

## LA THÉMATIQUE DE JUIN 2018 – LES FEMMES : L'EMPLOI, LA FORMATION PROFESSIONNELLE



La loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», s'articule autour de la transformation de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la réforme de l'assurance-chômage. Cette loi est enrichie de mesures visant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes<sup>1</sup>. Elle complète une législation riche d'une dizaine de lois et de nombreux décrets qui depuis 1965 réglemente l'égalité hommes-femmes comme :

- la loi « Roudy », en 1983 qui intègre l'égalité dans le code du travail et le code pénal
- le décret du 18 octobre 1995 portant création d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, qui recueille et analyse les informations nécessaires à la compréhension de l'évolution de la situation des femmes
- la loi « Génisson » en 2001 qui inscrit ce thème dans la négociation annuelle obligatoire des entreprises
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, concernant particulièrement la rémunération et l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage
- la loi pour l'égalité réelle de 2017 visant la promotion de la mixité des métiers ou la généralisation de la parité.

Présenté en Conseil des ministres le 27 avril 2018, le projet de loi a fait l'objet d'un rapport d'information à l'assemblée nationale le 23 mai 2018<sup>2</sup>. Ce rapport formule 22 recommandations visant une meilleure insertion des enjeux d'égalité professionnelle dans l'ensemble des politiques publiques touchant à la formation professionnelle, l'indemnisation du chômage et l'insertion dans l'emploi.

### A PROPOS DES FEMMES ACTIVES

**Les femmes actives** sont les femmes de 15 à 64 ans travaillant ou en recherche d'emploi.

**Le taux d'activité** est donc le rapport entre cette population comparée à la population totale des femmes de 15 à 64 ans.

**Le taux d'emploi** permet quant à lui d'identifier la part des femmes de 15 à 64 ans au travail.

#### ■ Taux d'emploi - taux d'activité

Sur la base des données 2016 d'Eurostat, **le taux moyen d'emploi** des femmes européennes atteint 61.4%, **il est de 10 points inférieur à celui des hommes**. Et cet écart augmente avec le nombre d'enfants.

En France, le taux moyen d'emploi est de 60.9 % pour les femmes et de 67.6 % pour les hommes :

	Sans enfant	Avec 1 enfant	Avec 2 enfants	Avec 3 enfants
femmes	65%	71%	70%	55%
hommes	73%	85%	89%	84%
<b>Ecart</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>29</b>

<sup>1</sup> Cf. art61 du projet de loi sur la réduction des écarts de rémunération, en substituant une obligation de résultat à l'obligation de moyen en cours

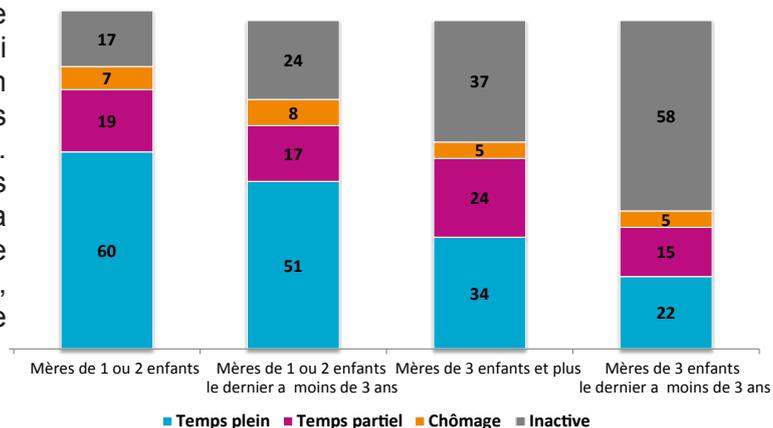
<sup>2</sup> Rapport n°979 - Au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes – Assemblée nationale – 23 mai 2018

L'Estonie se distingue dans la situation des couples sans enfant avec 76.6 % des femmes au travail et 75.6 % des hommes au travail. Elle est suivie par l'Allemagne avec 76.3 % des femmes au travail et 80.4 % des hommes. En revanche, c'est en Suède que la parentalité a le moins d'incidences sur l'emploi, les femmes sont à plus de 84 % au travail avec de 1 à 3 enfants, les hommes à plus de 90 %.

