

Le chômage des femmes en Bretagne

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE • JUIN 2009

La Bretagne se caractérise par un des plus faible taux de chômage de la métropole et l'académie de Rennes est celle de la réussite scolaire. Pourtant, les femmes, bien qu'en moyenne plus diplômées que les hommes, y rencontrent davantage de difficultés pour accéder ou se maintenir dans l'emploi.

Ainsi, la part des femmes dans la demande d'emploi est structurellement plus élevée en Bretagne que dans l'ensemble de la France. Dans la région, au 31 décembre 2007, 56,4% des demandeurs d'emploi des catégories A, B et C étaient des femmes. A la même date, les femmes représentaient 53,5% des demandeurs d'emploi au niveau national. Cette proportion est d'autant plus forte en Bretagne que la part des femmes dans la population active est estimée à 47,3%. Par ailleurs, si la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi tend à diminuer depuis le retournement de la conjoncture économique de 2008, l'écart entre la Bretagne et la France métropolitaine reste stable. Les femmes sont moins touchées par les destructions d'emplois observées dans l'industrie parce qu'elles y sont moins nombreuses. En revanche, davantage concernées par les emplois précaires (CDD) et le temps partiel, elles subiraient pleinement un ralentissement de l'activité dans les services.

A partir d'une analyse statistique, d'entretiens monographiques de femmes en recherche d'emploi et d'entretiens prospectifs auprès d'acteurs institutionnels, la présente étude vise à cerner les caractéristiques et les différentes situations des femmes inscrites à Pôle Emploi en Bretagne, ainsi qu'à identifier les freins à leur retour à l'emploi ■

Caractéristiques des femmes à la recherche d'un emploi en Bretagne

L'analyse statistique des données des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B et C à Pôle Emploi au 31 décembre 2007 permet de décrire les caractéristiques des femmes à la recherche d'un emploi en Bretagne ■

> QUEL QUE SOIT L'ÂGE, LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES DANS LA DEMANDE D'EMPLOI

La part des femmes parmi les demandeurs d'emploi est particulièrement importante entre 20 et 25 ans. Le pic d'entrée dans le chômage se situe plus tôt pour les femmes (dès 20 ans) que pour les hommes (vers 25-30 ans). Elles sont également nettement plus nombreuses que les hommes autour de 40 ans : leur nombre ne diminue quasiment pas entre 30 et 45 ans, alors que le nombre d'hommes en recherche d'emploi décroît progressivement avec l'âge. Après 55 ans, la part des femmes dans la demande d'emploi devient prédominante (plus de 60%) ■

> LE NIVEAU DE FORMATION DES DEMANDEUSES D'EMPLOI EST HÉTÉROGÈNE

Si les femmes en recherche d'emploi sont plus nombreuses que les hommes à ne pas avoir de diplômes (14 % d'entre elles, contre 11 % des hommes), elles sont également plus nombreuses à disposer d'un diplôme supérieur ou égal au bac (49% des femmes, et 43% des hommes). Toutefois, le niveau de formation des demandeuses d'emploi varie selon leur âge. Ainsi, avant 30 ans, le niveau de formation des femmes est globalement plus élevé que celui des hommes. Après 50 ans, ce sont les hommes qui sont plus fréquemment diplômés ■

> PLUS DE TROIS FEMMES SUR QUATRE ONT QUITTÉ UN POSTE D'EMPLOYÉE

55% des femmes à la recherche d'un emploi ont quitté un poste d'employée qualifiée, et 23% un poste d'employée non qualifiée. La répartition des demandeurs d'emploi selon la qualification est plus homogène : employés pour 46% d'entre eux, ouvriers pour 31%, et qualification élevée pour 19%. Les femmes ont moins fréquemment quitté une qualification élevée (13% d'entre elles) ■

