

**LE TRAVAIL DES FEMMES
EN BASSE-NORMANDIE**

RAPPORT

présenté au Conseil Économique et Social Régional de Basse-Normandie

par Jacqueline SAINT-YVES

Avril 2002

SOMMAIRE

INTRODUCTION	7
PREMIERE PARTIE	
L'EVOLUTION DU TRAVAIL DES FEMMES BAS-NORMANDES ENTRE 1975 ET 1999	
ET SON CONTEXTE DANS LE NORD-OUEST ET EN FRANCE.....	
I - L'ACTIVITE DES FEMMES	9
A - LA MESURE DE LA POPULATION ACTIVE FEMININE	9
1°/ La population active féminine totale.....	9
2°/ La population active féminine par groupes d'âge.....	10
B - LA FEMINISATION DE LA POPULATION ACTIVE	12
C - LE TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES	13
1°/ Le taux global d'activité.....	13
2°/ Les taux d'activité par âge.....	15
II - L'EMPLOI ET LE NON EMPLOI DES FEMMES	16
A - LA POPULATION ACTIVE FEMININE OCCUPEE	16
1°/ La mesure des effectifs.....	16
2°/ Le salariat et le non salariat.....	17
B - LA POPULATION ACTIVE FEMININE AU CHOMAGE	19
1°/ La mesure des effectifs.....	19
2°/ La part des femmes dans la population active au chômage.....	19
3°/ Le taux de chômage des femmes.....	20
III - LA QUALIFICATION DES FEMMES	21
DEUXIEME PARTIE	
LA SITUATION ACTUELLE DU TRAVAIL DES FEMMES EN BASSE-NORMANDIE	
I - LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES PROFESSIONS EXERCEES PAR	
LES FEMMES	25
A - LA FORMATION PROFESSIONNELLE	26
1°/ La formation initiale.....	26
2°/ La formation continue.....	29
B - LES PROFESSIONS EXERCEES	32
1°/ La place des femmes dans chaque catégorie socio-professionnelle (CSP).....	32
2°/ La répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle (CSP).....	32
II - LES CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES	34
A - LES SALAIRES PAR CSP EN 1999	34
1°/ En Basse-Normandie.....	34
2°/ Par département.....	36
B - LE STATUT DES EMPLOIS	37
1°/ Les non salariés.....	37
2°/ Les salariés.....	37
3°/ La précarité.....	38

III - LE CHOMAGE DES FEMMES	42
A - L'ÉVOLUTION DU CHOMAGE ENTRE 1990 ET 2000	43
1°/ L'évolution des demandes d'emploi en fin de mois (DEFM).....	43
2°/ L'évolution de la part des femmes dans les DEFM.....	46
B - L'ANALYSE DU CHOMAGE EN 2000	47
1°/ La place des jeunes de moins de 25 ans	47
2°/ Le chômage par niveau de diplôme	49
3°/ Le chômage par qualification	50
4°/ Le chômage de longue durée.....	52
TROISIEME PARTIE	
LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL DE LA MAIN D'ŒUVRE FEMININE	
EN BASSE-NORMANDIE.....	55
I - LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL EN BASSE-NORMANDIE.....	56
A - LE PAYSAGE ECONOMIQUE ACTUEL	56
B - LE POIDS DES DEPARTEMENTS.....	58
II - LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL DANS LES DEPARTEMENTS	59
A - LE CALVADOS.....	59
1°/ Le paysage économique actuel.....	59
2°/ Le poids des bassins d'emploi	60
B - LA MANCHE.....	61
1°/ Le paysage économique actuel.....	61
2°/ Le poids des bassins d'emploi	63
C - L'ORNE.....	64
1°/ Le paysage économique actuel.....	64
2°/ Le poids des bassins d'emploi	65
III - LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL DANS LES BASSINS D'EMPLOI.....	66
A - LE TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES	67
B - LE PAYSAGE ECONOMIQUE ACTUEL	69
1°/ Le bassin d'emploi de Caen	69
2°/ Le bassin d'emploi de Bayeux.....	70
3°/ Le bassin d'emploi de Lisieux.....	71
4°/ Le bassin d'emploi de Vire	71
5°/ Le bassin d'emploi de Cherbourg.....	73
6°/ Le bassin d'emploi de Saint-Lô	74
7°/ Le bassin d'emploi d'Avranches.....	75
8°/ Le bassin d'emploi de Granville	75
9°/ Le bassin d'emploi de Coutances	77
10°/ Le bassin d'emploi de Flers.....	77
11°/ Le bassin d'emploi d'Alençon.....	79
12°/ Le bassin d'emploi d'Argentan	80
13°/ Le bassin d'emploi de L'Aigle.....	81
14°/ Le bassin d'emploi de Mortagne	82
SYNTHESE DU BILAN CHIFFRE DES TROIS PREMIERES PARTIES.....	83

QUATRIEME PARTIE**LES DISPOSITIONS FAVORISANT L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

DES FEMMES.....	87
I - LE PRINCIPE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	87
A - L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE.....	87
1°/ Les rapports de situation comparée.....	88
2°/ Les plans d'égalité professionnelle.....	88
3°/ Les contrats pour la mixité des emplois.....	89
B - LE CONTEXTE EUROPEEN DE L'EGALITE DES CHANCES.....	89
II - LES MESURES NATIONALES.....	90
III - LES STRUCTURES FRANÇAISES AU SERVICE DE L'INFORMATION DES FEMMES EN MATIERE DE TRAVAIL.....	92
A - LA DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE (DRDFE) :.....	93
B - LES CHARGEES DE MISSION AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE.....	93
C - LES CENTRES D'INFORMATION DES FEMMES (CIDF).....	93
IV - LES DISPOSITIFS REGIONAUX.....	94
A - UNE FORTE PRISE EN COMPTE DANS LE CONTRAT DE PLAN ETAT-REGION (2000-2006).....	94
B - LE PLAN ACADEMIQUE " MIXITE-EGALITE DES CHANCES ".....	95
C - LE PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE D' ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	96
D - LE PROTOCOLE D' ACCORD SUR L' INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES, PASSE ENTRE LE CONSEIL REGIONAL DE BASSE-NORMANDIE ET L' ETAT.....	96
1°/ La création d'une plate-forme régionale d'information et d'orientation sur les métiers et les formations.....	97
2°/ La mise en place d'une opération spécifique destinée à favoriser l'insertion des femmes demandeuses d'emploi de longue durée.....	97

INTRODUCTION

La place croissante occupée par les femmes dans le monde du travail, et partant la féminisation de la population active, constituent sans nul doute l'un des faits marquants de l'évolution sociologique de notre pays. En outre, 25 ans de chômage n'ont pas entamé la poursuite du mouvement de féminisation de la population active française que ce soit en termes de salariat ou de chefs d'entreprise.

Il s'agit donc d'une thématique forte sur laquelle il est aujourd'hui intéressant de revenir notamment au plan régional d'autant que le développement de l'activité féminine ne s'est pas opéré à la même vitesse ni avec la même ampleur dans l'ensemble des régions françaises.

A cet égard, il convient de souligner que la réalité du travail des femmes en Basse-Normandie a profondément évolué durant les dernières décennies. Le Conseil Economique et Social Régional a donc souhaité qu'il soit fait état de l'évolution de l'activité féminine en Basse-Normandie et de la situation actuelle de la vie professionnelle des femmes dans la région.

La présente étude s'intéressera à l'évolution du travail des femmes en Basse-Normandie de 1975 à aujourd'hui, la comparera à celles des autres régions du Nord-Ouest et la replacera dans le contexte national.

Ensuite, sera analysée plus précisément la situation actuelle du travail des femmes au sein de la Basse-Normandie, en termes de formation, de professions, d'emploi et de chômage.

Puis, un état des lieux des activités économiques dans lesquelles les femmes travaillent sera fait, et plus particulièrement au niveau des bassins d'emploi bas-normands.

Enfin, après avoir dressé ce bilan chiffré et pour terminer l'étude, seront récapitulées les dispositions mises en place au niveau national et au niveau régional pour favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des femmes.

Au plan formel, il faut souligner que cette étude repose sur plusieurs types de sources : recensements généraux de la population, déclarations annuelles de données sociales, statistiques rectorales... dont les datations et les champs de couverture sont différenciés. Il s'en suit des difficultés d'ordre comparatif et dans l'exhaustivité des analyses. Ainsi, le recours aux DADS pour certaines réflexions d'ordre quantitatif (salaires, travail à temps partiel...) exclut notamment les fonctions publiques.

PREMIERE PARTIE

L'EVOLUTION DU TRAVAIL DES FEMMES BAS-NORMANDES ENTRE 1975 ET 1999 ET SON CONTEXTE DANS LE NORD-OUEST ET EN FRANCE

La situation du travail des femmes a connu une constante évolution comme en témoignent les derniers recensements généraux de la population. Il convient, par ailleurs, de signaler que ce processus a véritablement démarré dès la fin de la seconde guerre mondiale. La présente étude opérera pour des raisons pratiques une vision rétrospective en la matière sur les 25 dernières années, c'est-à-dire de 1975 à aujourd'hui (1999).

Il a été jugé intéressant de procéder à une comparaison entre les données de la Basse-Normandie et du Nord-Ouest (Haute-Normandie, Basse-Normandie, Pays de la Loire, Bretagne) et même de la France, pour mettre en évidence les particularités éventuelles de la région ainsi que les disparités ou les similitudes entre régions. Cette approche a été effectuée au travers d'une analyse de l'activité professionnelle, de l'emploi et du non-emploi et enfin de la qualification des femmes.

I - L'ACTIVITE DES FEMMES

Ce chapitre traite de façon statistique de l'activité des femmes : la population active (ayant un emploi ou à la recherche d'un emploi), ses proportions au sein de la population active totale (degré de féminisation) et au sein de la population féminine (taux d'activité féminin).

A - LA MESURE DE LA POPULATION ACTIVE FEMININE

1°/ LA POPULATION ACTIVE FEMININE TOTALE

Au plan formel, on considère comme faisant partie de la population active les personnes de 15 à 65 ans, ayant un emploi ou disponibles à la recherche d'un emploi.

En Basse-Normandie, la population active féminine totale s'élevait à 286 225 personnes en 1999. Elle a connu une augmentation de 29,3% durant la période intercensitaire 75-99. Si, dans l'absolu, cette évolution semble importante, elle n'en

demeure pas moins inférieure à celles constatées en France et dans les autres régions du Nord-Ouest, comme en atteste le tableau n°1. Ainsi, l'évolution enregistrée a-t-elle été, entre 1975 et 1999, de 49,6% en France et de 44,1% à 52,2% selon les régions du Nord-Ouest. L'augmentation des effectifs de la population active masculine a été, de la même manière, moins importante en Basse-Normandie qu'ailleurs, puisqu'elle n'a cru, régionalement, que de 2,5% sur la période contre 5,6% au niveau national.

	Effectifs féminins en 1975	Effectifs féminins en 1999	Taux de croissance des effectifs entre 1975 et 1999	
			Femmes	Hommes
Haute-Normandie	254 008	365 915	44,1%	4,5%
Basse-Normandie	221 414	286 225	29,3%	2,5%
Pays de la Loire	439 997	669 726	52,2%	15,8%
Bretagne	396 197	579 776	46,3%	8,8%
Métropole (hors Corse)	8 106 225	12 128 632	49,6%	5,6%

**Tableau n°1 : Effectifs de la population active féminine totale en 1975 et en 1999
et évolution des effectifs actifs féminins et masculins entre 1975 et 1999**

Source : INSEE - Recensements de population

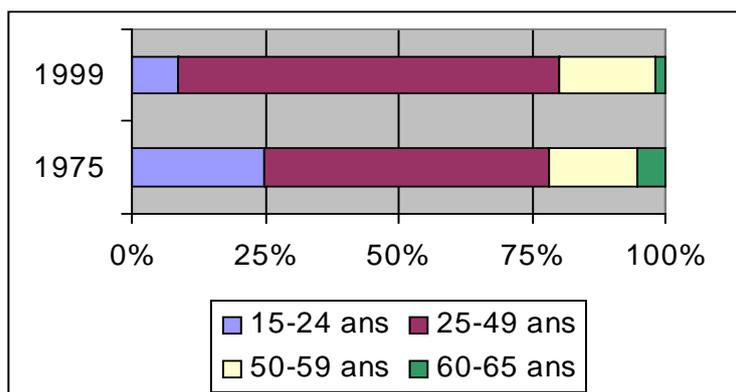
Cependant, si la population active féminine a augmenté moins rapidement qu'ailleurs, un constat similaire est à faire au niveau de la population féminine totale, qui n'a augmenté que de 8,8% en Basse-Normandie sur la même période, contre 12,4% pour la moyenne des régions du Nord-Ouest et 12,2% pour la moyenne nationale. Cette augmentation de la population féminine totale, moindre en Basse-Normandie qu'ailleurs, engendre, par conséquent, un potentiel moindre de femmes actives en Basse-Normandie qu'ailleurs.

Enfin, deux paramètres ayant chacun une incidence contradictoire sur l'importance de la population active féminine régionale doivent ici être rappelés. Il s'agit, d'une part, du développement du travail à temps partiel qui a certainement joué un rôle non négligeable dans l'accroissement de la population active féminine, et d'autre part de l'allocation parentale d'éducation, qui, lorsqu'elle est versée à temps plein, soustrait un certain nombre de femmes de la population active (de l'ordre de 8 000 femmes en 2000 selon les estimations du CESR).

2°/ LA POPULATION ACTIVE FEMININE PAR GROUPES D'AGE

Comme le montre le graphique n°1 concernant la population active féminine bas-normande, la répartition de la population active féminine par groupes d'âge a été largement bouleversée entre 1975 et 1999.

Tout d'abord, il convient d'observer que la part des 15-24 ans dans la population active féminine a connu une chute considérable, et ce, sur l'ensemble du territoire français. Elle est passée, sur la période considérée, de 24,6% à 8,8% en Basse-Normandie et de 22,9% à 8,2% au niveau national. La chute des naissances, l'allongement de la scolarité et le recul de l'âge d'entrée dans la vie active expliquent pour l'essentiel la diminution de la proportion des jeunes dans la population active féminine.



Graphique n°1 : Répartition de la population active féminine bas-normande par groupes d'âge en 1975 et en 1999

Source : INSEE – Recensements de population

En corollaire, la part des 25-49 ans et celle des 50-59 ans a augmenté de manière importante, et notamment la première. Celle-ci passe de 53,5% à 71,1% en Basse-Normandie et de 56,9% à 71,8% au niveau national. Elle gagne donc 17,6 points en Basse-Normandie et 14,9 points au niveau national. Comme la Basse-Normandie, toutes les régions du Nord-Ouest connaissent des augmentations de la part des femmes de 25 à 49 ans plus fortes qu'au niveau national (17,7 points pour la Haute-Normandie, 17,8 points pour les Pays de la Loire et 17,9 points pour la Bretagne). En effet, en 1975, la part des 25-49 ans était beaucoup plus importante au niveau national (56,9%) que dans le Nord-Ouest, comme le montre le tableau n°2.

	1975	1999
Haute-Normandie	54,4%	72,1%
Basse-Normandie	53,5%	71,1%
Pays de la Loire	54,2%	72,0%
Bretagne	54,9%	72,8%
Métropole (hors Corse)	56,9%	71,8%

Tableau n°2 : Part des 25-49 ans dans la population active féminine en 1975 et en 1999

Source : INSEE - Recensements de population

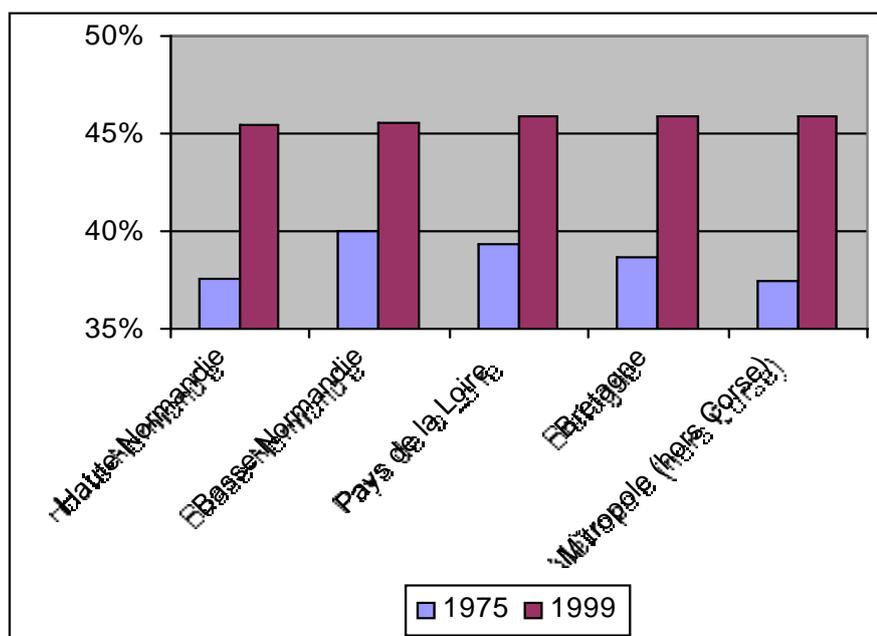
En 1999, on observe donc une homogénéisation de la part des 25-49 ans dans la population active féminine dans les régions du Nord-Ouest et au niveau national. Ceci est vrai d'ailleurs pour toutes les classes d'âge : la répartition des populations actives féminines par groupes d'âge dans le Nord-Ouest et au niveau national a évolué vers une norme commune et les différences observées en 1975 se sont considérablement atténuées aujourd'hui.

La part des femmes de 50 à 59 ans a elle aussi augmenté. Elle passe, entre 1975 et 1999, de 16,6% à 18,3% en Basse-Normandie et de 15,5% à 18,3% en France. Pour cette catégorie d'âge, s'il existait quelques légères différences entre les régions du Nord-Ouest et la France en 1975, celles-ci se sont progressivement gommées et, en 1999, la part des 50-59 ans représente de 17,5% à 18,3% des actives d'une région à l'autre du Nord-Ouest et 18,3% au niveau national.

Enfin, la part des 60-65 ans dans la population active féminine a connu une nette diminution entre 1975 et 1999. Elle a été divisée par 3,1 en Haute-Normandie et en Basse-Normandie, par 3,5 en Pays de la Loire et en Bretagne et par 2,7 en France. En 1999, les femmes de 60 à 65 ans représentaient 1,7% de la population active féminine en Basse-Normandie comme pour l'ensemble de la France. Mais la Basse-Normandie a en 1999, comme en 1975, la plus forte part de femmes actives de 60 à 65 ans parmi les régions du Nord-Ouest.

B - LA FEMINISATION DE LA POPULATION ACTIVE

Conséquence du dynamisme constant de l'activité féminine, la part des femmes dans la population active, en Basse-Normandie et ailleurs, a augmenté considérablement, comme en témoigne le graphique suivant :



Graphique n°2 : Comparaison de la part des femmes dans la population active, des régions du Nord-Ouest et de la métropole, en 1975 et en 1999

Source : INSEE - Recensements de population

La part des femmes dans la population active est donc passée, entre 1975 et 1999 en Basse-Normandie, de 40,0% à 45,6% des actifs.

Il faut insister sur le fait qu'en 1975, la Basse-Normandie avait, au sein des régions du Nord-Ouest, la plus forte part de femmes dans la population active. Il faut cependant souligner que les régions du Nord-Ouest avaient elles-mêmes une proportion de femmes parmi leurs actifs supérieure à la moyenne nationale.

Pourtant, entre 1975 et 1999, la Basse-Normandie va perdre son avance puisque la féminisation de la population active sur cette période y est nettement moins intense que dans les autres régions du Nord-Ouest, d'autant plus que celle-ci est également moins forte dans le Nord-Ouest qu'au niveau national. En effet, entre 1975 et 1999, la part des femmes dans la population active n'augmente que de 5,7 points en Basse-Normandie, contre 7,8 en Haute-Normandie, 6,7 en Pays de la Loire, 7,2 en Bretagne et 8,5 au niveau national.

La forte féminisation de la population active bas-normande en 1975 et son alignement ultérieur progressif sur l'ensemble de la France s'expliquent, pour l'essentiel, par la conjugaison de trois facteurs :

- l'importance de l'agriculture en Basse-Normandie en 1975 ; ce secteur employait de nombreuses femmes dans les exploitations et a connu depuis une chute significative de ses effectifs,
- la présence d'entreprises, dont certaines délocalisées de la région parisienne, dans les industries électriques, électroniques, du textile et de l'habillement qui employaient beaucoup de main d'œuvre féminine non qualifiée en 1975,
- la moindre augmentation du secteur tertiaire en Basse-Normandie qu'ailleurs depuis 1975, secteur ayant fortement contribué à l'emploi féminin.

La Basse-Normandie s'est progressivement alignée sur ses voisins proches et l'ensemble de la France. Elle comptait donc 45,6% de femmes parmi ses actifs en 1999, chiffre proche de la moyenne du Nord-Ouest et légèrement inférieur à la moyenne nationale (45,9%).

Ainsi, a-t-on assisté à une uniformisation des comportements professionnels des femmes dans le Nord-Ouest, les régions concernées s'alignant parallèlement sur le niveau national.

C - LE TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES

1°/ LE TAUX GLOBAL D'ACTIVITE

Par définition, le taux d'activité est le rapport des effectifs de la population active de 15 à 65 ans sur les effectifs de la population totale de 15 à 65 ans. L'évolution de ce taux d'activité pour la population féminine entre 1975 et 1999 sur

tout le territoire français amène au constat suivant : les femmes sont davantage actives.

En 1999, en Basse-Normandie, 62,8% des femmes étaient actives contre 52,9% en 1975 ; cette augmentation est certes importante, mais bien moins spectaculaire que dans les autres régions du Nord-Ouest et qu'au niveau national.

	1975		1999	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Haute-Normandie	50,0%	81,9%	62,3%	74,9%
Basse-Normandie	52,9%	80,0%	62,8%	73,8%
Pays de la Loire	50,4%	85,4%	64,2%	74,6%
Bretagne	47,8%	76,8%	62,5%	71,9%
Métropole (hors Corse)	48,0%	79,7%	63,1%	74,5%

Tableau n°3 : Taux global d'activité féminin et masculin en 1975 et en 1999, dans les régions du Nord-Ouest et en France

Source : INSEE - Recensements de population

Entre 1975 et 1999, la Basse-Normandie n'a connu une hausse de son taux global d'activité féminin que de 9,9 points sur la période, contre 12,3 points en Haute-Normandie, 13,8 points en Pays de la Loire, 14,7 points en Bretagne et 15,1 points au niveau national.

En conséquence, alors qu'en 1975, la Basse-Normandie se distinguait par un taux d'activité féminin très élevé (52,9%), en 1999, elle ne possède plus cette spécificité par rapport aux autres régions du Nord-Ouest et par rapport à la moyenne nationale.

En 1999, les taux du Nord-Ouest et le taux national sont tous compris entre 63,1 et 64,2%, alors que l'on observait des différences pouvant atteindre 4,9 points en 1975. Ce constat va bien dans le sens d'une tendance à l'uniformisation des comportements professionnels des femmes entre les différentes régions.

Si le taux d'activité des femmes a augmenté partout en France, celui des hommes a diminué sur la même période, comme le montre le tableau n°3. Il est passé en Basse-Normandie de 80,0% à 73,8%.

Il faut là aussi remarquer que les écarts de taux d'activité masculins entre les régions observés en 1975 se sont considérablement réduits en 1999 : les différences entre les régions semblent donc s'atténuer petit à petit, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

2°/ LES TAUX D'ACTIVITE PAR AGE

Les tableaux suivants témoignent de l'évolution des taux d'activité par âge entre 1975 et 1999. Le taux global d'activité des femmes a connu une augmentation spectaculaire mais c'est évidemment le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans qui importe car c'est lui qui à la fois a le plus augmenté et explique, du fait du développement sans précédent de l'activité des femmes mariées et mères de famille, les évolutions générales de l'activité féminine. Autrement dit, le fait majeur est que les femmes ne s'arrêtent désormais plus de travailler lorsqu'elles ont des enfants. Il faut remarquer également que le taux d'activité des femmes de 50 à 59 ans a crû de manière non négligeable.

1975	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-65 ans
Haute-Normandie	49,2%	54,1%	47,0%	30,8%
Basse-Normandie	47,8%	58,2%	54,1%	35,1%
Pays de la Loire	48,1%	55,5%	49,8%	28,4%
Bretagne	41,8%	54,7%	48,5%	27,1%
Métropole (hors Corse)	43,6%	54,1%	45,8%	27,8%

Tableau n°4 : Taux d'activité féminin par âge en 1975, dans les régions du Nord-Ouest et en France

Source : INSEE - Recensements de population

1999	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-65 ans
Haute-Normandie	27,3%	80,5%	65,0%	12,5%
Basse-Normandie	27,1%	82,3%	67,4%	13,2%
Pays de la Loire	27,8%	85,1%	66,4%	10,1%
Bretagne	23,4%	84,7%	64,7%	11,0%
Métropole (hors Corse)	26,4%	81,5%	65,8%	14,2%

Tableau n°5 : Taux d'activité féminin par âge en 1999, dans les régions du Nord-Ouest et en France

Source : INSEE - Recensements de population

En Basse-Normandie, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans a augmenté entre 1975 et 1999 de 24,1 points, et celui des femmes de 50 à 59 ans a augmenté de 13,3 points. Là aussi, ces augmentations sont nettement moins fortes que dans le Nord-Ouest et qu'au niveau national.

Au contraire, les jeunes femmes (15-24 ans) et les femmes plus âgées (60-65 ans) ont vu leur taux d'activité décroître fortement.

Les premières l'ont vu diminuer parallèlement à l'allongement de la scolarité, évolution à rapprocher du rattrapage du retard de scolarisation en Basse-Normandie. Ce dernier a diminué de 20,7 points, soit une baisse de 3,5 points plus forte que la moyenne nationale, soit la deuxième plus forte baisse du Grand Ouest après la Haute-Normandie (21,9 points).

Les secondes ont connu une baisse de leur taux d'activité suite aux nombreux bouleversements qui ont touché la société et l'économie : recul des effectifs agricoles, généralisation et avancement de l'âge de la retraite, reconnaissance de l'importance de la retraite... Le taux d'activité des femmes de 60 à 65 ans a diminué en Basse-Normandie de 21,9 points entre 1975 et 1999, ce qui représente la plus forte baisse des régions du Grand Ouest, même si les baisses opérées dans les régions du Grand Ouest sont toutes supérieures à la moyenne nationale (13,6 points).