Concernant la France, les taux moyens d'emploi en 2016 au regard du nombre d'enfant étaient :

	Sans enfant	Avec 1 enfant	Avec 2 enfants	Avec 3 enfants
femmes	62.5%	74.7%	76.2%	57.1%
hommes	65.6%	83.5%	89.7%	81.9%
<b>Ecart</b>	<b>3.1</b>	<b>8.8</b>	<b>13.5</b>	<b>24.8</b>

L'Insee – à partir des taux d'activité – pointe l'influence de l'âge du dernier enfant. Ainsi, si le taux d'activité des françaises est de 67.6 % en 2015, il est de 56 % pour les mères de 3 enfants et de 42 % si le dernier enfant a moins de 3 ans. Cf. graphe ci-contre. Selon la Dares<sup>3</sup>, les transferts monétaires - allocations familiales, aides à la garde, quotient familial, ... influencent l'offre de travail des femmes alors que les hommes, en lien avec les représentations culturelles, se conforment à l'injonction de travailler.



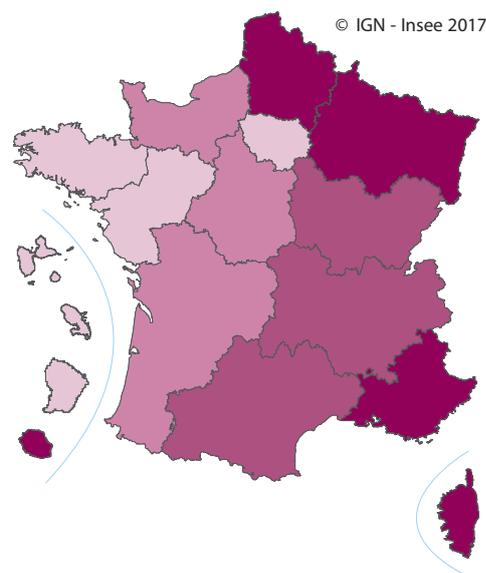
Par ailleurs, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes varie selon l'âge comme en témoigne le tableau ci-dessous<sup>4</sup>.

	2000			2010			2015		
	hommes	femmes	écart	hommes	femmes	écart	hommes	femmes	écart
<b>Ensemble</b>	75,3	62,6	12,7	74,9	65,8	9,1	75,5	67,6	7,9
<b>15 à 24 ans</b>	40,5	33,2	7,3	42,6	35,2	7,4	40,5	34,2	6,3
<b>25 à 49 ans</b>	95,2	80,3	14,9	94,8	83,9	10,9	93,2	83,3	9,9
<b>50 à 64 ans</b>	59	46,3	12,7	60,9	53,6	7,3	67,5	61,1	6,4
<b>dont 55 à 64 ans</b>	35,8	27,9	7,9	45	39,5	5,5	55,1	50,4	4,7

Les écarts varient également selon le territoire régional. Par exemple, pour la tranche des 25 à 29 ans l'écart est plus important dans les régions Hauts-de-France, Grand Est, PACA et Corse

- Ecart inférieur à 5.4
- Ecart compris entre 5.4 et 7.2
- Ecart compris entre 7.3 et 8.2
- Ecart supérieur à 8.2

Source : Enquête Emploi 2016 Insee



3 À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? Dares -février 2018

4 Source : enquête emploi - Insee





## ■ Le temps de travail

En 2016, 32 % des européennes travaillaient à temps partiel pour 9 % des européens :

- la part des femmes à temps partiel est plus importante aux Pays-Bas (77 %), en Autriche (47 %) et en Allemagne (46 %)
- la part des hommes à temps partiel est la plus importante aux Pays-Bas (26 %) et au Danemark (17 %)
- la Bulgarie se distingue avec 2 % de temps partiel pour les femmes comme pour les hommes.

### En Hauts-de-France

Sur la période 1990-2017 :

Le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans a

augmenté de **+ 14.5 points**

Le temps partiel concerne **5 fois plus** souvent les femmes que les hommes

Les femmes gagnent en moyenne **18% de moins** que les hommes

Source : Analyse Insee – mars 2018

**En France**, en 2016, un tiers des femmes travaillait à temps partiel pour 8 % des hommes, 77 % des emplois à temps partiel étaient tenus par elles. Concernant le sous-emploi c'est-à-dire les personnes actives à temps partiel et qui souhaitent travailler plus, le tableau ci-contre témoigne que **9.4 % des femmes subissent le sous-emploi contre 3.7 % des hommes**.