> LES FEMMES EN RECHERCHE D'EMPLOI SONT PLUS SOUVENT EN COUPLE ET EN RESPONSABILITÉ PARENTALE QUE LES HOMMES

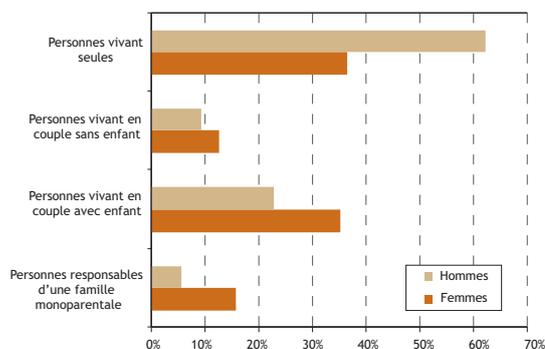
Les femmes en recherche d'emploi sont plus souvent en responsabilité parentale (51% d'entre elles, contre 30% des hommes) et/ou en couple. Au total, ce sont 64% des demandeuses d'emploi qui vivent dans un contexte familial susceptible d'impacter ou de complexifier leur accès ou leur retour vers l'emploi : mobilité géographique plus réduite et articulée avec celle du conjoint ou compagnon,

contraintes horaires liées à la garde des enfants. Cette contrainte familiale est plus marquée aux âges intermédiaires. A 45 ans, 55% des femmes sont en couple avec enfants, et 25% des femmes sont responsables d'une famille monoparentale ■

> POUR LES FEMMES, LA SITUATION FAMILIALE PÈSE SUR DEUX MOTIFS D'INSCRIPTION À PÔLE EMPLOI : LA DÉMISSION ET LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Pour les femmes comme pour les hommes, les motifs d'inscription les plus fréquents sont la fin de contrat et le licenciement. Les démissions et les reprises d'activité sont en revanche plus fréquemment déclarées par des femmes que par des hommes. Les inscriptions suite à une démission sont davantage le fait des femmes en couple (deux femmes sur trois s'inscrivant après une démission sont en couple). Le motif « reprise d'activité » est plus souvent déclaré par les femmes ayant la charge d'un ou plusieurs enfants ■

La demande d'emploi en Bretagne selon la situation familiale



Source : ANPE/DARES. Catégories A, B et C au 31/12/07. Traitement DRTEFP Bretagne

> AVEC UNE RECHERCHE D'EMPLOI CONCENTRÉE SUR TROIS CATÉGORIES PROFESSIONNELLES, LES FEMMES SE CONCURRENCENT ENTRE ELLES

60% des femmes concentrent leurs recherches sur trois catégories professionnelles :

- personnel des services aux personnes et à la collectivité (29% d'entre elles)
- personnel des services administratifs et commerciaux (17%)
- personnel de la distribution et de la vente (15%)

A titre de comparaison, il faut prendre les sept catégories professionnelles les plus demandées pour atteindre 60% des hommes en demande d'emploi.

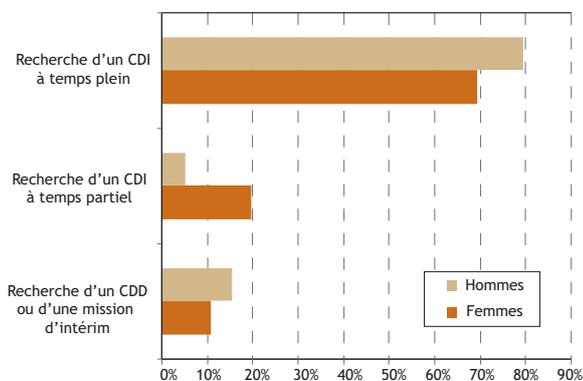
Cette concentration de la demande d'emploi féminine se renforce avec l'âge, essentiellement parce que les services aux personnes et à la collectivité sont encore davantage demandés par les femmes de plus de 50 ans (40% d'entre elles). Pourtant, il s'agit de la catégorie professionnelle pour laquelle les femmes restent le plus longtemps inscrites à Pôle Emploi (14,2 mois en moyenne) ■

> LA MAJORITÉ DES FEMMES RECHERCHE UN EMPLOI À TEMPS PLEIN. CEPENDANT LE TEMPS PARTIEL EST UNE CARACTÉRISTIQUE FORTE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI FÉMININE

69% des femmes recherchent un emploi à temps plein, soit une très large majorité d'entre elles. La proportion de femmes à la recherche d'un temps partiel est toutefois relativement élevée (20%, contre seulement 5% parmi les hommes).

