



La mixité professionnelle en prospective

Mars 2009

En Lorraine, à l'horizon 2020, environ 32% des femmes et 34% des hommes en emploi en 2005 partiront en retraite. Les femmes quitteront des métiers très différents de ceux des hommes du fait d'une ségrégation professionnelle par genre marquée. Cette ségrégation s'infléchira-t-elle au cours des prochaines années du fait du remplacement des anciennes générations par des nouvelles ? La mixité professionnelle est remise en jeu sans cesse, par les mutations continues qui traversent l'emploi, comme la rotation des actifs employés (arrivée de nouveaux actifs, départs en retraite, turnover) et l'évolution quantitative et qualitative du tissu productif et des métiers.

Actuellement, le taux d'emploi des Lorraines est de 56%, soit 12 points de moins que celui des hommes, et la Lorraine est une des régions françaises où la mixité professionnelle est la plus faible, surtout chez les jeunes de 20 à 24 ans. Tandis que certains métiers évoluent dans le sens d'une mixité plus forte (cadres de l'industrie ou de la fonction publique, coiffeurs), d'autres pérennisent la ségrégation (services à la personne, caissiers et employés de libre-service, travailleurs du BTP). À l'avenir, la progression des niveaux de formation initiale des actifs en Lorraine, sous l'impact des nouvelles générations, pourrait améliorer la mixité professionnelle. Au contraire, l'émergence des services à la personne serait potentiellement génératrice d'une spécialisation professionnelle par genre croissante.

Entre 2006 et 2020, selon le scénario moyen de projection, près de 126 700 femmes et 158 900 hommes partiraient en retraite en Lorraine, soit 32% et 34% des effectifs respectifs en emploi en 2005. Par ailleurs, les 10 métiers qui concentreront 55% des départs des femmes ne regrouperont que 13% de ceux des hommes. Par exemple, la famille professionnelle d'agent d'entretien représente à elle seule un départ féminin sur 10. Le moindre effectif de départs de femmes reflète leur déficit d'emploi par rapport à leurs homologues masculins. Quant aux différences de structures par métiers, elle traduit la "spécialisation" professionnelle des femmes, et plus précisément celle des seniors. Cette "spécialisation", également analysable sous l'angle de la ségré-

gation professionnelle par genre, est-elle en voie de diminution pour les nouvelles générations ? Et qu'en est-il du retard des femmes en termes de taux d'emploi ?

Faibles taux d'emploi des Lorraines à tous les âges

Caractérisées par un taux d'emploi moyen de 56%, les femmes lorraines se situent dans une situation défavorable comparativement à celles des autres régions françaises, en 18^{ème} position sur 26 en 2005. Relativement à leurs homologues masculins, les femmes lorraines sont encore plus défavorisées avec un retard de près de 12 points. Ce phénomène de "sous-emploi" par rapport aux hommes,



loin d'être cantonné à la dernière partie de carrière professionnelle ou aux périodes de maternité, affecte toutes les générations de femmes, à la tranche d'âge quinquennale atteinte en 2005. Les écarts sont défavorables aux femmes d'environ 10 points entre 15 et 29 ans, dans la première partie de la vie professionnelle, et s'approfondissent

au-delà. Aux périodes de forts taux d'emploi, plus de 70% entre 30 et 49 ans, le différentiel plafonne autour de 17 points pour les trentenaires, puis s'établit à 13 points à la fin de la quarantaine. Après 50 ans, les premières années paraissent relativement défavorables aux femmes alors que leur taux d'emploi se maintient à 65%. La der-

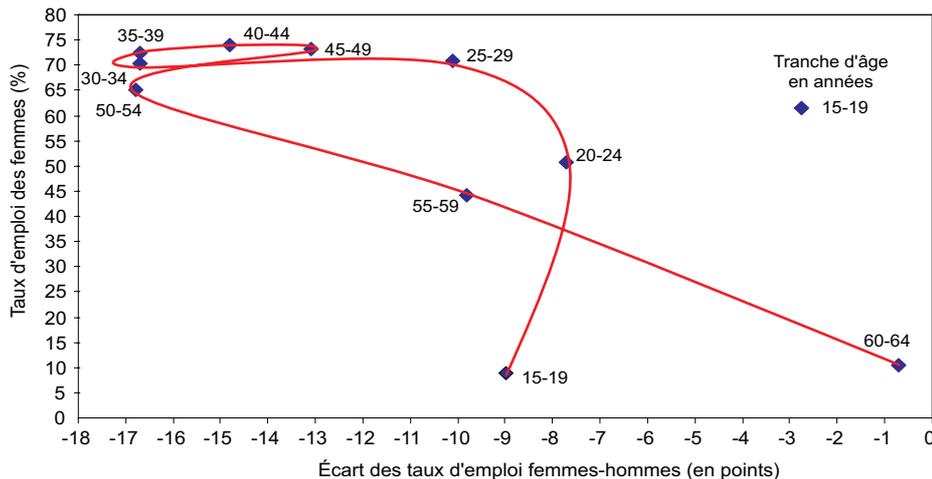
nière phase de la vie professionnelle conjugue un retrait rapide de l'activité et une convergence vers la situation masculine, atteinte toutefois seulement entre 60 et 64 ans alors que le taux d'emploi est très faible.

