mise en œuvre de la parité entre les femmes et les hommes.

1999 : La révision du 23 juin 1999 (loi constitutionnelle du 8 juillet 1999) relative à l'égalité entre les hommes et les femmes a permis d'introduire à l'article 3 de la Constitution le principe selon lequel la loi "favorise **l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives**." L'article 4 de la Constitution précise que les partis politiques "contribuent à la mise en œuvre de ce principe dans les conditions déterminées par la loi". Cette révision autorise ainsi des réformes législatives qui rendront effective une meilleure représentation des femmes en politique.

2000 : Une convention interministérielle est signée le 25 février afin de mettre en œuvre une **politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**. Elle réunit les ministères de l'Education nationale, de la Recherche, de l'Agriculture, de la Parité et de l'Emploi, et ceux qui les ont rejoints par l'avenant du 8 mars 2002, les ministères chargés de la Culture, de l'Equipeement et de la Justice.

2001 : Loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.

2004 : La signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à **la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.

2006 : La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** renforce les moyens et engagement concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

2007 : La loi du 31 janvier 2007 impose **une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des listes électorales municipales** (de 3500 habitants et plus) et introduit **une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux** (de 3500 habitants et plus). Elle augmente la pénalité financière encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives (75% de l'écart à la moyenne) et contraint les candidat(e)s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un/e suppléant-e de l'autre sexe.

2008 : La loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé : « La loi favorise **l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives**, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Sources : sites de l'Observatoire de la parité, du Service aux droits des femmes et de l'Assemblée nationale

ÉDUCATION, FORMATION, INSERTION

Filles et garçons dans le système éducatif

En région Centre, comme partout en France et en Europe, les femmes ont de meilleurs parcours scolaires que les hommes, mais elles choisissent des voies différentes ce qui à terme les désavantage dans la vie active. Globalement les filles redoublent moins souvent, la majorité des bacheliers sont des bachelières et elles sont plus nombreuses dans l'enseignement supérieur. Cet avantage apparent sera finalement perdu car, au moment des choix d'orientation, les filles sont toujours trop peu nombreuses à se diriger vers les filières et écoles les plus valorisées sur le marché du travail. Ce choix entraîne des conséquences ultérieurement sur les inégalités professionnelles et salariales entre les hommes et les femmes.

1. Filles et garçons : une même école, des scolarités différentes

Etude d'une cohorte d'élèves entrés en 6^{ème} en 1998

A l'entrée en 6^{ème} en 1998 dans l'académie d'Orléans-Tours, les filles représentent 48 % des effectifs d'élèves avec 16 587 élèves. 52 % d'entre elles atteignent le baccalauréat (général, technologique ou professionnel) contre 37 % des garçons, et 38 % poursuivent des études dans l'enseignement supérieur contre 28 % des garçons.

Les filles réussissent mieux et plus vite

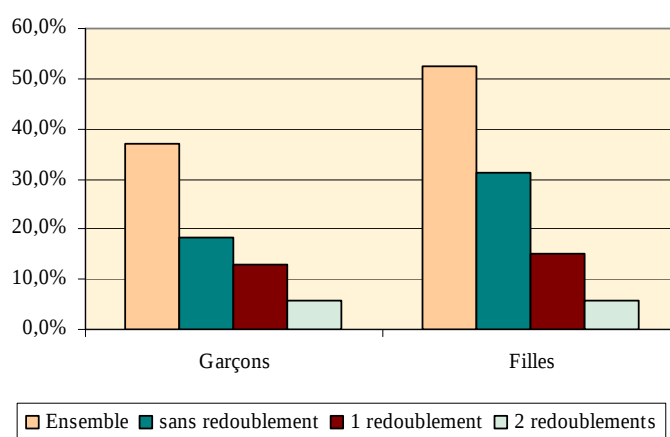
A l'entrée en 6^{ème} en 1998, seules 3 % d'entre elles ont un retard scolaire de deux ans et plus contre 5 % pour les garçons. Les résultats de l'évaluation diagnostique à l'entrée en 6^{ème} montrent qu'elles réussissent mieux que les garçons en français (67 % de réussite contre 61 %) et qu'elles sont un peu moins douées que les garçons en mathématiques (59 % contre 60 %).

Au collège, elles redoublent moins que les garçons. En effet, 82,5% d'entre elles atteignent la classe de 3^{ème} sans redoubler contre 71% des garçons.

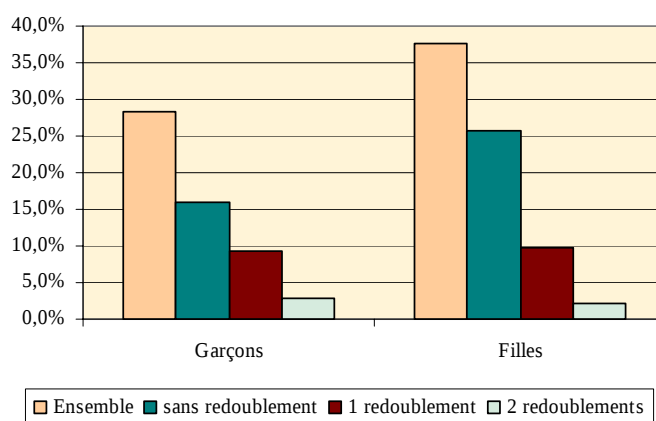
A la fin de la 3^{ème}, 60% des filles accèdent sans avoir redoublé au lycée général, technologique ou professionnel, alors que seulement 45 % des garçons sont dans ce cas. Par ailleurs, elles sont peu nombreuses à s'orienter vers la voie professionnelle par apprentissage (6%) contrairement aux garçons (18 %).

Quatre ans après son entrée en 6^{ème}, 1 fille sur 2 se retrouve en seconde générale et technologique, contre seulement 1 garçon sur 3.

Proportion d'élèves entrés en 6^{ème} en 1998 dans l'académie accédant au baccalauréat



Proportion d'élèves entrés en 6^{ème} en 1998 dans l'académie accédant à l'enseignement supérieur



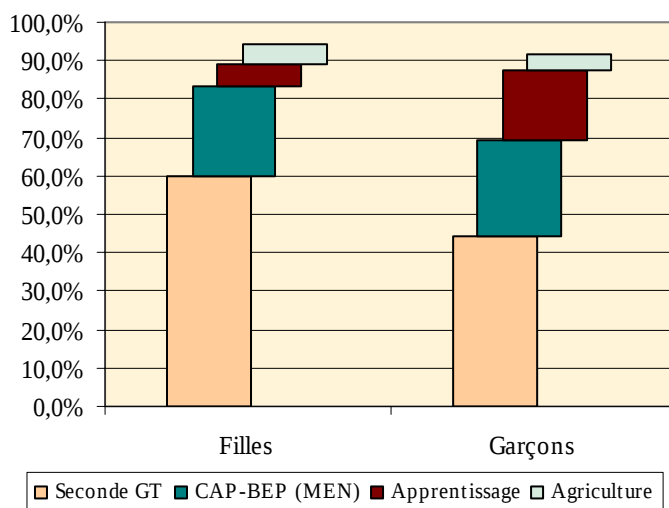
Source : Rectorat, DOS3, cohorte

Au lycée, elles redoublent moins que les garçons. Ainsi 35 % des filles entrées en 6^{ème} en 1998 atteignent la terminale générale et technologique sans redoubler contre un garçon sur cinq. De plus, en ne considérant que le parcours au lycée général et technologique, près d'une fille sur deux arrive en terminale sans redoubler contre un tiers des garçons. Il est à noter que, proportionnellement, elles sont plus nombreuses dans les terminales générales que les garçons.

Les filles réussissent mieux au baccalauréat : 86 % contre 82 % à la session 2008. En outre pour le bac général, les taux de réussite ont progressé durant ces cinq dernières années, passant de 83% à 89 % chez les filles et de 78 % à 87 % chez les garçons.

En 2008, 44 % des filles ont obtenu une mention au baccalauréat (tous bacs confondus : général, technologique et professionnel) contre 43 % des garçons. Cette proportion a progressé de 7 points en dix ans en raison de la croissance des mentions chez les bachelières générales, dont la part est passée de 35 % à 50 %. Un tiers des bachelières technologiques ont eu une mention en 2008, un taux resté stable sur les dix dernières années. Enfin, la proportion de bachelières professionnelles ayant une mention a diminué en 2008, elle est de 41 % contre 45 % en 2007 et 48 % en 2002. Il y a peu de différence entre les filles et les garçons excepté

Taux d'accès au niveau V par voie de formation en 2002



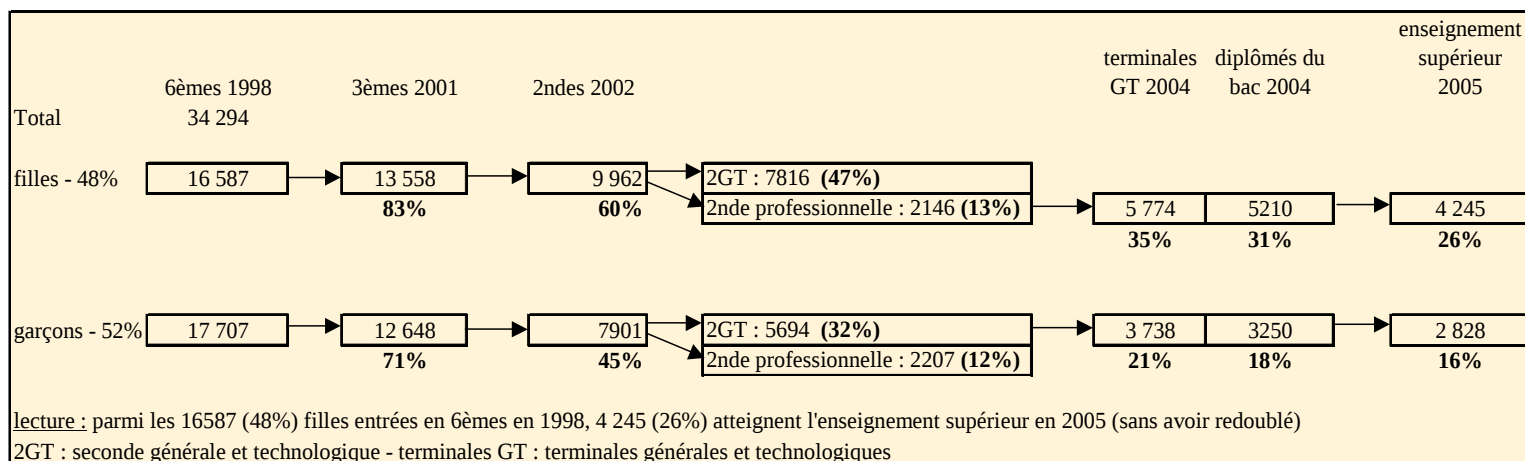
Source : Rectorat, DOS3 – données MEN

pour le bac professionnel où les filles sont proportionnellement plus nombreuses que les garçons à obtenir une mention.

Les mentions très bien concernent 4 % des bacheliers (7 % pour les bacheliers généraux), les mentions bien 11 % (15 % pour les bacheliers généraux) et les mentions assez bien 29 %.

Après le baccalauréat, 26 % des filles arrivent dans l'enseignement supérieur sans retard, contre seulement 16 % des garçons.

Parcours des filles et garçons entrés en 6ème en 1998 dans l'académie d'Orléans-Tours qui n'ont connu aucun redoublement au cours de leurs études



Source : Rectorat, DOS3 - cohorte

2. Une meilleure réussite scolaire mais des parcours différents : les filles font-elles les bons choix d'orientation ?

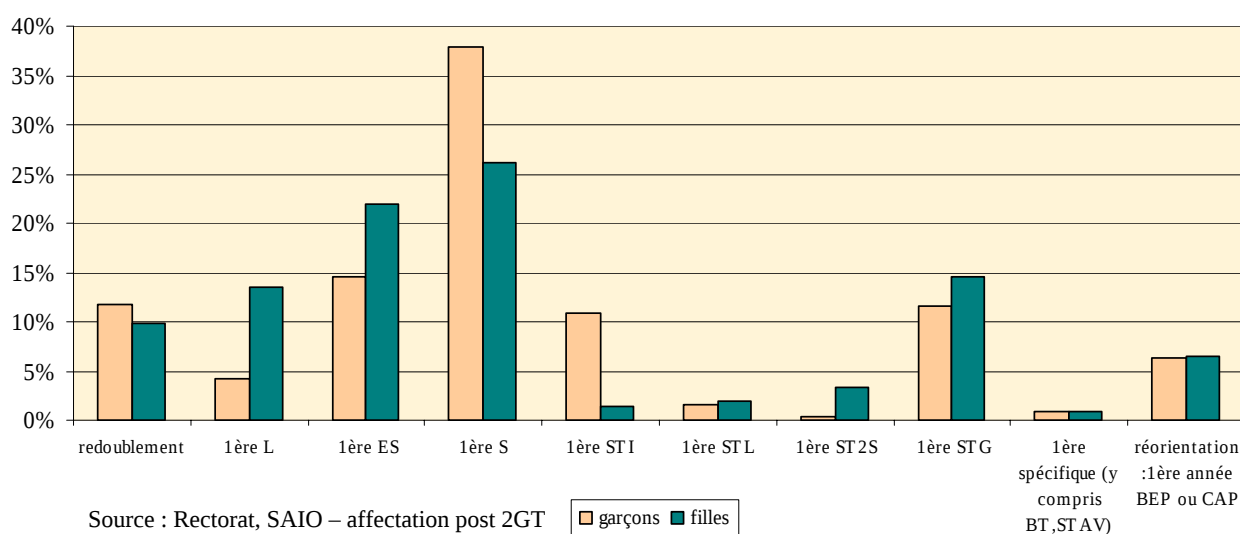
Au lycée les filles font des choix d'orientation dans un champ restreint

Après le collège, premier grand palier de l'orientation : les filles s'orientent majoritairement vers la seconde générale et technologique. Toutefois les enseignements de détermination qu'elles choisissent restent dans un champ restreint : les sciences économiques et

sociales, les soins ou les arts alors que les garçons font davantage le choix d'enseignements directement liés aux études scientifiques et technologiques plus valorisées et plus porteuses en matière d'emploi.

Par exemple, parmi les élèves qui demandent l'enseignement de détermination « initiation sciences de l'ingénieur et informatique et système de production », 84 % sont des garçons, alors que parmi les élèves demandant l'enseignement de détermination « arts plastiques », 91 % sont des filles.

Taux d'orientation à la fin de la seconde GT en 2008



Les filles ne choisissent pas les mêmes filières que les garçons

A la fin de la 3^{ème}, lorsque les filles s'orientent vers l'enseignement professionnel, 86 % d'entre elles préparent un diplôme du domaine des services. Les trois quarts des garçons poursuivent dans une filière de la production.

De même, elles s'orientent moins vers les filières scientifiques. En terminale générale, 4 filles sur 10 sont en S, contre 7 garçons sur 10. Dans les filières technologiques, près de 80 % des filles sont réparties dans les filières STG (sciences et techniques de gestion) et ST2S (sciences et technologies de la santé et du social). Seulement un tiers des garçons choisit ces deux filières.

Les filles se détournent des filières scientifiques et techniques

En fin de seconde en 2008 en région Centre, 38 % des garçons vont en série S pour seulement 26 % des filles. Le taux académique masculin est supérieur à la moyenne nationale (35 %) et le taux académique féminin est identique au taux national.

La moindre orientation des filles vers la filière scientifique résulte de leur choix personnel. En effet, elles sont seulement 28 % à demander la 1^{ère} S, alors que 41 % des garçons font ce vœu. Ainsi, presque toutes les filles qui ont demandé une orientation vers la 1^{ère} S ont été acceptées dans cette filière. En 9 ans, l'orientation des filles vers la 1^{ère} S est passée de 24 % à 26 % et celle des garçons de 37 % à 38 %. L'écart filles-garçons a donc diminué de seulement 1,5 point.

Dans un contexte où l'on manque de scientifiques, force est de constater que le poids

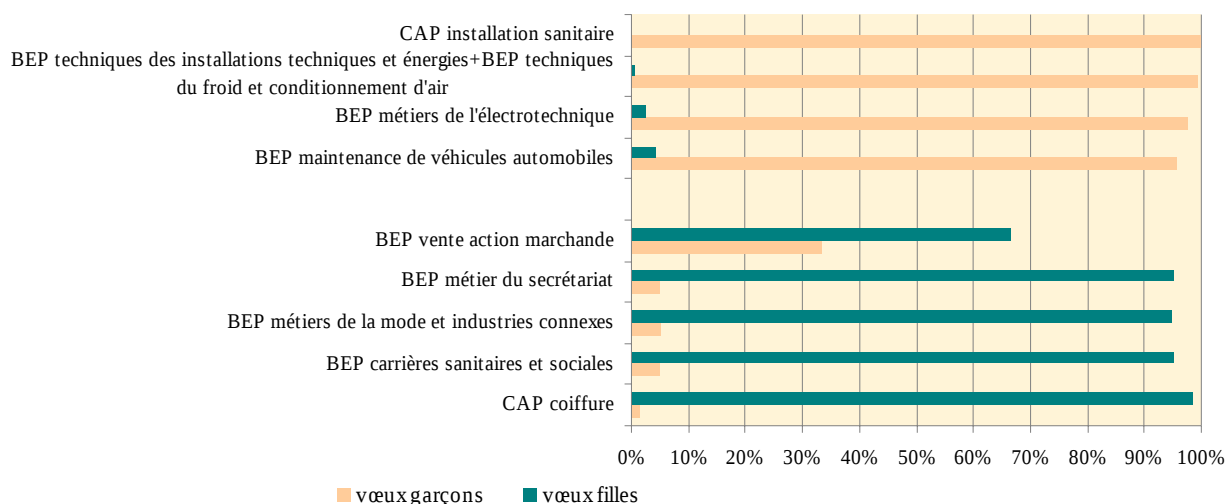
des déterminants sociaux continue à peser, et ce malgré les politiques visant à inciter les filles à se diriger vers ces filières. Quand ils se jugent « très bon en français », 1 garçon sur 10 va en L, contre 3 filles sur 10. Quand elles se jugent « très bonne en mathématiques » 6 filles sur 10 vont en S, contre 8 garçons sur 10.

Par ailleurs, la progression de la demande spontanée des filles est moins importante que la progression des décisions d'orientation ; ce qui

signifie que les conseils de classe font preuve de volontarisme mais cela ne suffit pas à rétablir la parité.

Les filles sont toujours absentes dans la filière technologique industrielle : seulement 1 fille sur 100 demande la 1^{ère} sciences et technologies industrielles. Cela lui est toujours accordé mais ce taux ne progresse pas malgré les efforts de communication réalisés en direction des filles.

Choix d'orientation des élèves en BEP en 2008



Source : Rectorat, SAIO, affectation post-3ème

Dans la voie professionnelle : les filles privilégient les services

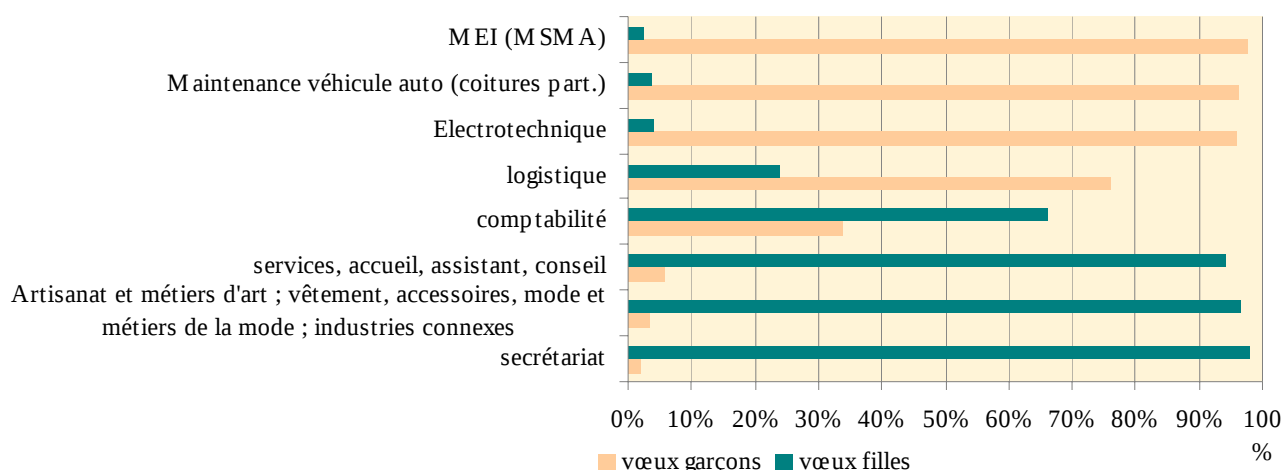
En BEP ou en CAP, en 2008, les filles représentent 7 candidates sur 10 dans les services et les garçons 9 candidats sur 10 dans la production. En BEP Sanitaire et Social, les filles représentaient, en 2003, 94 % des admis dans cette filière soit 29 garçons pour 411 filles. En 2008, les garçons ne représentent plus que 5 % des admis. Dans les métiers du secrétariat, les garçons sont de plus en plus absents : en 2008, dans les établissements publics, 15 garçons seulement sont admis pour 209 filles (6 %), et entre 2003 et 2008, cette tendance ne s'améliore pas.

En baccalauréat professionnel, les résultats sont identiques excepté pour le secteur des services. Ainsi dans ce domaine, les filles représentent 72 % des élèves affectés en 2008 contre 77 % en 2003.

En revanche, dans le domaine de la production, la prédominance des garçons perdure, 89 % des élèves affectés sont des garçons en 2008 pour 87 % en 2003.

Les spécialités choisies après un BEP, pour revenir vers un baccalauréat technologique, font ressortir les mêmes oppositions. Globalement moins nombreuses que les garçons, les filles sont toujours surreprésentées dans les spécialités tertiaires, sciences et technologies santé et social (ST2S) et sciences et techniques de gestion communication (STG) tout particulièrement, et absentes ou quasi absentes de spécialités telles que énergétique, productive mécanique ou électrotechnique (STI).

Choix d'orientation des élèves en Bac professionnel en 2008



Source : Rectorat, SAIO, affectation post-BEP

Les filles et les études supérieures

Après le baccalauréat, les filles évitent toujours les filières scientifiques. Alors que leur profil pourrait leur ouvrir l'accès aux études supérieures les plus variées, à l'université, elles se dirigent en masse vers les filières droit, sciences humaines, lettres, et lorsqu'elles choisissent des études scientifiques, elles vont en médecine, chimie, pharmacie ou sciences de la vie. Dans les filières médecine et pharmacie, elles sont majoritaires (67 %) ; dans le domaine des sciences humaines, des nuances sont à préciser : les filles représentent plus de 80 % des étudiants en psychologie alors qu'elles ne sont que 44 % des étudiants de géographie.

En classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), 42 % des effectifs sont des filles, toutes spécialités confondues. Cependant les filles ne représentent plus qu'un tiers des effectifs en CPGE scientifiques, contre 51% en CPGE économiques et 75 % en CPGE lettres. En outre, à l'intérieur de la filière scientifique, elles sont inégalement réparties : 71 % en biologie, chimie, physique et sciences de la terre, contre 7 % en physique et sciences de l'ingénieur.

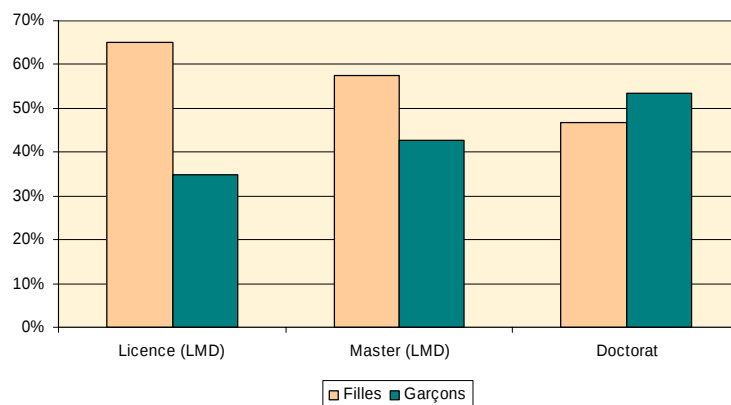
En institut universitaire technologique (IUT) du secondaire, les filles représentent 23 % des effectifs, excepté en sciences de la vie (71 %), alors que comparativement en IUT du tertiaire, l'équilibre filles-garçons est respecté.

En section de technicien supérieur (STS), le même constat est fait : dans le secteur secondaire, les filles représentent 18 % des

effectifs, sauf dans les filières de la biologie (72 %) et de la chimie (45 %), alors que dans le secteur des services, elles représentent les deux tiers des effectifs.

Dans les cycles supérieurs, la tendance se poursuit : les filles sont majoritaires en licence (62 %) et en master (58 %) excepté dans les filières scientifiques (respectivement 45 % et 38 %). D'autre part, 28 % des étudiants en école d'ingénieurs et 48 % des étudiants en doctorat sont des femmes (en sciences elles ne sont que 38%). En conséquence elles s'arrêtent plus tôt que les garçons mais elles réussissent mieux. En effet, elles représentent près des deux tiers des diplômés en licence et 57 % des diplômés en master. Le pourcentage diminue chez les titulaires du doctorat (47 %).

Répartition des diplômés des universités de l'académie d'Orléans-Tours selon le genre, session 2007



3. Pour plus de mixité : vers la fin des déterminismes sociaux ?

Le constat met en lumière que dans la réalité, au long du parcours scolaire, la mixité souhaitée se mue en une répartition sexuée des filières : les filles investissent plutôt les filières littéraires et les langues, les garçons les mathématiques, l'informatique ou la technologie. Cette situation traduit le poids des représentations sociales du rôle des hommes et des femmes. L'intériorisation des rôles sociaux participe fortement à la construction identitaire des enfants à l'école. Les stéréotypes quant aux aptitudes et compétences propres à chaque sexe pèsent dès l'école primaire sur la projection des jeunes dans l'avenir.

Au moment où les élèves ont à faire des choix d'orientation ayant une incidence directe sur leur future carrière professionnelle, les déficits de mixité de certaines filières se creusent.

Lorsqu'une adolescente ou un adolescent construit son choix d'orientation, il a tendance à choisir les domaines où des a priori bien ancrés lui prêtent une réussite plus facile. Par exemple : les filles sont plus à l'aise dans le domaine verbal donc en lettres, et les garçons sont meilleurs en mathématiques car ils auraient une meilleure vision dans l'espace.

Les enseignants sont influencés par ces croyances et leurs attentes fonctionnent dans ce domaine comme des prophéties auto-réalisatrices qui renforcent les idées préconçues et s'impriment très tôt dans l'esprit d'un jeune qui va se sentir a priori compétent ou non dans un domaine.

De même, les rôles sociaux et les répartitions sexuées des tâches dans l'environnement direct de l'enfant renforcent ces stéréotypes. Ces déterminismes sociaux et ces rôles font trop souvent encore anticiper aux jeunes filles, lorsqu'elles font un choix de carrière, les contraintes d'ordre familial et domestique alors que les garçons ne prennent pas en compte cet aspect de leur vie future.

Les filles lient encore de nos jours leur avenir professionnel à leur avenir familial, elles cherchent un compromis entre leur vie privée et leur vie professionnelle, et dans la gestion des obstacles rencontrés dans leurs études, elles pensent trop souvent avoir intérêt à faire des choix conformistes.

Les inégalités sexuées d'orientation scolaire sont, de fait, toujours très majoritairement attachées aux imaginaires sociaux attachés au savoir et aux métiers.

Rectorat (Service Académique d'Information et d'Orientation – Division de l'Organisation Scolaire, de la Prospective, de l'Evaluation et de la Performance)

La mission « Mixité, parité, égalité entre les filles et les garçons » dans l'académie d'Orléans-Tours.

Elle se décompose en trois axes de travail

Axe 1 : « Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons pour une meilleure insertion dans l'emploi ».

La mise en place du « *Parcours de découverte des métiers et des formations* » et l'enseignement de la découverte professionnelle 3 heures en collège sont des leviers essentiels.

Dans ce cadre, le thème de l'égalité peut être abordé, par exemple, à travers, la question suivante : y a-t-il des formations et des métiers selon le genre ?

Axe 2 : « Citoyenneté : assurer auprès des jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes ».

L'éducation au respect mutuel entre les sexes est un axe majeur pour lutter contre les stéréotypes et contre les violences.

Objectifs : Mobiliser et sensibiliser les jeunes à la problématique de l'égalité des sexes et à l'apprentissage du respect mutuel par le biais de leurs représentants institutionnels, notamment au sein de leurs instances participatives.

En 2008 : signature de la déclinaison régionale de la convention interministérielle sur l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

Axe 3 : « Formation : intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif ».

Objectifs :

- Elargir cette thématique de la formation aux acteurs et actrices du monde économique, culturel, sportif, associatif...
- Former l'ensemble des acteurs et actrices à l'égalité,
- Intégrer l'égalité entre les filles et les garçons dans les projets des établissements d'enseignement.

La mission égalité travaille :

- Pour la formation des enseignants,
- A l'intervention directe en établissement,
- Au conseil aux équipes,
- A la conception d'outils.

Les parcours d'insertion dans l'emploi des jeunes femmes sorties de formation professionnelle en région Centre

Au terme d'un parcours de quatre années après leur sortie du système de formation professionnelle, près de 74 % des jeunes filles sont en situation d'emploi, moins fréquemment que les jeunes hommes, les emplois qu'elles occupent sont moins souvent des emplois stables. Si un haut niveau de formation constitue un atout en faveur de l'obtention d'un emploi, il n'élimine pas pour autant les écarts entre les femmes et les hommes, même s'il les atténue pour les niveaux de formation les plus élevés.

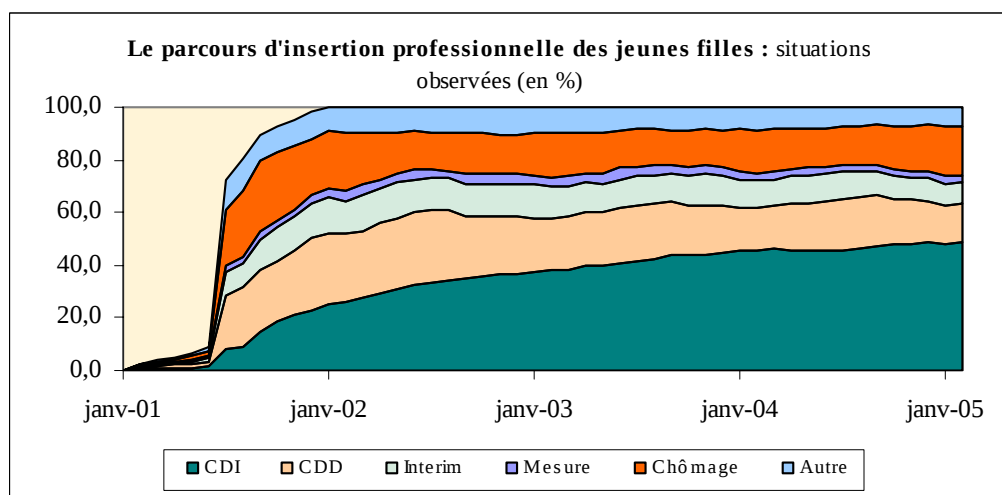
A niveau de formation équivalent, les jeunes filles éprouvent plus de difficultés à obtenir un emploi, et notamment un emploi durable.

Quatre ans après la fin de leur formation professionnelle, sept jeunes femmes sur dix sont en situation d'emploi

A la date de l'enquête (voir encadré), soit quatre ans après leur sortie du système de formation, sept jeunes femmes sur dix (73,6 %) avaient déclaré avoir un emploi. Les situations d'emploi déclarées lors de l'enquête, rapportées à l'ensemble des situations observées, concernaient : un contrat de travail à durée indéterminée (48,4 %), un contrat de travail à durée

déterminée une mission d'intérim, (7,9 %) ou était relative à une des mesures de la politique de l'emploi (2,5 %).

En fin de période, 19,5% des jeunes femmes se déclaraient au chômage et 6,9 % d'entre elles étaient dans une autre situation (retrait d'activité, formation, reprise d'études...).

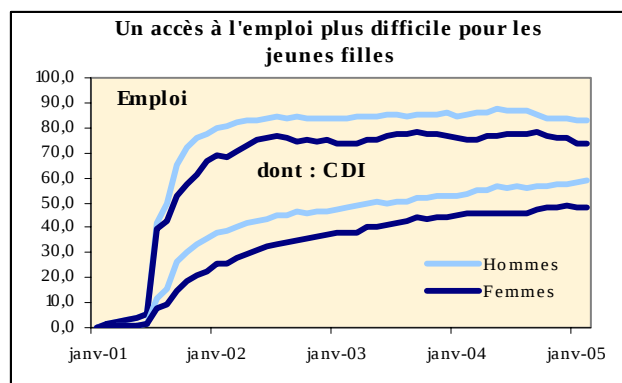


Source : LEO- Centre associé au Céreq

Note de lecture : Les situations ont été observées mois par mois sur une période de quatre ans, à l'aide de 6 variables : CDI, CDD, Intérim, Mesures pour l'emploi, chômage, autres. En janvier 2003, 37,7 % des jeunes femmes étaient titulaires d'un CDI, 20,4 % en CDD et 16 % se déclaraient au chômage.

Un accès à l'emploi plus difficile pour les jeunes filles

L'accès à l'emploi est plus lent pour les jeunes femmes. Un an après leur sortie du système de formation professionnelle, 80,7 % des jeunes hommes sont en situation d'emploi et seulement 68,4 % des jeunes femmes.