Les femmes en couple avec enfant(s) recherchent davantage un emploi à temps partiel. Les femmes de plus de 50 ans recherchent également plus fréquemment un temps partiel (36% d'entre elles, contre 8% pour les femmes de moins de 30 ans). La moitié des femmes à la recherche d'un emploi à temps partiel exerce déjà une activité réduite, et souhaite généralement compléter son temps de travail ■

La demande d'emploi en Bretagne selon l'emploi recherché



Source : ANPE/DARES. Catégories A, B et C au 31/12/07. Traitement DRTEFP Bretagne

> PRÈS DE LA MOITIÉ DES FEMMES EN RECHERCHE D'EMPLOI EXERCE UNE ACTIVITÉ RÉDUITE

Les femmes exercent plus souvent que les hommes une activité réduite (46% d'entre elles, contre seulement 34% des hommes). Par ailleurs, l'activité réduite est plus fréquente à mesure que la durée d'inscription à Pôle Emploi augmente : 59% des femmes inscrites à Pôle Emploi depuis plus d'un an exercent une activité réduite, contre seulement 31% des femmes inscrites depuis moins de trois mois ■

> LA RECHERCHE D'UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL SE RÉVÈLE PÉNALISANTE

Les femmes quittent plus vite les listes de Pôle Emploi lorsqu'elles recherchent un temps plein (au bout de 9,9 mois en moyenne, contre 16,8 mois en moyenne pour celles qui recherchent un temps partiel) ■

Le chômage des femmes en Bretagne diffère selon les pays

La part des femmes parmi les demandeurs d'emploi est généralement plus faible dans les pays plutôt urbains ou côtiers que dans les pays plutôt ruraux. C'est dans le pays de Rennes que cette part est la plus faible (51,8%). Celui-ci se distingue en effet des autres pays bretons par une activité de commerce et de services plus soutenue. Les caractéristiques des femmes en recherche d'emploi y sont également quelque peu différentes : elles sont plus jeunes, plus diplômées, plus qualifiées, leurs recherches d'emploi sont moins concentrées sur quelques métiers, et elles assument moins souvent une responsabilité familiale ■



Situation comparée du chômage des femmes en Bretagne et en Languedoc-Roussillon

La région du Languedoc-Roussillon présente des caractéristiques géographiques (superficie), démographiques et touristiques proches de celles de la Bretagne. Cette région se caractérise également par une des plus faibles parts des femmes parmi les demandeurs d'emploi. L'analyse comparée des deux régions du point de vue de la situation socio-économique, ainsi que des caractéristiques des femmes en recherche d'emploi, permet de mettre en évidence des éléments qui expliquent en partie l'importance de la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi en Bretagne ■

Le taux d'activité des femmes est plus élevé en Bretagne (68%) qu'en Languedoc-Roussillon (62%). Les femmes étant plus actives en Bretagne, elles sont logiquement plus nombreuses sur le marché du travail, y compris parmi les demandeurs d'emploi.

Le secteur industriel est nettement plus présent en Bretagne (23 % des effectifs salariés) qu'en Languedoc-Roussillon (13% des effectifs salariés). Mais il se révèle moins créateur d'emplois que le secteur tertiaire, plus développé en Languedoc-Roussillon et plus recherché par les femmes en demande d'emploi. Par conséquent, la structure régionale de l'emploi offre moins d'opportunités dans le commerce et les services en Bretagne qu'en Languedoc-Roussillon.