Un emploi plus ségrégué que dans toutes les autres régions

Pour compléter cette vision quantitative issue des différentiels de taux d'emploi, un indicateur de dissemblance ou de ségrégation renseigne synthétiquement sur la répartition des femmes et des hommes par métiers et permet d'aborder la question de la mixité professionnelle (cf. encadré p.5). Le taux lorrain indique qu'au minimum 57% des personnes en emploi, femmes et hommes, devraient réaliser une mobilité professionnelle pour que l'économie atteigne une situation de mixité parfaite. Cet indicateur, utile avant tout dans une vision comparative, décrit la Lorraine comme étant la plus ségréguée de toutes les régions françaises. Comme on le verra aussi dans l'approche par les métiers, la

Situation défavorable des femmes seniors au plus fort de leur emploi

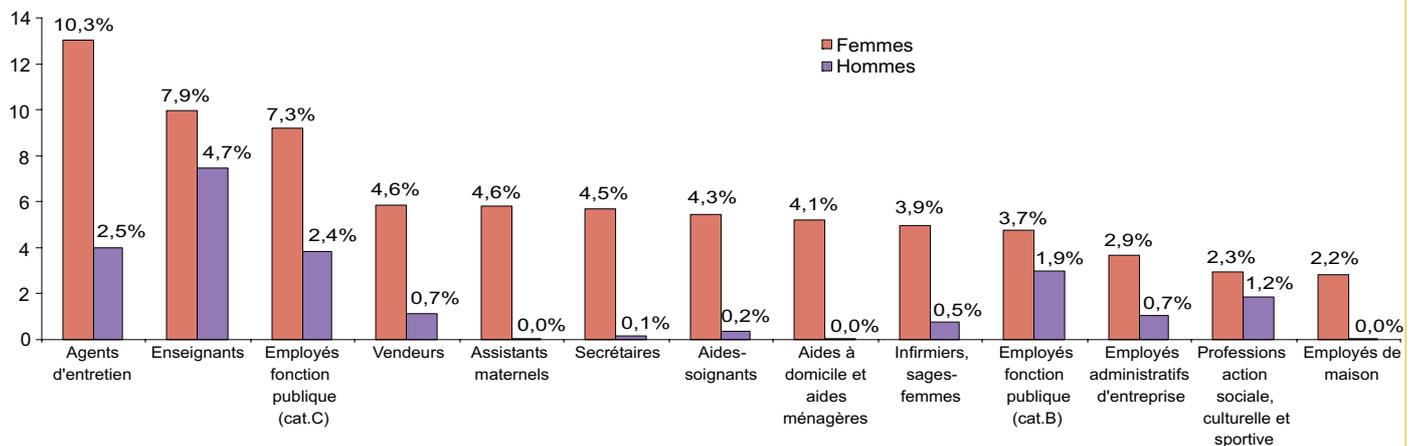
Taux d'emploi des femmes et écart femmes-hommes en Lorraine en 2005 par tranche d'âge



Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007

En Lorraine, trois métiers concentrent un départ féminin sur quatre

Nombre (en millier) et part des départs en fin d'activité par famille professionnelle (FAP86) et par genre à l'horizon 2020



Note de lecture : Entre 2006 et 2020, environ 13 000 femmes quitteraient le métier d'agent d'entretien pour fin d'activité, soit 10,3% des 126 700 départs de l'ensemble des femmes. Ici sont représentés les 13 premiers métiers sur 86 familles professionnelles, ceux concentrant les plus nombreux départs féminins.

