

Première Synthèses Informations

LES FEMMES DANS LES POLITIQUES D'EMPLOI ENTRE 1990 ET 2002

Entre 1990 et 2002, la part des femmes dans les entrées en mesures est restée relativement stable, oscillant d'environ deux points autour de la parité. Les femmes sont très présentes dans les contrats du secteur non marchand : elles y représentent près de deux embauches aidées sur trois. Davantage recrutées par les établissements publics, elles occupent essentiellement des postes d'agents d'entretien ou des emplois administratifs. Dans le secteur marchand, le commerce et les services aux particuliers sont les principaux employeurs.

Plus âgées et plus qualifiées que les hommes à l'entrée en dispositif, elles sont moins fréquemment insérées dans l'emploi non aidé dans les mois qui suivent la sortie de mesure. Près de 10 % d'entre elles sont inactives deux ans et demi après la sortie de CIE, CES ou SIFE.

Les femmes légèrement majoritaires dans les entrées en politiques de l'emploi

En 2002, les femmes représentent 52 % des entrées en mesures de politique de l'emploi. Entre 1990 et 2002, cette proportion est restée relativement stable, oscillant d'environ deux points autour de la parité (graphique 1).

Les embauches féminines en dispositifs aidés se répartissent en 2002 à part égales entre les aides à l'emploi dans le secteur marchand, les contrats du secteur non marchand et les actions de formation à destination des chômeurs. La part du secteur marchand dans les embauches féminines a fortement augmenté entre 1992 et 1996, suite à la mise en place de l'exonération temps partiel et de dispositifs d'exonérations pour les



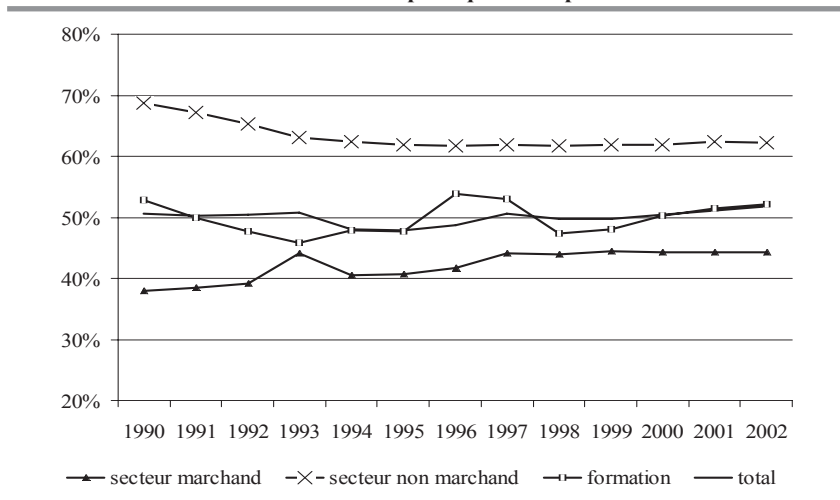
jeunes : « exo jeunes », puis aide pour l'emploi des jeunes (APEJ) . Jusqu'en 2000, elle est resté stable aux alentours de 43 %. Elle décline ensuite fortement entre 2000 et 2002 avec la suppression de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, puis de l'abattement temps partiel (graphiques 2).

Forte présence féminine dans les contrats du secteur non marchand

En 2002, 376 000 femmes ont été embauchées dans un contrat aidé du secteur non marchand. Elles représentent près de deux embauches aidées sur trois dans ce secteur (62 %). Après avoir baissé de six points entre 1990 et 1994, la part des femmes dans les embauches a peu varié. Les effectifs embauchés ont, en revanche, beaucoup fluctué. Après une croissance continue entre 1990 et 1995, liée à la forte progression des contrats emploi-solidarité, les entrées se contractent. Elles se stabilisent aux alentours de 400 000 à la fin des années quatre-vingt-dix, aux environs de 380 000 depuis. Le recul des entrées en CES amorcé en 1996 est en effet partiellement compensé par l'augmentation des entrées en CEC et la création en 1998 du contrat « nouveaux services emplois jeunes », où les femmes sont majoritaires.