Bien que ce soit plus marqué pour les moins de 30 ans, les bretonnes en recherche d'emploi sont plus diplômées que les languedociennes. Cependant, les niveaux et les types de diplômes obtenus par les bretonnes peuvent être en décalage avec une moindre offre d'emplois tertiaires dans la région.

Les femmes exercent plus souvent une activité réduite en Bretagne (46% d'entre elles) qu'en Languedoc-Roussillon (30% d'entre elles). Cette caractéristique très marquée de la demande d'emploi bretonne est un facteur explicatif important, dans le sens où l'exercice d'une activité réduite apparaît comme un élément défavorable au retour à l'emploi.

Un phénomène conjoncturel de retrait du marché du travail en période de taux de chômage élevé est pressenti. Ainsi, le plus faible taux de chômage en Bretagne (6,3 % fin 2007) inciterait les femmes à s'insérer davantage dans le marché du travail, et, a contrario, le plus fort taux chômage en Languedoc-Roussillon (10,7% fin 2007) conduirait les femmes à se retirer du marché du travail ■

Apports de l'analyse monographique : des difficultés diverses selon les situations personnelles

Une analyse réalisée à partir de 50 entretiens monographiques de femmes en demande d'emploi fait état de trajectoires personnelles diversifiées. Elle permet cependant de mettre en avant des éléments structurants de leurs dynamiques professionnelles, notamment leur situation familiale. En effet, les freins au retour à l'emploi diffèrent notablement selon que ces femmes soient seules ou en couple ■

Les difficultés rencontrées par les femmes seules : plus exposées à la précarité, elles sont face à un objectif de survie économique

Pour certaines femmes seules, souvent plus diplômées que la moyenne, la recherche d'emploi est construite autour d'une stratégie maîtrisée, avec des objectifs définis à moyen terme. Cependant, pour la majorité des femmes seules, l'objectif quotidien de survie économique est prégnant, et il est difficilement conciliable avec la construction d'une véritable stratégie de recherche d'emploi. Ces femmes doivent subvenir à leurs besoins (et à ceux de leurs enfants si elles en ont la charge). Parmi ces femmes seules exposées à des difficultés économiques, trois populations peuvent être distinguées.■

> LES TRÈS JEUNES FEMMES (MOINS DE 25 ANS), DIPLOMÉES OU NON, SOUVENT SANS CHARGE FAMILIALE, QUI N'ACCÈDENT PAS À UN EMPLOI DURABLE DU FAIT D'UN MANQUE DE QUALIFICATION

Ces jeunes femmes accumulent les petits boulots, et souhaitent souvent se réorienter. Cette dynamique de projet est leur caractéristique principale. Elles apparaissent relativement autonomes dans leur démarche, même si certaines sont accompagnées dans leur travail de réorientation par les Missions Locales. Toutefois, un manque d'informations sur les possibilités de financement des formations semble pénaliser cette population. Pour elles, le risque principal est de se trouver « enfermées » dans une succession de CDD, et de ne pas trouver la possibilité de réaliser un projet professionnel ■

> LES FOYERS MONOPARENTAUX « COINCÉS » ENTRE L'IMPÉRATIF DE GAGNER LEUR VIE ET CELUI DE GÉRER LES ENFANTS

La contrainte économique pèse lourdement sur ces femmes. Elles doivent constamment faire des arbitrages entre les revenus du travail et les coûts de la garde des enfants et des déplacements domicile – travail. Elles expriment par ailleurs un souhait marqué de préserver du temps pour leurs enfants. Afin de concilier toutes ces préoccupations, certaines de ces femmes n'envisagent pas d'accéder

à une activité à temps plein, bien qu'elles réalisent que la recherche d'un temps partiel peut s'avérer pénalisante pour retrouver un emploi. D'autres poursuivent l'objectif d'un poste à temps plein, mais se trouvent souvent dans des engrenages physiquement et psychologiquement durs à supporter.