Source : Insee, modèle de simulation des départs en fin d'activité

Effets d'âge, effets de génération

D'une génération à l'autre, la situation face à l'emploi des individus, et notamment des femmes, diffère significativement. Plusieurs facteurs de variabilité jouent tels que les conditions économiques et le degré d'acceptation sociale du travail des femmes rencontrés aux principales étapes de la vie active, les niveaux de formation initiale acquis, etc. Ainsi, il est vraisemblable que les actuelles quadragénaires ne se comporteront pas dans dix ans à l'identique des quinquagénaires d'aujourd'hui. Toutefois, l'effet génération ne

doit pas occulter celui de l'âge. Génération après génération, les caractéristiques des cycles de vie se reproduisent de façon robuste dans le temps, comme par exemple le profil en U renversé du taux d'emploi de la population entre le début et la fin de la vie active.

Ainsi, les enseignements tirés d'une coupe transversale doivent être systématiquement considérés à l'aune de l'articulation de ces deux effets, et il peut être difficile de les démêler exactement.

En effet, les statistiques utilisées ici constituent une photographie de l'emploi en 2005 et ne fournissent de chaque génération que ses caractéristiques à la tranche d'âge atteinte à cette date.

Par exemple, si les taux de mixité par genre dans un métier donné varient d'une tranche d'âge à l'autre, l'effet génération ne doit pas être surévalué. Les mobilités professionnelles au cours de la vie active des individus peuvent modifier la mixité d'une génération au sein d'un métier.

structure productive de l'économie joue un rôle notable. En l'occurrence, la part de l'industrie dans le tissu économique explique pour partie le classement des régions, dont le positionnement de la Lorraine.

Moindre mixité professionnelle pour les jeunes Lorraines

L'indicateur de dissemblance permet également de comparer les intensités de ségrégation professionnelle par genre d'une tranche d'âge à l'autre. Le profil par âge est plus marqué en Lorraine qu'au niveau national. Partant d'une dissemblance élevée entre 20 et 24 ans, elle chute fortement entre 25 et 29 ans, et augmente régulièrement jusqu'à 45 ans. Elle redescend modérément dans les deux tranches d'âge suivantes si bien que l'emploi des seniors de 50 à 54 ans demeure aussi ségrégué en Lorraine qu'au niveau national. Ce n'est qu'à partir de 55-59 ans que l'indice lorrain décroche, en même temps que les effectifs en emploi. Deux spécificités lorraines ressortent. Dans la région, l'emploi serait plus ségrégué chez les jeunes entre 20 et 24 ans, et moins entre 55 et 59 ans. Ces résultats lorrains semblent infirmer l'intuition selon laquelle l'emploi des seniors serait plus ségrégué comme une rémanence d'une moindre mixité professionnelle passée.

La compréhension de ces phénomènes nécessite de décomposer la dissemblance globale en distinguant les contributions de chaque famille professionnelle.

Le poids de l'armée et de l'industrie pour les jeunes ...

