

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS CIBLÉS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Au regard de leur forte présence, en légère mais constante progression depuis 1997, parmi les demandeurs d'emploi, les femmes sont sous-représentées à l'entrée dans l'ensemble des dispositifs ciblés de la politique de l'emploi. Mais il existe une forte disparité entre les mesures destinées à former les jeunes, où elles sont largement minoritaires, et les mesures plus générales de lutte contre les exclusions où elles prédominent.

Dans le secteur marchand, l'emploi aidé profite plus souvent aux hommes qu'aux femmes. Pour ces dernières, il est plus concentré sectoriellement que l'ensemble de l'emploi féminin salarié. Un bon niveau de formation favorise moins les femmes que les hommes dans l'accès à un dispositif proche de l'emploi non aidé. Et de manière générale, les femmes faiblement qualifiées bénéficient moins des dispositifs en faveur des demandeurs d'emploi que leurs homologues masculins.

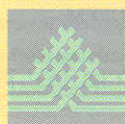
Peu présentes dans les mesures-jeunes, les femmes sont majoritaires dans les dispositifs de lutte contre les exclusions

Entre 1997 et 1999, les entrées de femmes dans les dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi ont progressé de 1,8 %, stabilisant leur part dans l'ensemble des entrées à environ 47,5 %. Cette proportion est voisine de leur taux de présence dans la population active (1) (46,4 %), mais inférieure à leur part au sein des demandeurs d'emploi (2) (55 %), public cible des dispositifs (graphique 1). Cette dernière a augmenté de plus d'un point entre janvier 1997 et janvier 1999.

Les femmes sont peu présentes dans les mesures destinées aux jeunes, dont elles ne représentent en

(1) - Source : INSEE, Enquête emploi janvier 1999.

(2) - DEFM catégories 1+2+3+6+7+8 en janvier 1999.



moyenne que 38 % des bénéficiaires. Nettement majoritaires parmi les nouveaux titulaires d'un contrat emploi-jeune (55 % en 1999), elles ne comptent que pour un tiers des recrutements en contrats en alternance (contrats de qualification, d'adaptation et d'apprentissage). Pour toutes ces mesures, l'entrée des jeunes femmes suit plus souvent la fin de la scolarité que celle des hommes. La plus forte proportion de femmes parmi les jeunes de moins de 25 ans au chômage ne se traduit pas par des entrées plus importantes de jeunes filles à la recherche d'un emploi dans les mesures destinées aux jeunes. À l'inverse, les jeunes femmes sont représentées dans les mesures du programme de lutte contre les exclusions (3) au niveau de leur part relative parmi les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans (graphique 2). Le constat reste le même toutes catégories d'âge confondues : la part des femmes parmi les entrées dans ces mesures est la même que dans le stock de demandeurs d'emploi (55 %). Toutefois, cela ne se vérifie pas tout à fait pour les femmes de plus de 50 ans, en dépit d'une remontée de leur présence dans ces dispositifs entre 1997 et 1999 (de 45 % à 48 %), (graphique 3).

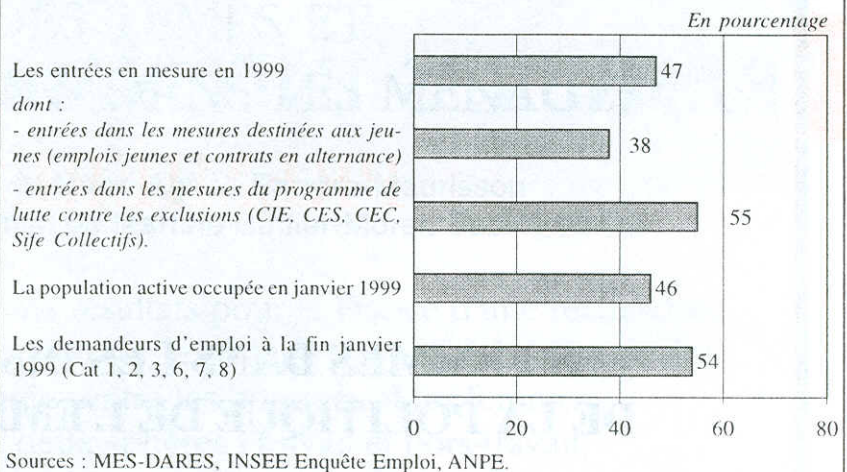
Les chômeuses de longue durée (4), et plus encore les chômeuses de très longue durée (5), sont sur-représentées dans les entrées au regard de leur poids dans ces types de chômage de longue durée (graphique 3). Mais celles qui sont âgées de plus de 50 ans entrent moins souvent en mesure que leurs homologues masculins.