Au final, ces femmes, qui s'adaptent à des emplois nombreux et variés, sont souvent maintenues dans la précarité. La question de la garde d'enfant (coût et disponibilité sur des horaires atypiques) est au cœur de leur problématique de retour à l'emploi. La principale difficulté réside dans la possibilité de sortir de l'urgence de la situation économique (emploi alimentaire) pour construire un projet professionnel pour lequel un soutien et une aide seraient déterminants ■

> LES FEMMES PLUS ÂGÉES CONFRONTÉES À DES RUPTURES D'ACTIVITÉ PROLONGÉES LORSQU' ELLES ÉTAIENT EN COUPLE

Quel que soit le motif de la rupture d'activité, ces femmes vivent leur âge et leur manque d'expérience et de qualification comme autant de freins à l'accès à un emploi en CDI ou à une formation. De ce fait, elles ne s'autorisent pas à construire un projet de réorientation. En outre, elles semblent être pénalisées par une moins bonne connaissance des offres accessibles sur leur territoire : elles font fonctionner le bouche à oreille, mais se sentent plus isolées avec la généralisation de l'outil Internet, dont elles n'ont pas toujours la maîtrise ■



Pour les femmes en couple, les difficultés du retour à l'emploi diffèrent selon leur niveau de formation et/ou de qualification

Chez les femmes vivant en couple, le niveau de formation et/ou de qualification constitue l'élément fondateur du rapport au retour à l'emploi. Dans la mesure où cette caractéristique impacte fortement les emplois auxquels elles peuvent prétendre, la valeur accordée à l'activité professionnelle diffère pour les femmes diplômées (à la recherche d'un premier emploi, ou à la recherche d'un nouvel emploi suite à la mutation de leur conjoint) et pour les femmes peu qualifiées ■

> LES JEUNES FEMMES FORTEMENT DIPLÔMÉES, CONFRONTÉES À UNE PÉNURIE D'OFFRES

Pour ces femmes, le travail apparaît comme l'aboutissement de l'investissement réalisé lors de la formation initiale. La perspective d'occuper un emploi valorisant prévaut alors sur les contraintes liées au retour à l'emploi (garde d'enfant(s), horaires, déplacements...). Soutenues dans leur démarche par leurs conjoints, elles ont également une bonne maîtrise des sources d'information et d'accès aux offres d'emploi. Cependant, lorsqu'elles sont confrontées à une pénurie d'offres adaptées à leur profil et à leur secteur de formation sur leur territoire de vie, elles imaginent difficilement pouvoir le quitter ou s'en éloigner, car il s'agit du lieu de travail de leur conjoint. En conséquence, certaines envisagent une réorientation professionnelle, tout en ayant le sentiment que leur niveau de formation les exclut des dispositifs d'accompagnement et de formation professionnelle ■

> LES FEMMES AYANT DU QUITTER LEUR EMPLOI SUITE À UNE MUTATION DE LEUR CONJOINT

La mutation du conjoint apparaît comme une rupture professionnelle pour cette catégorie de femmes, encore plus pour celles qui, à l'occasion de la mutation de leur conjoint, ont effectué un arrêt prolongé de leur activité professionnelle pour s'occuper des enfants. Ces femmes occupaient auparavant des emplois, le plus souvent tertiaires et plutôt qualifiés. Pour elles, l'arrêt d'activité est très pénalisant car, bien que formées et expérimentées, elles éprouvent de grandes

difficultés à retrouver un emploi correspondant à leur expérience et à leur formation et/ou qualification. Le plus souvent, elles ont quitté un gros bassin d'emplois (Ile-de-France), et recherchent un nouvel emploi dans un bassin plus petit ne présentant pas d'emplois similaires. Ces femmes semblent alors fonctionner sur le mode du « tout ou rien » : elles recherchent dans un premier temps un emploi proche de celui quitté, puis, faute d'avoir trouvé, elles doivent faire le deuil de leurs aspirations et se réorienter dans un tout autre secteur. En matière d'accompagnement, deux problématiques sont soulevées par ces femmes : comment bénéficier d'une meilleure connaissance du marché local de l'emploi, et comment trouver une meilleure adéquation ou transférabilité de leurs compétences à d'autres secteurs d'activités ?