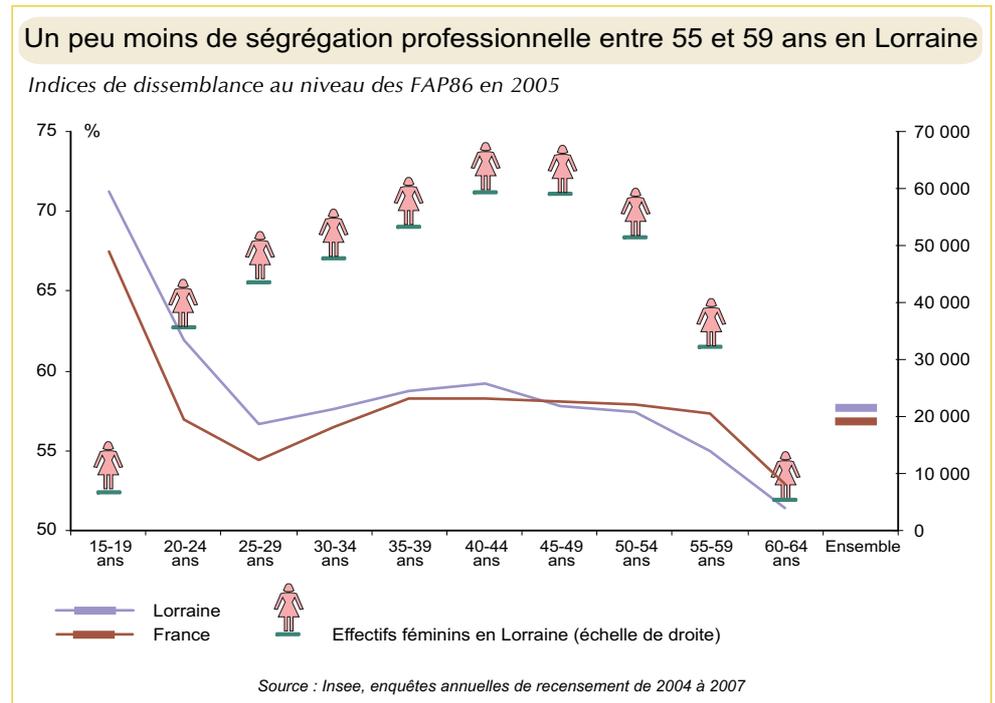
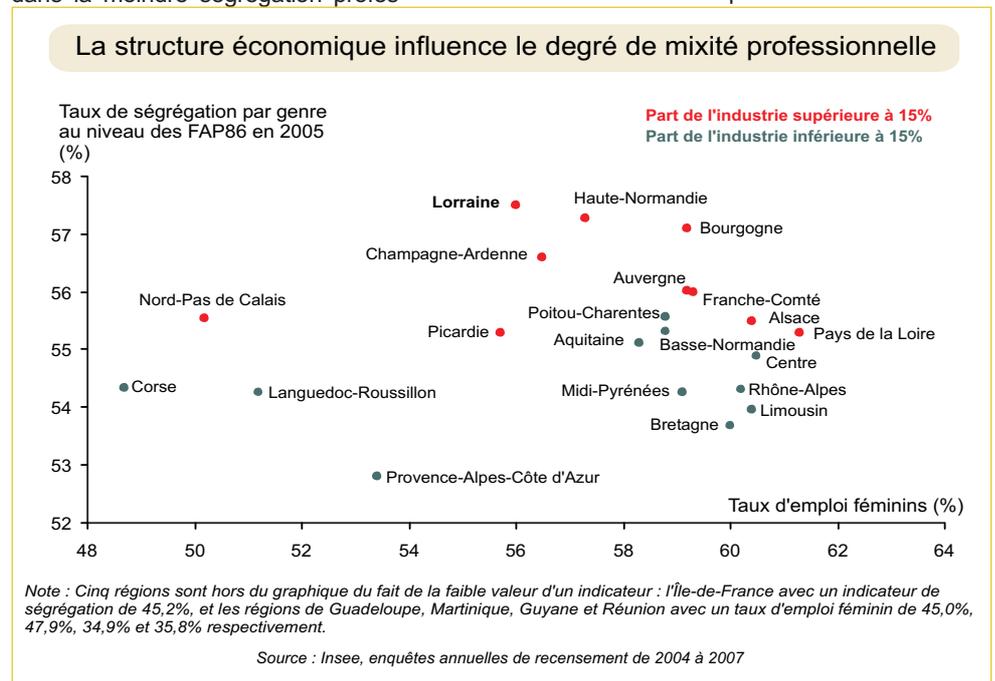
Deux caractéristiques emblématiques de la Lorraine expliquent la faible mixité professionnelle des actifs occupés âgés de 20 à 24 ans relativement au niveau national : les poids élevés des métiers de l'armée et de l'industrie, métiers généralement ségrégués. Dans cette tranche d'âge, la famille professionnelle "armée, police, pompiers" occupe 5,8% des actifs occupés en Lorraine contre 3,5% en France. Il s'agit exclusivement d'un effet de structure dans la mesure où la ségrégation par genre de ces métiers serait plutôt plus faible en Lor-

raine qu'en moyenne nationale à cette tranche d'âge. La configuration est différente avec les métiers d'ouvriers dans les industries de process. Ces métiers sont à la fois plus représentés en Lorraine, avec 4,5% de l'emploi des 20-24 ans contre 3,1% en moyenne nationale, et encore moins féminisés, à hauteur d'un cinquième des effectifs contre un quart en moyenne nationale.

... et de l'enseignement pour les seniors de 55-59 ans

Le poids et la mixité du métier d'enseignant jouent un rôle déterminant dans la moindre ségrégation profes-

sionnelle en Lorraine au sein de la tranche d'âge des seniors de 55 à 59 ans. D'une part, le métier d'enseignant pèse plus dans l'emploi de ces seniors qu'en moyenne nationale, 8,5% dans la région contre 6,8%. D'autre part, il y connaît une mixité professionnelle plus développée, 50,4% des effectifs étant féminins contre 56,7% en France. Tant en France qu'en Lorraine, les métiers de services aux particuliers (employés de maison, aides à domicile et aides ménagères, assistants maternels) contribuent fortement à la faible mixité professionnelle à ces âges. Ils sont relativement plus occupés par des seniors et féminisés à près de 100%.