(3) - CIE, CES, CEC, Sife Collectifs. Pour les CES et CEC, on n'a pris en compte ici que les nouvelles conventions afin de ne considérer réellement que les nouvelles entrées d'une année donnée.

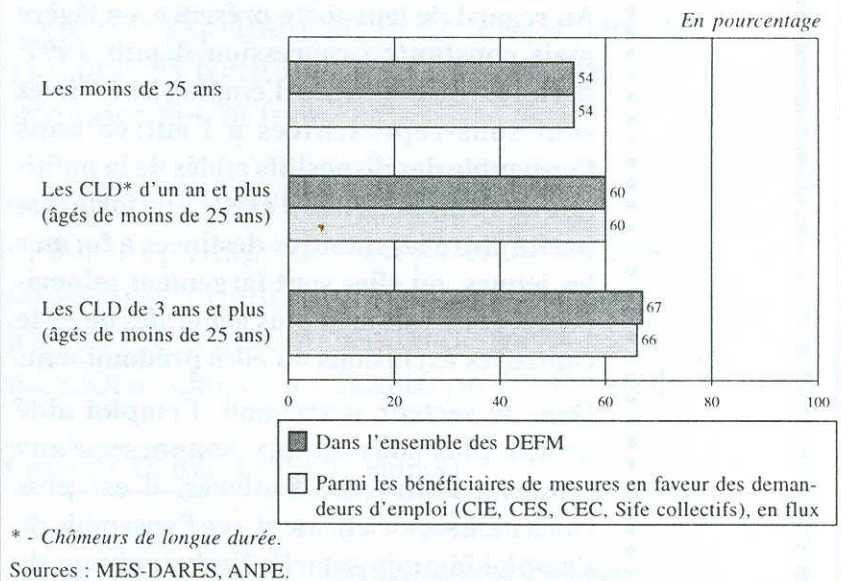
(4) - Inscrits à l'ANPE depuis 1 an ou plus.

(5) - Inscrits à l'ANPE depuis 3 ans ou plus.

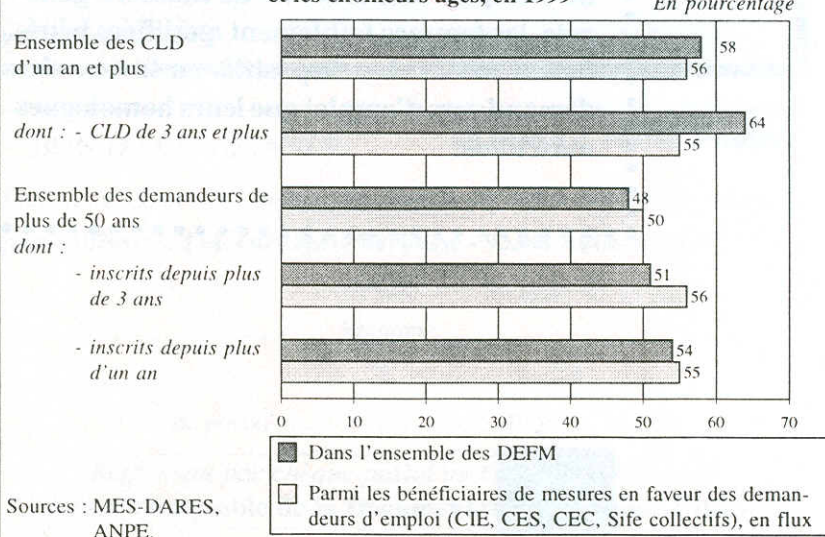
Graphique 1
La part de femmes dans les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi, dans la population active et parmi les demandeurs d'emploi, en 1999