Il faut enfin noter que la Basse-Normandie possédait en 1975 le plus fort taux d'activité des femmes de 50 à 59 ans (54,1%) et qu'elle l'a conservé en 1999 (67,4%).

II - L'EMPLOI ET LE NON EMPLOI DES FEMMES

Ce chapitre vise à mettre en évidence les évolutions de la population active féminine occupée et de la population active féminine au chômage. Dans toutes les régions du Nord-Ouest et au niveau national, l'augmentation du nombre de femmes actives occupées entre 1975 et 1999 a été largement inférieure à l'augmentation du nombre de femmes actives, traduisant par là-même la montée du chômage. La Basse-Normandie a cependant eu, après la Bretagne, le deuxième plus faible différentiel d'évolution entre l'effectif de la population active féminine et l'effectif de la population active occupée ; c'est dire qu'elle n'a pas été la plus touchée par la montée du chômage féminin des régions du Nord-Ouest.

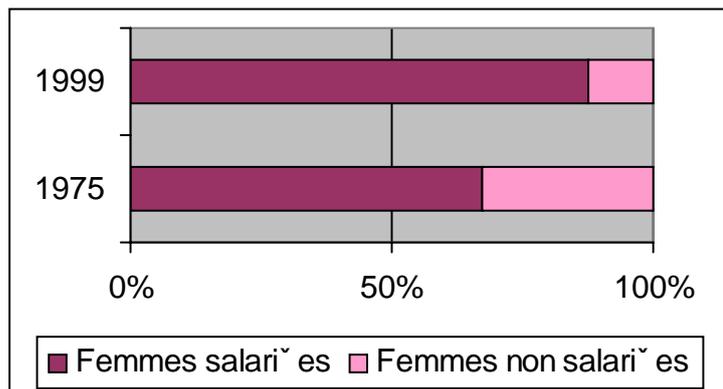
A - LA POPULATION ACTIVE FEMININE OCCUPEE

1°/ LA MESURE DES EFFECTIFS

La population active occupée est la population active qui a un emploi. La Basse-Normandie comptait, en 1999, 243 773 femmes actives occupées, chiffre en augmentation de 15,4% depuis 1975. Ainsi, en 1999, 85,8% des femmes actives bas-normandes avaient un emploi. Au niveau national, les actives occupées représentaient à cette date 85,0% des actives.

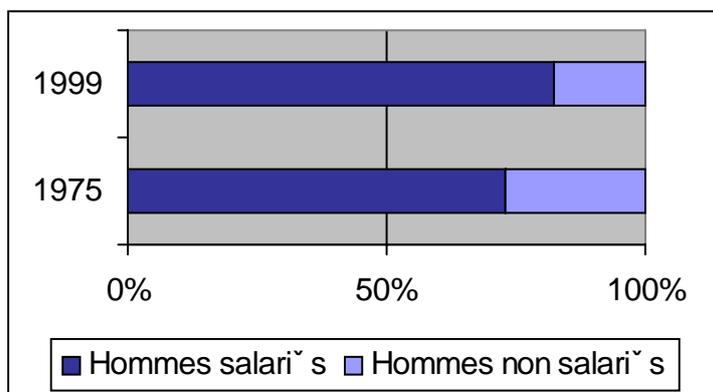
2°/ LE SALARIAT ET LE NON SALARIAT

Une des caractéristiques principales de l'évolution de la population active occupée depuis 1975 est incontestablement, pour les femmes comme pour les hommes, la montée du salariat, et ce, pour l'ensemble de la France. Cependant, la montée du salariat a été plus forte pour les femmes que pour les hommes et elle n'a pas eu la même intensité partout en France : elle a été particulièrement forte en Basse-Normandie.



Graphique n°3 : Répartition des effectifs de la population active féminine occupée entre le salariat et le non salariat, en Basse-Normandie en 1975 et en 1999

Source : INSEE – Recensements de population



Graphique n°4 : Répartition des effectifs de la population active masculine occupée entre le salariat et le non salariat, en Basse-Normandie en 1975 et en 1999

Source : INSEE – Recensements de population

Les graphiques n°3 et 4 montrent à quel point la part du salariat parmi les femmes actives occupées bas-normandes a augmenté, et ce de façon bien plus forte que celle de la part du salariat parmi les hommes actifs occupés bas-normands. Le constat est le même pour toutes les régions du Nord-Ouest et la France : en 1999, la proportion de salariées chez les femmes est plus forte que la proportion de salariés chez les hommes. En Basse-Normandie, 87,6% des femmes considérées sont salariées contre 82,5% des hommes, 12,4% des femmes considérées sont non salariées contre 17,5% des hommes : ainsi, la très grande majorité des femmes occupe un emploi salarié.

En Basse-Normandie, la part des effectifs salariés féminins dans la population active féminine occupée a augmenté de 20,2 points entre 1975 et 1999, passant de 67,4% à 87,6%. Cette augmentation de la part du salariat féminin est la deuxième plus forte augmentation du Nord-Ouest, la part du salariat dans la population active féminine occupée ayant augmenté en Bretagne de 23,3 points. (Tableau n°6).

	Part des salariées dans la population active féminine occupée		Part des salariés dans la population active masculine occupée	
	1975	1999	1975	1999
Haute-Normandie	84,3%	92,1%	85,7%	88,1%
Basse-Normandie	67,4%	87,6%	72,8%	82,5%
Pays de la Loire	73,4%	90,2%	74,3%	83,9%
Bretagne	64,4%	87,7%	71,0%	81,9%
Métropole (hors Corse)	83,1%	90,9%	81,4%	84,9%

Tableau n°6 : Part des salariés dans la population active occupée en 1975 et en 1999

Source : INSEE - Recensements de population

La Basse-Normandie et la Bretagne sont corrélativement les deux régions du Nord-Ouest où la part du non salariat féminin a le plus diminué ; cette forte baisse de la part du non salariat se vérifie d'ailleurs également pour les hommes.

La hausse de la part des salariats féminin et masculin plus forte en Basse-Normandie et en Bretagne qu'ailleurs, s'explique par le fait que ces deux régions avaient des proportions de salariés dans leur population active occupée plus faibles qu'ailleurs en 1975, sans doute parce que ces deux régions étaient des régions rurales où les secteurs agricole, maritime et de l'artisanat tenaient une place importante dans l'économie. En 1975 en effet, 67,4% des femmes occupées en Basse-Normandie étaient salariées et 64,4% en Bretagne, contre 73,4% en Pays de la Loire et 84,3% en Haute-Normandie. On a donc assisté à une explosion du salariat en Basse-Normandie et en Bretagne, conséquence entre autres des bouleversements du monde rural, mais cette explosion n'a cependant pas permis à la Basse-Normandie et à la Bretagne de rattraper les autres régions du Nord-Ouest en termes de salariat.

En 1999, la Basse-Normandie est devenue la région du Nord-Ouest où la part du salariat féminin dans la population active féminine occupée est la plus faible : 87,6% des femmes actives occupées bas-normandes sont salariées contre plus de 90 % ailleurs.

La montée du salariat des femmes (mais aussi des hommes) a été largement plus forte dans le Nord-Ouest qu'au niveau national. La part du salariat des femmes n'a augmenté que de 7,8 points entre 1975 et 1999 au niveau national. La forte montée du salariat des femmes sur l'ensemble du Nord-Ouest a été " tirée " par les deux régions les plus rurales du territoire, la Basse-Normandie et la Bretagne,

régions où les femmes ont été nombreuses à quitter le monde agricole pour devenir salariées. La Basse-Normandie apparaît donc comme une région où le salariat féminin a explosé mais qui s'avère être la région du Nord-Ouest où la proportion de femmes salariées dans la population active féminine occupée est restée la plus faible, comme si les tendances lourdes semblaient résister.

B - LA POPULATION ACTIVE FEMININE AU CHOMAGE

1°/ LA MESURE DES EFFECTIFS

En 1999, 42 400 femmes bas-normandes étaient au chômage d'après les chiffres du recensement. Elles étaient 38 893 en 1990, 30 272 en 1982 et 10 219 en 1975. Dans toutes les régions françaises, cette donnée a connu évidemment une accélération de son rythme d'évolution depuis le début des années 80, la crise de l'emploi provoquant une montée sans précédent du chômage.

2°/ LA PART DES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE AU CHOMAGE

	1975	1982	1990	1999
Haute-Normandie	54,9%	56,0%	59,7%	53,6%
Basse-Normandie	53,9%	53,3%	59,0%	54,2%
Pays de la Loire	57,5%	56,4%	62,4%	58,3%
Bretagne	53,2%	56,8%	59,3%	56,5%
Métropole (hors Corse)	55,0%	55,1%	58,6%	53,6%

Tableau n°7 : Part des femmes dans la population active au chômage en 1975, 1982, 1990 et 1999, dans les régions du Nord-Ouest et en France

Source : INSEE - Recensements de population

La part majoritaire des femmes dans les effectifs au chômage est une constante dans le temps et dans l'espace. Au recensement de 1999 en Basse-Normandie, 54,2% des demandeurs d'emploi étaient des femmes, contre 53,6% au niveau national. Il faut remarquer que la proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi est supérieure dans les régions du Nord-Ouest à ce qu'elle est au niveau national.

Alors que la part des femmes dans les effectifs du chômage avait augmenté entre 1975 et 1990, sur l'ensemble de la France et tout particulièrement dans les régions du Nord-Ouest (gagnant par exemple 5,1 points en Basse-Normandie), celle-ci a diminué depuis 1990 (perdant 4,8 points en Basse-Normandie).

3°/ LE TAUX DE CHOMAGE DES FEMMES

Les taux de chômage présentés dans ce paragraphe sont calculés à partir des recensements de population de l'INSEE. Ils sont basés sur les déclarations de la population¹.

	1975	1982	1990	1999
Haute-Normandie				
Femmes	5,3%	13,7%	17,1%	17,2%
Hommes	2,6%	7,5%	9,1%	12,4%
Basse-Normandie				
Femmes	4,6%	11,8%	14,2%	14,8%
Hommes	2,6%	7,6%	8,0%	10,5%
Pays de la Loire				
Femmes	4,5%	11,3%	14,4%	14,1%
Hommes	2,2%	6,3%	7,1%	8,6%
Bretagne				
Femmes	4,9%	11,3%	14,3%	14,1%
Hommes	2,7%	6,2%	8,0%	8,5%
Métropole (hors Corse)				
Femmes	5,7%	12,0%	14,4%	15,0%
Hommes	2,8%	6,8%	8,1%	11,0%

Tableau n°8 : Taux de chômage en 1975, 1982, 1990 et 1999, dans les régions du Nord-Ouest et en France

Source : INSEE - Recensements de population

La supériorité du taux de chômage féminin est une constante dans le temps et dans l'espace : l'écart entre le taux féminin et le taux masculin allait en 1999 de 4,3 à 5,6 points d'une région à l'autre du Nord-Ouest et était de 4 points au niveau national. Et ce qui est vrai en 1999 l'était également pour 1975, puisque les femmes avaient déjà un taux de chômage supérieur au taux de chômage des hommes. En 1999, le différentiel est pourtant largement plus élevé dans les régions du Nord-Ouest qu'au niveau national. Il faut noter toutefois que la Basse-Normandie est la région du Nord-Ouest où le différentiel entre le taux de chômage des femmes et le taux de chômage des hommes est le plus faible (4,3 points).

¹ Le taux de chômage du recensement ne se confond pas avec le taux de chômage officiel du Bureau International du Travail (BIT) qui est beaucoup plus restrictif. Comparé au chômage au sens du BIT, le chômage du recensement se situe à un niveau supérieur puisqu'il comptabilise par exemple en Basse-Normandie 5 400 femmes en plus en 1999 (Voir Emploi et chômage en Basse-Normandie, Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Basse-Normandie, Novembre 2000). Le taux de chômage du recensement ne se confond pas non plus avec le taux de chômage de l'ANPE, calculés à partir des demandes d'emploi en fin de mois (DEFM) émanant des personnes inscrites à l'ANPE au cours du mois et ayant déclaré être à la recherche d'un emploi.

Pour toutes les zones considérées ici, l'augmentation du taux de chômage entre 1975 et 1999 a été plus forte pour les femmes que pour les hommes ; en Basse-Normandie par exemple, il a augmenté de 10,2 points pour les femmes et de 7,9 points pour les hommes. Sur la période récente, entre 1990 et 1999, le taux de chômage des femmes en Basse-Normandie a augmenté de 0,6 point contre 2,5 points pour les hommes.

Au recensement de 1999, la Basse-Normandie a le deuxième plus haut taux de chômage féminin (14,8%) et le deuxième plus haut taux de chômage masculin (10,5%) des régions du Nord-Ouest (après la Haute-Normandie).

III - LA QUALIFICATION DES FEMMES

Dans cette section sur la qualification, sera abordé le thème du niveau de diplôme des femmes dans le Nord-Ouest et en France.

1975	Sans diplôme ou CEP ⁽¹⁾	BEPC ⁽²⁾	CAP/BEP ⁽³⁾	BAC ou BP ⁽⁴⁾	Supérieur au BAC
Haute-Normandie					
Femmes	75,7%	7,8%	7,9%	5,0%	3,6%
Hommes	65,6%	5,7%	17,7%	6,3%	4,7%
Basse-Normandie					
Femmes	76,9%	7,9%	6,8%	4,9% ⁽⁵⁾	3,5%
Hommes	69,3%	5,7%	15,2%	5,6%	4,3%
Pays de la Loire					
Femmes	75,2%	7,8%	8,4%	4,9%	3,6%
Hommes	64,4%	5,8%	18,7%	6,6%	4,5%
Bretagne					
Femmes	75,2%	9,3%	6,6%	5,0%	3,8%
Hommes	65,0%	7,9%	15,8%	6,4%	4,9%
Métropole (hors Corse)					
Femmes	71,3%	9,5%	7,7%	6,4%	5,1%
Hommes	63,3%	7,0%	15,6%	7,5%	6,6%

Tableau n°9 : Répartition de la population par plus haut niveau de diplôme en 1975

Source : INSEE - Recensement de population

(1) : Certificat d'études primaires

(2) : Brevet d'études premier cycle

(3) : Certificat d'aptitude professionnelle / Brevet d'études professionnelles

(4) : Baccalauréat ou Brevet professionnel

(5) : Lire « 4,9% des femmes avaient comme plus haut niveau de diplôme le baccalauréat ou le brevet professionnel en 1975 ».

1999	Sans diplôme ou CEP ⁽¹⁾	BEPC ⁽²⁾	CAP/BEP ⁽³⁾	BAC ou BP ⁽⁴⁾	Supérieur au BAC
Haute-Normandie					
Femmes	46,4%	8,4%	21,5%	10,5%	13,2%
Hommes	37,7%	6,0%	32,6%	10,3%	13,5%
Basse-Normandie					
Femmes	48,4%	8,7%	20,4%	10,5% ⁽⁵⁾	12,1%
Hommes	41,0%	6,0%	31,3%	10,1%	12,4%
Pays de la Loire					
Femmes	43,7%	8,1%	22,7%	11,3%	14,1%
Hommes	34,0%	5,9%	34,2%	11,6%	14,4%
Bretagne					
Femmes	41,7%	9,4%	21,3%	12,2%	15,5%
Hommes	31,3%	7,6%	32,3%	13,0%	15,8%
Métropole (hors Corse)					
Femmes	40,5%	9,3%	20,4%	12,5%	17,3%
Hommes	33,7%	6,9%	29,6%	11,9%	17,9%

Tableau n°10 : Répartition de la population par plus haut niveau de diplôme en 1999

Source : INSEE - Recensement de population

(1) : Certificat d'études primaires

(2) : Brevet d'études premier cycle

(3) : Certificat d'aptitude professionnelle / Brevet d'études professionnelles

(4) : Baccalauréat ou Brevet professionnel

(5) : Lire « 10,5% des femmes bas-normandes avaient comme plus haut niveau de diplôme le baccalauréat ou le brevet professionnel en 1999 ».

L'amélioration de la qualification des femmes est incontestable, tant leur niveau de diplôme a augmenté depuis 1975, comme le montrent les tableaux n° 9 et 10.

Sur l'ensemble de la France, au recensement de 1999, 12,5% des femmes avaient comme plus haut niveau de diplôme le baccalauréat ou un brevet professionnel contre seulement 6,4% au recensement de 1975. Cependant, l'augmentation de la qualification des femmes n'a pas eu la même ampleur d'une région à l'autre de la France.

En 1975 comme en 1999, toutes les régions du Nord-Ouest affichent un pourcentage de femmes, dont le niveau de diplôme est supérieur ou égal au baccalauréat, inférieur à la moyenne nationale, c'est dire si les femmes du Nord-Ouest sont moins qualifiées que les autres en moyenne. Pourtant, certaines régions du Nord-Ouest ont fait un effort considérable de scolarisation, mais qui n'a pas suffi pour rattraper l'ensemble des autres régions françaises. C'est le cas de la Bretagne notamment qui a su faire passer la part de femmes ayant le baccalauréat ou plus de 8,8% à 27,7% de 1975 à 1999. C'est la région du Nord-Ouest qui a connu la plus forte augmentation de la qualification des femmes.

La Basse-Normandie s'est également engagée dans une dynamique de rattrapage mais celui-ci est loin d'être terminé. C'est au niveau du CAP et du BEP que la Basse-Normandie a enregistré les meilleurs résultats en termes de scolarisation. En 1999, 20,4% des femmes bas-normandes avaient un CAP ou un BEP, chiffre égal à la moyenne nationale, alors que la Basse-Normandie accusait, à ce niveau de diplôme, un lourd retard en 1975 par rapport à l'ensemble de la France. D'une manière générale, les femmes bas-normandes sont de plus en plus qualifiées mais il est vrai que beaucoup de chemin reste encore à parcourir, et notamment en termes de qualification baccalauréat et post-baccalauréat. En effet, entre 1975 et 1999, l'augmentation du pourcentage de femmes ayant le baccalauréat ou plus a été de loin la plus faible du Nord-Ouest (14,2 points) et la Basse-Normandie est la région du Nord-Ouest où la part des femmes ayant le baccalauréat ou plus dans l'effectif total est la plus faible. En 1999, 22,6% des femmes bas-normandes ont un niveau de diplôme égal ou supérieur au baccalauréat, pour 29,8% au niveau national. Cependant, il convient de signaler que pour la première fois en Basse-Normandie, il y a eu en 2001, une proportion de bachelières supérieure à celle de bacheliers.

Si les régions du Nord-Ouest se sont attachées ces dernières années à augmenter le pourcentage de femmes titulaires du baccalauréat, c'est au-delà du baccalauréat qu'elles enregistrent les progrès les moins marquants par rapport à la moyenne nationale. Ceci démontre une fois encore que la part des femmes ayant un diplôme post-BAC est beaucoup plus faible dans le Nord-Ouest qu'au niveau national. Leur part a augmenté de 8,6 points en Basse-Normandie entre 1975 et 1999, contre 12,2 points au niveau national. En 1999, elles représentent seulement 12,1% des femmes bas-normandes alors qu'elles représentent 17,3% de l'ensemble des femmes françaises.

Sur l'ensemble du territoire national, l'augmentation du niveau de diplôme des femmes a permis d'obtenir en 1999 une part de femmes ayant comme niveau de diplôme le plus élevé le baccalauréat supérieure à la part d'hommes ayant le même niveau de diplôme. C'est également le cas des régions du Nord-Ouest, excepté pour les Pays de la Loire et la Bretagne. En l'occurrence, en Basse-Normandie, 10,5% des femmes avaient ce niveau de diplôme, contre 10,1% des hommes. Cependant, la supériorité de la proportion d'hommes ayant un diplôme post-BAC, par rapport à la proportion de femmes l'ayant, semble résister à tous les efforts effectués en termes de qualification féminine. Il semble que ces efforts se soient polarisés sur l'"objectif baccalauréat" et que les femmes n'aient pas aujourd'hui encore autant d'opportunités post-BAC que les hommes.

Cependant une étude en date d'octobre 2000 et réalisée par la structure "Action pour la parité - Demain la parité" sur les femmes dans l'enseignement supérieur démontre qu'en 1999 la part des femmes dans l'enseignement supérieur dépassait désormais les 50 % dans les trois cycles : 57 % dans les deux premiers cycles et 50 % dans le troisième (passant en l'occurrence de 39 % à 50 % en 15 ans). Au plan bas-normand, les données 2001-2002 sont identiques à celles évoquées précédemment au niveau national. Toutefois, il faut souligner que majoritaires à l'université, les femmes restent minoritaires au sein des disciplines scientifiques enseignées au sein de cette institution (32 % des inscrits en sciences de la matière, et moins de 20 % en sciences et techniques pour l'ingénierie).

DEUXIEME PARTIE

LA SITUATION ACTUELLE DU TRAVAIL DES FEMMES EN BASSE-NORMANDIE

Le contexte régional ayant été décrit, il convient dans une deuxième partie de s'intéresser à la réalité du travail féminin au sein même de la Basse-Normandie. Cette partie portera plus précisément sur les professions, sur les conditions d'emploi et sur le problème du chômage, tout en comparant la situation des femmes et celle des hommes, dans les départements et les bassins d'emploi bas-normands.

Il faut avertir le lecteur que, si l'unicité des sources est à privilégier dans la réalisation d'une étude comme celle-ci, les données de cette partie n'ont malheureusement pas pu provenir d'une même source et que cela peut troubler sa lecture du rapport. Une majeure partie d'entre elles est extraite des Déclarations Annuelles de Données Sociales ; les DADS sont une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Le champ des DADS recouvre 75% des emplois salariés, c'est-à-dire l'essentiel des secteurs privé et semi-public (les fonctions publiques de l'Etat et territoriale ne feront pas partie des analyses qui suivront). D'autres données proviennent des recensements de la population et celles concernant la formation professionnelle ont été apportées par le Rectorat de Caen et le Conseil Régional de Basse-Normandie. Enfin, l'analyse du chômage a été opérée à partir des fichiers de l'ANPE exploités par la DRTEFP.

I - LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES PROFESSIONS EXERCEES PAR LES FEMMES

Cette sous-partie permettra de comparer la formation et la situation professionnelle des femmes par rapport à celles des hommes.

Il s'agira de s'intéresser tout d'abord à l'orientation scolaire et professionnelle des femmes.

Il conviendra ensuite de mettre en lumière les professions que les femmes exercent.

A - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1°/ LA FORMATION INITIALE

1.1 - L'orientation en seconde professionnelle, conduisant au CAP, au BEP et au baccalauréat professionnel

Spécialités de seconde professionnelle	Répartition des effectifs entre les spécialités (%)		Part de filles dans chaque section (%)
	Filles	Garçons	
Maintenance équipements industriels	0,0	0,3	0,0
Industries chimiques et traitement des eaux	0,6	0,6	45,2
Conducteurs appareils industriels pharmaceutiques	0,7	0,3	66,7
Mise en œuvre matières plastiques et composites	0,2	0,7	16,7
Equipements techniques énergie	0,0	2,9	0,0
Construction et topographie	0,6	2,0	20,3
Construction bâtiment gros œuvre	0,0	0,3	0,0
Finition	0,1	0,3	20,0
Bois et matériaux associés	0,2	6,9	2,1
Matériaux souples	2,7	0,0	100,0
Vêtements sur mesure et accessoires	5,3	0,1	98,3
Maintenance des systèmes mécaniques automatisés	0,2	11,6	1,6
Outillage	0,0	0,7	0,0
Agent de maintenance de matériel	0,0	2,0	0,0
Production mécanique usinage	0,4	8,2	3,9
Maintenance des véhicules automobiles	0,1	8,6	0,8
Structures métalliques	0,1	7,4	1,5
Carrosserie	0,1	3,1	3,5
Electrotechnique	0,5	15,6	2,5
Electronique	0,1	4,5	2,4
Conduite services transports routiers	0,6	3,1	13,5
Distribution et magasinage	1,5	1,3	49,3
Vente, action marchande	8,9	3,1	70,8
Métiers de la comptabilité	22,2	8,5	68,4
Préparation forme imprimante	0,3	0,3	43,8
Préparation forme impression	0,1	0,4	23,1
Métiers du secrétariat	24,7	2,4	89,7
Carrières sanitaires et sociales	20,3	0,8	95,4
Hôtellerie, restauration	4,0	3,8	47,2
Bioservices	5,3	0,4	91,6
TOTAL	100,0	100,0	45,3

Tableau n°11 : Répartition des effectifs par spécialité de seconde professionnelle et part des filles dans chaque spécialité, dans l'Académie de Caen, en juin 1999

Source : *Mixité-Egalité des chances*, Académie de Caen, SAIO, Janvier 2000

La répartition des filles et des garçons dans les spécialités de seconde professionnelle en Basse-Normandie amène à la conclusion que les filles se trouvent concentrées dans un faible nombre de spécialités, comme en témoigne le tableau n°11.

Au cours de l'année scolaire 1998-1999, 67,2% des filles bas-normandes de seconde professionnelle investissaient trois spécialités : métiers de la comptabilité, métiers du secrétariat et carrières sanitaires et sociales. Dans une moindre mesure, elles étaient très présentes dans les filières de la vente, des bioservices, des vêtements sur mesure et de l'hôtellerie. Les garçons, eux, se répartissaient de manière beaucoup plus homogène entre les spécialités : les trois spécialités investies le plus par les garçons comptaient alors 35,8% d'entre eux.

Les filles semblent donc s'orienter vers des filières prédestinées et c'est cette faible diversification des choix scolaires, et donc des choix professionnels futurs des filles, qui amène certains à parler d'une "ségrégation horizontale²" dont seraient victimes les filles.

Elles se trouvent, comme nous le montre l'exemple bas-normand, polarisées dans quelques filières à tel point que la part des filles dans certaines d'entre elles peut atteindre jusqu'à 100 % (100 % pour la filière matériaux souples et 98,3% pour la filière vêtements sur mesure et accessoires) ou au contraire être nulle (dans le cas entre autres des filières équipements techniques, énergie et outillage).

Le Rectorat de Caen, aidé par la Délégation Régionale aux Droits de la Femme, met, à cet égard, l'accent sur la nécessité d'encourager l'accueil des filles dans des filières professionnelles jusque là délaissées par ces dernières, de manière à diversifier leurs choix professionnels futurs. Il convient de noter que cette observation vaut de façon inversée pour les garçons dont l'orientation vers des métiers dits "féminins" doit également être encouragée.

1.2 - L'orientation en première générale, conduisant au baccalauréat général

Le tableau n°12 décrit la répartition des filles dans les séries de première générale.