Source : LEO- Centre associé au Céreq

Deux ans après leur sortie de formation professionnelle, si la situation des jeunes

femmes en termes d'insertion dans l'emploi s'est améliorée (73,4 % en situation d'emploi), l'écart avec les jeunes hommes est toujours aussi important.

En fin de période, quatre années après leur sortie de formation professionnelle, dix points d'écart séparent les jeunes femmes des jeunes hommes en termes d'insertion professionnelle : 82,6 % des jeunes hommes occupaient un emploi et 58,7 % étaient titulaires d'un Contrat à durée indéterminée (CDI).

Pour les jeunes femmes, les résultats sont respectivement de 73,6 % et 48,4 %.

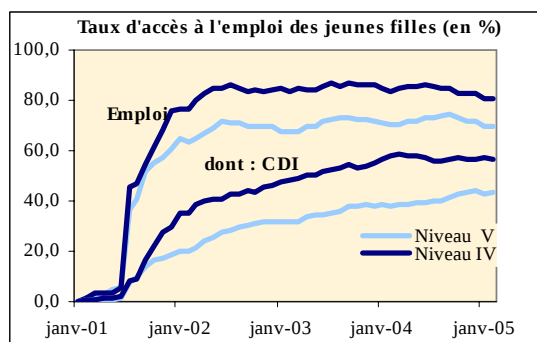
L'écart relatif aux situations de chômage était de son côté de près de 6 points : en février 2005, 19,5 % des jeunes femmes et 13,8 % des jeunes hommes étaient en situation de chômage.

Une insertion professionnelle liée au niveau de formation

La probabilité d'être en situation d'emploi est fortement dépendante du niveau de formation atteint.

Sur l'ensemble de leur parcours, la proportion de femmes en situation d'emploi (CDI, CDD, Intérim, mesure pour l'emploi) est plus importante quand elles ont quitté le système de formation avec un niveau IV (bac, brevet de technicien) qu'avec un niveau V (CAP, BEP).

Au terme de leur parcours, les jeunes femmes de niveau IV étaient en situation d'emploi dans 80,7 % des cas, soit un écart de 11,2 points avec celles de niveau V (69,5 %).



Source : LEO- Centre associé au Céreq

La proportion de contrat de travail à durée indéterminée en fin de parcours d'insertion, quatre ans après leur sortie du système de formation était de 43,6 % pour les jeunes femmes ayant atteint le niveau V et de 56,8 % pour le niveau IV.

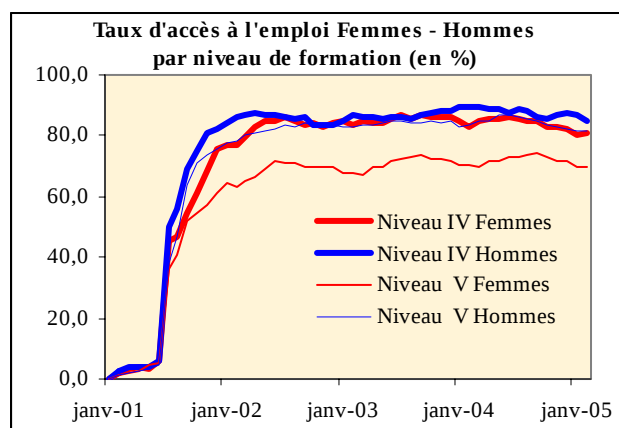
Pour un même niveau de formation, les jeunes femmes éprouvent plus de difficultés par rapport aux jeunes hommes pour obtenir un emploi.

La situation la plus défavorable concerne les jeunes femmes de niveau V (CAP, BEP).

Pour cette population, le taux d'accès à l'emploi en fin de période est de 69,5 %, très en retrait du taux d'accès à l'emploi des jeunes hommes (81,8 %).

L'écart se réduit très fortement avec l'élévation du niveau de formation.

Pour les personnes ayant atteint le niveau IV, il n'est plus que de 3,1 points : pour ce niveau de formation, 84,8 % des hommes et 80,7 % des femmes ont déclaré avoir un emploi en CDI, CDD, intérim, ou bénéficier d'une mesure pour l'emploi.



Source : LEO- Centre associé au Céreq

Les trajectoires d'insertion professionnelles suivies par les jeunes femmes

Les parcours individuels étant très variables, des regroupements ont été réalisés sur la base des similitudes des parcours individuels et la prise en compte des successions et des durées des différentes situations (CDI, CDD, Intérim, chômage, emplois aidés, autres situations).

Six trajectoires types ont été identifiées :

- *l'accès rapide à l'emploi stable*

- *le maintien dans l'emploi précaire avec prédominance du CDD*

- *le maintien dans l'emploi précaire avec prédominance de l'intérim*

- *l'instabilité durable*

L'alternance de période de chômage et d'emploi précaire et une plus forte présence des mesures pour l'emploi marquent ce parcours.

- *la persistance du chômage*

Les jeunes n'ont connu que des situations de chômage sur la presque totalité de leurs parcours.

- *l'inactivité*

Les jeunes qui appartiennent à ce dernier groupe ont suivi des parcours dominés par des situations de retrait du marché du travail.

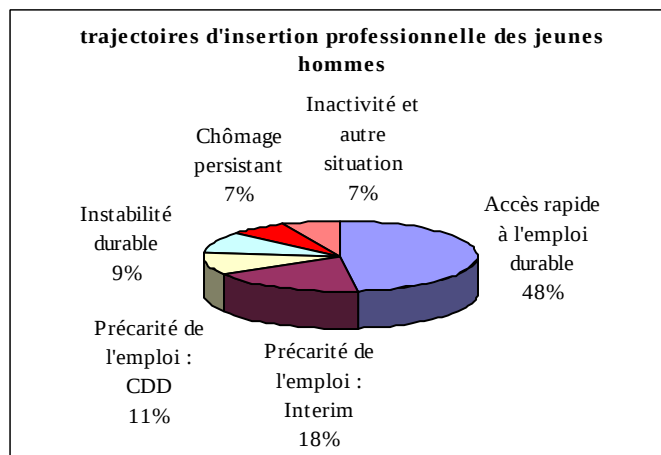
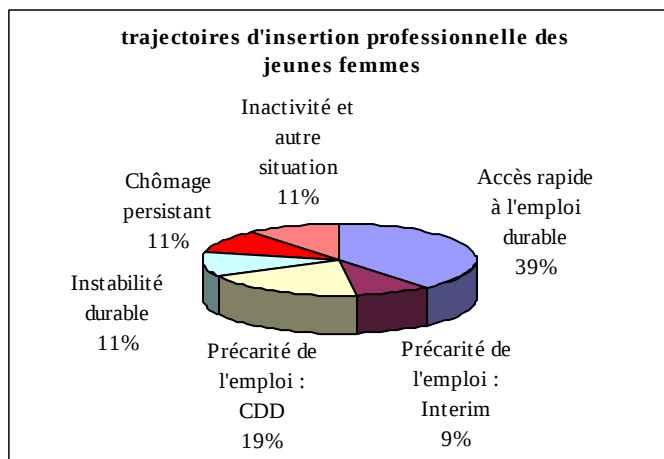
L'insertion rapide dans l'emploi durable constitue la trajectoire d'insertion professionnelle la plus souvent rencontrée. Elle concerne 49 % des jeunes hommes et 39 % des jeunes filles.

Les trajectoires liées à la précarité de l'emploi sont des trajectoires plutôt masculines quand elles sont caractérisées par une dominante Interim et plutôt féminines quand elles sont à dominante CDD.

Les écarts entre jeunes femmes et jeunes hommes sont significatifs pour ces trois catégories de trajectoires : 9 points d'écart

en faveur des jeunes hommes pour l'accès rapide à l'emploi stable et la précarité dans l'emploi à dominante intérim, 8 points d'écart en faveur des jeunes femmes pour

la trajectoire précarité dans l'emploi à dominante CDD.



Source : LEO- Centre associé au Céreq

Une enquête auprès des jeunes sortis depuis 4 ans du système éducatif

Le présent article reprend les principaux résultats d'une enquête réalisée en 2005 dans un cadre partenarial entre le Conseil Régional, le CESR, la DRTEFP, le Rectorat, la DRAF, l'ORFE, et le LEO-Centre associé au Céreq.

L'enquête avait pour objectif de suivre le cheminement d'insertion professionnelle des jeunes sortis de formation professionnelle initiale en 2001 (par voie scolaire ou apprentissage, hors filière technologique). 2 300 entretiens téléphoniques ont été réalisés au cours du 1^{er} trimestre 2005.

Les questionnements concernaient :

- la formation et les caractéristiques sociales et familiales des jeunes
- la situation professionnelle à la date de l'enquête
- les parcours individuels suivis depuis la sortie du système éducatif

Ces derniers étaient appréhendés à l'aide de 6 variables d'état : CDI, CDD, Intérim, mesure emploi, chômage, autre situation.

Les sortants de l'enseignement professionnel secondaire en 2001

Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	1 000	7%
Transformations	1 700	12%
Génie civil, construction, bois	1 530	10%
Matériaux souples	400	3%
Mécanique, électricité, électronique	3 400	23%
Echanges et gestion	2 880	20%
Communication et information	1 120	8%
Services aux personnes	2 360	16%
Services à la collectivité	225	2%
Total	14 615	100%

D.R.T.E.F.P (Service Etudes, Prospectives, Evaluation, Statistiques)

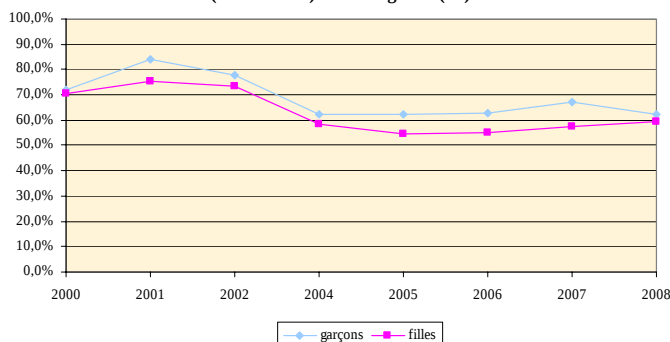
L'insertion des filles après un BTS

Les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes diffèrent selon le genre, le niveau de diplôme et la spécialité préparée. De fait, le marché du travail est en général moins favorable pour les jeunes filles quelque soit le mode de formation (scolaire ou apprentissage). Par comparaison avec la population masculine, leur risque de chômage est plus grand, leur salaire inférieur et les contrats à temps partiel plus fréquents. Pour autant, ces écarts s'estompent avec l'élévation du niveau de diplôme. Ainsi avec un niveau III de formation (le plus souvent titulaires du BTS) à la sortie du lycée, garçons et filles connaissent une insertion professionnelle relativement proche. Chez les apprentis, les comparaisons sont plus délicates car les jeunes filles sont proportionnellement moins nombreuses que les garçons (38%) et l'offre de formation est concentrée au niveau V. Néanmoins, le même constat peut être fait pour le niveau III de formation où les jeunes filles sont plus représentées (55% des sortants). Les conditions de travail des diplômées de niveau III restent toutefois encore à améliorer (salaire).

1. Des conditions d'insertion plus difficiles pour les filles qui s'atténuent avec l'augmentation du niveau de formation

Depuis 2000, la proportion des jeunes filles en emploi (aidé ou non), 7 mois après leur sortie du système éducatif, reste toujours inférieure à celle des garçons. Par ailleurs, l'écart diminue en période de conjoncture économique favorable (2002-2004) alors qu'il augmente en période défavorable (2006-2007).

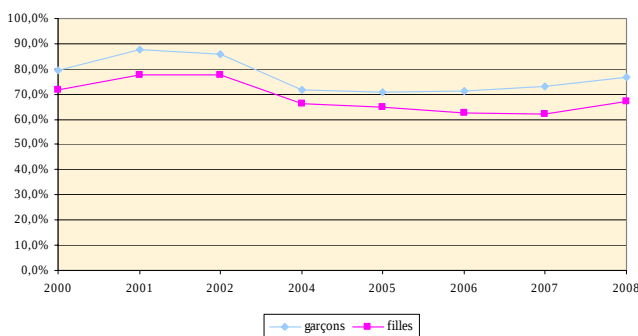
Evolution de la proportion d'anciens lycéens en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)



Source : Rectorat - enquête IVA

L'axe des abscisses correspond aux années d'observations de l'enquête, par exemple l'année 2001 signifie qu'il s'agit du résultat de la situation des anciens lycéens au 1^{er} février 2001, ces derniers étant sortis en juin 2000.

Evolution de la proportion d'anciens apprentis en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)

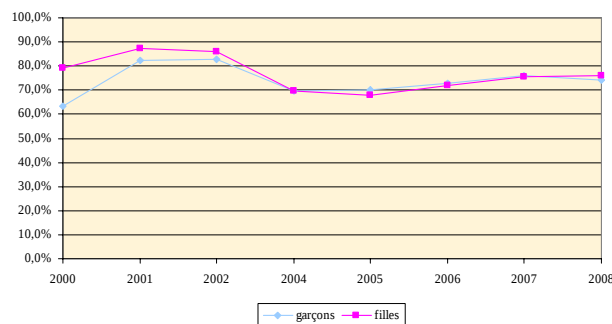


Source : Rectorat - enquête IPA

L'axe des abscisses correspond aux années d'observations de l'enquête, par exemple l'année 2001 signifie qu'il s'agit du résultat de la situation des anciens apprentis au 1^{er} février 2001, ces derniers étant sortis en juin 2000.

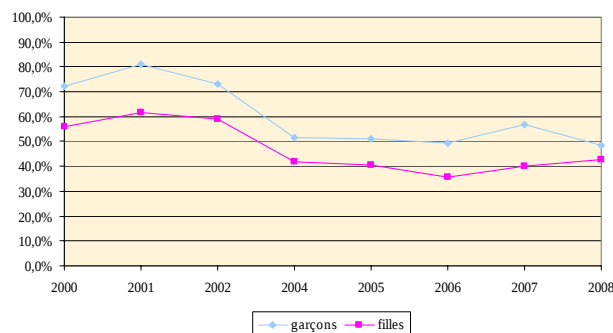
Toutefois les différences entre les filles et les garçons s'estompent avec l'élévation du diplôme.

Evolution de la proportion des anciens lycéens de niveau III de formation en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)



Source : Rectorat - enquête IVA

Evolution de la proportion des anciens lycéens de niveau V de formation en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)

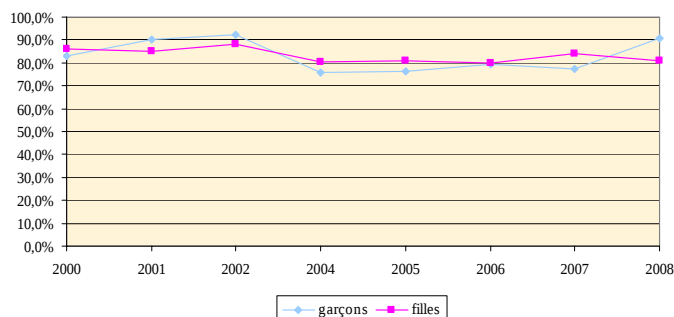


Source : Rectorat - enquête IVA

Les écarts chez les sortants de niveau V de formation peuvent atteindre jusqu'à 19 points pour les anciens lycéens et 28 points pour les anciens apprentis. Chez les sortants de niveau III de formation, la plus grande différence est de 2 points pour les anciens lycéens, et le plus souvent cette différence est à l'avantage des filles, et de 9 points chez les apprentis. Toutefois pour ces derniers, l'historique montre des variations qui ne sont pas très stables d'une année à l'autre, du fait que l'effectif des sortants concernés soit inférieur (les sortants de niveau

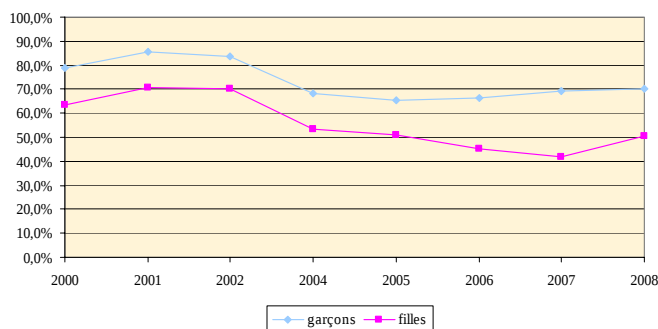
III représentent 18,5% de l'ensemble de l'effectif des sortants). Par ailleurs, ce même résultat est décrit dans les enquêtes de cheminement (voir article sur le devenir des femmes sorties de formation professionnelle en région Centre en 2001).

Evolution de la proportion des anciens apprentis de niveau III de formation en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)



Source : Rectorat - enquête IPA

Evolution de la proportion des anciens apprentis de niveau V de formation en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)



Source : Rectorat - enquête IPA

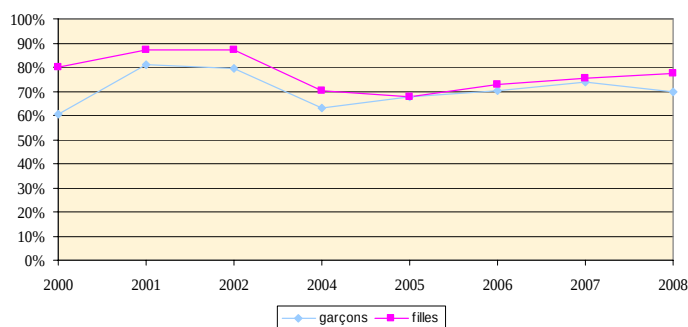
2. A diplôme égal, les lycéennes titulaires d'un BTS du secteur des services s'insèrent mieux que les garçons

Les filles recherchent un emploi dans un champ plus restreint que celui des garçons. En effet, les anciennes lycéennes viennent principalement de 5 filières du secteur des services, en particulier l'administration, la gestion et les finances ainsi que le commerce et la vente. Les anciens lycéens viennent en grande majorité de 6 filières dont 4 de la production, avec en particulier l'électricité et l'électronique, le travail des métaux et le bâtiment. D'autre part dans les secteurs concernés la concurrence est parfois rude entre les diplômées et les employeurs favorisent en premier les sortantes les plus qualifiées. Les garçons choisissent plus souvent des secteurs pour lesquels le bac professionnel est déjà un bon passeport pour l'insertion comme dans le bâtiment par exemple. Comme les anciennes lycéennes, les anciennes apprenties sont spécialisées dans moins de domaines que les anciens apprentis et

recherchent aussi un emploi dans moins de secteurs. Trois domaines prédominent, uniquement dans le secteur des services, contre 6 domaines chez les garçons. Une seule filière est commune, il s'agit du commerce et de la vente. Les filles sont issues également du domaine de l'administration, de la gestion et des finances ainsi que de la santé. Les garçons ont suivi une formation dans l'agriculture, l'électricité et l'électronique, la propreté et la sécurité, la réparation automobile et le travail des métaux.

Cependant, à niveau de formation égal, les anciennes lycéennes s'insèrent mieux que les garçons lorsqu'elles sont diplômées d'un BTS du secteur des services. A noter que l'emploi aidé représente environ 8% de l'emploi chez les filles et les garçons contre 20% chez les filles de niveau V et 16% chez les garçons de niveau IV issus du secteur des services.

Evolution de la proportion des anciens lycéens de niveau III de formation du secteur des services en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)

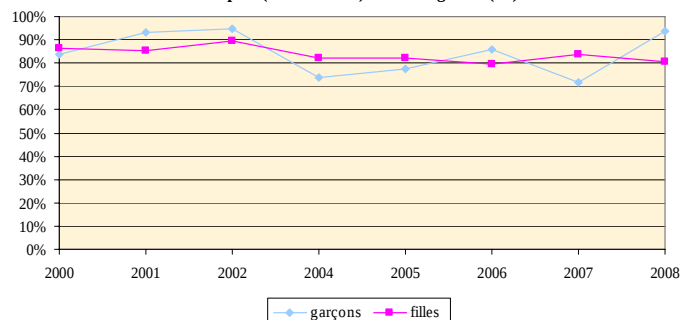


Source : Rectorat - enquête IVA

Dans le secteur de la production, c'est l'inverse, mais ce résultat est à relativiser au vu du faible nombre de filles sortantes (en moyenne une centaine).

Chez les apprentis, la tendance observée est moins nette (toujours en raison des effectifs), toutefois sur les dix années observées les filles diplômées d'un BTS des services ont plus souvent un meilleur accès à l'emploi que les garçons.

Evolution de la proportion des anciens apprentis de niveau III de formation du secteur des services en emploi (aidé ou non) selon le genre (%)



Source : Rectorat - enquête IPA

L'emploi aidé représente en moyenne 4% des emplois chez les filles et 6% des emplois chez les garçons contre respectivement 16% et 12% chez les sortants de niveau V de ce même secteur de formation.

Dans le secteur de la production, il est beaucoup plus difficile d'analyser car les filles sont encore moins nombreuses (parfois moins de 50 sortants selon les années).

Au 1^{er} février 2008, les principales activités exercées dans le premier emploi sont concentrées sur 3 domaines : le commerce, la vente et le technico-commercial (plus fréquent chez les garçons), la comptabilité, la gestion et la fonction administrative, et le secrétariat, le standard et l'accueil (plus souvent chez les filles). Certains lycéens (10% des sortants de niveau 3 du secteur tertiaire) exercent un emploi spécialisé dans l'informatique, les études et les méthodes et certains apprentis (8%) ont un travail spécialisé dans l'agriculture.

Parmi les métiers les plus cités figurent :

- les assistant(e)s commerciaux,
- les assistant(e)s administratifs(ves),
- les comptables,
- les vendeurs(euses),
- les chargé(e)s de clientèle
- les manipulateurs radio,
- les technicien(ne)s de laboratoire,
- les administrateurs de bases de données ou de réseau,
- les réceptionnistes,
- les chefs de cuisine, chefs de rang ou de partie,
- les paysagistes.

Il y a également des métiers qui sont plus fréquents chez les sortants de niveau V et qui sont parfois dans les réponses des sortants de niveau III en emploi, comme les manutentionnaires et les employé(e)s de libre-service.

Près d'un sortant de lycée ou de Centre de formation d'apprentis sur cinq travaille dans le secteur de l'immobilier et du commerce. Les autres sortants sont employés le plus souvent dans le secteur de la banque et des assurances, dans les services aux particuliers et les services aux entreprises. Par ailleurs, les filles sont également employées dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, de l'administration et des collectivités territoriales, et les anciennes apprenties travaillent plus particulièrement dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie mécanique, électricité, métallurgie. Les anciens lycéens sont aussi employés dans les secteurs de l'hôtellerie et la restauration et les anciens apprentis, dans le bâtiment (2nd œuvre) et dans l'industrie mécanique, électricité et métallurgie.

3. Même à ce niveau de qualification, les conditions d'emploi restent plus précaires pour les filles

En effet, les garçons signent plus souvent un CDI que les filles. En 2007, 48% des anciens lycéens sont dans ce cas contre 40% chez des anciennes lycéennes et en 2008, l'écart augmente : 58% contre 38%. En moyenne, sur les dix dernières années, 39% des anciennes lycéennes ont obtenu un emploi stable contre 51% des garçons. Même constat parmi les sortants de l'apprentissage : en 2007, 73% des garçons ont un CDI contre 56% des filles et en 2008 l'écart se creuse également (79% contre 56%). En moyenne, sur les dix dernières années, un peu plus de la moitié des anciennes apprenties ont obtenu un emploi stable contre presque les trois quarts des anciens apprentis.

Principales branches d'activité des entreprises qui emploient les jeunes sortants de niveau III (%)

	anciens lycéens			anciens apprentis		
	filles	garçons	Ensemble	filles	garçons	Ensemble
Immobilier, commerce	20,9	17,0	19,7	19,8	19,5	19,7
Banques, assurances	10,9	9,8	10,6	18,6	15,6	17,5
Enseignement, santé	10,4	4,6	8,7	8,7	1,3	5,9
Services aux entreprises	10,0	8,5	9,5	5,8	16,9	10,0
Services aux particuliers	9,7	7,8	9,2	5,8	14,3	9,0
Administration ou collectivité territoriale (mairie...)	6,4	3,9	5,7	5,2	1,3	3,8
hôtellerie, restauration	6,2	15,0	8,7	1,7	1,3	1,6
Bâtiment du second œuvre (menuiserie, chauffage, élect.)	2,8	1,3	2,4	5,8	5,2	5,6
Industrie mécanique, électricité, métallurgie	1,9	3,3	2,3	8,1	5,2	7,0
Agriculture	1,0	0,7	0,9	7,6	2,6	5,7

lecture : 20,9% des anciennes lycéennes travaillent dans le secteur de l'immobilier et du commerce. Ce taux est de 19,8% chez les anciennes apprenties.

il s'agit ici, de l'activité de l'entreprise qui emploie le jeune et non de la fonction principale de l'emploi occupé par le jeune.

Ainsi une ancienne apprentie de niveau III peut être assistante de direction ou comptable dans une entreprise du bâtiment

Sources : Rectorat - enquêtes IVA et IPA

Concernant le salaire horaire net moyen, il est de 7,80€ pour l'ensemble des sortants des lycées et 7,75€ pour l'ensemble des sortants des CFA en 2008. Il y a peu de différence entre les niveaux de formation, il varie chez les anciens lycéens entre 7,45€ pour un sortant de niveau V et 7,94€ pour un sortant de niveau IV (7,82€ pour un sortant de niveau III). Chez les anciens apprentis, il est compris entre 7,40€ pour un sortant de niveau V et 8,20€ pour un sortant de niveau III. Il est plus élevé chez les garçons même chez les sortants diplômés de BTS (8,20€ contre 7,53€ chez les anciennes lycéennes et 8,50€ contre 7,91€ chez les anciennes apprenties). Les différences sont légèrement plus importantes entre les filières. En effet, dans le domaine de l'hôtellerie et la restauration, le salaire horaire net moyen est proche de 7€ et dans l'administration et l'électricité, il est supérieur à 8€. De même pour la filière du BTP chez les anciens apprentis.

Une des raisons qui peut expliquer cet écart entre filles et garçons, est le temps partiel. Même s'il diminue de façon importante avec l'augmentation du niveau de formation, il reste plus fréquent chez les filles. Pour donner un ordre de grandeur, en 2008, le temps partiel (le plus souvent supérieur à un mi-temps) représente 27% des emplois chez les anciennes lycéennes et 17% chez les anciennes apprenties contre respectivement 7,4% et 3,7% chez les garçons. Ces pourcentages baissent chez les sortantes de niveau III de formation (respectivement 14,6% et 9,4%). Il est à noter que les données dont nous disposons ne nous permettent pas d'analyser si le temps partiel est choisi ou subi.

**Rectorat
(Division de l'Organisation Scolaire, de la
Prospective, de l'Evaluation et de la
Performance)**

Définition : niveaux de formation de l'Education nationale

Vbis : Années terminales du premier cycle (troisièmes), sections terminales de l'enseignement spécial. Années intermédiaires du second cycle court (première année des CAP et BEP en 2 ans).

V : Années terminales du second cycle court (année terminales des CAP, BEP), 2^{nde} et 1^{ère} générales et technologiques, première année des baccalauréats et brevets professionnels, 1^{ère} et 2^{ème} années du baccalauréat professionnel préparé en 3 ans.

IV : Années terminales des seconds cycles longs. Formations de l'enseignement supérieur d'où l'individu sort sans diplôme.

III : Diplômés des cycles courts de l'enseignement supérieur : brevets de techniciens supérieurs (BTS), diplômes universitaires de technologie (DUT), 1^{ère} et 2^{ème} années de licence, diplômes paramédicaux et sociaux, diplômes des cycles courts des écoles de commerce ; d'art, etc....

I et II : Diplômés des cycles longs de l'enseignement supérieur : Licences, Masters, Doctorats, diplômes des écoles d'ingénieurs et des cycles longs des écoles de commerce, d'art, etc....

Femmes : orientation, formation et insertion professionnelle

Comment faire « bouger les lignes ? »

Le Conseil Régional a, de par la loi, compétence sur la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il a également compétence pour élaborer sur un mode partenarial avec les autres acteurs de la formation et de l'éducation un Plan Régional de Développement des Formations (PRDF), outil stratégique à moyen terme qui fixe les axes d'orientation régionaux en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes. Le PRDF définit également les priorités relatives à l'information, l'orientation et la validation des acquis de l'expérience. Il a pour objet de favoriser les articulations et la concordance des interventions sur le territoire régional.

Le présent article présente la situation de la formation continue des femmes en région Centre à partir des statistiques du Conseil Régional et propose une réponse à la question suivante : pourquoi est-ce qu'une collectivité s'intéresse à la question de la place des femmes ?

1. La place des femmes dans la formation continue financée par le Conseil régional en 2007

La Région finance un certain nombre de formations continues à destination des publics en recherche d'emploi mais également pour l'ensemble des habitants de la région (actifs occupés, retraités, ...)*. Le bilan physique des actions de formation professionnelle continue du Conseil régional en 2007 apporte un éclairage (partiel et non exhaustif) sur la place des femmes parmi ces formations. Quel que soit le statut individuel à l'entrée de la formation, les femmes sont majoritaires parmi les stagiaires. Cependant, leur accès aux formations qualifiantes est plus faible que l'accès aux formations de remise à niveau, savoirs de base. Cela

est lié au fait que les femmes de niveau Vbis et VI sont proportionnellement plus nombreuses, en particulier parmi les demandeurs d'emploi.

Concernant les formations qualifiantes, la répartition Femmes/Hommes est sexuée pour la majorité des domaines de formation. Les stéréotypes, qui sont un frein en formation initiale à l'entrée des jeunes garçons dans les filières sanitaires et sociales ou des jeunes filles dans les métiers techniques liés à l'industrie, agissent tout autant sur les adultes à l'exception notable de la création d'entreprise où les formations accueillent près de 60 % de femmes (17 % des chefs d'entreprise sont des femmes en France).

Une majorité de femmes parmi les stagiaires

Parmi les 51 569 stagiaires entrés dans une formation financée par la Région en 2007, 32 612 sont des femmes, soit une part équivalente à 63 %. Les femmes sont majoritaires parmi les stagiaires, quel que soit le statut à l'entrée du stage : elles représentent ainsi 66 % des demandeurs d'emploi en formation et 59 % des actifs occupés.

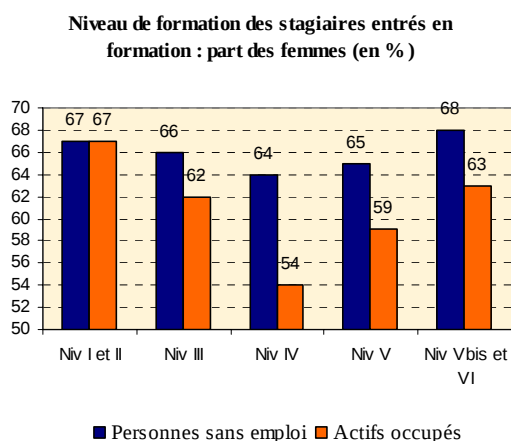
Actions de formation professionnelle continue financées par le Conseil régional en 2007

		Nombre de stagiaires entrés en formation	Nombre d'heures de formation (en milliers d'heures)
Personnes sans emploi	Total	32 508	6 004
	Dont femmes	21 402	3 721
	Dont jeunes moins de 26 ans	7 139	2 734
	Dont adultes de plus de 45 ans	13 649	994
Actifs occupés	Total	19 061	562
	Dont femmes	11 210	215
	Dont jeunes moins de 26 ans	1 320	39
	Dont adultes de plus de 45 ans	8 164	224
Ensemble	Total	51 569	6 566

Source : Conseil régional du Centre

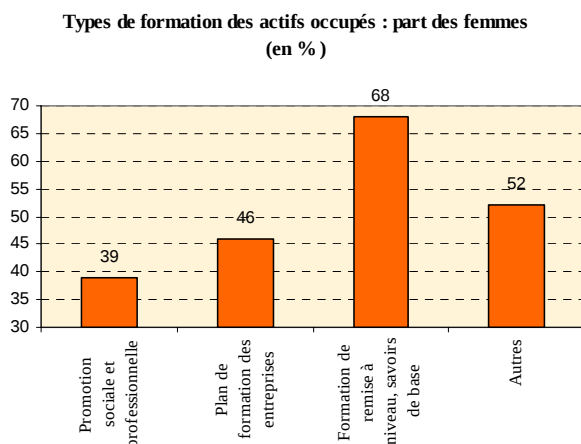
Sur-représentation des femmes très diplômées ou au contraire sans diplôme

Au regard du niveau de formation des stagiaires, on constate une sur-représentation des femmes très diplômées (niveau supérieur à bac + 2) ou à l'inverse, sans diplôme (niveau Vbis et VI). Ce constat est visible à la fois pour les personnes sans emploi et les actifs occupés en formation. Ainsi, la part des femmes sans emploi de niveau Vbis et VI s'élève à 68 % (66 % en moyenne pour les demandeurs d'emploi). Cette proportion est de 63 % parmi les actifs occupés, (contre 59 % en moyenne).