Le sous-emploi en France	Âge			Sexe	
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Hommes	Femmes
Nombre de personnes en sous-emploi (en milliers)	248	1 017	459	515	1 209
Part du sous-emploi (en%)	11,9	6,2	5,7	3,7	9,4

Source : recensement de la population 2013 - Insee

## ■ Le chômage

La situation des femmes européennes<sup>5</sup> face au chômage est en moyenne proche de celle des hommes. En effet, leur taux de chômage s'élève à 8,7 % et 8,4 % pour les hommes. De grandes différences sont néanmoins observées comme en Grèce (28,1 % pour les femmes, 19,9 % pour les hommes) ou en Irlande (6,5 % pour les femmes, 9,1 % pour les hommes). **En France le taux de chômage des femmes est de 9.9 % pour 10.2 % concernant les hommes**. La crise de 2008 a affecté des secteurs d'activité fortement masculins comme l'industrie et la construction poussant à la hausse le chômage des hommes, alors que des secteurs où les femmes sont majoritaires comme les services et la distribution ont été moins impactés, contribuant ainsi à la réduction de l'écart.

## ■ Les parcours professionnels

**Les parcours professionnels des françaises sont plus souvent descendants** que ceux des hommes et les hommes sont plus nombreux également dans les itinéraires ascendants (cf. tableau ci-contre). Mais, les femmes bénéficient particulièrement de la progression de l'emploi cadre très qualifié et stable grâce à leur niveau d'études plus élevé et compte tenu des secteurs pourvoyeurs de ces emplois : l'enseignement, la santé ou la fonction publique. La part de cadres femmes évolue ainsi de 41.6 % en 2015 contre 30.8 % en 1995<sup>6</sup>.

Itinéraires professionnels	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)
Stables très qualifiés	49,5	50,6	100
Ascendants continus	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>	<b>100</b>
Stables indépendants	40,8	59,3	100
Durablement peu qualifiés	51,3	48,7	100
Interrompus	54,9	45,1	100
Pénibles et hachés	46,6	53,4	100
Descendants	<b>58,1</b>	<b>41,9</b>	<b>100</b>
Pénibles et précaires	64	36	100

Source : enquête SIP 2007

5 Source : Eurostat – données 2015

6 Femmes et hommes l'égalité en question – Insee - 2017



Par ailleurs, l'expérience professionnelle ne permet pas la même progression de carrière : 23.4 % des hommes cadres ont un bac +2 pour 8.6% de femmes cadres à ce même niveau (cf. tableau ci-contre).

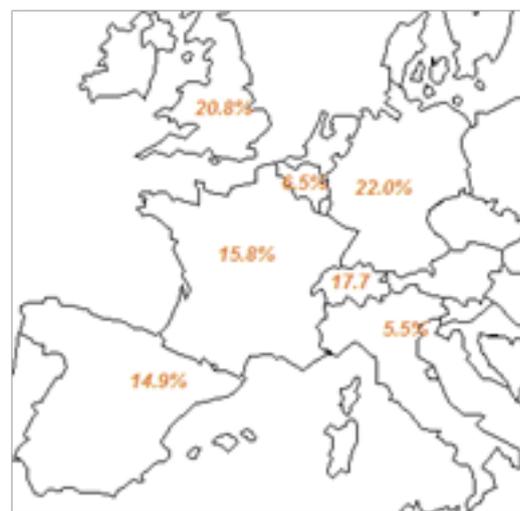
Emplois cadres supérieurs selon le sexe et le diplôme	Hommes	Femmes
Brevet et moins	2,9	1,1
CAP-BEP	3,1	1,8
Bac	8,8	5,4
Bac+2	23,4	8,6
Bac+3 et plus	62,2	35,9
<b>Ensemble</b>	<b>19,3</b>	<b>12,6</b>

Source : Ministère du travail - 2013

## ■ La rémunération

L'écart de revenu entre les hommes et les femmes dans le secteur privé s'élève à 16.3 % en moyenne pour l'Europe. (Voir carte ci-contre). L'écart moyen en **France** atteint 15.8 % avec des disparités selon les professions, cet écart est plus conséquent pour les directeurs, cadres de direction et gérants puis pour les professions intellectuelles et scientifiques :