En 2002, 373 000 femmes ont été embauchées dans le secteur

Graphique 1
Part des femmes dans les entrées en mesures de politiques d'emploi



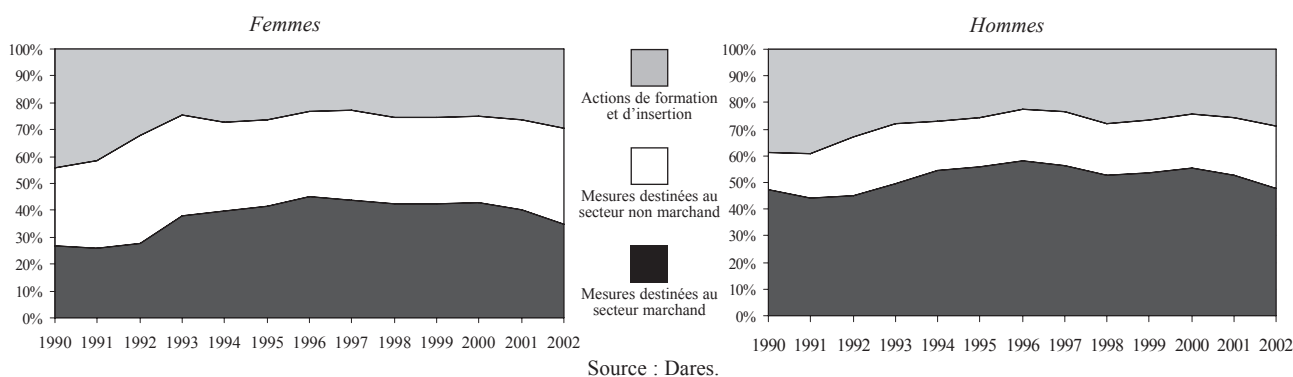
Source : Dares.

marchand dans le cadre d'un emploi aidé, soit 30 % de moins qu'en 1999. Cette baisse s'explique exclusivement par le recul du volume global des entrées. Elle n'est pas le reflet d'une moindre priorité accordée aux femmes dans les embauches. En effet, après s'être accru de six points entre 1990 et 1997, la part des femmes dans les entrées en contrats du secteur marchand s'est stabilisée autour de 45 % depuis cette date. Les femmes sont faiblement représentées dans les formations en alternance : 31 % de femmes embauchées en contrats d'apprentissage en 2002, 36 % en contrat d'adaptation. Seul le contrat de qualification recrute à parité les femmes et les hommes. Les contrats aidés en direction des publics adultes sont également peu féminisés. Le contrat initia-

tive emploi n'accueille que 43 % de femmes et le contrat jeunes en entreprise, créé à l'été 2002, 30 %. Le dispositif d'exonérations pour embauche à temps partiel constitue une exception : entre 1992 et 2002, deux tiers des emplois exonérés ont été occupés par des femmes (tableau 1).

Alors qu'en 1990 les femmes étaient majoritaires dans les actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi, elle ne sont plus qu'à parité avec les hommes dans la seconde moitié des années quatre-vingt-dix. Ce recul s'explique notamment par la progression des formations en entreprises ou à l'AFPA, largement masculines. A l'inverse, les formations en direction des publics les plus éloignés de l'emploi, comme les stages SIFE et les formations

Graphiques 2
Les entrées dans les politiques d'emploi selon le type de mesures



Source : Dares.