> LES FEMMES AVEC UNE FAIBLE QUALIFICATION QUI NE PEUVENT PRÉTENDRE QU'ÀUX EMPLOIS PEU RÉMUNÉRATEURS ET CONTRAIGNANTS

Le rapport au travail de ces femmes apparaît très lié à leur perception des emplois auxquels elles peuvent accéder du fait de leur faible qualification : conditions de travail peu attractives, emplois peu valorisants et peu rémunérateurs. Le retour à un emploi à temps plein se traduit alors par un différentiel très faible entre le gain du travail (essentiellement la rémunération) et son coût financier (frais de garde des enfants, déplacements) et familial (moindre disponibilité pour la famille, incompatibilité des horaires avec ceux du mari ou des enfants). Ces femmes ne perçoivent pas le travail comme un épanouissement. Elles valorisent davantage leur fonction maternelle et recherchent un emploi qui soit compatible avec l'organisation de leur famille. En recherche d'un travail à temps partiel avec disponibilité du mercredi, elles envisagent difficilement un travail avec la contrainte des horaires atypiques. En termes d'accompagnement, l'élargissement de leur perception des offres accessibles ou l'accès à une formation qualifiante serait de nature à faciliter leur retour à l'emploi ■

Les freins identifiés au retour à l'emploi des femmes en Bretagne

Les freins au retour à l'emploi ont été identifiés à partir des entretiens monographiques et complétés par des entretiens prospectifs auprès des acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et du travail ■



Les freins identifiés par les femmes en recherche d'emploi

> LE COÛT DU RETOUR À L'EMPLOI

L'exercice d'une activité réduite constitue un frein majeur au retour à l'emploi des femmes en Bretagne. Elles expriment une grande réticence à abandonner la sûreté et les revenus d'un petit emploi, même très partiel, que ce soit pour construire un nouveau projet professionnel, pour accéder à une formation qualifiante, ou pour s'engager dans un emploi plus complet. Le coût de la garde d'enfants constitue également un frein au retour à l'emploi pour des femmes qui, compte tenu de leur faible qualification, ne peuvent prétendre à des postes très rémunérateurs. Le différentiel entre les frais engagés et les revenus espérés apparaît souvent trop faible. Enfin, le coût financier et familial d'une mobilité géographique pénalise fortement le retour à l'emploi, dans la mesure où un déménagement ou des longs trajets quotidiens sont difficilement envisageables ■

> LE REGARD SOUVENT DÉVALORISÉ QUE LES FEMMES PORTENT SUR LEUR PARCOURS ET LEURS COMPÉTENCES

Les femmes qui se sont adaptées par nécessité à de très nombreux emplois au cours de leur vie professionnelle interprètent plutôt négativement leur parcours et n'ont pas conscience des compétences acquises par l'expérience. Dans leur recherche d'emploi, elles ne valorisent pas, face aux employeurs potentiels, leur mobilité professionnelle, les compétences acquises lors des expériences précédentes ainsi que les capacités d'adaptation dont elles ont fait preuve dans leur parcours professionnel. L'accompagnement dans la reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience est une voie à développer pour leur permettre de se réapproprier et de mieux valoriser leur parcours professionnel ■

> LA MÉCONNAISSANCE DES OFFRES ET DES POSSIBILITÉS OUVERTES AUX FEMMES

Les femmes ont besoin d'avoir une représentation plus objective des secteurs d'activité et des emplois proposés. La connaissance des emplois doit concerner les activités, l'environnement de travail mais

aussi les conditions d'emploi : type de contrats, horaires de travail, conditions de rémunération, etc. Il s'agit également d'effacer la représentation sexuée des métiers afin de favoriser l'élargissement des choix professionnels des femmes et leur accès à des métiers plus diversifiés. Une meilleure connaissance des métiers permettrait aux femmes d'éclairer leurs choix et leurs décisions, et de ne pas se fonder sur des représentations erronées ■