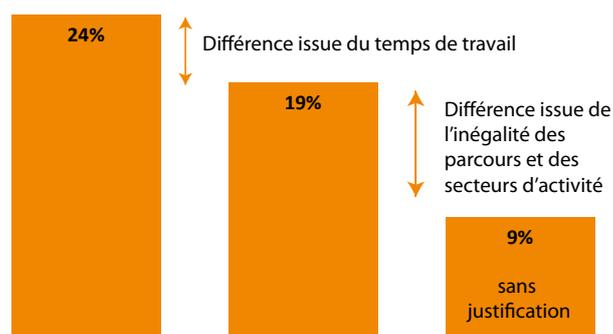
Ecart moyen de salaires horaires en France	Ecart
directeurs, cadres de direction et gérants	26%
professions intellectuelles et scientifiques	20%
professions intermédiaires	17%
employées administratifs	17%
constructeur d'installation et de machines ; ouvriers de l'assemblage ; personnels des services et du commerce	13%
métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	12%
professions élémentaires	11%



Source : Eurostat données 2015

Il s'explique en partie par les différences de temps de travail et d'évolution de carrière évoquées précédemment mais également par les secteurs d'activité moins rémunérateurs vers lesquels les femmes s'orientent davantage. Au total, la Dares a identifié les 11 métiers regroupant majoritairement des femmes pour 9 regroupant majoritairement des hommes. C'est ainsi que **les 10 métiers comptant beaucoup de femmes concentrent 42 % de leur population active.**

Les femmes gagnent en moyenne 24% de moins tous temps de travail confondus et 19% de moins à salaire équivalent temps plein



Source : DARES - chiffres clés de l'égalité femmes-hommes - Edition 2014



métiers comptant beaucoup de femmes	nbre de femmes (en milliers)	% de femmes
aides à domicile, ménagères, assistantes maternelles	969	97,7
secrétaires	424	97,6
employés de maison	230	94,3
aides-soignants	521	90,4
infirmiers, sages-femmes	476	87,7
employés de la comptabilité	283	84,6
employés administratifs (privés)	303	76,9
vendeurs	610	73,5
employés administratifs (publiques)	592	73,4
agents d'entretien	870	70,5
enseignants	685	65,7

métiers comptant peu de femmes	nbre de femmes(en milliers)	% de femmes
ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	12	2,1
ouvriers qualifiés du gros œuvre BTP	9	2,1
techniciens du BTP	23	7,9
techniciens de la maintenance	39	8,9
conducteurs de véhicules	79	10,5
armée, police, pompiers	58	14,8
ouvriers qualifiés de la manutention	69	15,8
ingénieurs de l'informatique	72	20,3
agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bucherons	147	27,1

Ces écarts salariaux varient aussi selon l'âge. L'Insee<sup>7</sup> constate que l'écart de rémunération atteint 25 % pour les salariées âgées de 55 ans et plus contre 12 % pour les salariées ayant entre 25 et 39 ans.

Par ailleurs, le Cereq pointe :

- une iniquité dans le repérage des compétences entre les métiers dits « féminins » ou « masculins ». Par exemple, le CQP8 employé familial polyvalent ne fait aucune mention de capacité à porter et manipuler les personnes aidées alors que le CQP d'ouvrier docker identifie la « manutention de charges lourdes ou de marchandises ». Cette différence peut nuire à la recherche d'une meilleure productivité (la manutention pour les dockers s'est largement mécanisée), à la revalorisation salariale et par conséquent à la progression de la contribution des métiers dits féminins à la richesse nationale.
- un rendement inégal du diplôme. Par exemple, dans le secteur de l'eau, les assistantes de gestion ont le niveau BAC+ 2 ou 3 mais elles perçoivent une rémunération équivalente aux agents techniques qui ont un CAP ou le BAC Professionnel.

Ces différences salariales à diplôme équivalent, outre la discrimination de revenu subie par les salariées, induisent également une perte de PIB. Le Corif de Lille à la demande de la DIRECCTE a évalué l'impact macro-économique de ces écarts. Si les **14 millions de femmes** actives françaises percevaient à tous les niveaux de diplômes les mêmes revenus moyens que les hommes, la contribution au PIB augmenterait de 98.8 milliards d'euros en revenu net, ou 180 milliards avec les contributions sociales. Cette étude est accessible sur le site de la DIRECCTE des Hauts-de-France à l'adresse : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Une-etude-sur-les-couts-des-inegalites-professionnelles-entre-les-femmes-et-les>

Afin d'aider les entreprises et notamment les TPE et PME dans leurs démarches en faveur de l'égalité salariale dans leur établissement, la DGEFP, en septembre 2017, a édité un guide ayant pour thème le diagnostic de situation, les freins liés aux stéréotypes et le développement des plans d'action.



