

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

Avis

du Conseil Économique et Social Régional de Basse-Normandie

adopté à l'unanimité moins 7 abstentions

le 26 Avril 2002

LE TRAVAIL DES FEMMES EN BASSE-NORMANDIE

Le développement du travail féminin et partant la part croissante des femmes dans la population active constituent, sans nul doute, l'une des mutations sociétales les plus remarquables de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle.

Les conséquences de cette évolution sont considérables car elles signifient à plus ou moins long terme un regard nouveau porté sur la répartition des tâches domestiques, sur l'enseignement et l'orientation scolaires, sur l'organisation du travail et de l'entreprise.

Le travail des femmes est donc, à n'en pas douter, un sujet de société mais aussi un sujet d'actualité régionale à l'heure où le groupe Moulinex, repris par SEB, procède en Basse-Normandie au licenciement de plus de 3 000 salariés dont environ 1600 femmes.

Pour toutes ces raisons, générales et particulières, il est apparu utile au CESR de se pencher sur la problématique du travail des femmes en Basse-Normandie, à la fois sur un plan actuel et en termes d'évolution car, en effet, le développement de l'activité féminine ne s'est pas opéré sur l'ensemble du territoire français, ni avec la même vitesse, ni avec la même ampleur. De surcroît, certains particularismes régionaux - moindre tertiarisation, retard scolaire relatif même si en voie de comblement, forte présence d'industries de main d'œuvre et d'activités du secteur primaire - contribuent à rendre cette réflexion encore plus intéressante.

Il a donc été procédé à une analyse du travail féminin en Basse-Normandie sur la base d'une quadruple approche sous la forme :

- d'un rappel à titre introductif de l'évolution de certains grands principes normatifs comme celui relatif à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, et des principales mesures mises en œuvre en ce domaine,
- d'une vision quantitative du travail des femmes en Basse-Normandie (et à titre comparatif dans le Nord-Ouest de la France),
- d'une vision qualitative (niveau de formation, professions exercées, salaires, chômage, statuts des emplois...),
- et enfin d'une description géo-économique de la population active féminine en Basse-Normandie.

Bien entendu, cet avis s'achèvera par la préconisation d'un certain nombre d'orientations et de propositions de nature à favoriser la marche vers une égalité professionnelle entre hommes et femmes plus satisfaisante au niveau régional.

Comme le plan de cet avis le laisse entendre, il s'agit bien d'une analyse du travail féminin en Basse-Normandie et non de la place occupée par la femme dans la société (en l'occurrence bas-normande), problématique autrement plus large nécessitant une réflexion beaucoup plus étendue, ne correspondant d'ailleurs pas à l'intention initiale du CESR en la matière.

Enfin, 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 (DADS), statistiques rectorales... dont les datations et les champs sont différenciés. Il s'en suit donc des difficultés d'ordre comparatif et dans l'exhaustivité des analyses. Ainsi, le recours aux DADS exclut notamment les fonctions publiques.

I - LES DISPOSITIFS FAVORISANT L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Le travail des femmes est une réalité historique propre à toutes les civilisations. Pour autant, leur participation à la création de biens ou de services marchands, aussi incontestable soit-elle, ne s'est pas spontanément - c'est le moins que l'on puisse dire - accompagnée d'une reconnaissance égalitaire avec les hommes.

Ainsi, la traduction du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le droit positif français est récente. Il a fallu attendre le vote de la loi du 22 décembre 1972 pour que le principe d'égalité de rémunération pour des travaux de valeur égale soit reconnu. Puis en 1983, la loi Roudy établit qu'à travail comparable entre une femme et un homme correspond un salaire égal. Enfin en 2001, une nouvelle loi a été votée (faisant suite au rapport de Mme Catherine GENISSON¹), proposant notamment d'améliorer les conditions d'accès à l'égalité professionnelle dans les entreprises et dans la fonction publique.

Au plan européen, ce principe fait également partie intégrante du droit communautaire. Ainsi, dans le cadre de la période de programmation 2000-2006, il constitue une priorité introduite dans les politiques "emploi et formation" financées par les Fonds Européens (FSE et FEDER) et plus largement, de façon intégrée, dans l'ensemble des politiques mises en œuvre (doctrine du Gender Mainstreaming). Il faut également souligner l'existence d'un programme d'initiative communautaire (EQUAL) dédié à la réduction des inégalités dont celles liées au sexe.

Au plan national, un certain nombre de dispositifs ont été mis en œuvre - rapports de situation comparée, plans d'égalité professionnelle, contrats pour la mixité des emplois, fonds de garantie initiative des femmes... - dispositifs dont l'impact se révèle très réduit. En mars 2000, une convention a été passée entre les ministères de l'Agriculture, de l'Education Nationale, de l'Emploi et de la Solidarité pour favoriser les choix d'orientation professionnelle des filles. Des mesures participant de la même volonté ont été mises en place pour accroître le pourcentage de jeunes filles en apprentissage et lutter contre le chômage de ces dernières.