Tableau 1
Partis des femmes dans les entrées en dispositifs de politique d'emploi

En pourcentage

	1999	2000	2001	2002	Nombre de femmes entrées en 2002
Emploi aidé dans le secteur marchand	44	44	44	44	373 493
<i>Abaissement des coûts salariaux</i>					
Abattement temps partiel	68	67	67	66	44 720
Exonération premier salarié	37	35	35		
Contrat initiative emploi	39	39	41	43	22 421
Contrat jeune en entreprise				0	14 700
<i>Formation en alternance</i>					
Contrat d'apprentissage	29	29	30	31	72 942
Contrat de qualification	46	47	48	50	62 964
Contrat de qualification adulte	40	42	45	46	3 973
Contrat d'adaptation	31	32	34	34	15 517
Contrat d'orientation	36	36	38	41	2 740
<i>Aide à la création d'emploi et d'activités</i>					
ACCRE	31	31	32	33	10 763
<i>Insertion par l'économique</i>					
Entreprise d'insertion	33	33	35	36	4 467
Entreprise de travail temporaire d'insertion	30	31	31	32	12 396
Association intermédiaire	55	59	62	63	105 890
Emploi aidé dans le secteur non marchand	62	62	62	62	376 272
Contrat emploi-solidarité	63	63	64	64	210 855
Contrat emploi consolidé	61	62	63	63	99 863
Contrat emploi jeune	57	56	56	56	65 554
<i>Actions d'insertion et de formation</i>					
SIFE collectifs	58	59	62	60	67 872
SIFE individuels	54	53	53	51	12 210
SAE	42	43	46	50	6 648
Stage FNE cadres	35	34			
Stage de l'AFPA	30	32	34	35	28 470
Stages organisés par les régions	48	51	52	53	258 180
Total	50	50	51	52	1 123 145
TRACE*	48	52	52	53	46 816

(*) - Le total général ne comprend pas TRACE car ses bénéficiaires passent souvent dans des contrats aidés ou stages de formation en cours de programme.

Champ : France entière.

Source : Dares.

pour les jeunes chômeurs, sont plutôt orientées vers les femmes (60 % de femmes dans les entrées en SIFE collectifs). Depuis 2000, les femmes sont redevenues majoritaires dans les entrées en formation. Les régions assurent désormais plus de six entrées sur dix en formation et ont féminisé leur recrutement : 52 % en 2002, 48 % en 1999.

Dans le secteur marchand : forte présence des femmes dans les emplois tertiaires

Huit femmes sur dix embauchées en contrats en alternance ou contrat initiative emploi sont employées dans le tertiaire (graphiques 3). C'est le cas d'un peu plus d'un homme sur deux. Le

commerce est le principal recruteur (une embauche féminine sur trois) devant les services aux particuliers (une embauche sur quatre) et les services aux entreprises (13 %).

Le dispositif d'exonération pour les embauches à temps partiel est encore plus concentré sur le secteur tertiaire : 85 % des embauches masculines et 86 % des embauches féminines y sont effectuées, notamment dans le commerce, principal utilisateur de temps partiel.

Cette prédominance des emplois tertiaires n'est toutefois pas spécifique aux emplois aidés : en 2002, 84 % des femmes sont employées dans le secteur tertiaire et près de six hommes sur dix.

Dans le non marchand : plus de femmes dans les établissements publics

En 2002, les établissements publics emploient plus du tiers des femmes embauchées en CES et CEC, à part égale avec les associations. Pour les hommes, les principaux employeurs sont les associations (près d'une embauche sur deux) et les collectivités territoriales (une embauche sur trois) (graphiques 4). Les emplois ouvriers et ceux liés à l'environnement représentent en effet 36 % des emplois offerts par les associations et 31 % de ceux offerts par les collectivités territoriales. Dans ces domaines essentiellement masculins, les établissements publics ne proposent que 12 % d'embauches.

Parmi l'ensemble de leurs employeurs, près d'une femme sur trois est agent d'entretien, plus d'une sur quatre occupe un emploi administratif, et près d'une sur dix est employée dans un service à la personne. Ceci correspond aux familles professionnelles les plus féminisées [1]. Sur ces postes, les établissements publics sont les principaux recruteurs. Les postes d'agents d'entretien y représentent 37 % des embauches aidées, contre 32 % dans les collectivités territoriales et 14 % dans les associations. Les emplois administratifs y représentent 28 % des recrutements aidés, contre 11 % dans les collectivités territoriales et 16 % dans les associations.