Des taux de féminisation par métier qui favorisent ou affaiblissent la mixité

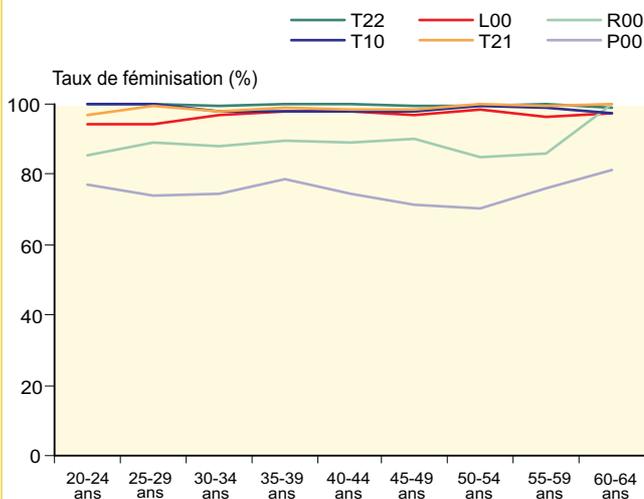
Par ailleurs, au sein d'un métier, la ségrégation par genre n'est pas immuable d'une génération à l'autre. Cette variation est approchée en observant la variation de la mixité entre tranches d'âge, en distinguant les débutants des plus anciens dans la profession en Lorraine en 2005. Des profils-type peuvent être attribués aux familles

professionnelles (cf. encadré "Quatre profils-type au fil des tranches d'âge"). Certaines affichent, génération après génération, un taux de féminisation stable, soit à un niveau élevé dans le profil 1, soit faible dans le profil 2. Ces métiers constituent le noyau dur des métiers qui pérennisent la ségrégation professionnelle. Dans le profil 3, le taux de féminisation est plus fort pour les débutants que pour les plus anciens, en atteignant des niveaux élevés parmi les ensei-

gnants et les coiffeurs, esthéticiens, et des niveaux modestes au sein des cadres techniques de l'industrie et des personnels d'études et de recherche. Dans le profil 4, le taux de féminisation est au contraire moindre parmi les débutants. Dans ces deux derniers profils, l'effet sur la mixité professionnelle dans l'économie lorraine est opposé selon que l'on se rapproche ou non de la parité, c'est-à-dire d'un taux de féminisation voisin de 50%.

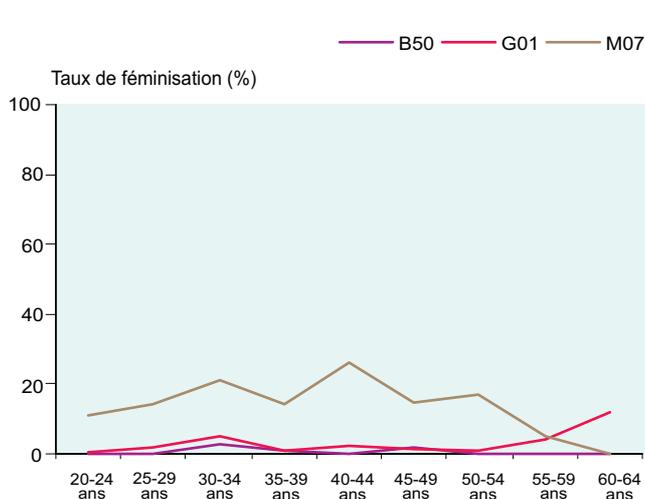
Quatre profils-type au fil des tranches d'âge en Lorraine