Source : DGEFP - sept 2017

7 Source : Femmes Hommes égalité en question - Insee - 2017

8 Certificat de qualification professionnelle



### ■ Formation initiale et orientation

Le niveau d'éducation en France est légèrement supérieur à la moyenne européenne et les femmes y ont un niveau supérieur aux hommes (cf. tableau ci-contre)<sup>9</sup> :

	Europe		France	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Primaire et Collège	23,1	23	21,3	22,5
Lycée	47,9	44,5	46,5	40,6
Enseignement supérieur	28,9	32,5	32,2	36,9

Depuis les années 60, en France les femmes sont plus diplômées que les hommes.

Ainsi, si 29.5 % des femmes ayant entre 55 et 64 ans n'ont aucun diplôme, celles ayant entre 25 et 34 ans ne sont plus que 8.1 % à n'avoir aucun diplôme pour 10.2 % des hommes.

Concernant le supérieur au-delà du Bac +2, 11.1 % des femmes ayant entre 55 et 64 ans en sont diplômées alors qu'elles sont 31.3 % dans la tranche d'âge des 25 à 34 ans pour 26.4 % des hommes de cette tranche d'âge.<sup>10</sup>

### Objectifs Air France :

**Plus de femmes pilote,  
Plus de femmes en logistique**

Part des femmes aujourd'hui **44,8%** dont :

- ▶ **7,7 %** de pilotes,
- ▶ **11,4%** dans la maintenance

Source : AEF- mars 2018

Mais les femmes sont diversement présentes dans les formations supérieures et particulièrement peu nombreuses en écoles d'ingénieurs avec 27 % des effectifs. En revanche en médecine, elles représentent 63 % de la population étudiante en lien avec la féminisation des métiers de médecins, de pharmaciens ou de dentistes<sup>11</sup>. Des filières se sont en effet fortement féminisées comme aussi les arts, le droit, les lettres, .... D'autres filières le restent très peu comme les sciences informatiques. Le tableau suivant en témoigne :

Filière accueillant beaucoup de femmes	BTS	DUT	Licences pro	Licences	Filière accueillant peu de femmes	BTS	DUT	Licences pro	Licences	ingénieurs
arts			77,3	72,9	mécanique et travail du métal	4,5	7	4,3	14,7	14,7
droit	82,7	80,2	17,9	65,8	Sc. informatiques		7,7	15,1	13,8	16,7
lettres				79,5	électricité et énergie	2,3	9,3	6,6	15,2	18,3
marketing et publicité	76,1	75,9	53,4		ingénierie et techn. apparentées	13,3	15	13,3	20	20
stylisme / conception	80,7		75,2		bâtiment et génie civil	12,1	16,2	21,3	18,9	26,1
travail social et orientation	94,6	84,6	85,2		véhicules à moteur, construction navale et aéronautique	4		6,8		12,3

<sup>9</sup> Source : eurostat

<sup>10</sup> Source : enquête emploi 2015 - Insee

<sup>11</sup> Source : BCP univers sup.



En vue d'œuvrer à la réduction de ces déséquilibres sources des écarts constatés sur le marché du travail, le rapport Villani-Torossian remis au ministre de l'Éducation nationale recommande d'encourager les filles à s'orienter vers les filières relevant des mathématiques et identifie différentes mesures comme :

- des actions de formation des enseignants et de tous les adultes impliqués : chefs d'établissement, psychologues, conseillers principaux, parents
- le développement des actions de mentorat
- l'encouragement des filles à se présenter à des concours
- la lutte contre les stéréotypes liés aux mathématiques dans les outils et documents produits par l'éducation nationale, dans les manuels scolaires, dans les choix d'orientation professionnels

## Dès 16 ans quand les questions d'orientation se posent



Exclusivement pour les filles :  
l'association WIFilles organise **des programmes d'initiation aux métiers techniques de l'informatique**

Source : AEF- mars 2018

### Recommandation 22

Aider les femmes à choisir des parcours gagnants en les orientant vers les métiers nouveaux – en mutation – en tension

Source le rapport de C. Smadja-Froguel février - 2018

### Recommandation - 10

Promouvoir la mixité des métiers – combattre les stéréotypes et préjugés

Source le rapport de C. Smadja-Froguel février - 2018

## ■ Formation continue

L'accès à la formation continue est plus difficile pour les femmes et les bénéficiaires induits ne sont pas aussi profitables<sup>12</sup>.