Dans le secteur marchand : autant de CDI que pour les hommes, mais plus souvent du temps partiel

En 2002, 85 % des femmes embauchées en contrat initiative emploi le sont sur un contrat à durée indéterminée. Cette proportion est équivalente à celle des hommes. Le temps partiel reste, en revanche, très fréquent : 45 % des CIE féminins, contre 17 % des CIE masculins. En 2002, les femmes n'occupent qu'un tiers des CIE à temps plein. Les jeunes femmes en contrat en alternance ont des conditions d'embauche très proches de celles des jeunes hommes.

Les disparités sont également faibles dans le secteur non marchand. En CES, seule la durée moyenne des contrats est légèrement plus longue pour les femmes. En CEC, les taux d'embauche en CDI sont pratiquement équivalents (6 %). La durée moyenne hebdomadaire de travail est un peu plus faible pour les femmes : 40 minutes de moins. Les jeunes femmes recrutées dans le cadre du programme Nouveaux services-Emplois jeunes (NS-EJ) sont en CDI dans les mêmes proportions que les jeunes hommes, soit une fois sur quatre. Au début

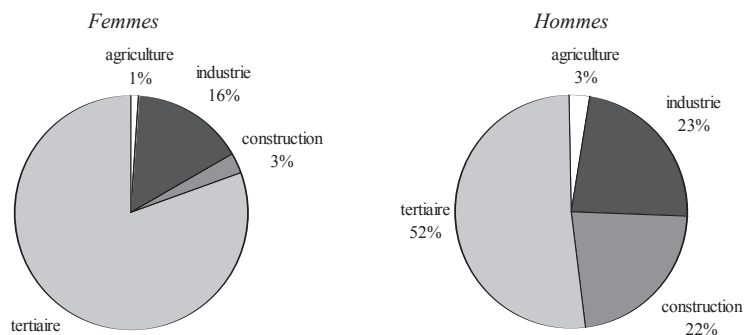
Encadré 1

LES FEMMES : UNE PRIORITÉ CROISSANTE DANS LES DISPOSITIFS GÉRÉS PAR LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

La territorialisation des politiques de l'emploi a été mise en place en 1997. Chaque région dispose désormais des enveloppes globalisées regroupant les CES, les CEC, les CIE, les SIFE collectifs, les SIFE individuels et les stage d'accès à l'entreprise. Le service public de l'emploi leur fixe chaque année des objectifs quantifiés pour réduire le chômage des publics les plus prioritaires : chômeurs de longue durée, allocataires de minima sociaux, chômeurs de plus de 50 ans... La réduction du chômage de longue durée des femmes fait désormais partie des objectifs.

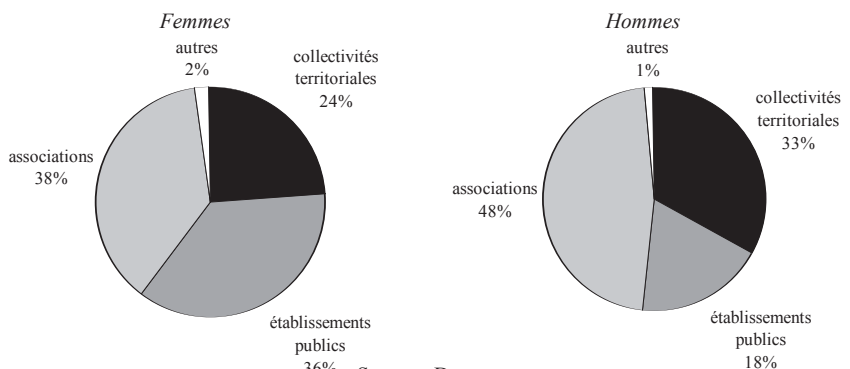
Depuis 1998, la part des femmes dans les entrées en dispositifs ciblés contre les exclusions s'est accrue de quatre points. Cette progression est le reflet d'une priorité croissante accordée aux femmes dans les entrées en dispositifs pilotés par le service public de l'emploi. Celles-ci sont à eurs de longue et très longue durée accédant à un contrat aidé : 62 % parmi les chômeurs de un à trois ans, 68 % parmi les chômeurs de plus de trois ans. Elles sont aussi plus nombreuses (53 %) que les hommes parmi les allocataires du RMI entrés en dispositifs. Leur part dans les entrées en dispositif est supérieure au poids qu'elles représentent dans la population éligible aux mesures. Ainsi, elles ne représentent en 2002 que 58 % des chômeurs (DEFM1-2-3) de un à trois ans, 55 % des chômeurs (DEFM1-2-3) de trois ans ou plus et 51 % des allocataires du RMI.

Graphiques 3
Les entrées en mesures du secteur marchand selon le secteur d'activité en 2002



Source : Dares.

Graphiques 4
Les entrées en mesures du secteur non marchand selon le type d'employeurs en 2002



Source : Dares.

du programme, en 1998, seules 11 % des femmes et 16 % des hommes étaient dans ce cas.

Des femmes plus âgées et plus qualifiées que les hommes

Au sein des dispositifs pilotés par le service public de l'emploi (CES, CEC, SIFE, SAE), les femmes sont plus âgées que les hommes. En 2002, 70 % d'entre elles ont entre 26 et 49 ans, contre 65 % des hommes. Les femmes d'âge intermédiaire sont également sur-représentées au sein de la population des demandeurs d'emploi (DEFM1-2-3).

A l'entrée en dispositif, les femmes ont un niveau de formation supérieur à celui des hommes : en 2002, elles représentent 68 % des personnes de niveau Bac recrutées en emploi aidé, contre 56 % des personnes de niveau inférieur au CAP-BEP. Au sein des demandeurs d'emploi (DEFM1-2-3), les niveaux de formation sont moins disparates : les femmes représentent 54 % des demandeurs d'emploi de niveau Bac et 53 % des demandeurs d'emploi de niveau inférieur au CAP-BEP.

Une insertion dans l'emploi moins fréquente à la sortie des mesures

A l'issue des contrats aidés, les femmes se retrouvent beaucoup plus fréquemment que les hommes en inactivité. Deux ans et demi après leur sortie de mesure, c'est près de 10 % des bénéficiaires de SIFE collectifs, de CES ou de CIE qui sont inactives (graphiques 5).

En contrepartie, la part des femmes en emploi non aidé est plus faible que celle des hommes à la sortie de la plupart des dispositifs.

A l'issue du CIE, le taux d'emploi classique est de sept points inférieur pour les femmes. Trois ans et demi plus tard, l'écart entre hommes et femmes s'est accru de 1,5 point. Alors que l'insertion des hommes dans l'emploi s'est consolidée, le taux de chômage et d'inactivité des femmes s'est accru.

Après les contrats de formation en alternance, les femmes réussissent moins bien leur insertion sur le marché du travail. Deux ans et demi après la sortie d'un contrat d'apprentissage, le taux d'emploi classique des femmes est inférieur de près de dix points à celui des hommes. Après un contrat de qualification, l'écart dépasse quatre points. Les femmes ont pourtant un niveau de formation plus élevé à l'entrée en contrat et un taux de succès à la qualification préparée proche de celui des hommes [2].

A l'issue des stages SIFE, le taux d'emploi classique des femmes est inférieur et cet écart n'est pas comblé deux ans et demi plus tard (-4,4 points). A cette date, les femmes sont moins touchées par le chômage que les hommes mais elles se retrouvent plus souvent en emploi aidé.

La situation à l'issue du CES est moins différenciée selon les genres. Les femmes trouvent même plus fréquemment que les hommes un emploi classique. Quand leur niveau de formation est supérieur au baccalauréat, leur taux d'emploi classique est même

supérieur de dix points à celui des hommes. L'inactivité est fréquente pour les femmes âgées de plus de 50 ans et de moins de 30 ans à l'entrée en dispositif.