Il montre comment les choix des filles se portent en particulier vers la série Littéraire et vers la série Economique et Sociale, dans lesquelles elles sont majoritaires et dans lesquelles elles ont, comme dans toutes les séries générales, un taux de réussite supérieur à celui des garçons.

Elles sont minoritaires dans la série scientifique qui ne compte que 43,7% de filles.

² Margaret Maruani, Travail et emploi des femmes, Editions La Découverte, 2000.

Séries de première générale	Répartition des effectifs par série (%)		Part des filles dans chaque série (%)
	Filles	Garçons	
1 ^{ère} Littéraire	32,0	12,1	84,0
1 ^{ère} Economique et Sociale	38,6	23,1	61,0
1 ^{ère} Scientifique	29,4	64,8	43,7
TOTAL	100,0	100,0	

Tableau n°12 : Répartition des effectifs par série de première générale et part des filles dans chaque série, dans l'Académie de Caen, en juin 1999.

Source : *Mixité-Egalité des chances*, Académie de Caen, SAIO, Janvier 2000

1.3 - L'orientation en première technologique, conduisant au baccalauréat technologique

La proportion de filles préparant un baccalauréat technologique inscrites en première dans la série sciences et techniques du tertiaire est de 73,3% en 1999 dans l'Académie de Caen ; elles représentent 69,0% des effectifs de cette filière. D'autre part, les filles représentent 97,6% des effectifs de la série sciences médico-sociales.

Le tableau suivant décrit la répartition des filles dans les séries de première technologique :

Séries de première technologique	Répartition des effectifs par série (%)		Part des filles dans chaque série (%)
	Filles	Garçons	
1 ^{ère} Sciences et Techniques du tertiaire	73,3	39,0	69,0
1 ^{ère} Sciences et Techniques de l'Industrie	5,1	56,6	5,7
1 ^{ère} Sciences et Techniques de Laboratoire	6,4	4,0	54,0
1 ^{ère} Sciences Médico-Sociales	15,2	0,4	97,6
TOTAL	100,0	100,0	

Tableau n°13 : Répartition des effectifs par série de première technologique et part des filles dans chaque série, dans l'Académie de Caen, en juin 1999

Source : *Mixité-Egalité des chances*, Académie de Caen, SAIO, Janvier 2000

La prépondérance des filles dans ces deux séries est donc incontestable et amène au constat selon lequel les filles ont tendance à s'orienter et à être orientée vers les métiers du tertiaire, laissant les métiers de l'industrie aux garçons.

1.4 - L'apprentissage

En janvier 1999, les filles formaient 26,6% des effectifs en contrat d'apprentissage (le domaine de l'agriculture mis à part) en Basse-Normandie, proportion assez faible d'autant plus que leur représentativité était alors en baisse.

Les effectifs en contrat d'apprentissage comptaient en effet 29,4% de filles en janvier 1996, 27,3% en janvier 1997 et 26,7% en janvier 1998³.

Ceci s'explique par le fait que l'augmentation des effectifs féminins en contrat d'apprentissage, qui était de 11,7% entre 1996 et 1999, était nettement moins élevée que celle des effectifs masculins sur la même période (28,5%).

Concernant la répartition des effectifs par spécialités de formation, le même constat que précédemment s'impose : les filles sont particulièrement concentrées dans quelques filières. A titre d'exemple, en janvier 2000, elles étaient 84,7% à être en contrat d'apprentissage dans seulement deux spécialités de formation, échanges et gestion, et services aux personnes, spécialités qui conduisent à des métiers du tertiaire.

Marginalement, elles étaient également 6,9% en agriculture, pêche, forêt et espaces verts, 5,4% en transformation, 1,6% dans les spécialités pluri-techniques de la production, 0,8% en matériaux souples, 0,4% en génie civil, construction et bois, et 0,2% en mécanique, électricité et électronique.

Les garçons en contrat d'apprentissage sont, eux, répartis de manière plus homogène dans les différents domaines de formation : en janvier 2000, 84,0% étaient présents dans quatre spécialités.

Ainsi, au regard de la formation initiale des filles en Basse-Normandie, que ce soit dans la voie professionnelle ou dans la voie technologique, il s'avère que ces dernières s'orientent et sont orientées en priorité vers des métiers du tertiaire, laissant les disciplines scientifiques et techniques aux garçons que l'on retrouve plus tard dans les métiers de l'industrie et du BTP.

2°/ LA FORMATION CONTINUE

Il faut au préalable souligner que les chiffres disponibles et présentés ici, concernant la formation continue en Basse-Normandie en 1999, correspondent uniquement aux formations financées par le Conseil Régional, n'incluant donc ni les formations financées par les autres pouvoirs publics ou par les entreprises notamment via les OPCA (cependant, certains chiffres sur les formations financées par les entreprises de plus de 10 salariés sont signalés en bas de page).

Il convient d'ajouter que les pouvoirs publics sont les principaux financeurs de formation professionnelle en Basse-Normandie puisqu'ils sont à l'origine de près de la moitié des formations, et que ces fonds proviennent à hauteur de 50% du Conseil Régional.

³ Source : Conseil Régional de Basse-Normandie.

En 1999, les femmes représentaient 51,0% des effectifs bas-normands en formation continue pour ce qui concerne les actions financées par le Conseil Régional, soit de l'ordre de 15 000 femmes, ces effectifs comprenant à la fois les actifs occupés, les demandeurs d'emploi et les inactifs.

Elles représentaient 50,0% des effectifs de moins de 26 ans et 51,7% des effectifs de plus de 26 ans. Les femmes ont donc une place importante dans les bénéficiaires de la formation continue financée par le Conseil Régional⁴ et le FSE.

Parmi la population féminine de moins de 26 ans en formation continue, 8,5% sont des actives occupées, 90,5% des demandeuses d'emploi et 1,0% des inactives. Cette prépondérance des demandeuses d'emploi parmi ces effectifs s'avère cohérente au regard des effectifs de moins de 26 ans à la recherche d'un premier emploi, phénomène qui est d'ailleurs également constaté chez les hommes de moins de 26 ans.

Au contraire, parmi les femmes de plus de 26 ans en formation continue, 52,3% sont des actives occupées, 42,2% sont des demandeuses d'emploi et 5,5% sont des inactives. Cette répartition s'observe de manière relativement similaire chez les hommes de plus de 26 ans en formation continue.

A titre indicatif et faute de données régionales disponibles au moment de la rédaction de ce document, il faut souligner qu'une étude récente du Centre de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), sur la base de l'enquête Formation Continue 2000 de l'INSEE, démontrait un taux d'accès à la formation continue identique entre hommes et femmes (de l'ordre de 36 %). Cependant, cette similitude n'est qu'apparente car deux principales causes d'inégalité d'accès à la formation continue entre les sexes sont mises en évidence : le niveau de qualification et les conditions familiales. Ainsi, les femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire accèdent plus à la formation que leurs homologues masculins. En revanche, chez les ouvriers et les employés, la situation est inverse. Le travail à temps partiel diminue encore les chances des femmes de se former, surtout si elles sont peu qualifiées. Par ailleurs, lorsque le foyer comprend un enfant de moins de six ans, les femmes se forment moins. Et l'écart avec les hommes se creuse quand le nombre d'enfants en bas âge augmente, et ce toujours d'autant plus que les femmes sont peu qualifiées.

Le tableau n°14 montre que la répartition des effectifs bas-normands en formation continue en 1999 selon leur niveau de qualification n'est pas identique pour les femmes et pour les hommes.

⁴ Au contraire, elles ne forment que 37,0% des effectifs dont la formation est financée par les entreprises dans le cadre d'un plan de formation, les hommes en représentant 63,0%. Source : Baromètre formation 2000.

	Répartition des femmes	Répartition des hommes
Niveau I et II (Niveau Baccalauréat + 3 ou 4)	4,5%	3,8%
Niveau III (Niveau Baccalauréat + 2)	11,8%	6,8%
Niveau IV (Niveau Baccalauréat)	21,5%	16,5%
Niveau V (CAP BEP ⁽¹⁾)	50,0%	52,1%
Niveau V Bis et VI (aucun diplôme, BEPC, CEP ⁽²⁾)	12,2%	20,8%
TOTAL	100%	100%

Tableau n°14 : Répartition des effectifs en formation continue en Basse-Normandie en 1999

Source : Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Conseil Régional de Basse-Normandie - Bilan année civile 1999

(1) : Certificat d'aptitude professionnelle, Brevet d'études professionnelles

(2) : Brevet d'études premier cycle, Certificat d'études primaires

En effet, les femmes ayant les qualifications les plus faibles ont moins facilement accès à ces formations que les hommes ayant le même niveau de qualification.

Les femmes ayant les qualifications les moins élevées (aucun diplôme, BEPC, CEP, CAP ou BEP) représentent 62,2% des femmes bas-normandes en formation continue en 1999. Les hommes ayant le même niveau de diplôme représentent 72,9% des hommes en formation continue. Au contraire, au-delà du baccalauréat, elles représentent 37,8% des effectifs concernés contre 27,1% pour les hommes.

Il semble donc que plus leur niveau de diplôme augmente, plus les femmes ont accès à l'information sur les formations professionnelles continues et plus elles en bénéficient.

Aussi, concernant les femmes, les efforts en termes de formation continue restent donc à faire plus particulièrement auprès des femmes les moins diplômées.

B - LES PROFESSIONS EXERCEES

1°/ LA PLACE DES FEMMES DANS CHAQUE CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE (CSP)

En 1998, en Basse-Normandie, 77,4% des employés recensés par les DADS sont des femmes, c'est dire si la place des femmes dans cette catégorie est prépondérante, la seule d'ailleurs où les femmes sont majoritaires.

Elles sont peu présentes dans la catégorie « Chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures », ne représentant en effet que 24,8% des effectifs concernés.

	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
Chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures	26,5%	22,8%	22,8%	24,8%
Professions intermédiaires	44,2%	39,8%	43,1%	42,6%
Employé(e)s	75,5%	78,5%	80,8%	77,4%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s	12,5%	11,0%	13,3%	12,2%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s	44,1%	40,6%	41,4%	42,4%

Tableau n°15 : Part des femmes dans chaque CSP en 1998
Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

C'est dans le département de l'Orne que la part des femmes parmi les employés est la plus importante (80,8%).

Dans le Calvados, la proportion de femmes dans les CSP "chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures" et "professions intermédiaires" est supérieure à la moyenne régionale, montrant que la dominante urbaine de ce département favorise l'accès des femmes à des postes à responsabilité. Toutefois, le Calvados détient la plus forte part de femmes parmi les ouvriers non qualifiés.

2°/ LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE (CSP)

Les tableaux n°16 et n°17 ci-après permettent de comparer la répartition des salariés femmes et hommes bas-normands par CSP.

53,2% des femmes salariées bas-normandes exercent des métiers d'employées contre 11,6% des hommes. Cette forte proportion d'employées parmi les femmes bas-normandes témoigne d'une plus faible diversification des métiers

exercés par les femmes que par les hommes, puisque les hommes salariés sont répartis de manière plus homogène entre les différentes CSP.

FEMMES	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
Chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures	5,6%	4,1%	3,6%	4,7%
Professions intermédiaires	21,8%	20,6%	18,1%	20,7%
Employées	53,0%	55,2%	51,1%	53,2%
Ouvrières qualifiées	7,8%	7,7%	9,7%	8,1%
Ouvrières non qualifiées	11,9%	12,5%	17,4%	13,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tableau n°16 : Répartition des effectifs salariés féminins par CSP en 1998

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

HOMMES	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
Chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures	11,9%	9,8%	8,9%	10,6%
Professions intermédiaires	21,2%	22,2%	17,6%	20,8%
Employés	13,3%	10,8%	8,9%	11,6%
Ouvriers qualifiés	42,0%	44,1%	46,7%	43,6%
Ouvriers non qualifiés	11,6%	13,0%	18,0%	13,4%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tableau n°17 : Répartition des effectifs salariés masculins par CSP en 1998

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Parmi les femmes salariées bas-normandes, 25,4% appartiennent aux catégories chefs d'entreprises, cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires contre 31,4% des hommes : les femmes ne semblent donc pas pouvoir accéder aussi facilement que les hommes aux professions les plus qualifiées alors qu'elles sont globalement plus titrées que les hommes comme le montre le pourcentage de femmes détenant le baccalauréat (cf. tableau n°10). C'est pour cette raison que certains parlent de "ségrégation verticale"⁵ dont seraient victimes les femmes (également de "plafond de verre" ou de "plancher collant"); illustrant par là le fait que les femmes ont moins accès que les hommes aux postes les plus titrés, à niveau de qualification pourtant égal, les obligeant à exercer un métier en deçà de leur qualification.

C'est dans le département de la Manche que la proportion de femmes employées est la plus forte (55,2%). Le département du Calvados a les proportions de salariés chefs d'entreprises, cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires les plus élevées, pour les femmes comme pour les

⁵ Dominique Méda, Le travail des femmes, Février 2001.

hommes. L'Orne a les plus fortes proportions d'ouvriers qualifiés et non qualifiés pour les femmes comme pour les hommes.

II - LES CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES

Cette sous-partie mettra en lumière "les conditions de vie au travail des femmes", à travers trois aspects en particulier : les salaires, le statut des emplois occupés et le travail à temps partiel.

A - LES SALAIRES PAR CSP EN 1999

1°/ EN BASSE-NORMANDIE

Le tableau n°18 permet de mesurer les disparités bas-normandes entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs salaires.

Salaire horaire ⁶	moins de 30 francs	de 30 à 44 francs	de 45 à 74 francs	75 francs et plus	Total
Chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures					
Femmes	2,9%	9,4%	34,2%	53,5%	100,0%
Hommes	1,8%	4,5%	19,8%	73,8%	100,0%
Professions intermédiaires					
Femmes	1,6%	16,8%	56,9%	24,7%	100,0%
Hommes	1,4%	12,7%	54,4%	31,5%	100,0%
Employé(e)s					
Femmes	3,8%	55,9%	38,5%	1,8%	100,0%
Hommes	5,4%	44,9%	44,6%	5,1%	100,0%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s					
Femmes	4,4%	58,8%	35,5%	1,4%	100,0%
Hommes	2,5%	44,2%	49,8%	3,5%	100,0%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s					
Femmes	12,5%	69,5%	17,5%	0,5%	100,0%
Hommes	11,7%	56,5%	30,2%	1,6%	100,0%

Tableau n°18 : Répartition des salariés selon les tranches de salaire horaire par CSP et par sexe en Basse-Normandie en 1998

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

⁶ Le salaire horaire correspond au quotient de la somme des rémunérations nettes de CSG et de RDS par la somme du nombre d'heures travaillées.

Ce tableau présente les salaires horaires en francs pour chaque CSP et chaque sexe en 1998. Il faut nécessairement remarquer que, toutes catégories socio-professionnelles confondues, la proportion de femmes ayant un salaire horaire compris entre 75 francs et plus est inférieure à la proportion d'hommes faisant partie de la même tranche de salaire. Ainsi à travail égal, les femmes gagnent, en moyenne, moins que leurs collègues masculins.

Ces disparités de salaires augmentent avec le niveau de qualification, puisque, concernant la tranche de salaire la plus élevée, la différence entre la part des femmes et la part des hommes touchant cette rémunération et faisant partie d'une même CSP, varie de manière croissante de 1,1 point pour les ouvriers non qualifiés à 20,3 points pour les chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures.

Pour la CSP "chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures", une majorité de femmes gagnent un salaire horaire supérieur à 75 francs (53,5%), proportion bien inférieure à celle de leurs collègues masculins (73,8%). Beaucoup de femmes se reportent donc sur un salaire compris entre 45 et 74 francs (34,2%), tranche de salaire dans laquelle les hommes sont de manière logique beaucoup moins représentés (19,8%).

La majorité des salariés exerçant une profession intermédiaire a un salaire compris entre 45 et 74 francs (56,9% des femmes et 54,4% des hommes), la proportion d'hommes gagnant plus de 75 francs étant supérieure de 6,8 points à celle des femmes.

Les hommes employés sont relativement aussi nombreux à être dans la tranche de salaire de 30 à 44 francs que dans celle de 45 à 74 francs ; alors que les femmes sont très majoritairement bénéficiaires d'un salaire compris entre 30 et 44 francs (55,9%).

Parmi les ouvriers, quasiment six femmes sur dix reçoivent un salaire compris entre 30 et 44 francs alors que la moitié des hommes en ont un compris entre 45 et 74 francs.

Chez les ouvriers non qualifiés, elles sont sept sur dix à gagner un salaire compris entre 30 et 44 francs, comme une majorité d'hommes (près de six sur dix) ; toutefois, 30,2% des hommes ouvriers non qualifiés ont un salaire compris entre 45 et 74 francs, contre seulement 17,5% des ouvrières non qualifiées. C'est dans cette catégorie socio-professionnelle que la proportion de salariés gagnant moins de 30 francs par heure est la plus nombreuse, mais là encore, c'est au détriment des femmes qui sont 12,5%, contre 11,7% des hommes.

D'une manière générale, pour chaque catégorie socio-professionnelle, la proportion de salariés gagnant les salaires les plus bas est plus grande pour les femmes que pour les hommes. D'ailleurs, que ce soit pour la tranche "moins de 30 francs" ou pour la tranche "de 30 à 44 francs", pour toutes les CSP (exception faite des employés gagnant moins de 30 francs), la proportion de femmes entrant dans ces deux catégories de salaire est toujours supérieure à celle des hommes.

Ces différences au profit des hommes peuvent en partie être expliquées par la plus grande propension de ceux-ci à réaliser des heures supplémentaires, par un

absentéisme moindre, par une ancienneté plus importante, par une qualification au sein de chaque CSP supérieure, par les secteurs professionnels en cause (les secteurs industriels fortement féminisés offrant des emplois moins qualifiés et des salaires moins élevés qu'ailleurs)... Néanmoins, ces variables ne justifient pas entièrement les distorsions salariales hommes-femmes constatées dans toutes les études effectuées sur cette question, qu'elles émanent du niveau national ou régional⁷. Il est probable que des discriminations lors des promotions individualisées, l'application "différenciée" des conventions collectives ou leur absence, expliquent la part résiduelle des différences de rémunération entre hommes et femmes au détriment de ces dernières.

En valeur absolue, le différentiel de salaires annuels nets majeurs était en 1997 en Basse-Normandie de 24 300 F au détriment des femmes (110 430 F pour les hommes contre 86 142 F pour les femmes). Cette forte différence est principalement due à l'impact du temps partiel beaucoup plus développé chez les femmes que chez les hommes (voir supra), nonobstant bien sûr les autres causes précédemment développées.

2°/PAR DEPARTEMENT

Les chiffres mentionnés dans ce paragraphe, issus de la DADS de 1998, sont présentés en annexe 1 du rapport .

Parmi les départements de la Basse-Normandie, la Manche est celui qui semble offrir les meilleures possibilités de rémunération aux femmes chefs d'entreprises, cadres ou professions intellectuelles supérieures (ce qui est encore plus vrai pour les hommes). En effet, alors que la proportion moyenne bas-normande de ces femmes gagnant plus de 75 francs est de 53,5% (DADS 1998), elle est dans la Manche de 55,5%. Sans doute une telle proportion est-elle possible grâce aux grandes structures d'accueil du Nord-Cotentin, que sont notamment la Cogema et la centrale EDF de Flamanville qui emploient beaucoup de personnel d'encadrement hautement qualifié.

Comparativement aux autres départements bas-normands, le Calvados a de plus fortes proportions de femmes exerçant, soit une profession intermédiaire soit une profession d'employée et gagnant plus de 75 francs par heure (respectivement 26,1% et 2,2%, proportions de 1,4 point et de 0,4 point supérieures à la moyenne bas-normande).

C'est dans le département de l'Orne que les ouvrières qualifiées ou non qualifiées semblent avoir une opportunité de salaire accru non négligeable. En Basse-Normandie, 1,4% des ouvrières qualifiées et 0,5% des ouvrières non qualifiées gagnent un salaire horaire supérieur à 75 francs, alors qu'elles sont 2,5% dans l'Orne pour les qualifiées comme pour les non qualifiées.

⁷ Les salaires, l'âge et les qualifications en 1998 - INSEE Basse-Normandie, mai 2000.

B - LE STATUT DES EMPLOIS

1°/ LES NON SALARIES

Au recensement de 1999, en Basse-Normandie, les femmes représentaient 36,2% des non salariés alors qu'elles représentaient 46,1% des salariés. La part des femmes parmi les non salariés bas-normands est importante puisque que celles-ci ne représentent que 33,0% des effectifs non salariés au niveau national.

Les femmes représentaient, en Basse-Normandie, 34,3% des effectifs non salariés indépendants, 24,6% des effectifs non salariés employeurs et 74,8% des effectifs non salariés aides familiaux . La prépondérance de femmes parmi les aides familiaux est une constante dans le temps et dans l'espace : les femmes ont toujours constitué la grande majorité des aides familiaux en France.

En 1999, les femmes non salariées bas-normandes sont des indépendants à hauteur de 45,8%, des employeurs à hauteur de 25,8% et ont le statut d'aides familiaux pour 28,4% d'entre elles.

2°/ LES SALARIES

2.1 - La place de la fonction publique

Au recensement de population de 1999, les femmes salariées bas-normandes sont 23,0% à être titulaires de la fonction publique, chiffre supérieur de 7,1 points au pourcentage d'hommes à l'être (15,9%). Ces chiffres sont légèrement inférieurs à la moyenne nationale (23,3% pour les femmes et 16,8% pour les hommes).

C'est dans le département du Calvados que la place de la fonction publique est la plus importante pour les femmes comme pour les hommes (respectivement 24,8% et 16,9%). Sans doute cette caractéristique est-elle due à l'importance des administrations dans l'agglomération de la capitale régionale. Le département de l'Orne est marqué par une faible place de la fonction publique qui emploie comme titulaires 20,9% des femmes salariées et 13,1% des hommes salariés.

2.2 - Les salariés du privé ou non titulaires de la fonction publique : emplois durables et emplois précaires

En 1999, 77,2% des femmes bas-normandes salariées du privé ou non titulaires de la fonction publique déclarent être sous contrat à durée indéterminée. La proportion de femmes ayant ce statut est inférieure à celle des hommes puisque ce sont 81,1% des hommes qui déclaraient l'avoir.

	Répartition des femmes	Répartition des hommes
Apprentis	1,5%	2,8%
Intérimaires	1,7%	3,8%
Emplois aidés	5,1%	2,6%
Stagiaires rémunérés	1,3%	1,0%
CDD ⁽¹⁾	13,2%	8,7%
CDI ⁽²⁾	77,2%	81,1%
Total	100,0%	100,0%

Tableau n°19 : Répartition des salariés du privé ou non titulaires de la fonction publique selon leur statut, par sexe, en Basse-Normandie en 1999

Source : INSEE – Recensement de population 1999

(1) : Contrat à durée déterminée

(2) : Contrat à durée indéterminée

C'est dans le département du Calvados que la proportion de femmes en CDI est la plus forte (78,1%), elles sont 77,9% dans l'Orne et seulement 75,4% dans la Manche.

Il convient de souligner que 13,2% des femmes déclaraient alors être sous contrat à durée déterminée, contrat considéré comme précaire qui ne touchait que 8,7% des hommes. Il est nécessaire de remarquer que 1,5% des femmes salariées considérées étaient apprenties en 1999 et que cette notion d'apprentissage touche davantage les hommes (2,8%). Le travail intérimaire touchait 1,7% des femmes contre 3,8% des hommes ; il concerne également plus les hommes en valeur absolue, puisqu'au moment du recensement de 1999, 7901 hommes et 2866 femmes accomplissaient une mission intérimaire. Au contraire, les emplois aidés touchaient davantage les femmes que les hommes. En 1999, 5,1% d'entre elles en bénéficiaient contre 2,6% des hommes.

3°/ LA PRECARITE

Ce vocable correspond au travail intérimaire, aux emplois aidés et aux contrats à durée déterminée. Il concerne les salariés du privé et les non titulaires de la fonction publique. Une analyse globale de l'emploi précaire sera d'abord opérée. Puis, faute d'avoir les données suffisantes sur les emplois aidés de 1990 à 1999, une étude de l'évolution de la précarité entre ces deux dates sera menée plus particulièrement sur le travail intérimaire et les CDD.

3.1 - L'emploi précaire en 1999

a) La place de l'emploi précaire dans les bassins d'emploi bas-normands

Au recensement de 1999, en Basse-Normandie, l'emploi précaire concernait 20,1% des femmes alors qu'il ne touchait que 15,0% des hommes. C'est dans la

Manche que la proportion de femmes ayant un emploi précaire est la plus forte (21,6%) ; elle est de 19% dans le Calvados et de 19,9% dans l'Orne.

C'est donc dans les bassins d'emploi de la Manche (excepté celui de Saint-Lô) que les proportions de femmes ayant un emploi précaire sont les plus fortes. C'est dans le bassin de Coutances que la proportion de femmes en emploi précaire est la plus élevée (24,4%).

Il convient de remarquer que le bassin de Saint-Lô se distingue complètement du reste de la Manche puisqu'il connaît la plus faible part de femmes en emploi précaire de Basse-Normandie (17,7%).

BASSINS D'EMPLOI	Part des femmes en emploi précaire	Part des hommes en emploi précaire
Caen	18,8%	15,2%
Bayeux	18,6%	15,7%
Lisieux	20,3%	16,9%
Vire	19,9%	11,9%
Cherbourg	22,2%	15,0%
Saint-Lô	17,7%	13,6%
Avranches	24,2%	14,4%
Granville	21,1%	15,4%
Coutances	24,4%	15,7%
Flers	20,6%	14,9%
Alençon	19,2%	14,8%
Argentan	20,9%	17,3%
L'Aigle	20,0%	1,8%
Mortagne	17,9%	14,1%

Tableau n°20 : Part des salariés du privé ou non titulaires de la fonction ayant un emploi précaire, par sexe, en Basse-Normandie, en 1999

Source : INSEE – Recensement de population 1999

Dans tous les bassins d'emploi bas-normands, la précarité professionnelle touche plus de femmes que d'hommes. C'est dans la Manche que l'écart entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes ayant un emploi précaire est le plus élevé, de 7 points en moyenne (il n'est que de 3,7 points dans le Calvados et de 4,8 points dans l'Orne). D'ailleurs, les bassins manchois d'Avranches et de Coutances connaissent les deux plus forts différentiels entre les femmes et les hommes, qui s'élèvent respectivement à 9,8 et 8,7 points. Au contraire, le bassin de Bayeux dans le Calvados présente la moins forte discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la précarité professionnelle, puisque l'écart ne s'élève qu'à 2,9 points.

b) La part des femmes dans l'emploi précaire

En 1999, en Basse-Normandie, les femmes représentaient 55,0% des effectifs salariés du privé ou non titulaires de la fonction publique ayant un emploi précaire (soit 33 000 personnes concernées par cette forme d'emploi). Elles représentent 58,0% des effectifs dans la Manche, 54,5% dans l'Orne et 52,9% dans le Calvados.