- si 48 % des hommes sont promus sans suivre de formation, 40 % des femmes sont dans ce cas
- si 8.5 % des hommes obtiennent une augmentation salariale suite à une formation, 5 % des femmes le sont
- si 21% des hommes suivent des formations permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification, 13 % des femmes en bénéficient

Néanmoins, la formation reste le meilleur moyen pour une femme de progresser professionnellement même si elles accèdent généralement moins à la formation continue. Le taux d'accès à la formation des employées est de 8 points inférieur à celui des hommes. Pour les cadres cet écart s'élève à 5 points. La fonction publique ne présente pas ces discriminations. Concernant les emplois tertiaires, les femmes y sont davantage formées que les hommes mais les formations sont courtes et « obligatoires » de type « maniement d'un logiciel ».

### Recommandation 33

Utiliser le CEP pour accompagner les femmes sur des parcours qualifiants

Source le rapport de C. Smadja-Froguel février - 2018

Afin d'agir en faveur d'une égalité d'accès à la formation continue, plusieurs leviers sont identifiés comme :

- un accès à l'information sur la formation : 41 % des hommes auraient l'information par leur hiérarchie contre 35 % des femmes
- des modalités de formation à adapter comme le recommandent plusieurs branches professionnelles. Par exemple, prévenir au moins 3 semaines à l'avance d'une formation, privilégier une formation à proximité ou prendre en charge les frais de garde d'enfants facilitent l'accès des femmes à la formation.

<sup>12</sup> Source : le rapport de C. Smadja-Froguel – février 2018





Pour aller plus loin, Catherine SMADJA-FROGEL dans son rapport<sup>13</sup> remis à Marlène SCHIAPPA, secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, propose notamment à l'occasion de l'homologation des organismes de formation de prendre en compte les questions d'égalité professionnelles et de :

- veiller à la mixité des formations ou à la mise en place de mesures pour y parvenir
- promouvoir l'accès des femmes vers des métiers dits « masculins »
- prévenir l'abandon en formation grâce à des horaires, des facilités d'accès, des possibilités de garde d'enfant, de recours à la formation à distance ...

## Objectif IBM :

### + 33% de femmes d'ici 2021

- ▶ *développement du temps partiel*
- ▶ *installation de crèches...*

Source : AEF- mars 2018

## Recommandation 6

*Publier des indicateurs afin d'évaluer l'accessibilité à la formation*

Source le rapport de C. Smadja-Froguel février - 2018

13 Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes – février 2018



## Sources du document

- ▶ [Rapport n°979 - Au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes](#) – Assemblée nationale – 23 mai 2018
- ▶ [Marlène Schiappa se dit «très favorable au 'name and shame'» en matière d'égalité professionnelle](#) - AEF - 12/04/2018
- ▶ [Le détail des mesures sur l'égalité professionnelle de l'avant-projet de loi «avenir professionnel»](#) – AEF - le 06/04/2018
- ▶ [Le détail des mesures sur l'égalité professionnelle de l'avant-projet de loi «avenir professionnel»](#) – AEF 06/04/2018
- ▶ [Égalité salariale : «Les sanctions ne seront plus liées à une obligation de moyens mais de résultat»](#) – AEF - 15/03/2018
- ▶ [Air France veut faire «disparaître complètement» les écarts salariaux entre femmes et hommes](#) - AEF - 14/03/2018
- ▶ [Le silence assourdissant des femmes directrices de création](#) - Les Echos - 12/03/2018
- ▶ [Égalité hommes-femmes : une «grande cause» à décliner dans toutes les politiques publiques](#) – Localtis - 08/03/2018
- ▶ [Et si les femmes détenaient la clé des reprises d'entreprises ?](#) - La Voix du Nord - 8/03/2018
- ▶ [Inégalités professionnelles femmes - femmes](#) - La Voix du Nord - 8/03/2018
- ▶ [Luttons contre les discriminations inconscientes](#) – Le Monde – 8/03/2018
- ▶ [L'audiovisuel accorde progressivement plus de place aux femmes](#) – Les Echos – 8/3/2018
- ▶ [Inégalités femmes-hommes : les Hauts-de-France sont loin derrière](#) - France 3 - 07/03/2018
- ▶ [De la difficulté d'être directrice commerciale](#) – Les Echos – 5/03/2018
- ▶ [Isabelle Hébert, numéro une dans un monde d'hommes](#) – Les Echos – 5/3/2018
- ▶ [« Le regard différent des femmes importe pour le monde de demain »](#) - Les Echos – 5/3/2018
- ▶ [Les femmes boudent toujours la cybersécurité](#) – Les Echos – 5/3/2018
- ▶ [« Ma force réside dans ma capacité de résistance au machisme »](#) – Les Echos – 5/3/2018
- ▶ [Y a-t-il des marques féministes ?](#) – Les Echos – 5/3/2018
- ▶ [Syndicats, une féminisation lente](#) – Le Monde – 1/03/2018
- ▶ [L'emploi dans la fonction publique en 2016](#) – Insee – 3/2018
- ▶ [Inégalités femmes-hommes : des écarts marqués sur le marché du travail dans tous les départements](#) – Insee – 3/2018
- ▶ [Les femmes font face à un double plafond de verre au sein des banques](#) (Observatoire Skema) - AEF - 01/03/2018
- ▶ [À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ?](#) – Dares – 28/02/2018
- ▶ [Où commence l'inégalité entre les femmes et les hommes](#) – Nicole et Jean GADREY - 25/01/2018
- ▶ [Les femmes sont les grandes perdantes de Parcoursup](#) – Le Monde - 27/02/2018
- ▶ [IBM France se concentre sur la réduction des écarts salariaux dans son nouvel accord sur l'égalité professionnelle](#) – AEF - 27/02/2018
- ▶ [Quelle place pour les femmes dans les secteurs qui recrutent ?](#) (CIDJ) - Centre Inffo – 23/02/2018
- ▶ [Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes](#) - rapport de Catherine Smadja-Froguel - 20/02/2018
- ▶ [Une loi en béton pour l'égalité H/F](#) - Liaisons Sociales Magazine - 15/02/2018
- ▶ [Rapport Villani-Torossian : 21 mesures pour enseignement des mathématiques](#) – CultureMATH – 13/02/2018
- ▶ [L'économie sociale dans les Hauts-de-France : un gisement d'emplois occupés aux deux tiers par des femmes](#) – Insee – 2/02/2018
- ▶ [A quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ?](#) Dares – 02/2018
- ▶ [« Sages-femmes », employés de crèche... ces hommes qui choisissent les métiers du soin à la personne](#) – Le Monde – 18/01/2018
- ▶ [La cybersécurité courtise les femmes pour recruter les profils qui lui manquent](#) – letudiant.fr - 09/01/2018
- ▶ [L'économie sociale dans les Hauts-de-France : un gisement d'emplois occupés aux deux tiers par des femmes](#) – Insee – 01/2018
- ▶ [Les jeunes femmes investissent les études supérieures, mais pas encore les écoles d'ingénieurs](#) – Céreq – 12/2017
- ▶ [Femmes et hommes, l'égalité en question](#) – Insee – 11/2017
- ▶ [Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres, une égalité trompeuse](#) – Céreq Bref- 10/2017
- ▶ [Le coût des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes](#) - Corif, Direccte – 09/2017
- ▶ [Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#) – DGAFFP – 07/2017
- ▶ [L'élasticité de l'offre de travail des femmes](#) – Dares – 1/06/2017
- ▶ [Une photographie du marché du travail en 2016](#) – Insee – 05/2017
- ▶ [L'élasticité de l'offre de travail des femmes](#) – Dares – 5/2017
- ▶ [La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle](#) – CNC – 02/2017
- ▶ [La diversification des choix professionnelles des femmes et des hommes](#) – ORM PACA – 11/2016
- ▶ [Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes – chiffres clés](#) – Dares - 2016
- ▶ [L'emploi des femmes en situation de handicap](#) – Défenseur des droits – 11/2016
- ▶ [La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes augmente avec le nombre d'enfants](#) – Insee - 2016
- ▶ [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#) – legifrance.gouv.fr – 4/08/2014
- ▶ [La répartition des hommes et des femmes par métiers](#) – Dares – 12/2013
- ▶ [L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) – Eclairage – Crefor Haute-Normandie – 12/2013
- ▶ [LOI n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#) – 03/2006
- ▶ [Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) – legifrance.gouv.fr – 9 :05 :2001