Deux ans et demi après l'entrée dans le programme TRACE, le taux d'emploi classique des femmes est également inférieur à celui des hommes (-3,5 points). Près de 11 % des jeunes femmes sont alors inactives, contre 3 % des jeunes hommes. Trois ans et demi après l'entrée dans le programme, le taux d'inactivité s'est encore accru (11,8 %), mais l'insertion dans l'emploi classique s'est largement consolidée : 41 %, contre 35 % un an auparavant. Alors que la part des hommes au chômage des hommes a progressé, celle des femmes a régressé de plus de trois points.

*Joran GARO,
Agnès GUIMIOT
(Dares).*

(1) - Les aides à l'emploi dans le secteur marchand comprennent les exonérations à l'embauche, les contrats aidés du secteur marchand, les contrats en alternance, l'aide à la création d'entreprise et l'insertion par l'activité économique.

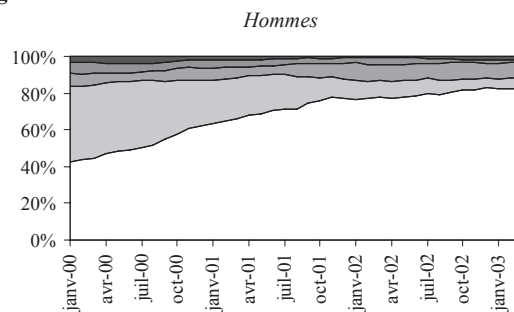
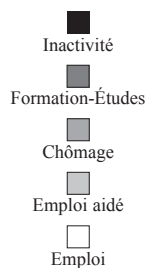
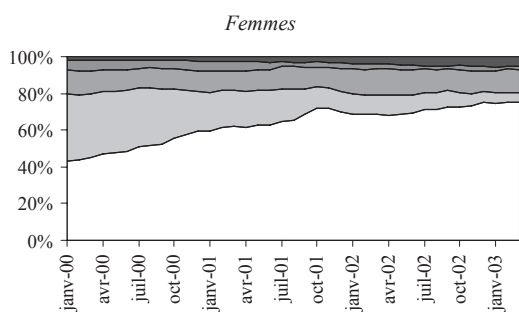
Pour en savoir plus

[1] Okba M. (2004) « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières Synthèses*, n°31.2, juillet, Dares.

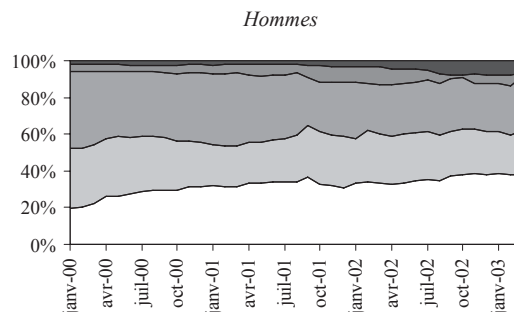
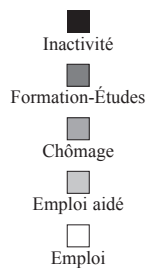
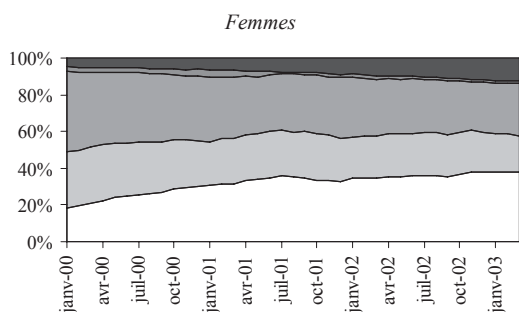
[2] Sanchez R. (2004) « Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion », *Premières Synthèses*, n°05.1, janvier, Dares.