Ainsi, non seulement l'emploi précaire est plus présent parmi les femmes que parmi les hommes, mais aussi les femmes composent la majorité des effectifs bas-normands en emploi précaire.

Au sein de ces emplois précaires, les femmes sont minoritaires dans le travail intérimaire (26,6% des effectifs), elles sont majoritaires parmi les effectifs en contrat à durée déterminée (54,2%) et parmi les effectifs bénéficiant d'un emploi aidé (60,9%).

3.2 - L'évolution du travail intérimaire depuis 1990

Depuis 1990 et notamment depuis 1996-1997, le travail intérimaire a connu une évolution fulgurante en Basse-Normandie tant les effectifs salariés en mission intérimaire ont augmenté, et ce, beaucoup plus nettement qu'au niveau national d'ailleurs.

Entre 1990 et 1999, les effectifs féminins en mission intérimaire ont été multipliés par 2,3 en Basse-Normandie alors qu'ils n'ont été multipliés que par 1,6 au niveau national. Les effectifs masculins ont connu une augmentation plus forte : ils ont été multipliés par 2,4 en Basse-Normandie et par 1,9 au niveau national. (chiffres des recensements de population de 1990 et 1999).

3.3 - L'évolution des Contrats à Durée Déterminée (CDD) depuis 1990

Entre le recensement de 1990 et le recensement de 1999, les effectifs bas-normands en contrat à durée déterminée ont, comme ceux du travail intérimaire, augmenté de manière non négligeable.

Cette augmentation du nombre de CDD a été largement plus importante pour les femmes que pour les hommes. Leur nombre a été multiplié par 1,9 pour les femmes et par 1,5 pour les hommes. Au niveau national, il a été multiplié par 1,7 pour les femmes et par 1,5 pour les hommes.

Ainsi, l'évolution, et du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée en Basse-Normandie sur la période intercensitaire 1990-1999, témoigne de la place grandissante de l'emploi précaire dans notre société.

Cependant, l'augmentation du nombre de CDD a plus touché les femmes que les hommes, alors que l'augmentation du nombre de missions intérimaires a, au contraire, touché plus les hommes que les femmes.

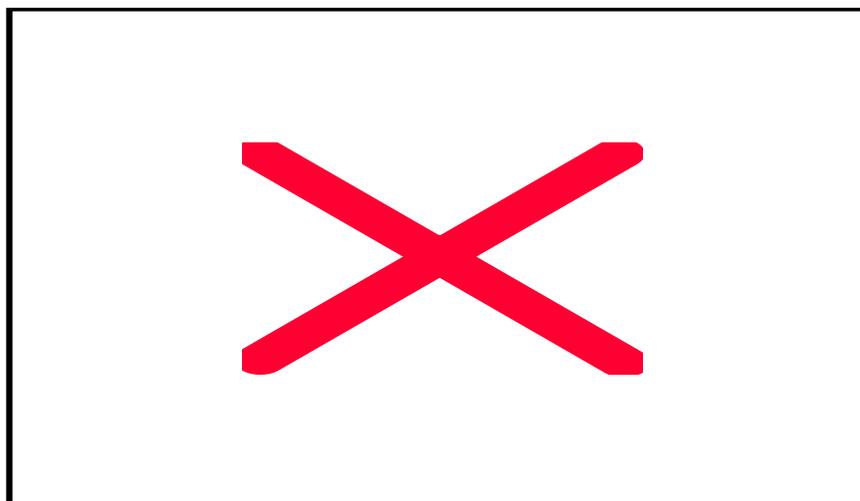
3.4 - Le travail à temps partiel

a) La place des femmes

Sont considérées comme salariées à temps partiel, les personnes dont la durée de travail est inférieure d'au moins 1/5^{ème} à la durée légale ou bien à celle fixée conventionnellement.

Dans le cadre de la problématique "travail des femmes", le thème du travail à temps partiel est incontournable. En effet, les femmes forment la plus grande partie des salariés travaillant à temps partiel. Celui-ci est d'ailleurs souvent qualifié de "féminin".

Le graphique n°5 ci-après témoigne de la place considérable que tiennent les effectifs féminins dans le travail à temps partiel à travers l'exemple bas-normand.



Graphique n°5 : Répartition des effectifs travaillant à temps partiel selon le sexe, en Basse-Normandie, en 1999

Source : INSEE - Déclaration annuelle des données sociales (DADS) 1998

D'après la DADS, en Basse-Normandie, en 1998, 77,8% des salariés en temps partiel sont des femmes. Elles représentent 76,1% des effectifs du Calvados, 79,2% des effectifs de la Manche et 77,8% des effectifs de l'Orne.

b) L'importance du travail à temps partiel chez les femmes

En 1998, 24,9% des femmes salariées (recensées par la DADS) travaillent à temps partiel, pour seulement 5,3% des hommes salariés. Ainsi, une femme bas-normande sur quatre travaille à temps partiel.

C'est dans la Manche que la part de femmes travaillant à temps partiel est la plus élevée (26,8%), et que la proportion de femmes ayant un emploi précaire est la plus élevée (cf. 2^{ème} partie, II). Ce rapprochement est intéressant si l'on considère qu'une partie non négligeable des femmes travaillant à temps partiel désirerait travailler plus et se trouve donc dans une situation de "sous-emploi". Le temps partiel ne convient pas forcément aux aspirations des femmes et aux contraintes de vie qui s'imposent à elles.

C'est dans cet esprit qu'Anne Marschall écrit dans L'emploi à temps partiel et la réduction du temps de travail⁸: "tant que le modèle familial dominant fonctionne, en quelque sorte, tout le monde est satisfait. Le temps partiel est une réponse aux aspirations des femmes : en dehors du salaire d'appoint qu'il procure, il leur permet de naviguer au-delà de leur rôle domestique. [...] Mais le contexte sociologique a changé la donne, et financièrement au moins, le temps partiel ne satisfait plus les femmes".

En effet, une forte proportion de femmes travaillant à temps partiel ne l'ont pas choisi. Dans Le travail des femmes⁹, Dominique Méda estime qu'en 1998, 40% des femmes qui travaillaient à temps partiel désiraient travailler davantage.

Il semble donc bien qu'une partie importante des femmes travaillant à temps partiel le fasse de manière imposée ; ce temps de travail réduit les placerait ainsi dans une précarité financière forcée. Cette considération est à rapprocher de l'émergence dans la société actuelle du phénomène des "travailleurs pauvres".

III - LE CHOMAGE DES FEMMES

Ce troisième chapitre sera consacré au chômage des femmes en Basse-Normandie, tout en opérant de nombreuses comparaisons avec celui des hommes. Cela consistera tout d'abord à retracer l'évolution du chômage sur un horizon de dix ans et ensuite à faire une analyse plus détaillée du chômage en 2000. Ces chiffres du chômage correspondent, dans cette sous-partie, aux demandes d'emploi en fin de mois (DEFM) comptabilisées par l'ANPE.

⁸ Anne Marschall, L'emploi à temps partiel et la réduction du temps de travail. Savoirs et expériences de femmes travaillant à temps partiel au cœur du dialogue social, Centre d'Information des Droits des Femmes de Caen, Septembre 1999.

⁹ Dominique Méda, Le travail des femmes, Février 2001.

A - L'EVOLUTION DU CHOMAGE ENTRE 1990 ET 2000

1°/ L'EVOLUTION DES DEMANDES D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM)

1.1 - Les définitions

Les demandes d'emploi en fin de mois (DEFM) représentent le nombre de demandeurs d'emploi recensés, c'est-à-dire ayant déclaré à l'ANPE être à la recherche d'un emploi. L'ANPE définit huit catégories de demandeurs d'emploi en fonction de leur demande et de leur situation au moment de la demande d'emploi.

Les demandes d'emploi en fin de mois les plus significatives en termes d'analyse du marché du travail sont celles relatives à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée, c'est-à-dire les DEFM de la catégorie 1 définie par l'ANPE.

Officiellement, la catégorie 1 regroupe les personnes immédiatement disponibles, même si elles travaillent jusqu'à 78 heures par mois, à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée. Depuis 1995, cette catégorie exclut les personnes ayant une activité de plus de 78 heures par mois, qui font désormais partie de la catégorie 6.

Pour comparer la situation du chômage des femmes en 1990 et en 2000, il faudra donc comparer les effectifs des DEFM catégorie 1 en 1990 et les effectifs des DEFM catégories 1+6 en 2000.

Pour cette comparaison des DEFM, le mois de juin a été choisi car il correspond à une période où le chômage est à un niveau moyen par rapport à l'ensemble de l'année. De ce fait, l'évolution dernièrement préoccupante de la situation économique en particulier dans le secteur industriel (Moulinex, Philips, Alcatel...), apporte une tonalité négative aux commentaires ici portés sur l'emploi féminin en Basse-Normandie.

1.2 - L'évolution des DEFM en Basse-Normandie

Le contexte français est le suivant : en juin 2000, on compte en France 2 689 300 DEFM (correspondant aux inscrits à l'ANPE en catégorie 1 et en catégorie 6), chiffre de 7% plus élevé que celui de juin 1990. Ces DEFM, après avoir atteint leur maximum en 1997, ont chuté à partir de 1998. En juin 2000, les 1 402 100 DEFM féminines sont de 3,5% plus élevées que celles de 1990 et ont également connu leur maximum en 1997. Ces chiffres sont disponibles en annexe 2.

En Basse-Normandie, en juin 2000, on comptait 31 724 DEFM de sexe féminin. Entre 1990 et 2000, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois a évolué de manière différente pour les femmes et pour les hommes : il a baissé de 1,9% pour les femmes et il a augmenté de 8,9% pour les hommes.

Toutefois, il est nécessaire de regarder l'évolution du nombre de DEFM dans le détail, tant la conjoncture économique a varié entre 1990 et 2000. Après la crise profonde de l'emploi qui touchait la France au début des années 90, la reprise économique de 1997 a permis au chômage de diminuer à partir de 1998. Pour illustrer ce propos, les demandeuses d'emploi de catégorie 1 sont passées de 37 579 en janvier 1998 à 31 724 en juin 2000 soit une diminution de 15,5 % en deux ans et demi.

Il faut noter que, excepté pour 1992-1993 où les DEFM diminuent légèrement pour les femmes alors qu'elles augmentent beaucoup pour les hommes, les évolutions annuelles des DEFM des femmes et des hommes sont de même nature (à la hausse ou à la baisse).

Le tableau n°21 retrace l'évolution des DEFM bas-normandes entre 1990 et 2000 :

	Variations annuelles du nombre de DEFM (en %)	
	Femmes	Hommes
1990-1991	2,9	7,1
1991-1992	2,9	8,1
1992-1993	-0,6	12,8
1993-1994	7,3	8,1
1994-1995	-3,4	-10,7
1995-1996	7,6	18,8
1996-1997	3,5	7,8
1997-1998	0,0	-4,4
1998-1999	-6,8	-9,9
1999-2000	-13,4	-21,6

Tableau n°21 : Variations annuelles des DEFM (catégories 1 et 6) en Basse-Normandie, entre juin d'une année donnée et juin de l'année précédente

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

Cependant, bien qu'elles soient généralement de même tendance, les variations annuelles du nombre de demandeurs d'emploi entre juin 1990 et juin 2000 connaissent des amplitudes plus fortes pour les hommes que pour les femmes. Il s'avère que cette différence d'amplitude des chômages féminin et masculin tient au fait que le chômage masculin est plus conjoncturel que celui des femmes et est très dépendant des fluctuations économiques.

Cela s'explique notamment par les corps de métiers qui réagissent rapidement à la conjoncture économique et qui concernent plus particulièrement les hommes que les femmes. Il faut penser par exemple ici au secteur du bâtiment, employant en majorité des hommes, qui embauche avec plus de réactivité lors d'une reprise économique.

Les périodes de crise permettent donc au chômage des hommes d'augmenter plus rapidement que celui des femmes et les périodes de reprise voient le chômage des hommes reculer plus rapidement que celui des femmes ou son augmentation diminuer plus rapidement que celle des femmes.

Entre 1998 et 2000 par exemple, le nombre de demandeurs d'emploi femmes a baissé de 19,3% alors que le nombre de demandeurs d'emploi hommes a baissé de 29,4%.

La reprise économique de 1997 a donc permis une plus forte diminution du chômage pour les hommes que pour les femmes, car le chômage des femmes étant plus structurel que celui des hommes, celles-ci ne bénéficient pas autant que les hommes d'une reprise de l'activité.

Il reste à préciser que la reprise de 1997 a bénéficié plus à la Basse-Normandie qu'à la France dans son ensemble puisque les taux de baisse du nombre de DEFM sont plus forts en Basse-Normandie qu'au niveau national depuis 1998 (au niveau national, la baisse n'a été que de 16,5% pour les femmes et de 20,5% pour les hommes).

1.3 - L'évolution des DEFM dans les zones d'emploi bas-normandes

Entre juin 1990 et juin 2000, comme cela a déjà été précisé, la Basse-Normandie a vu les demandes d'emploi en fin de mois des femmes diminuer de 1,9% et celle des hommes augmenter de 8,9%.

La diminution du nombre de DEFM de sexe féminin n'a pas eu la même ampleur dans les départements : elle a été de -0,7% dans le Calvados, de -2,7% dans la Manche et de -3,4% dans l'Orne (sur la même période, l'augmentation du nombre de DEFM des hommes est de 9,2% dans le Calvados, de 10,5% dans la Manche et de 5,4% dans l'Orne).

A l'intérieur des zones d'emploi, l'évolution des DEFM féminines a été très variable, comme le montre le tableau n°22.

Zones d'emploi	Variations (en %) du nombre de DEFM entre 1990 et 2000	
	Femmes	Hommes
Caen - Bayeux	0,0	8,8
Lisieux	-1,6	14,7
Vire	7,4	3,7
Cherbourg	-8,4	14,0
Saint-Lô	2,7	17,9
Avranches - Granville	4,1	3,2
Coutances	4,3	7,6
Flers	-17,2	-17,8
Alençon - Argentan	2,0	10,3
L'Aigle - Mortagne	6,0	26,2

Tableau n°22 : Variations du nombre de DEFM (catégories 1 et 6), entre juin 1990 et juin 2000, dans les zones d'emploi bas-normandes

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

C'est dans la zone d'emploi de Flers que le nombre de DEFM de sexe féminin a le plus diminué (-17,2%). Dans ce secteur, la situation en matière de chômage est sans comparaison dans la région ; l'industrie a particulièrement bien résisté aux difficultés économiques et les services connaissent un essor certain.

Cette zone d'emploi, de par l'ampleur de la chute de ses DEFM, influe considérablement sur les chiffres globaux de la Basse-Normandie et explique en grande partie la tendance générale à la baisse du nombre de DEFM féminines observée. En effet, seules deux autres zones d'emploi voient les DEFM des femmes diminuer sur la période : Cherbourg et Lisieux. La variation des DEFM est nulle dans la zone de Caen-Bayeux.

Il faut noter que la zone de Vire connaît une augmentation assez importante des DEFM féminines (7,4%).

2°/ L'EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LES DEFM

En Basse-Normandie, en juin 2000, les femmes représentent 54,3% des demandes d'emploi en fin de mois, alors qu'elles en représentent 52,1% sur l'ensemble de la France. Ces deux chiffres sont en diminution par rapport à juin 1990 puisque la part des femmes dans les DEFM était alors de 56,9% en Basse-Normandie et de 53,8% en France. Les femmes sont donc toujours sur-représentées dans les effectifs du chômage mais leur part baisse cependant.

Dans les zones d'emploi, la part des femmes dans les DEFM en juin 2000 varie de 51,8% à 61,0%, comme le montrent les chiffres présentés en annexe 3.

De 1990 à 2000, la part des femmes a baissé dans les zones d'emploi de Caen-Bayeux, Lisieux, Cherbourg, Saint-Lô, Coutances, Alençon-Argentan et L'Aigle-Mortagne. La plus forte baisse revient à la zone d'emploi de Cherbourg où la part des femmes dans les DEFM a perdu 5,4 points, conférant aujourd'hui à cette zone d'emploi, la plus petite proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi (51,8%).

Sur la même période, la part des femmes dans les DEFM a, au contraire, augmenté dans les zones d'emploi de Vire, Avranches-Granville et Flers. La zone d'emploi de Vire a connu la plus forte de ces augmentations (0,8 point) et cette zone détient d'ailleurs aujourd'hui la plus forte proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi (61,0%).

B - L'ANALYSE DU CHOMAGE EN 2000

Dans cette sous-partie, le chômage sera étudié à partir des actuelles demandes d'emploi en fin de mois de catégorie 1, puisqu'elles correspondent à la nouvelle définition des demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi à temps plein à durée indéterminée.

1°/ LA PLACE DES JEUNES DE MOINS DE 25 ANS

1.1 - En Basse-Normandie et dans ses départements

Concernant la répartition des demandeurs d'emploi selon leur âge en Basse-Normandie, le constat suivant s'impose : d'une manière générale, la proportion des jeunes femmes parmi les DEFM féminines est bien supérieure à la proportion de jeunes gens parmi les DEFM masculines.

En Basse-Normandie, en juin 2000, 18,9% des demandeuses d'emploi ont moins de 25 ans (soit 3,5 points de plus que la moyenne nationale : 15,4%) alors que les moins de 25 ans ne représentent que 16,1% des hommes demandeurs d'emploi (soit 2,4 points de plus que la moyenne nationale : 13,7%). La supériorité des taux en Basse-Normandie s'explique notamment par une entrée précoce des jeunes bas-normands sur le marché du travail.

C'est dans la Manche que la part des jeunes dans les DEFM féminines est la plus élevée (18,9%), cette part atteint 20,9% dans les DEFM de femmes (chiffre le plus élevé des trois départements). C'est également dans le département de la Manche que le différentiel entre la part des jeunes dans la population féminine au chômage et la part des jeunes dans la population masculine au chômage est le plus élevé. Il atteint 4,3 points en juin 2000, alors qu'il est de 4,0 points dans l'Orne et seulement de 1,4 point dans le Calvados. Le Calvados, département plus urbain que la Manche et l'Orne, a la plus faible part de jeunes parmi tous ses demandeurs d'emploi et affiche le plus faible différentiel entre les femmes et les hommes.

Les chiffres présentant la répartition des demandeurs d'emploi selon leur âge dans les départements et l'ensemble de la Basse-Normandie sont précisés en annexe 4.

1.2 - Dans les zones d'emploi bas-normandes

Le tableau n°23 met en évidence la répartition des demandes d'emploi de fin de mois par âge.

Dans les zones d'emploi bas-normandes, la différence entre la part de jeunes chez les femmes demandeuses d'emploi et la part de jeunes chez les hommes demandeurs d'emploi est très variable d'une zone à l'autre.

Cependant, la proportion de jeunes chez les femmes est supérieure à la proportion de jeunes chez les hommes dans toutes les zones d'emploi, excepté pour Vire où elle est de 17,6% chez les femmes et de 18,9% chez les hommes.

Même si la zone de L'Aigle-Mortagne détient le plus grand différentiel entre la part de jeunes chez les femmes et la part de jeunes chez les hommes (6,7 points), ce sont en grande partie, comme il avait été supposé, dans les zones d'emploi de la Manche que les différences entre les femmes et les hommes sont les plus fortes (le différentiel varie d'une zone à l'autre de 3,6 points pour Cherbourg à 5,3 points pour Coutances).

Zones d'emploi		Part des moins de 25 ans (%)	Part des 25-49 ans (%)	Part des plus de 50 ans (%)
Caen – Bayeux	Femmes	18,2	69,0	12,8
	Hommes	16,2	68,3	15,5
Lisieux	Femmes	14,5	69,2	16,3
	Hommes	13,4	64,5	22,1
Vire	Femmes	17,6	67,1	15,3
	Hommes	18,9	63,4	17,7
Cherbourg	Femmes	20,3	68,6	11,1
	Hommes	16,7	67,8	15,5
Saint-Lô	Femmes	22,1	65,7	12,2
	Hommes	17,3	67,4	15,3
Avranches – Granville	Femmes	21,6	64,6	13,8
	Hommes	16,6	64,8	18,6
Coutances	Femmes	20,5	66,5	13,0
	Hommes	15,2	68,0	16,8
Flers	Femmes	20,0	64,4	15,6
	Hommes	16,9	64,2	19,1
Alençon – Argentan	Femmes	20,4	66,9	12,7
	Hommes	18,6	65,6	15,8
L'Aigle – Mortagne	Femmes	18,2	66,0	15,8
	Hommes	11,5	67,2	21,3

Tableau n°23 : Répartition des DEFM (catégorie 1) selon leur âge, en Basse-Normandie, en juin 2000

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

Affichant la plus faible part de jeunes parmi ses demandeurs d'emploi, le Calvados est, en corollaire, le département bas-normand où la part des 25-49 ans est la plus forte. Les femmes de 25 à 49 ans représentent 68,9% des DEFM des femmes du Calvados.

Cette part des 25-49 ans parmi les demandeurs d'emploi est la plus faible dans l'Orne et, par conséquent, ce département a la plus forte part des plus de 50 ans chez les femmes comme chez les hommes : 14,2% des femmes demandeuses d'emploi dans l'Orne ont plus de 50 ans (contre 13,7% dans le Calvados et 11,9% dans la Manche).

2°/ LE CHOMAGE PAR NIVEAU DE DIPLOME

2.1 - En Basse-Normandie

Tout d'abord, il faut souligner que la plus grande partie des DEFM en Basse-Normandie (en juin 2000) est constituée de personnes ayant un niveau de diplôme V, correspondant à un CAP ou à un BEP, soit 38,5% des femmes demandeuses d'emploi et 45,7% des hommes demandeurs d'emploi.

Ensuite, il convient de noter que, pour tous les diplômes de niveau égal ou supérieur au baccalauréat, à niveau de diplôme égal entre femmes et hommes, la proportion de femmes diplômées parmi les demandeuses d'emploi est supérieure à la proportion d'hommes diplômés parmi les demandeurs d'emploi.

Ainsi, il s'avère que le pourcentage de femmes les plus diplômées parmi les demandeuses d'emploi est supérieure au pourcentage d'hommes les plus diplômés parmi les hommes demandeurs d'emploi. Les femmes au chômage sont donc proportionnellement plus diplômées que les hommes.

En Basse-Normandie, en 2000, 27,8% des demandes d'emploi féminines émanent de femmes ayant un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat alors que seulement 22,0% des demandes d'emploi masculines émanent d'hommes ayant ce niveau de diplôme.

2.2 - Dans les départements bas-normands

Le tableau n°24 présente la répartition des DEFM par niveau de diplôme dans les départements en juin 2000.

Parmi les départements bas-normands, c'est dans le Calvados que la proportion de femmes demandeuses d'emploi ayant un diplôme supérieur au baccalauréat est la plus élevée. Par exemple, 14,6% des DEFM des femmes dans le Calvados correspondent à des demandes de femmes ayant un diplôme supérieur au baccalauréat, contre 11,7% dans la Manche et 9,1% dans l'Orne. Ceci tient, pour l'essentiel, au fait qu'il y a une forte concentration des femmes diplômées bas-normandes dans la capitale régionale, qui offre des opportunités d'emplois qualifiés et des possibilités accrues de formation autour de son pôle universitaire.

Niveaux de diplôme		Répartition des DEFM selon le niveau de diplôme (en %)		
		Calvados	Manche	Orne
Non précisé	Femmes	0,6	0,7	0,8
	Hommes	0,8	0,8	0,9
Niveaux I et II (Niveau Bac + 3 ou 4)	Femmes	7,2	4,4	3,6
	Hommes	6,0	3,2	3,7
Niveau III (Niveau Bac + 2)	Femmes	7,4	7,3	5,5
	Hommes	6,9	5,3	5,4
Niveau IV (Niveau Bac, Brevet professionnel)	Femmes	14,4	16,3	14,8
	Hommes	11,1	11,1	1,7
Niveau V (Niveau CAP, BEP)	Femmes	36,8	41,7	37,9
	Hommes	41,6	52,2	46,6
Niveau V bis (Niveau Certificat d'études primaires, BEPC)	Femmes	8,0	9,9	9,0
	Hommes	6,4	6,2	6,0
Niveau VI (Niveau 1 ^{er} cycle, 2 ^{ème} degré)	Femmes	25,6	19,6	28,4
	Hommes	27,2	21,2	26,7
Total	Femmes	100,0	100,0	100,0
	Hommes	100,0	100,0	100,0

Tableau n°24 : Répartition des DEFM (catégorie 1), par niveau de diplôme, dans les départements bas-normands, en juin 2000

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

Au contraire, par rapport aux autres départements, l'Orne a une forte proportion de femmes demandeuses d'emploi non diplômées (28,4%).

3°/ LE CHOMAGE PAR QUALIFICATION

3.1 - En Basse-Normandie

En Basse-Normandie, 79,3% des femmes demandeuses d'emploi sont inscrites dans la catégorie employées, c'est dire s'il y a une forte concentration des demandes d'emploi des femmes bas-normandes dans le métier d'employée. Seuls 33,6% des hommes demandeurs d'emploi recherchent un poste d'employé.

Parmi les demandeuses d'emploi, elles ne sont que 2,0% à rechercher un emploi de cadre (contre 5,5% des hommes demandeurs d'emploi) et 5,3% à rechercher une profession intermédiaire (contre 8,1% des hommes demandeurs d'emploi).

3.2 - Dans les départements bas-normands

Si la proportion d'employées parmi les femmes demandeuses d'emploi en Basse-Normandie est forte, elle l'est cependant moins dans le département de l'Orne (75,3%), qui a, au contraire, une proportion d'ouvrières non qualifiées plus forte que dans les autres départements : 13,3% des demandeuses d'emploi dans l'Orne sont inscrites dans la catégorie ouvriers non qualifiés (elles ne sont que 7,1% dans le Calvados et 6,3% dans la Manche).