Un accès moindre aux formations certifiantes et professionnalisantes

Parmi les demandeurs d'emploi en formation, la part des femmes en formation certifiante ou professionnalisante est inférieure à la part moyenne : 59 % contre 66 % de femmes en moyenne dans la catégorie des demandeurs d'emploi. En revanche, la part des femmes est plus élevée que la moyenne dans les formations



* Programme régional de formation continue : trois types d'actions, trois objectifs différents

Les actions d'insertion : favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes, notamment des Jeunes ;

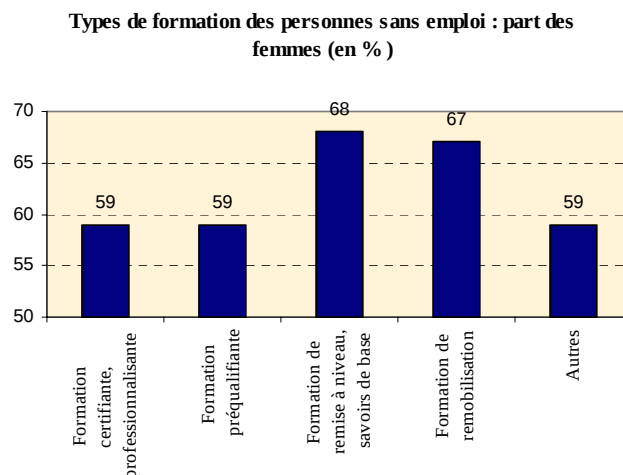
Les actions de formation qualifiante : obtenir une certification (diplôme ou titre professionnel) et s'adapter à l'évolution des métiers et des qualifications ;

Les visas libres savoirs : acquérir les savoirs essentiels à tout individu pour être autonome dans la société de la connaissance (informatique, Internet, anglais, ...)

Les deux premiers types s'adressent aux personnes en recherche d'emploi, les visas concernent l'ensemble des habitants de la région : actifs, retraités, ...

de remise à niveau, savoirs de base (68 %). A noter qu'il s'agit des stages qui totalisent le plus grand nombre de stagiaires.

Cet accès plus important des femmes aux formations de remise à niveau se retrouve aussi parmi les actifs occupés où les femmes représentent 68 % des entrées en 2007. En revanche, elles deviennent minoritaires dans les stages de promotion et professionnelle, dans lesquels elles ne représentent que 39 % des stagiaires. Dans une moindre mesure, la part des femmes dans les formations relevant de plans de formation des entreprises est de 46 %, contre 59 % en moyenne pour l'ensemble des actifs occupés.

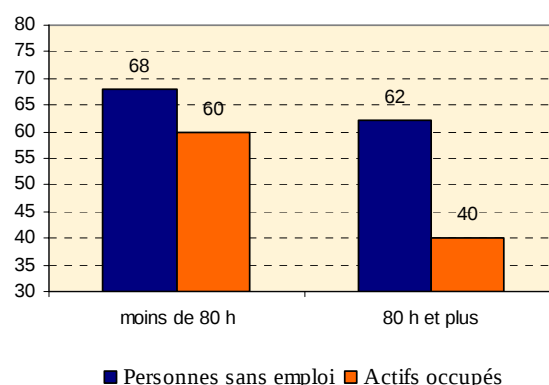


Des stages moins longs pour les femmes que pour les hommes

Conséquence de la sur-représentation des femmes dans les stages de remise à niveau, ces dernières suivent davantage de stages courts. Parmi les demandeurs d'emploi la part des femmes atteint 68 % dans les stages inférieurs à 80 heures, contre 62 % pour les formations d'une durée supérieure à 80 heures.

Du côté des actifs occupés, l'écart est plus élevé : les femmes représentent 60 % des entrées dans les stages de moins de 80 heures, contre 40 % dans les formations d'une durée supérieure.

Durée prévue des actions de formation en 2007 :
part des femmes (en %)



Source : Conseil régional du Centre

Les femmes dans les stages AFPA : moins d'un tiers des stagiaires en 2007

Sur les 6 703 stagiaires ayant bénéficié d'un stage de l'AFPA en 2007, 32 % sont des femmes, soit moins du tiers des formés. Cela apparaît paradoxal si l'on considère que le secteur tertiaire est celui qui regroupe le plus de stagiaires (38 %). 27 % des stagiaires ont suivi une formation dans le secteur industriel, et 2 % dans le bâtiment. 27 % concernaient l'enseignement à distance.

Cf. Les chiffres clés – DRTEFP Centre – Source : AFPA

Formations qualifiantes : une répartition femmes/hommes sexuée selon les domaines de formation

Les femmes sont là aussi majoritaires, puisqu'elles représentent 58 % des stagiaires entrés en formation qualifiante. Cependant, cette proportion de femmes varie très fortement selon les domaines de formation.

On remarque une **forte concentration masculine** (traditionnelle dans l'emploi) dans sept domaines de formation que sont le BTP, le travail des métaux et la mécanique, la réparation automobile, les domaines de l'électricité et de l'électronique, les industries graphiques, la sécurité ainsi que le transport logistique.

La **population féminine**, quant à elle, est plus massivement concentrée dans cinq domaines de formation comme l'administration - gestion-finance, le commerce-vente, les services sociaux-sports, la propreté et la santé (domaines représentatifs de la concentration des emplois féminins) et l'hôtellerie - restauration -

tourisme (domaine plus diversifié dans l'emploi en fonction des familles professionnelles).

Des secteurs comme l'agriculture, les industries de transformation, l'alimentation, les formations générales et les formations multi-sectorielles présentent un **relatif équilibre** entre les femmes et les hommes, bien que cela reste à moduler en fonction des métiers dans les secteurs.

A titre d'exemple, les femmes totalisent 59 % des stagiaires dans la formation « créateur/repreneur d'entreprise » et 96 % pour la préparation du diplôme d'auxiliaire de vie sociale. En revanche, elles ne sont que 39 % dans la formation « technicien force de vente » ou bien encore 45 % dans la préparation du BP responsable d'exploitation agricole.

Entrées en formation qualifiante en 2007 par domaines professionnels et part des femmes (en %)

Domaines de formations	Intitulés d'actions emblématiques	Nombre de stagiaires	Part de femmes (en %)
A- Agriculture		402	42
	<i>EPREA (EP responsable d'exploitation agricole)</i>	58	45
B- Bâtiment-travaux publics		403	13
	<i>CAP installateur sanitaire ou thermique</i>	18	0
C- Travail des métaux- mécanique		84	8
D- Réparation automobile		ns	0
E- Electricité - électronique		58	9
F- Industries graphiques		14	36
G- Industries de transformation		98	60
H- Alimentation		77	60
J- Bois et matériaux associés		ns	0
K- Transport logistique		490	26
	<i>Préparateur de commande en entrepot</i>	30	47
L- Administration - gestion - finance		879	84
	<i>Secrétariat bureautique</i>	34	100
	<i>Analyste programmeur</i>	15	47
M- Commerce- vente		417	72
	<i>Conseiller service client à distance</i>	71	89
	<i>Technicien forces de vente</i>	33	39
N- Hôtellerie - restauration - tourisme		161	63
P- Service sociaux, sport et autre		599	94
	<i>Auxiliaire de vie sociale</i>	101	96
Q- Propreté-autres services (sécurité)		246	40
	<i>Disp.perm.de form.aux métiers de la sécurité</i>	159	17
	<i>Professionnalisation aux métiers de la propreté</i>	61	92
R- Santé		29	86
S- Formation générale		197	59
T- Formation multisectorielles		161	57
	<i>Formation créateur/reprenneur d'entreprise</i>	66	59
Totaux		4324	58
	: domaine à dominance masculine		
	: domaine à dominance féminine		
	: domaine en relative mixité		
<i>sous-intitulés en italique: exemples caractéristiques de concentration</i>			
<i>sous-intitulés en italique gras: exemples tendant à l'égalité</i>			

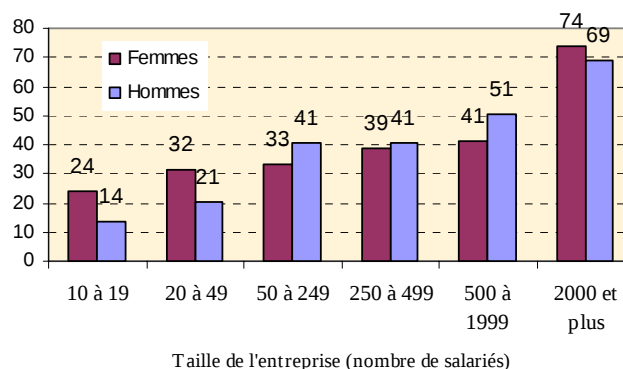
Source : Conseil régional du Centre

L'accès à la formation des salariées* dans les entreprises en 2006

L'accès à la formation des salariés diffère fortement selon la taille de l'entreprise. Les taux d'accès les plus faibles (rapport entre le nombre de stagiaires et celui des salariés) s'observent dans les TPE, où les femmes sont cependant favorisées par rapport aux hommes. Parmi les entreprises régionales de 10 à 19 salariés, 24 % des femmes salariées ont suivi une formation au cours de l'année 2006, contre 14 % des hommes. L'écart est également élevé dans les entreprises de 20 à 49 salariés (32 % des femmes contre 21 % des hommes). A partir de 50 salariés, les hommes ont un taux d'accès à la formation supérieur à celui des femmes. A noter que dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, 74 % des femmes bénéficient d'une formation, contre 69 % des hommes.

Cf. Les chiffres clés – DRTEFP Centre – Source : 24.83 - DRTEFP

Taux d'accès à la formation des salariés par sexe en 2006



2. Pourquoi une collectivité territoriale s'occupe-t-elle de la place des femmes ?

Dès le rapport préparatoire au PRDF (travaux du printemps 2003), la question de l'égalité homme-femme par rapport à la formation professionnelle a été posée ; un atelier a été consacré à cette thématique aux assises du 30 septembre 2003 et le **diagnostic a mis en relief** :

- les situations contrastées des hommes et des femmes et les obstacles différents auxquels ils avaient à faire face,
- le besoin d'imaginer des initiatives qui permettent un plus grand accès des hommes et des femmes à une information et une orientation sans tabou, à de plus larges entrées dans des formations qui restent encore très sexuées, à l'exercice de métiers plus ouverts.

Plusieurs rapports du CESR ont également travaillé à mettre en relief les spécificités de la situation des femmes dans nombre de domaines (égalité des chances entre femmes et hommes et mixité professionnelle en 2003, égalité dans la vie publique en 2005, droits personnels et évolutions sociétales en 2006 pour ne citer que certains d'entre eux).

En effet, présentes massivement sur le marché du travail, les femmes ne constituent plus la seule variable d'ajustement comme au début du siècle dernier, les jeunes filles réussissent bien dans leurs études et souvent mieux que les jeunes hommes et parviennent à assumer emploi et famille ... mais les choix d'orientation des filles se concentrent toujours sur quelques domaines, quand ceux des garçons sont extrêmement diversifiés, les femmes sont majoritaires chez les travailleurs pauvres, les emplois précaires ou à temps partiel subi, et la mauvaise articulation temps de vie / temps de travail que la société leur propose majoritairement rend leur quotidien plus difficile que celui de leurs confrères. A cela s'ajoutent un différentiel de salaire toujours marqué entre hommes et femmes et un « plafond de verre » qui rend difficile l'accès aux postes à responsabilité dans les entreprises et diverses organisations de travail.

Il était donc important dès 2003 « d'ouvrir les possibles » aux hommes et aux femmes en leur facilitant l'accès aux formations et emplois autres que ceux où ils étaient cantonnés par la force des stéréotypes à l'œuvre dans toutes les sphères de la société (familiale, sociale, éducative, professionnelle).

Compte tenu de cet état des lieux, la volonté de créer un axe de travail sur « l'égalité professionnelle homme-femme et la double mixité » dans le cadre de **la mise en œuvre du PRDF** s'est manifestée à partir de 2004.

Un groupe du PRDF sur cette problématique de l'égalité

Un groupe de travail ad hoc a été constitué comprenant la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, des représentants du CESR, des différents services de l'Etat, de l'ORFE, des branches professionnelles, des OPCA, des organismes de formation.

Le groupe avait vocation à être transversal afin que l'intégration de la dimension « égalité homme-femme et double mixité » soit effective dans tous les groupes de travail du PRDF (carte des formations, savoirs de base, jeunes en difficultés, conseil professionnel etc...). Un membre du groupe au minimum devait par conséquent être présent également dans chacun des autres groupes du PRDF afin d'être le garant de la prise en compte de l'égalité.

Un mandat de travail a été rédigé pour se faire. La lettre de missions était la suivante :

- se procurer des statistiques sexuées pour réaliser les diagnostics,
- intégrer dans les différentes phases des travaux des groupes les expériences réalisées en matière de mixité et égalité professionnelle homme/femme,
- rechercher les mesures appropriées en fonction de la diversité des situations pour tendre vers l'égalité et la mixité des métiers et des emplois.

Les concepts ont été clairement définis afin d'être en mesure de proposer des pistes de travail cohérentes : ils sont rappelés ci après.

L'égalité professionnelle correspond au fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et les mêmes avantages à compétences et postes égaux. C'est une notion globale qui prend en compte les différents stades de la carrière (recrutement, formation, promotion, conditions de travail et rémunération)

La double mixité désigne la recherche d'une présence tant de femmes dans les secteurs traditionnellement masculins que d'hommes dans les secteurs traditionnellement féminins.

Cette forme de gouvernance étant établie, quelques dossiers ont été revisités en « chaussant les lunettes du genre », néanmoins force était de constater qu'un **certain nombre de pratiques stéréotypées continuaient d'être à l'œuvre** bloquant par la même des perspectives de progrès en matière de prise en compte de l'égalité.

Le groupe du PRDF est alors passé à la proposition de mesures spécifiques pour tenter de « faire bouger les lignes ».

C'est ainsi qu'une formation-action des acteurs (voir encadré bas de page) de l'accueil – information - orientation, de la formation professionnelle, de l'insertion et des acteurs « ressources humaines » de l'entreprise a été mise en place sur l'égalité professionnelle homme-femme et la double mixité.

Cette formation a pour visée de modifier les comportements quotidiens des prescripteurs de conseil-orientation, des recruteurs et des gestionnaires de ressources humaines en général. Elle affirme qu'il n'y a pas de raison (autre la reproduction des stéréotypes culturels) à ce que les hommes ou les femmes soient cantonnés dans certains métiers, que l'ouverture sur d'autres champs de formation et d'emploi est source de richesse individuelle et de richesse collective dans les entreprises et la société.

Ainsi, partant de la constatation que l'égalité homme-femme était complexe à mettre en place dans le domaine de l'éducation - formation dans un premier temps (puisque'il s'avérait nécessaire de former les acteurs), la collectivité s'est auto questionnée sur un plan plus général : quid des autres politiques publiques dont elle a la charge ? Quid de sa propre politique de ressources humaines ?

Conclusion : aller plus loin...et s'engager comme d'autres collectivités européennes l'ont déjà fait.

L'égalité professionnelle et la double mixité sont de véritables **enjeux managériaux** en plus d'être un **enjeu démocratique et sociétal** : fidélisation du personnel, amélioration de la motivation et de l'efficacité au travail, lutte contre le choc démographique, autant de raisons invoquées par les entreprises ou les collectivités qui ont opté pour la mixité et l'égalité.

En ce qui le concerne et afin d'accompagner toujours plus les efforts de ses partenaires et d'être collectivité exemplaire, le Conseil régional a signé la **charte européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale** le 10 mars 2009 : un plan d'actions sera élaboré qui visera tant sa propre politique interne de gestion des ressources humaines que les politiques publiques qu'il met en œuvre.

**Direction des Programmes – DGFE
Conseil régional du Centre**

Des formations actions sur l'égalité professionnelle Femmes / Hommes et la double mixité

Ces formations, soutenues par le Fonds social européen, sont incontournables pour qui veut garantir que sa politique d'accès à l'emploi, à la formation, à l'orientation professionnelle prend bien en compte les inégalités et stéréotypes qui persistent dans la sphère économique, sociale, éducative... Elles permettent aussi de bien appréhender le contexte législatif et les outils existants (rapport de situation comparée, label égalité...). Elles ont été élaborées à partir de deux cahiers des charges produits par le groupe en fonction des publics cibles :

En ce qui concerne le public des acteurs de l'accueil-information-orientation, de la formation professionnelle, de l'insertion, plus de deux cents personnes ont participé aux journées de professionnalisation organisées par le Groupement d'intérêt public (GIP) Alfa centre (1) dont 75 % de femmes. Les participants à ces journées, qui souhaitent mettre en œuvre un projet « égalité professionnelle homme-femme » pour leur structure peuvent bénéficier d'un appui complémentaire gratuit de 3 jours. C'est ainsi qu'un Centre de formation d'apprentis et une mission locale sont actuellement accompagnées sur un projet pour leur structure, le premier sur l'intégration des jeunes filles dans une formation qualifiante en alternance traditionnellement réservée aux jeunes hommes, et le second sur la question globale de la gestion de l'accueil et de l'insertion. Les conseillers « entreprises » des organismes paritaires collecteurs agréés qui accompagnent les entreprises dans le montage de leur plan de formation participent à ces journées pour les mettre en place eux-mêmes ensuite auprès des équipes ressources humaines des entreprises.

En ce qui concerne les entreprises et les syndicats, la mise en œuvre des journées de formation à la thématique par les OPCA a débuté. Le code du travail complété par la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale incite les partenaires sociaux à négocier sur l'égalité professionnelle et à programmer des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération d'ici 2010 sous peine de sanctions financières. Les témoignages de plus en plus nombreux d'entreprises qui valorisent leur politique de double mixité devraient être également un facteur d'attractivité pour ces formations à l'avenir. Les syndicats de salariés doivent également former leurs équipes afin d'être en mesure de mettre en place un dialogue social riche dans les entreprises. Fin 2008, quatre OPCA et un syndicat ont mis (ou sont sur le point de mettre) en place une formation.

(1) Le GIP ALFA CENTRE est né en juillet 2002 de la volonté de l'Etat, du Conseil régional et des partenaires sociaux de créer un lieu unique d'information, d'appui et d'expertise afin de mettre en œuvre les politiques régionales communes en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.

ACTIVITÉ, EMPLOI, MÉTIERS

Des femmes très actives

Entre 15 et 59 ans, les femmes du Centre sont parmi les plus actives de Métropole, quelle que soit leur situation familiale ou leur niveau de diplôme, à l'exception de celles n'ayant pas suivi de scolarité. A la différence des hommes, la situation familiale et le nombre d'enfants influencent fortement la présence des femmes sur le marché du travail. Les différences de taux d'activité ou d'emploi entre sexes dépendent encore du poids des traditions ainsi que de contraintes familiales et domestiques fortement liées à l'environnement direct de l'enfant.

1. Sept femmes sur dix sont actives

En 2005, le Centre se classe au 3^{ème} rang des régions de Métropole pour le pourcentage de femmes âgées de 15 à 64 ans dites actives (69,3 %), occupant ou non un emploi (taux d'activité). Il en va de même pour la proportion de femmes occupant un emploi (taux d'emploi). Seules les régions Île de France et Pays de la Loire connaissent des taux supérieurs.

Depuis 1999, cette dernière région a d'ailleurs ravi la deuxième place au Centre, maintenant talonné par l'Alsace. Les régions Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais et Corse ferment la marche avec des taux inférieurs à 63 %.

Les femmes du Centre obtiennent cependant un meilleur classement que les hommes qui occupent la 5^{ème} place.

Activité et emploi des 15-64 ans

	Taux d'activité (en %)			Taux d'emploi (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Centre	77,8	69,3	73,6	70,9	61,2	66,0
Métropole	77,1	67,6	72,3	69,4	58,9	64,0
Province	76,6	66,6	71,5	69,0	57,8	63,4

Source: Insee, EAR2004-2007

2. Une activité plus précoce qu'au niveau national

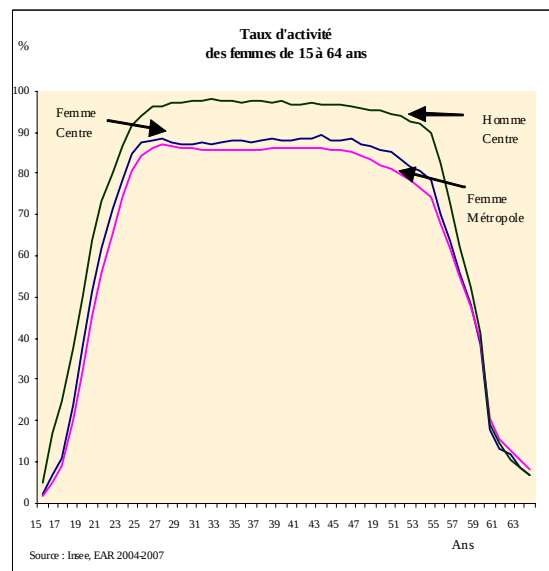
Comme en Métropole et en Province, le taux d'activité régional des femmes augmente graduellement jusqu'à 27 ans où 88,3 % d'entre-elles sont actives.

Légèrement décalée par rapport à l'évolution du taux d'activité, l'augmentation du taux d'emploi se poursuit jusqu'à 28 ans, dans la région comme au niveau national.

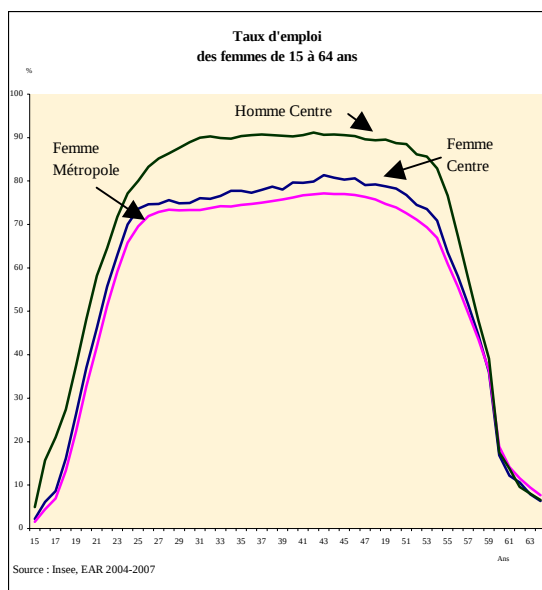
Taux d'activité et taux d'emploi augmentent plus rapidement en région qu'en Métropole ou en Province.

Les jeunes femmes de moins de trente ans du Centre sont ainsi parmi les plus actives, qu'elles soient ou non en emploi.

Pour cette classe d'âge, la région ne se situe cependant qu'au quatrième rang derrière l'Alsace, les Pays de la Loire et l'Île de France.



À ces âges, le Centre est en effet marqué par la faiblesse de son enseignement supérieur qui minore le nombre d'étudiantes susceptibles d'allier emploi et études pour des raisons financières ou d'émancipation personnelle.



Après une stabilisation d'une dizaine d'années, le taux d'activité des femmes de la région augmente de nouveau à la quarantaine pour atteindre son niveau le plus élevé (89,2 %) à 43 ans révolus et décroître par la suite.

Le taux d'emploi féminin régional le plus élevé se situe lui aussi vers 40-45 ans où plus de 80% des femmes sont en emploi.

3. Une inactivité elle aussi plus précoce

Par rapport à la Métropole et la Province, les taux d'activité et d'emploi des femmes sont plus élevés dans le Centre jusqu'à 59 ans. Ils sont plus faibles au-delà, peut-être signe de départs en retraite plus précoces liés à une entrée dans la vie active plus jeune.

5. Des femmes plus actives quelle que soit leur situation familiale

Quel que soit le mode de cohabitation (vie seule ou en couple, avec ou sans enfant(s)), les femmes de 15 à 64 ans de la région sont parmi les plus actives (en emploi ou non), seulement devancées par celles d'Île de France et des Pays de la Loire.

La même hiérarchie de mode de cohabitation se retrouve en région Centre, en Métropole ou en Province. Les plus actives sont les mères de famille monoparentales, probablement du fait de la nécessité pour elles d'être présentes sur le

Chez les femmes de 50 à 64 ans, occupées ou non, le Centre occupe ainsi la troisième place derrière l'Île de France et Rhône-Alpes. La région devance ainsi les Pays de la Loire et connaît une plus forte présence globale des seniors dans l'emploi. Ce phénomène est encore plus marqué chez les 55-64 ans dont le taux d'emploi régional (37,7 %) demeure cependant encore éloigné du seuil de 50 % établi en 2000 par le sommet européen de Lisbonne pour l'horizon 2010.

4. Des différences sexuées

Quel que soit l'âge, les taux d'activité et d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. De plus, les calendriers féminins et masculins d'insertion sur le marché du travail et dans l'emploi diffèrent.

La croissance du taux d'activité se prolonge ainsi jusqu'à 32 ans pour les hommes, âge correspondant également au maximum, l'activité concernant plus de 97 % des hommes entre 28 et 39 ans.

L'augmentation du taux d'emploi régional se poursuit, elle aussi, jusqu'à 32 ans pour les hommes. Le taux d'emploi masculin régional dépasse ainsi 90 % entre 35 et 46 ans avec des niveaux supérieurs ou égaux à celui enregistré à 32 ans. Le maximum est atteint à 42 ans.

marché du travail afin de détenir un revenu.

Elles connaissent néanmoins un taux d'emploi inférieur à celui des femmes en couple avec enfant(s), peut-être signe que la situation de mères de familles monoparentales est un frein à l'embauche. Quelle que soit la tranche d'âges, l'écart entre taux d'activité et taux d'emploi est ainsi toujours le plus important pour les mères de famille monoparentale. Cet écart est particulièrement élevé pour les plus

jeunes, certainement du fait de la jeunesse de leur(s) enfant(s) : si 69,3 % sont actives, seulement 33,5 % occupent un emploi.

Le mode de cohabitation, plus que le sexe du parent, en serait la cause puisque, chez les hommes en couple avec enfant(s) les taux d'activité et d'emploi sont également supérieurs à ceux des pères de familles monoparentales. Ainsi, quel que soit l'âge mais plus encore au moment de l'obtention d'un premier emploi, les contraintes liées à la situation de parent isolé semblent fortement limiter les choix d'emplois, notamment vers l'Île de France du fait des contraintes liées aux navettes domicile-travail. Ce frein à l'emploi explique ainsi en grande partie le faible niveau de vie des familles monoparentales.

Chez les plus jeunes, ce sont alors les femmes vivant en couple sans enfant qui connaissent les taux d'activité et d'emploi les plus élevés.

Après 50 ans, au contraire, ce sont les femmes connaissant ce même mode de vie

qui ont l'activité la plus faible, moins d'une sur deux occupant un emploi.

Entre 25 et 49 ans, la nécessité de se positionner sur le marché du travail et surtout de disposer d'un revenu font que les femmes vivant seules ont les taux d'activité et d'emploi les plus élevés. Inversement, dans cette tranche d'âge, le taux d'activité le plus faible est observé chez les femmes vivant en couple avec enfant(s) pouvant de fait disposer du revenu du conjoint ou de diverses aides familiales.

Globalement, l'écart entre taux d'activité et taux d'emploi est le plus faible chez les femmes vivant en couple sans enfant. Néanmoins, chez les plus jeunes, l'écart minimal est observé pour les femmes vivant seules et, dans la tranche des 25 à 49 ans, chez les femmes en couple avec enfant(s).

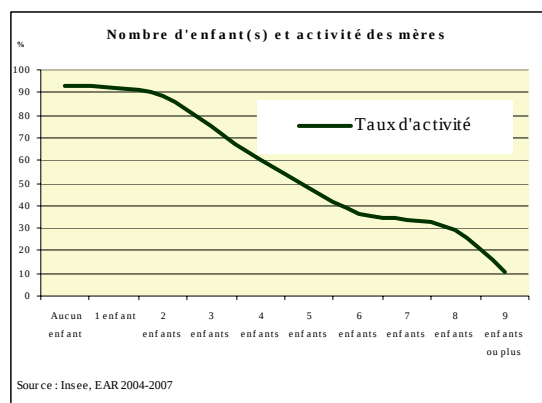
Taux activité et emploi des femmes selon le mode de cohabitation (en %)

	Taux d'activité			Taux d'emploi		
	Centre	Province	Métropole	Centre	Province	Métropole
15 à 64 ans						
Femmes en couple avec enfant	82,5	78,7	79,0	74,0	69,9	70,2
Femmes en couple sans enfant	65,3	62,3	63,8	59,0	55,6	57,1
Mères de famille monoparentale	84,8	82,1	83,3	68,9	64,9	67,0
Femmes vivant seules	69,3	67,2	70,1	62,3	59,8	62,6
Femmes ensemble	69,4	66,7	67,7	61,1	57,8	58,9
50 à 64 ans						
Femmes en couple avec enfant	65,7	60,4	61,8	60,3	55,2	56,4
Femmes en couple sans enfant	49,7	45,4	46,4	46,0	41,5	42,6
Mères de famille monoparentale	70,1	66,3	68,9	60,3	57,5	60,2
Femmes vivant seules	54,1	53,0	55,5	48,6	47,6	50,0
Femmes ensemble	54,4	51,3	53,2	49,7	46,5	48,2
25 à 49 ans						
Femmes en couple avec enfant	85,7	82,6	82,8	77,3	73,6	73,7
Femmes en couple sans enfant	92,5	89,9	90,2	83,6	80,3	80,6
Mères de famille monoparentale	89,6	87,7	88,7	73,1	69,2	71,1
Femmes vivant seules	93,3	91,9	92,6	84,2	81,3	82,5
Femmes ensemble	87,7	85,1	85,6	77,8	74,3	74,9
Les 15 à 24 ans						
Femmes en couple avec enfant	71,3	66,6	66,6	46,0	43,1	42,7
Femmes en couple sans enfant	84,2	80,8	80,9	69,6	66,4	65,9
Mères de famille monoparentale	69,3	64,2	62,4	33,5	28,4	26,0
Femmes vivant seules	53,2	49,5	47,8	47,5	43,8	42,0
Femmes ensemble	41,6	39,1	39,1	32,1	30,1	29,5

Source: Insee, EAR2004-2007

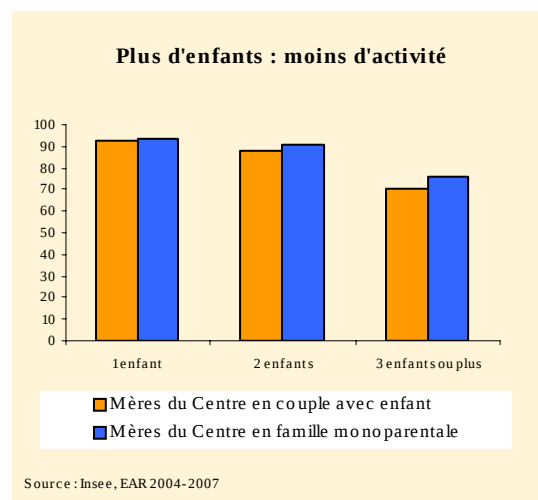
6. L'activité diminue avec le nombre d'enfants

Que les mères de famille vivent en couple ou non, leur taux d'activité décroît avec le nombre d'enfants. La baisse est nette au-delà de deux enfants.



Néanmoins, les mères du Centre ont toujours un taux d'activité supérieur à celui de la Métropole. Cet écart est d'autant plus élevé que le nombre d'enfants est important, le plus fort étant observé chez les mères de familles en couple.

Quel que soit le nombre d'enfants, en région Centre comme ailleurs, les mères de famille monoparentale sont toujours plus actives que les mères en couple.



7. Forte activité pour toutes les femmes ayant suivi des études

À l'exception des femmes n'ayant pas suivi de scolarité, le taux d'emploi féminin régional est plus élevé qu'en Province ou qu'en Métropole, quel que soit le niveau d'études.

L'écart est particulièrement élevé pour les diplômées d'un CAP et les personnes sans diplôme, plus modeste pour les titulaires d'un diplôme universitaire du second ou troisième cycle.

Comme au niveau national, les détentrices d'un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat possèdent en région Centre un taux d'activité et d'emploi plus élevé que celles ne disposant pas de tels diplômes.

Les femmes diplômées auraient ainsi plus les moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Pour les actives du Centre, occupées ou non, posséder un diplôme de l'enseignement supérieur offre une garantie plus importante d'accès sur le marché du travail, surtout pour les mères de famille monoparentale. Cependant, plus qu'en Province, détenir un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel (CAP, BEP, baccalauréat) est également un atout fort pour les mères de famille en activité et pour les femmes en couple avec enfant(s) en emploi.

Taux d'activité et d'emploi féminin selon le dernier diplôme obtenu (en %)

	Centre	Métropole	Province	Centre	Métropole	Province
	Taux d'activité			Taux d'emploi		
Pas de scolarité	22,2	24,2	18,8	13,9	16,3	11,7
Aucun diplôme scolarité primaire collège	32,6	30,7	28,3	25,9	23,6	21,5
Aucun diplôme scolarité au-delà collège	57,1	52,4	51,5	44,1	39,3	38,4
Certificat d'études primaires	22,9	21,8	21,0	20,5	19,1	18,4
BEPC, brevet	36,9	34,3	34,3	32,3	29,3	29,2
CAP, brevet de compagnon	66,0	62,6	62,0	57,9	53,6	52,8
BEP	74,3	71,5	71,6	64,9	61,3	61,2
<bac	43,1	41,5	40,4	36,8	34,5	33,6
Bac général, brevet supérieur	55,7	54,1	53,7	50,0	47,7	47,5
Bac technologique ou professionnel	77,5	75,6	75,8	68,5	65,9	66,0
Diplôme universitaire de 1er cycle	80,6	77,9	78,1	75,2	72,2	72,4
Diplôme universitaire de 2e ou 3e cycle	79,3	78,1	77,6	73,7	71,9	71,6
>= bac	73,2	71,4	71,1	66,9	64,7	64,4

Source : Insee, EAR 2004-2007

Les femmes de la région titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat détiennent ainsi un taux d'activité élevé, juste derrière l'Île de France, l'Alsace, les Pays de la Loire et la Haute-Normandie. Ce phénomène est encore plus marqué chez les diplômées de l'enseignement professionnel de niveau V (Certificat d'Aptitude Professionnelle et Brevet

d'Étude Professionnelle) où activité et emploi régionaux se placent au 2^{ème} rang des régions, juste après les Pays de la Loire. L'industrie régionale offre ainsi d'évidents débouchés professionnels à ces jeunes diplômées de l'enseignement technique court.