**Graphiques 5
Trajectoire à la sortie d'un dispositif**

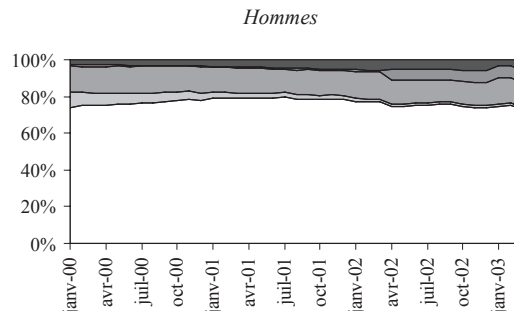
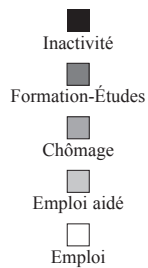
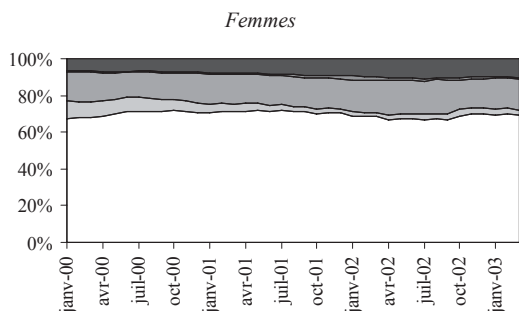
Contrat d'apprentissage



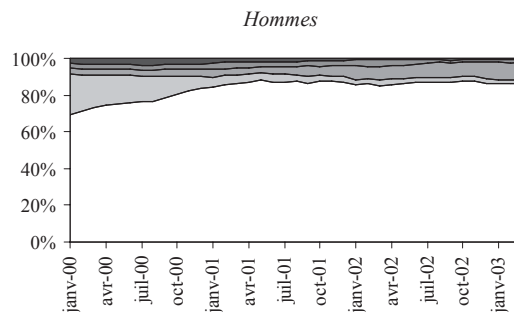
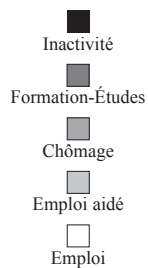
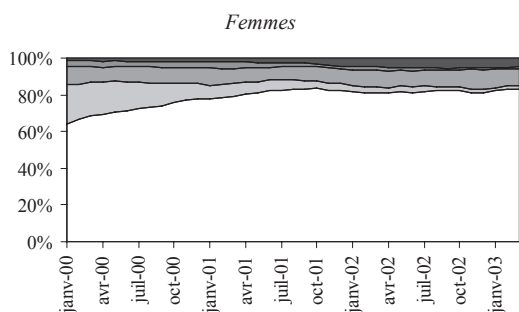
CES



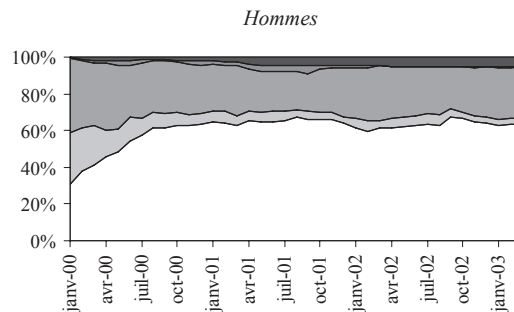
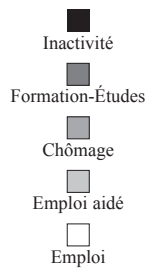
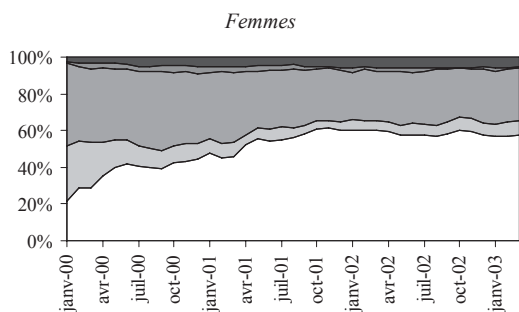
CIE



Contrat de qualification



SIFE



Source : Dares, panel des bénéficiaires.