Qualifications		Répartition des DEFM selon la qualification (en %)		
		Calvados	Manche	Orne
Non précisé	Femmes	1,5	2,0	1,6
	Hommes	2,1	1,9	2,1
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s	Femmes	7,1	6,3	13,3
	Hommes	22,8	21,6	29,0
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s	Femmes	3,2	4,4	3,7
	Hommes	22,9	34,0	28,7
Employé(e)s	Femmes	80,0	80,6	75,3
	Hommes	37,7	30,1	27,5
Professions intermédiaires	Femmes	5,6	5,2	4,8
	Hommes	7,9	8,5	7,6
Cadres	Femmes	2,5	1,6	1,2
	Hommes	6,5	4,0	5,1
Total	Femmes	100,0	100,0	100,0
	Hommes	100,0	100,0	100,0

**Tableau n°25 : Répartition des DEFM (catégorie 1) par qualification,
dans les départements bas-normands, en juin 2000**

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

Le département de la Manche compte une plus forte part d'ouvrières qualifiées qu'ailleurs (4,4%).

Parallèlement au niveau de diplôme des demandeuses d'emploi du Calvados (qui a été souligné auparavant), c'est dans ce département que la part des cadres et des professions intermédiaires est la plus élevée : 8,1% des femmes demandeuses d'emploi dans le Calvados recherchent un emploi de cadre ou une profession intermédiaire (contre 6,8% dans la Manche et 6,0% dans l'Orne).

Ainsi, les départements bas-normands présentent des profils différenciés de demandeurs d'emplois, ceci étant la conséquence d'une structuration économique dissemblable.

4°/ LE CHOMAGE DE LONGUE DUREE

Au plan formel, le chômage de longue durée est le chômage qui dure depuis plus d'un an.

En Basse-Normandie, les femmes représentent 55,0% des demandeurs d'emploi de longue durée. Synonyme de précarité grandissante, ce chômage de longue durée, qui place ceux qui en sont victimes dans des situations difficiles à vivre au quotidien, touche donc majoritairement les femmes.

Plus elles sont jeunes, plus les femmes représentent une part importante du chômage de longue durée :

- 61,0% des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, inscrits au chômage depuis plus d'un an, sont des femmes,
- 55,9% de ceux de 25 à 49 ans sont des femmes,
- 49,0% de ceux de 50 ans et plus sont des femmes.

Au total, en Basse-Normandie, le chômage de longue durée touche 38,0% des demandeuses d'emploi contre 36,9% des hommes demandeurs d'emploi.

Le tableau n°26 décrit le poids du chômage de longue durée dans le chômage total en fonction du niveau de diplôme :

Niveaux de diplôme	Part du chômage de longue durée (en %)	
	Femmes	Hommes
Non précisé	3,4	1,6
Niveau I et II (Niveau Bac + 3 ou 4)	27,6	31,5
Niveau III (Niveau Bac +2)	25,9	28,5
Niveau IV (Niveau Bac, Brevet professionnel)	30,0	30,1
Niveau V (Niveau CAP, BEP)	38,0	35,4
Niveau V bis (Niveau Certificat d'études primaires, BEPC)	41,2	38,2
Niveau VI (1 ^{er} cycle , 2 ^{ème} degré)	50,2	47,1
Total	38,0	36,9

Tableau n°26 : Part du chômage de longue durée dans les DEFM (catégorie 1) selon le niveau de diplôme, en Basse-Normandie, en juin 2000

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

D'une manière générale, en Basse-Normandie, la part du chômage de longue durée dans le chômage total baisse avec l'augmentation du niveau de diplôme. Que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, la part du chômage de longue durée est la plus forte pour les non diplômés (50,2% chez les femmes et 47,1% chez les hommes) : une femme demandeuse d'emploi non diplômée sur deux est au chômage depuis plus d'un an.

Au regard des chiffres, c'est au niveau du baccalauréat que la différence, en termes de chômage de longue durée, se fait entre les femmes et les hommes.

En effet, à niveau de diplôme égal, inférieur ou égal au baccalauréat, le chômage de longue durée touche plus les demandeuses d'emploi que les demandeurs d'emploi. En revanche, à niveau de diplôme égal, supérieur au baccalauréat, le chômage de longue durée touche plus les hommes que les femmes. Ce sont, par exemple 27,6% des femmes demandeuses d'emploi de niveau I ou II qui sont touchées par le chômage de longue durée, alors que ce sont 31,5% des hommes demandeurs d'emploi et ayant le même niveau de diplôme qui le sont.

En conclusion à cette deuxième partie, consacrée entre autres aux conditions d'emploi des femmes, il faut souligner que la conjonction de salaires moins élevés, d'une plus grande sensibilité au chômage, et de la précarité liée au travail a pour effet de mettre un certain nombre de femmes en situation de difficultés financières. Ceci est notamment confirmé par une récente étude menée conjointement par la cellule RMI de la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales du Calvados, le Conseil Général du Calvados et l'Université ("Les femmes bénéficiaires du RMI dans le Calvados) qui montre par exemple que 58 % des bénéficiaires de cette mesure sont des femmes. Le propos du CESR dans cette étude en l'occurrence n'est pas d'approfondir cette problématique de précarité-pauvreté qui relève plus largement de l'étude de la place de la femme dans la société bas-normande mais il est apparu utile de rappeler ces quelques éléments de réflexion.

TROISIEME PARTIE

LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL DE LA MAIN D'ŒUVRE FEMININE EN BASSE-NORMANDIE

L'objet de cette troisième partie est de mettre en lumière les secteurs économiques dans lesquels se concentre l'activité féminine bas-normande. Cette démarche se fera d'abord au niveau de la Basse-Normandie, puis des départements et enfin des bassins d'emploi¹⁰.

Les chiffres de cette partie sont ceux de la dernière Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS 1998) relative uniquement aux emplois salariés. En 1998, la DADS concerne 73 625 femmes bas-normandes, couvrant environ 75 % des salariées. Certains secteurs ne sont pas présents dans la DADS :

- l'agriculture et la sylviculture,
- les organismes de l'Etat :

D'une manière générale, il faut rappeler que les données des fonctions publiques de l'Etat et territoriale ne sont pas présentes dans cette analyse car incomplètes ou inexistantes selon les structures. Mais les salariés de la Sécurité sociale, de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, de l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales), de la CAF (Caisse d'allocations familiales) et de la MSA (Mutualité sociale agricole) sont comptabilisés dans ces données DADS.

- les services domestiques,
- les activités extra-territoriales.

La DADS ne permet donc pas d'étudier la situation de l'ensemble des salariés bas-normands ; elle exclut ici une partie importante de femmes dont l'exemple le plus illustratif est celui des nombreuses femmes qui travaillent dans l'éducation nationale. Le choix de la DADS pour traiter cette troisième partie a été uniquement motivé par l'impossibilité d'utiliser les données du recensement de 1999 sur les activités économiques dans lesquelles la population travaille puisqu'elles n'étaient pas encore disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Ces données auraient d'ailleurs permis d'analyser toute la population active occupée, salariée et non salariée. Les observations contenues dans cette partie sont donc intéressantes mais

¹⁰ Les données concernant les activités financières du bassin d'emploi de Bayeux ne sont pas disponibles et par conséquent l'étude des secteurs d'activité du bassin d'emploi de Bayeux, du Calvados et de la Basse-Normandie ne comprendra pas les activités financières dont une éventuelle prise en compte aurait constitué un biais à l'analyse .

il faut avertir le lecteur que l'information donnée n'y est pas exhaustive car elle ne couvre pas tous les salariés bas-normands.

Cependant et à titre informatif, il faut rappeler ici l'importance de la fonction publique (étatique, territoriale et hospitalière) dans l'emploi salarié régional. Ses effectifs (titulaires et non titulaires) s'élèvent à environ 115 000 personnes soit + de 20 % de l'emploi salarié total en Basse-Normandie. De surcroît, les femmes y occupent une place sinon remarquable du moins plus favorable à bien des égards que dans le secteur privé. Ainsi, selon les données INSEE, elles représentaient dans la fonction publique d'Etat en 1998 en Basse-Normandie 50,5 % des effectifs employés soit 32 787 personnes et occupaient 49,8 % des emplois de cadres. On peut donc considérer qu'en la matière une certaine forme de parité est atteinte.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les données disponibles (toujours de source INSEE) mettent en évidence la présence considérable au sein de cette administration des femmes puisqu'elles représentaient en 1997 61,4 % des emplois (soit 22 554 femmes).

En outre, il convient de souligner que le caractère plus favorable de la situation des femmes dans la fonction publique s'exprime également en termes d'égalité salariale et dans le domaine du temps partiel dont la pratique, courante, correspond de façon très majoritaire à un choix de l'individu et non à une obligation qui lui est faite.

Ainsi, si la possibilité avait été offerte, au moment de la rédaction de ce rapport, de disposer de l'ensemble des données nécessaires, il eut été probable que la description de la place des femmes dans le monde du travail au plan régional eût été plus favorable (compte tenu de l'adjonction des données relatives à la fonction publique), sans pour autant bien entendu, atteindre un niveau réellement satisfaisant.

I - LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL EN BASSE-NORMANDIE

Cette sous-partie procède à une description du paysage économique actuel de la Basse-Normandie et met en évidence le poids respectif des départements en termes d'activité féminine.

A - LE PAYSAGE ECONOMIQUE ACTUEL

En Basse-Normandie, en 1998, 66,2% des femmes recensées par la Déclaration Annuelle de Données Sociales travaillent dans le tertiaire et 33,8% travaillent dans l'industrie¹¹ (Tableau n°27). La répartition des hommes salariés bas-normands selon leur appartenance au tertiaire ou à celui de l'industrie est beaucoup plus homogène puisque 53,3% travaillent dans l'industrie et 46,7% dans le tertiaire.

¹¹ Dans toute cette partie, l'industrie regroupe les industries agro-alimentaire, des biens de consommation, des biens intermédiaires et de la construction ; le tertiaire regroupe le commerce, les activités financières (si disponibles), les services aux entreprises et aux particuliers.

SECTEURS ECONOMIQUES ¹²	Femmes			Hommes		
	Répartition par secteur		Représentativité (en %)	Répartition par secteur		Représentativité (en %)
	Effectifs	En %		Effectifs	En %	
Industrie agro-alimentaire	5098	7,4	32,9	10410	9,1	67,1
Industrie des biens de consommation	8164	11,9	49,0	8491	7,4	51,0
Industrie des biens intermédiaires	8249	12,0	28,1	21136	18,4	71,9
Construction	1801	2,5	7,9	21024	18,4	92,1
Commerce	21222	30,9	44,8	26132	22,8	55,2
Services aux entreprises	15747	22,9	43,8	20234	17,6	56,2
Services aux particuliers	8500	12,4	53,9	7270	6,3	46,1
Total	68 781	100	37,5	114 697	100	62,5

Tableau n°27 : Répartition des effectifs salariés bas-normands par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Une analyse de l'économie bas-normande réalisée par l'INSEE en octobre 2000¹³ explique cette partition : "Depuis 1975, le tertiaire est incontestablement devenu le moteur de l'emploi, prenant le relais de l'industrie". Cette dernière a effectivement connu une diminution continue de ses effectifs. Si les bons résultats de l'agro-alimentaire se maintiennent dans les trois départements bas-normands et si l'énergie reste un atout indéniable dans la Manche, tous les autres secteurs industriels ont été touchés par des restructurations importantes (fermeture de la SMN à Caen, déclin de la DCN à Cherbourg...).

La prédominance du tertiaire dans les activités économiques dans lesquelles les femmes bas-normandes travaillent est marquée par la place importante que tiennent le commerce et les services aux entreprises, qui représentent respectivement 30,9% et 22,9% de leurs effectifs.

Le commerce et les services aux entreprises sont les deux premiers secteurs d'activité employeurs aujourd'hui en Basse-Normandie. L'importance de ces secteurs dans l'économie bas-normande est incontestable et l'est d'autant plus pour les femmes qui sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler dans ces activités.

L'étude de l'INSEE insiste sur le développement des services aux entreprises, répondant à la logique d'externalisation des fonctions industrielles entamée depuis le début des années soixante-dix. "Tout ce qui dans les années soixante était encore traité au sein de l'entreprise ne l'est désormais plus, cette dernière s'étant recentrée sur son activité propre, déléguant à ses partenaires extérieurs sa comptabilité, son nettoyage, ses études ou plus récemment ses à-coups de production au travers de l'intérim". Le secteur des services aux entreprises, ainsi que celui du commerce,

¹² Hors activités financières.

¹³ Cent pour cent Basse-Normandie, INSEE, n°81, Octobre 2000.

pillier fort de l'emploi, n'ont jamais été aussi déterminants qu'aujourd'hui dans la structure des emplois bas-normands, même s'ils sont un peu moins présents dans le département de l'Orne.

Les femmes représentent 37,5% des effectifs salariés bas-normands comptabilisés par les DADS en 1998.

Il a été vu précédemment à partir du recensement de population qu'elles représentaient en 1999 46,1% des effectifs salariés bas-normands, la DADS semble donc offrir une vision assez réductrice de la situation salariale et encore une fois il est nécessaire d'utiliser les chiffres de la DADS avec prudence.

Faute de disposer des données du recensement, celles de la DADS apportent néanmoins des informations intéressantes.

Parmi les activités économiques que couvre le champ de la DADS, c'est dans les services aux particuliers que les femmes sont les plus représentées, à hauteur de 53,9% des effectifs. Elles sont, en revanche, sous-représentées dans l'industrie, même si toutefois leur part atteint 49,0% dans l'industrie des biens de consommation. A cet égard, l'étude de l'INSEE considère que la forte spécialisation de la Basse-Normandie dans l'industrie des biens de consommation est particulièrement défavorable au regard des grandes difficultés qu'a connu ce secteur en France au cours des dernières années.

B - LE POIDS DES DEPARTEMENTS

SECTEURS ECONOMIQUES ¹⁴	Calvados	Manche	Orne
Industrie agro-alimentaire	43,8	31,8	25,4
Industrie des biens de consommation	39,3	29,0	31,7
Industrie des biens intermédiaires	49,4	21,0	29,6
Construction	43,0	34,6	22,4
Commerce	50,4	31,9	17,7
Services aux entreprises	52,4	30,0	17,6
Services aux particuliers	57,0	28,6	14,4
Total	49,5	29,5	21,0

Tableau n°28 : Poids des départements (en %) dans les effectifs salariés féminins bas-normands en 1998

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Comme l'indique le tableau n°28, le Calvados est, pour chaque secteur économique, le premier employeur sur le plan des effectifs féminins bas-normands. Dans l'ensemble, une femme salariée bas-normande sur deux travaille dans le Calvados. Le Calvados est particulièrement bien représenté dans les secteurs des services aux particuliers (57,1%) et des services aux entreprises (52,4%).

¹⁴ Hors activités financières.

La Manche compte 29,5% des effectifs salariés féminins. C'est dans les secteurs de l'industrie agro-alimentaire, de la construction et du commerce qu'elle détient sa plus forte représentativité, variant de 31,8% à 34,6%.

L'Orne compte 21,0% des effectifs salariés féminins. Il faut noter l'importance du poids de l'Orne dans les effectifs des industries des biens de consommation et des biens intermédiaires, qui représentent respectivement 31,8% et 29,6% des effectifs bas-normands.

II - LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL DANS LES DEPARTEMENTS

Cette sous-partie opère une description, pour chaque département, du paysage économique actuel et de la place faite aux femmes ; elle mettra également en évidence le poids des bassins d'emploi en termes d'activité féminine.

A - LE CALVADOS

1°/ LE PAYSAGE ECONOMIQUE ACTUEL

En 1998, dans le Calvados, 30,1% des femmes salariées travaillaient dans l'industrie et 69,9% dans le tertiaire. Il convient de rappeler que la moyenne régionale d'emploi dans le tertiaire est pour les femmes de 66,2%. La prépondérance du Calvados pour ce type d'activité est avérée et se traduit donc par une plus forte propension des femmes à y exercer une activité. Ce constat vaut également pour les hommes : 52,7% d'entre eux travaillent dans le tertiaire contre 46,7% au niveau régional.

SECTEURS ECONOMIQUES ¹⁵	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	6,4	34,8	7,5	65,2
Industrie des biens de consommation	9,4	50,8	5,7	49,2
Industrie des biens intermédiaires	12,0	29,2	18,1	70,8
Construction	2,3	8,2	16,0	91,8
Commerce	31,4	44,7	24,4	55,3
Services aux entreprises	24,2	43,9	19,4	56,1
Services aux particuliers	14,3	50,0	8,9	50,0
Total	100	38,5	100	61,5

Tableau n°29 : Répartition des effectifs salariés du Calvados par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (1998)

¹⁵ Hors activités financières.

L'emploi féminin dans le Calvados se concentre sur trois secteurs économiques : le commerce (31,4%), les services aux entreprises (24,2%) et les services aux particuliers (14,3%).

Enfin, il faut souligner que le développement des activités tertiaires dans le Calvados est géographiquement localisé dans l'aire urbaine de Caen où la croissance accélérée de ce département se focalise.

C'est dans le Calvados que les femmes sont les plus représentées dans les effectifs salariés, sans doute parce que ce département est plus urbain que les deux autres. En effet, 38,5% des salariés du Calvados sont des femmes contre 37,5% au niveau régional.

En ce qui concerne l'industrie, les femmes sont d'ailleurs plus représentées qu'au niveau régional ; elles représentent notamment 50,8% des effectifs de l'industrie des biens de consommation.

2°/ LE POIDS DES BASSINS D'EMPLOI

Le tableau n°30 permet de mettre en lumière l'importance comparée des bassins d'emploi de Caen, Bayeux, Lisieux et Vire dans les effectifs salariés féminins du Calvados.

Il montre à quel point le bassin d'emploi de Caen emploie la grande majorité des effectifs féminins. En effet, plus de deux femmes sur trois qui sont salariées dans le Calvados le sont dans le bassin d'emploi de Caen.

La part de femmes salariées dans le Calvados et travaillant dans le bassin d'emploi de Caen est supérieure à 70% en ce qui concerne l'industrie des biens de consommation, la construction et les services aux entreprises.

Les bassins d'emploi de Lisieux et de Bayeux tirent leur épingle du jeu dans le secteur agro-alimentaire, représentant respectivement 21,1% et 14,9% des emplois salariés féminins du département.

Le bassin d'emploi de Vire est très présent dans l'industrie des biens intermédiaires, employant 19,0% des femmes du département travaillant dans ce secteur.

Le bassin d'emploi de Lisieux joue un rôle non négligeable dans le secteur du commerce puisqu'il emploie 18,3% des femmes du Calvados qui travaillent dans ce secteur.

Mais c'est dans le secteur des services aux particuliers que le poids des effectifs féminins du bassin de Lisieux dans le département est le plus important : près d'une femme sur trois qui travaille dans ce secteur le fait dans ce bassin d'emploi.

SECTEURS ECONOMIQUES ¹⁶	Caen	Bayeux	Lisieux	Vire
Industrie agro-alimentaire	53,6	14,9	21,1	10,4
Industrie des biens de consommation	71,5	12,2	11,9	4,4
Industrie des biens intermédiaires	62,9	1,9	16,2	19,0
Construction	73,1	4,3	16,0	6,6
Commerce	67,4	7,9	18,3	6,4
Services aux entreprises	82,3	3,2	11,1	3,4
Services aux particuliers	59,6	5,9	30,2	4,3
Total	68,9	6,5	17,6	7,0

Tableau n°30 : Poids des bassins d'emploi (en %) dans les effectifs salariés féminins du Calvados en 1998

Source : INSEE - Déclaration des données sociales (DADS) 1998

B - LA MANCHE

1°/ LE PAYSAGE ECONOMIQUE ACTUEL

Dans la Manche, 71,2% des femmes salariées le sont dans le tertiaire et 28,8% dans l'industrie. Ce sont 48,4% des hommes qui travaillent dans le tertiaire et 51,6% dans l'industrie.

L'emploi salarié féminin dans la Manche est marqué par la prépondérance du commerce qui emploie près d'une manchoise sur trois. Au total, ce sont 25,3% des salariés manchois qui travaillent dans le commerce, cette concentration des salariés dans le secteur du commerce est donc encore plus forte pour les femmes que pour les hommes.

Les manchoises sont également nombreuses à travailler dans le secteur des services aux entreprises (21,4%), deuxième secteur économique du département qui représente 18,8% du total des salariés de la Manche. Les femmes de ce département partagent cette caractéristique avec celles du Calvados. Par rapport à l'Orne, la Manche et le Calvados font une large place aux services aux entreprises dans l'emploi, et a fortiori, dans l'emploi des femmes.

¹⁶ Hors activités financières.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	7,4	30,7	10,0	69,3
Industrie des biens de consommation	10,7	59,0	4,5	41,0
Industrie des biens intermédiaires	7,9	24,3	14,9	75,7
Construction	2,8	7,2	22,1	92,8
Commerce	30,7	45,8	22,0	54,2
Activités financières	8,1	53,0	4,3	47,0
Services aux entreprises	21,4	42,9	17,3	57,1
Services aux particuliers	11,0	58,3	4,8	41,7
Total	100	37,7	100	62,3

Tableau n°31 : Répartition des effectifs salariés de la Manche par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE – Déclaration annuelle de données sociales (DADS)1998

Outre le commerce, c'est dans les secteurs de la construction et des activités financières que la Manche est le département bas-normand à avoir les plus fortes parts de femmes travaillant dans ces secteurs : ils concernent respectivement 2,8% et 8,1% des manchoises alors qu'ils ne représentent que 2,4% et 6,6% des emplois féminins au niveau régional.

Dans la Manche, les femmes représentent 37,7% des effectifs salariés.

Comparativement à la moyenne régionale, elles sont moins bien représentées dans les industries agro-alimentaires, des biens intermédiaires et de la construction : 30,7% des effectifs qui travaillent dans l'industrie agro-alimentaire sont des femmes (contre 32,9% en Basse-Normandie), 24,3% des effectifs de l'industrie des biens intermédiaires sont des femmes (contre 28,1% en Basse-Normandie) et 7,2% des effectifs de la construction sont des femmes (contre 7,9% en Basse-Normandie).

Au contraire, les femmes de la Manche sont très présentes et majoritaires dans l'industrie des biens de consommation (59,0% des effectifs), dans les activités financières (53,0%) et dans les services aux particuliers (58,3%), chiffres supérieurs à la moyenne régionale.

2°/ LE POIDS DES BASSINS D'EMPLOI

Les bassins d'emploi de Cherbourg et de Saint-Lô ont un poids tout à fait significatif dans les effectifs salariés féminins de la Manche puisque pratiquement une femme manchoise sur trois travaille dans le bassin de Cherbourg et une autre dans le bassin de Saint-Lô, les trois autres bassins manchois se répartissant les autres 30%.

SECTEURS ECONOMIQUES	Cherbourg	Saint-Lô	Avranches	Granville	Coutances
Industrie agro-alimentaire	18,4	28,2	1,6	15,4	20,4
Industrie des biens de consommation	16,9	43,9	16,7	13,0	9,4
Industrie des biens intermédiaires	13,7	20,6	36,6	12,5	16,6
Construction	35,1	21,3	16,6	13,1	13,8
Commerce	40,4	19,4	14,9	11,7	13,6
Activités financières	13,9	77,0	3,2	3,9	2,0
Services aux entreprises	41,4	39,0	5,6	6,0	7,9
Services aux particuliers	43,9	16,3	1,8	14,3	1,8
Total	32,7	31,5	13,9	10,6	11,4

Tableau n°32 : Poids des bassins d'emploi (en %) dans les effectifs salariés féminins de la Manche en 1998

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Le bassin d'emploi de Cherbourg emploie une grande partie des femmes salariées du département dans les secteurs de la construction (35,1%), du commerce (40,4%), des services aux entreprises (41,4%) et des services aux particuliers (43,9%). Le bassin d'emploi de Saint-Lô offre la grosse majorité des postes dans le secteur des activités financières puisque 77% des manchoises qui travaillent dans ce secteur le font dans le bassin d'emploi de Saint-Lô, ce qui s'explique pour l'essentiel par la présence d'institutions financières dans le chef lieu de département. Le bassin d'emploi de Saint-Lô a également le poids le plus important des bassins d'emploi manchois dans les effectifs féminins travaillant dans l'industrie agro-alimentaire (28,2%) et dans l'industrie des biens de consommation (43,9%). Il faut enfin souligner que le bassin d'Avranches emploie 36,6% des femmes manchoises qui travaillent dans l'industrie des biens intermédiaires.

C - L'ORNE

1°/ LE PAYSAGE ECONOMIQUE ACTUEL

Dans l'Orne, la répartition des femmes selon qu'elles appartiennent au secteur de l'industrie ou à celui du tertiaire est tout à fait différente des deux autres départements. En effet, 55,6% des femmes ornaises travaillent dans les services et 44,4% dans l'industrie alors qu'elles sont respectivement 69,9% et 30,1% dans le Calvados et 71,2% et 28,8% dans la Manche. Cette part relative importante du secteur secondaire s'explique notamment par la présence de grandes entreprises industrielles employant beaucoup de main d'œuvre féminine.

Cette spécificité ornaise s'observe également parmi les effectifs masculins puisque 36,4% des hommes travaillent dans les services (contre 48,7% pour la moyenne régionale) et 63,6% travaillent dans l'industrie (contre 51,3% pour la moyenne régionale). L'Orne est donc marquée par une forte présence de l'industrie qui repose sur plusieurs activités phares : les industries des équipements du foyer, la plasturgie, la pharmacie, la chimie

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	8,5	32,7	10,3	67,3
Industrie des biens de consommation	17,1	40,9	14,4	59,1
Industrie des biens intermédiaires	16,1	29,4	22,5	70,6
Construction	2,7	8,6	16,4	91,4
Commerce	24,7	43,5	18,8	56,5
Activités financières	4,6	59,1	1,9	40,9
Services aux entreprises	18,3	45,0	13,1	55,0
Services aux particuliers	8,0	64,0	2,6	36,0
Total	100	36,9	100	63,1

Tableau n°33 : Répartition des effectifs salariés de l'Orne par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE – Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Le tableau n°33 permet de rendre compte de la répartition des effectifs féminins et masculins de l'Orne par secteur économique. Il s'avère que la structure

économique de l'Orne, comme cela a déjà été suggéré, présente des différences notables avec celle des deux autres départements bas-normands.

Les principaux secteurs économiques du département de l'Orne sont le commerce et l'industrie des biens intermédiaires qui emploient 21,0% et 20,1% du total des effectifs salariés. De même, il y a une forte proportion de femmes salariées dans ces secteurs (24,7% et 16,1%).