Insee Centre

Source et définitions

Les données sont issues des Enquêtes Annuelles de Recensement de 2004 à 2007. Elles sont actualisées au 1^{er} juillet 2005. L'âge des individus est exprimé en années révolues et non en millésime comme en 1999. L'âge révolu permet néanmoins de comparer des structures par âge de recensements n'ayant pas eu lieu à la même période. Les individus appartiennent à un ménage soit l'ensemble des occupants d'une résidence principale ayant ou non des liens de parenté. Le contour des ménages a été légèrement modifié depuis 1999.

La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi "population active ayant un emploi") et les chômeurs. La mesure de la population active diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du BIT, au sens du recensement de la population, au sens de la Comptabilité nationale. L'approche utilisée est ici celle du recensement de la population.

La population active au sens du recensement de la population comprend les personnes qui déclarent :

- exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel ;
- aider un membre de la famille dans son travail (même sans rémunération) ;
- être apprenti, stagiaire rémunéré ...;
- être militaire du contingent (tant que cette situation existait) ;
- être chômeur à la recherche d'un emploi. Ne sont pas retenues les personnes qui, bien que s'étant déclarées chômeurs, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi.

Depuis l'enquête de recensement de 2004, la notion d'activité intègre dans la population active des personnes exerçant à titre secondaire une activité professionnelle, notamment les étudiants ayant une activité réduite et les retraités continuant une activité professionnelle (cas des militaires notamment).

Le taux d'activité d'une population (par exemple tous les individus de 15 à 64 ans) est la proportion d'actifs (individus actifs en emploi plus les chômeurs) dans cette population totale.

Pour les diplômes, le champ retenu est celui des individus de 15 ans et plus et se rapporte au dernier diplôme obtenu.

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.

Des femmes actives moins diplômées et plus âgées

La population active régionale est parmi les plus féminisées de France. Les actives du Centre sont moins diplômées et plus âgées qu'au niveau national. Lorsqu'elles occupent un emploi, les femmes de la région sont moins souvent cadres et appartiennent plus fréquemment à la catégorie des « employés ». Si elles exercent moins à temps partiel qu'en moyenne nationale, elles le font toujours plus que les hommes. Plus fréquemment salariées, elles sont principalement présentes dans les services.

1. Près d'un actif sur deux est une femme

Dans le Centre, les femmes représentent 47,7 % de la population active, un peu plus qu'en Métropole et, surtout, qu'en Province. La région est ainsi la sixième de France pour la part des femmes dans la population active.

De même, le taux de féminisation de la population en emploi est légèrement supérieur à ceux de Métropole et de Province. Le Centre se place ainsi au 4^{ème} rang des régions pour l'importance la féminisation de sa population en emploi.

Taux de féminisation de la population (en %)

	Centre	Métropole	Province
En activité	47,7	47,5	47,2
En emploi	46,9	46,7	46,2

Source : Insee, EAR 2004-2007

2. Moins d'une femme active sur deux au niveau du baccalauréat

En région Centre, seulement 45,7 % de la population active féminine possède un diplôme au moins égal au baccalauréat. Signe de la meilleure insertion permise par

la possession d'un tel diplôme, la proportion de titulaires d'un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat est plus élevée dans la population en emploi où elle atteint 47,4 %.

Répartition des diplômes dans la population féminine (en %)

	Centre	Métropole	Province	Centre	Métropole	Province
	En activité			En emploi		
Pas de scolarité	0,5	0,8	0,5	0,4	0,6	0,4
Aucun diplôme scolarité primaire collège	8,7	7,7	7,7	7,8	6,8	6,7
Aucun diplôme scolarité au-delà collège	3,8	3,9	3,9	3,4	3,4	3,4
Certificat d'études primaires	7,3	5,5	5,9	7,5	5,5	6,0
BEPC, brevet	7,3	6,8	7,0	7,2	6,6	6,9
CAP, brevet de compagnon	14,2	11,7	12,7	14,1	11,5	12,5
BEP	12,3	11,5	12,4	12,1	11,4	12,2
< bac	54,2	47,9	50,2	52,5	45,8	48,0
Bac général, brevet supérieur	9,2	10,2	10,0	9,3	10,3	10,2
Bac technologique ou professionnel	9,2	9,1	9,4	9,2	9,1	9,4
Diplôme universitaire de 1er cycle	16,1	17,2	17,2	17,1	18,3	18,4
Diplôme universitaire de 2e ou 3e cycle	11,2	15,6	13,2	11,8	16,5	14,0
>= bac	45,8	52,1	49,8	47,5	54,2	52,0

Source : Insee, EAR 2004-2007

Ces parts régionales sont toutes deux inférieures aux valeurs de Province ou de France métropolitaine.

Les femmes les plus diplômées, en emploi ou non, sont ainsi proportionnellement moins nombreuses dans le Centre, région souffrant d'un net déficit d'étudiants dans l'enseignement supérieur.

Depuis 1999, la proportion de détentrices d'un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat dans la population, y compris active, a cependant augmenté dans la région. Toutefois, ce constat vaut aussi pour l'essentiel du reste de la France et le Centre ne se positionne en 2005 qu'au

17^{ème} rang pour la part de diplômées dans la population active.

La hausse du niveau de diplôme s'accompagne ainsi du creusement de l'écart en défaveur de la région entre les proportions régionale et nationale de diplômées dans la population active. Le Centre est notamment devancé par les Pays de la Loire région comptant pourtant elle aussi une part de CAP ou BEP supérieure à la moyenne provinciale.

3. Une population vieillissante

Reflet du vieillissement de la population totale, la structure par âge de la population active évolue entre 1999 et 2005. La tendance régionale, commune aux deux sexes est au vieillissement, avant tout, du fait de l'arrivée des premières générations issues du baby boom à la cinquantaine.

Si cette tendance s'observe aussi dans le reste de la France, la population active régionale est cependant moins jeune qu'au niveau national.

Ainsi, avec une proportion de seulement 22 % d'actives âgées de moins de 30 ans, la région enregistre un taux inférieur à celui de la Province et notamment à ceux des

Pays de la Loire (23,4 %), d'Alsace (24,3 %) et d'Île de France (24,5 %). Le Centre se situe alors en milieu de classement (12^{ème}), à 4 points du premier, le Nord Pas de Calais, et seulement à 1,9 point du dernier, le Limousin.

Chez les actives occupées, le rang régional est identique et l'écart avec le premier est également plus important qu'avec le dernier.

Ce déficit est à rapprocher du solde migratoire interrégional très déficitaire enregistré par la région pour les 20-29 ans, âge des études supérieures et du premier emploi.

Répartition de la population féminine par tranche d'âges (en %)

	Centre	Métropole	Province
En activité			
Moins de 30 ans	22,0	23,0	22,6
25-49	65,8	67,0	66,8
50-64	23,1	22,1	22,2
En emploi			
Moins de 30 ans	20,2	21,3	20,7
25-49	54,7	56,2	55,8
50-64	24,0	23,0	23,2

Source : Insee, EAR 2004-2007

Globalement, dans la région, une femme active sur deux a moins de 39 ans et 5 mois, soit 6 mois de plus qu'au niveau national et un an de plus qu'en Île de

France ou en Champagne Ardenne. La région se situe ainsi au 12^{ème} rang.

Ce constat se retrouve, amplifié, au sein de la population occupée, un peu plus âgée du

fait des difficultés d'insertion des plus jeunes.

Une femme en emploi sur deux a ainsi moins de 40 ans et 1 mois, 7 mois de plus qu'au niveau national et près d'un an et demi de plus qu'en Île de France. La région est alors au 13^{ème} rang.

La part régionale des femmes de 50 à 64 ans dans la population active féminine

(23,1 %) est en revanche supérieure à celles de Province, d'Île de France (21,7 %), des Pays de la Loire (21,2 %) ou d'Alsace (19,7 %).

Le Centre renouvelle donc moins sa population active que, notamment, les Pays de la Loire, l'Île de France ou l'Alsace.

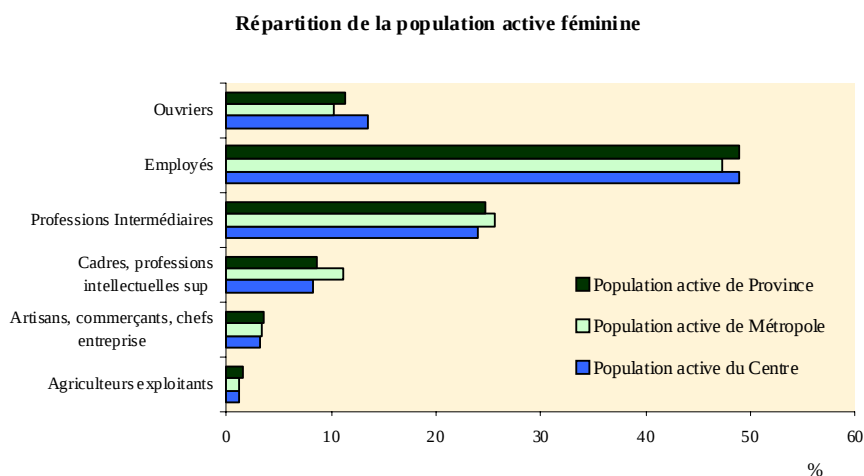
4. Des femmes occupant avant tout un poste d'employé

La catégorie sociale la plus fréquente dans la population active régionale féminine est celle des employées, encore plus qu'en Métropole ou en Province.

Dans la région, près d'une femme active sur deux, occupée ou non, est employée. Ces emplois tertiaires permettent ainsi à de nombreuses femmes peu qualifiées de s'intégrer sur le marché du travail.

Du fait de la tradition industrielle du Centre, les ouvrières sont aussi plus présentes dans la région, constat cependant moins marqué que pour les hommes.

Les poids des professions intermédiaires et des cadres sont en revanche inférieurs dans le Centre : 32,2 %, contre 33,4 % en Province et 36,8 % en Métropole.



Source: Insee, EAR 2004-2007

Cette situation est identique pour la population féminine occupée où la région est aussi en retrait : 34,2 % contre 35,7 % pour la Province et 39,2 % pour la Métropole.

Elle est différente pour les hommes, plus souvent titulaires de postes à responsabilités, à l'instar de la situation observée en Province.

5. Des emplois principalement à temps plein

Si elles assument moins souvent de responsabilité, les femmes de la région exercent cependant aussi moins à temps partiel (26,4 %) que dans l'ensemble métropolitain (28,8 %) ou la Province

(30,8 %).

La région n'occupe ainsi que le 19^{ème} rang pour la fréquence du temps partiel, reculant même d'une place par rapport à 1999.

Les femmes du Centre travaillent néanmoins beaucoup plus fréquemment à temps partiel que les hommes : 26 % contre 5 %.

Activité professionnelle et situation familiale sont ainsi toujours très liées, de

même qu'une répartition sexuée de certaines tâches domestiques perdure encore.

6. Essentiellement des salariées en Contrat à Durée Indéterminée

Les actives occupées de la région sont plus souvent salariées que celles de Métropole ou de Province. Avec 92,4 % de salariées, la région se place au 8^{ème} rang des régions métropolitaines.

Ces femmes détiennent aussi plus souvent un statut de salarié que les hommes.

Parmi les salariées, le Contrat à Durée Indéterminé (CDI) concerne trois femmes

sur quatre. C'est plus qu'en Province ou en Métropole, mais aussi que chez les hommes de la région.

Le recours à l'intérim est aussi plus important qu'en Province ou en Métropole. En revanche, les Contrats à Durée Déterminée (CDD) sont moins courants.

Le CDI, plus fréquent chez les femmes du Centre (en %)

	CDI	CDD	Contrat d'apprentissage	Contrats aidés *	Placé par une agence d'intérim	Employeur	Indépendant	Stage rémunéré en entreprise	Aide familial
Femmes									
Centre	78,3	9,6	1,3	1,4	1,7	2,9	4,0	0,3	0,7
Métropole	77,3	10,1	1,2	1,6	1,2	3,0	4,6	0,4	0,6
Province	76,2	10,5	1,2	1,8	1,3	3,2	4,9	0,3	0,6
Hommes									
Centre	75,1	5,2	2,2	0,6	2,8	7,2	6,5	0,2	0,1
Métropole	74,1	5,8	2,0	0,8	2,5	7,5	6,9	0,3	0,1
Province	73,1	5,7	2,1	0,9	2,7	7,8	7,3	0,3	0,1

Source : Insee, EAR 2004-2007

*Un contrat aidé est un contrat de travail pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, il s'agit par exemple d'emploi-jeune, de contrat de qualification, de contrat emploi solidarité,

Cette observation, quoique moins marquée pour l'intérim, se retrouve chez les hommes du Centre.

Les femmes non salariées, proportionnellement plus rares en région qu'en Province ou en Métropole, sont principalement indépendantes, mais là

encore en proportion inférieure au niveau national.

Chez les hommes non salariés du Centre, la première condition d'emploi est celle d'employeur, comme en Province ou en Métropole.

7. Sept emplois féminins sur dix dans les services

Féminisation et tertiarisation vont souvent de pair. Avec un taux de féminisation de 58,0 %, l'activité des services place le Centre au 8^{ème} rang des régions devant la Province (56,9 %) et la Métropole (56,1 %).

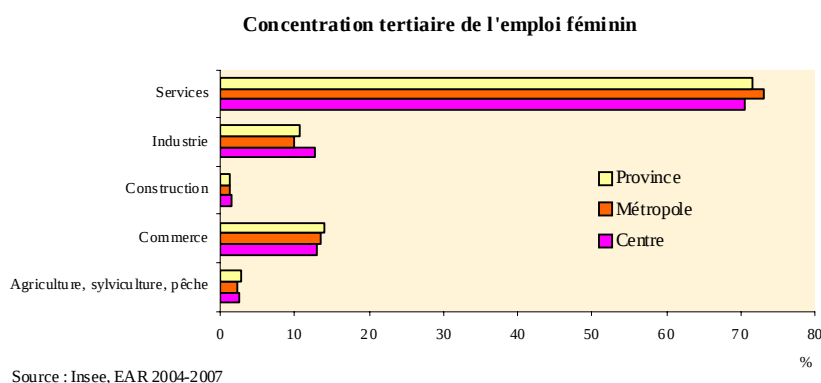
L'activité des services regroupe d'ailleurs à elle seule 70,5 % des emplois féminins pour seulement 45,0 % de l'emploi masculin.

Cette activité concentre cependant proportionnellement moins d'emplois féminins dans la région qu'en Métropole (73,0 %) ou en Province (71,5 %). Le Centre ne se positionne ici qu'au 14^{ème} rang.

Avec plus d'un emploi féminin sur dix, la seconde activité économique régionale féminine est le commerce. Ce poids est néanmoins lui aussi inférieur à ceux observés en Province et en Métropole.

Malgré un taux de féminisation relativement élevé (46,9 %), le commerce

régional est aussi moins féminisé qu'en Métropole ou en Province.



Du fait de la tradition industrielle de la région, le poids de l'industrie dans l'emploi féminin (12,7 %) est en revanche plus élevé qu'en Province (10,6 %) ou en Métropole (10,0 %), même s'il est inférieur à celui observé chez les hommes (24,4 %). Le Centre occupe le 4^{ème} rang des régions.

Si les emplois des activités industrielles sont majoritairement masculins, le taux de féminisation régional de cette activité est supérieur à celui de Province ou de Métropole : 31,5 % contre 28,5 % et 29,5 %. Le Centre se positionne alors au 3^{ème} rang des régions.

Insee Centre

Source et définitions

Les données sont issues des Enquêtes Annuelles de Recensement de 2004 à 2007. Elles sont actualisées au 1^{er} juillet 2005. L'âge des individus est exprimé en années révolues et non en millésime comme en 1999. L'âge révolu permet néanmoins de comparer des structures par âge de recensements n'ayant pas eu lieu à la même période. Les individus appartiennent à un ménage soit l'ensemble des occupants d'une résidence principale ayant ou non des liens de parenté. Le contour des ménages a été légèrement modifié depuis 1999.

La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi "population active ayant un emploi") et les chômeurs. La mesure de la population active diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du BIT, au sens du recensement de la population, au sens de la Comptabilité nationale. L'approche utilisée est ici celle du recensement de la population.

La population active au sens du recensement de la population comprend les personnes qui déclarent :

- exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel ;
- aider un membre de la famille dans son travail (même sans rémunération) ;
- être apprenti, stagiaire rémunéré ...;
- être militaire du contingent (tant que cette situation existait) ;
- être chômeur à la recherche d'un emploi. Ne sont pas retenues les personnes qui, bien que s'étant déclarées chômeurs, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi.

Depuis l'enquête de recensement de 2004, la notion d'activité intègre dans la population active des personnes exerçant à titre secondaire une activité professionnelle, notamment les étudiants ayant une activité réduite et les retraités continuant une activité professionnelle (cas des militaires notamment).

Pour les diplômes, le champ retenu est celui des individus de 15 ans et plus et se rapporte au dernier diplôme obtenu.

Pour les données relatives aux Catégories Sociales et au temps partiel, le champ retenu est celui des individus de 15 ans et plus.

Le taux de féminisation rapporte le nombre de femmes au nombre total de personnes.

La mobilité professionnelle chez les femmes

La mobilité professionnelle est une donnée importante du marché du travail. Près d'une salariée sur cinq a changé de métier en 2006. Les femmes sont moins mobiles que les hommes. Quitter sa famille professionnelle peut être l'occasion de bénéficier de l'ascenseur social. Les mobilités se réalisent le plus souvent à l'intérieur du même établissement. Certains métiers ou secteurs d'activité, d'insertion ou d'étapes, sont plus propices à la mobilité professionnelle.

En métropole, au cours de la période 1992-2002, l'emploi féminin a été plus dynamique que l'emploi masculin. Le nombre d'emplois occupés par des femmes s'est accru de 13 % contre 7 % pour celui des hommes. Désormais, les femmes occupent 45 % des emplois contre 43 % dix ans plus tôt.

La mixité croissante du marché du travail et la meilleure qualification des femmes n'ont pas empêché le maintien de fortes différences entre emplois des hommes et emplois des femmes. La concentration sectorielle de l'emploi est très forte chez les femmes. Plus d'une femme sur trois occupe un emploi de secrétaire, d'employée administrative, d'agent d'entretien ou de caissière. Les femmes sont d'autant plus présentes que les professions sont moins qualifiées. En 2002, les femmes représentaient encore, au niveau national, 76 % des effectifs d'employés non qualifiés. La féminisation est importante dans les métiers de secrétariat, dans les métiers où la part de jeunes est élevée (coiffeurs, professionnels de l'action sociale, caissiers) ainsi que dans les professions médicales et paramédicales. C'est parmi les coiffeurs et les esthéticiens que la présence féminine est proportionnellement la plus élevée.

Les femmes sont sous-représentées dans les métiers de l'industrie (ouvriers qualifiés, ingénieurs et cadres techniques), du bâtiment, des travaux publics. Elles sont également moins nombreuses parmi les ouvriers qualifiés (de l'industrie et du bâtiment) et les métiers d'encadrement du secteur marchand (ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, cadres des transports et dirigeants d'entreprise).

La structure du tissu économique des territoires évolue au fil du temps. Le profil des postes change, certains métiers apparaissent, d'autres disparaissent ; in fine, la panoplie des emplois s'est adaptée aux mutations de l'appareil productif.

L'évolution récente des métiers est liée au développement des services, au recul de nombreux secteurs industriels et de l'agriculture. Elle se caractérise par la forte croissance des emplois de cadres et de techniciens et la baisse des emplois d'ouvriers non qualifiés. Les femmes ont été les premières concernées par ces changements.

1. La mobilité professionnelle est un phénomène désormais établi

« Un seul métier toute sa vie, c'est bien fini ! »
Qui n'a pas entendu un jour, cette expression ?
Au-delà de cette déclamation quelque peu péremptoire, il est un fait que de nombreux salariés changent de poste, plus souvent qu'autrefois. La mobilité professionnelle est devenue une donnée majeure du marché du travail. Le changement de poste ponctue désormais la grande majorité des carrières professionnelles.
Changer de métier est une nécessité économique ou un choix de vie qu'ont vécus 33 000 femmes

de la région Centre entre le 1^{er} octobre 2005 et le 1^{er} octobre 2006.

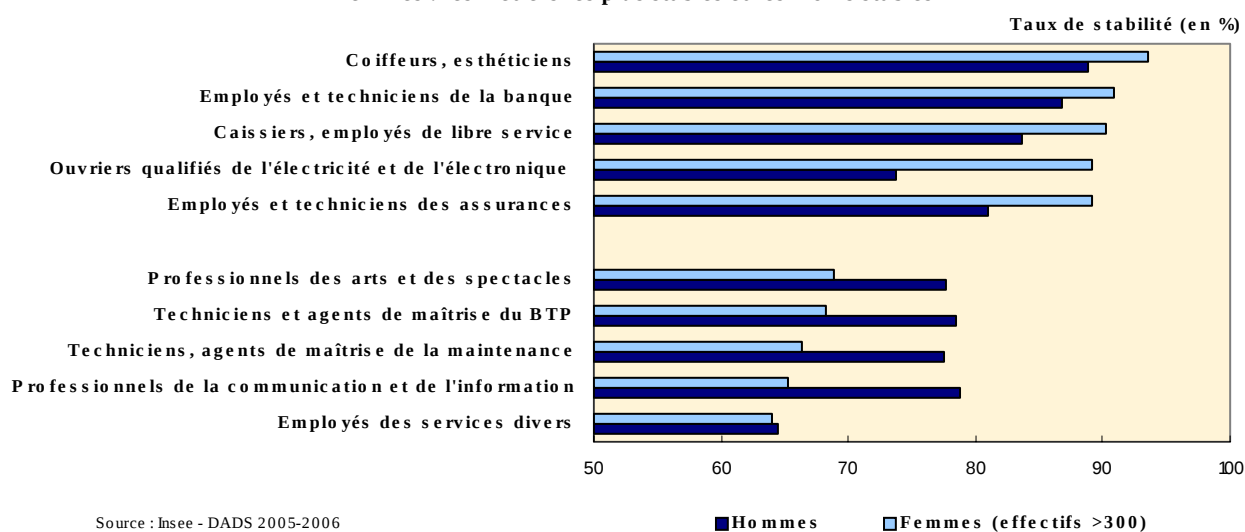
Les raisons qui motivent cette mobilité sont évidemment multiples. Le changement d'activité résulte le plus souvent d'un besoin de changer de secteur d'activité, de zone géographique, d'environnement professionnel. Il peut aussi naître d'un désir d'évoluer professionnellement ou de développer des compétences. La mobilité peut enfin être subie ou contrainte lorsque, par exemple, elle fait suite à un licenciement ou lorsque le métier exercé semble sans avenir pour la personne qui l'exerce.

2. Les femmes changent moins souvent de famille professionnelle que les hommes

Les femmes semblent beaucoup moins changer de poste que les hommes et leurs carrières sont plus souvent mono-sectorielles. Le taux de stabilité¹ des femmes (82 %) est supérieur de deux points à celui des hommes. On trouve des proportions identiques à l'échelle nationale. Les femmes qui changent de familles professionnelles (FAP) sont en général plus jeunes (38,5 ans) que celles restant dans leur emploi (41 ans).

les postes de techniciens et d'employés qualifiés, elles sont également très présentes dans les métiers de la santé et du social ; les hommes sont quant à eux surreprésentés dans les postes de cadres et d'ouvriers qualifiés, et sont plus nombreux dans les métiers de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics. Ces différences se doublent de dynamiques également divergentes. Les chances d'accéder à certains statuts peuvent s'amplifier, se réduire ou même s'inverser entre hommes et femmes tout au long du cycle de vie². Ainsi chez les femmes, l'importance relative de la catégorie des ouvriers qualifiés augmente-t-elle lentement

Femmes : les métiers les plus stables et les moins stables



Parmi les métiers les plus stables sur un an (taux supérieur à 85 %), on trouve logiquement :
-les métiers liés à des secteurs offrant une certaine sécurité de l'emploi et un niveau de salaire suffisant pour que l'on souhaite y rester ; c'est le cas des métiers de la santé (infirmières-sage-femmes), de la banque (employées et techniciennes de banque) et employées de la fonction publique ;
-les métiers recourant à des filières de formation spécifiques ou des métiers techniques (coiffeuses, esthéticiennes) ;
-les métiers dont il semble difficile de sortir, du fait de la faible qualification des salariées qui les exercent (agents d'entretien, caissières, employées de libre service).

3. Les femmes connaissent un plafonnement de leur carrière professionnelle

Les catégories socioprofessionnelles sont souvent sexuées et les différences désormais bien connues : les femmes occupent davantage

avec l'âge, alors qu'elle décroît lentement à partir de 24 ans chez les hommes. C'est l'inverse pour les cadres : leur part augmente assez régulièrement tout au long du cycle de vie chez les hommes, alors qu'elle se stabilise dès l'âge de 30 ans chez les femmes, matérialisant le « plafond de verre » cher aux sociologues³.

4. Pour un tiers des salariées, changer de famille professionnelle permet de bénéficier de l'ascenseur social

Les métiers sur lesquels débouchent les filières dans lesquelles les jeunes femmes s'engagent encore massivement sont souvent moins valorisés et moins rémunérateurs que ceux associés aux spécialités scientifiques. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses (33 %) à tirer parti d'un changement de profession pour avoir une meilleure qualification et bénéficier d'une mobilité ascendante que les hommes (28 %). Quitter sa famille professionnelle devient alors

un moyen sûr et rapide de s'élever dans la hiérarchie sociale.

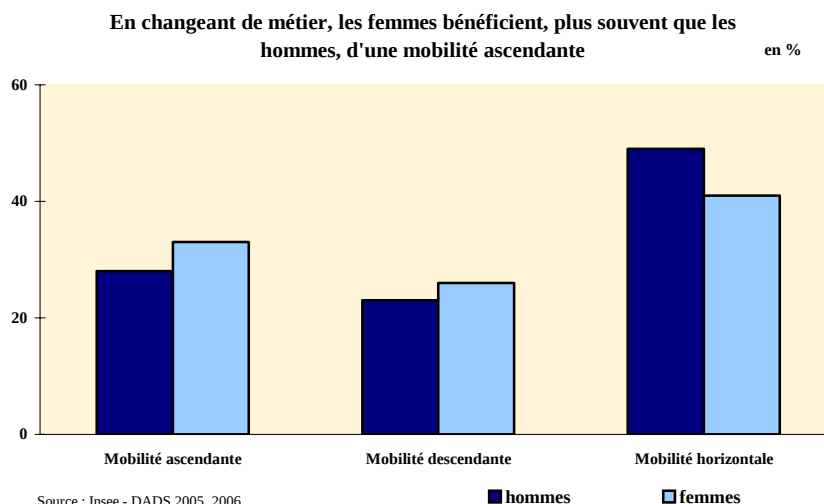
...tout en changeant de qualification

La mobilité professionnelle se traduit pour 60 % des femmes par un changement de qualification. La recherche d'un meilleur statut ne semble pas être un élément déterminant lors d'une mobilité. En effet, seul un tiers des femmes bénéficient d'une mobilité ascendante (ouvriers non qualifiés vers ouvriers qualifiés, professions intermédiaires vers cadres). Pour un quart d'entre-elles, la mobilité engendre, au contraire, un mouvement inverse et aboutit à une baisse de qualification. Chez les hommes, changer de métier débouche moins souvent sur une modification de la qualification professionnelle. Le statu quo est de mise pour la moitié de ceux ayant obtenu une mobilité.

C'est parmi les anciennes caissières et les employées de libre service, pour lesquelles le recours au temps partiel, aux contrats courts et à l'intérim est important, que les mouvements sont les plus significatifs. En 2006, plus du tiers des caissières et employées de libre service ayant quitté leur emploi, travaillent sur un poste à temps complet dans leur nouvel emploi.

6. Des mobilités qui s'effectuent en interne

Une mobilité professionnelle ne se traduit pas nécessairement par un changement de lieu de travail. Lorsque l'on considère l'ensemble des femmes ayant quitté leur famille professionnelle, pour 60 % d'entre-elles, le changement de poste a eu lieu dans le même établissement (65 % dans la même entreprise).



5. Changer de métier pour un salaire à tout le moins équivalent...

Bénéficier d'une augmentation de salaire ne représente pas la principale motivation lors de l'acte de mobilité. Pour plus de la moitié des femmes ayant changé de famille professionnelle, le salaire est resté stable. Mais elles ne sont pas prêtes, pour autant, à voir celui-ci diminuer. Seules 15 % des femmes ont vu leur salaire se réduire. On observe des proportions identiques chez les hommes.

La mobilité professionnelle peut être l'occasion pour certaines salariées de changer de rythme de travail. En 2006, parmi l'ensemble des femmes travaillant en temps partiel et ayant eu une mobilité, 10 % sont passées à un emploi à temps complet.

Changer de poste en interne est, en effet, plus facile que changer à la fois de métier et d'entreprise : on connaît l'entreprise et l'entreprise nous connaît. Dans ces conditions, la mobilité se fait juste d'une fonction à une autre ou d'un service à un autre.

Pour un peu plus du tiers restant, la mobilité s'est traduite par un changement d'environnement professionnel.

7. Les services à la personne : des métiers d'insertion propices à l'instabilité

L'instabilité dans les familles professionnelles se mesure à partir des flux d'entrées et de sorties. Certaines familles possèdent une instabilité très forte, avec des taux d'instabilité parfois supérieurs à 30 %. Chez les femmes,

l'instabilité dans les familles professionnelles est d'autant plus élevée que la féminisation des professions est faible (ouvrières qualifiées ou non, agents de maîtrise).

Souvent, les intensités des entrées et des sorties sont étroitement corrélées. A fort taux de sortie correspond un taux d'entrée élevé. Les métiers où le turnover est important posent généralement peu de problèmes de recrutement et sont souvent ouverts aux jeunes. On peut les considérer comme des métiers d'insertion qui permettent aux femmes de s'insérer dans la vie active pour, à terme, évoluer dans de nouvelles activités plus qualifiées.

Ainsi, parmi les familles où le turnover des femmes est élevé, on trouve des emplois de service à la personne, les employées des services divers (famille professionnelle très hétérogène où les métiers sont souvent à faible qualification), ainsi que les salariées des entreprises artisanales (boucheries, boulangeries).

Figurent également au palmarès des métiers les plus mobiles, des métiers transverses ou des métiers « étapes », c'est à dire exercés dans de nombreux secteurs d'activité ou dont la qualification généraliste facilite le changement vers d'autres domaines (techniciennes et agents de maîtrise de la maintenance, secrétaires et employées administratives).

Chez les hommes, l'instabilité est prononcée parmi les familles d'ouvriers non qualifiés de l'industrie et de la manutention. Comme chez les femmes, les professions paramédicales sont propices aux mouvements de rotation et peuvent être considérées comme des emplois offrant une ouverture vers d'autres métiers.

8. Cadres commerciaux et technico-commerciaux : des métiers attractifs où la féminisation progresse

Les métiers où l'instabilité est forte ne sont pas tous pour autant des métiers délaissés. Certaines professions attirent des personnes déjà en emploi et comptent beaucoup plus d'entrées que de sorties, d'autres essaient leurs salariés vers d'autres métiers.

L'éventail des postes offerts dans ces professions qui recrutent, est assez large. Dans la plupart de ces métiers attractifs (patrons d'hôtels-café-restaurants, personnels d'étude et de recherche), les femmes sont peu présentes.

Elles n'occupent généralement que 20 % à 35 % des emplois.

L'emploi progresse à un rythme soutenu notamment dans les métiers du conseil et de l'assistance. Cette progression de l'emploi s'accompagne d'une féminisation des métiers (cadres commerciaux et technico-commerciaux, cadres de la banque et des assurances). Les femmes s'inscrivent ainsi dans des trajectoires professionnelles ascendantes, le plus souvent obtenues en interne, tout en bénéficiant d'augmentation de salaires pour la plupart d'entre-elles.

Elles travaillent également, comme leurs homologues masculins, dans des métiers favorisés par des dynamiques locales. Ainsi, en région Centre, le secteur des transports a recruté trois fois plus d'agents d'exploitation qu'il n'en a perdu. Elles sont aussi attirées par des métiers offrant une relative garantie de l'emploi (cadres de la banque et des assurances) et des postes à haute technicité (personnels d'étude et de recherche).

Chez les hommes, la hiérarchie de l'attractivité des professions s'apparente à celle des femmes. Toutefois, on observe quelques disparités qui concernent principalement des métiers traditionnellement plus ouverts à la population masculine (cuisiniers, techniciens de l'industrie, ouvriers du bâtiment et des travaux publics).

Les métiers proportionnellement les plus attractifs sont les mêmes en région Centre qu'en métropole.

9. Des métiers peu recherchés en raison de conditions de travail défavorables

Des flux d'entrées et de sorties nombreux peuvent aussi révéler des conditions de travail pénibles, des salaires faibles, un statut précaire. Sans surprise, les femmes comme les hommes sont nombreuses à quitter des emplois d'ouvrier non qualifié de l'industrie, peu rémunérés au regard de leur pénibilité. Ces métiers constituent souvent une première étape professionnelle qui conduit vers d'autres métiers plus qualifiés.

Le marché du travail peut jouer également un rôle important dans l'attractivité ou la non-attractivité d'un métier. Ainsi, les professions de la communication et de l'information sont celles où l'attractivité est la plus faible : on compte deux fois plus de sorties que d'entrées chez les

femmes. Ces professions subissent en effet, les tensions exercées par le marché du travail et connaissent un taux de chômage élevé.

De plus, ces métiers exigent souvent un niveau de diplôme élevé (licence et plus) tout en proposant une part importante d'emploi à temps partiel (30 %). La conjugaison de ces deux éléments entraîne de nombreux mouvements de sorties, notamment vers les métiers de l'action sociale, culturelle et sportive.

Parfois, des taux de sortie supérieurs aux taux d'entrée témoignent de métiers où la précarité est forte, au regard notamment de l'importance du temps partiel dans la profession. C'est ainsi que l'on observe de nombreuses sorties, non

compensées par de nouvelles entrées, parmi les femmes exerçant une activité paramédicale, profession où le temps partiel est très développé (34 %).

La réorganisation dans certains secteurs peut également être une source de mobilité, contrainte cette fois. On assiste ainsi, dans la région comme en métropole, à une réorganisation du secteur de l'informatique et une redéfinition des métiers. Une restructuration qui influe sur les mobilités internes dans ce secteur et se répercute en de nombreux mouvements parmi les employées et opératrices de l'informatique.

Stabilité et concentration de l'emploi étroitement liées

Familles professionnelles	part des femmes	Taux de stabilité
Secrétaires de direction	97,0	79,9
Coiffeurs, esthéticiens	92,9	93,1
Secrétaires + Employés administratifs d'entreprise	84,9	81,1
Professions para-médicales	82,3	73,2
Employés et techniciens des assurances	80,7	87,6
Caissiers, employés de libre service	78,3	88,8
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	77,1	83,4
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	71,8	77,0
Employés et opérateurs de l'informatique	69,7	72,9
Vendeurs	68,3	78,8
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	67,5	78,4
Employés et techniciens de la banque	65,2	89,5
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	63,6	79,1
Employés des services divers	60,1	64,1
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	57,9	79,3
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	56,7	80,1
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	52,6	77,2
Professionnels de la communication et de l'information	48,8	72,2
Formateurs	48,4	75,3
Ouvriers non qualifiés des industries de process	45,5	74,4
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	44,3	80,6
Ouvriers non qualifiés de la manutention	41,7	70,5
Cadres administratifs, comptables et financiers	40,9	74,9
Cuisiniers	39,8	74,0
Cadres de la banque et des assurances	34,4	79,2
Artisans et ouvriers artisanaux	34,1	68,4
Ouvriers des industries graphiques	34,0	87,4
Professionnels des arts et des spectacles	31,4	74,9
Ouvriers qualifiés des industries de process	27,9	82,0
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	26,5	72,6
Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	24,4	78,1
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	23,9	80,9
Agents d'exploitation des transports	23,7	86,5
Ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement	23,2	75,7
Personnels d'études et de recherche	20,9	80,7

Cadres commerciaux et technico-commerciaux	20,3	79,9
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	20,0	82,4
Techniciens de l'informatique	18,3	81,7
Ingénieurs de l'informatique	18,3	84,7
Dirigeants d'entreprises	14,8	81,0
Ouvriers qualifiés de la mécanique	14,4	80,9
Agents de gardiennage et de sécurité	14,1	83,7
Ouvriers qualifiés de la manutention	13,0	80,2
Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	12,6	75,9
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	12,5	79,2
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	11,3	81,9
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance	10,9	76,2
Conducteurs de véhicules	9,2	89,2
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	8,0	77,6
Bouchers, charcutiers, boulangers	7,5	86,5
Cadres du bâtiment et des travaux publics	7,5	76,1
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7,2	86,9
Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	7,2	80,4
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	2,9	80,5
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1,4	79,8
Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	1,1	83,0
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	0,8	82,6
Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	0,6	79,5
Ouvriers de la réparation automobile	0,4	83,5
Ensemble	38,3	80,7

Source : Insee - DADS 2005-2006

Champ de l'étude : l'étude s'intéresse aux changements de métiers des salariés du privé et du semi-public, en région Centre entre octobre 2005 et octobre 2006.

Un métier correspond à une activité exercée par un salarié, enregistrée dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Un changement de métier (ou mobilité professionnelle) correspond à la situation dans laquelle un salarié occupe un métier différent en octobre 2005 et en octobre 2006 dans les DADS.

Seules les situations professionnelles des personnes en emploi en début et fin de période d'étude ont été conservées pour analyser cette mobilité. Ne sont donc pas prises en compte les situations telles que : l'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits temporaires ou définitifs d'activité, le retour en activité des femmes, les échanges emploi-chômage, les passages entre l'emploi privé ou semi-public et emploi public.

Ne sont pas non plus pris en compte : les non-salariés, les agents des organismes de l'État, les salariés de l'agriculture et les employées des services domestiques.

L'utilisation des DADS ne permet pas une étude de l'ensemble des 86 familles professionnelles (FAP). C'est ainsi, par exemple que les familles professionnelles V00 (aides-soignants), V10 (infirmiers, sages-femmes) et V20 (médecins et assimilés) ne peuvent être étudiées en raison d'un changement de nomenclature intervenu entre 2005 et 2006. En effet, en 2006, de nombreuses professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de ces familles ont été codifiées selon la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH).

Insee Centre

¹ le taux de stabilité est égal à l'effectif de salariés présents dans une FAP donnée, à la fois au 1/10/2005 et au 1/10/2006, rapporté à l'effectif moyen sur la période.

² économie et statistique n° 369 - Malik Koubi

³ Le « plafond de verre » est le nom donné par les sociologues au phénomène maintes fois observé du plafonnement des carrières professionnelles des femmes à partir d'un certain niveau de responsabilité.

La mobilité quotidienne des femmes en région Centre

Comme au plan national, les femmes en région Centre se déplacent moins que les hommes pour aller travailler. En 2004, un peu moins du tiers des femmes salariées travaillent dans leur commune de résidence (contre un quart des hommes), près de 60% dans une autre commune de la région et 8% hors de la région Centre (contre 13% des hommes).

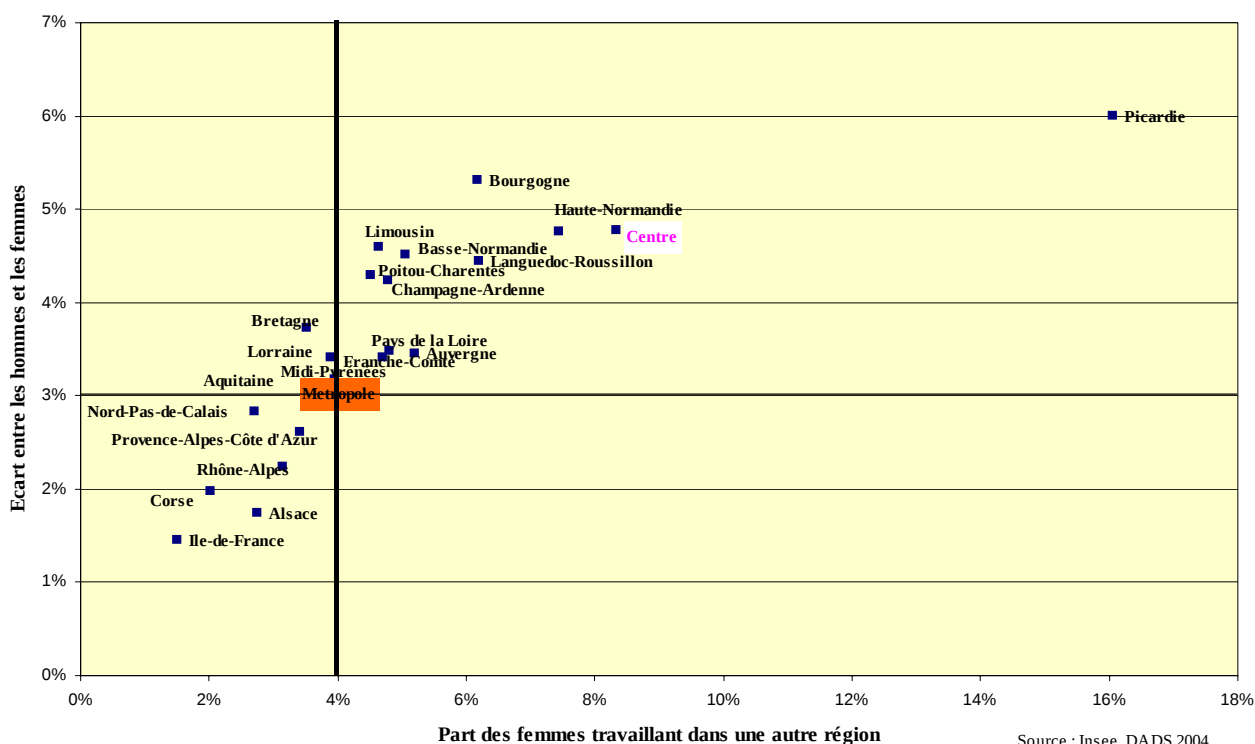
Dans le Centre, la part des femmes travaillant hors de leur région de résidence est la deuxième plus importante de métropole

Si l'on considère la part des femmes salariées sortant de la région pour aller travailler, le Centre se situe en deuxième place derrière la Picardie qui a une position tout à fait exceptionnelle en la matière (voir graphique). De plus, 35% des salariés du Centre ayant un emploi hors de la région sont des femmes, une des plus fortes proportions de métropole. Elles représentent même 37% des salariés qui vont travailler en Île-de-France. Elles sont toutefois proportionnellement moins nombreuses que les hommes à aller y travailler : 5,5% des salariées de la région, contre 8,3% pour les hommes. Le bilan des navettes franciliennes est encore plus déséquilibré pour les femmes que pour les

hommes : on compte 6 femmes sortant travailler en Île-de-France pour une qui fait le trajet inverse (contre 4 chez les hommes). Là aussi, la région Centre est derrière la Picardie (7 sorties pour une entrée) mais devant les autres régions du Bassin Parisien.

Mais la féminisation des navettes n'est pas uniforme sur tout le territoire régional. Par exemple, dans certaines communes à forte concentration d'emplois industriels (comme autour de Bourgueil, Avoine, Chinon, Gien et Dampierre en Burly), les déplacements masculins représentent plus des trois quarts des flux. A titre de comparaison, en région Centre, 54% des salariés sont des hommes.

Dans les régions du Bassin Parisien, les femmes travaillent fortement dans une autre région mais beaucoup moins souvent que les hommes



Source : Insee, DADS 2004

Note de lecture : Parmi les salariés habitant en région Centre, 8,3% des femmes et 13,1% des hommes travaillent dans une autre région.

Les femmes parcourent moins de kilomètres que les hommes pour aller travailler

En termes de distance au lieu de travail, les salariés du Centre ont aussi un profil proche de la moyenne nationale. Ainsi, les femmes effectuent des trajets beaucoup plus courts que les hommes : moins de 6,3 km pour la moitié d'entre elles contre 9,4 km pour les hommes. Avec plus de 7 km pour la moitié d'entre elles, les femmes des catégories cadres ou professions intermédiaires sont les plus éloignées de leur lieu de travail, à l'instar des hommes. En revanche, parmi les salariées, les employées ont les trajets les plus courts.

De même, comme les hommes, les femmes de plus de 50 ans sont les moins éloignées de leur lieu de travail et les 25-49 ans les plus distantes. S'il y a peu de disparités entre hommes et femmes chez les employés, chez les cadres les hommes sont beaucoup plus enclins que les femmes à parcourir de longues distances pour aller travailler.

Les pôles d'emploi (unité urbaine offrant au moins 5000 emplois) concentrent plus d'emplois occupés par femmes que les communes alentour.

Distances routières au lieu de travail des salariés de la région Centre

	Femmes		Hommes	
	Distance médiane (en km)	Part des actifs travaillant dans leur commune de résidence (en %)	Distance médiane (en km)	Part des actifs travaillant dans leur commune de résidence (en %)
Ensemble des actifs	6,3	32,5	9,4	25,3
15-24 ans	5,8	32,6	8,2	26,4
25-49 ans	7,0	30,5	10,2	23,6
50 ans et plus	4,8	38,5	8,0	37,6
Chefs d'entreprise	4,5	42,7	6,5	35,4
Cadres	8,1	29,0	12,3	23,2
Professions intermédiaires	8,2	26,7	11,7	21,3
Employés	5,5	36,0	5,8	36,1
Ouvriers	6,5	31,2	8,9	24,2

Sources : Insee, DADS 2004 - Distancier Odomatrix - INRA, UMR 1041 CESAER

Note de lecture : La moitié des femmes cadres parcourt plus de 8,1 km pour se rendre sur son lieu de travail, soit 4,2 km de moins que les hommes. Concernant les cadres, 29% des femmes travaillent dans leur commune de résidence contre 23,2% des hommes.

Des flux très féminisés des banlieues vers les communes pôles d'emploi

Dans l'éloignement au lieu de travail, les écarts entre les hommes et les femmes tiennent en partie à des directions différentes dans les déplacements entre les communes pôles d'emploi et leur périphérie.

En effet, moins de 40% des salariées sortant des communes pôles (Orléans vers Ingré ou Saint-Cyr en Val, Tours vers Joué-lès-Tours...) sont des femmes. Inversement, les flux de banlieue vers la commune pôle sont très féminisés. Les femmes représentent plus de la moitié des salariés, avec notamment plus de 60% de femmes parmi les navetteurs de Saint-Pierre-des-Corps vers Tours ou de Fleury-les-Aubrais vers Orléans. En fait, les principales communes

pôles sont plutôt pourvoyeuses de salariés masculins tandis que les résidents de banlieue venant travailler dans les pôles sont plutôt des femmes. Ce phénomène est également amplifié par le profil des salariés qui travaillent dans leur commune, souvent des employées. Parmi ces salariés dits « stables », les femmes sont surreprésentées dans les principales communes pôles (plus de 57% à Orléans, Tours, Chartres, Montargis...). En revanche, comme dans les villes de banlieue, à Dreux, Issoudun, Aubigny-sur-Nère ou Châteaudun, moins de la moitié des salariés qui travaillent sur place sont des femmes.

INSEE CENTRE

Note méthodologique

Les données utilisées pour étudier les navettes domicile-travail sont issues des fichiers de Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) du 31 décembre 2004. Ces fichiers regroupent les salariés du privé, du semi-public, ainsi que des fonctions publiques territoriale et hospitalière. On dispose ainsi d'environ 80% de l'emploi salarié et de plus de 70% de l'emploi total.

Les femmes dans les contrats aidés

La part des femmes dans les contrats aidés est très variable : sur la période récente (2005-2007) elle est de 30 % dans les contrats jeunes en entreprise et dépasse 70 % dans les contrats d'accompagnement dans l'emploi. Le profil des employeurs et l'éventail des emplois proposés expliquent en grande partie ces écarts.

Les contrats aidés sur la période 2005-2007

Les contrats aidés Nombre de contrats enregistrés par les femmes (2005 - 2007)				
	2005	2006	2007	Part des femmes (%) 2005-2007
Secteur marchand				
Contrat jeunes en entreprise	765	981	1 083	29,0
Contrat de professionnalisation	989	1 334	1 616	39,4
Contrat initiative emploi	1 662	1 199	571	45,9
Secteur non marchand				
Contrat d'avenir	285	2 084	2 944	59,0
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	3 731	7 359	6 846	73,2

Source : DRTEFP - DARES

Dans le secteur marchand

Près de 10 000 contrats de professionnalisation ont été enregistrés au cours des années 2005 - 2007. Ce type de contrat, le plus souvent proposé par des entreprises du tertiaire (69 % des contrats enregistrés) a plutôt bénéficié aux hommes (60,6 % des entrées dans la mesure sur la période 2005 – 2007).

Les femmes qui ont bénéficié de ce dispositif de formation en alternance (3 939 entrées au cours des trois années concernées) ont été recrutées huit fois sur dix par des entreprises du tertiaire contre six fois sur dix pour les hommes. Elles sont quasiment absentes du secteur de la construction et sont un peu moins nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur industriel.

Depuis juillet 2002, date de démarrage du dispositif, 18 714 jeunes ont bénéficié d'un contrat « jeunes en entreprise ».

Les femmes sont restées très minoritaires dans cette catégorie de contrat aidé avec moins de 30 % des embauches réalisées sur l'ensemble de la période et un maximum de 31,7 % en 2003.

7 471 contrats initiative emploi ont été signés entre 2005 et 2007 dont 45,9 % d'entre eux par des femmes (3 432 contrats signés au cours de la période). Trois femmes sur quatre ont été recrutées par des entreprises du tertiaire dans le cadre de cette mesure.

Dans le secteur non marchand

17 936 femmes ont été recrutées sous contrat d'accompagnement dans l'emploi entre 2005 et 2007. Elles ont été très largement bénéficiaires de la mesure avec 73,2 % du total des conventions (initiales ou reconductions) signées au cours de la période.

Les associations ont totalisé 31,1 % des embauches réalisées par les femmes, les établissements sanitaires publics : 26,3 % et les établissements publics d'enseignement : 23,5 %. 5 313 femmes ont bénéficié d'un contrat d'avenir au cours de la même période.

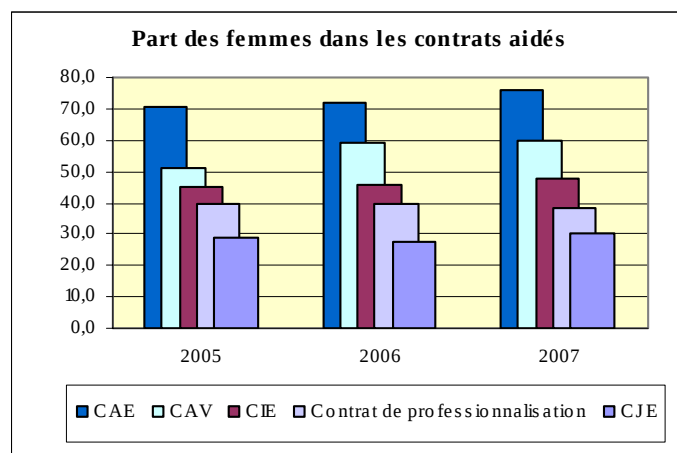
Les établissements publics d'enseignement ont assuré 43,6 % des embauches, et les associations : 35,7 %.

Un taux de féminisation plus important dans le secteur non marchand

La proportion de femmes dans les contrats aidés est très variable selon les contrats.

Pour les contrats retenus dans cet article, elle varie de 29 % pour les contrats jeunes en entreprise à 73,2 % pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi. Elle reste plus élevée dans le secteur non marchand où les femmes sont majoritaire.

En dehors des contrats d'avenir, la représentativité des femmes a peu varié dans le temps et la hiérarchie des différents types de contrats s'est maintenue.



Source : DRETFP - DARES

Un niveau de formation plus élevé des jeunes femmes à l'entrée dans les mesures

	Niveaux de formation à l'entrée dans les mesures (en %)					
	> Niveau V		Niveau V		< Niveau V	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Secteur marchand						
Contrat jeunes en entreprise	16,1	9,8	66,9	71,4	17,0	18,8
Contrat de professionnalisation	66,6	45,9	25,5	39,4	7,9	14,7
Contrat initiative emploi	43,6	29,1	41,6	57,6	14,8	13,3
Secteur non marchand						
Contrat d'avenir	33,7	18,5	41,4	46,4	24,9	35,1
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	34,0	25,2	41,7	45,7	24,3	29,1

Source : DRETFP - DARES

Les femmes ont un niveau de formation plus élevé que celui des hommes au moment de leur recrutement. Celles qui ont dépassé le niveau V (CAP, BEP) représentent 16,1 % des entrées en contrat jeunes en entreprise alors que la proportion des hommes ayant dépassé ce même niveau est de 9,8 %, soit un écart de 6,3 points. A l'opposé, elles sont 66,6 % à avoir dépassé le niveau V pour les contrats de

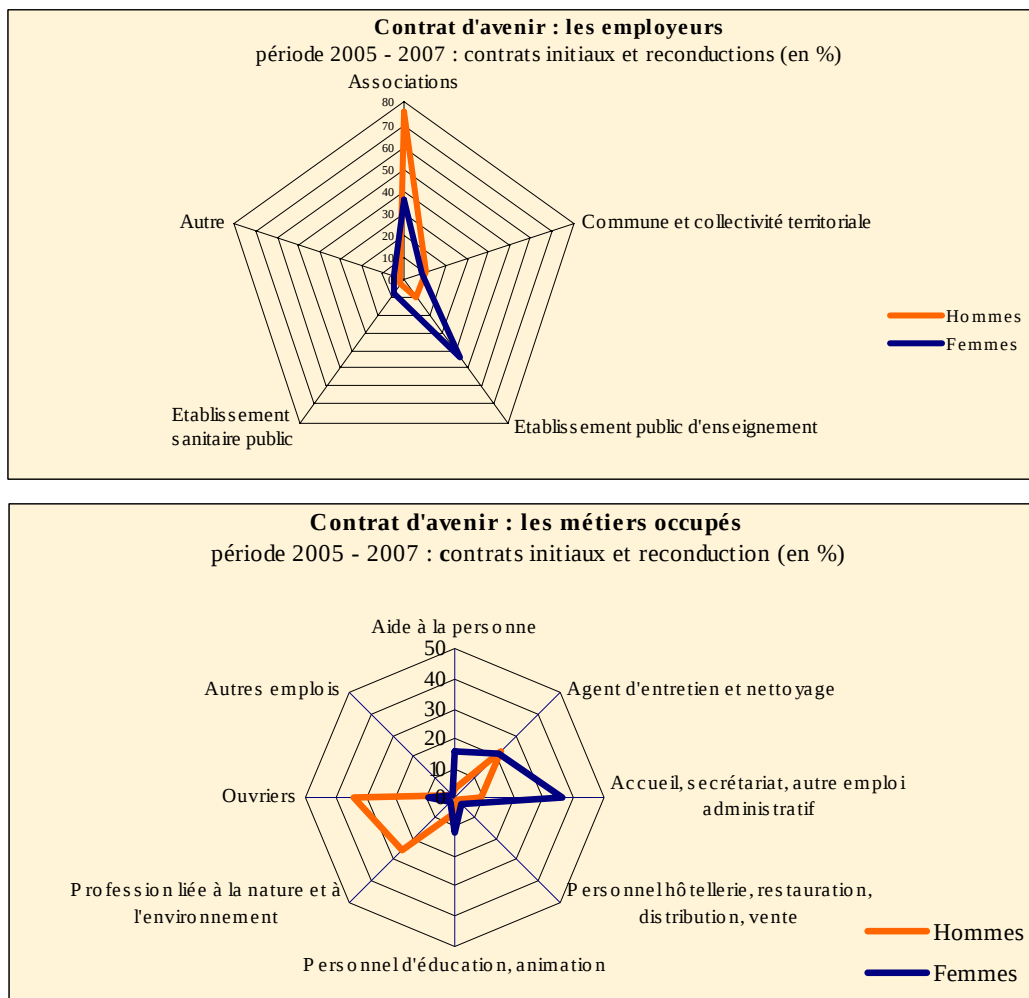
professionnalisation (45,9 % pour les hommes, soit un écart de 20,7 points).

Les autres contrats présentent des situations intermédiaires : contrats initiative emploi (43,6 %, écart de 14,5 points), contrat d'avenir (33,7 %, écart de 15,2 points), contrat d'accompagnement dans l'emploi (34 %, écart de 8,8 points).

Hommes - femmes : pas les mêmes métiers ni les mêmes employeurs

Les graphiques ci-dessous illustrent la division économique et sociale du travail observée à partir de deux exemples, le premier relatif à un dispositif du secteur non marchand : le contrat

d'avenir, le second à une mesure du secteur marchand : le contrat jeunes en entreprise. Les observations concernent les contrats enregistrés au cours des années 2005 à 2007.



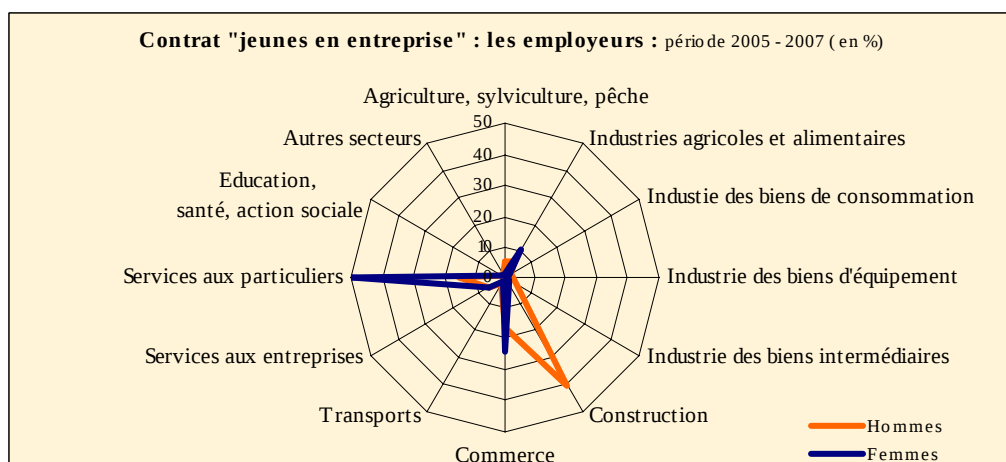
Source : DRTEFP - DARES

Les femmes titulaires d'un contrat d'avenir ont, sur la période considérée, occupé dans leur très grande majorité un métier de la catégorie : accueil, secrétariat ou autre emploi administratif (36,3 %) et dans une moindre mesure un métier lié aux activités d'entretien et de nettoyage (20,4%) ou relatif au champ d'aide à la personne (15,8 %).

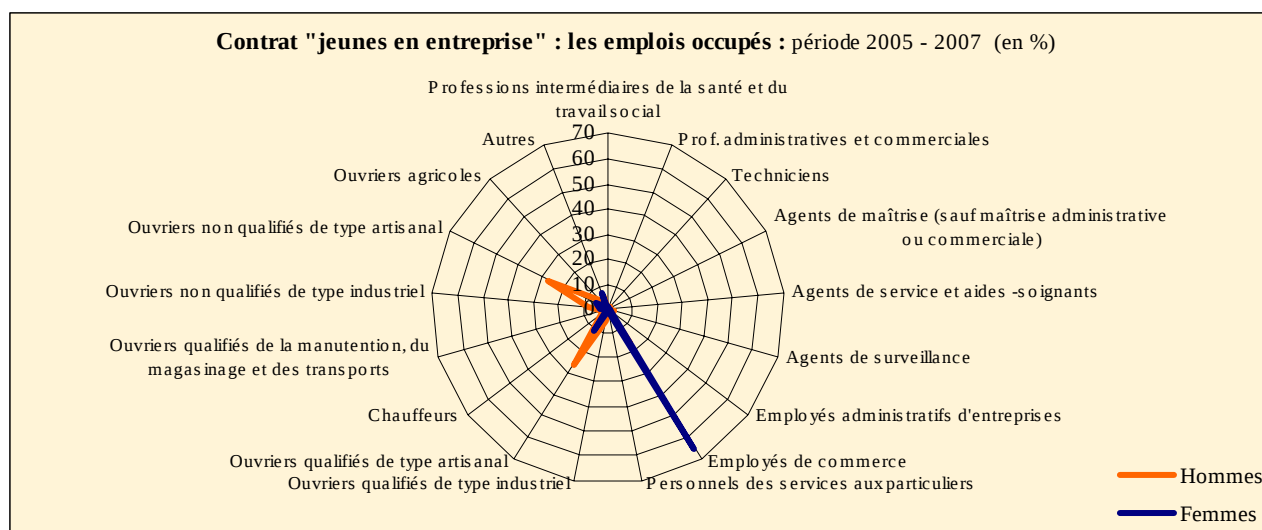
De leur côté, les hommes occupent pour un tiers d'entre eux un métier d'ouvrier, métier où les femmes sont très peu présentes, et en seconde position un métier lié à la nature ou à l'environnement, type d'emploi où les femmes sont quasiment absentes.

Les travaux d'entretien et de nettoyage sont le seul métier où les effectifs sont notables et où les femmes sont aussi présentes que les hommes.

Près de 44 % des contrats d'avenir occupés par les femmes ont été proposés par les établissements publics d'enseignement et près de 36 % par les associations. Néanmoins, ces dernières ont été deux fois plus nombreuses à proposer un contrat d'avenir au public masculin.



Source : DRTEFP - DARES



Source : DRTEFP - DARES

Les employeurs des femmes bénéficiaires d'un contrat « jeunes en entreprise » appartiennent pour la moitié d'entre eux au secteur des services aux particuliers (NAF16) et pour près de 24 % à celui du commerce.

L'emploi masculin est un peu moins concentré. Le secteur de la construction, ensemble d'activités où les femmes sont très peu présentes, totalise pour sa part 40 % des contrats « jeunes en entreprise » signés par les hommes. Ces derniers sont encore significativement présents dans le secteur du commerce mais en revanche, sont plus de trois fois moins nombreux dans les activités de services aux particuliers.

Pour les contrats « jeunes en entreprise », la différenciation hommes – femmes est maximale pour les métiers classés sous la rubrique « employés de commerce ». Ces métiers regroupent 64,9 % de l'emploi féminin contre 16,2 % de l'emploi masculin.

Moins concentré l'emploi masculin est plutôt centré sur les métiers de type artisanal, qualifié et non qualifié (respectivement : 26,1 % et 26,6 %).

**D.R.T.E.F.P. (Service Etudes, Prospectives,
Evaluation, Statistiques)**

Les contrats aidés de la politique de l'emploi

Le contrat de professionnalisation

Créé dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation a remplacé les contrats d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'adaptation et d'orientation).

Il est accessible aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il associe des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation et l'exercice d'une activité en entreprise en rapport avec la qualification visée. Tous les employeurs sont concernés par ce contrat à l'exception de l'Etat et des collectivités territoriales. L'action de professionnalisation peut être conclue pour une durée de 6 à 12 mois.

Le contrat jeunes en entreprise s'adresse aux jeunes de 16 à 22 ans ayant au plus atteint la fin du second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel et non titulaires du baccalauréat (sans qualification ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP) ainsi qu'à ceux âgés de 23 à 25 ans sans qualification et bénéficiaires du CIVIS. Les employeurs concernés doivent être affiliés à l'UNEDIC. A temps complet ou partiel, le contrat de travail est un CDI, payé au minimum au SMIC.

Le contrat initiative emploi

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a regroupé les différents contrats et stages d'insertion du secteur marchand (contrat initiative emploi ancienne formule, stages d'insertion et formation à l'emploi, stages d'accès en entreprise) sous le dispositif unique du contrat initiative emploi. Profondément modifié, le contrat initiative emploi « nouvelle formule », réservé au secteur marchand, vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Le contrat initiative emploi

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a regroupé les différents contrats et stages d'insertion du secteur marchand (contrat initiative emploi ancienne formule, stages d'insertion et formation à l'emploi, stages d'accès en entreprise) sous le dispositif unique du contrat initiative emploi. Profondément modifié, le contrat initiative emploi « nouvelle formule », réservé au secteur marchand, vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Le contrat d'avenir

Le contrat d'avenir vise à favoriser le retour à l'emploi stable des personnes percevant les minima sociaux. Ce contrat de travail à durée déterminée de deux ans et à temps partiel est réservé au secteur non marchand (collectivités territoriales, associations, établissements publics, chantiers et ateliers d'insertion). Renouvelable dans la limite de trois ans, il comprend obligatoirement des actions d'accompagnement et de formation.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est destiné à accompagner les personnes confrontées à des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Ce contrat à durée déterminée de 24 mois maximum s'adresse au secteur non marchand (collectivités territoriales, établissements publics de soins...) sur des postes visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

Niveaux de formation ou de qualification

VI : pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité
Obligatoire.

Vbis : formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature

V : formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)

IV : formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien

III : formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur

II : formation de niveau égal ou supérieur à celui de la Licence ou des Ecoles d'ingénieurs

I : Troisième cycle ou Ecole d'Ingénieur

Les créations et pertes d'emplois en région Centre

Une approche par métiers et par territoires

Le développement des métiers du tertiaire, et en particulier des services aux personnes et aux collectivités, observé au cours des deux dernières décennies se poursuit-il de nos jours ? Le phénomène de désindustrialisation qui touche de nombreuses zones d'emploi de la région Centre a-t-il entraîné des pertes d'emplois plus nombreuses pour les hommes que pour les femmes ? Comment ces phénomènes se sont-ils répercutés dans les zones d'emploi de la région ?

Dans les établissements de 10 salariés et plus (hors intérim), on observe ainsi que même lorsque la conjoncture économique est défavorable, des emplois sont créés au bénéfice des femmes uniquement. L'analyse des créations/pertes d'emplois à la fois par domaines professionnels et par zones d'emploi permet une approche globale de l'évolution récente des emplois selon le genre, mettant en évidence des différences notables.