ACTIVITÉ, EMPLOI, CHÔMAGE : L'ÉCART SE RÉDUIT ENTRE HOMMES ET FEMMES

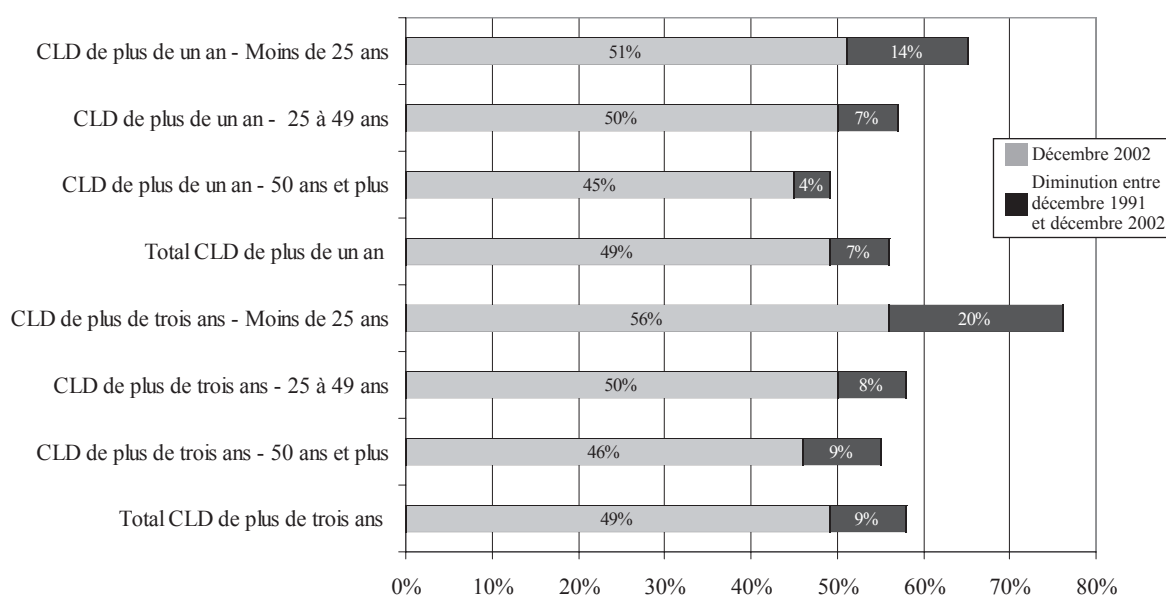
En 2002, la population active compte 46 % de femmes. Depuis 1990, la part des femmes dans la population active s'est accrue de deux points. Le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans (56 %) reste néanmoins inférieur de 13 points à celui des hommes.

Si l'écart de taux de chômage entre les hommes et les femmes se résorbe depuis le début des années quatre-vingt, le taux de chômage des femmes demeure supérieur de plus de deux points à celui des hommes. En 2002, les femmes représentent 51 % des demandeurs d'emploi hors activité réduite (DEFM1-2-3). Elles sont 57 % parmi les demandeurs d'emploi de plus d'un an.

De 1990 à 2002, la part des femmes n'a cessé de diminuer (-10 points) parmi les chômeurs de longue et de très longue durée à la recherche d'un CDI à temps plein (DEFM1). Désormais, elles sont minoritaires dans ces deux catégories, à l'exception de la tranche d'âge de moins de 25 ans. Dans cette tranche d'âge, les femmes sont à parité avec les hommes pour le chômage de plus d'un an. Elles représentent 56 % des jeunes chômeurs de plus de trois ans. Au début des années quatre-vingt-dix, leur part était beaucoup plus élevée : elles représentaient deux tiers des jeunes demandeurs d'emploi de plus d'un an et les trois quarts de ceux de plus de trois ans (cf. graphique).

Les femmes restent très largement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée à la recherche d'un emploi à temps partiel ou à durée déterminée (DEFM2-3). Parmi les chômeurs de plus de trois ans, 85 % des recherches d'emploi à temps partiel sont le fait d'une femme.

Part des femmes dans le chômage de longue et de très longue durée (DEFM 1)



Source : Dares, panel des bénéficiaires.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le **Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES)** 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 € , CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.