Dans l'Orne, la part des femmes travaillant dans l'industrie est supérieure à la moyenne bas-normande et ce, pour tous les secteurs de l'industrie, même si ce sont tout particulièrement dans les industries de l'agro-alimentaire, des biens de consommation et des biens intermédiaires que l'Orne se distingue le plus au niveau régional.

Il s'avère que l'industrie des biens de consommation est la première industrie ornaise à employer des femmes : 38,5% des femmes qui travaillent dans l'industrie exercent une activité dans le secteur des biens de consommation. L'industrie des biens intermédiaires emploie 36,2% des effectifs industriels féminins.

Dans l'Orne, toutes les activités tertiaires sont sous-représentées dans les effectifs salariés par rapport à la moyenne régionale, pour les femmes comme pour les hommes.

Le commerce est le premier employeur de femmes dans le tertiaire, représentant ainsi 44,3% des effectifs concernés et 24,7% de l'ensemble des femmes salariées de ce département.

Pourtant, il faut noter que le secteur des biens intermédiaires, deuxième secteur économique (qui emploie 20,1% des effectifs salariés totaux) n'est pas le deuxième secteur employeur de femmes, puisqu'il n'en embauche que 16,1%, le secteur des biens de consommation en employant 17,1%.

L'Orne est le département bas-normand où la part de femmes parmi les effectifs salariés est la plus faible (36,9%). Elle est cependant supérieure à la moyenne régionale dans les industries de biens intermédiaires et de la construction, dans les activités financières et dans les services aux entreprises et aux particuliers.

C'est principalement dans le secteur des biens de consommation, pourtant premier secteur industriel employeur de femmes, que leur représentativité est, comparativement à la moyenne régionale (49,0%), très faible (40,9%).

2°/ LE POIDS DES BASSINS D'EMPLOI

Dans l'Orne, les bassins de Flers et d'Alençon emploient deux femmes salariées sur trois.

Le bassin de Flers représente à lui seul la majorité des emplois féminins des industries de l'agro-alimentaire et des biens de consommation. Ce bassin d'emploi fait d'ailleurs preuve d'une grande vitalité économique.

SECTEURS ECONOMIQUES	Flers	Alençon	Argentan	L'Aigle	Mortagne
Industrie agro-alimentaire	58,4	13,4	15,0	8,0	5,1
Industrie des biens de consommation	49,3	27,7	3,8	1,2	17,9
Industrie des biens intermédiaires	41,1	9,8	9,9	17,0	22,2
Construction	3,5	36,5	10,7	8,2	12,2
Commerce	32,7	30,6	14,2	12,7	9,9
Activités financières	16,2	67,6	7,4	4,3	4,5
Services aux entreprises	2,0	44,7	13,2	10,3	3,7
Services aux particuliers	31,6	27,7	12,7	8,3	19,7
Total	37,5	29,4	11,0	9,7	12,5

Tableau n°34 : Poids des bassins d'emploi (en %) dans les effectifs salariés féminins de l'Orne en 1998

Source : INSEE – Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Celui d'Alençon emploie la majorité des femmes travaillant dans les activités financières, ceci s'expliquant en grande partie par la présence d'institutions financières à Alençon où se concentre les affaires départementales en ce domaine.

C'est dans l'industrie agro-alimentaire que le bassin d'Argentan emploie une partie non négligeable des ornaïses, à hauteur de 15%. Le bassin de L'Aigle représente 17% des effectifs féminins de l'Orne dans le secteur des biens intermédiaires dans lequel sa représentativité est la plus forte.

Il faut noter la forte part du bassin d'emploi de Mortagne en ce qui concerne également l'industrie des biens intermédiaires. Il concentre 22,2% des emplois féminins du département.

III - LES SECTEURS ECONOMIQUES D'ACCUEIL DANS LES BASSINS D'EMPLOI

Dans cette troisième sous-partie, le taux d'activité des femmes (de 15 à 65 ans) dans les bassins d'emploi bas-normands est analysé. Une description du paysage économique actuel de chaque bassin d'emploi y est opérée de même que la place faite aux femmes en leur sein.

A - LE TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES

Le taux d'activité des femmes est très variable d'un bassin d'emploi à l'autre.

C'est dans le Nord-Cotentin que les femmes bas-normandes sont les moins actives, le taux d'activité féminin dans le bassin d'emploi de Cherbourg étant le plus faible de Basse-Normandie en 1999 et s'élevant à 58,7%.

Le bassin d'emploi de Saint-Lô est celui où le taux d'activité des femmes est le plus fort, atteignant 65,3%.

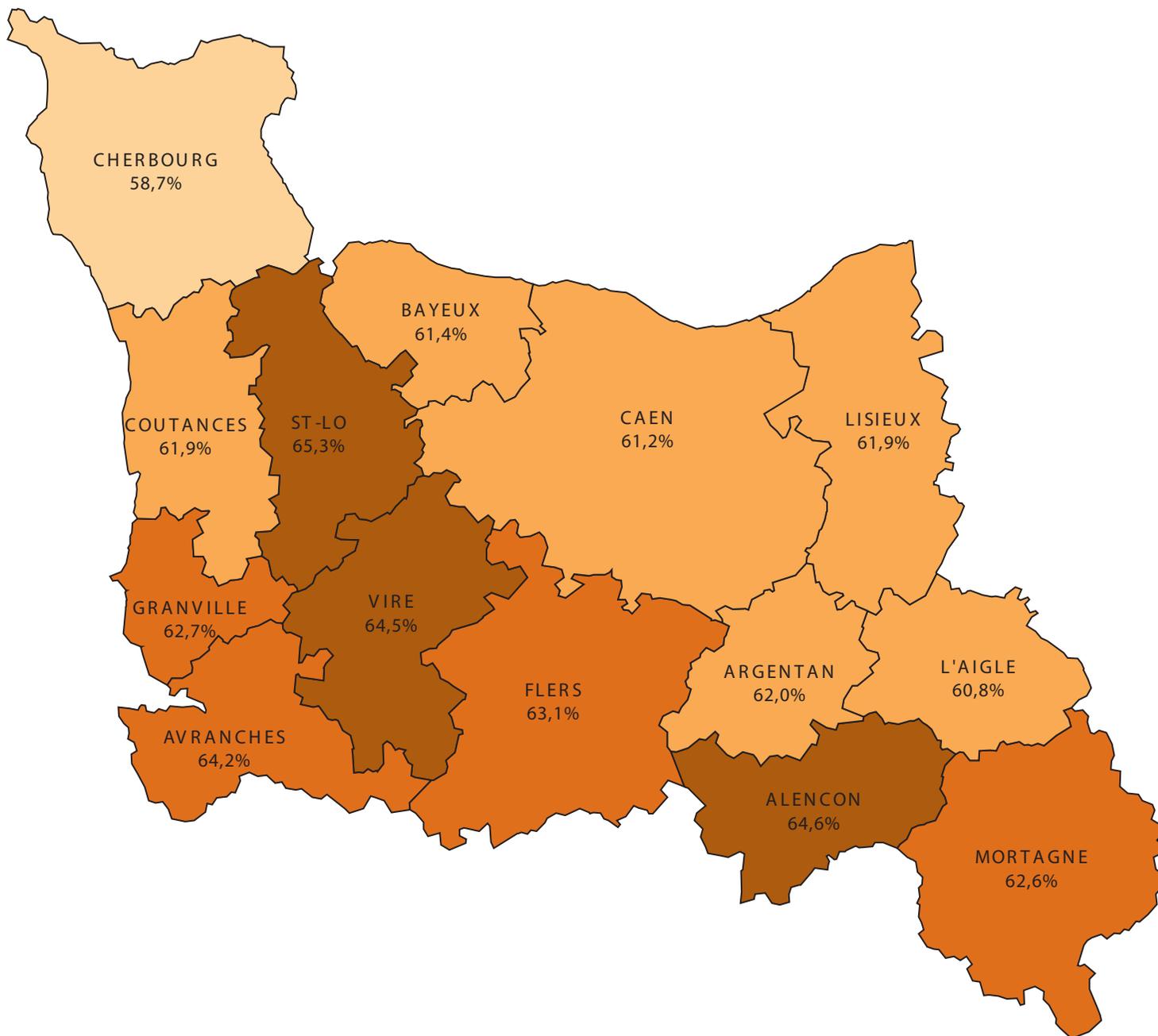
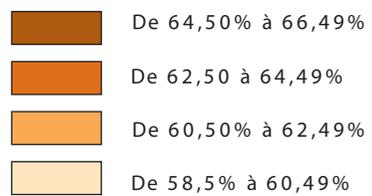
Ce taux d'activité est variable mais il est relativement élevé bien souvent dans les bassins d'emploi plutôt ruraux, même si cela ne correspond pas à une généralité.

Les bassins de Mortagne, Flers, Vire ou Avranches sont des bassins encore marqués par le poids de l'agriculture et de l'artisanat ; cette caractéristique, a une influence positive sur le taux d'activité notamment des femmes.

A l'opposé, les bassins de Cherbourg, Bayeux, Caen , Lisieux ou Argentan, plus urbains, ont cette caractéristique commune d'avoir un taux d'activité féminin plus faible qu'ailleurs.

Les bassins d'emploi les plus ruraux sont souvent ceux où le taux d'activité des femmes est le plus élevé car, dans ces bassins d'emploi, les jeunes filles souhaitant suivre des études sont parties dans les bassins d'emploi, plus urbains, où sont dispensées les formations alors que les femmes qui sont restées dans les bassins ruraux sont actives.

LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES
PAR BASSIN D'EMPLOI EN 1999



- Source -
INSEE - Recensement de la population 1999

- Réalisation -
Atelier de Cartographie du CRBN - Mai 2001

B - LE PAYSAGE ECONOMIQUE ACTUEL**1°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE CAEN**

Dans le bassin d'emploi de Caen, le tertiaire est le plus important pourvoyeur d'emplois féminins. Il représente 74,6% des effectifs salariés féminins, proportion très forte puisque la moyenne régionale est 68,3% (il n'y a que dans le bassin de Cherbourg où cette proportion est supérieure). Cette prépondérance du tertiaire s'explique, pour l'essentiel, par la présence de nombreuses entreprises de services dans la capitale régionale et sa périphérie. En corollaire, ce sont donc seulement 25,4% des femmes de ce bassin d'emploi qui travaillent pour l'industrie.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	4,6	3,8	5,8	6,2
Industrie des biens de consommation	8,4	51,4	5,2	48,6
Industrie des biens intermédiaires	10,2	3,0	15,0	6,0
Construction	2,3	8,6	16,0	91,4
Commerce	28,4	44,7	23,3	55,3
Activités financières	8,2	54,4	4,6	45,6
Services aux entreprises	26,6	43,0	23,4	57,0
Services aux particuliers	11,3	53,1	6,6	46,9
Total	100,0	39,9	100,0	60,1

Tableau n°35 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Caen par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1988 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

L'économie du bassin d'emploi de Caen repose en grande partie sur les secteurs du commerce et des services aux entreprises, qui emploient respectivement 25,4% et 24,7% du total des salariés du bassin d'emploi. Ce sont également ces deux secteurs qui emploient la majorité des femmes, puisqu'ils représentent 28,4% et 26,6% des salariées : la concentration de l'emploi féminin dans ces secteurs d'activité moteurs y est plus forte que celle des hommes.

Le bassin d'emploi de Caen compte 39,9% de femmes parmi ses salariés, deuxième plus importante proportion de Basse-Normandie (après les bassins de Saint-Lô et d'Alençon dont les salariés sont des femmes à hauteur de 40,8%). La présence d'une agglomération de taille significative offre ainsi des opportunités d'emploi aux femmes, qui ont désormais acquis une place considérable parmi le salariat de ce bassin.

2°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE BAYEUX

Il est dommage de ne pouvoir disposer des effectifs de femmes salariées dans les activités financières du bassin d'emploi de Bayeux. En effet, la confidentialité opposée par l'INSEE laisse présumer une forte concentration des effectifs féminins de ce secteur dans un nombre très restreint de structures. Il ne faut donc pas occulter ce sujet relatif aux activités financières car leur rôle dans l'emploi féminin du bassin est sans doute significatif. Ainsi, sur les sept secteurs d'activité restants, ce sont 63,4% des effectifs salariés féminins du bassin d'emploi de Bayeux qui travaillent dans le secteur tertiaire, alors que 36,6% travaillent dans le secteur de l'industrie.

SECTEURS ECONOMIQUES ¹⁷	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	14,9	31,4	21,8	6,6
Industrie des biens de consommation	16,5	55,4	8,9	44,6
Industrie des biens intermédiaires	3,6	1,3	10,1	80,7
Construction	1,6	6,1	15,8	93,9
Commerce	38,4	46,0	30,0	54,0
Services aux entreprises	11,9	53,0	7,0	47,0
Services aux particuliers	13,1	57,7	6,4	42,3
Total	100,0	38,1	100,0	61,9

Tableau n°36 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Bayeux par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Le commerce est un secteur d'activité très dynamique dans ce bassin d'emploi et il est le secteur employeur le plus important pour les femmes, comptant 38,4% des salariées du bassin.

L'industrie des biens de consommation emploie une grande part des femmes du bassin d'emploi (16,5%), celles-ci étant majoritaires parmi les salariés de ce secteur (à hauteur de 55,4% des effectifs). L'industrie agro-alimentaire représente 14,9% des femmes salariées du bassin. Il est nécessaire de souligner le rôle de ces deux industries dans le bassin d'emploi de Bayeux, puisqu'ils emploient ensemble près d'une salariée sur trois.

Concernant la place des femmes parmi les salariés du bassin d'emploi, il faut souligner que celle-ci est assez importante, s'élevant à 38,1%. Comme dans de nombreux autres bassins d'emploi, c'est dans le secteur des services aux particuliers que la proportion de femmes parmi les effectifs est la plus forte (57,7%).

¹⁷ Hors activités financières.

3°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE LISIEUX

Dans le bassin d'emploi de Lisieux, 73,8% des femmes salariées le sont dans le tertiaire et 26,2% le sont dans l'industrie.

Le caractère industriel du bassin d'emploi de Lisieux disparaît lentement : c'est la fermeture des établissements Wonder en 1985 qui marque le début du déclin industriel sur ce territoire. Depuis 1990, la tertiarisation de ce bassin d'emploi a été plus accélérée que dans les autres bassins de la région¹⁸.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	7,6	34,8	8,2	65,2
Industrie des biens de consommation	5,8	43,7	4,3	5,3
Industrie des biens intermédiaires	10,8	22,9	21,2	77,1
Construction	2,0	7,4	14,9	92,6
Commerce	31,9	45,1	22,6	54,9
Activités financières	3,3	54,5	1,6	45,5
Services aux entreprises	14,9	49,0	9,0	51,0
Services aux particuliers	23,7	43,0	18,3	57,0
Total	100,0	36,7	100,0	63,3

Tableau n°37 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Lisieux par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Le commerce et les services aux particuliers sont les deux premiers secteurs d'activité du bassin en termes d'emplois, dans lesquels 26,0% et 20,3% des salariés travaillent. Ces deux secteurs emploient le plus de femmes du bassin, représentant 31,9% et 23,7% des salariées. Ici encore, la concentration des effectifs salariés dans les secteurs moteurs se vérifie plus chez les femmes que chez les hommes.

Les femmes représentent 36,7% des salariés du bassin d'emploi de Lisieux. Le seul secteur d'activité dans lequel elles sont majoritaires est celui des activités financières (54,5% des effectifs).

4°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE VIRE

Le bassin d'emploi de Vire est le bassin d'emploi du Calvados où la proportion de femmes salariées travaillant dans le tertiaire est la plus faible. Leur part parmi le

¹⁸ Onze territoires pour une région, Direction régionale de l'équipement et INSEE de Basse-Normandie, 1999.

total des salariées est de 50,8%, alors que la moyenne départementale est de 71,9%. Le caractère traditionnel en matière d'emploi de ce bassin explique en grande partie la faible dynamique du tertiaire qui ne représente que 38,2% du total des emplois salariés du bassin.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	9,5	39,2	7,6	60,8
Industrie des biens de consommation	5,4	4,5	3,3	54,5
Industrie des biens intermédiaires	32,3	28,0	43,2	72,0
Construction	2,1	7,2	14,3	9,8
Commerce	28,2	40,5	21,6	59,5
Activités financières	2,5	66,7	0,6	33,3
Services aux entreprises	11,6	4,1	6,5	51,9
Services aux particuliers	8,5	61,8	2,7	38,2
Total	100,0	34,3	100,0	65,7

Tableau n°38 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Vire par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Les deux secteurs porteurs de l'économie du bassin d'emploi de Vire sont l'industrie des biens intermédiaires qui emploie 39,4% du total des salariés et le commerce qui en emploie 23,9%. Cette structure économique se retrouve dans la structure des emplois salariés féminins, puisque ces secteurs représentent respectivement 32,3% et 28,2% des effectifs féminins (même si le premier est loin d'employer une proportion de femmes du bassin aussi importante que la proportion d'hommes).

Il faut souligner l'importance du rôle de l'industrie des biens intermédiaires dans l'emploi du bassin de Vire. En effet, ce bassin est celui où les proportions de femmes et d'hommes employés par cette industrie sont les plus fortes de Basse-Normandie (l'industrie des composants électriques et électroniques est le premier secteur industriel du bassin de Vire, avec plus d'un emploi industriel sur quatre¹⁹).

Il convient également de remarquer que l'industrie agro-alimentaire représente 9,5% des emplois salariés féminins, chiffre nettement supérieur et à la moyenne départementale du Calvados (6,0%) et à la moyenne régionale (6,9%).

C'est dans le bassin d'emploi de Vire que la proportion de femmes parmi les salariés est la plus faible du Calvados, puisque celles-ci ne représentent que 34,3% des effectifs. Elles sont cependant grandement majoritaires dans le secteur des

¹⁹ Onze territoires pour une région, Direction régionale de l'équipement et INSEE de Basse-Normandie, 1999.

activités financières, et ce de manière beaucoup plus nette que dans l'ensemble des autres bassins d'emploi : 66,7% des salariés employés dans les activités financières sont des femmes, contre 53,0% au niveau régional. Elles sont également sur-représentées dans le secteur des services aux particuliers par rapport à la moyenne régionale : 61,8% des salariés de ce secteur sont des femmes dans le bassin de Vire, contre 53,9% au niveau régional.

5°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE CHERBOURG

Dans le bassin de Cherbourg, 84,3% des salariées travaillent dans le tertiaire et 15,7% dans l'industrie. Ce bassin d'emploi a le secteur tertiaire le plus développé de la région, en termes d'emplois. Notamment grâce à la présence de la Cogéma, les services aux entreprises de haut de gamme y sont très présents.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	4,2	36,1	4,5	63,9
Industrie des biens de consommation	5,6	56,1	2,7	43,9
Industrie des biens intermédiaires	2,9	2,3	7,0	79,7
Construction	3,0	6,5	26,6	93,5
Commerce	38,2	50,5	22,8	49,5
Activités financières	3,5	59,3	1,5	40,7
Services aux entreprises	27,7	36,6	29,2	63,4
Services aux particuliers	14,9	61,0	5,8	39,0
Total	100,0	37,8	100,0	62,2

Tableau n°39 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Cherbourg par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Les deux principaux secteurs d'activité sont le commerce et les services aux entreprises, qui emploient chacun 28,6% des effectifs salariés. Ces deux secteurs sont très porteurs pour l'emploi des femmes notamment puisque le premier concentre 38,2% des salariées du bassin d'emploi et le deuxième en compte 27,7%.

L'autre secteur pourvoyeur d'emplois du bassin de Cherbourg est celui de la construction navale (DCN, CMN...). Il représente 17,7% du total des salariés mais n'est cependant pas aussi déterminant dans l'emploi des femmes puisqu'elles ne sont que 3% à travailler dans ce secteur. Celui-ci est d'ailleurs frappé par la réduction du plan de charge de l'Arsenal et la fin progressive des travaux d'extension à la Cogéma.

Le bassin d'emploi de Cherbourg est marqué par une part importante de femmes qui travaillent dans le secteur des services aux particuliers, soit 14,9%.

Il faut enfin ajouter que 37,8% des salariés de ce bassin d'emploi sont des femmes ; elles sont majoritaires dans l'industrie des biens de consommation, dans le commerce, dans les activités financières et dans les services aux particuliers, soit un profil assez proche du profil régional.

6°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE SAINT-LO

Le bassin d'emploi de Saint-Lô est caractérisé par une forte présence du secteur tertiaire dans ses emplois qui représente 71,9% des emplois féminins.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	6,6	32,9	9,3	67,1
Industrie des biens de consommation	15,0	66,4	5,2	33,6
Industrie des biens intermédiaires	4,6	24,0	9,9	76,0
Construction	1,9	6,4	19,3	93,6
Commerce	19,0	40,1	19,5	59,9
Activités financières	20,1	51,6	13,0	48,4
Services aux entreprises	27,0	47,0	20,9	53,0
Services aux particuliers	5,7	58,9	2,8	41,1
Total	100,0	4,8	100,0	59,2

Tableau n°40 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Saint-Lô par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Les trois principales activités du bassin de Saint-Lô sont les services aux entreprises, le commerce et les activités financières qui emploient respectivement 23,4%, 19,3% et 15,9% des salariés du bassin. Parallèlement, ces trois secteurs sont ceux qui emploient le plus de femmes du bassin d'emploi, à hauteur de 27,0%, 20,1% et 19,0% des effectifs féminins du bassin.

Il faut insister sur la forte place de l'industrie de biens de consommation dans l'emploi féminin (15% des effectifs salariés) avec notamment la présence d'un établissement Moulinex à Saint-Lô (dont la pérennité est désormais en cause).

Les femmes représentent 40,8% des salariés du bassin d'emploi de Saint-Lô, chiffre le plus élevé de Basse-Normandie. Elles sont surtout très présentes dans l'industrie des biens de consommation, dans les services aux particuliers et les activités financières.

7°/ LE BASSIN D'EMPLOI D'AVRANCHES

Dans le bassin d'emploi d'Avranches, les femmes salariées travaillent dans le tertiaire pour 55,8% d'entre elles et dans l'industrie pour 44,2% d'entre elles. Ainsi, la place du tertiaire n'y est pas aussi importante que dans une grand partie des bassins d'emploi bas-normands.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	9,4	37,4	9,7	62,6
Industrie des biens de consommation	13,0	52,6	7,2	47,4
Industrie des biens intermédiaires	18,4	31,9	24,3	68,1
Construction	3,4	8,5	22,7	9,5
Commerce	33,2	44,1	25,9	55,9
Activités financières	1,9	48,7	1,2	51,3
Services aux entreprises	8,9	61,4	3,4	38,6
Services aux particuliers	11,8	56,7	5,6	43,3
Total	100,0	38,1	100,0	61,9

Tableau n°41 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi d'Avranches par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Le secteur économique dominant en termes d'emplois est celui du commerce qui représente 28,7% des salariés et il l'est d'autant plus pour les femmes puisque 33,2% des femmes salariées du bassin travaillent dans le commerce.

Mais, il faut également compter avec l'industrie des biens intermédiaires qui emploie 22,0% des effectifs salariés, deuxième secteur économique du bassin, et qui représente 18,4% des femmes salariées dans le bassin d'Avranches.

Il importe enfin de noter que 9,4% des femmes travaillent dans l'industrie agro-alimentaire, chiffre bien supérieur à la moyenne régionale qui est de 6,9%. La vocation agricole de ce bassin d'emploi explique l'importance du secteur agro-alimentaire, caractéristique que ce bassin a en commun avec celui de Granville.

Dans ce bassin d'emploi, 38,1% des salariés sont des femmes ; elles sont majoritaires dans l'industrie des biens de consommation, dans le secteur des services aux entreprises et dans celui des services aux particuliers.

8°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE GRANVILLE

Dans le bassin d'emploi de Granville, 64,4% des femmes salariées travaillent dans le tertiaire et 35,6% travaillent dans l'industrie. Le secteur des services

demeure encore peu développé dans ce bassin d'emploi, en dehors des activités touristiques.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	10,7	25,0	18,4	75,0
Industrie des biens de consommation	13,2	68,1	3,5	31,9
Industrie des biens intermédiaires	8,2	23,2	15,5	76,8
Construction	3,5	8,5	21,4	91,5
Commerce	34,1	46,0	22,9	54,0
Activités financières	3,0	65,7	0,9	34,3
Services aux entreprises	12,3	41,6	9,9	58,4
Services aux particuliers	15,0	53,2	7,5	46,8
Total	100,0	36,4	100,0	63,6

Tableau n°42 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Granville par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

L'emploi du bassin de Granville est fortement développé dans le secteur du commerce qui représente 27% du total des salariés. Les secteurs de l'industrie agro-alimentaire (premier secteur industriel du bassin) et celui de la construction sont les deux autres secteurs porteurs de l'économie du bassin, employant respectivement 15,6% et 14,9% des salariés.

Parallèlement, le commerce est le secteur qui emploie le plus de femmes du bassin, à hauteur de 34,1% des effectifs ; c'est dire si les femmes du bassin d'emploi de Granville sont concentrées dans un même secteur d'activité. Le secteur des services aux particuliers emploie la deuxième plus grande partie des femmes de ce bassin, soit 15% des effectifs.

Il faut souligner que l'industrie du bâtiment tient un rôle original dans l'emploi des femmes puisqu'elle emploie 3,5% des salariées du bassin, bassin où la proportion de femmes travaillant dans l'industrie du bâtiment est la plus forte de Basse-Normandie.

Les femmes représentent 36,4% des salariés du bassin d'emploi de Granville ; elles sont majoritaires dans l'industrie des biens de consommation, dans les activités financières et les services aux particuliers, ce qui constitue en soi une structure proche de la structure régionale.

9°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE COUTANCES

Le bassin d'emploi de Coutances compte 64,2% de femmes travaillant dans le tertiaire et 35,8% de femmes travaillant dans l'industrie parmi ses salariées.

Les deux principaux secteurs d'activité du bassin sont le commerce (qui représente 29% du total des effectifs salariés) et l'industrie agro-alimentaire (qui en représente 19,2%). Cette industrie agro-alimentaire est la plus dynamique de la Basse-Normandie en termes d'emplois et l'emploi du bassin est tout à fait dépendant de cette activité.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	13,3	24,8	22,5	75,2
Industrie des biens de consommation	8,9	45,7	5,9	54,3
Industrie des biens intermédiaires	10,2	27,7	14,8	72,3
Construction	3,4	8,7	20,1	91,3
Commerce	37,0	45,7	24,5	54,3
Activités financières	1,4	52,2	0,7	47,8
Services aux entreprises	15,2	56,0	6,6	4,0
Services aux particuliers	10,5	54,7	4,8	45,3
Total	100,0	35,7	100,0	64,3

Tableau n°43 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Coutances par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

L'emploi féminin se trouve nettement concentré dans le secteur du commerce, à hauteur de 37% des effectifs. Les femmes sont très présentes dans les services aux entreprises (15,2%) et sont 13,3% à travailler dans l'industrie agro-alimentaire. Dans la région, le bassin d'emploi de Coutances a la deuxième plus grosse concentration de main d'œuvre féminine dans l'agro-alimentaire.

Les femmes représentent 35,7% des salariés du bassin d'emploi de Coutances, troisième plus faible taux de féminisation des emplois salariés de la région. La plus forte représentativité des femmes réside dans le secteur des services aux entreprises (56%).

10°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE FLERS

Malgré l'érosion d'un secteur secondaire touché par d'importantes restructurations (fermeture du site Philips en particulier), le bassin de Flers reste

indéniablement tourné vers l'industrie. Les femmes ne sont que 43% à travailler dans le tertiaire pour 57% dans l'industrie. Désormais, les industries phares du bassin sont des activités liées à l'automobile ou appartiennent à l'agro-alimentaire²⁰. Le tertiaire est minoritaire dans la structure des emplois, mais aujourd'hui l'essor des services est important.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	12,8	34,5	12,6	65,5
Industrie des biens de consommation	23,9	38,0	20,3	62,0
Industrie des biens intermédiaires	18,1	25,3	27,8	74,7
Construction	2,2	7,3	14,6	92,7
Commerce	21,1	48,0	11,9	52,0
Activités financières	2,0	58,3	0,7	41,7
Services aux entreprises	13,3	40,4	10,2	59,6
Services aux particuliers	6,7	65,0	1,9	35,0
Total	100,0	34,2	100,0	65,8

Tableau n°44 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Flers par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

En termes d'emplois, les deux secteurs clés de l'économie de ce bassin ornaïs sont l'industrie des biens intermédiaires et l'industrie des biens de consommation, qui emploient respectivement 24,5% et 21,5% des salariés du bassin. Ils intéressent respectivement 18,1% et 23,9% des femmes salariées, c'est donc le secteur des biens de consommation qui est le plus employeur pour les femmes du bassin. Le deuxième est le secteur du commerce qui emploie 21,1% de la main d'œuvre féminine salariée.

Le bassin d'emploi de Flers est le bassin bas-normand où la part de femmes parmi les salariés est la plus faible : la ruralité du bassin et la plus faible place du tertiaire qu'ailleurs ne sont pas favorables à une forte représentativité des femmes parmi les salariés. En effet, les femmes travaillent d'ordinaire plus souvent dans le tertiaire que dans l'industrie ; le tertiaire étant moins développé qu'ailleurs, elles sont moins représentées parmi les salariés. Elles sont cependant majoritaires dans les secteurs des activités financières et des services aux particuliers.

²⁰ Onze territoires pour une région, Direction régionale de l'équipement et INSEE de Basse-Normandie, 1999.

11°/ LE BASSIN D'EMPLOI D'ALENÇON

Le bassin d'emploi d'Alençon est celui de l'Orne où la part de femmes salariées travaillant dans le tertiaire est la plus importante : elles sont 70,3%. Ceci est sans doute dû au fait que la ville d'Alençon et son agglomération attirent de nombreuses entreprises de services qui offrent beaucoup d'emplois aux femmes.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	3,8	29,3	6,3	70,7
Industrie des biens de consommation	17,2	4,9	13,4	53,1
Industrie des biens intermédiaires	5,6	42,3	5,2	57,7
Construction	3,2	9,9	20,0	90,1
Commerce	25,3	40,2	25,9	59,8
Activités financières	10,5	5,2	5,0	40,8
Services aux entreprises	27,1	48,1	20,2	51,9
Services aux particuliers	7,5	56,2	4,1	43,8
Total	100,0	40,8	100,0	59,2

Tableau n°45 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi d'Alençon par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Comme dans les bassins de Caen et de Saint-Lô, l'économie du bassin d'Alençon repose beaucoup sur le commerce et les services aux entreprises qui représentent respectivement 25,6% et 23,0% de la main d'œuvre salariée totale du bassin.

Ces deux secteurs sont ceux qui emploient le plus de femmes du bassin, même si la hiérarchie est inversée : 27,1% des femmes salariées travaillent dans les services aux entreprises et 25,3% travaillent dans le commerce. Les femmes sont également 17,2% à travailler dans l'industrie des biens de consommation, soit une proportion très forte comparativement à la moyenne régionale qui est de 11,1%.

Cette structure des emplois féminins du bassin sera certainement remise en cause par la fermeture annoncée des établissements Moulinex, qui risque de réduire considérablement les effectifs de femmes travaillant dans l'industrie des biens de consommation.

La part de femmes parmi le salariat du bassin d'emploi d'Alençon est de 40,8% ; elle constitue le plus fort taux de féminisation des emplois salariés de la région (à égalité avec le bassin de Saint-Lô). Leur part est remarquablement élevée

dans l'industrie des biens intermédiaires, puisque la part de femmes parmi les salariés de ce secteur est de 42,3%, chiffre de 8,1 points plus élevé que la deuxième plus forte part de femmes dans ce secteur parmi les bassins de la région.

12°/ LE BASSIN D'EMPLOI D'ARGENTAN

Le bassin d'emploi d'Argentan compte, parmi ses femmes salariées, 64,9% de personnes travaillant dans le tertiaire et 35,1% de personnes dans l'industrie.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	11,2	37,7	10,4	62,3
Industrie des biens de consommation	6,4	41,0	5,1	59,0
Industrie des biens intermédiaires	15,0	28,3	21,4	71,7
Construction	2,5	10,6	11,8	89,4
Commerce	31,3	38,3	28,3	61,7
Activités financières	3,1	58,2	1,2	41,8
Services aux entreprises	21,4	38,8	19,0	61,2
Services aux particuliers	9,3	65,8	2,7	34,2
Total	100,0	36,0	100,0	64,0

Tableau n°46 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi d'Argentan par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Les secteurs porteurs de l'économie de ce bassin d'emploi sont le commerce, les services aux entreprises et l'industrie des biens intermédiaires, qui comptent respectivement 29,4%, 19,8% et 19,1% des effectifs salariés. Cette hiérarchie se retrouve dans la structure des emplois salariés féminins. 31,3% des femmes travaillent dans le commerce, 21,4% dans les services aux entreprises et 15% dans l'industrie des biens intermédiaires. Cette large place de l'industrie des biens intermédiaires dans l'emploi féminin est une caractéristique que le bassin d'emploi d'Argentan partage avec la majorité des autres bassins de l'Orne (cette industrie représente 16,1% des femmes salariées de l'Orne, contre 11,2% dans le Calvados et 7,9% dans la Manche).

Représentant 36% des effectifs du bassin, les femmes sont majoritaires dans les activités financières (58,2%) et dans les services aux particuliers (65,8%).

13°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE L'AIGLE

Dans le bassin de l'Aigle, les femmes salariées travaillent dans le tertiaire à hauteur de 59,6% et dans l'industrie à hauteur de 40,4%.

L'industrie des biens intermédiaires est incontestablement le secteur moteur de l'économie du bassin. En effet, 37,3% du total des salariés travaillent dans cette industrie, ce qui constitue la plus grosse concentration de salariés dans ce secteur parmi tous les bassins d'emploi bas-normands. Les industries métallurgiques et de transformation de métaux occupent une place prépondérante dans l'industrie locale. Le commerce est également un secteur dynamique puisqu'il représente 23,5% des salariés du bassin.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	6,8	26,1	11,1	73,9
Industrie des biens de consommation	2,3	31,8	2,8	68,2
Industrie des biens intermédiaires	29,1	28,5	42,0	71,5
Construction	2,2	8,8	12,9	91,2
Commerce	31,8	49,3	18,8	50,7
Activités financières	2,0	66,0	0,6	34,0
Services aux entreprises	19,0	53,0	9,6	47,0
Services aux particuliers	6,9	64,4	2,2	35,6
Total	100,0	36,5	100,0	63,5

Tableau n°47 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de L'Aigle par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

Pourtant, c'est le commerce qui emploie la plus grande partie des femmes du bassin d'emploi de L'Aigle, soit presque une femme sur trois. Même si la concentration des effectifs salariés dans l'industrie des biens intermédiaires est moins forte pour les femmes que pour les hommes, ce secteur emploie une forte proportion des femmes du bassin, soit 29,1%.

Les femmes représentent 36,5% des effectifs salariés du bassin d'emploi de L'Aigle ; elles sont fortement majoritaires dans les activités financières puisqu'elles représentent 66% des effectifs. Elles sont très présentes dans les services aux particuliers (64,4%) et dans les services aux entreprises (53%). Si elles sont nombreuses à travailler dans l'industrie des biens de consommation, elles ne représentent qu'une part relativement faible des effectifs de ce secteur (28,5%).

14°/ LE BASSIN D'EMPLOI DE MORTAGNE

Le bassin d'emploi de Mortagne est celui où la part de femmes salariées travaillant dans le tertiaire est la plus faible de Basse-Normandie : 38,6% des femmes de ce bassin exercent une activité dans le tertiaire et 61,4% dans l'industrie.

SECTEURS ECONOMIQUES	Femmes		Hommes	
	Répartition par secteur	Représentativité	Répartition par secteur	Représentativité
Industrie agro-alimentaire	3,4	32,0	4,4	68,0
Industrie des biens de consommation	26,1	47,9	17,7	52,1
Industrie des biens intermédiaires	29,4	32,2	38,6	67,8
Construction	2,5	7,9	18,2	92,1
Commerce	19,1	43,7	15,3	56,3
Activités financières	1,6	65,3	0,5	34,7
Services aux entreprises	5,3	55,3	2,7	44,7
Services aux particuliers	12,6	75,6	2,5	24,4
Total	100,0	38,4	100,0	61,6

Tableau n°48 : Répartition des effectifs salariés du bassin d'emploi de Mortagne par secteur économique et représentativité de chaque sexe dans chaque secteur en 1998 (en %)

Source : INSEE - Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

La place de l'industrie dans ce bassin d'emploi est prépondérante et tout particulièrement les industries de biens intermédiaires et de biens de consommation qui représentent 56% du total des effectifs salariés, 35,1% pour la première et 20,9% pour le seconde. C'est dans ce bassin d'emploi que ces deux industries rassemblées comptent la plus grande proportion de salariés.

Ces deux industries sont également celles où se concentre le salariat féminin : 29,4% des femmes travaillent dans l'industrie de biens intermédiaires et 26,1% travaillent dans l'industrie de biens de consommation.

Contrairement à d'autres bassins, cette vocation industrielle tend à s'affirmer, le secteur de l'industrie (équipement automobile, bois, papier, plasturgie...) contribuant depuis 1990 à la bonne santé de l'emploi du bassin²¹.

Les femmes représentent 38,4% des effectifs salariés du bassin d'emploi de Mortagne et obtiennent une représentativité record dans les services aux particuliers (75,06%). Elles forment une partie non négligeable des effectifs des industries précédemment citées.

²¹ Onze territoires pour une région, Direction régionale de l'équipement et INSEE de Basse-Normandie, 1999.

SYNTHESE DU BILAN CHIFFRE DES TROIS PREMIERES PARTIES

Entre 1975 et 1999, en Basse-Normandie, la population active féminine a augmenté de 29,3% ; la part des femmes dans la population active est passée de 40,0% à 45,6% et le taux d'activité des femmes de 52,9% à 62,8%.

Ainsi, au cours de la période intercensitaire 1975-1999, la Basse-Normandie a vu sa population féminine devenir davantage active et parallèlement sa population active se féminiser ; pourtant ces évolutions sont nettement moins fortes que celles observées dans les autres régions du Nord-Ouest et au niveau national. Par conséquent, l'avance que la Basse-Normandie avait en 1975, en termes d'activité féminine et de féminisation de la population active, sur les autres régions du Nord-Ouest et par rapport à la moyenne nationale, a disparu en 1999. Au dernier recensement de population, toutes les régions du Nord-Ouest avaient des taux d'activité féminins similaires et peu différents de la moyenne nationale (63,1%) et des taux de féminisation de la population active relativement proches et semblables à la moyenne nationale (45,9%).

Aussi, les différences observées au niveau du taux d'activité féminin et au niveau de la part de femmes dans la population active entre les régions en 1975 ont été gommées en 1999 ; la Basse-Normandie s'est progressivement rapprochée de ses voisins et de l'ensemble de la France : on a donc assisté à une **uniformisation des comportements professionnels des femmes dans le Nord-Ouest, les régions concernées évoluant vers une norme commune et s'alignant sur le niveau national.**

Cette augmentation du taux d'activité des femmes s'est traduite par une **forte montée du salariat féminin**, nettement plus marquée en Basse-Normandie qu'ailleurs, conséquence entre autres des bouleversements sans précédent qu'a connu le monde agricole bas-normand. Le salariat intéressait 87,6% des femmes actives bas-normandes en 1999.

L'augmentation de l'activité féminine s'est accompagnée d'une **croissance incontestable de la qualification des femmes sur l'ensemble de la France.** A ce titre, la Basse-Normandie s'est largement engagée dans une dynamique de rattrapage, enregistrant les meilleurs résultats en termes de scolarisation au niveau du CAP et du BEP. En 1999, 20,4% des femmes bas-normandes avaient comme plus haut niveau de diplôme un CAP ou un BEP, chiffre égal à la moyenne nationale, alors que la Basse-Normandie accusait un lourd retard en 1975 par rapport à l'ensemble de la France. L'augmentation du niveau de diplôme des femmes a permis

d'obtenir en Basse-Normandie en 1999 une part de femmes ayant le baccalauréat supérieure à la proportion d'hommes ayant le même niveau de diplôme.

D'une manière générale, les femmes bas-normandes sont de plus en plus qualifiées mais beaucoup de chemin reste à parcourir, et notamment comme dans les autres régions du Nord-Ouest, en termes de qualification post-baccalauréat.

Mais la croissance de l'activité des femmes entre 1975 et 1999 n'a pas été sans aller de pair avec une **augmentation du taux de chômage des femmes**, qui est passée en Basse-Normandie, au sens du recensement de population, de 4,6 à 14,8%. En 1999, la Basse-Normandie détenait le deuxième plus haut taux de chômage féminin des régions, après la Haute-Normandie. En 1999 comme en 1975, les femmes avaient un taux de chômage supérieur à celui des hommes, dans tout le Nord-Ouest et au niveau national.

Au regard de la situation actuelle du travail des femmes en Basse-Normandie, il convient de faire plusieurs observations.

D'abord, les femmes sont orientées massivement vers un **champ réduit de métiers du tertiaire** au cours de leur formation. Par conséquent, leur horizon professionnel s'en trouve restreint et une grande partie des femmes salariées se trouve concentrée dans la catégorie socio-professionnelle des employés (53,2% en 1998 selon la Déclaration Annuelle de Données Sociales).

Ensuite, toutes catégories socio-professionnelles confondues et à travail égal, **les femmes bas-normandes gagnent en moyenne moins que les hommes** ; ce qui remet en cause l'application effective du principe d'égalité professionnelle. D'une manière générale, pour chaque CSP, la proportion de salariés gagnant les salaires les plus bas est supérieure pour les femmes par rapport aux hommes. En outre, les disparités de salaires entre les femmes et les hommes augmentent avec le niveau de qualification.

Concernant le statut des emplois occupés par les femmes bas-normandes, il convient de souligner, à partir du recensement de population de 1999 , que :

- les femmes représentaient 36,2% des effectifs non salariés. Ces femmes non salariées étaient des indépendants à hauteur de 45,8%, des employeurs à hauteur de 25,8% et avaient le statut d'aides familiaux à hauteur de 28,4%,
- les femmes représentaient 46,1% des salariés bas-normands. Parmi les salariées, elles étaient 23% à être titulaires de la fonction publique, chiffre supérieur de 7,1 points au pourcentage d'hommes à en être titulaires. C'est dans le département du Calvados que la place de la fonction publique est la plus importante pour les femmes comme pour les hommes. Parmi les salariées du privé ou non titulaires de la fonction publique (77% des effectifs féminins salariés), 77,2% déclaraient être sous contrat à durée

indéterminée, proportion inférieure à celle des hommes (81,1%) indiquant que la stabilité de l'emploi est plus fréquente chez les hommes que chez les femmes.

En corollaire, l'emploi précaire (travail intérimaire, emplois aidés et contrats à durée déterminée) touchait 20,1% des femmes salariées du privé ou non titulaires de la fonction publique alors qu'il ne concernait que 15% des hommes salariés ou non titulaires de la fonction publique, le département de la Manche ayant la plus forte proportion de femmes en emploi précaire. Dans tous les bassins d'emploi bas-normands, la proportion de femmes affectées par la précarité professionnelle est plus importante que la proportion d'hommes et, par ailleurs, **les femmes sont sur-représentées parmi les effectifs en emploi précaire**, formant 55% des effectifs bas-normands concernés.

Les femmes forment la plus grande partie des effectifs en temps partiel. En Basse-Normandie, en 1998, parmi les salariés recensés par la Déclaration Annuelle de Données Sociales, 77,8% des travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Le temps partiel touchait alors 24,9% des femmes salariées et 5,3% des hommes salariés.

Concernant l'évolution du nombre de Demandes d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) entre 1990 et 2000, contrairement à l'évolution croissante du nombre de DEFM d'hommes, la Basse-Normandie a vu le nombre de DEFM de femmes diminuer de 1,9%.

C'est dans la zone d'emploi de Flers que le nombre de DEFM de sexe féminin a le plus diminué (-17,2 %). Les zones d'emploi de Cherbourg et de Lisieux ont également vu leur nombre baisser, alors que celle de Vire a connu une augmentation assez importante de celui-ci (+7,4%). Les femmes sont sur-représentées dans les effectifs du chômage bas-normand : elles représentent 54,3% des DEFM en juin 2000.

Au regard de la structure des DEFM en 2000, il faut souligner que :

- le pourcentage de femmes les plus diplômées parmi les femmes demandeuses d'emploi est supérieur au pourcentage d'hommes les plus diplômés parmi les hommes demandeurs d'emploi ; **les femmes demandeuses d'emploi sont donc proportionnellement plus diplômées que les hommes demandeurs d'emploi**,
- **les femmes demandeuses d'emploi sont proportionnellement moins nombreuses à rechercher un poste qualifié que les hommes demandeurs d'emploi**, alors qu'elles sont plus diplômées,
- les femmes sont majoritaires parmi les demandeurs d'emploi de longue durée et **les femmes demandeuses d'emploi sont plus touchées par ce chômage de longue durée que les hommes demandeurs d'emploi**.

Pour autant que les données tirées des DADS soient significatives, les secteurs économiques d'accueil²² de l'activité féminine bas-normande sont incontestablement

²² Hors activités financières.

le commerce et les services aux entreprises, qui occupent respectivement 30,9% et 22,9% des effectifs salariés féminins en 1998. Les femmes sont donc nombreuses à être salariées dans les deux secteurs d'activité les plus dynamiques en termes d'emploi en Basse-Normandie.

Le département du Calvados emploie la quasi-majorité des effectifs salariés féminins.

La structure des emplois féminins est semblable dans le Calvados et dans la Manche : commerce et services aux entreprises et aux particuliers y ont une place prépondérante.

Dans le Calvados, il faut souligner le rôle joué par l'industrie des biens intermédiaires dans le bassin de Vire puisque celle-ci emploie 32,3% des femmes salariées du bassin. Dans le bassin d'emploi de Lisieux, 23,7% des femmes salariées travaillent dans le secteur des services aux particuliers. Il s'agit de la plus forte concentration de femmes dans ce secteur enregistrée parmi les bassins d'emploi de la région.

Dans la Manche, le secteur du commerce a une place incontournable dans l'emploi salarié féminin du bassin de Cherbourg : 38,2% des femmes travaillent dans le commerce. L'industrie agro-alimentaire est une activité très porteuse pour l'emploi salarié féminin du bassin d'emploi d'Avranches : elle emploie 18,4% des salariées.

Même si le commerce et les services aux entreprises sont également les deux secteurs moteurs de l'emploi féminin de l'Orne, ce département se distingue nettement des deux autres de par la forte place du secteur secondaire, et notamment de l'industrie des biens de consommation qui emploie 17,1% des effectifs salariés féminins ornaïens et l'industrie des biens intermédiaires qui en emploie 16,1%.

Il convient de noter que l'industrie des biens de consommation est le deuxième employeur des femmes du bassin d'emploi de Flers (23,9% des effectifs salariés féminins) ; cette industrie est également très présente dans le bassin d'Alençon, à hauteur de 17,2% des effectifs. Elle est également très porteuse pour les femmes du bassin de Mortagne puisqu'elle représente 26,1% des salariées (deuxième employeur des femmes du bassin). Dans les bassins de L'Aigle et de Mortagne, l'industrie des biens intermédiaires tient une place tout à fait considérable dans l'emploi féminin, représentant respectivement 29,1% et 29,4% des salariées de ces deux bassins d'emploi.

QUATRIEME PARTIE

LES DISPOSITIONS FAVORISANT L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Après avoir dressé un bilan chiffré du travail des femmes en Basse-Normandie, il s'agit très logiquement dans une dernière partie de mettre en lumière les dispositions qui ont été prises en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des femmes.

Ainsi, dans un premier temps, le concept d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'une prise de conscience politique et une action volontaire de nombreux acteurs sociaux ont permis de mettre en œuvre progressivement dans le monde du travail, sera évoqué.

Dans un deuxième temps, les mesures nationales qui sont prises dans le souci de favoriser cette égalité professionnelle tout en permettant une meilleure insertion des femmes sur le marché du travail seront examinées.

Enfin, les dispositifs spécifiques mis en œuvre en Basse-Normandie à l'égard de l'accès des femmes au travail et leurs conditions d'emploi feront l'objet d'une analyse.

I - LE PRINCIPE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son évolution seront développés tout d'abord au niveau français ; ils seront ensuite replacés dans le contexte européen d'égalité des chances.

A - L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE

En France, le principe d'égalité puise ses racines institutionnelles tout autant que culturelles dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789. Toutefois, cette égalité consacre un universalisme abstrait qui rejette la distinction entre hommes et femmes. Le préambule de la Constitution de 1946 ajoute néanmoins que "la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme". Le préambule de la Constitution de 1958, actuellement en

vigueur, fait également référence à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

Malgré le contenu et l'affirmation des textes fondamentaux, l'égalité de droit ne conduit pas à l'égalité de fait même si, progressivement, il est procédé à l'introduction dans la législation de mesures en faveur de l'égalité.

Ainsi, la loi du 22 décembre 1972 a tout d'abord institué le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour des travaux de valeur égale. Ce n'est qu'en 1983 avec la Loi Roudy que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été approuvée selon le principe qu'à un travail comparable entre une femme et un homme correspond un salaire égal.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est alors devenue progressivement un principe récurrent des textes relatifs au travail en France. Le Plan National d'Actions pour l'Emploi, par exemple, établi chaque année, prend systématiquement en compte la problématique féminine dans ses orientations.

Cependant, le bilan de la loi Roudy est apparu décevant faute sans doute d'obligation de résultat. Par exemple, au niveau interprofessionnel, un accord national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait été signé en 1989 mais ses dispositions sont restées lettres mortes et n'ont été reprises que dans une seule activité (les cimenteries). En revanche, au niveau des branches, les avancées ont été plus perceptibles, l'égalité professionnelle ayant été fréquemment prise en compte lors de la refonte ou de la conclusion de nouvelles conventions collectives. Enfin, seuls 34 plans d'égalité professionnelle ont été négociés.

Il convient de rappeler que la Loi Roudy instaurait notamment trois mesures :

1°/ LES RAPPORTS DE SITUATION COMPAREE

La loi assignait à ces rapports la fonction de " permettre d'apprécier pour chaque catégorie professionnelle de l'entreprise, la situation respective des unes et des autres en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de rémunération effective et de conditions de travail " et ce pour les femmes et pour les hommes de l'entreprise. Ces rapports de situation comparée sont obligatoires depuis 1985 pour les entreprises de plus de 50 salariés.

L'objectif de ces rapports n'a pas été rempli car l'absence depuis plusieurs années de synthèse des rapports au niveau national n'a pas permis d'évaluer de manière satisfaisante la réalité de l'emploi des femmes.

2°/ LES PLANS D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Accords collectifs d'entreprise, ces plans sont destinés, par la mise en place d'actions dites de " discrimination positive " en faveur des femmes, à réduire d'éventuels déséquilibres entre femmes et hommes.

Leur finalité est d'apporter une amélioration significative de la place des femmes dans l'entreprise. Le bilan est assez négatif puisque seulement deux plans

ont été signés en vingt ans en Basse-Normandie, l'un à Moulinex et l'autre à la Cogéma.

3°/ LES CONTRATS POUR LA MIXITE DES EMPLOIS

Par opposition au dispositif précédent, il s'agit d'une mesure individualisée ; le but des contrats pour la mixité des emplois est de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes. Ils s'adressent aux entreprises de moins de 600 salariés. Des aides sont accordées aux entreprises souhaitant employer des femmes dans des métiers rarement exercés par celles-ci ou dans des qualifications traditionnellement masculines. Cette mesure n'a rencontré en Basse-Normandie qu'un succès mitigé (SOLECO, SYNTHELABO...).

B - LE CONTEXTE EUROPEEN DE L'EGALITE DES CHANCES

La Communauté Européenne a, dès sa création, admis le principe de l'égalité de rémunération et mis en place des dispositions juridiques pour assurer l'égalité des droits dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail.

Elle a rapidement insisté sur la nécessité de prendre en compte la notion d'égalité des chances dans toutes ses politiques et actions, en particulier dans celles relatives à l'emploi.

A cet égard, le Fonds Social Européen (FSE) témoigne au moins depuis 1976 de l'intérêt de respecter le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il a notamment pour objectif de promouvoir l'investissement en ressources humaines. En particulier, il doit contribuer à la lutte contre le chômage de longue durée, favoriser l'emploi des jeunes, participer au financement de dispositifs de formation professionnelle et de soutien à l'emploi et aider au bon fonctionnement des systèmes éducatifs. A travers toutes ses actions, le FSE autorise la promotion du principe de l'égalité des chances.

Dans le même ordre d'idées, les Objectifs 2 et 3 visent à intégrer dans toutes les politiques la dimension d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

A cet égard, le traité d'Amsterdam (2 octobre 1997) a relancé la prise en compte des principes d'égalité entre hommes et femmes tant au niveau des droits fondamentaux du citoyen que dans la politique sociale et de solidarité (concept d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail). Ce traité a donc consacré une vision horizontale et intégrée de l'action publique dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes ou "gender Mainstreaming".