> LA CONTRAINTÉ DE CERTAINS TYPES D'EMPLOI

Les femmes accèdent plus facilement à certains emplois qui présentent cependant, au regard de leur situation, des écueils importants :

- pour les femmes diplômées, les contrats aidés, qui sont rarement pérennisés par l'employeur faute de moyens financiers, ne constituent pas forcément un tremplin pour l'accès à l'emploi durable,
- pour les femmes peu qualifiées, les conditions de travail difficiles et les horaires atypiques liés à certains emplois engendrent des problèmes d'articulation des temps de vie, de garde d'enfant, mais aussi d'attractivité du travail ■

> LE DÉCALAGE DE LA FORMATION ET/OU DE LA QUALIFICATION AVEC LE MARCHÉ LOCAL DE L'EMPLOI

De nombreuses femmes sont confrontées à cette situation : autant celles qui, pour des raisons familiales, ont quitté un bassin d'emploi très actif et arrivent dans des bassins plus ruraux où les offres sont moins nombreuses, que celles qui ont bénéficié d'une formation initiale de haut niveau mais pour lesquelles peu d'offres sont disponibles. L'adaptation des compétences acquises au tissu économique local est souvent difficile. L'accompagnement de ces femmes dans le deuil du projet initial et la construction d'un nouveau projet professionnel est un enjeu majeur pour leur retour à l'emploi ■



Des freins complémentaires identifiés par les acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et du travail

> LE DÉCALAGE ENTRE LES OFFRES DANS LES SECTEURS CRÉATEURS D'EMPLOIS ET LA CONCENTRATION DE LA DEMANDE D'EMPLOI DES FEMMES DANS QUELQUES SECTEURS

Ce décalage renvoie notamment aux processus d'orientation scolaire et professionnel des filles au sein de la formation initiale, majoritairement tournés vers les filières générales et le secteur tertiaire. La diversification des choix professionnels des femmes semble lente à se réaliser, et conduit à une forte concurrence des femmes entre elles sur quelques secteurs. Cette situation interroge les processus d'orientation scolaire et professionnelle initiale dans leur capacité à intégrer la réalité des métiers et des perspectives professionnelles. La réorientation professionnelle s'avère fréquemment comme un impératif mais elle implique un processus parfois long, qui passe par le deuil de la formation initiale et la construction d'un nouveau projet ainsi qu'un accompagnement spécifique.

Deux pistes émergent pour améliorer cette situation :

- éclairer plus précisément les choix scolaires et professionnels des filles en informant mieux sur la diversité des filières, des métiers et des conditions de travail, et en favorisant notamment la confrontation avec la réalité,
- accélérer la professionnalisation des femmes les moins qualifiées dans les entreprises et les branches créatrices d'emploi pour les accompagner vers des emplois plus qualifiés ■

> LA REPRÉSENTATION TRÈS SEXUÉE DES MÉTIERS VÉHICULÉE PAR LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS

L'accès des femmes à des métiers traditionnellement occupés par des hommes progresse grâce à des actions et des accompagnements extrêmement volontaristes. Pourtant, les femmes formées sur ces métiers restent confrontées à des difficultés de recrutement, d'intégration et d'évolution professionnelles. Si des évolutions notables sont constatées, en l'absence du maintien continu de politiques volontaristes, l'exclusion des femmes de certains métiers semble perdurer. L'inadaptation des conditions de travail dans certains secteurs

(absence de vestiaires ou de sanitaires dédiés aux femmes), la persistance de comportements de nature sexiste, la résistance des collectifs de travail ou de personnels d'encadrement (même dans des entreprises affichant une politique d'intégration des femmes) sont autant de freins repérés. La sensibilisation et la contractualisation avec les branches professionnelles, comme la sensibilisation des syndicats de salariés, apparaissent comme des axes majeurs pour faire évoluer les représentations et les pratiques des entreprises. Au-delà, c'est l'ensemble de la société civile qui doit faire évoluer les stéréotypes sur les métiers : les acteurs économiques et sociaux, les décideurs politiques, les enseignants, les familles, les femmes elles-mêmes ■■■