L'emploi des femmes résiste mieux aux difficultés conjoncturelles que celui des hommes

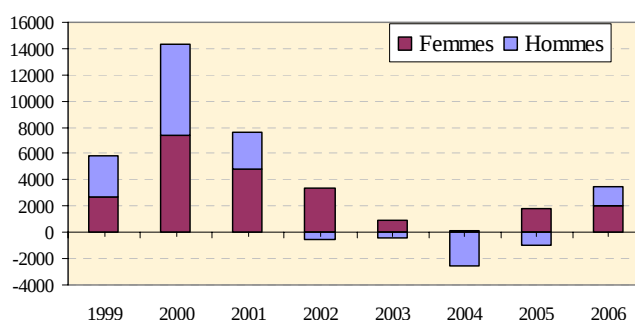
La conjoncture économique influe fortement sur l'évolution des emplois. Depuis 2000, plusieurs cycles conjoncturels ont déjà eu lieu :

- Une **amélioration de l'activité économique en 2000** qui poursuit la hausse amorcée en 1999. Les créations nettes d'emplois sont nombreuses (+ 14 139 en 2000) et concernent autant les hommes que les femmes.

- Une **détérioration de 2001 à 2004**, avec des effectifs salariés en baisse en 2003 et 2004 ; Des pertes nettes d'emplois sont observées pour les hommes, alors que le solde des entrées et sorties d'emplois reste positif pour les femmes sur la période.

- Une amorce de **reprise économique en 2005 et 2006**. Les 3 517 créations nettes d'emplois en 2006 concernent aussi bien les hommes (41 %) que les femmes (59 %).

Soldes entrées - sorties d'emplois entre 1999 et 2006
Hommes - Femmes



Davantage de femmes recrutées que d'hommes, mais des variations selon les métiers

En 2006, les femmes représentent 55 % des entrées dans les établissements privés de 10 salariés et plus. Cependant, cette moyenne recouvre de fortes disparités selon les domaines professionnels (ou groupes de métiers). La part de femmes dans les recrutements varie de 3,5 % dans les métiers du bâtiment, travaux publics à 99,4 % dans ceux des services à la personne, aide à domicile.

Certains domaines professionnels recrutent autant d'hommes que de femmes. C'est le cas notamment de l'hôtellerie et la restauration, le commerce ou bien encore l'enseignement et la formation.

Sept domaines très féminisés* :

Services à la personne, aide à domicile (99 %), santé (87 %), banque et assurances (76 %), coiffeurs, esthéticiens, employés de services divers (76 %), gestion, administration des entreprises (73 %), professions sociales, culturelles et sportives (72 %), propreté, sécurité, gardiennage (72 %).

Sept domaines peu féminisés* :

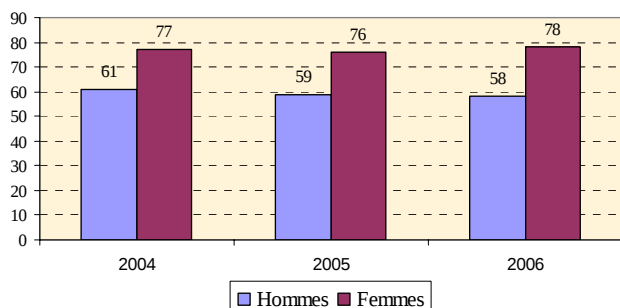
Bâtiment, travaux publics (3,5 %), mécanique, travail des métaux (12 %), maintenance (14 %), informatique (27 %), transports, logistique, tourisme (28 %), électricité, électronique (31 %), fonction publique, professions juridiques (37 %)

* % de femmes dans les recrutements en 2006

Les femmes plus souvent recrutées sur des contrats courts que les hommes

Si les femmes bénéficient de davantage de créations d'emplois que les hommes, elles sont en revanche davantage recrutées sur des contrats à durée déterminée (CDD).

Part de CDD dans les recrutements (en %)



En 2006, **78 % des femmes** sont recrutées sur CDD (hors missions d'intérim) contre **58 % des hommes**. L'évolution de la part de CDD dans les embauches entre 2004 et 2006 indique une hausse pour les femmes et une baisse pour les hommes.

Au niveau des zones d'emploi de la région, les différences sont également notables : la part des femmes embauchées en CDD varie de 91 % dans la zone de Vierzon à 60 % à Saint-Amand-Montrond. Pour les hommes, la part des embauches en CDD varie de 76 % dans la zone d'Aubigny-sur-Nère à 43 % dans celle de La Châtre.

La moitié des zones gagne des emplois, l'autre moitié en perd

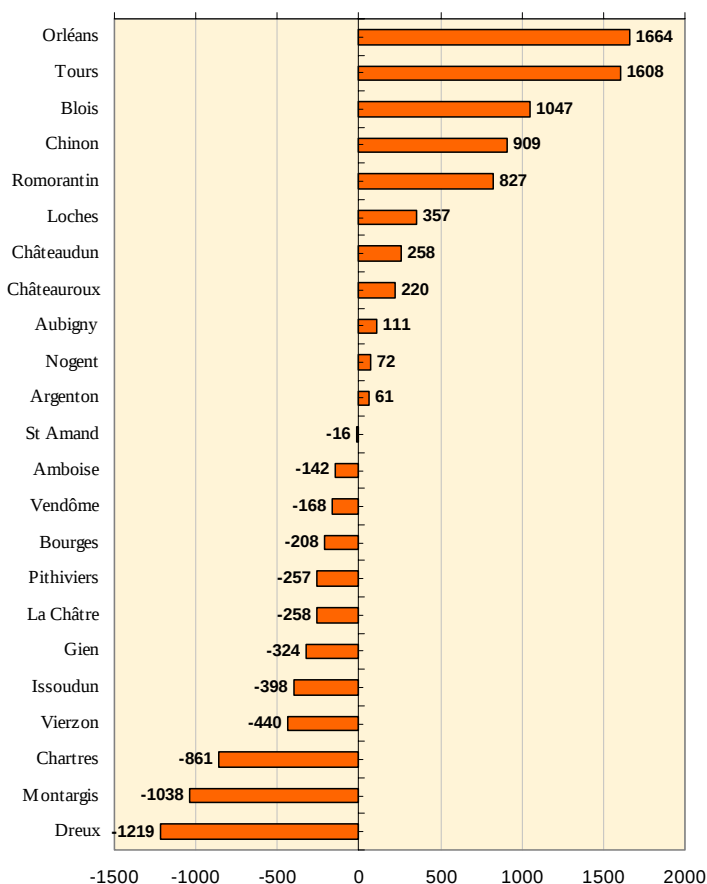
Les 11 zones qui créent davantage d'emplois qu'elles n'en perdent (solde positif) sont des zones dans lesquelles les métiers tertiaires sont bien représentés. Les domaines les plus créateurs d'emplois sur la période sont ceux de la propreté – gardiennage – sécurité, le bâtiment – travaux publics, les services à la personne – aide à domicile, l'hôtellerie – restauration, la gestion et administration des entreprises. Hormis pour le BTP, les femmes sont majoritaires dans ces métiers.

Les 12 zones qui perdent davantage d'emplois qu'elles n'en créent (solde négatif) sont plus fortement touchées par le phénomène de désindustrialisation. Les domaines de la mécanique - travail des métaux, les industries de process, les matériaux souples - bois-industries graphiques, la maintenance et le transport - logistique-tourisme sont les plus touchés. Les hommes sont majoritaires dans ces métiers.

Guide de lecture :

Dans la zone d'Orléans, le solde entre les entrées et les sorties des établissements de 10 salariés et plus est positif sur la période 2004 – 2006, soit 1664 créations nettes d'emplois. Dans la zone de Dreux, le solde est négatif avec 1219 pertes nettes d'emplois.

Soldes des entrées-sorties d'emplois de 2004 à 2006 par zone d'emploi



Source : EMMO – DMMO (DRTEFP)

Créations et pertes d'emplois sexuées : de grandes disparités selon les zones d'emploi

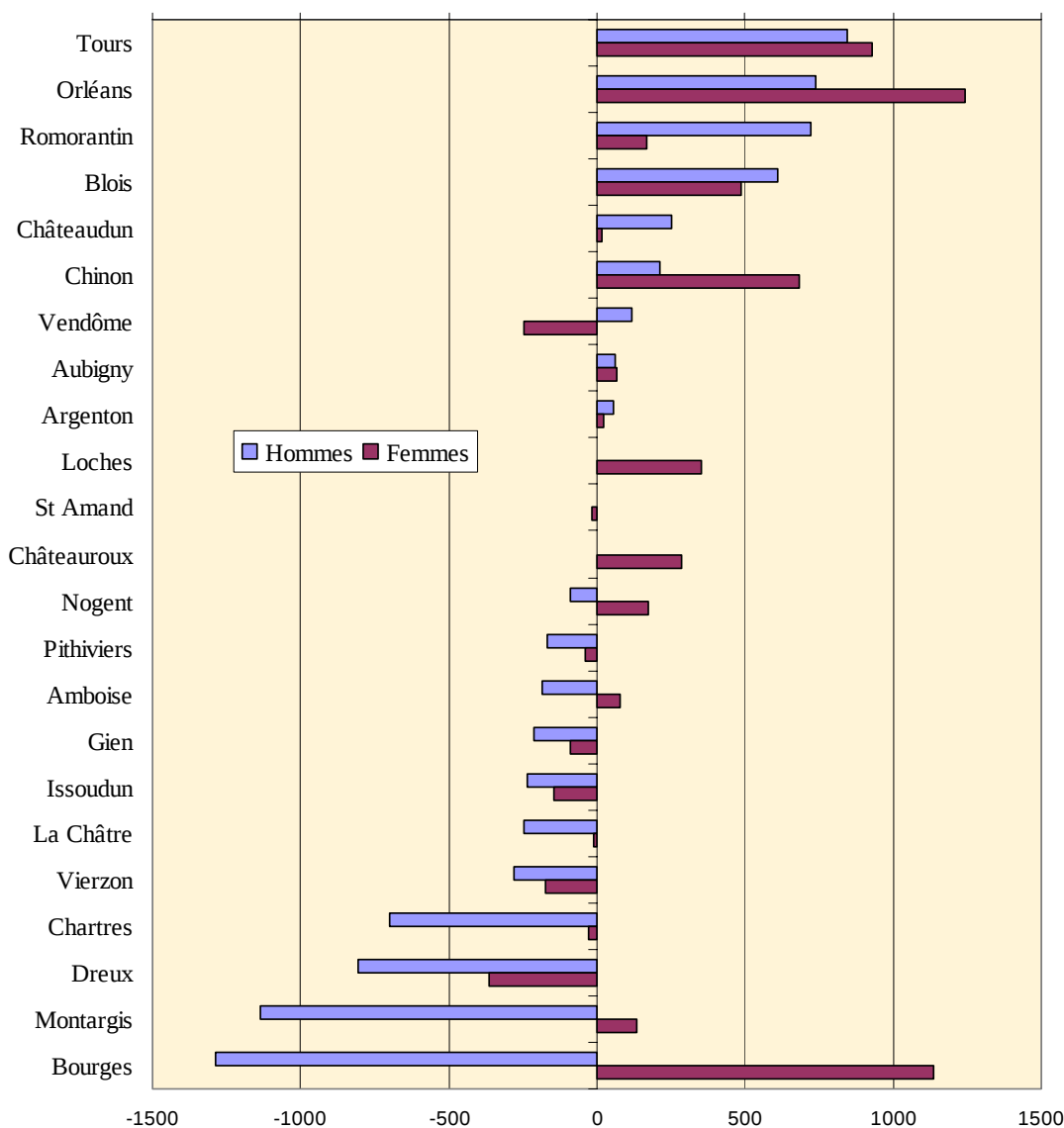
Globalement, les zones qui gagnent des emplois (soldes positifs) en créent pour les hommes et les femmes, dans des proportions variables. Il s'agit des zones dans lesquelles les métiers du tertiaire et de la construction ont connu une évolution favorable de 2004 à 2006. Trois zones d'emploi font cependant exception, en ne créant que des emplois au bénéfice des femmes : Loches, Châteauroux et Nogent-le-Rotrou. Ces zones conjuguent à la fois un développement de certains emplois tertiaires et une diminution dans quelques domaines industriels.

De même, les zones qui globalement perdent

des emplois sont confrontées à des pertes d'emplois industriels touchant aussi bien les femmes que les hommes. Cependant, trois zones font exception avec des pertes d'emplois qui ne concernent que les hommes : Bourges, Montargis et Amboise. Ces zones rencontrent des mêmes problématiques que les trois zones précédentes, à savoir des métiers de services en hausse et des domaines industriels en difficulté. Seule la zone de Vendôme est atypique : l'essor du commerce, du bâtiment et des services semblent compenser les nombreuses pertes d'emplois industriels.

Soldes des entrées - sorties d'emplois entre 2004 et 2006 par zones d'emploi

Différence Femmes - Hommes



Source : EMMO – DMMO (DRTEFP)

Domaines industriels : les femmes sont touchées également par des pertes d'emplois

Les femmes, comme les hommes, sont confrontées à des disparitions d'emplois entre 2004 et 2006. La différence réside dans le fait que pour les femmes, les créations d'emplois (+ 6 523) compensent les pertes d'emplois (- 2 465), alors que pour les hommes les créations d'emplois (+ 3 498) sont moins nombreuses que les suppressions (- 5 523).

Les métiers du **tertiaire, les services en tête**, poursuivent leur essor observé les années antérieures, au bénéfice principalement des femmes. **L'industrie perd des emplois**, pertes qui affectent davantage les hommes sauf pour les industries de process et les matériaux souples, bois et industries graphiques (sur des emplois d'ouvriers non qualifiés principalement).

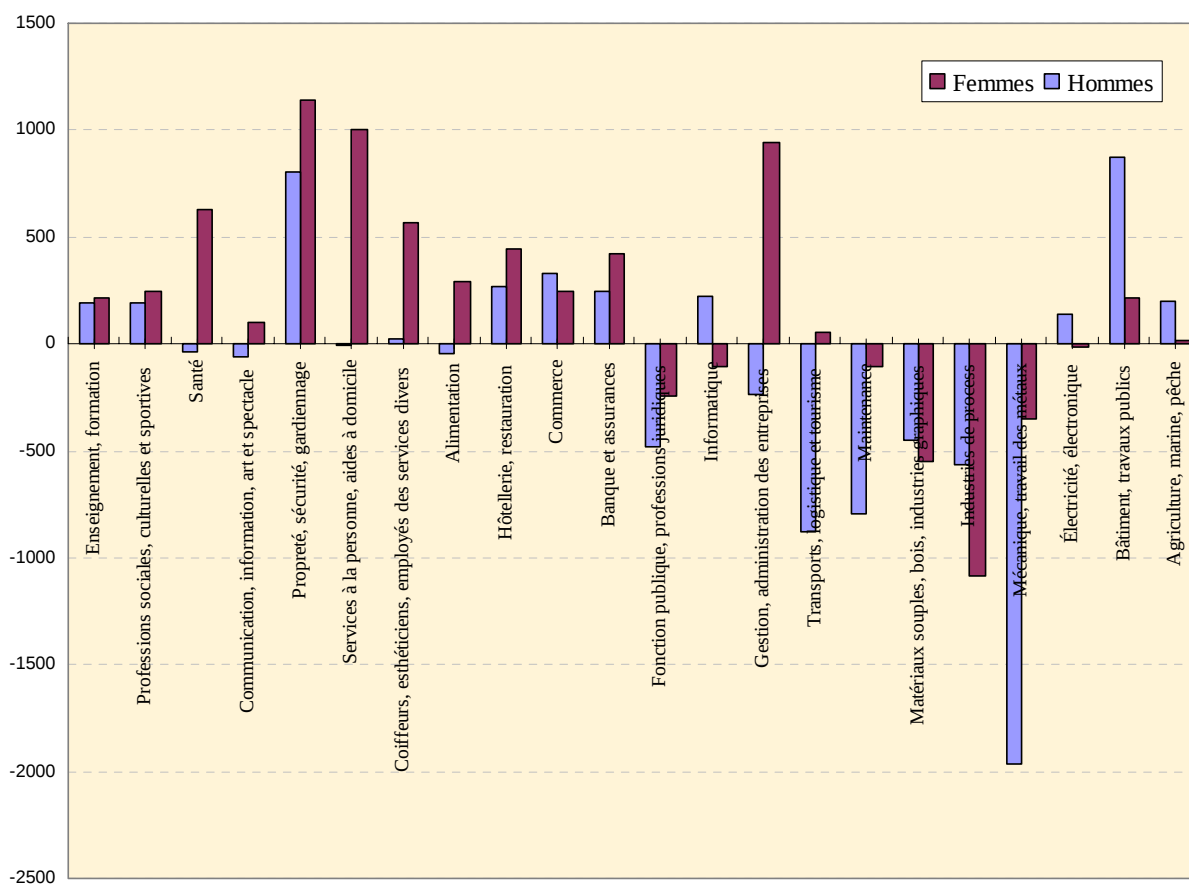
Les plus fortes disparitions d'emplois s'observent dans la mécanique, travail des métaux, au détriment des hommes. La **maintenance et le transport**, logistique, tourisme enregistrent de nombreuses pertes d'emplois masculins. Le **bâtiment, travaux publics** est le premier domaine créateur d'emplois masculins. Le secteur de la propreté, sécurité, gardiennage est le second domaine sur la période.

On observe une **égalité hommes – femmes** au niveau des créations d'emplois dans quelques domaines : l'enseignement - formation, les professions sociales, culturelles et sportives et le commerce.

Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi – GIP ALFA CENTRE

Soldes des entrées - sorties d'emplois entre 2004 et 2006 par domaines professionnels

Différence Femmes - Hommes



Note méthodologique :

La source statistique utilisée est les EMMO – DMMO (DRTEFP). Elle permet d'étudier les flux de main d'œuvre dans les établissements de 10 salariés et plus. Le champ couvert est celui du secteur industriel et commercial, soit 80 % du champ couvert par l'UNEDIC. Sont en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics. Les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main d'œuvre.

Le chômage des femmes dans la région Centre

A la fin de l'année 2008, près de 51 000 femmes étaient à la recherche d'un emploi et inscrites à l'ANPE. Elles représentaient, à cette date, plus de la moitié de la demande d'emploi régionale et 80 % de la demande d'emploi à temps partiel.

En dépit d'une élévation du niveau de formation, qui constitue, comme pour les hommes, un rempart contre le chômage, leur situation reste difficile sur le marché du travail, particulièrement pour les plus âgées. L'âge, comme le niveau de formation restent des variables extrêmement discriminantes sur un marché du travail toujours fortement sexué.

Une baisse de la demande d'emploi féminine de 30 % en dix ans

50 884 femmes étaient inscrites à l'ANPE à la fin de l'année 2008.

La très grande majorité (74,4 %) était à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée (Catégorie 1).

17,8 % d'entre-elles étaient à la recherche d'un emploi à temps partiel et à durée indéterminée (9 042 demandeurs d'emploi) et 7,8 % recherchaient un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (3 985 demandes).

En 10 ans, le chômage féminin a diminué de 30,6 %, beaucoup plus que le chômage masculin (-11,8 %).

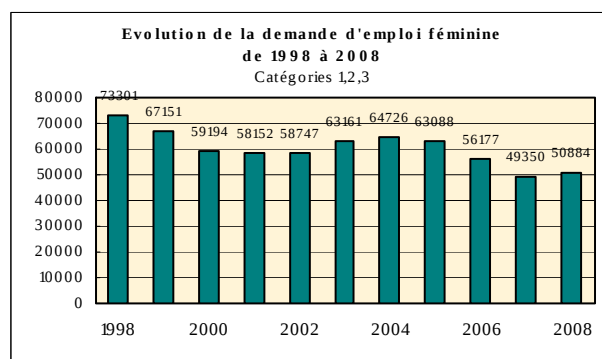
Cette baisse a concerné les catégories 1 (-34,7 %) et 2 (-36,9 %) mais pas la demande d'emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier qui a progressé de 34,1 % sur la période.

L'évolution de la demande d'emploi féminine est très irrégulière au cours de ces dix années :

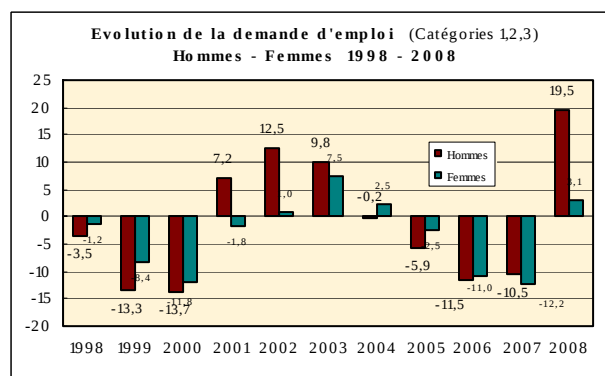
La très mauvaise conjoncture économique des années 2001- 2003 et de l'année terminale de la période a fortement impacté l'évolution du chômage féminin, moins fortement cependant que le chômage masculin plus dépendant des pertes d'emplois salariés de l'industrie et de la construction et de la baisse du travail intérimaire fortement implanté dans ces secteurs d'activité.

Entre la fin de l'année 2000 et la fin de l'année 2003, le nombre de femmes inscrites à l'ANPE (Catégorie 1, 2 ou 3) a augmenté de 6,7 %, celui des hommes de 32,4 %.

L'écart entre l'augmentation du chômage masculin et féminin est encore plus accentué en 2008 avec des progressions de 3,1 % du chômage féminin et de 19,5 % du chômage masculin au cours de l'année.



Source : ANPE



Source : ANPE

**Composition de la demande d'emploi
régionale (en %)**

	1998		2008	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
à durée indéterminée, à temps plein	79,1	89,6	74,4	86,6
à durée indéterminée, à temps partiel	16,9	3,8	17,8	3,9
à durée déterminée, temporaire ou saisonnier	4,1	6,6	7,8	9,5
ensemble des demandes d'emploi	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ANPE

Un demandeur d'emploi sur deux est une femme

A la fin de l'année 2008, les femmes représentaient un peu plus de la moitié du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE (50,7 %), résultat proche de la valeur nationale à la même date.

Si la tendance est à la baisse au cours des dix dernières années, cette évolution est loin d'avoir

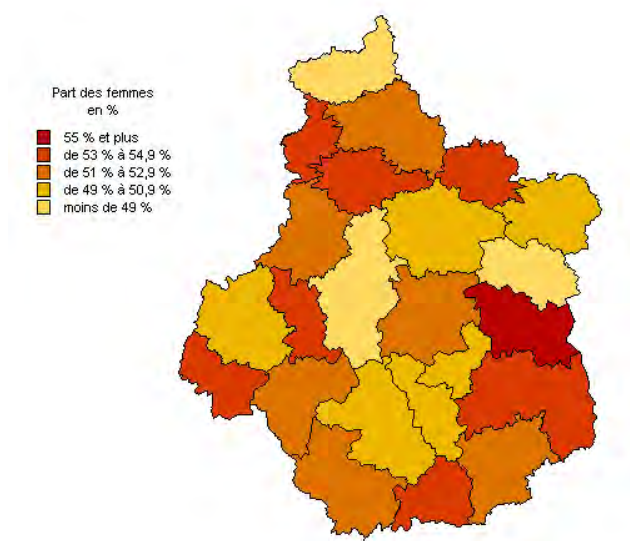
été régulière du fait des écarts d'évolutions du chômage féminin et masculin.

La part représentée par les femmes dans le chômage régional a augmenté jusqu'en 2000 puis de nouveau de 2003 à 2006.

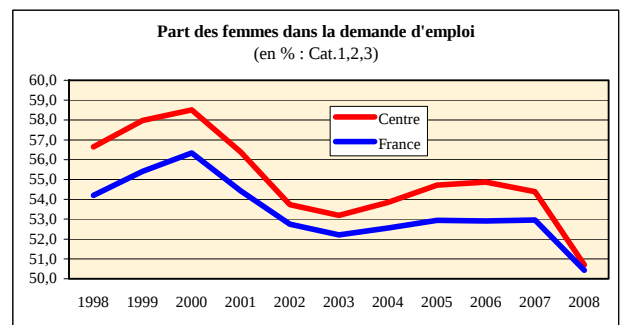
Celle-ci est restée supérieure à la valeur nationale sur la totalité de la période, avec un écart maximal de 2,6 points en 1999.

Avec une répartition très inégale au sein du territoire régional

Part des femmes dans les demandes d'emploi au 31 décembre 2008 : Catégories 1,2,3 en %



Source : ANPE



Source : ANPE

Les situations restent diversifiées au sein du territoire régional : la part représentée par les femmes dans le chômage local varie de 48,4 % (zone d'emploi de Blois) à 55,9 % (zone d'emploi d'Aubigny), soit un écart de 7,5 points.

Dans six zones, les femmes inscrites à l'ANPE sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes. Font partie de ce groupe les pôles urbains les plus importants (Tours, Orléans...). A l'opposé, les zones du sud de la région et les zones à caractère plus rural se caractérisent par une plus grande présence des femmes dans la population à la recherche d'un emploi.

En dix ans, la dispersion autour de la moyenne régionale s'est sensiblement réduite : l'écart était de 9 points en 1998, avec une proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi qui

variait de 51,9 % (Dreux) à 60,9 % (Châteaudun). A cette date, quatre zones présentaient une proportion de femmes supérieure à 60 %.

Un niveau de formation des femmes qui s'est élevé en dix ans

En dix ans, le niveau des femmes inscrites à l'ANPE s'est considérablement élevé : en 2008, 37,3 % d'entre-elles ont un niveau au moins égal au niveau IV (Bac). Elles étaient 28 % à avoir atteint ou dépassé ce niveau en 1998. Celles qui n'ont pas atteint le niveau V (CAP, BEP) sont moins nombreuses (plus du tiers de la population féminine au chômage en 1998, à peine le quart en 2008).

Comparé à la population masculine, la population féminine au chômage a plus souvent atteint un haut niveau de formation. Mais les femmes restent également proportionnellement plus nombreuses que les hommes à n'avoir qu'un très faible niveau de formation ou pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire : Fin 2008, 24,3 % des femmes inscrites à l'ANPE n'avaient pas atteint le niveau CAP-BEP (Vbis et VI) contre 19,1 % des hommes.

Un niveau de formation qui s'élève (en %)

	Femmes		Hommes		Total	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008
I, II	5,6	8,3	5,2	7,1	5,4	7,7
III	7,6	9,9	6,8	8,5	7,2	9,2
IV	14,8	19,1	11,6	15,7	13,4	17,4
V	36,8	38,4	47,6	49,6	41,4	43,9
Vbis	8,7	9,2	6,4	7,3	7,7	8,2
VI	26,5	15,1	22,5	11,8	24,8	13,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ANPE

Niveau de formation des femmes

2008 (en %)

	moins de 25 ans	25 - 49 ans	50 ans et plus	Total
I,II	5,7	10,1	4,4	8,3
III	10,3	11,1	4,9	9,9
IV	26,2	19,0	11,1	19,1
V	45,2	37,9	32,2	38,4
Vbis	8,6	9,0	10,9	9,2
VI	4,0	13,0	36,4	15,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ANPE

Les disparités de formation sont très fortement liées à l'âge : 42,2 % des jeunes femmes de moins de 25 ans ont un niveau de formation au moins égal au niveau IV (Bac) . Elles sont deux fois plus nombreuses que leurs aînées à avoir atteint ce niveau (20,5 % pour les plus de 50 ans).

A l'opposé, celles qui sont sans formation sont en situation inverse : les femmes n'ayant pas atteint le niveau V (CAP, BEP) représentent 12,6 % des moins de 25 ans, 22 % des 25-49 ans et 47,3 % de celles âgées de cinquante ans ou plus.

Avec de fortes disparités locales

Les zones d'emploi de Tours et d'Orléans se caractérisent par un niveau de formation plus élevé des demandeurs d'emploi : 47,9 % d'entre eux ont un niveau de formation au moins égal au Baccalauréat ou au Brevet de Technicien dans la zone de Tours, 45,5 % dans celle d'Orléans, pour une moyenne régionale de 37,3 %.

Les niveaux de formation IV et plus sont moins présents dans les zones plus rurales de Saint Amand Montrond, Romorantin et Nogent le Rotrou.

A l'opposé, les zones de Pithiviers, Romorantin, Châteaudun, et Montargis se distinguent par une importante population de demandeurs d'emploi à faible niveau de formation, avec une proportion de niveaux VI et Vbis avoisinant 30 % pour ces zones, alors qu'elle n'atteint pas 20 % dans celle de Tours,

La proportion des demandeurs d'emploi de niveau CAP, BEP atteint 38,4 % sur l'ensemble du territoire régional. L'écart est de 15 points entre la zone de Vierzon (47,3 %) et celle d'Orléans (32,3 %). Cette proportion est encore très importante dans les zones de Saint Amand Montrond, Argenton sur Creuse et Issoudun (plus de 45 %).

Niveau de formation des femmes inscrites à l'ANPE par zone d'emploi au 31/12/2008 (en %)

	Vbis et VI	V	IV et plus	Total
Bourges	23,9	41,5	34,6	100,0
Vierzon	24,0	47,3	28,7	100,0
Saint Amand Montrond	26,2	46,4	27,4	100,0
Aubigny	23,1	41,2	35,7	100,0
Chartres	25,6	36,6	37,8	100,0
Dreux	28,1	38,1	33,7	100,0
Châteaudun	29,0	41,1	29,9	100,0
Nogent le Rotrou	28,0	43,2	28,7	100,0
Châteauroux	28,1	40,7	31,2	100,0
Argenton sur Creuse	22,4	46,2	31,3	100,0
Issoudun	20,9	45,2	33,9	100,0
La Châtre	23,0	40,7	36,3	100,0
Tours	18,8	33,3	47,9	100,0
Amboise	21,4	40,6	38,0	100,0
Loches	21,5	44,2	34,3	100,0
Chinon	26,5	41,8	31,8	100,0
Blois	25,7	38,9	35,4	100,0
Vendôme	26,3	41,4	32,3	100,0
Romorantin	29,1	42,3	28,6	100,0
Orléans	22,2	32,3	45,5	100,0
Montargis	28,5	41,7	29,8	100,0
Pithiviers	30,6	37,5	31,9	100,0
Gien	26,2	43,2	30,6	100,0
Centre	24,3	38,4	37,3	100,0

Source : ANPE

Situation plus difficile des femmes sur le marché du travail

Proportionnellement plus nombreuses à être à la recherche d'un emploi, les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes dans cette recherche.

Fin 2008, 27,4 % des femmes étaient inscrites à l'ANPE depuis plus d'un an (25,2 % des hommes).

L'âge est une variable particulièrement discriminante : 12,4 % des jeunes femmes inscrites à l'ANPE le sont depuis plus d'un an. Cette proportion est de 28 % chez les 25-49 ans et atteint 43,4 % pour les plus de cinquante ans.

Le chômage de longue et très longue durée fin 2008 (en %)

	CLD > 1 an			CLD > 2 ans		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
moins de 25 ans	10,2	12,4	11,3	2,3	2,9	2,6
25 - 49 ans	26,4	28,0	27,2	12,0	11,7	11,8
50 ans et plus	41,8	43,4	42,6	23,2	24,3	23,8
Total	25,2	27,4	26,3	11,5	12,0	11,8

Source : ANPE

Une ancienneté moyenne d'inscription au chômage qui augmente avec l'âge

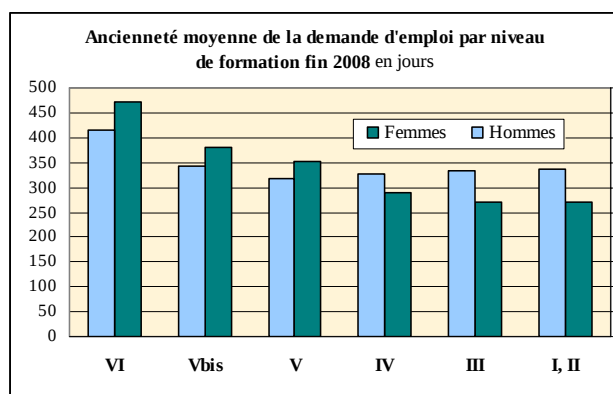
A la fin de l'année 2008, l'ancienneté moyenne d'inscription à l'ANPE est de 345 jours pour les femmes, tous âges confondus et de 333 jours pour les hommes.

Cette valeur recouvre des disparités importantes : De 171 jours pour les plus jeunes, l'ancienneté croît rapidement avec l'âge, pour les hommes comme pour les femmes. Elle s'établit à 572 jours pour les plus âgées (50 ans et plus) soit plus d'un an et demi, trois fois plus que l'ancienneté des plus jeunes.

Ancienneté moyenne de la demande d'emploi fin 2008 (en jours)

	Femmes	Hommes	Total
moins de 25 ans	171	152	161
25 - 49 ans	341	344	343
50 ans et plus	572	554	564
Total	345	333	339

Source : ANPE



Source : ANPE

Un niveau de formation élevé reste un rempart contre le chômage

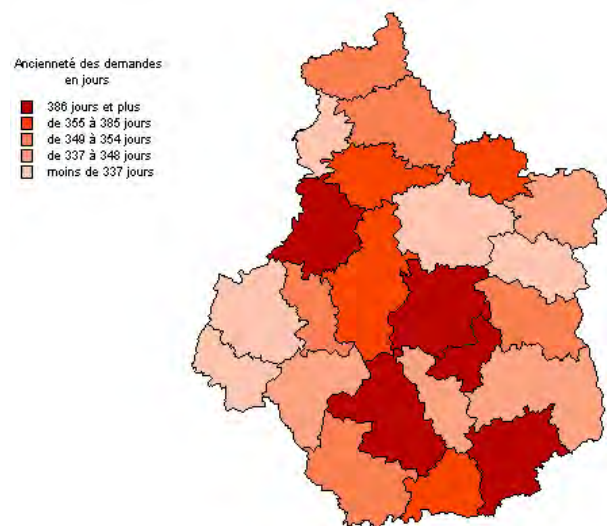
Un très faible niveau de formation augmente la probabilité de rester plus longtemps inscrit à la recherche d'un emploi.