1 - Persistance d'une forte féminisation



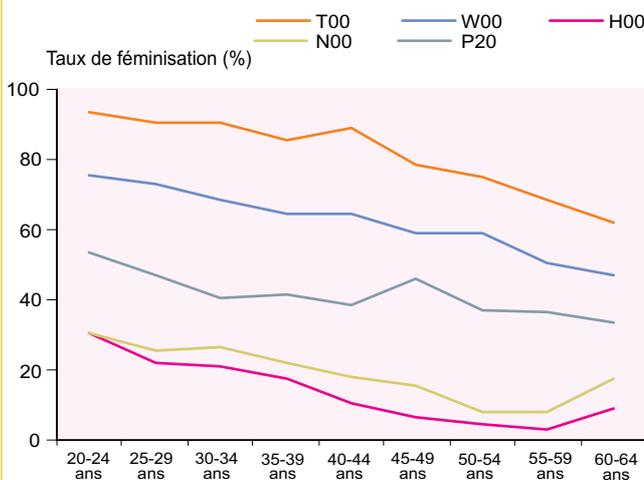
Cas-types : employés de maison (T10), aides à domicile et aides ménagères (T21), assistants maternels (T22), secrétaires (L00), caissiers et employés de libre service (R00), employés de la fonction publique (cat. C) (P00)

2 - Persistance d'une faible féminisation



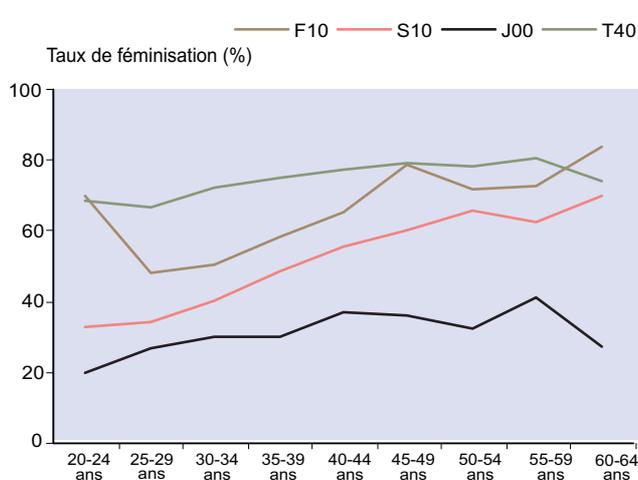
Cas-types : conducteurs d'engins du BTP (B50), ouvriers de la réparation automobile (G01), techniciens de l'informatique (M07)

3 - Plus forte féminisation parmi les débutants



Cas-types : coiffeurs, esthéticiens (T00), enseignants (W00), ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (H00), personnels d'études et de recherche (N00), cadres de la fonction publique (P20)

4 - Moins forte féminisation parmi les débutants



Cas-types : ouvriers qualifiés (OQ) du textile et du cuir (F10), cuisiniers (S10), ouvriers non qualifiés (ONQ) de la manutention (J00), agents d'entretien (T40)

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007

Plus de diplômes pour moins de ségrégation

Une autre dimension essentielle de la ségrégation professionnelle par genre est le niveau de formation initiale. Ainsi, l'indicateur de dissemblance varie du simple au double entre les individus diplômés des 2^{ème} et 3^{ème} cycles et ceux disposant d'un BEP-CAP. Cette moindre ségrégation va de pair avec une présence plus marquée des femmes à ce niveau de formation initiale : tandis que les femmes sont presque à parité au sein des diplômés des 2^{ème} et 3^{ème} cycles (47,7%), elles sont nettement minoritaires dans le second groupe (38,5%). Le lien avec la ségrégation par métiers est étroit. Alors que les faibles niveaux mènent d'abord à des métiers très ségrégués, au féminin ou au masculin, les niveaux élevés conduisent à des métiers dont la parité est nettement mieux respectée, notamment le métier d'enseignant.

L'influence persistante de la parentalité

D'autres facteurs jouent sur le niveau d'emploi et la répartition professionnelle. Ainsi, le nombre d'enfants, particulièrement à partir du troisième, pèse sur les taux d'activité et d'emploi des femmes en France, toutefois moins que dans de nombreux pays européens. Parallèlement, le niveau de ségrégation professionnelle selon le genre est plus fort parmi la population des femmes avec enfants. Là aussi, la discrimination subie par les femmes françaises est plutôt moindre en comparaison de leurs homologues européennes (cf. Savoir plus).