Graphique 2
Part des femmes parmi différentes populations de jeunes de moins de 25 ans, en 1999



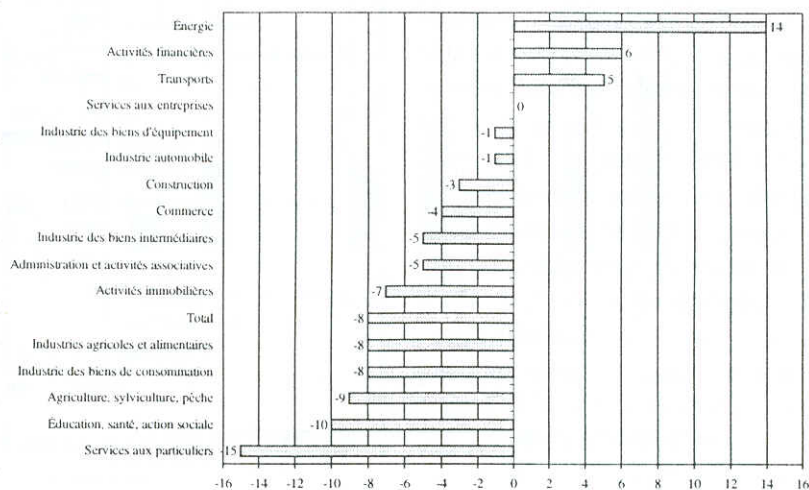
Graphique 3
Part des femmes parmi les chômeurs de longue durée et les chômeurs âgés, en 1999



LES EMBAUCHES EN CONTRAT AIDÉ CONTRIBUENT À RENFORCER L'EMPLOI FÉMININ DANS LES SECTEURS DE L'ÉNERGIE, DES ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET DES TRANSPORTS

Les recrutements en contrat aidé permettent aux femmes de pénétrer plus largement les secteurs des transports, de l'énergie, secteurs où elles sont minoritaires dans l'ensemble de l'emploi salarié (1) mais aussi celui des activités financières où elles sont majoritaires.

Toutefois, dans la plupart des secteurs d'activité, la part des femmes est plus faible parmi les bénéficiaires d'un CIE ou d'un contrat en alternance que dans l'ensemble de l'emploi salarié. Les écarts les plus marqués s'observent dans les services aux particuliers, secteur qui concerne pourtant plus d'une entrée féminine sur cinq, l'éducation-santé-action-sociale, l'agriculture, les industries agricoles-alimentaires et les industries de biens de consommation.



Lecture : dans le secteur de l'énergie la part de femmes parmi les salariés embauchés en contrat aidé (alternance ou CIE) est supérieure de 14 points à la part de femmes dans l'ensemble de l'emploi salarié dans ce secteur.

Source : MES-DARES, INSEE Enquête Emploi janvier 1999.

(1) - On ne prend en compte ici que l'emploi salarié dans le secteur marchand.