L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage diminue très régulièrement avec le niveau de formation atteint : Elle est de 473 jours pour celles n'ayant que le niveau de fin de scolarité obligatoire et de 270 jours pour celles ayant poursuivi leurs études et atteint le niveau Bac+2. La différence d'ancienneté moyenne est de près de 7 mois entre ces deux extrêmes.

Jusqu'au niveau V (CAP, BEP), les femmes sont comme les hommes pénalisées par un niveau de formation insuffisant, avec cependant un supplément d'ancienneté moyenne de deux mois. A l'opposé, un haut niveau de formation accroît l'avantage relatif des femmes sur le marché du travail : deux mois d'ancienneté moyenne en moins en leur faveur.

Des anciennetés moyennes très variables selon les zones d'emploi

Ancienneté moyenne des demandes d'emploi au 31 décembre 2008 : en jours



Source : ANPE

Près de cinq mois d'ancienneté moyenne d'inscription pour les femmes entre la zone où elle est la plus longue (Saint-Amand-Montrond (454 jours) et celle où elle est la moins longue (Chinon : 298 jours). La différence dépasse cinq mois (156 jours).

Les zones siège de pôles urbains importants se caractérisent par des anciennetés moyennes de moindre ampleur comme Tours (300 jours), Orléans (310 jours).

A l'opposé des zones plus rurales, ou du sud de la région, ou connaissant une situation économique plus tendue ont les anciennetés les plus fortes.

Femmes et hommes : des métiers différents

La demande d'emploi féminine reste très concentrée : trois domaines professionnels regroupent 63,2 % de cette demande : le plus important, le domaine **Services aux personnes et à la collectivité** regroupe à lui seul 30,5 % de la demande d'emploi des femmes (15 500 demandes d'emploi fin 2008), puis par ordre décroissant : le domaine **Services administratifs et commerciaux** : 18,9 % de la demande d'emploi des femmes et le domaine de la **Distribution et de la vente** (13,8 %).

La demande d'emploi masculine est moins concentrée.

Les trois premiers domaines regroupent 47,4 % de la demande masculine soit par ordre d'importance : le domaine **Transport et logistique** (20,4 % de la demande masculine, 10 060 demandes d'emploi fin 2008), le domaine **BTP, extraction** (13,7 % de la demande) et le domaine **Mécanique, électricité, électronique** (13,3 %).

La demande d'emploi régionale en 2008 : les principaux domaines

	Demande totale	dont : femmes
Services aux personnes et à la collectivité	18263	15494
Transport, logistique	11504	1440
Services administratifs et commerciaux	10787	9581
Distribution et vente	10332	7027
Mécanique, électricité, électronique	7750	1178
BTP extraction	6904	143
Ensemble des domaines	100349	50884

Source : ANPE

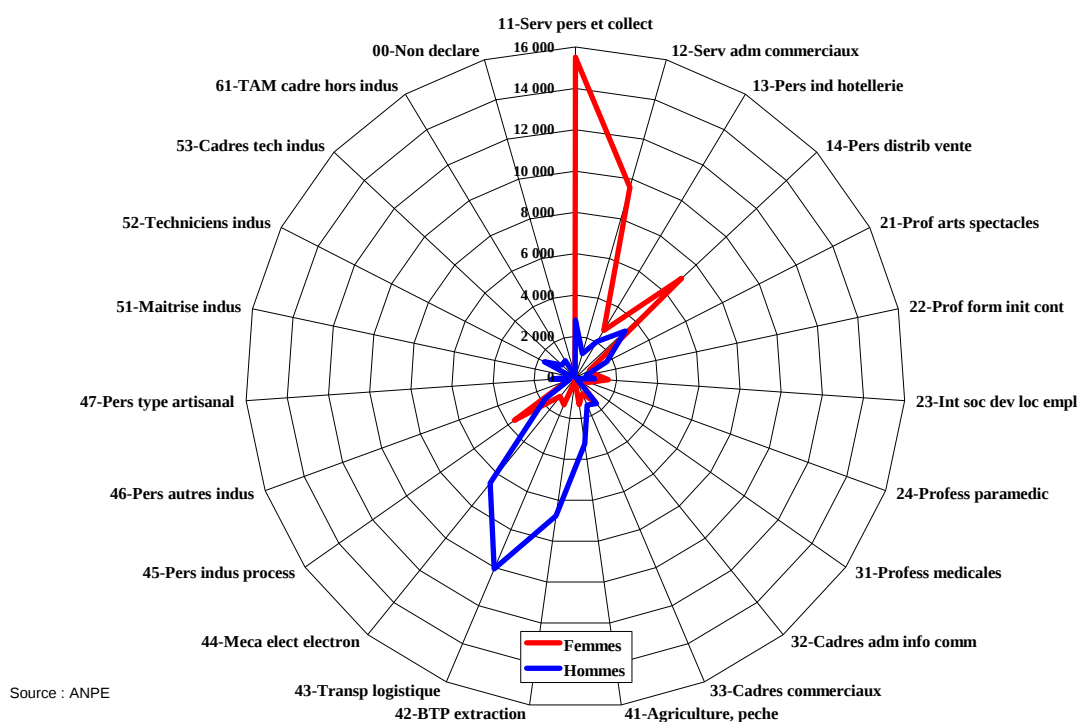
Les métiers qui entrent dans la composition des différents domaines ne sont pas demandés avec la même intensité par les femmes et les hommes. Le tableau précédent montre à l'évidence que la demande d'emploi est très fortement sexuée.

Le domaine **Services aux personnes et à la collectivité** et le domaine **Services administratifs et commerciaux** sont des

domaines à forte concentration de demande d'emploi féminine (la part des femmes dans la demande d'emploi pour ces domaines y est respectivement de 84,8 % et 88,8 %).

La situation est symétrique dans le domaine **Transport, logistique** avec une très faible proportion de femmes (12,5 %) dans la demande d'emploi ou encore le domaine **BTP, extraction**, où les femmes sont quasiment absentes (2,1 %).

Les demandes d'emploi au 31 12 2008 par domaine professionnel (ROME) en nombre



Guide de lecture : La demande d'emploi des femmes pour chacun des domaines est représentée par la courbe rouge, celle des hommes par la courbe bleue. Les deux courbes ne se superposent pas. Les métiers demandés par les femmes à la recherche d'un emploi ne sont pas les mêmes que les métiers recherchés par les hommes.

La demande d'emploi pour les métiers du transport et de la logistique est une demande masculine (10 000 demandes d'emploi masculines pour 1 500 demandes féminines) à la différence de la demande pour les métiers du domaine des services aux personnes et à la collectivité (2 800 demandes masculines pour 15 500 demandes féminines).

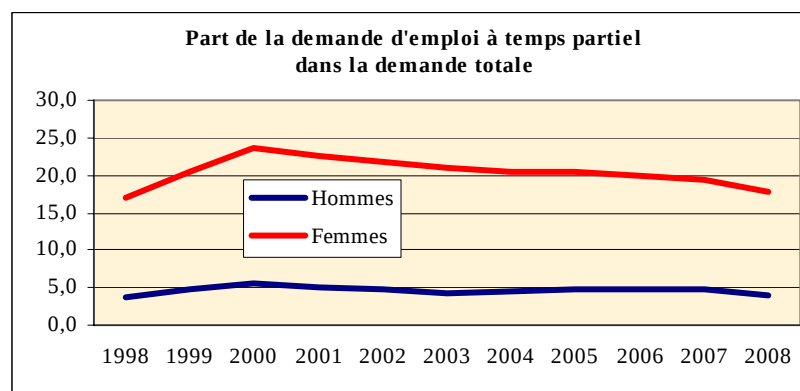
**D.R.T.E.F.P. (Service Etudes, Prospectives,
Evaluation, Statistiques)**

Le temps partiel : une spécificité de la demande féminine

Fin 2008, la demande d'emploi à durée indéterminée et à temps partiel représente 17,8 % de la demande d'emploi féminine. La proportion de cette demande d'emploi particulière était de 16,9 % en 1998.

Ce type de demande est marginal dans la demande d'emploi masculine (3,8 %)

La part du temps partiel dans la demande d'emploi a faiblement varié au cours du temps. Le maximum atteint était observé en 2000 (23,7 %).



Comparée à la demande d'emploi à temps plein et à durée indéterminée, la demande d'emploi à temps partiel concerne une population plus âgée et d'un plus faible niveau de formation.

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Total
Part des 50 ans et plus	13,9	26,2	17,7	16,4
Part des moins de 25 ans	22,7	6,7	24,4	20
Part des femmes de niveau inférieur au CAP - BEP	13,1	22,9	16,2	15,1

Source : ANPE

Les catégories de demandeurs d'emploi retenues dans le cadre de cet article sont les suivantes :

Demandeurs d'emploi immédiatement disponibles et ayant travaillé moins de 78 heures au cours du mois, à la recherche d'emploi :

Catégorie 1 : à durée indéterminée, à temps plein

Catégorie 2 : à durée indéterminée, à temps partiel

Catégorie 3 : à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

Niveaux de formation

I, II	: Bac + 3 ou 4 ans
III	: Bac + 2 ans
IV	: Bac, BTN, BT, BP
V	: BEP, CAP
V bis	: CEP, SEGPA
VI	: 1er cycle, 2ème degré

*CONDITION DE VIE, VIE POLITIQUE
ET SOCIALE*

La place des femmes dans le sport

La pratique sportive, le mouvement sportif, les formations et les métiers du sport

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à pratiquer des activités physiques et sportives : de 9 % en 1968, l'on constate une progression à 48% aujourd'hui. Cependant, même si elle augmente, la pratique féminine licenciée reste nettement en retrait par rapport à celle des hommes puisque 2/3 des licencié(e)s sont des hommes.

De plus, le développement de nouveaux freins culturels d'ordre communautaire dans les quartiers sensibles entraîne une lente exclusion des jeunes filles. Le sport féminin diffère encore sensiblement du sport masculin, qu'il s'agisse des disciplines choisies, de l'intensité des activités au cours de la vie, des lieux de pratique ou encore de l'engagement dans la compétition, d'autant plus à un haut niveau. En effet, au 31 décembre 2006, seulement 34 % des sportifs de haut niveau inscrits sur les listes ministérielles sont des femmes.

Concernant l'accès des femmes aux postes à responsabilité(s), plus on progresse dans la « hiérarchie », moins il y a de femmes.

Ce constat de sous-représentation féminine aux postes de responsabilité électorale est également observé en matière d'encadrement technique. Au 31 décembre 2006, 30 % des conseillers techniques sportifs (CTS), 10 % des entraîneurs nationaux et 4 % des directeurs techniques nationaux sont des femmes. Enfin, l'accès des femmes aux formations et aux métiers du sport demeure insuffisant.

La place des femmes dans la pratique sportive

La région Centre possède un taux de licences sportives féminines plus élevé que la moyenne nationale : 37 % des licences contre 35 % au niveau national (pour rappel : données 2002 : 35,2 % en région contre 33 % au niveau national).

La mobilisation de plusieurs acteurs du monde sportif, administratif et institutionnel, autour de plans d'actions régionaux pluriannuels pourrait en partie expliquer ce chiffre en évolution favorable. Néanmoins, la place des femmes dans le sport en région Centre reste de manière générale en retrait par rapport aux hommes.

Des avancées importantes en région Centre

Depuis plusieurs années, dans la région Centre, les services de la jeunesse et des sports en collaboration avec le mouvement sportif français, conduisent une politique de développement du sport au féminin. Ils ont mené de nombreux financements, consultations et manifestations autour de trois thèmes principaux :

- l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes,
- la pratique des jeunes filles et femmes dans les quartiers urbains sensibles,
- le sport santé au féminin.

Cette politique sportive a pour objet de donner aux acteurs amenés à développer des projets sportifs les moyens d'améliorer l'image, la place et le rôle de la femme dans le sport.

Les disciplines « repérées »

Parmi les **disciplines fortement pratiquées par des femmes** (plus de 50 et de 70 % des licenciés), l'on constate la présence de disciplines visant majoritairement l'entretien et/ou l'expression corporelle. Ce constat confirme les objectifs souvent mis en avant par des femmes en ce qui concerne leur pratique sportive. En effet la notion de « bien être » dans la pratique semble essentielle. On peut inclure une partie de la pratique de l'équitation dans cette notion. L'on constate également la présence de plusieurs ligues « affinitaires ». De plus, la retraite (cf. : ligue de la retraite sportive) semble être un moment propice aux femmes pour accéder à la pratique sportive. Elles ont a priori moins de contraintes familiales à ce moment de leur vie.

A l'inverse, les disciplines à connotation d'affrontement, de compétition, de risque et parfois des sports à caractère collectif semblent peu propices à la pratique féminine (les disciplines avec moins de 20% de pratiquantes).

Les disciplines avec peu d'écart entre le nombre d'hommes et de femmes sont celles pouvant être pratiquées en famille, en forme de loisirs (randonnée, roller, ...) ou bien des disciplines régulièrement enseignées lors du cursus scolaire et des unions sportives (unss, usep, ...) gérant le sport extrascolaire... Il est important de retenir que les pratiques familiales et le milieu scolaire favorisent une activité sportive mixte.

Fédérations avec un écart égal ou moins de 20 points de pourcentage entre son nombre de licenciés hommes et femmes

Niveau régional	Niveau national
Athlétisme	Athlétisme
Badminton	Badminton
Natation	Natation
Volley-ball	Volley-ball
Montagne escalade	Randonnée pédestre
Randonnée pédestre	Roller skating
Sauvetage/secourisme	Sauvetage/secourisme
Wushu arts énergétiques	Wushu arts énergétiques
Sports de traîneau	Unss
Clubs alpins et de montagne	Usep
Ufolep	
F sportive des Asptt	
Unss	
Usep	

LIGUES SPORTIVES AVEC PLUS DE 70 % DE PRATIQUANTES

F sportive et culturelle de France
 FF d'équitation
 FF de gymnastique
 FF des sports de glace
 FF de danse
 FF pour l'entraînement physique dans le monde moderne
 FF de twirling bâton
 FF d'éducation physique et de gymnastique volontaire
 FF de la retraite sportive

LIGUES SPORTIVES AVEC ENTRE 50 ET 70 % DE PRATIQUANTES

Union sportive de l'enseignement du premier degré
 FF de Wushu Arts énergétiques et martiaux chinois
 FF de natation
 FF de la randonnée pédestre
 Union nationale sportive Léo Lagrange
 F nationale du sport en milieu rural

LIGUES SPORTIVES AVEC ENTRE 10 ET 20 % DE PRATIQUANTES

FF de muaythaï et disciplines associées
 FF de cyclisme
 FF de tir
 F sportive de la police française
 FF de joutes et sauvetage nautique
 FF de vol libre
 FF de spéléologie
 FF de tennis de table
 FF de parachutisme
 FF du sport d'entreprise
 FF de lutte
 FF de pétanque et jeu provençal
 FF de squash
 FF de cyclotourisme
 FF d'aérostation
 FF de boxe

LIGUES SPORTIVES AVEC MOINS DE 10 % DE PRATIQUANTES

FF des pêcheurs en mer
 FF de pêche à la mouche et au lancer
 FF de football
 FF de motocyclisme
 FF de billard
 FF de rugby
 FF de pêche sportive au coup
 FF de planeur ultraléger motorisé
 FF du sport boules
 FF de ball-trap
 FF de hockey sur glace
 FF de vol à voile
 FF de football américain
 FF d'aéronautique
 FF de motonautique
 FF de baseball, softball et cricket
 FF d'aéromodélisme
 FF de voile
 FF du sport automobile

Sources : DRDJS Centre / MSJSVA

La place des femmes dans des postes à responsabilité

Hormis le département de l'Indre (qui constitue une exception à cette règle) l'on constate que plus on s'approche du niveau (territorial) des clubs, plus on trouve des femmes élues au comité directeur. A l'inverse plus le niveau de responsabilité fédéral est « élevé », moins on trouve de femmes dans des postes à responsabilité.

En effet, lorsque l'on observe la place des femmes présidentes, en 2008, en région Centre, il y a dix pour cent de femmes présidentes de ligues sportives. Pour la même année, il y a 5 pour cent de présidentes de fédérations.

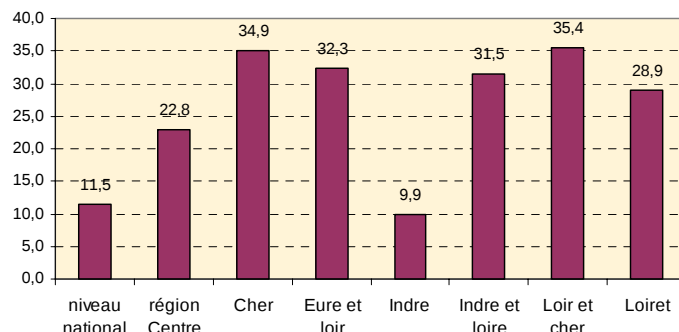
La disponibilité nécessaire pour remplir des postes à niveau régional ou national est a priori plus grande que celle nécessaire au niveau local (déplacements, multiplicité des actions...). La charge supplémentaire par rapport aux tâches familiales qui pèsent encore culturellement sur les femmes pourrait expliquer en partie ce manque de disponibilité.

Est-ce qu'une réticence culturelle existe chez des votants (à large majorité d'hommes) en ce qui concerne le fait d'accorder la confiance à une femme pour diriger une instance fédérale ?

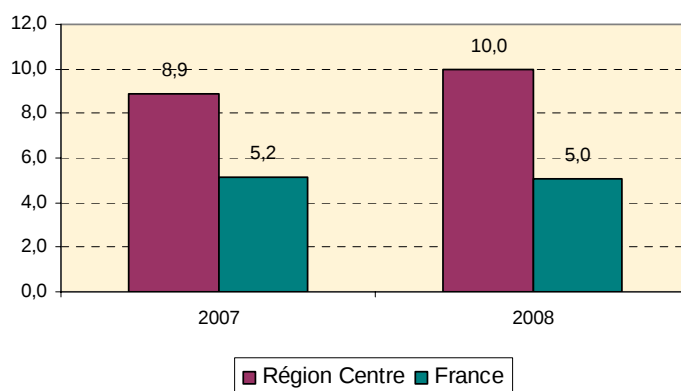
Concernant les fonctionnaires du corps de l'encadrement technique du ministère de la santé, la jeunesse et des sports, l'on constate un niveau équivalent de fonctionnaires entre hommes et femmes dans le corps des conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse.

Parmi les conseillers sport, on note un fort déséquilibre entre hommes et femmes. Il semblerait que les postes à caractère éducatif et culturel soient plus attrayants, ou plus accessibles, aux femmes que les postes à caractère technique et sportif souvent liés aux notions de compétition et d'élitisme. Dans le cas des conseillers techniques sportifs, qui sont des fonctionnaires exerçant des missions auprès des fédérations sportives, ce constat est flagrant, surtout au niveau national.

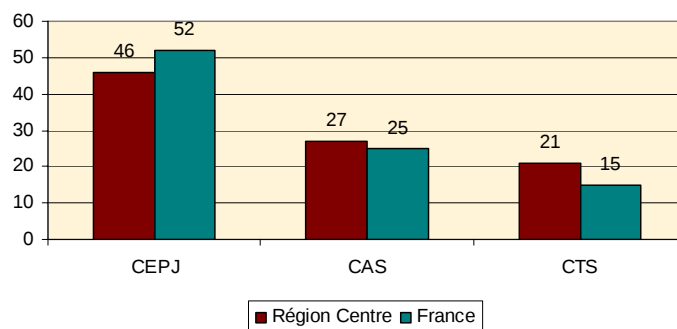
Part de femmes élues aux comités directeurs par département (en %)



Part de présidentes de fédérations et de ligues sportives (en %)



Part de femmes dans les corps d'encadrement technique Jeunesse et Sports en 2007 (en %)



Sources : DRDJS Centre / MSJSVA

Quelques sigles :

CEPJ : Conseiller d'Education Populaire et de la Jeunesse
CAS : Conseiller d'Animation Sportive
CTS : Conseiller Technique Sportif

Les femmes pratiquantes « repérées »

On constate que dans des fédérations uni sport (olympiques ou non olympiques) le pourcentage de femmes pratiquantes licenciées se situe seulement entre 25% et 30 %. Ces catégories de disciplines sont fortement plébiscitées par des hommes. A l'inverse, un équilibre certain existe entre femmes et hommes lorsqu'on analyse les pratiquants licenciés des fédérations « multisports affinitaires ». Il est même important de souligner qu'il y a légèrement plus de pratiquantes dans ces fédérations que de pratiquants (au niveau régional comme au niveau national).

Il est possible que la notion d'affinité entre ici en ligne de compte. Souvent les membres de ces fédérations sont attirés par les valeurs qui y sont avancées. A titre d'exemple : la mise en place d'activités pour des personnes en situation de handicap, le sport pour tous, les œuvres laïques, le sport d'entreprise etc. ...

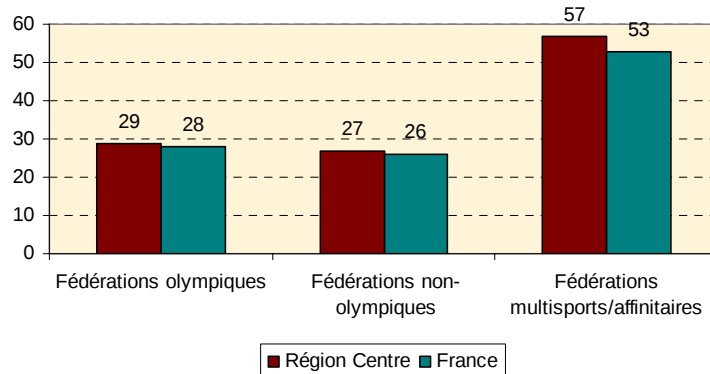
Même si ces fédérations organisent également des compétitions, la notion de performance et d'élitisme est bien moindre que dans les autres fédérations. La possibilité de pratiquer plusieurs activités sportives dans une même association (et dans la même association que son conjoint et ses enfants qui éventuellement pratiquent un sport différent du sien) apparaît un avantage par des femmes à la recherche de bien être et d'entretien de leur santé.

L'analyse départementale de la mixité entre femmes et hommes pratiquants en fédération « multisports affinitaire » montre que dans les départements ruraux de l'Indre et du Cher cette notion est très présente. Un nombre moindre de clubs sportifs dans ces deux départements et la faible densité d'implantation des installations sportives dans le Cher (donc des créneaux horaires de pratiques moins nombreux) font certainement que des pratiques mixtes sont davantage constatées. Ceci n'est pas en soi un constat négatif.

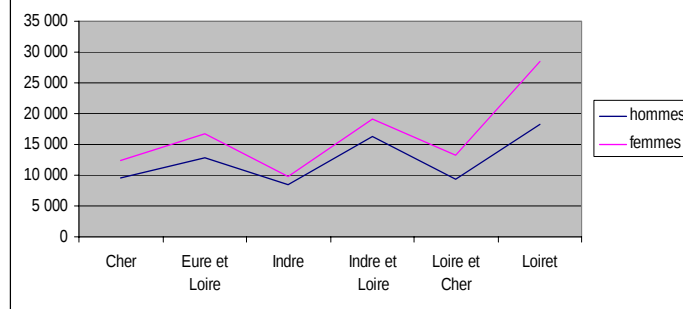
Les femmes et la pratique de haut niveau

Dans le cadre de la pratique de haut niveau, l'on constate principalement deux choses. D'une part le nombre très faible de contrats de reconversion de sportives de haut niveau en région Centre. Ces contrats sont sollicités par des sportifs en fin de carrière pour qu'ils/elles bénéficient, pendant une phase de reconversion, des mêmes aides et droits que pendant leur pratique d'élite.

Part de femmes licenciées par type de fédération en 2007
(en %)



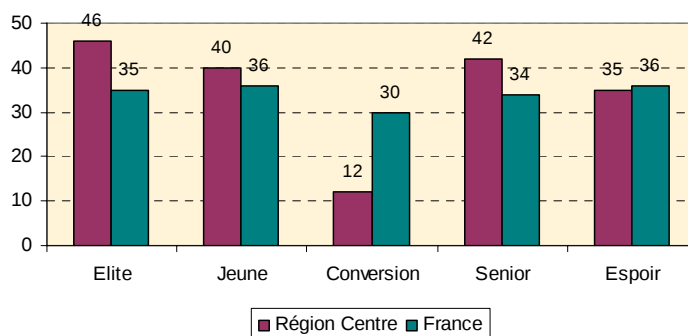
Nombre de licenciés hommes et femmes en fédération multisport dans la région Centre



L'expérience montre que les sportives sont plus prévoyantes en ce qui concerne leur reconversion et ne se trouvent pas souvent dans la situation de devoir faire appel à ce statut. Elles savent notamment qu'un moindre nombre de contrats professionnels existent dans le sport féminin et sont ainsi amenées à prévoir en amont leur fin de carrière souvent plus précoce.

D'autre part, la région Centre compte une proportion élevée de sportives de haut niveau dans les listes élite, senior et jeune. Ce constat est lié au fait que deux clubs sportifs de la région (l'un de basket et l'autre de judo) fournissent un nombre significatif de sportives pour les sélections nationales de leur discipline. Ce constat n'est pas valable au même degré pour les sportifs.

Part de femmes parmi les sportifs de haut niveau en 2008
(en %)



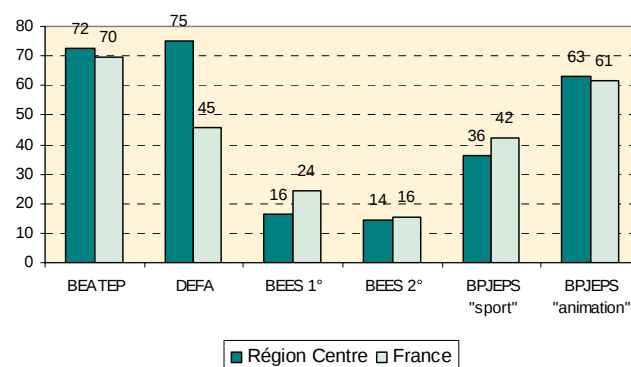
L'accès des femmes aux formations et aux métiers du sport

Parmi des diplômés, les femmes sont davantage formées sur les diplômes d'animation, partiellement ceux de l'animation sportive. A l'inverse l'on constate un faible taux de représentation des femmes dans des diplômes à caractère technique et sportif concernant la spécialisation dans une seule discipline sportive (Bees 1° et 2°).

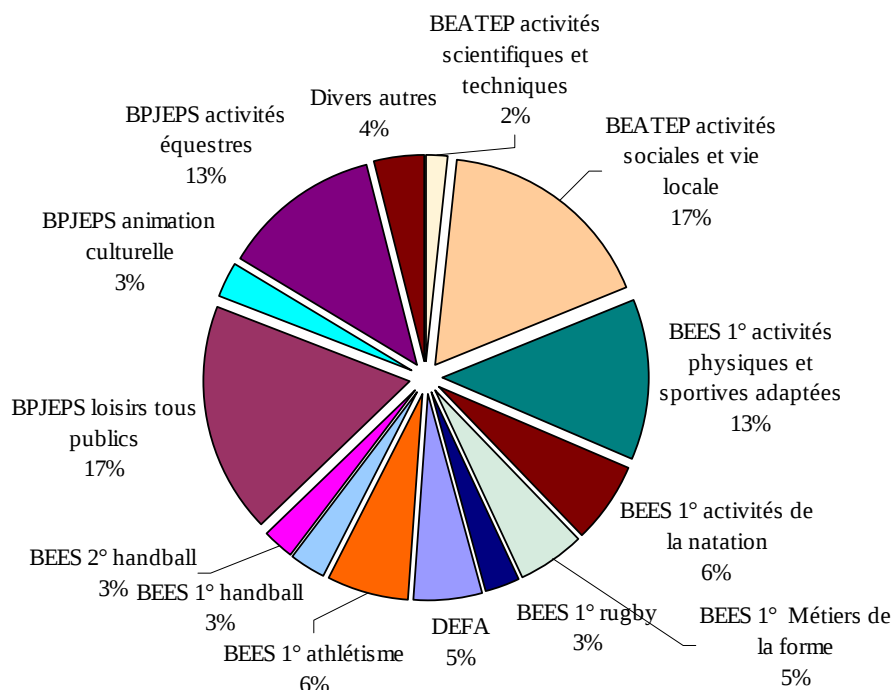
Ces constats sont valables aussi bien au plan national qu'au plan régional. Ils rejoignent des analyses faites dans d'autres domaines (des pratiques sportives, le choix du parcours scolaire...). Il semble évident, au vu de ce graphique que les femmes se projettent plus sur des projets de carrière d'animation, d'accompagnement, d'initiation et d'éducation par le sport que sur des profils d'entraîneur, technicien d'une discipline.

Les raisons sont multiples mais on peut retenir une moindre attirance pour la compétition et le perfectionnement technique souvent présents lorsqu'on travaille en club omnisport mais également une « inhibition sociale » (parfois générée par des hommes) de la part de certaines femmes vis-à-vis de leurs capacités dans les domaines techniques. Le détail des diplômes obtenus confirme ces résultats.

Part des femmes par diplôme en 2007 (en %)



Les diplômes obtenus par les femmes en 2007



BEES : Brevet d'État d'éducateur sportif
 DEFA : Diplôme État relatif aux Fonctions d'Animation
 BEATEP : Brevet État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire et de la jeunesse
 BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
 UFOLEP : L'Union Française des Oeuvres Laïques d'Éducation Physique
 UNSS : L'Union Nationale du Sport Scolaire
 USEP : l'Union sportive de l'enseignement du premier degré

Sources : GIP Alfa Centre / DRDJS Centre / MSJSVA

Les professions du sport et de l'animation¹

Entre 2004 et 2006, l'emploi régional augmente légèrement pour les professions du sport et de l'animation. Ces créations d'emploi ont surtout profité aux hommes sur des métiers de « moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels ».

Les nombreux mouvements relatifs à l'emploi des femmes indiquent une rotation plus importante que l'on peut probablement mettre en relation avec le caractère plus saisonnier de certains métiers dans lesquels elles occupent une place importante ;

Un focus sur les établissements recruteurs met en avant le secteur de l'action sociale comme principal pourvoyeur d'emplois à destination des femmes.

Taux de précarité des salariés (part de CDD à l'embauche)

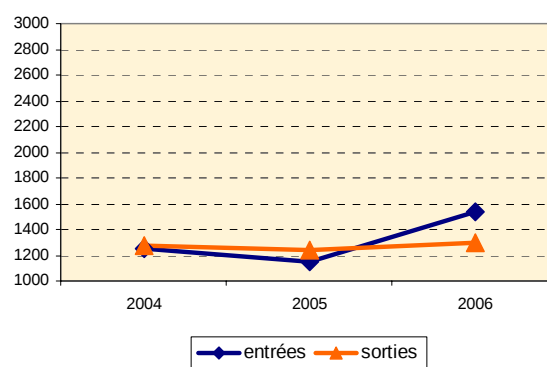
	2004	2005	2006
Femmes	85,0	86,0	79,5
Hommes	88,1	85,6	77,0

Les établissements recruteurs : les entrées et les sorties de main d'œuvre

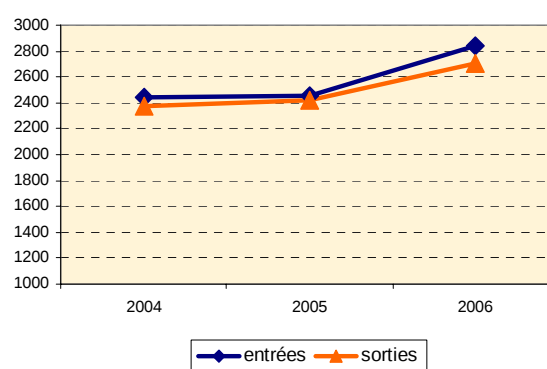
	Entrées	% F	Sorties	% F
Action sociale	2034	76,1	1890	77,4
Commerce de détail en magasin spécialisé et hors magasin	1189	54,3	1036	56,6
Activités associatives	563	68,7	616	69,5
Autres activités récréatives, culturelles et sportives	314	27,2	208	41,1
Hôtels et restaurants	180	51,3	161	53,8
Autres secteurs	91	76,7	77	64,4
Ensemble des secteurs	4371	64,7	3989	67,7

Sources : GIP Alfa Centre / DRDJS Centre / DRTEFP (EMMO/DMMO)

Entrées - sorties des hommes de 2004 à 2006



Entrées - sorties des femmes de 2004 à 2006



Grille de lecture : en 2006, 2 034 personnes ont été recrutées dans un établissement de 10 salariés et plus du secteur de l'action sociale pour occuper un métier du sport ou de l'animation ; 76,1 % des entrées concernaient des femmes. Parallèlement, 1 890 salariés sont sortis du secteur de l'action sociale. Le solde des emplois (entrées – sorties) est positif, soit 144 créations nettes d'emplois dans ce secteur.

