



UNION EUROPÉENNE
Fonds Social Européen



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



PRÉFET DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR



Le projet ORM « Analyse et valorisation des pratiques d'égalité femmes-hommes dans le champ emploi-formation », dont les objectifs principaux sont le redéploiement du Réseau régional pour l'égalité femmes-hommes et la réalisation d'une recherche-action sur la mixité et l'égalité dans les organismes de formation en PACA, est cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du Fonds social européen.

Le devenir des stagiaires de la formation professionnelle sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'ORM réalise, de 2013 à 2016, une enquête financée par le Conseil régional ayant pour objet le suivi sur trois années des jeunes et adultes demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation professionnelle qualifiante du service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) du Conseil régional PACA. Ces formations, achevées au printemps 2013, mènent à des diplômes, des titres ou des certificats de niveau V ou de niveau IV. Deux interrogations ont déjà été réalisées : en 2013, à la fin de la formation et en 2014, un an après la formation¹. Cette deuxième interrogation a été complétée par 40 entretiens en face à face (2014).

Dans le cadre de la *première enquête* réalisée au moment de la *sortie de formation* des stagiaires (2013), 52 % de la population des enquêtés sont des femmes. Celles-ci sont plus nombreuses que les hommes à être âgées de 45 ans et plus (11 % contre 8 %) et à avoir moins de 26 ans (57 % contre 55 %).

Une assise et des ressources familiales plus marquées pour les femmes

Entre autres caractéristiques, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir des enfants (32 % contre 21 %), sont plus souvent en couple que les hommes (30 % contre 26 %) et la situation du conjoint est variable selon le sexe des enquêtés : plus souvent en emploi pour les conjoints des femmes, davantage en recherche d'emploi, au foyer ou en formation pour les conjoints des hommes.

¹ Les données issues de l'enquête réalisée deux ans après la sortie de formation sont actuellement en cours de traitement.

Des niveaux de formations différenciés avec une concentration d'hommes au niveau V

Les formations suivies relèvent davantage du niveau V pour les hommes (72 % contre 63 % de femmes). Plus précisément, les femmes sont 21 % à suivre une formation menant à l'obtention d'un bac professionnel (11 % chez les hommes) et 17 % à préparer un BEP (4 % chez les hommes). Les hommes suivent majoritairement des formations menant à l'obtention d'un CAP (43 % contre 26 % chez les femmes).

Des choix de filières moins étendus chez les femmes

En termes de filières, celles du « Travail social », des « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », du « Commerce, vente » sont *très féminisées* et regroupent les deux tiers des femmes enquêtées.

Les hommes se répartissent dans un nombre un peu plus élevé de filières, mais sont également surreprésentés dans certaines filières : « Fonctions transversales de la production », « Bâtiment, travaux publics », « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts », « Services aux personnes, aux collectivités et activités de loisirs » et « Transports, logistique ».

Davantage de ressources d'ordre personnel (réseau...) sont mobilisées par les hommes

Les femmes ont davantage eu connaissance de cette formation par les missions locales que les hommes. Ces derniers sont plus souvent informés par Pôle emploi, *ils mobilisent davantage leur réseau personnel et ont plus souvent recours à des démarches individuelles*.

Un souhait partagé de changer d'orientation professionnelle

Pour les femmes comme pour les hommes, le principal motif d'inscription à la formation était de changer d'orientation professionnelle. Vient ensuite l'objectif d'acquérir une certification professionnelle (plus fréquent chez les femmes).

Dans le cadre de la *deuxième enquête* réalisée un an après la sortie de formation des stagiaires (2014), les caractéristiques de la population étudiée est toujours la même.

48 % des personnes interrogées occupent un emploi un an après la sortie de formation

Cette situation concerne autant les femmes que les hommes. Pour autant les conditions d'emploi diffèrent selon le sexe : les femmes sont plus souvent en CDD et en contrat aidé que les hommes, les hommes sont plus souvent en emploi non salarié ou en intérim.

Les spécificités de métiers sur lesquelles se positionnent les femmes et les hommes se retrouvent dans l'ensemble de la population active. Les spécificités d'emploi également, avec un temps partiel plus fréquent chez les femmes et des salaires moins élevés.

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes concernant leur avis sur le lien entre l'emploi exercé et la formation suivie dans le cadre du SPRFPA.

13 % des personnes enquêtées sont en formation un an après la sortie de formation

Cette situation concerne davantage les femmes et les jeunes : 14 % des femmes (contre 11 % des hommes) et 17 % des jeunes de moins de 26 ans sont en formation au moment de l'enquête. Les femmes reprennent donc plus fréquemment une formation à l'issue de la formation suivie dans le cadre du SPRFPA.

Par ailleurs, questionnés sur leur projet professionnel pour l'année à venir, les hommes en formation un an après leur sortie de formation SPRFPA déclarent davantage vouloir créer ou reprendre une entreprise (17 % d'entre eux contre 5 % des femmes) alors que les femmes envisagent plus souvent de suivre une nouvelle formation (35 % d'entre elles ont cité cette réponse contre 19 % des hommes).

33 % des personnes sont en recherche d'emploi un an après la sortie de formation

Cette situation concerne davantage les 45 ans et plus, les travailleurs handicapés, les personnes de nationalité étrangère et les hommes, qui, un an après la formation, sont 37 % à être en recherche d'emploi contre 30 % des femmes. Le type de contrat recherché est semblable pour les hommes et les femmes. En revanche, les femmes recherchent davantage un emploi à temps partiel (15 % d'entre elles contre 4 % des hommes).

→ *L'hypothèse d'une charge de famille plus lourde pour les femmes que pour les hommes peut être faite, contraignant davantage pour elles le cadre d'emploi recherché (temps partiel).*

Les hommes sont plus nombreux à rechercher un emploi partout en France, voire à l'étranger. Ils sont plus concernés par des enjeux de mobilité géographique que les femmes.

Les femmes déclarent plus souvent rencontrer des difficultés pour trouver un emploi (84 % contre 78 % des hommes). Les difficultés mentionnées sont les mêmes quel que soit le sexe, mais les femmes citent plus fréquemment des difficultés liées au manque de diplôme, à l'âge ou encore au genre : *être femme, une double peine en situation de fragilisation sur le marché du travail ?*

Le genre, première cause de discrimination chez les femmes

23 % des femmes déclarent avoir été victimes au moins une fois de discriminations sur l'ensemble de leur parcours professionnel contre 20 % des hommes.

37 % des femmes déclarant avoir été discriminées disent que c'est notamment à cause de leur sexe contre 8 % des hommes déclarant avoir été discriminé.

Pour les femmes, le genre arrive en première position parmi les causes de discrimination alors que pour les hommes, il est en huitième position après d'autres causes comme le nom (31 %), la couleur de peau (25 %) ou l'apparence (24 %).

À noter, pour les femmes la deuxième cause de discrimination déclarée est l'âge (30 %). Pour les hommes, l'âge arrive en cinquième position.

Des questions à se poser

- ✓ Le fait que les femmes reprennent plus fréquemment une formation à l'issue de la formation suivie traduit-il une visée de continuité de parcours et d'acquisition de compétences complémentaires pour la construction d'un projet à long terme ou est-ce un moyen pragmatique de retarder/d'éviter un difficile retour sur le marché de l'emploi ?
- ➔ *Certains éléments plaident en faveur de cette dernière hypothèse, en particulier le fait que les hommes également en formation un an après leur sortie du dispositif SPRFPA déclarent davantage vouloir créer ou reprendre une entreprise alors que les femmes envisagent plus souvent de suivre une nouvelle formation.*
- ✓ Quel rôle joue le recours à la formation dans la construction des parcours professionnels des femmes ?
- ➔ *Voir la problématique générale qui sous-tend la mise en œuvre de la recherche-action : dans quelle mesure et à quelles conditions la formation professionnelle représente-t-elle un espace privilégié pour « renverser » les logiques de genre qui sont encore largement à l'œuvre en formation initiale ou sur le marché du travail et pour favoriser l'élargissement des choix professionnels de tous ?*