Tableau 1
Évolution des entrées des femmes dans les principaux dispositifs spécifiques de la politique d'emploi entre 1997 et 1999

| | Entrées de femmes en 1997 | Entrées de femmes en 1999 | Évolution des entrées entre 1997 et 1999 | | Part de femmes dans les entrées en 1997 (en %) | Part de femmes dans les entrées en 1999 (en %) | Total des entrées en 1997 | Total des entrées en 1999 |
|--|---------------------------|---------------------------|--|-------------------|--|--|---------------------------|---------------------------|
| | | | des femmes (en %) | des hommes (en %) | | | | |
| Emplois aidés dans le secteur marchand | | | | | | | | |
| CIE | 85 096 | 60 414 | -29,0 | -25,0 | 40,0 | 38,7 | 212 739 | 156 108 |
| Contrat d'apprentissage | 60 477 | 65 787 | 8,8 | 7,7 | 28,6 | 28,8 | 211 458 | 228 426 |
| Contrat de qualification | 46 535 | 54 414 | 16,9 | 17,4 | 46,0 | 45,9 | 101 163 | 118 550 |
| Contrat d'adaptation | 20 890 | 17 666 | -15,4 | 9,0 | 37,1 | 31,4 | 56 307 | 56 261 |
| Total secteur marchand | 212 997 | 198 281 | -6,9 | -2,1 | 36,6 | 35,4 | 581 667 | 559 345 |
| Emplois aidés dans le secteur non marchand | | | | | | | | |
| CES nouvelles conventions | 194 577 | 166 501 | -14,4 | -15,9 | 62,1 | 62,5 | 313 329 | 266 402 |
| CEC nouvelles conventions | 20 640 | 28 658 | 38,8 | 50,2 | 60,5 | 58,6 | 34 116 | 48 905 |
| Emplois jeunes* | 63 959 | 50 400 | -21,2 | -19,3 | 55,9 | 55,3 | 114 416 | 91 139 |
| Total secteur non marchand | 215 217 | 245 559 | 14,1 | 21,7 | 61,9 | 60,4 | 347 445 | 406 446 |
| Stages et actions d'insertion et de formation | | | | | | | | |
| SIFE collectifs | 83 326 | 76 714 | -7,9 | -13,4 | 56,7 | 58,2 | 146 959 | 131 811 |
| Total | 511 541 | 520 554 | 1,8 | 2,2 | 47,5 | 47,4 | 1 076 071 | 1 097 602 |
| Total Mesures pour les jeunes** | 127 902 | 188 267 | 47,2 | 27,0 | 34,7 | 38,1 | 368 928 | 494 376 |
| Total Mesures pour les adultes*** | 383 639 | 332 287 | -13,4 | -16,2 | 54,3 | 55,1 | 707 143 | 603 226 |

* - Dispositif lancé à la fin de l'année 1997 ; dans la colonne 1997 figurent donc les chiffres 1998, non comptabilisés dans les totaux de l'année 1997. Pour ce dispositif les taux de variation représentent l'évolution entre 1998 et 1999 et non pas entre 1997 et 1999 comme pour les autres dispositifs.

** - Mesures spécifiquement destinées aux jeunes de moins de 26 ans : contrats en alternance (y compris apprentissage) et emplois jeunes.

*** - CES, CEC, CIE, SIFE collectifs.

Source : MES-DARES. Données France Entière.

Les femmes sont sous-représentées dans les dispositifs du secteur marchand au regard de leur présence dans la population salariée