La mixité professionnelle au croisement des mutations des métiers et des compétences

Plusieurs facteurs détermineront la mixité professionnelle de la société et de l'économie lorraines de demain. Tout d'abord, des effets de structure joueront à travers les modifications du tissu productif, secteurs d'activité et métiers. Par ailleurs, il est vraisemblable, et même souhaitable, que les secteurs et métiers les plus ségrégués devront s'ouvrir à une plus grande mixité. En effet, parmi les métiers à l'origine des plus nombreuses créations d'emploi en France selon les projections à l'horizon 2015, les services aux particuliers pâtis-

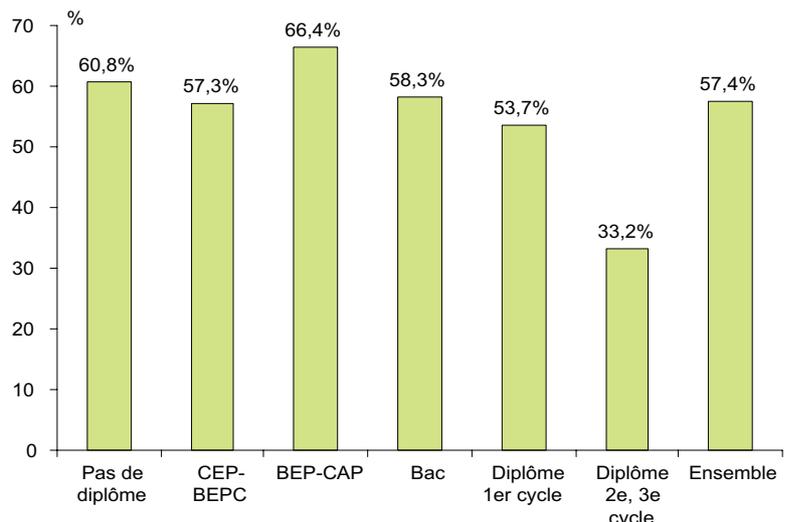
sent actuellement d'une forte ségrégation. Parallèlement, les éventuels remplacements des départs en retraite dans des métiers à faible mixité professionnelle devront être réalisés sans reproduire les schémas et déséquilibres passés.

Enfin, la progression du niveau de formation initiale du fait des nouvelles générations, en pesant sur la structure des compétences et des métiers, serait favorable à une meilleure mixité professionnelle. Cette progression devrait permettre de concilier deux objectifs souhaitables mais partiellement antagonistes que sont la montée de l'emploi féminin et le renforcement de la parité professionnelle.

■ Gérard MOREAU

Une mixité professionnelle nettement favorisée par le niveau d'études

Indices de dissemblance au niveau des FAP86 en 2005



Note de lecture : Alors qu'au minimum deux tiers (66,4%) des femmes et des hommes en emploi de niveau BEP-CAP devraient réaliser une mobilité professionnelle pour qu'une mixité parfaite soit atteinte dans l'économie lorraine, ce taux de dissemblance n'est que de un tiers (33,2%) parmi les diplômés de 2^{ème} et 3^{ème} cycles. La ségrégation professionnelle entre genre est donc moins forte chez les plus diplômés.

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007

Méthodologie

Mesurer la ségrégation professionnelle par genre

L'indice de dissemblance (ID), ou de ségrégation, se calcule comme la demi-somme des valeurs absolues des écarts entre les parts respectives des femmes et des hommes dans chaque catégorie, soit :

$$ID = 1/2 \sum |F_i/F - M_i/M|$$

où F_i , M_i sont respectivement le nombre de femmes, d'hommes dans la catégorie i et F , M le nombre total de femmes et d'hommes dans l'emploi. Ces catégories peuvent correspondre à des secteurs d'activité ou des métiers. Ici, on utilise les familles d'activité professionnelle au niveau 86 (FAP86).

ID varie de 0, c'est-à-dire absence totale de ségrégation (mêmes pourcentages de femmes dans chaque catégorie et l'ensemble de l'économie), à 1, à savoir une ségrégation totale (chaque catégorie est soit entièrement féminine soit entièrement masculine).

Ce taux s'interprète traditionnellement comme la somme de la proportion minimale de femmes et de la proportion minimale d'hommes qui devraient réaliser une mobilité professionnelle pour que la proportion de femmes soit identique dans toutes les catégories. L'indicateur peut être calculé sur l'ensemble de la population ou pour une sous-population, comme une tranche d'âge.

Dans tous les cas, la contribution de chaque catégorie à la dissemblance totale peut être isolée. Cette contribution est fonction de l'importance des effectifs de la catégorie dans l'emploi régional et du taux de mixité du métier.

Savoir plus :

- Le maintien des seniors dans l'emploi en Lorraine : plus qu'ailleurs un défi à relever, Économie Lorraine n°147, novembre 2008

- Les métiers en 2015, Cas, Dares, janvier 2007

- Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002, "Les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ?"