¹ Intitulé "Femmes - hommes. Quelle égalité professionnelle" La mixité professionnelle pour plus d'égalité entre femmes et hommes. »

Il faut également évoquer la mise en place de structures au service, entre autres missions, de l'information des femmes dans le domaine du travail. C'est le cas des Délégations Régionales et Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité et des Centres d'Information des Femmes (CIDF), implantés en Basse-Normandie à Caen, Lisieux, Flers et Cherbourg.

Parallèlement ou en application des mesures nationales, des dispositifs régionaux ont été développés. Plusieurs ont été ou sont mis en oeuvre en Basse-Normandie :

- le plan académique "Mixité-Egalité des chances",
- le plan d'action pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle qualifiante entre les femmes et les hommes,
- le protocole d'accord sur l'insertion professionnelle des jeunes (octobre 2000) passé entre l'Etat et le Conseil Régional mettant en place une plateforme d'information et d'orientation sur les métiers et les formations, ainsi qu'une opération spécifique destinée à favoriser l'insertion des femmes demandeuses d'emploi de longue durée.

Tous ces textes et ces dispositifs montrent à l'envi que, sous l'apparente garantie d'une législation cohérente, il demeure indispensable de chercher à mieux harmoniser situation de droit et situation de fait.

II - L'EVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL EN BASSE-NORMANDIE ENTRE 1975 ET 1999

Qu'elle soit appréciée en termes de taux d'activité ou d'emplois, l'évolution de la place des bas-normandes dans le monde du travail est considérable et ce d'autant plus si l'on se situe dans une perspective temporelle longue, en l'occurrence entre les recensements de 1975 et de 1999.

Ainsi, la population active féminine totale est-elle passée de 221 414 personnes en 1975 à 286 225 en 1999, soit une augmentation constatée de +29,3 %. Importante, cette croissance était cependant moindre que celle enregistrée en France (+ 49,6 %), et dans les régions du Nord-Ouest (de + 44,1 % à + 52,2 %). Cette différence au détriment de la Basse-Normandie est en partie motivée par le fait, qu'historiquement, l'emploi féminin était proportionnellement plus développé dans notre région qu'ailleurs. Ce n'est qu'ensuite et progressivement qu'il s'est aligné sur la moyenne française.

Trois facteurs expliquent cette situation initiale et son positionnement ultérieur identique à l'ensemble de la France :

- l'importance de l'agriculture en Basse-Normandie en 1975 avec en son sein de nombreuses femmes,

- la présence d'activités industrielles fortement consommatrices de main d'œuvre féminine,
- la moindre croissance du secteur tertiaire.

Il faut ajouter à ces raisons majeures deux explications complémentaires : d'une part, l'augmentation inférieure en Basse-Normandie de la population féminine totale (+8,8 % contre +12,4 % en France entre 1975 et 1999), et d'autre part et surtout, l'influence probable d'un solde migratoire négatif affectant une partie des tranches d'âges constituant la population active.

Cette évolution néanmoins positive de la population active féminine en Basse-Normandie s'est traduite par une féminisation croissante de la population active globale. La part des femmes est ainsi passée de 40,0 % en 1975 à 45,6 % des actifs totaux en 1999.

Toujours en termes d'évolution, la répartition de la population active féminine par groupes d'âge a été largement bouleversée entre 1975 et 1999 avec principalement une diminution notable des 15-24 ans (de 24,6 % à 8,8 %). En corollaire, la part des 25-49 ans et à un degré moindre celle des 50-59 ans ont augmenté. Enfin, la proportion des 60-65 ans a connu une nette diminution pour atteindre un quasi-plancher de 1,7 %.

En ce qui concerne le taux d'activité², celui-ci a crû significativement passant de 52,9 % en 1975 à 62,8 % en 1999 en Basse-Normandie tandis que celui des hommes régressait de 80,0 % à 73,8 %. Pour les raisons précédemment évoquées, le taux d'activité féminin bas-normand est désormais comparable à celui constaté au niveau national (62,8 % contre 63,1 %). Cette homogénéisation s'observe non seulement pour le taux d'activité mais aussi pour des paramètres plus spécifiques comme la part des 24-29 ans dans la population active féminine ou la part des femmes dans la population active.

Au plan détaillé, les taux d'activité féminins par catégories d'âge ont connu des évolutions contrastées. En forte croissance pour les 25-49 ans et les 50-59 ans (respectivement de 58,2 % et 54,1 % en 1975 à 82,3 % et 67,4 % en 1999), ils ont significativement diminué pour les 15-24 ans et les 60-65 ans (respectivement de 47,8 % et 35,1 % à 27,1 % et 13,2 %). Il faut voir dans ces évolutions surtout le fait que les femmes ne s'arrêtent désormais plus de travailler lorsqu'elles ont des enfants et les élèvent. La diminution des taux d'activité chez les jeunes et des plus âgées provient de l'allongement de la durée de la scolarité pour les premières et de l'avancement de l'âge de la retraite pour les secondes.

Au plan de l'emploi, la population active féminine occupée s'élevait en 1999 à 243 773 personnes, en augmentation de 15,4 % depuis 1975. Cette croissance s'est surtout opérée au profit du salariat (en 1999, 87,6 % des femmes ayant un emploi étaient salariées contre 67,4 % en 1975) en raison notamment de la montée en puissance du travail à temps partiel. Il convient de souligner que cette augmentation a été plus forte dans le Nord-Ouest de la France (Basse-Normandie, Bretagne...) qu'ailleurs mais cela n'a pas permis à ces dernières régions de rejoindre la moyenne

² Rapport entre les effectifs de la population active des 15-65 ans sur les effectifs de la population totale de 15 à 65 ans.

française (90,9 %). L'importance des activités liées au monde rural et semi-rural (agriculture, artisanat...) en est très probablement la cause.

En ce qui concerne le chômage, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi est restée quasi inchangée entre 1975 et 1999 (de l'ordre de 54,0 %). En revanche, leur nombre a considérablement augmenté : en 1999, elles étaient 38 893 contre 10 219 en 1975. De même, le taux de chômage féminin a particulièrement crû passant de 4,6 % en 1975 à 14,8 % en 1999 (contre respectivement de 2,6 % à 10,5 % pour les hommes). Comme ces chiffres l'expriment, l'écart hommes/femmes s'est agrandi. Toutefois, la Basse-Normandie demeure la région où le différentiel de taux de chômage hommes/femmes est le moins élevé.

Enfin, en termes de niveau de diplômes, l'amélioration de la situation entre 1975 et 1999 est indiscutable. A ce titre, la proportion de femmes ayant comme plus haut niveau de diplôme le baccalauréat ou un brevet professionnel a plus que doublé (de 4,9 % à 10,5 %). Toutefois, ce résultat reste inférieur à la moyenne nationale qui est de 12,5 %. De même, si les bas-normandes sont, en termes de titulaires du CAP et du BEP, au même niveau que leurs homologues nationales (20,4 %), elles sont toujours en deçà au plan du post-baccalauréat : 12,1 % contre 17,3 % en France. Ce résultat place également la Basse-Normandie derrière les autres régions de l'Ouest.

En d'autres termes, l'effort de rattrapage mené en Basse-Normandie depuis plus d'une dizaine d'années est loin d'être terminé même si, en 1999, la proportion des femmes ayant le baccalauréat est devenue supérieure à celle des hommes ayant le même niveau de diplôme.

D'une manière générale, les différences observées entre les régions en 1975 ont tendance à se gommer si l'on se réfère aux informations issues du Recensement Général de la Population (RGP) de 1999. C'est notamment le cas des taux d'activité féminins et de la part des femmes dans la population active. 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, dont la Basse-Normandie, évoluant vers une norme commune et s'alignant sur le niveau national.

III - LA SITUATION ACTUELLE DU TRAVAIL DES FEMMES EN BASSE-NORMANDIE

Si l'analyse de paramètres tels ceux de la population active, du taux d'activité... donne un aperçu quantitatif de la place des femmes dans le monde du travail en Basse-Normandie, un éclairage complémentaire, de nature plus qualitative, doit être apporté. Ainsi, ce qui a trait à la formation professionnelle, aux conditions d'emploi (salaires, statuts des emplois, structure du chômage...) permet de brosser un portrait plus concret de la réalité du travail féminin et de ses spécificités régionales encore

que tronqué par le recours aux Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) qui ont pour caractéristique d'exclure notamment les fonctions publiques³.

Au plan de la formation initiale, et ce d'une manière générale, on constate que les jeunes filles sont orientées ou s'orientent en priorité vers les disciplines et les métiers du tertiaire, laissant les matières scientifiques et techniques aux garçons que l'on retrouve plus tard dans les métiers de l'industrie. A ce propos, l'irruption de nouveaux métiers (technicien en maintenance électronique et/ou informatique par exemple) n'a rien changé à cette situation de même que la diminution de la pénibilité de la plupart des métiers.

De même, l'orientation des filles en première conduisant au baccalauréat général, s'effectue majoritairement vers les séries littéraires, économiques et sociales avec d'ailleurs, in fine, un taux de réussite supérieur à celui des garçons. Ces choix trouvent évidemment un écho au plan universitaire.

Dans le domaine de la formation continue, les informations récentes disponibles, quoique parcellaires (elles ne concernent que les formations financées par le Conseil Régional), mettent en évidence une proportion égale d'hommes et de femmes recourant à ces dispositifs. Cependant, des données nationales soulignent un déséquilibre net dans l'accès à la formation continue au profit des hommes, déséquilibre allant toutefois en s'amenuisant avec l'élévation du niveau de qualification. On peut en conclure que des efforts significatifs restent à réaliser en direction des femmes les moins diplômées et les moins qualifiées.