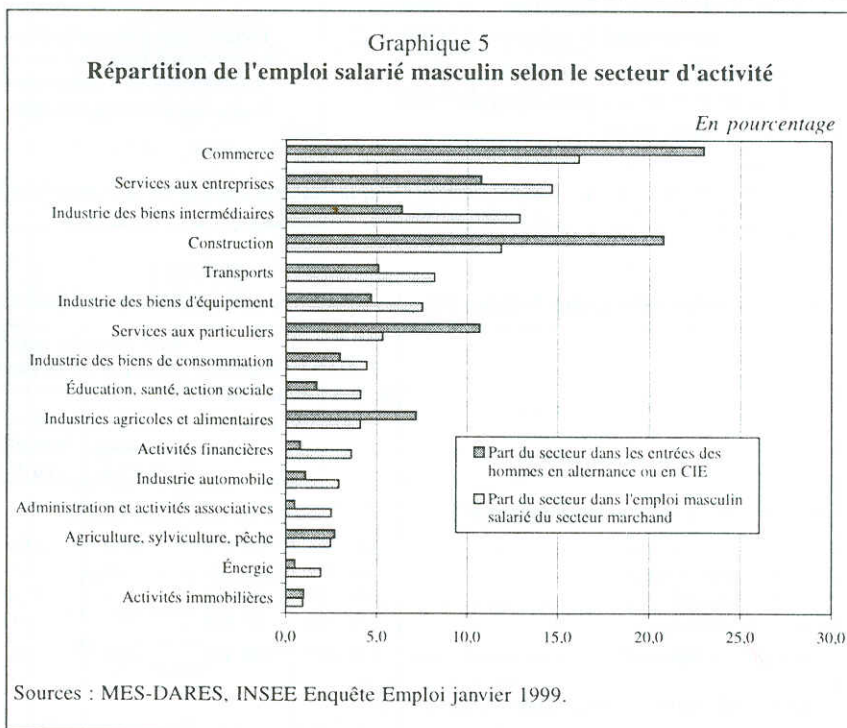
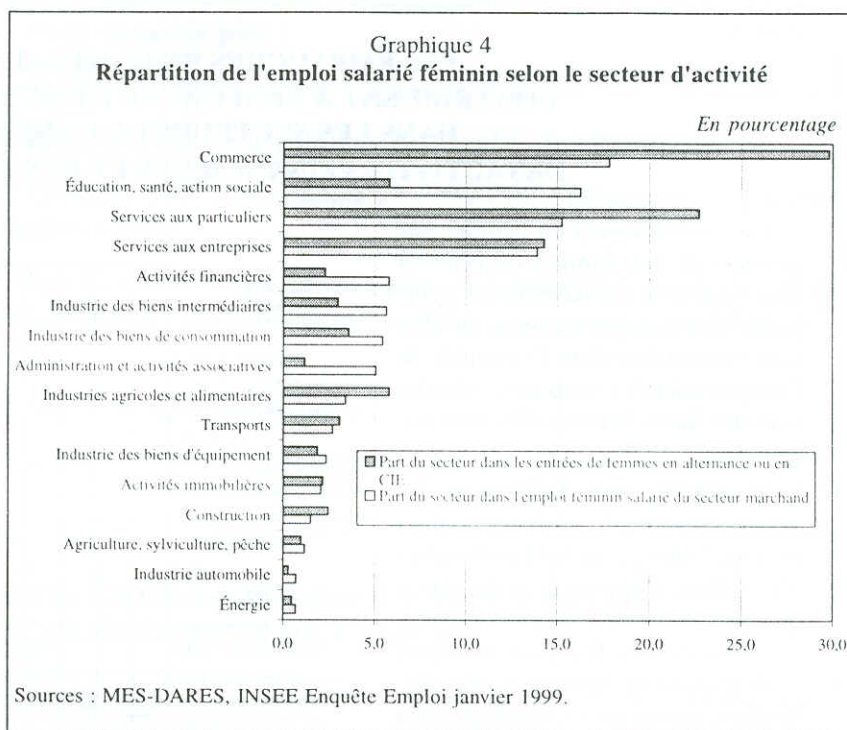
En 1999, les femmes représentent un peu plus de 60 % des entrées dans les mesures du secteur non marchand (-1,5 point par rapport à 1997, tableau 1). Leur part dans les entrées en contrat emploi-solidarité (CES) se maintient dans un contexte de forte réduction des enveloppes pour ces contrats aidés à temps partiel, alors qu'elle diminue fortement dans celles en contrat emploi consolidé (CEC) qui, elles, progressent fortement. La création des « nouveaux services-emplois jeunes » à la fin de l'année 1997 contribue à l'augmentation du nombre de contrats offerts aux femmes dans le secteur non marchand, bien qu'elles y soient moins bien représentées qu'en CES ou CEC. À l'inverse, les femmes sont toujours fortement minoritaires dans les emplois aidés du secteur marchand : 35 % des entrées (en baisse d'un point en deux ans), alors qu'elles représentent 43,5 % des salariés de ce secteur.