## RETROUVEZ NOS PRÉCÉDENTES PUBLICATIONS

- Retour de la croissance : quels effets sur l'emploi ? – mars 2018
- Les mobilités professionnelles – janvier 2018
- L'innovation pédagogique, septembre 2017
- L'intelligence artificielle, mai 2017
- Les jeunes, mars 2017
- Formation, orientation et loi travail, novembre 2016
- Les services à la personne, juin 2016
- Le plan 500 000 formations, mai 2016
- La transformation numérique, avril 2016

Le C2veille propose un regard prospectif sur un sujet d'importance présent ou émergeant. Son objectif est d'éclairer sur les tendances et évolutions de l'orientation, de la formation et de l'emploi, d'en cerner les enjeux et impacts, de les partager et de diffuser ces analyses auprès de l'Etat, de la Région, des Partenaires Sociaux, avant de les diffuser plus largement auprès des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et suggestions de façon à ce que ce document puisse répondre le plus possible à vos besoins et attentes : **Contacts**

Notre revue de presse hebdomadaire vous intéresse? Vous pouvez la recevoir gratuitement par e-mail en nous indiquant votre adresse e-mail : **S'inscrire**

Retrouvez également toute l'actualité et les événements de l'emploi, la formation et l'orientation sur le site du C2RP : **www.c2rp.fr**



# DES RESSOURCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES ACTEURS DES TERRITOIRES EN HAUTS-DE-FRANCE



## Être informé et comprendre les évolutions

- **Suivre l'actualité et les évènements** au niveau des territoires, de la région et au national sur l'orientation, la formation et l'emploi,
- **Consulter la veille thématique** sur des sujets présents ou émergents par le «c2veille ». Recevoir gratuitement la revue de presse numérique le « C2presse »,
- **S'informer sur les métiers** : plus de 1500 présentations sur les métiers, (fiches descriptives et vidéo témoignages) **mais aussi les chiffres clés de l'emploi par zone géographique**, le nombre d'actifs par secteur, les projets de recrutements des entreprises.



## Enrichir vos pratiques professionnelles

- **Comprendre et appréhender le contexte socio-économique territorial** et ses enjeux. **Approfondir sa connaissance de l'environnement de la formation professionnelle** (réformes, dispositifs, aides mobilisables,...),
- **Accéder à des études, diagnostics, enquêtes** sur la formation, tableaux de bord sectoriels, fiches de présentation par domaine Emploi-Formation,
- **Actualiser ses connaissances avec les dossiers thématiques** les «C2 dossiers» traitant une actualité ou une priorité régionale ou nationale.



## Accompagner et renseigner vos publics

- **Trouver une formation** avec la base de données de l'**offre de formation régionale** : **initiale, universitaire, en apprentissage et continue**. En quelques clics s'affichent les lieux de sessions de chaque formation sur l'ensemble du territoire, les places disponibles, les modalités de financement, les formations éligibles au CPF,...
- **Repérer un lieu d'accueil, d'information et de conseil par l'annuaire** des professionnels des Hauts-de-France ; au total plus de 1000 coordonnées mais aussi les horaires, les labels, le contact, le site web, ...
- **Consulter le vademécum des dispositifs et aides**, l'information est présentée sous forme de fiches descriptives classées par public, par financeur et par thème.



**Le C2RP, Carif-Oref, Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation (Carif) et Observatoire Régional Emploi Formation (Oref)** remplit une mission d'intérêt public en faveur du déploiement des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi. Structuré en groupement d'intérêt public (GIP), il est financé par l'État et la Région.

Membre du réseau des Carif-Oref, le C2RP participe aux réflexions menées à l'échelon national dans les domaines de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

**C2RP**  
**3 boulevard de Belfort**  
59000 Lille  
Tél. : 03 20 90 73 00

Membre du réseau des Carif Oref