DRDJS Centre

¹ Cf. « Le secteur du sport et de l'animation : Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation » - DRDJS – ALFA Centre - 2008

Les violences faites aux femmes dans le cadre intrafamilial

L'ampleur et la gravité du phénomène des violences faites aux femmes, notamment celles commises dans la sphère familiale, ont appelé depuis plusieurs années une réponse forte des pouvoirs publics et une mobilisation croissante de la société qui les considère maintenant comme un obstacle à la pleine égalité entre les femmes et les hommes. En 2006 et 2007, plusieurs lois ont permis de renforcer, tant sur le plan civil que pénal, la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple.

Appréhender le nombre de femmes victimes de violences au sein de leur couple ou de leur ancien couple reste délicat car le critère n'est pas répertorié en tant que tel dans les fichiers informatiques. Les violences conjugales sont incluses dans les violences intrafamiliales. Celles-ci comportent les violences faites aux femmes dans le cadre de la famille (frères, fils, cousins, ou mère-fille; sœur-sœur..) et non pas uniquement par le conjoint ou l'ex-conjoint. Cette nuance est importante, car même si les violences dans leur forme se ressemblent, les solutions à mettre en œuvre ne sont pas identiques selon qu'il s'agit de violences conjugales ou de violences intrafamiliales. Les

chiffres de la gendarmerie, pour lesquels une centralisation régionale et donc une uniformisation est réalisée, permettent davantage un repérage précis mais depuis trop peu de temps pour que nous puissions remonter dans le temps au-delà de 2006. Les chiffres des services départementaux de sécurité publique ont été récoltés auprès de chaque Direction Départementale de la Sécurité Publique (DDSP). Aussi, afin de ne pas risquer d'additionner des données différentes, 2 tableaux distincts police et gendarmerie plutôt qu'un seul sont présentés. Les interprétations des chiffres devront rester particulièrement prudentes.

Violences faites aux femmes dans le cadre des violences intrafamiliales en Région Centre à partir des dépôts de plaintes

Nombre de dépôts de plaintes en région Centre - Zone Gendarmerie (zones rurales et petites villes)

Motifs	2006	2007	Evolution 2007/06 (%)
Coups et blessures volontaires criminels ou correctionnels	729	879	21
Menaces ou chantages	72	67	-7
Viols sur majeurs	14	19	36
Viols sur mineures	27	30	11
Violences, mauvais traitements et abandons d'enfants	70	64	-9
Harcèlements sexuels et autres agressions sexuelles contre des mineures	44	46	5
Atteintes sexuelles	44	52	18
Homicides	ns	6	100

Source : services statistiques gendarmerie région Centre

Nombre de dépôts de plaintes en région Centre - Zone Police (zones urbaines)

Motifs	2006	2007	Evolution 2007/06 (%)
Coups et blessures volontaires criminels ou correctionnels	1067	1184	11
Menaces ou chantages	282	307	9
Viols sur majeurs	32	35	9
Viols sur mineures	18	29	61
Violences, mauvais traitements et abandons d'enfants	36	62	72
Atteintes sexuelles	ns	10	233
Homicides	ns	ns	ns

Source : directions départementales de la sécurité publique

Définition :

Conjoints : sous cette appellation sont assimilés depuis la loi du 4 avril 2006 les époux, les ex époux, les concubins, les ex-concubins, les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) ou l'ayant rompu. La gendarmerie nationale et la police nationale précisent que les statistiques relatives aux violences entre conjoints ne sont pas exhaustives car il n'est pas aisé de différencier des "petits amis" et concubins chez les jeunes couples ; lorsque le lien est rompu, il peut être considéré que les personnes sont devenues étrangères l'une à l'autre.

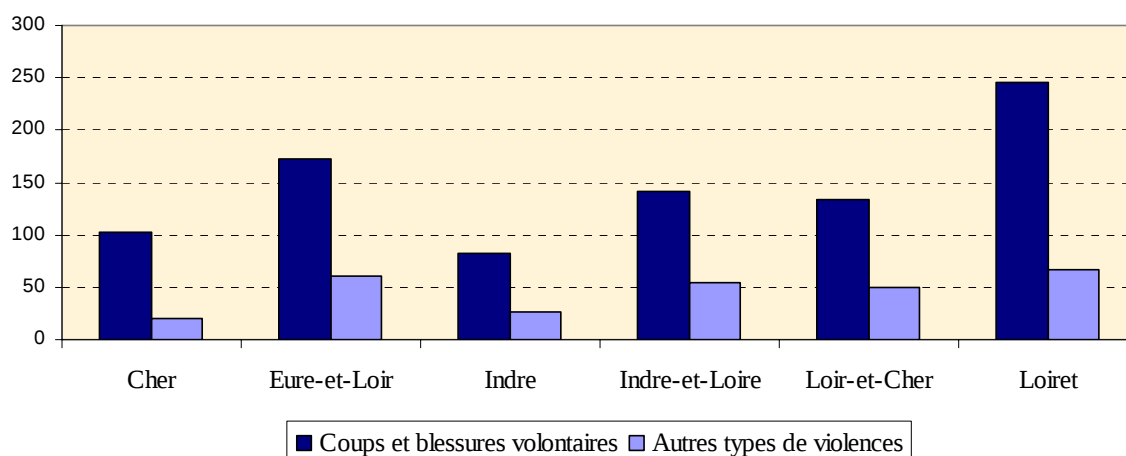
Femmes victimes de violences intrafamiliales

Les coups et blessures correctionnels ou criminels représentent la majeure partie des incriminations retenues de l'ensemble des violences intrafamiliales. Les atteintes à l'intégrité physique des victimes se traduisent essentiellement par des coups de pieds, gifles, crachats et comportements dégradants tels que jets d'immondices. Les menaces verbales sont également importantes mais elles font moins fréquemment l'objet de dépôt de plaintes.

Les chiffres recueillis permettent une estimation du nombre des violences intrafamiliales. Longtemps méconnues et sous-estimées, elles font maintenant partie des critères de recueil des statistiques. Toutefois, il serait souhaitable de

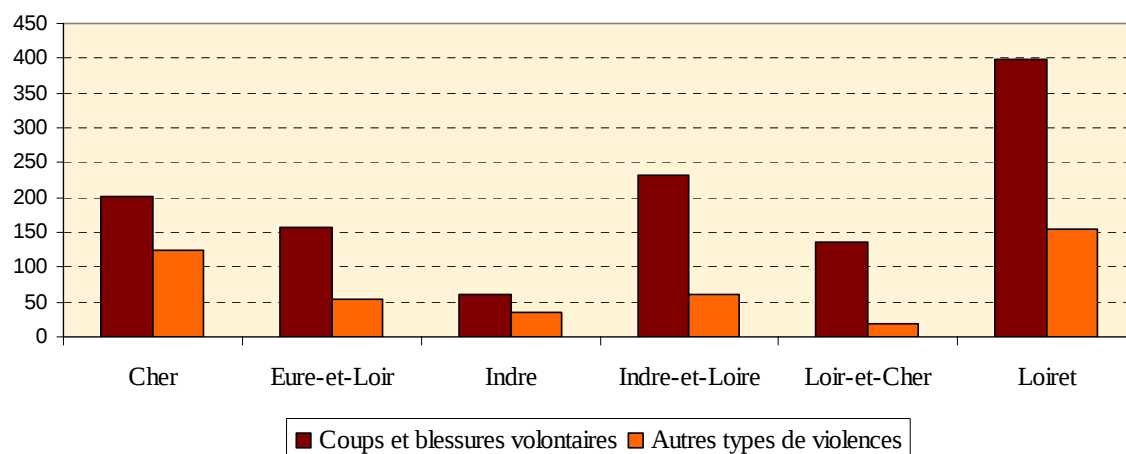
pouvoir distinguer les violences conjugales des violences intrafamiliales et surtout d'effectuer la synchronisation des statistiques afin d'obtenir une plus grande visibilité et faciliter ainsi l'évaluation de l'ampleur et l'évolution du phénomène. Pour autant, les chiffres de recueil des dépôts de plaintes ne permettront pas de déterminer le nombre de femmes réellement victimes de violences. L'Observatoire National de la Délinquance (O.N.D.) estime en effet que la proportion des femmes qui franchissent le seuil des services de police et de gendarmerie se situe dans une fourchette de 1 sur 5 à 1 sur 10, ce qui laisse un degré de méconnaissance important.

Violences faites aux femmes - Nombre de dépôts de plaintes par département en 2007 - Zone Gendarmerie



Source : services statistiques gendarmerie région Centre

Violences faites aux femmes - Nombre de dépôts de plaintes par département en 2007 - Zone Police



Source : directions départementales de la sécurité publique région Centre

L'évolution de la législation :

La loi n° 2006-99 du 4 avril 2006 renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs :

- en complétant et précisant les dispositions de la loi n° 2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales qui consacrent au plan pénal l'éviction du conjoint violent du domicile du couple ;
- élargissant le champ d'application de la circonstance aggravante à de nouveaux auteurs (pacsés et « ex »), à de nouvelles infractions (meurtres – viols – agressions sexuelles) ;
- en reconnaissant le vol entre époux lorsqu'il démontre une véritable volonté du conjoint voleur d'assujettir sa victime.

Ce texte introduit également la notion de respect dans les obligations du mariage. Par ailleurs, il comporte des dispositions permettant de lutter plus efficacement contre les mariages forcés (exemple : alignement de l'âge légal du mariage pour les filles sur celui de la majorité civile, soit 18 ans) et de mieux prévenir les mutilations sexuelles féminines.

La loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 prévoit notamment l'extension du suivi socio-judiciaire avec injonction de soins aux auteurs de violences commises au sein du couple.

La loi n° 2007-1198 du 10 août 2007 instaure en particulier une injonction de soins pour toutes les personnes condamnées à un suivi socio-judiciaire.

La loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 donne la possibilité à l'autorité administrative de renouveler la carte de séjour temporaire, au conjoint de Français ou à l'étranger résidant en France au titre du regroupement familial, si la personne ne remplit pas la condition de communauté de vie en raison de violences conjugales subies de la part du conjoint.

Analyse des plaintes à partir de l'Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France (ENVEFF)

L'étude ENVEFF a révélé que moins de 10 % des femmes victimes de violences commises par leur conjoint avait fait un **dépôt de plainte**.

L'évolution du taux de plaintes est un indicateur qui ne permet pas de savoir si ce sont les violences subies qui augmentent ou si leur révélation sous forme de plaintes devient plus fréquente.

L'Observatoire national de la délinquance estime qu'en 2007, 47 573 faits constatés de violences volontaires sur femmes majeures par conjoint ou ex-conjoint ont été enregistrés en France. Ce type de violences représente 25,8 %

de l'ensemble des faits constatés de violences volontaires sur personne de 15 ans et plus.

Les chiffres des statistiques élaborées à partir des calculs réalisés par les DDSP et la gendarmerie de la région Centre sont à rapprocher de ceux estimés par l'OND (voir tableau ci-dessous : 47 573 femmes ayant déposé plainte en France en 2007 et les corroborent puisque si, nous rapportons le poids de la région Centre (4,1 %) sur les chiffres de l'OND, nous parvenons à une estimation de 1 951 femmes pour 2 063 plaintes déposées réellement. La marge d'incertitude de l'estimation de l'OND reste donc faible et les chiffres annoncés sont sous estimés de 5 %.

L'évolution du nombre de faits constatés de violences sur femmes majeures par conjoint en France

Faits constatés par les services de la police nationale et les unités de gendarmerie nationale	2004	2005	2006	2007	Variation entre 2004 et 2007 (en %)
Nombre de faits constatés de violences volontaires aux personnes de 15 ans et +	144 143	156 005	171 679	184 514	+ 28,0 %
Dont : faits constatés de violences volontaires sur femmes majeures par conjoint	36 231	36 995	41 015	47 573	+ 31,3 %
Part des faits de violences volontaires sur femmes majeures par conjoint parmi les violences volontaires sur personnes de 15 ans et + (en %)	25,1 %	23,7 %	23,9 %	25,8 %	

Champ : France entière (France métropolitaine, départements et régions d'Outre-mer).

Sources : état 4001 annuel, DCPJ ; extractions sur les violences par conjoint, DCSP, DGGN et préfecture de Police de Paris ; estimations du nombre de faits constatés de violences sur femmes majeures par conjoint, OND.

En trois ans, le nombre de faits sur femmes majeures par conjoint a connu une augmentation de 31,3 %

C'est donc, moins par son ampleur que par son accélération, tout particulièrement en 2007, que la hausse des faits constatés de violences volontaires sur femmes majeures par conjoint, depuis 2004, se distingue de celle des autres faits constatés de violences.

Évolution du nombre de plaintes : hypothèses d'explication

Pour expliquer l'évolution du nombre de plaintes, l'OND propose deux hypothèses :

- La première porte sur l'amélioration de la qualité et de l'exhaustivité de la collecte de l'information à la suite de la sensibilisation des services de l'ordre aux questions de violences dans le couple.

- La seconde hypothèse se fonde sur l'évolution de la législation qui, en avril 2006, a élargi la notion de circonstances aggravantes de violences par conjoint ou concubin, aux ex-conjoints et ex-concubins, ainsi qu'aux personnes liées par un pacte civil de solidarité. Des faits qui n'étaient pas enregistrés précédemment comme des délits le sont devenus de par la nouvelle loi. Ceci pourrait expliquer une partie de la hausse.

Une autre hypothèse serait celle de la plus grande facilité pour les femmes à recourir aux services de l'ordre pour signaler les atteintes subies, dans un contexte où les violences envers les femmes, depuis l'enquête ENVEFF, sont combattues au travers des plans et campagnes

gouvernementaux contre les violences faites aux femmes. Cette hypothèse mettrait en exergue l'importance de travail accompli pour sensibiliser les victimes elles-mêmes et pour informer les intervenants en contact direct avec elles de l'importance de la prise en compte de ce phénomène.

Les condamnations

En 2007, en France, 15 268 hommes et 295 femmes ont été condamnés pour crimes et délits sur conjoint ou concubin. Ces effectifs sous-estiment sans doute encore le phénomène ; toutes les victimes ne portant pas plainte et tous les auteurs de crimes et délits ne pouvant être poursuivis, pour divers motifs (refus de poursuite de la part de la victime, suicide, fuite, etc.). Ces données confortent cependant celles de l'OND, les victimes portent plus souvent plainte, la parole se libère davantage et les changements législatifs apportés par la loi de 2006 concernant les circonstances aggravantes permettent à la fois la prise en compte par la Justice de faits qui ne l'étaient pas avant, et donc l'accroissement du nombre de sanctions. L'augmentation de 27 % de ce nombre de condamnations par rapport à 2006 est surtout imputable aux violences sans incapacité, dont le nombre poursuit sa progression (+ 44 % en un an). Les violences graves affichent une hausse (+ 24 % pour les incapacités inférieures ou égales à 8 jours et +10 % pour les violences les plus graves).

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

La parité et l'accès des femmes aux responsabilités

Les femmes et la vie politique

En France, les femmes représentent 53 % de l'électorat (Cf. « Regards sur la parité » Insee - 2008). Que ce soit au niveau national ou local, la représentation des femmes parmi les élus varie fortement selon le scrutin. Les variations sont liées :

- soit au fait que la loi sur la parité s'applique ou non ;
- soit au type de scrutin (scrutin de liste ou à la proportionnelle).

En région Centre, malgré l'augmentation du nombre de femmes élues au cours des dernières années, celles-ci restent peu présentes dans la vie publique. Après les élections de mars 2008, 14,4 % des maires sont des femmes (13,8 % en France), en progression de 1,1 point par rapport à 2001 (toutes communes confondues). En région, la plus faible représentation des femmes dans les conseils municipaux se trouve dans les structures intercommunales puisque les femmes présidentes ne représentent que 6,9 % dans les communautés de communes, 0 % dans les communautés d'agglomération, 3,2 % dans les pays.

Les élections locales en France

Au niveau national, l'objectif de parité a été pratiquement atteint aux élections municipales de 2001 dans les communes de 3 500 habitants et plus (localités où s'appliquait pour la première fois la loi sur la parité), avec 47,5 % de femmes contre 25 % en 1995. Cette tendance a été confortée aux élections municipales de 2008 avec 48,5 % de femmes parmi les conseillers municipaux. Dans les communes de moins de 3500 habitants, qui représentent près de 90 % des communes de France et pour lesquelles aucune règle relative à la parité n'est imposée,

seulement 32,2 % de conseillères municipales sont recensées. Ce qui tendrait à prouver l'efficacité de la loi.

En revanche, l'élection du maire par le conseil municipal échappe à toute disposition législative contraignante et le nombre de femmes élues maires de ces communes reste très faible. En 2008, 13,8 % des maires sont des femmes. Dans les communes de plus de 3 500 habitants, on ne compte que 258 femmes maires, soit 9,6 % de l'ensemble des maires. En 2001, elles représentaient 6,7 % des maires, soit une augmentation de 2,9 points seulement en 7 ans.

Les dispositions législatives en faveur de la parité

La réforme constitutionnelle du 28 juin 1999 consacre le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives et précise que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».

La loi sur « la parité en politique » promulguée le **6 juin 2000** oblige les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes pour les élections régionales et municipales (dans les communes de 3 500 habitants et plus), sénatoriales (dans les circonscriptions à la proportionnelle) et européennes. Elle prévoit aussi de pénaliser financièrement, par le biais du financement public des partis, les partis ou groupements politiques qui ne respectent pas le principe de parité lors de la désignation des candidats pour les élections législatives.

Cette loi a été complétée par **la loi du 11 avril 2003** qui révisé les modes de scrutin des élections régionales et européennes puis par **la loi du 31 janvier 2007** qui modifie les conditions d'élection des adjoints aux maires, en introduisant des règles strictes de parité. Elle impose la parité dans les exécutifs des conseils municipaux et des conseils régionaux.

Elle renforce les sanctions financières à l'encontre des partis politiques qui ne respecteraient pas les exigences légales en termes de parité. Elle prévoit l'élection d'un titulaire et d'un suppléant de sexe différent pour les prochaines élections cantonales. Elle s'est appliquée pour la première fois lors des élections municipales de mars 2008.

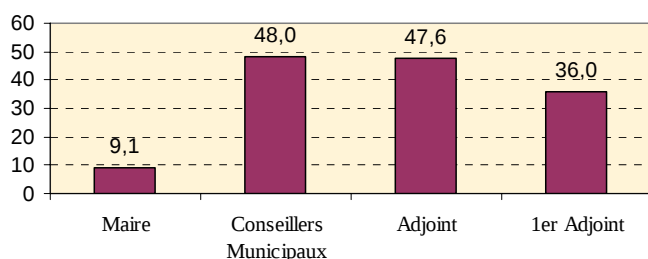
La loi du 26 février 2008 par son article unique étend aux parlementaires élus conseillers généraux la procédure mise en place par la loi du 31 janvier 2007. Ainsi, le conseiller général démissionnaire en raison de la législation relative au cumul des mandats est remplacé par la personne, de sexe opposé, dont le nom est inscrit sur la déclaration de candidature du candidat. Ce dispositif a été appliqué dès les élections cantonales organisées en mars 2008. Plus récemment, afin de permettre une meilleure représentation des femmes dans la vie politique, l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958, modifié par **la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008** de modernisation des institutions de la Ve République, prévoit que « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». La France est ainsi le premier pays au monde à s'être doté d'une législation permettant d'accéder à la parité politique. Pour en savoir plus : site Internet de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (www.observatoire-parite.gouv.fr).

Les responsabilités des élus municipales en région Centre¹

Une analyse des responsabilités confiées aux adjointes a été réalisée sur les 109 communes de plus de 3500 habitants de la région Centre (les communes concernées par la loi Parité du 6 juin 2000).

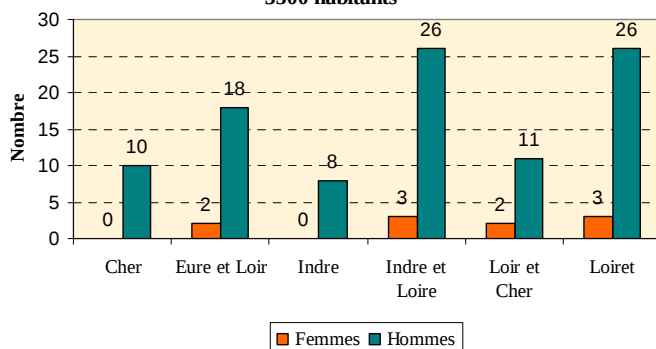
Compte tenu de l'obligation légale, les femmes représentent 48,3 % des 3313 conseillers municipaux et 47,7 % des 903 adjoints. Elles ne sont toutefois que 9,1 % à occuper la fonction de maire et 36,0 % celle de 1^{er} adjoint. Ceci laisse supposer que, si la loi de 2000 a imposé la parité, elle n'a pas encore modifié les représentations sur la place des femmes dans la vie politique. L'exercice des responsabilités demeure toujours concentré entre les mains des hommes.

Place des femmes dans les conseils municipaux en région Centre (%) dans les communes de plus de 3500 habitants



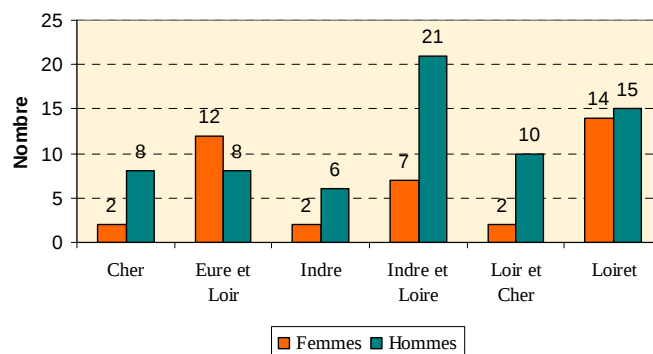
L'obligation introduite par la loi du 31 janvier 2007 imposant la parité sur les listes d'adjoints a toutefois, d'ores et déjà, contribué à une plus grande visibilité des femmes dans les exécutifs municipaux.

Représentation sexuée du nombre de Maires en région Centre par département dans les communes de plus de 3500 habitants



¹ Selon une étude réalisée par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité du Centre au cours de l'année 2009.

Source : DRDFE Centre
Répartition sexuelle du nombre de femmes et d'hommes aux postes de premier-e-s adjoint-e-s



Dans tous les départements, la fonction de maire est principalement occupée par un homme. Concernant les postes de 1^{er} adjoint, seul le département de l'Eure et Loir a plus de femmes que d'hommes à ce poste. Dans le Loiret, la représentation par sexe des 1^{ers} adjoints est quasiment équilibrée. Pour les autres départements (Cher, Indre et Loire et Loir et Cher) les 1^{ers} adjoints sont très majoritairement des hommes.

Etude des attributions des domaines de responsabilités des adjointes au sein des conseils municipaux

Le nombre d'adjoints est défini selon le nombre d'habitants. Il est donc différent selon la taille de la commune. Une conséquence directe est que les délégations sont réparties différemment, avec des regroupements plus ou moins importants.

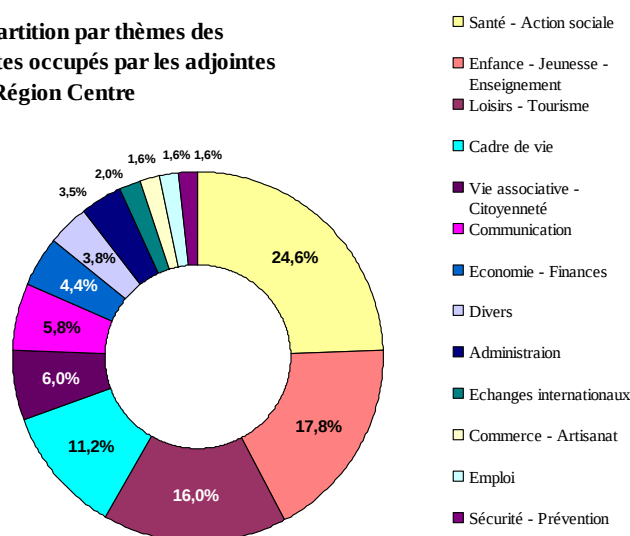
L'analyse des répartitions des délégations révèle, sans surprise, que les attributions traditionnellement féminines telles que l'action

Point méthodologique

Les communes étant libres d'organiser la répartition des délégations confiées aux différents adjoints et conseillers municipaux comme elles le souhaitent, celles-ci témoignent d'une grande variété à la fois dans les intitulés et dans les regroupements. Par exemple : la solidarité peut être regroupée avec la jeunesse ou l'emploi ou les personnes âgées ou l'éducation ou la petite enfance. Tous les thèmes ne sont pas présents dans l'intitulé par ex : à Issoudun aucune délégation n'affiche explicitement les Finances. Cela ne signifie pas que ce thème ne soit pas, en réalité, suivi par un élu ; simplement, compte tenu des limites de l'étude réalisée, notre investigation ne permet pas d'attribuer ce secteur à l'un-e ou à l'autre. Il conviendrait de poursuivre par des entretiens individuels pour en affiner les conclusions.

sociale, les affaires scolaires et l'enfance sont plutôt dévolues aux adjointes et que les domaines considérés comme technique : budget, voirie, travaux leur sont beaucoup moins confiés. Pour autant, en raison des limites de l'étude énoncées plus haut, il est très difficile de repérer, hormis celles qui viennent d'être constatées, des attributions plus spécifiquement féminines ou masculines car beaucoup de thèmes ne sont officiellement couverts ni par un ni par une adjointe. Une seule commune de la région fait apparaître une délégation spécifique sur la promotion du droit des femmes : la commune de Saint Germain du Puy dans le Cher.

Répartition par thèmes des postes occupés par les adjointes en Région Centre



Trois thèmes représentent 58,4 % des postes occupés soit : "la santé - action sociale" ; "L'enfance - jeunesse - enseignement" ; "Les loisirs - Tourisme". Un quart des postes occupés

Regroupement des catégories

Catégorie "santé – action sociale" : l'action sociale, le handicap, la famille, les personnes âgées, la solidarité, l'insertion dans les quartiers ;

Catégorie "enfance – jeunesse – enseignement" : l'éducation, les affaires scolaires, l'enseignement, la jeunesse et la petite enfance

Catégorie "loisirs – tourisme" : les fêtes, les cérémonies, l'animation, les loisirs, le tourisme, le sport, la culture

Catégorie "cadre de vie – aménagement" : la voirie, les travaux, l'aménagement de la ville, le développement durable et l'environnement

Catégorie "communication : la communication, les NTIC

Catégorie "économie – finances" : l'économie, le budget et les finances

Catégorie "administration : les ressources humaines, les affaires générales

Catégorie "échanges internationaux : le jumelage, les échanges

Catégorie "commerce – artisanat" : le commerce et l'artisanat

Catégorie "emploi" : l'emploi

Catégorie "sécurité – prévention" : la sécurité et la prévention de la délinquance

par les femmes sont dans le domaine de la santé et de l'action sociale.

De nombreuses questions restent posées. Une approche plus sociologique avec des interviews des élus et élues permettrait de mieux comprendre comment s'effectuent les attributions et ce qui relève d'une décision du maire, du choix des adjoint-e-s, en fonction de quels critères (connaissance ou intérêt pour le sujet) et de savoir si les mêmes postes sont proposés indifféremment aux femmes et aux hommes, etc.

Les femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique²

Dans la fonction publique d'Etat, les femmes, bien que majoritaires (57 %) sont peu présentes dans les fonctions d'encadrement et les postes de responsabilités. En 2006, elles représentent 16 % des 4 200 dirigeants des administrations centrales, des services déconcentrés, des inspections générales et des juridictions et 20 % des nominations de l'année.

En 2006, 7 % des préfets et 14 % des recteurs étaient des femmes.

Une des raisons probables de cette sous représentation pourrait être l'obligation d'une mobilité géographique pour le déroulement de carrière dans les services déconcentrés. Celle-ci reste un obstacle à la promotion des femmes qui, pour beaucoup, privilégieraient la localisation géographique de leur emploi en fonction de celle de leur conjoint.

La région Centre, au 1^{er} janvier 2009, comptait une préfète sur les 6 départements, 5 sous-préfètes (pour 12 sous-préfectures) 2 directrices de cabinet et une secrétaire générale. Les femmes sont quasi à parité avec les hommes au poste de procureur général : 3 sur les 7 juridictions mais seulement 1 sur 6 au poste de Trésorier Payeur Général.

Les femmes et la vie syndicale

Les femmes dans les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales

² Cf. « Les chiffres clés 2008 de l'égalité entre les femmes et les hommes » - www.egalite.fr

Comme dans les partis politiques, dès 1946, des commissions féminines ont été instituées dans les confédérations les plus importantes : à la CGT et à la CFTC puis à la CFDT à partir de 1964, plus tard à la CGT-FO (1970). Une politique volontariste de recrutement de syndiquées, de militantes et responsables femmes est pratiquée dans les partis mais ce sont les femmes elles-mêmes qui s'investissent pour se former et s'organiser.

Dans les organisations patronales, des évolutions significatives témoignent de la représentation des femmes dans les instances décisionnelles, notamment à la CGPME, à l'UPA, à la FNSEA ou à l'UNAPL³. En région Centre, en 2008, le nombre de "prud'femmes" reste inférieur à celui des prud'hommes. Dans le collège des salariés, elles sont plus présentes : 36 % contre 24 % dans celui des employeurs. Selon les syndicats, leur représentation varie de 0 % à 57 %.

Rappel de l'histoire du Conseil des Prud'hommes

Apparu au XI^{ème} siècle, le mot Prud'homme provient de preux homme ou prude homme, preux et prode étant dérivé du verbe latin prodesse : être utile. Le terme de prud'homme s'appliquait aux défenseurs du métier.

Au Moyen Age et sous l'Ancien Régime, existaient des prud'femmes dont le rôle était de défendre les intérêts des femmes car les femmes étaient présentes dans la quasi-totalité des corporations et pouvaient comme les hommes accéder au statut de maître. Certains métiers leur étaient réservés, comme le travail de la soie. Ainsi les femmes participaient aux élections internes à certains métiers et désignaient des "prud'femmes" pour diriger certaines corporations professionnelles.

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Place des conseillers prudhommaux par représentation syndicale au 1^{er} janvier 2009 (scrutin de décembre 2008)

	Collège des salariés			Collège des employeurs		
	Ensemble	Dont Femmes	Part des F (en %)	Ensemble	Dont Femmes	Part des F (en %)
Cher	30	12	40	30	13	43
Eure et Loir	61	18	30	61	12	20
Indre	25	9	36	25	8	32
Indre et Loire	49	21	43	49	8	16
Loir et Cher	37	10	27	37	3	8
Loiret	62	26	42	62	20	32
Région Centre	264	96	36	264	64	24

Place des conseillers prudhommaux par représentation syndicale au 1^{er} janvier 2009 (scrutin de décembre 2008)

Collège des salariés	% de femmes	Collège des employeurs	% de femmes
CFDT	34	UDE	24
CFTC	50	AEES	41
CFE-CGC	20	CIDUNATI	0
CGT	40	Total collège des employeurs	24
FO	31		
UNSA	57		
Solidaire	50		
Tous ensemble	50		
Total collège des salariés	37		

³ Cf. « Femmes en région Centre : une volonté, la mixité dans l'égalité de la vie publique » - Thérèse GALLO
VILLA – CESR Centre - 2005

Les femmes et la vie politique en France

Les élections nationales

La loi sur la parité (cf. encadré) s'appliquait pour la première fois aux élections européennes de 2004. Lors de ces élections la représentation des femmes a augmenté passant de 40,2 % des élus à 43,6 %. La France conserve ainsi son 4^{ème} rang parmi les pays les plus fortement représentés par des femmes dans l'Europe des 25. Le nombre de sénatrices a progressé de façon sensible depuis 2001, sous l'effet du changement du mode de scrutin et de la réforme constitutionnelle. Ainsi, de 5,9 % des élus en 1998, les femmes sont passées à 10,9 % en 2001, 16,9 % en 2004 et 21,8 % en 2008. À l'issue des élections législatives de juin 2007, la part des femmes députées s'est accrue, passant de 12,3 % en 2002 à 18,5 %. Néanmoins, ce résultat est encore éloigné de l'objectif fixé par le législateur et les pénalités financières prévues n'ont pas eu l'effet escompté et place la France au 19^{ème} rang (sur 27 pays).

Les élections locales

On observe aujourd'hui une réelle parité dans les conseils régionaux puisqu'au scrutin de mars 2004, 47,6 % des conseillers régionaux élus sont des femmes, soit presque deux fois plus qu'en 1998 (27,5 %). Cependant, pour les élections cantonales, qui se sont déroulées en même temps que les régionales, la loi sur la parité ne s'appliquait pas. On constate que la situation des femmes n'a quasiment pas progressé entre 2001 et 2004 : 10,9 % des conseillers généraux élus en 2004 sont des femmes, contre 9,8 % en 2001. Néanmoins, aux élections de 2008, la part des femmes atteint 12,3 %.

Direction régionale du travail, de l'emploi et
de la formation professionnelle du Centre

Immeuble « Val de Loire » - 4 passage de la Râpe BP 24315
45043 Orléans Cedex 1

Téléphone : 02 38 77 68 00 – Fax : 02 38 77 68 01
www.centre.travail.gouv.fr

Directeur de la publication : Pascal BODIN

Réalisation : GIP ALFA CENTRE (ORFE)

DRTEFP Centre (Service Etudes, Prospective, Evaluation, Statistiques)
DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité)
DRDJS Centre
RECTORAT (Division de l'organisation scolaire, de la prospective, de l'évaluation
et de la performance)
INSEE Centre
Conseil Régional de la région Centre
GIP ALFA CENTRE (Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi)

ISBN : 978-2-9511034-9-8