Des embauches très concentrées dans le commerce et les services aux particuliers ou aux entreprises

En 1999, quatre femmes sur cinq entrant en contrat initiative emploi (CIE) ou dans une mesure d'alternance (6), sont employées dans le secteur tertiaire, contre environ un homme sur deux. Trois secteurs concentrent deux tiers des entrées féminines en contrat aidé dans le secteur marchand : le commerce (30 %), les services aux particuliers (23 %) et les services aux entrepri-

(6) - Contrat de qualification, d'apprentissage ou d'adaptation.

(7) - En CIE, contrat de qualification, contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation.



ses (14 %), alors qu'ils emploient moins de la moitié des femmes salariées dans le secteur marchand (graphique 4).

Pour les hommes, les trois premiers secteurs employeurs en contrat aidé sont le commerce (23 %), la construction (20 %) et les services aux entreprises (11 %, légèrement plus que les services aux particuliers). Ils concentrent environ 55 % des entrées alors qu'ils emploient seulement 43 % des hom-

mes salariés dans le secteur marchand (graphique 5). Les embauches en contrat aidé sont donc, du point de vue du secteur d'activité, plus concentrées que l'ensemble de l'emploi salarié, et ce de façon plus marquée pour les femmes que pour les hommes.

Les activités de services ont des pratiques de recrutement en contrat aidé très différentes : trois quarts des femmes employées (7) dans les services aux entrepri-

ses ont au moins le niveau baccalauréat contre 16 % pour les services aux particuliers, qui emploient plus de quatre femmes faiblement diplômées sur dix.

Aux niveaux de formation élevés, moindre accès des femmes aux mesures proches de l'emploi non aidé...

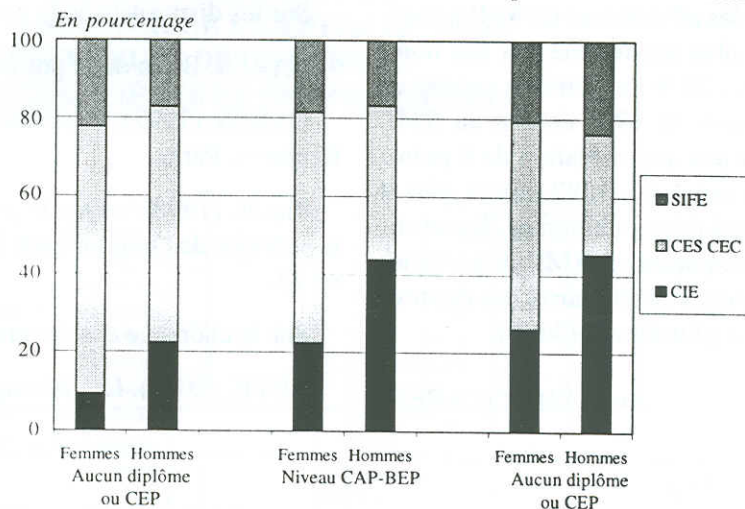
Parmi l'ensemble des personnes qui entrent dans les dispositifs destinés aux demandeurs d'emploi (8), une femme sur quatre ayant au moins le niveau du baccalauréat se trouve en CIE contre un homme sur deux. Et parmi les faiblement diplômés, les proportions correspondantes sont de une sur dix et un sur quatre. Ces disparités n'ont que très peu évolué depuis 1997. Les hommes de niveau CAP ou BEP sont plus nombreux à être employés en CIE (44 %) qu'en CES ou CEC (39 %), alors que pour les femmes de ce niveau de formation, l'inverse prévaut : 59 % sont employées dans le secteur non marchand et 22 % dans le secteur marchand (graphique 6).