Avec cette notion, il s'est agi de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en prenant en compte, dans leur conception de façon active et visible, leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes.

Ce concept apparaît désormais comme une thématique essentielle dans les Documents Uniques de Programmation (DOCUP) qui ont pour objet de donner aux pays européens les grandes orientations à suivre pour la période à venir.

A cet égard, l'intégration de la dimension égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques "emploi et formation" financées par les fonds européens (FEDER, FSE,...) est obligatoire. Ainsi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devrait se trouver favorisée par le fait que l'appui financier des fonds européens se fera désormais en priorité pour des actions positives en faveur des femmes, permettant de combler des inégalités constatées.

Enfin, les programmes d'initiative communautaire comme Leader + et surtout Equal (nouveau programme en matière de ressources humaines) viennent compléter l'arsenal communautaire d'intervention en faveur de l'égalité hommes-femmes. Ce dernier programme a notamment pour objectif la promotion de nouvelles pratiques de lutte contre les discriminations et les inégalités en relation avec le marché du travail, dans un contexte de coopération internationale. Ainsi, Equal financera des projets transnationaux conformes à la directive concernant l'égalité des chances définies en novembre 1997 lors du Sommet du Luxembourg.

II - LES MESURES NATIONALES

La prise en compte au niveau national du développement de l'emploi et de l'insertion professionnelle des femmes repose à la fois sur un certain nombre de structures et de mécanismes et sur des dispositions récentes en matière d'orientation et d'insertion professionnelles. La mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes répond à deux approches :

- une approche intégrée qui vise à insérer la problématique féminine dans le droit commun,
- une approche spécifique qui tend à mettre en place des actions en direction des femmes.

Les dispositifs en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des femmes sont la conjugaison de ces deux approches.

Plus précisément, outre l'entrée en vigueur progressive des dispositions contenues dans la loi Génisson (du 9 mai 2001), évoquées précédemment, un certain nombre d'orientations récentes doivent être rappelées.

En matière d'orientation professionnelle : en mars 2000, une convention interministérielle a été passée entre le Ministère de l'Agriculture, celui de l'Education Nationale et celui de l'Emploi et de la Solidarité (notamment le Secrétariat aux droits des femmes et à la formation professionnelle) pour favoriser la diversification des choix professionnels des filles.

Dans le domaine de la formation initiale, en effet, la philosophie générale des mesures prises, tant aux niveaux national que régional est d'informer les filles sur

des qualifications habituellement délaissées voire ignorées par ces dernières afin d'élargir leur avenir professionnel vers des secteurs porteurs traditionnellement investis par les hommes.

En matière d'insertion professionnelle : les crédits aujourd'hui disponibles permettent de mieux soutenir financièrement les réseaux chargés de l'accompagnement des femmes en recherche d'emploi.

- Une circulaire, datant de l'année 2000, destinée aux structures chargées de l'insertion professionnelle des jeunes (missions locales, PAIO...) recommande une attention particulière aux difficultés d'accès à l'emploi et d'intégration dans la vie de la cité trop souvent rencontrées par les jeunes filles ; ces difficultés relèvent généralement de problématiques propres aux questions d'orientation et de choix d'activités.
- Un effort significatif pour augmenter le pourcentage de jeunes filles dans les contrats d'apprentissage est engagé en partenariat avec les Régions. L'objectif est de faire progresser le nombre de femmes dans les formations apprentis de niveau supérieur de 28 à 35%. Cette ouverture concerne, en particulier, les secteurs créateurs d'emplois et offrant des conditions de travail attractives : électronique, vente spécialisée, plasturgie...
- Un renforcement de la lutte contre le chômage des femmes a été engagé correspondant à une volonté de mieux utiliser le service public de l'emploi pour prendre en compte les difficultés particulières des femmes, qui sont majoritairement plus touchées par le chômage que les hommes. L'objectif est de réduire le taux de chômage des femmes, en mobilisant l'ANPE ainsi que les aides favorisant le plus l'accès à l'emploi et à la formation.

A titre d'exemple, il a été prévu qu'il y ait 55% de femmes dans le dispositif "Nouveau Départ" qui garantit aux demandeurs d'emploi prioritaires un suivi individualisé. Dans cet esprit, un programme de formation et de sensibilisation du réseau ANPE à l'égalité des chances est mis en oeuvre.

En matière de prise ou de reprise d'activité : L'Aide à la Reprise d'Activité des Femmes (ARAF) a été créée pour remplacer le Fonds d'Incitation des Femmes à la Formation et à l'Emploi (FIFFE). Ce dispositif a été annoncé suite à la Conférence de la Famille qui s'est tenue le 15 janvier 2001.

L'ARAF est une aide à la garde d'enfants qui doit permettre d'apporter aux femmes en difficulté prenant ou reprenant un emploi, créant une entreprise ou entrant en formation, un soutien financier pour faire face aux frais générés par la garde d'un ou plusieurs enfants. La mise en oeuvre de cette aide est confiée à l'ANPE.

Enfin, il convient ici d'évoquer le Fonds de Garantie Initiative des Femmes (FGIF). Il a été créé en janvier 1989 par le Secrétariat d'Etat chargé des Droits des Femmes pour favoriser la création d'entreprises ou d'activités par les femmes. L'Etat se porte caution par l'intermédiaire de l'IDES (Institut de Développement de

l'Economie Sociale) afin de faciliter l'obtention d'emprunts auprès des banques par les femmes qui veulent créer leur entreprise. Ces prêts s'inscrivent dans le plan de financement de démarrage ou de développement de l'entreprise.

Cette mesure, toujours en pratique, ne peut être créditée que d'un succès partiel car elle semble relativement mal dimensionnée par rapport aux projets déposés.

Depuis, la nécessité de réactualiser la Loi Roudy est clairement apparue comme l'a indiqué le rapport Génisson²³. Une nouvelle loi a dès lors été votée le 9 mai 2001. Elle vise principalement à améliorer l'égalité professionnelle dans les entreprises et dans la fonction publique. Elle repose sur plusieurs axes d'interventions, à savoir :

- l'obligation de négociation spécifique annuelle sur l'égalité professionnelle,
- l'intégration de l'égalité professionnelle dans la négociation de branche (dans la négociation annuelle sur les salaires, dans la négociation quinquennale sur la classification et dans la négociation sur la formation professionnelle),
- l'amélioration du contenu des rapports de situation comparée (dans les entreprises de plus de 50 salariés),
- l'attribution des aides financières de l'Etat en particulier au niveau des contrats d'égalité,
- l'encadrement du travail de nuit,
- dans la fonction publique, la lutte contre la discrimination sexuelle, la protection contre le harcèlement et la mixité dans les commissions paritaires, jury et comités de sélection.

Il convient de souligner que les contrats pour la mixité des emplois issus de la loi Roudy ont été conservés.

III - LES STRUCTURES FRANÇAISES AU SERVICE DE L'INFORMATION DES FEMMES EN MATIERE DE TRAVAIL

Des structures ont été créées en faveur des droits des femmes, sous l'égide du Secrétariat d'Etat chargé des Droits des Femmes.

²³ Le rapport de Mme Catherine GENISSON "Femmes-hommes. Quelle égalité professionnelle ? La mixité professionnelle pour plus d'égalité entre femmes et hommes" contient un certain nombre de propositions :

- réactualiser la loi Roudy,
- privilégier le rôle de l'orientation et de la formation initiale,
- améliorer la situation et le statut du salarié à temps partiel,
- encadrer le travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes,
- développer l'accès des femmes à la formation,
- développer l'égalité d'accès à l'emploi,
- favoriser une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

A - LA DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE (DRDFE) :

Sous l'autorité du Préfet de Région, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, a, outre une mission de coordination, pour pouvoir de mettre en œuvre les mesures gouvernementales prises en faveur des femmes.

Quatre objectifs déterminent cette administration de mission :

- assurer l'égalité des chances dans la vie professionnelle,
- promouvoir les droits des femmes,
- favoriser l'insertion dans la cité,
- veiller à une meilleure information des femmes sur leurs droits par l'intermédiaire de réseaux associatifs et des Centres d'Information Des Femmes (CIDF).

En Basse-Normandie, la DRDFE est membre du service public de l'emploi et participe à la mise en œuvre d'actions de diversification des choix professionnels des filles, d'actions de formation qualifiante, des contrats pour la mixité des emplois dans les entreprises et des dispositifs d'aide à la création d'entreprise. Elle participe également aux Comités de pilotage Objectif 2 et Objectif 3 mis en place dans le cadre de l'application régionale des politiques européennes.

B - LES CHARGEES DE MISSION AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE

Elles ont les mêmes missions que celles accomplies par la délégation régionale ; toutefois, elles sont placées sous l'autorité du Préfet de département.

C - LES CENTRES D'INFORMATION DES FEMMES (CIDF)

Il existe un Centre National d'Information et de Documentation des Femmes et des Familles, et dans chaque département, des Centres d'Information Des Femmes. De forme associative, ces structures sont chargées d'une mission d'information des femmes qui souhaitent s'informer sur leurs droits en matière sociale, familiale ou professionnelle. Les CIDF ont également un rôle dans le développement local, au travers d'une participation à des actions économiques ou sociales. On compte aujourd'hui, en France, 120 CIDF organisés en réseau dont 55 comportent un bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi.

En Basse-Normandie, ils sont implantés à Caen, Lisieux, Flers et Cherbourg.

De plus, les BAIE (Bureaux d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi) de Lisieux et de Caen, rattachés aux CIDF, s'adressent aux femmes de plus de 25 ans. Ils leur permettent d'effectuer un bilan personnel et professionnel et facilitent leur recherche d'emploi et de formation.

IV - LES DISPOSITIFS REGIONAUX

Une des préoccupations majeures des actions en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des femmes est la diversification de leurs choix professionnels, notamment au travers de leurs choix scolaires.

Les priorités nationales visant à élargir les choix scolaires des filles, à les sensibiliser aux métiers et qualifications traditionnellement masculins, sont des priorités très présentes également au niveau régional. Cette diversification des choix professionnels est un objectif transversal aux dispositifs régionaux en matière de travail féminin.

D'une manière générale, la problématique des femmes est régulièrement prise en compte en Basse-Normandie dans les orientations économiques et sociales. Ainsi le complément de programmation rédigé dans les régions, en réponse au Document Unique de Programmation (DOCUP) établi par l'Europe et explicitant la mise en place des mesures européennes dans les régions, propose pour la période 2000-2006 en Basse-Normandie une application active des principes européens en matière d'égalité des chances et d'égalité professionnelle.

Il y est confirmé un soutien par l'Europe des actions visant à favoriser l'entrée des jeunes filles dans l'activité professionnelle et un soutien aux actions visant à faciliter l'insertion dans l'emploi des jeunes femmes en recherche d'emploi. Concernant cette insertion des femmes dans le travail, il y est indiqué que l'action du FSE portera prioritairement pour la période 2000-2006 sur la reprise d'activité professionnelle, l'insertion des femmes immigrées et l'insertion des femmes vivant en milieu rural.

Le Contrat de Plan Etat-Région pour les années 2000-2006 vise également une meilleure insertion professionnelle des femmes. L'Etat et la Région soutiendront, à ce titre, les projets de création d'activités initiés par des femmes et toutes les mesures permettant un meilleur accès des femmes au marché du travail.

Trois initiatives régionales en faveur de l'insertion des femmes doivent être évoquées ; il s'agit du plan académique mixité-égalité des chances, du plan d'action pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle qualifiante entre les femmes et les hommes et du protocole d'accord sur l'insertion professionnelle des femmes passé entre le Conseil Régional et l'Etat.

A - UNE FORTE PRISE EN COMPTE DANS LE CONTRAT DE PLAN ETAT-REGION (2000-2006)

Le Contrat de Plan Etat-Région (2000-2006) illustre bien au niveau régional la volonté partagée des pouvoirs publics de mettre en place des politiques intégrées en faveur de l'égalité des femmes avec les hommes. Ainsi, les trois premiers objectifs du Contrat de Plan (favoriser le développement économique, aménager le territoire, développer la qualité du cadre de vie et la solidarité) contiennent tous des propositions d'actions ayant comme dénominateur commun la volonté de contribuer

à une égalité hommes-femmes plus aboutie. Pour l'essentiel, les actions proposées reposent sur l'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail soit par une prise en compte globale de cette problématique, soit par des actions spécifiques. Dans ce cadre, l'offre de formation professionnelle joue un grand rôle.

B - LE PLAN ACADEMIQUE “ MIXITE-EGALITE DES CHANCES ”

En 1999 a été mis en place en Basse-Normandie un vaste plan académique visant à plus de mixité et à une meilleure égalité des chances entre les filles et les garçons.

Il consiste, sur la base d'une réflexion préalable de la part des groupes de travail, à mettre en oeuvre des actions en faveur de l'accès des filles aux formations.

A ce titre, trois types d'action ont été initiées dans l'Académie :

- Repérer et accompagner les établissements qui retiennent la mixité-égalité des chances comme un des axes prioritaires de leur projet.
- Sensibiliser et former les acteurs au traitement des questions liées à la mixité, en formation initiale et continue.
 - Un groupe de travail, de formation et d'échanges a œuvré pour le déroulement de modules de sensibilisation pour les accueillants et les formateurs, autour du thème de l'égalité des chances. En effet, l'information de ces actions est à la base de leur prise de conscience de la nécessité de l'égalité des chances notamment dans le monde scolaire et donc dans le monde du travail. En 2000, 90 personnes (de l'ANPE, des GRETA, des missions locales, des centres de formation...) ont été informées sur l'égalité des chances.
- Elaborer une ou des stratégie(s) d'insertion vue(s) sous l'angle de l'égalité des chances.
 - Le groupe de travail chargé de cette action a dernièrement permis la réalisation d'une exposition intitulée “ Les femmes au travail en Basse-Normandie ” qui circule actuellement dans les collèges, lycées, missions locales et autres lieux fréquentés par les jeunes et qui a pour principale vocation de sensibiliser les jeunes filles à des métiers rarement exercés par ces dernières.

Pour mémoire, il faut également citer le prix de la vocation scientifique, qui relève d'un dispositif national recevant une déclinaison en Basse-Normandie. Inscrit dans le Contrat de Plan, cette opération s'adresse aux lycéennes des classes de terminales, d'un établissement public ou privé sous contrat, qui ont un projet d'études dans les sciences et techniques où les filles sont minoritaires. Ce prix est attribué par le Préfet de Région, sur proposition d'un jury régional qui classe les candidatures en fonction de critères scolaires et sociaux en tenant compte du projet professionnel. D'un montant de 800 € à partir de 2002, il permet à 32 lauréates d'en bénéficier (16 au titre de l'Etat et 16 au titre de la région).

C - LE PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Sur la base de l'accord-cadre de partenariat pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle qualifiante entre les femmes et les hommes qui a été signé en 2000 entre l'AFPA et l'Union nationale des associations territoriales "Retravailler " et visant à améliorer notamment les conditions d'accès des femmes aux formations qualifiantes, un plan d'action a été décidé entre l'AFPA et Retravailler en Basse-Normandie.

Dans ce cadre, l'AFPA s'est engagée à former ses agents et à sensibiliser son service d'orientation à l'égalité des chances, à appuyer la création d'un Observatoire de l'Orientation Professionnelle des Femmes par l'Union nationale des associations Retravailler, et à doubler la proportion de filles dans les filières d'avenir où les femmes sont trop peu représentées. L'Union des associations Retravailler, qui œuvre depuis leur création (1974) à l'accès des femmes au travail, s'est engagée à collaborer avec l'AFPA sur la base son savoir-faire et de son expérience en la matière.

La première application de ce plan d'actions a eu lieu en décembre 2000 à l'AFPA de Caen en vue de faire découvrir aux femmes des formations traditionnellement masculines, ce processus aboutissant à des stages qualifiants. Un certain nombre de femmes a bénéficié de cette formation qui a été bien accueillie et appréciée. Cette opération a donc été perçue comme une réussite et une poursuite du plan d'actions à été mise en œuvre à Alençon, Cherbourg et dans le Centre Manche.

D - LE PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES, PASSE ENTRE LE CONSEIL REGIONAL DE BASSE- NORMANDIE ET L'ETAT

En 1998, le Livre Blanc sur la formation professionnelle rédigé par le Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes a révélé l'importance des inégalités d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Suite à ce Livre Blanc, il a été souhaité que des expérimentations soient mises en place dans les régions en faveur de l'insertion professionnelle des femmes, pouvant aboutir, en cas de résultats satisfaisants, à une généralisation, au niveau national, des dispositifs mis en œuvre dans les régions.

L'Etat et le Conseil Régional de Basse-Normandie ont donc signé un protocole d'accord le 24 octobre 2000, décidant de conduire deux expérimentations en Basse-Normandie.

1°/ LA CREATION D'UNE PLATE-FORME REGIONALE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION SUR LES METIERS ET LES FORMATIONS

Dans le cadre du Contrat de Plan Etat Région 2000-2006, le Conseil Régional envisage l'émergence d'un nouveau service ayant pour objectif d'informer sur les métiers et les formations, destiné à tous publics diversifiés engagés dans une démarche volontaire et accompagnée de construction d'un parcours professionnel.

Ce service devra s'appuyer sur les structures existantes (CIO, ONISEP, CIFOP, ANPE, AFPA, missions locales...) sans s'y substituer.

Ce service sera le support d'actions spécifiques ayant pour objectif de faire découvrir aux femmes les métiers dans lesquels elles sont peu représentées.

Ce projet de plate-forme d'information et d'orientation fait actuellement l'objet d'une étude de faisabilité et de réalisation.

2°/ LA MISE EN PLACE D'UNE OPERATION SPECIFIQUE DESTINEE A FAVORISER L'INSERTION DES FEMMES DEMANDEUSES D'EMPLOI DE LONGUE DUREE

Mis en place en juin 1998, le dispositif "1000 parcours pour l'emploi" avait pour objectif, à partir des possibilités d'emploi repérées dans les entreprises, de satisfaire ces offres d'emploi en formant des personnes en grande difficulté d'insertion, qui avaient un projet professionnel dans le secteur concerné ou qui avaient déjà une expérience dans le domaine. Le dispositif, financé par le Conseil Régional de Basse-Normandie, alliait période de formation et période de contrat de travail que l'entreprise s'engageait à signer pour une durée d'au moins six mois.

C'est ce dispositif qui a été repris pour favoriser l'insertion des femmes demandeuses d'emploi de longue durée ; le "Mille parcours pour l'emploi- femmes" est né à la suite du protocole d'accord signé entre le Conseil Régional et le Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes.

Le premier volet de cette expérimentation consiste à orienter les demandeuses d'emploi de longue durée vers des offres auxquelles elles n'auraient pas répondu spontanément, en identifiant leurs compétences.

Le second volet consiste à inciter les employeurs à recruter des femmes demandeuses d'emploi de longue durée, en leur apportant une aide financière et en leur faisant prendre conscience que la variable sexe n'est pas toujours prépondérante.

La conduite de cette expérimentation a été confiée à la cellule « Mille parcours pour l'emploi » de l'AFPA.

Depuis le début du dispositif, 112 femmes bas-normandes ont bénéficié de la mesure, soit 26,7% du public concerné par celle-ci.

ANNEXES

Annexe 1

Les salaires horaires par sexe

CALVADOS	FEMMES					HOMMES				
	moins 30	30-44	45-74	75 et plus	Total	moins 30	30-44	45-74	75 et plus	Total
<i>Salaires horaires en francs⁽¹⁾</i>										
Chefs Eses, cadres et prof. Intel.supérieures	3,9	9,1	34,8	52,2	100	2,0	4,5	21,4	72,1	100
Professions intermédiaires	1,5	16,4	55,9	26,1	100	1,3	13,3	54,7	30,7	100
Employé(e)s	4,3	52,6	40,8	2,2	100	7,0	45,1	42,8	5,0	100
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s	3,5	52,0	43,3	1,2	100	2,4	42,6	51,6	3,4	100
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s	8,3	70,5	20,5	0,7	100	9,6	59,6	29,1	1,8	100

MANCHE	FEMMES					HOMMES				
	moins 30	30-44	45-74	75 et plus	Total	moins 30	30-44	45-74	75 et plus	Total
<i>Salaires horaires en francs</i>										
Chefs Eses, cadres et prof. Intel.supérieures	1,1	10,2	33,2	55,5	100	1,1	4,2	17,4	77,3	100
Professions intermédiaires	1,8	18,0	57,5	22,7	100	1,4	11,8	53,6	33,2	100
Employé(e)s	3,4	60,4	34,9	1,3	100	3,8	45,9	45,4	5,0	100
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s	4,7	66,1	28,5	0,8	100	2,6	45,7	48,0	3,7	100
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s	19,0	68,3	12,5	0,1	100	13,8	56,1	28,7	1,5	100

ORNE	FEMMES					HOMMES				
	moins 30	30-44	45-74	75 et plus	Total	moins 30	30-44	45-74	75 et plus	Total
<i>Salaires horaires en francs</i>										
Chefs Eses, cadres et prof. Intel.supérieures	2,1	9,0	33,7	55,2	100	2,7	5,0	18,9	73,5	100
Professions intermédiaires	1,6	15,9	58,7	23,8	100	1,6	12,8	55,2	30,5	100
Employé(e)s	3,2	57,0	38,4	1,5	100	2,7	42,1	49,4	5,7	100
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s	5,7	63,4	28,4	2,5	100	2,6	45,2	48,8	3,4	100
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s	5,7	63,4	28,4	2,5	100	12,5	52,4	33,5	1,6	100

Annexe 1 : Répartition des salariés selon les tranches de salaire horaire par CSP et par sexe dans les départements bas-normands en 1998 (en%)

Source : INSEE – Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 1998

(1) : Le salaire horaire correspond au quotient de la somme des rémunérations nettes de CSG et de RDS par la somme du nombre d'heures travaillées.

Annexe 2

Les demandes d'emploi en Basse-Normandie et en France de 1990 à 2000

	Basse-Normandie		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1990	32 327	24 529	1 352 500	1 159 500
1991	33 279	26 269	1 438 000	1 282 600
1992	34 238	28 405	1 510 700	1 414 000
1993	34 030	32 042	1 555 700	1 608 100
1994	36 529	34 633	1 666 500	1 667 100
1995	35 290	30 921	1 511 300	1 425 000
1996	37 983	36 732	1 626 600	1 582 300
1997	39 300	39 582	1 689 800	1 682 500
1998	39 296	37 841	1 679 500	1 619 100
1999	36 639	34 093	1 627 200	1 558 500
2000	31 724	26 709	1 402 100	1 287 200

Annexe 2 : Effectifs des demandes d'emploi en fin de mois (catégories 1 et 6) en Basse-Normandie et en France, en juin de chaque année de 1990 à 2000

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

Annexe 3

Répartition des demandes d'emploi par sexe

Zones d'emploi	1990		2000	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Caen - Bayeux	55,1	44,9	53,0	47,0
Lisieux	57,9	42,1	54,1	45,9
Vire	60,2	39,8	61,0	39,0
Cherbourg	57,2	42,8	51,8	48,2
Saint-Lô	57,6	42,4	54,2	45,8
Avranches - Granville	59,2	40,8	59,4	40,6
Coutances	53,3	46,7	52,5	47,5
Flers	60,6	39,4	60,8	39,2
Alençon - Argentan	57,0	43,0	55,1	44,9
L'aigle - Mortagne	59,3	40,7	55,0	45,0

Annexe 3 : Répartition des demandes d'emploi en fin de mois (catégories 1 et 6) par sexe (en %), en juin 1990 et en juin 2000, dans les zones d'emploi bas-normandes

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

Annexe 4

Répartition des demandes d'emploi par âge

Départements		Part des moins de 25 ans (%)	Part des 25-49 ans (%)	Part des plus de 50 ans (%)
Calvados	Femmes	17,3	68,9	13,8
	Hommes	15,9	67,3	16,8
Manche	Femmes	20,9	67,2	11,9
	Hommes	16,6	67,2	16,2
Orne	Femmes	19,9	66,0	14,1
	Hommes	15,9	65,9	18,2
Basse-Normandie	Femmes	18,9	67,8	13,3
	Hommes	16,1	67,0	16,9

Annexe 4 : Répartition des demandeurs d'emploi en fin de mois (catégories 1 et 2) selon leur âge, dans la Basse-Normandie et ses départements, en juin 2000

Source : DRTEFP de Basse-Normandie

Annexe 5

La précarité féminine La monoparentalité fragilise

L'exclusion du monde du travail touche autant les hommes que les femmes. Jeunes, ils sont dans les mêmes proportions touchés par le chômage excepté pour les durées d'inactivité très longues dont souffrent relativement plus les jeunes femmes. Au-delà de cinquante ans, ils rencontrent les mêmes difficultés à trouver un emploi après un an de recherche. Les formes de précarité de travail les distinguent davantage puisque les femmes connaissent surtout la précarité dans les emplois de service en exerçant un temps partiel réduit alors que les hommes alternent plutôt les contrats d'intérim dans l'industrie.

En revanche, en terme de revenus, les difficultés sont beaucoup plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, en Basse-Normandie, ce sont 30 400 foyers dont le chef de famille est une femme qui sont en dessous du seuil de précarité contre 23 000 pour les hommes (soit plus de 57 % des ménages précaires). Cette situation est fortement liée aux situations de monoparentalité vécues par les femmes : 35 % des femmes précaires sont dans cette situation contre seulement 3 % pour les hommes qui vivent majoritairement seuls (64 % des ménages précaires masculins). La monoparentalité augmente les difficultés et réduit les chances d'accéder à un revenu décent. En outre, elle entraîne des besoins accrus en terme de logement. On comprend donc que les femmes en situation de précarité soient plus accompagnées par les aides au logement que les hommes et qu'elles accèdent également plus facilement aux logements sociaux que les hommes. Ainsi, 71 % des femmes en situation de précarité bénéficient d'une aide au logement contre 61 % pour les hommes et 36 % d'entre elles s'en servent pour payer le loyer d'un logement social contre 24 % pour les hommes. Malgré ces différences au niveau de la famille et du mode de logement, les populations précaires masculines et féminines sont réparties de la même façon sur le territoire. Elles vivent en grande majorité (65 %) en milieu urbain.

Dans l'ensemble, les minima sociaux aident aussi bien les femmes que les hommes en situation de précarité. Seule l'Allocation Parent Isolé aide quasi exclusivement les femmes.