La présente synthèse, ainsi que les deux rapports détaillés de l'étude, sont disponibles sur le site Internet de la DRTEFP Bretagne :

<http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr>

Méthodologie



A l'initiative de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), et de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), la présente étude sur le chômage des femmes en Bretagne a été menée en 2008 par le Service Etudes, Prospective, Evaluation et Statistiques (SEPES) de la DRTEFP.

En lien avec un comité de pilotage composé de Pôle emploi, du Conseil Régional, du Conseil Economique et Social Régional, de la COPIRE, de la DRDFE et de la DRTEFP, l'étude a été réalisée en deux phases :

L'ANALYSE STATISTIQUE DES CARACTÉRISTIQUES DES FEMMES DEMANDEUSES D'EMPLOI

L'analyse statistique a été réalisée par le SEPES de la DRTEFP de Bretagne. Elle repose sur l'exploitation des données statistiques disponibles sur les demandeurs d'emploi (source : Pôle Emploi / DARES). Les données concernent les demandeurs d'emploi inscrits, au 31 décembre 2007, à Pôle Emploi dans les catégories A, B et C (catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8 dans l'ancienne nomenclature). L'ensemble des catégories des demandeurs d'emploi est donc pris en compte, à l'exception des catégories D (personnes non immédiatement disponibles en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie,...) et E (personnes déjà pourvues d'un emploi).

Cette analyse statistique est complétée par une analyse comparée de la situation socio-économique et des caractéristiques des femmes en recherche d'emploi dans le Languedoc-Roussillon. L'analyse comparée a pour objectif de mettre en évidence des éléments d'explication de la plus forte part des femmes parmi les demandeurs d'emploi en Bretagne.

Enfin, ce travail statistique comprend une analyse des caractéristiques des femmes en demande d'emploi dans huit pays bretons : 3 pays « urbains » (Rennes, Brest, Saint-Brieuc), 2 pays « côtiers » (Saint-Malo, Dinan), 3 pays « ruraux » (Centre-Ouest-Bretagne, Ploërmel-Cœur de Bretagne, Pontivy) ■

L'ANALYSE QUALITATIVE À PARTIR D'ENTRETIENS MONOGRAPHIQUES ET PROSPECTIFS

Cette deuxième phase a pour objet de compléter l'analyse statistique. Il s'agit de mieux appréhender les différentes situations des demandeuses d'emploi et d'identifier les freins à leur retour à l'emploi. Cette analyse qualitative a été effectuée à partir d'entretiens monographiques et d'entretiens prospectifs. Les entretiens monographiques ont été menés auprès de 50 femmes en demande d'emploi (entretiens d'une durée d'environ 1h à 1h30, réalisés sur rendez-vous et, dans leur grande majorité, au domicile des femmes interrogées). L'échantillon a été constitué à partir d'un fichier tiré aléatoirement de 500 femmes demandeuses d'emploi dans les pays de Brest, Centre-Ouest-Bretagne, Dinan, Pontivy et Rennes. L'échantillon répond à une ventilation représentative de l'ensemble des demandeuses d'emploi en Bretagne selon des critères d'âge, de catégorie d'inscription à Pôle Emploi, de qualification, de situation familiale et de niveau de formation. Les entretiens prospectifs ont été menés auprès d'une quinzaine d'acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et du travail.

Cette deuxième phase a été réalisée par TMO Régions (entretiens, analyse, rapport final) ■

Chacune des deux phases a donné lieu à un rapport final détaillé. Les deux rapports sont disponibles sur le site Internet de la DRTEFP Bretagne

<http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr>

La présente synthèse des deux rapports détaillés a été rédigée par AFPA Conseil et le SEPES de la DRTEFP Bretagne.