En CIE, le fait de travailler à temps plein est fortement corrélé au niveau de diplôme pour les femmes alors que ce lien n'existe pas pour les hommes. Si à peine plus de la moitié des femmes travaillent à temps plein, c'est le cas de 62 % de celles qui ont un niveau supérieur au baccalauréat, de 55 % de celles qui ont le niveau BAC et de 48 % de celles qui ont un niveau inférieur.

...et aux niveaux de formation faibles, moindre accès aux mesures de lutte contre les exclusions

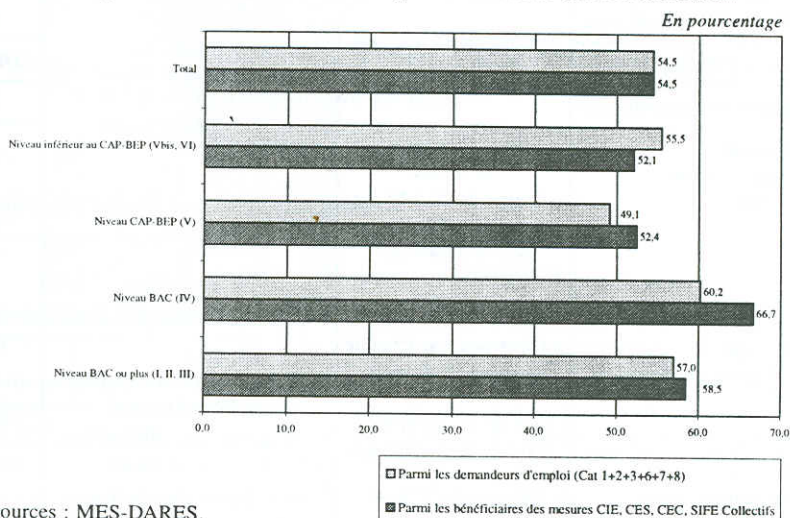
Les femmes d'un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat sont proportionnellement plus nombreuses parmi les bénéficiaires entrant en CIE, CES, CEC

Graphique 6
Répartition des entrées de 1999 dans les mesures par niveau de formation



Sources : MES-DARES.

Graphique 7
Part des femmes parmi les bénéficiaires des mesures et parmi les demandeurs d'emploi selon le niveau de formation



Sources : MES-DARES.

ciaires entrant en CIE, CES, CEC ou Sife collectifs que parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. C'est aussi le cas, mais dans une moindre mesure, de celles qui ont un niveau CAP-BEP. Par contre, les plus faiblement diplômées sont sous-représentées dans les entrées en mesure (graphique 7).

Dans un contexte de baisse globale du nombre de femmes entrant dans ce type de mesure (9), la part de femmes faiblement diplômées (10) augmente de 4 points pour s'établir à 29 % en fin de période. Pour les hommes on constate la même progression mais la part correspondante est de 32 % en 1999. D'une manière générale, on

n'observe aucun resserrement entre le niveau de formation des hommes et celui des femmes entre 1997 et 1999, la part de femmes parmi les bénéficiaires les plus diplômés augmente même d'un point.

Si le recentrage des dispositifs visés par la loi de lutte contre les exclusions en faveur des bénéficiaires de faible niveau de formation n'a pas permis une diminution de la sous-représentation des femmes

(8) - CIE, CES, CEC, Sife Collectifs.

(9) - Les entrées des femmes en CIE, CES, CEC, Sife Collectifs baissent de 13 % entre 1997 et 1999.

(10) - Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire (Niveau VI) ou Certificat d'Éducation professionnelle (Niveau Vbis).

les plus faiblement diplômées dans les entrées en mesure, l'accent mis sur les allocataires du RMI bénéficie plus aux femmes qu'aux hommes : 28 % des femmes entrées en mesure en 1999 étaient au RMI, soit une augmentation de 6 points par rapport à 1997 contre plus 4 points pour les hommes. Toutefois, la proportion de RMistes parmi les hommes bénéficiaires des mesures reste plus élevée (34 %).