- Réduire la segmentation hommes/femmes du marché du travail en Europe : quels leviers d'action ?, La note de veille du Centre d'Analyse Stratégique n°92, mars 2008

- Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 : L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants, Insee Première N°1171, janvier 2008

- Site internet : www.insee.fr

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

**Institut National de la Statistique
et des Études Économiques
Direction Régionale de Lorraine**

15, rue du Général Hulot

CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA

Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIAL ET

RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

SECRÉTARIAT DE FABRICATION

MISE EN PAGE - COMPOSITION

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

Marie-Odile LAFONTAINE

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2009

La promotion de l'égalité professionnelle : aides spécifiques nationales et accords entre partenaires sociaux en Lorraine

La promotion de l'égalité professionnelle constitue un axe essentiel des politiques publiques en faveur de l'égalité que la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité est chargée de mettre en œuvre localement.

La Lorraine se caractérise encore, malgré des progrès certains, par un retard relatif en matière d'égalité professionnelle, qu'il s'agisse de taux d'activité des femmes, de précarité ou de qualification des emplois.

L'amélioration de la situation des femmes constitue :

- > un impératif démocratique qui doit conduire à une plus grande justice sociale pour les femmes ;
- > une nécessité économique dans une conjoncture démographique défavorable. Compte tenu du vieillissement de la population et des tensions qui vont en résulter sur le marché du travail, les femmes représentent un vivier de compétences dont les entreprises ont besoin ;
- > une exigence sociétale qui doit permettre aux femmes et aux hommes de concilier dans les mêmes conditions leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Juridiquement encadrée au niveau international, européen ou national, l'égalité professionnelle relève également de la compétence des partenaires sociaux et des entreprises, avec l'aide de l'État. De nombreuses aides techniques et financières sont proposées aux entreprises pour passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait.

Les aides spécifiques à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois

Le Label Égalité :

Afin de valoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises, un Label Égalité a été mis en place par le Ministère fin 2004. Ce label récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations dont le dossier a été jugé recevable par l'organisme de certification, l'AFAQ.

Le contrat pour l'égalité professionnelle :

Le contrat pour l'égalité professionnelle permet une prise en charge par l'État d'une partie du coût des actions portant sur la sensibilisation, la formation, la promotion ou l'amélioration des conditions de travail des femmes dans l'entreprise. Ces actions doivent être contenues dans un accord collectif : accord spécifique sur l'égalité professionnelle, accord portant sur d'autres thèmes et intégrant l'égalité professionnelle, ou plan pour l'égalité professionnelle.

Le contrat pour la mixité des emplois :

Le contrat pour la mixité des emplois vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur insertion professionnelle dans des qualifications ou des métiers au sein desquels elles sont peu représentées. Cet objectif, réalisé par une embauche, une mutation ou une promotion, peut être mis en œuvre grâce à l'organisation d'actions de formation ou d'aménagements matériels.

Des Emplois pour les Femmes Innovations en Lorraine (DEFI) :

L'opération DEFI a pour objectif de :

- > favoriser le recrutement, l'intégration, la formation et l'évolution professionnelle de femmes en production dans des métiers traditionnellement masculins ;
- > proposer aux entreprises une démarche de recrutement de femmes dans l'industrie, le BTP et les transports, fondée sur la compétence et une ingénierie d'intégration.

Il existe également des aides au conseil et à l'aménagement des postes de travail (l'aide au conseil orienté spécifiquement sur l'égalité professionnelle ; l'aide au conseil dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)...

Le renforcement du dialogue social sur l'égalité salariale et professionnelle et les accords conclus avec les partenaires en Lorraine

L'égalité professionnelle relève également du champ d'action des partenaires sociaux. Plusieurs accords ont ainsi été récemment signés en Lorraine :

- > La Convention régionale pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons au sein du système éducatif 2007-2012, signée le 19 décembre 2008 entre le Rectorat, la DRDFE, la DRAF, le MEDEF et la CRCIL.

- > Un protocole de coopération régionale pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu le 5 décembre 2006 et prolongé le 18 décembre 2008 entre la DRDFE, l'AFPA, l'ANPE et l'Union Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles en Lorraine.

- > L'accord cadre régional pour le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE et les PME par la formation tout au long de la vie, signé entre la DRDFE, la DRTEFP, CGPME Lorraine et AGEFOS PME Lorraine.

■ Marie-Laure VAUTRIN

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité