

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

EMPLOI DES FEMMES UNE RÉALITÉ DE PLUS EN PLUS ÉCLATÉE

Depuis le début des années soixante, le mouvement de féminisation de la population active ne s'est jamais interrompu : en 1993, 44,5% des actifs sont des femmes contre 40% en 1982 et 34% en 1961. Dans le même temps, l'emploi s'est fortement tertiarié et l'appareil éducatif s'est féminisé. Aujourd'hui, les filles accèdent aux niveaux supérieurs de formation en proportion plus importante que les garçons. Les trois tendances sont souvent associées : les femmes, de mieux en mieux formées et plus désireuses d'entrer sur le marché du travail, auraient massivement profité de la tertiarisation. En réalité, cette apparente harmonie s'est opérée de façon très contrastée selon les niveaux des diplômes.

.....

TOUJOURS PLUS PRÉSENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'expansion de l'activité féminine est continue dans les années quatre-vingt. Le nombre de femmes actives passe de neuf millions et demi en 1982 à onze millions en 1990 alors que l'effectif d'hommes actifs est stabilisé à quatorze millions.

D'autant plus actives qu'elles sont plus diplômées

Les nouvelles générations de femmes sont plus actives que les précédentes. Ce mouvement est général et d'autant plus marqué que le diplôme est élevé. Parmi les femmes âgées de 25 à 39 ans en 1990¹, 61% des non diplômées sont actives (56% en 1982) contre 91% des diplômées de l'enseignement supérieur (83% en 1982). Par ailleurs, la discontinuité de l'activité féminine liée au calendrier familial, largement observée jusque dans les années quatre-vingt, s'estompe : aujourd'hui, non seulement les femmes s'engagent dans la vie active mais elles y restent (Desplanques G.).

L'effet du diplôme se prolonge dans l'exposition au chômage

Entre 1982 et 1990, le nombre de femmes au chômage augmente de 500 000 alors que le nombre d'hommes chômeurs progresse de 200 000. Pour les premières comme pour les seconds, le diplôme atténue le risque de chômage. En 1990, parmi les actives, une non-diplômée sur cinq est chômeuse, c'est le cas d'une diplômée de l'enseignement supérieur sur vingt. Cette réalité s'impose dès l'entrée dans la vie active : en mars 1989, 1 - Sauf indication contraire, les données datées de 1982 et 1990 proviennent des recensements de la population.

neuf mois après la sortie de l'école, 43% des actives non diplômées sont au chômage contre 15% des plus diplômées (Bilan formation-emploi). A la même date, 44% des jeunes filles sorties en juin 1986 des classes de collège ou des années non terminales de l'enseignement technique court ont déjà cumulé plus d'un an de chômage ; 37% de celles qui ont échoué aux examens du CAP ou du BEP sont dans le même cas. A titre de comparaison, 7% des filles sorties avec un BTS en 1984 et observées en mars 1987 ont vécu la même situation (sources enquêtes EVA-Céreq). L'avantage des diplômées dans l'accès à l'emploi est incontestable.

EN HUIT ANS, UN MILLION SUPPLÉMENTAIRE DE FEMMES EN EMPLOI

Entre 1982 et 1990, le nombre de femmes dans l'emploi augmente de un million, celui des hommes baisse de 120 000 (Fournier C.). Pourtant, cette évolution ne modifie pas le caractère très ou très peu féminisé des professions et des secteurs.

L'emploi des femmes reste polarisé

La quasi-totalité des professions salariées enregistre une progression de la part des femmes, mais les emplois féminins restent concentrés (tableau 1). En 1990, six groupes hautement féminisés rassemblent 60% des femmes dans l'emploi : instituteurs, professions intermédiaires de la santé et du travail social, employés civils, employés administratifs d'entreprise, employés de commerce et personnel de services directs aux particuliers, alors que ces catégories regroupées rassemblent un peu moins du tiers de la population active occupée. La polarisation selon les secteurs est également stable, puisque liée

dans une large mesure aux professions exercées. Ces spécificités restent très fortes dans les nouvelles générations féminines qui entrent en activité. Elles s'inscrivent dans le prolongement des "destins scolaires" des jeunes filles (Terrail J.P.) largement orientées vers les enseignements littéraires et les formations tertiaires.

Tensions accrues pour l'accès aux postes d'employés

La progression des effectifs d'employés sur la décennie ne suffit pas à répondre à toute la demande et les femmes les moins diplômées accusent difficilement les transformations du marché de l'emploi. De nouveaux critères s'imposent dans les recrutements des employés administratifs des secteurs privé et public qui privilégient des compétences telles que la qualité du contact personnel, le sens de l'organisation, la capacité d'adaptation et d'apprentissage... Le niveau de diplôme apparaît alors comme le garant de ces compétences et prend le pas sur la spécialisation professionnelle acquise en formation. Dans les générations débutantes, ces concurrences entre niveaux induisent des effets d'éviction des diplômées de CAP et BEP des postes d'employés administratifs vers les postes d'employés du commerce et de personnel de service.

De plus en plus de femmes parmi les cadres et les professions intermédiaires

Les femmes opèrent des avancées notables parmi les professions libérales, les cadres, les techniciens et les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprises (PIACE). Ces catégories ont en commun une forte expansion et un renouvellement axé sur les plus diplômé(e)s. Les investissements scolaires des jeunes filles dans l'enseignement supérieur y ont trouvé une concrétisation. Par exemple, à l'issue des sections de techniciens supérieurs des spécialités tertiaires, féminisées à 75%, la moitié des diplômés de 1988 appartenaient aux professions intermédiaires. Leurs aînés diplômés huit ans auparavant n'étaient qu'un tiers dans le même cas. Malgré le développement de ces formations dont les effectifs ont plus que doublé entre 1980 et 1988, les plus jeunes n'ont pas été pénalisés dans l'accès aux professions intermédiaires, bénéficiant de leur croissance remarquable (+ 17% entre les deux recensements et + 40% pour les seules professions intermédiaires administratives).

Le constat de ces orientations nouvelles et prometteuses mérite d'être nuancé :

- à niveau égal de formation, les rémunérations perçues par les femmes restent inférieures à celles de leurs condisciples masculins ;
- parmi les cadres d'entreprises, les femmes progressent plus souvent dans la gestion des ressources humaines que dans la gestion financière qui conduit plus sûrement aux postes de direction.

Tableau 1
Taux de féminisation des professions en 1982 et 1990

Catégories socio-professionnelles	Taux de féminisation en 1982 (%)	Taux de féminisation en 1990 (%)	Effectifs en 1990 (hommes et femmes)	Évolution des effectifs totaux 90/82 (%)
Agriculteurs	37,2	36,8	1 011 960	-31,1
Artisans, chefs d'entreprise de 10 salariés et plus	23,3	22,2	993 936	-3,6
Commerçants	47,0	44,1	751 536	-4,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24,6	30,6	2 587 896	39,4
dont :				
Professions libérales	27,3	31,9	304 896	28,5
Cadres de la fonction publique	24,0	27,4	287 472	17,8
Professeurs et professions scientifiques	45,1	50,0	553 704	58,5
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	20,3	29,8	711 552	29,7
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	5,9	11,2	581 640	56,3
Professions intermédiaires (PI)	40,0	44,0	4 469 762	17,2
dont :				
Instituteurs et assimilés	63,4	64,8	736 128	-3,0
PI de la santé et du travail social	74,3	76,7	740 616	25,6
PI administratives de la fonction publique	46,7	50,2	392 520	41,7
PI administratives et commerciales d'entreprise	39,4	45,4	1 276 826	38,4
Techniciens	8,7	12,1	727 872	11,0
Contremaîtres, agents de maîtrise	5,6	6,3	546 504	-0,6
Employés	71,9	76,2	5 901 600	7,3
dont :				
Employés civils et agents de service de la fonction publique	75,2	79,2	1 916 712	14,6
Employés administratifs d'entreprise	75,6	83,5	1 914 576	-6,2
Employés de commerce	77,5	78,6	728 208	16,5
Personnels des services directs aux particuliers	82,8	82,4	949 248	20,9
Ouvriers qualifiés	8,0	8,7	3 720 504	-0,4
Ouvriers non qualifiés	32,6	32,7	2 820 936	-13,7
Ensemble	39,4	42,4	22 258 130	3,7

Source : INSEE, recensements de la population de 1982 et 1990, traitements Céreq - Champ : population active occupée.

Ces emplois restent par ailleurs relativement sélectifs à l'accueil des plus diplômées : elles ont moins de chances d'y accéder que leurs homologues masculins. Les écarts de statut, associés aux écarts de revenus, apparaissent dès les premiers pas professionnels et reflètent

alors autant les différences d'orientation scolaire que des choix divergents de carrière (Epiphane D. et Martinelli D.).

PRÉCARITÉ, TEMPS PARTIEL ET FORMATION CONTINUE : DES CONTRASTES SAISSANTS

La multiplication des emplois précaires touche plus particulièrement les femmes

La croissance de l'emploi féminin s'est faite essentiellement dans des espaces non investis par la main-d'œuvre masculine et qui ont connu une forte croissance au cours de la décennie. On peut penser que les femmes, en occupant les emplois tertiaires, ont historiquement conjugué de façon efficace scolarisation et progression dans l'activité. Le propos n'est pas faux mais doit intégrer le prix que paient les moins diplômées en termes de précarité. En témoignent les types de contrats de travail signés par les employés de commerce (13% d'emplois précaires contre 8% pour l'ensemble des professions) ou les personnels des services directs aux particuliers (12% d'emplois précaires). Les écarts observés en matière de conditions d'emploi entre hommes et femmes indiquent moins une discrimination délibérée de la part des employeurs que la conjugaison de la féminisation et de la précarisation au sein d'espaces professionnels déterminés.

Pour les nouvelles générations, les formes particulières d'emploi se sont multipliées en début de vie active, notamment en raison du développement des mesures d'aide à l'insertion des jeunes. Si les plus diplômées sont peu concernées, ces dispositifs ont pris une place structurelle dans l'insertion professionnelle des moins diplômées. Comparativement aux garçons, ils ont touché beaucoup plus les filles et de manière plus durable. De plus, les dispositifs les plus éloignés des caractéristiques de l'emploi marchand traditionnel se sont révélés les plus ouverts aux jeunes filles, à l'exemple des contrats emploi-solidarité (Couppié T.).

Le temps partiel demeure une affaire de femmes

En 1992, une femme sur quatre travaille à temps partiel contre une sur cinq dix ans plus tôt. Cette modalité concerne à peine 3,5% des hommes (2,5% en 1982, source : enquêtes Emploi).

Selon les catégories professionnelles, l'importance du temps partiel chez les femmes varie du simple au double : 16% chez les cadres, 30% chez les employées. A l'entrée dans la vie active, les contrastes sont renforcés pour les nouvelles générations selon le niveau des diplômes : sont particulièrement exposées les jeunes filles qui conjuguent le handicap de leur manque de diplôme à ceux de leur jeunesse et de leur sexe. Ainsi, 40% des emplois des jeunes filles sorties du collège ou des premières années de CAP et BEP sont à temps partiel après trois ans de vie active. A l'inverse, les titulaires d'un BTS

ou d'un DUT sont à peine concernées par cette modalité de travail : 5% d'entre elles sont à temps partiel.

Le développement du temps partiel est ambivalent : s'il représente un moyen de réguler la combinaison vie familiale/vie professionnelle en échappant à l'alternative activité/inactivité, il apparaît aussi comme un moyen de la flexibilité recherchée par l'entreprise.

Un moindre accès global à la formation continue : peu de place pour la "seconde chance"

Les femmes ont traditionnellement moins accès à la formation continue que les hommes, que ce soit dans les entreprises ou à l'initiative des individus :

- en 1990, la proportion de salariés ayant suivi une formation dans l'entreprise était de 30% pour les hommes (20% en 1980) et de 24% pour les femmes (14% en 1980). Ces inégalités en matière de formation continue renvoient plus aux caractéristiques des entreprises (taille et secteur d'appartenance) qu'aux variables individuelles, notamment le sexe (Couppié T. et Merle V.). En tout état de cause, plus on s'élève dans la hiérarchie des qualifications, plus l'écart entre hommes et femmes s'atténue ;

- la formation continue à l'initiative des individus relève pour l'essentiel du congé individuel de formation (CIF). Les femmes sont trois fois moins nombreuses que les hommes à s'y engager. Lorsqu'elles le font, les bénéfices qu'elles en retirent en matière de promotion professionnelle ou de reconversion réussie sont moindres (Paul J.J.).

DES ESPACES PROFESSIONNELS FÉMININS DE PLUS EN PLUS DISTANTS

Le dualisme du marché du travail s'est accentué au cours des années quatre-vingt. Il se traduit par une segmentation des espaces professionnels qui éprouve plus particulièrement les nouvelles générations féminines au moment de leur entrée en activité. Le niveau de diplôme est un critère important d'affectation dans ces espaces par les ouvertures professionnelles qu'il représente.

Un accès très concurrencé aux postes d'employés qui fragilise les moins bien dotés

Une concurrence sévère s'exerce dans l'accès aux postes d'employées. Les débutantes qui alimentent ces emplois sont issues des formations de l'enseignement technique et professionnel, secondaire général et supérieur court.

Pour les employés administratifs, une concurrence en cascade s'exerce entre débutantes tout au long de la filière des formations tertiaires qui absorbe une large part des effectifs féminins : dans l'accès aux postes les mieux rémunérés, les BTS supplantent les bachelières qui écartent à leur tour une partie des diplômées de

CAP et de BEP. Cette compétition entre niveaux de l'enseignement technique est renforcée par la concurrence d'une partie des formations générales.

Dans le domaine des emplois de service, également très féminisés, les femmes les moins diplômées mettent en oeuvre des compétences supposées empruntées à l'activité domestique et par conséquent peu valorisées comme éléments de qualification professionnelle. Les plus jeunes subissent alors la concurrence, dans les recrutements, de leurs aînées dépourvues de diplôme.

Pour les débutantes les moins diplômées, les périodes de chômage se banalisent et s'accumulent. La précarité des emplois est généralisée alors que le recours aux aides publiques se systématisent. La correspondance entre spécialité de formation et contenu des emplois occupés se dilue. Le processus d'insertion professionnelle apparaît de moins en moins comme une simple transition entre deux états mais tend vers une tâche de longue haleine (Nicole-Drancourt C.). A ces niveaux de qualification, les univers scolaires et professionnels masculins et féminins ne se recouvrent pratiquement plus. Les jeunes gens, formés principalement dans des spécialités industrielles, s'insèrent majoritairement dans les emplois d'ouvriers. S'ils rencontrent des difficultés, elles sont sans commune mesure avec celles vécues par les jeunes filles. En effet, leurs diplômes bénéficient d'une reconnaissance professionnelle dans les entreprises, même s'ils débutent souvent dans la catégorie des ouvriers non qualifiés.

Femmes cadres et professions intermédiaires : des débuts professionnels proches de ceux de leurs homologues masculins

Les débutantes qui approvisionnent les emplois de cadres et de professions intermédiaires viennent de l'enseignement supérieur. Les emplois de cadres sollicitent les diplômées des deuxième et troisième cycles universitaires, des écoles d'ingénieurs et de commerce. Les professions intermédiaires sont alimentées par ces formations, ainsi que par les formations supérieures courtes (IUT, STS) et une petite minorité de bacheliers.

Les jeunes filles qui réussissent à intégrer cette sphère connaissent des conditions favorables d'insertion professionnelle : accès rapide à un emploi à durée indéterminée, périodes de chômage rares et majoritairement courtes, rémunérations élevées. La correspondance entre contenu des emplois occupés et spécialisation reçue en formation est forte. Ces conditions sont proches de celles rencontrées par les jeunes gens exerçant des em-

ploi des mêmes catégories socio-professionnelles. Les faibles écarts constatés, à l'avantage des garçons, s'expliquent par les choix antérieurs d'orientation à l'université et les perspectives de carrières professionnelles. Les premiers ont amené les filles vers des disciplines professionnellement moins rentables. Les secondes les conduisent plus souvent à privilégier soit les entreprises ou les secteurs d'activité qui garantissent davantage de souplesse dans la modulation de l'activité professionnelle - à l'exemple des banques ou de la fonction publique-, soit les professions qui leur offrent les plus grandes latitudes d'organisation (à l'exemple des professions libérales).

• • •

Que l'on considère la propension à l'activité, le niveau d'emploi occupé, l'exposition au chômage et à la précarité, l'accès à la formation continue, les écarts entre hommes et femmes s'amenuisent à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des formations. Alors que les univers scolaires des filles et des garçons restent largement séparés, le niveau de diplôme apparaît donc comme un levier important de réduction des inégalités de sexe. Par contre-coup, la disparité des situations professionnelles des femmes s'accroît, tendant à la constitution d'un espace de précarité spécifiquement féminin qui regroupe les moins diplômées.

Thomas Couppié et Christine Fournier

Bibliographie

- Desplanques G. (1993) : "Activité féminine et vie familiale", *Economie et Statistique* n°261, janvier.
- "Bilan Formation-Emploi 1988", Céreq-DEP-INSEE, collection *INSEE-Résultats* n°127, avril 1991.
- Fournier C. (1993) : "La population active en 1990 : plus diplômée, plus tertiaire, plus féminine", *Céreq-Bref* n° 87, mai.
- Terrail J.P. (1992) : "Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments", *Population* n°3, mars.
- Epiphane D., Martinelli D. : "L'insertion des hommes et des femmes diplômés des écoles : des écarts plus faibles à l'issue des écoles de commerce", Céreq (à paraître dans la collection "Études").
- Couppié T. (1992) : "Le rôle des aides publiques à la sortie de l'école", *Céreq-Bref* n°80, octobre.
- Couppié T. et Merle V. (1993) : "Insertion et formation professionnelle des femmes", in *L'emploi des femmes*, actes de la journée d'étude du 4 mars 1993, collection "Document Travail et Emploi", La Documentation Française.
- Paul J.J. (1992) : "Le congé individuel de formation dans les trajectoires professionnelles", *Formation-Emploi* n°39, juillet-septembre.
- Nicole-Drancourt C. (1991) : *Le labyrinthe de l'insertion*, collection "Document Travail et Emploi", La Documentation Française.