En ce qui concerne les professions exercées, l'analyse des DADS de 1998 révèle que 77,4 % des employés recensés sont des femmes. Inversement, elles sont peu présentes dans la catégorie "chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures" avec seulement 25 % des emplois recensés.

L'analyse des salaires pratiqués en Basse-Normandie (toujours d'après les DADS 98) permet d'opérer plusieurs constats. Toutes catégories socio-professionnelles confondues, la proportion de femmes ayant un salaire horaire égal ou supérieur à 75 F/h est inférieure à la proportion d'hommes faisant partie de cette même tranche de salaire. Ainsi, à travail égal, les femmes gagnent, en moyenne, moins que leurs collègues masculins. Ces disparités, faibles à la base, augmentent avec le niveau de qualification (de 1,1 point en bas de l'échelle à 20,3 points en haut de l'échelle). Il convient de souligner que ces écarts procèdent, en partie, de paramètres objectifs tels ceux ayant trait à l'ancienneté, à la qualification professionnelle, aux heures supplémentaires, au temps partiel... Néanmoins les différences relevées au niveau de ces facteurs ne suffisent pas à elles seules à justifier les distorsions constatées en matière de salaires hommes/femmes.

Exprimées en valeur absolue et nonobstant les explications précédentes, les différences de salaires entre hommes et femmes sont considérables : elles étaient en 1997 en Basse-Normandie de 3 700 ₣ par an au détriment des femmes (16 835 ₣

³ Les fonctions publiques en Basse-Normandie sont à l'origine d'environ 115 000 emplois tous sexes confondus, soit plus de 20% de l'emploi salarié régional. Les femmes y sont majoritaires (50,5 % des effectifs de la fonction publique d'Etat, 61,5 % de la fonction publique territoriale) avec un positionnement hiérarchique plus favorable que dans le secteur privé.

pour les hommes et 13 132 \times pour les femmes). Cet écart traduit en particulier l'impact considérable du temps partiel au plan des revenus annuels.

En termes de statut des emplois, les femmes représentaient, au recensement de 1999, 36,2 % des emplois non salariés (contre 33,0 % au niveau national) se répartissant au sein de chaque catégorie d'emplois non salariés de la manière suivante : 34,3 % des non salariés indépendants, 24,6 % des employeurs et 74,8 % des aides familiaux.

Chez les salariés, les femmes relèvent proportionnellement plus de la fonction publique (23 %) que les hommes (16 %), et 77,2 % des femmes salariées bas-normandes du secteur privé étaient employées sous contrat à durée indéterminée (81,1 % chez les hommes).

Les situations de précarité, au plan de l'emploi, sont dès lors plus souvent présentes chez les femmes. Au recensement de 1999, l'emploi précaire concernait 20,1 % des femmes contre 15,0 % des hommes. Elles constituaient à cette même date 55 % des effectifs en emploi précaire (contrats à durée déterminée, intérim et emplois aidés).

Enfin, les femmes forment la plus grande partie des effectifs à temps partiel. Selon les DADS 98, 77,8 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Cette forme d'emploi affectait alors 24,9 % des femmes salariées (de l'ordre de 37 000 femmes) contre 5,3 % des hommes salariés (de l'ordre de 11 000 hommes). De surcroît, une proportion importante (estimée au niveau national à 40 % d'entre elles) ressentaient le travail à temps partiel non comme un choix mais plutôt comme une contrainte. À ce propos, certains secteurs où l'emploi féminin est particulièrement développé (commerce, services aux personnes...) participent, dans une certaine mesure, à cet état de fait.

En juin 2000, le chômage affectait 31 724 demandeuses d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie 1 et 6. Entre 1990 et 2000, leur nombre a baissé de 1,9 % tandis que celui des hommes croissait de 8,9 %. Néanmoins, il faut souligner que, d'une manière générale, le chômage féminin est plutôt structurel alors que celui des hommes est surtout conjoncturel et donc de nature à épouser plus rapidement les variations positives ou négatives de la situation économique.

La part des femmes parmi les demandeurs d'emploi, tout en restant supérieure à celle des hommes (54,3 % des demandeurs d'emploi étaient des femmes en juin 2000), a baissé depuis 1990 de 2,6 points. Cependant, la proportion de femmes au chômage en Basse-Normandie demeure supérieure de 2,2 points à celle enregistrée au niveau national.

Au plan de la structure du chômage, quatre observations peuvent être réalisées :

- Concernant les moins de 25 ans, la proportion de jeunes femmes parmi les DEFM féminines est bien supérieure à celle de jeunes gens parmi les DEFM masculines. Ainsi, en juin 2000, 18,9 % des demandeuses d'emploi avaient moins de 25 ans (3,5 points de plus que la moyenne nationale) alors que les hommes de moins de 25 ans ne représentaient à cette date que 16,1 % des

demandeurs d'emploi. Ceci incite à penser que l'insertion dans la vie active est plus délicate pour les jeunes filles que pour les jeunes hommes,

- les femmes demandeuses d'emploi sont 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.

Au terme de ces différents constats, il convient de souligner que la conjonction de salaires moins élevés, d'une plus forte précarité dans le domaine de l'emploi et d'une plus grande propension à subir le chômage de longue durée, ainsi que la monoparentalité, ont pour effet d'entraîner un certain nombre de femmes vers des situations de difficulté voire de pauvreté, situations par ailleurs confirmées par leur présence majoritaire parmi les bénéficiaires du RMI⁴

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

Opérée essentiellement à partir des DADS⁵, cette analyse tend à démontrer, qu'en 1998, 66,2 % des femmes travaillaient en Basse-Normandie dans le tertiaire contre 33,8 % dans l'industrie et B.T.P. (respectivement 53,3 % et 46,7 % chez les hommes). Les secteurs économiques d'accueil prépondérants sont, pour les femmes, le commerce et les services aux entreprises qui concentrent respectivement 30,9 % et 22,9 % de l'emploi féminin.

En revanche, ce sont dans les services aux particuliers que les femmes sont les plus représentées (53,9 % des effectifs totaux employés). Il convient également de noter leur forte représentativité dans l'industrie des biens de consommations (49,0 %).

Parmi l'ensemble des femmes salariées bas-normandes, le Calvados concentre 49,5 % des actives ayant un emploi, la Manche 29,5 % et l'Orne 21,0 %. Dans le Calvados, 70 % des femmes sont salariées dans le tertiaire (contre 66,2 % au niveau régional), en parfaite corrélation avec la spécificité économique de ce département (capitale administrative, universitaire, sanitaire...). On relève également que les femmes représentent dans le Calvados 38,5 % des effectifs salariés contre 37,5 % au niveau régional.

⁴ Cf. une récente étude de l'Université de Caen en liaison avec le Conseil Général et la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales du Calvados sur "les femmes bénéficiaires du RMI dans le Calvados".

⁵ Excluant de ce fait l'agriculture et la sylviculture, les organismes de l'Etat et de la fonction publique territoriale et les services domestiques mais représentant toutefois de l'ordre de 75 % des salariés bas-normands.

Dans la Manche, 71,2 % des femmes sont salariées du tertiaire et 28,8 % de l'industrie. Comme dans le Calvados, elles sont majoritairement présentes dans le commerce et les services aux entreprises. Elles sont même majoritaires dans l'industrie des biens de consommation (59 % des effectifs), dans les activités financières (53 %) et dans les services aux particuliers (58,3 %), chiffres supérieurs aux moyennes régionales. L'emploi féminin est concentré dans les bassins de Cherbourg (32,7 % de l'emploi féminin total) et de St-Lô (31,5 %).

Le département de l'Orne présente un profil tout à fait différent. En effet, 55,7 % des salariées ornaises travaillent dans le tertiaire et 44,3 % dans l'industrie (respectivement 66,2 % et 33,8 % en Basse-Normandie). La présence forte d'industries de biens de consommation, de biens intermédiaires et de l'agroalimentaire motive cette partition originale. Les bassins de Flers et d'Alençon emploient deux femmes salariées ornaises sur trois. A ce propos, il y a fort à parier que la rétraction des effectifs ex-Moulinex dans l'Orne et dans les deux autres départements (notamment le Calvados) ne sera pas sans répercussions profondes sur les bassins concernés en particulier et sur l'emploi féminin en général.

En termes de taux d'activité selon les bassins d'emploi, de grandes différences peuvent être constatées. C'est dans le Nord-Cotentin que le taux d'activité des femmes est le moins élevé (58,7 %). A l'inverse, c'est à Saint-Lô qu'il est le plus important.

Il semble que les bassins d'emploi plutôt ruraux présentent des taux d'activité égaux ou supérieurs à la moyenne régionale (62,8 %), sans doute en raison du poids encore élevé de l'agriculture et de l'artisanat et du fait des migrations affectant les jeunes filles désirant poursuivre leurs études. Ainsi les bassins d'emploi du sud de la Basse-Normandie (Granville, Avranches, St-Lô, Vire, Flers, Alençon et Mortagne-au-Perche) affichent-ils des taux d'activité égaux ou supérieurs à la moyenne régionale.

Les 14 bassins d'emploi bas-normands possèdent chacun des spécificités. Ainsi dans le bassin de Caen, 3 emplois féminins sur 4 sont dédiés au tertiaire, caractéristique en parfaite adéquation avec la vocation de capitale régionale, commerciale et de services.