Anna SMYK (DARES).

Pour en savoir plus :

Sur les dispositifs de la politique de l'emploi et leurs bénéficiaires :

DARES, Bilan de la politique de l'emploi, de 1997 à 1999

DARES, (1997), *La politique de l'emploi*, La Découverte (Collection Repères), Paris.

Piot F., (1998), « Quelle place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 », *Document de travail DARES*, n° 22.

Sur le chômage des femmes :

ANPE, (2000), *Le chômage des femmes : portrait statistique*.

Encadré 2

LES DISPOSITIFS CIBLÉS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI : QUELQUES ÉLÉMENTS DE CADRAGE

| Dispositif | Public éligible* | Publics les plus prioritaires | Type de contrat | Type d'employeur |
|---------------------------------|--|---|---|--|
| Contrat de qualification | • Jeunes de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire | | CDD de 6 à 24 mois | Tout type d'employeur sauf : État, Collectivités territoriales (3) |
| Contrat d'adaptation | | | CDI ou CDD de 6 à 12 mois | |
| Contrat d'apprentissage | | | Contrat de 1 à 3 ans | |
| Contrat emploi-jeunes (CEJ) | • Jeunes de moins de 26 ans • Jeunes de 26 à 30 ans sans emploi non indemnisables par l'UNEDIC ou reconnus handicapés | | Plein temps, CDI ou CDD de 60 mois | Collectivités territoriales, établissements publics, associations loi 1901, personnes morales chargées de la gestion d'un service public, police nationale |
| Contrat initiative emploi (CIE) | • DE** pendant 12 mois dans les 18 derniers • DE de 50 ans ou plus Travailleurs handicapés • Bénéficiaires RMI, ASS, API • Jeunes entre 18 et 26 ans de faible niveau de qualification • Personnes ne remplissant pas les critères précités mais rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi*** | • DE depuis plus d'un an âgés de 50 ans et plus • DE depuis plus d'un an âgés de moins de 26 ans • DE depuis plus de 3 ans • Bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an • Personnes handicapées • Bénéficiaires de l'ASS • Jeunes de moins de 26 ans sans diplôme (1) | Temps plein ou partiel, CDI ou CDD de 12 ou 24 mois. Le bénéficiaire est salarié | Toutes les entreprises assujetties à l'UNEDIC (4) |
| Contrat emploi-solidarité (CES) | | | 20 heures hebdomadaires, CDD de 12 mois au maximum (prolongeable jusqu'à 24 mois). Le bénéficiaire est salarié | Collectivités territoriales, établissements publics, associations loi 1901, personnes morales chargées de la gestion d'un service public |
| Contrat emploi consolidé (CEC) | | | 30 heures hebdomadaires au minimum, CDI ou CDD de 12 mois renouvelable dans la limite de 60 mois. Le bénéficiaire est salarié. | |
| Sife Collectifs (2) | | | • DE âgés de 50 ans et plus • DE depuis plus de 3 ans • Bénéficiaires du RMI | Stage de formation dont une partie (en proportion très variable) se déroule en entreprise. Le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, il n'est pas forcément rémunéré |

* - Non exhaustif, les situations « rares » ne sont pas mentionnées.

** - Demandeur d'emploi.

*** - Catégorie non mentionnée pour les CIE.

(1) - En CIE seulement.

(2) - Sauf dérogation, les Sife Collectifs s'adressent aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans.

(3) - Il faut rajouter à ceux-là les établissements publics à caractère administratif non assujettis à l'obligation de contribution au financement de la formation continue, des employeurs d'assistantes maternelles, de concierges et d'employés de maison ou d'immeuble à usage d'habitation.

(4) - Le recrutement ne doit pas résulter d'un licenciement d'un salarié en CDI, ni entraîner un licenciement. Les entreprises ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche ne peuvent recruter en CIE.