Il en est presque de même dans le bassin de Lisieux. En revanche, le bassin de Vire s'illustre par le fait qu'une salariée sur deux pratiquement travaille dans l'industrie (exactement 47,2 %).

Dans la Manche, le bassin d'emploi de Cherbourg est quasi spécialisé dans le tertiaire avec une proportion de 84,3 % des emplois salariés féminins. Le bassin de St-Lô, également axé sur le tertiaire, est celui qui possède en Basse-Normandie la plus forte proportion de salariées avec 40,8 % de l'ensemble. Ses fonctions administratives, sanitaires et commerciales n'y sont pas étrangères.

Dans l'Orne, le bassin de Flers présente la spécificité de voir l'emploi féminin majoritairement situé dans le secteur industriel (54,8 % des emplois féminins) et ce, en particulier, de par la présence forte d'industries de biens intermédiaires et de consommation. Le bassin d'Alençon, très axé sur le tertiaire (70,3 % des emplois féminins), offre, comme Saint-Lô, la particularité d'un très fort taux de féminisation de l'emploi (40,8 %).

En revanche, le bassin d'emploi de Mortagne-au-Perche est celui où la part des femmes salariées travaillant dans les services est la plus faible (inférieure à 20 % contre 35,3 % au niveau régional). Par contre, la part des femmes travaillant dans l'industrie est la plus élevée de Basse-Normandie avec 58,9 % des emplois féminins.

V - ORIENTATIONS ET PRECONISATIONS DU CESR EN FAVEUR DU TRAVAIL DES FEMMES EN BASSE-NORMANDIE

À l'issue de cette approche descriptive du travail féminin en Basse-Normandie, le constat global opéré par le CESR est contrasté. D'une part, il est incontestable que la situation des femmes au sein du monde du travail a connu ces vingt-cinq dernières années une réelle évolution. Il en va ainsi :

- du taux d'activité des femmes significativement à la hausse (même si cette dernière est en partie due à la croissance du temps partiel), d'où une tendance avérée à la féminisation de l'emploi,
- de la prise en compte accrue par les pouvoirs publics et les politiques publiques de la problématique de l'emploi féminin (le CPER 2000-2006 en témoigne),
- d'une amélioration sensible, quoique perfectible, du niveau global de formation et du taux de réussite aux examens avec, in fine, une féminisation de l'enseignement supérieur (tous cycles confondus),
- et, à un moindre niveau, d'une évolution graduelle, mais lente, en direction d'un accès accru à la formation continue.

Mais il faut déplorer en revanche :

- une orientation toujours aussi focalisée vers des disciplines, des formations et des emplois à connotation féminine affirmée (et ce malgré la baisse avérée de la pénibilité de la plupart des métiers) témoignant de la persistance d'a priori sociétaux caractéristiques d'une rigidité profonde des mentalités et des comportements,
- la présence toujours majoritaire des femmes au sein du chômage régional,
- des salaires globalement inférieurs même si les chiffres généralement avancés incorporent des paramètres expliquant en partie ces distorsions,
- une plus grande sensibilité à la précarité de l'emploi sous pratiquement toutes ses formes (emplois aidés, contrats à durée déterminée...) et surtout au temps partiel avec en particulier l'aspect parfois contraignant de celui-ci générateur de mal-vivre.

Enfin, ce rapport met en lumière un certain nombre de contradictions et de paradoxes dont le plus marquant est probablement celui selon lequel les filles sont plus performantes dans les études (au lycée et à l'université) mais connaissent une insertion plus difficile que leurs camarades masculins.

Avant même de proposer un certain nombre d'orientations et de préconisations, le CESR voudrait souligner que l'intérêt majeur de cet avis (et du rapport dont il s'inspire) est d'opérer une description précise, détaillée et localisée de la situation des femmes dans le monde du travail en Basse-Normandie. En apportant la preuve des évolutions positives ou négatives, et des distorsions, l'avis du CESR a pour objectif de constituer en quelque sorte un document de référence (au sens chiffré du terme) mettant en évidence les situations différenciées et permettant certaines comparaisons et mises en perspectives.

Par ailleurs, il faut rappeler que cet avis n'a pas pour vocation d'élaborer un ensemble de propositions destinées notamment à faire cesser l'illégalité de certaines situations de discrimination en particulier dans le domaine de l'embauche et de l'emploi. Ceci ressort de mesures nationales et doit procéder d'initiatives législatives et/ou réglementaires. Le CESR souhaite toutefois que cet avis contribue à encourager ce type d'initiative et à en accélérer la mise en œuvre.

En outre, il apparaît très difficile de conclure ce document par des propositions ou des suggestions précises et innovantes s'agissant d'une problématique relative aux comportements et à la structuration d'une société dont la propension à évoluer demeure en la matière plutôt lente.

Néanmoins, sachant que l'objectif d'égalité professionnelle entre hommes et femmes doit et devrait être un impératif pour tous les décideurs, qu'ils soient politiques ou socio-économiques, le CESR formulera ses préconisations selon quatre axes, à savoir diagnostiquer, sensibiliser, orienter et former.

• La nécessité de diagnostiquer apparaît être un préalable absolument indispensable. A cet égard, la rédaction du rapport du CESR a permis de mesurer combien il est difficile, et parfois même impossible, de disposer de données statistiques, pourtant binaires, nécessaires à l'appréciation des situations relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes. La majorité des constats chiffrés opérés dans ce document a exigé l'émission de demandes spécifiques. La conséquence de cette quasi "omerta" statistique est l'absence de mise en évidence et de prise de conscience des problèmes posés en ce domaine. Nombre des distorsions relevées dans l'avis ne procèdent pas d'un savoir spontané mais de recherches précises. La réalisation et la centralisation obligatoires de bilans statistiques distinguant hommes et femmes constituent les seules voies qui permettent de traduire l'étendue des différences et d'en mesurer l'évolution.

• Outre cette première suggestion, très formelle, il semble tout à fait indispensable d'étendre et de renforcer les actions de sensibilisation mises en œuvre auprès de l'ensemble des secteurs et des acteurs appelés à intervenir dans le cadre de cette problématique, qu'il s'agisse des organismes d'information ou de formation, des employeurs et bien sûr des femmes et jeunes filles concernées.

Il s'agit donc de poursuivre et d'accentuer la prise en considération de la question de l'égalité professionnelle hommes/femmes par les entités appelées à œuvrer dans ce domaine. Il en va ainsi de l'éducation nationale, des structures chargées de l'information (ONISEP, CIFOP, CIO, Missions Locales...), des

organismes de formation et de placement (AFPA, ANPE...), des collectivités territoriales et en particulier du Conseil Régional dans la définition de leurs politiques et dans le contenu de leurs interventions.

Les opérations de sensibilisation basées notamment sur l'exemplarité de certains parcours professionnels de femmes et sur des actions de vulgarisation telles que l'exposition "Femmes au travail en Basse-Normandie" ou le Forum "Tous les métiers sont mixtes" doivent être impérativement renouvelées. En effet, pour être efficaces, ces opérations supposent une grande permanence dans le temps et doivent donc être envisagées de façon récurrente et pluriannuelle.

Dans cette optique, le CESR considère indispensable l'organisation d'une réflexion sur la mise en œuvre en la matière d'une politique globale et durable de communication. L'édition par exemple d'un guide d'information sur les emplois non traditionnellement pourvus par des femmes, des campagnes télévisées de promotion, ou encore la diffusion de courtes émissions télévisées (comme en bénéficie déjà le mouvement consumériste) pourraient entrer dans le cadre de cette politique globale.

Le Conseil Régional, mais aussi les Conseils Généraux, en raison de leurs compétences partagées dans le domaine de l'enseignement général (premier et second cycles), et en matière de formation professionnelle pour le premier cité, pourraient être les instigateurs et les coordonnateurs, en étroite relation avec les services de l'Etat, de ces actions généralisées de sensibilisation et de promotion.

• L'orientation constitue une problématique primordiale en termes d'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Les données contenues dans le rapport du CESR illustrent bien l'importance des enjeux en la matière. En ce sens, l'orientation des jeunes filles doit s'opérer en faveur d'un éventail élargi de formations et de métiers (et non pas essentiellement vers le tertiaire). Cette observation vaut, à un degré cependant moindre, pour les garçons. L'action des services d'orientation devra donc être duale et non pas seulement focalisée sur les seules difficultés des filles à intégrer des formations spécialement masculines. En ce sens, les efforts de sensibilisation précédemment évoqués devront s'adresser bien sûr aux parents mais aussi et surtout aux enseignants et aux personnes chargées de l'orientation scolaire. Le CESR, à ce propos, soutient totalement les actions de formation des formateurs initiées par le Centre Académique de Formation Continue (CAFOC) visant à intégrer le réflexe d'égalité des chances dans les pratiques professionnelles.

Plus largement, le CESR croit utile de voir intégrés dans les enseignements dispensés aux formateurs, qu'ils soient du domaine de la formation initiale ou de la formation continue, des éléments de réflexion et d'information sur la nécessité de parvenir à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Cette question doit être prise en compte au plus tôt dans le cursus scolaire. Il s'agit donc, dès le 1^{er} cycle, de mettre en place une information suffisante pour graduellement faire prendre conscience aux élèves, aux enseignants et aux orienteurs de l'ensemble des possibilités de formation (générales ou professionnelles) et de carrières dont les jeunes filles peuvent bénéficier. En ce sens,

l'orientation des filles vers les formations scientifiques ou techniques, au sens industriel du terme, ou vers l'apprentissage, devrait être progressivement accrue.

• La poursuite de l'effort de formation initié en Basse-Normandie depuis le milieu des années 80 doit être poursuivi et même amplifié afin que les retards encore significatifs constatés en la matière chez les femmes à pratiquement tous les niveaux (à l'exception du niveau V) soient progressivement résorbés. À cet égard, l'orientation des jeunes filles vers les enseignements scientifiques et techniques revêt un caractère indispensable tant les déséquilibres et les besoins en ce domaine sont considérables. Dans le même ordre d'idées, l'accès des femmes à la formation continue doit faire l'objet d'une attention toute particulière, de même que la mise en place et l'accès accrus à des formations qualifiantes.

Le CESR voudrait conclure cet avis par quelques préconisations et observations d'ordre général.

Il estime tout d'abord nécessaire de favoriser la constitution et la mise en place de réseaux entre opérateurs ayant en charge tout ou partie de la problématique relative à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes (du type de la plateforme régionale d'information et d'orientation sur les métiers et les formations). L'existence de relations permanentes est assurément de nature à favoriser les synergies en ce domaine.

Il considère également indispensable d'évaluer régulièrement l'efficacité des politiques mises en œuvre, en particulier celles relatives à l'information, à l'orientation et à l'emploi sous l'angle de l'égalité professionnelle hommes/femmes. La mise en place d'indicateurs, voire d'un véritable tableau de bord, serait en l'occurrence une initiative qui aiderait très certainement les pouvoirs publics à mieux appréhender sur le long terme cette question. À cet égard, le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes (PRDFPJ), dans sa nouvelle version élargie à la formation continue, peut être en mesure de fournir des informations utiles sur l'évolution des équilibres hommes/femmes dans les différentes formations ; il faut cependant rester vigilant quant à l'effet contreproductif de la multiplicité des indicateurs.

Les problèmes que rencontrent les femmes dans le monde du travail sont souvent amplifiés par les insuffisances voire les carences existant dans le domaine de la garde des enfants, thème dont l'acuité pourrait être d'ailleurs amplifiée avec la question du maintien de l'effort de scolarisation des enfants de deux ans. L'action des pouvoirs publics, y compris et surtout celle des collectivités locales, et des entreprises, peut être déterminante en la matière. En réfléchissant à des dispositifs adaptés voire innovants, aux plans urbain et rural, une partie des difficultés à concilier vies professionnelles et familiales (notamment dans le cas de plus en plus répandu de la monoparentalité et du temps partiel) serait sans doute atténuée.

Dans le même ordre d'idées, le CESR souligne l'existence d'une réflexion au niveau national sur le "temps des villes" reposant sur le souhait de faire coïncider les temps d'ouverture des services publics, des commerces, des transports avec les

nouvelles aspirations ou contraintes des salariés, et notamment des femmes. De façon identique, les problèmes de mobilité affectant en particulier les femmes dans leurs activités professionnelles (comme dans la phase de recherche d'emploi) doivent être pris en compte et faire l'objet d'initiatives originales : covoiturage, taxis collectifs, délocalisation des structures liées à la formation et à l'emploi...

Enfin, l'intégration du principe d'égalité professionnelle (à l'image du Gender Meanstreaming appliqué par l'Union Européenne) dans l'ensemble des politiques mises en œuvre par les pouvoirs publics doit être recherchée. A cet égard, le CESR considère que les efforts de promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes ne doivent pas être limités à la mise en place de mesures ciblées en faveur des femmes.

Au contraire, toutes les politiques et les mesures générales, dès leur conception, doivent tenir compte de façon effective de leurs incidences sur la situation des femmes et des hommes, tant au niveau de leur mise en œuvre que de leur suivi et de leur évaluation. Il faut donc intégrer, dans la mesure du possible, cette prise en considération dans toutes les politiques et dans toutes les actions y compris et surtout dans celles qui ne concernent pas de manière spécifique les femmes. Ainsi, les politiques de l'emploi doivent prendre en compte dans leur élaboration et leur déroulement la place respective des hommes et des femmes.

Il convient de souligner que le Contrat de Plan État-Région Basse-Normandie (2000-2006) jette les bases d'une telle réflexion intégrée, qui pourrait par ailleurs être encore accentuée à l'occasion de la révision fin 2003 du Contrat de Plan.

La future et très prochaine mise en œuvre de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) va très probablement être à l'origine de la création d'un nombre considérable d'emplois d'aides à domicile dont il serait erroné, selon le CESR, de considérer qu'ils doivent être essentiellement dédiés aux femmes. Une politique intégrée à cet égard doit être précédée d'une réflexion permettant de fixer les conditions générales de recrutement, de formation qualifiante et d'emploi notamment pour éviter une féminisation excessive et surtout une précarisation des emplois ainsi créés.

Au terme de cet avis, il importe de considérer la recherche progressive de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes non comme une obligation mais plutôt comme l'expression d'une volonté partagée visant à favoriser tant le développement économique et social régional que l'épanouissement des hommes et des femmes qui y contribuent.

Le Président,

Maurice DROULIN