L'IMPACT DES POLITIQUES D'EMPLOI MENÉES DEPUIS 1981 SUR LA SITUATION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES FEMMES

par

Maryse HUET*

Les femmes constituent une des catégories défavorisées dans l'accès à l'emploi : il suffit de comparer les taux de chômage masculin et féminin, nettement plus élevés pour les femmes. Aussi, l'amélioration de la situation générale de l'emploi repose-t-elle en grande partie sur l'atténuation des difficultés que rencontrent les femmes sur le marché du travail.

La question du chômage féminin se trouve donc au cœur des problèmes de l'emploi dans notre pays et rend particulièrement importante la mesure de l'efficacité des politiques d'emploi pour la main-d'œuvre féminine.

Cet article présente un premier bilan de l'impact des politiques menées depuis 1981, les résultats étant appréciés sur la période 1981-1983 (1).

La politique économique et sociale en faveur de l'emploi, mise en place en 1981, s'est traduite par un développement des moyens consacrés à la lutte contre le chômage et une réorientation des axes d'intervention. La stratégie retenue passe par l'abandon de mesures catégorielles au profit de dispositifs généraux susceptibles de bénéficier en priorité aux catégories les plus défavorisées sur le marché du travail.

A cet égard, la main-d'œuvre féminine ne fait plus l'objet d'actions spécifiques comme dans les politiques précédentes, à l'exception de certaines actions de formation (stages de réinsertion professionnelle, actions-pilote du Ministère des Droits de la Femme) ou de certaines catégories de femmes en situation particulièrement difficile sur le marché de l'emploi (femmes seules soutien de famille).

Des objectifs spécifiques à l'emploi des femmes, prenant en compte leurs difficultés particulières, ont toutefois été définis : il s'agit — outre le traitement privilégié de certaines catégories — de la promotion de l'égalité des chances par la mise en place d'actions de rattrapage, pour les femmes, de la diversification des emplois et des formations et d'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Ces objectifs ont été inscrits de façon inégale et assez tardivement dans les dispositifs de portée générale et il convient d'en tenir compte dans l'appréciation que l'on peut faire des résultats des politiques de l'emploi pour la population féminine.

Ces résultats sont, par ailleurs, le produit des campagnes d'information plus générales destinées à modifier les attitudes et les mentalités à l'égard des femmes, comme de l'évolution tendancielle des comportements des jeunes femmes pour lesquelles l'exercice d'un emploi est prioritaire.

Plus généralement, l'impact limité de certaines politiques ou la réussite insuffisante de certains objectifs spécifiques aux femmes s'inscrivent dans un contexte de pénurie d'emploi qui accroît la concurrence sur le marché du travail entre les différentes catégories de main-d'œuvre au détriment des catégories les moins employables, ce qui tend à renforcer les inégalités dans l'accès à l'emploi et les blocages à certaines évolutions des structures de l'emploi féminin.

I. LA PLACE DES FEMMES DANS LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Un bilan de la participation des femmes aux dispositifs en faveur de l'emploi est rendu difficile du fait des incertitudes des mesures et des évaluations qualitatives.

Certaines de ces difficultés ont pour origine la relative absence de « suivi » de certaines mesures (aides locales et régionales à la création d'emploi par exemple) et ne sont donc pas spécifiques à la population féminine. Pour d'autres mesures, les lacunes tiennent à l'absence d'information sexuée.

---

(1) Ce bilan a été réalisé dans le cadre de la préparation d'un rapport « inter-administrations » d'évaluation sur les femmes et les politiques d'emploi remis au Ministère des Droits de la Femme en juin 1984.

* Statisticienne au Ministère des Droits de la Femme.

LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX DIFFÉRENTES MESURES POUR L'EMPLOI

Cette participation est mesurée en 1982 (ou campagne 1982-1983), et à défaut 1981 (lorsque l'information n'est pas disponible pour 1982).

Seules ont été retenues les mesures pour lesquelles la participation des femmes est connue. Ceci exclut notamment les mesures suivantes : dans les dispositifs d'insertion professionnelle, les stages 18-21 ans, l'accueil et l'orientation des jeunes dans les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.), les stages Fonds national de l'emploi (FNE), le programme « chômeurs de longue durée » ; dans le dispositif de partage du travail, les embauches au titre des contrats solidarité ; dans le dispositif de promotion de l'emploi, les aides régionales à l'emploi et les agréments fiscaux en faveur du développement régional ; dans le dispositif de maintien de l'emploi, l'indemnisation du chômage partiel, les interventions du Fonds spécial d'adaptation industrielle (F.S.A.I.) ; les mesures d'incitation à l'activité (prime de mobilité, aide aux travailleurs handicapés...).

I – **INSERTION PROFESSIONNELLE**	***Effectifs des femmes***	***Proportion de femmes en %***
1) ***Programmes pour les jeunes***		
- programme 16-18 ans (Juillet 1982 - Juin 1983)		
dont • ensemble des stagiaires	41 500	47,7
• orientation approfondie	8 900	56,6
• insertion	19 700	48,8
• qualification	12 900	41,7
- contrats emploi-formation Juillet 1982 - Juin 1983	31 800	40,8
- contrats d'apprentissage Juillet 1981 - Juin 1982	31 300	24,3
- stages jeunes volontaires Mai 1982 - Mars 1983	6 200	52,3
2) ***Autres programmes***		
- *Fonds de formation professionnelle et promotion sociale*		
- conventions de type général en métropole (1982)	99 000	36,3
dont • stages de réinsertion professionnelle femmes	10 300	100
• stages de mise à niveau ANPE (échantillon 1983)		68,5
- actions de formation collective dans les bassins d'emploi menacés (1982)	5 200	65
- cours de promotion sociale subventionnés par le Ministère de l'Éducation nationale	3 100	40,8
- *AFPA* stages pour demandeurs d'emploi et salariés en congé individuel de formation (1981)	10 150	18,5
- actions pilotes de diversification de l'emploi féminin du Ministère des Droits de la Femme (1981-1982)	928	100

II – **PARTAGE DU TRAVAIL**	***Effectifs des femmes***	***Proportion de femmes (en %)***
- contrats de solidarité dans les entreprises privées-bénéficiaires de l'allocation conventionnelle (juillet 1983)	62 100	36,2
- garantie de ressources		
• licenciement (juillet 1983)	60 500	29,7
• démission (juillet 1983)	84 400	36,3
- conventions FNE (juillet 1983)	17 400	21,9
- cessations d'activité dans la fonction publique (31/2/82-30/6/83)		
• totales	11 400	63
• progressives	11 700	78
III – **PROMOTION DE L'EMPLOI**		
- créations d'emplois publics - évolution du nombre d'emplois occupés par les femmes en 1981 et 1982		
• administrations centrales et locales - hôpitaux (enquête emploi INSEE de mars 1981 et mars 1983)	+ 186 000	70 % de la variation totale
• grandes entreprises nationales	+ 8 000	43 % de la variation totale
- emplois d'initiative locale (1981 à juillet 1983)	7 100	51
- aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (1982)	7 800	19,7
- prime à l'embauche du 1er salarié dans l'artisanat (Juillet 1981 - Juin 1982)	2 230	16,6
IV – **MAINTIEN DE L'EMPLOI**		
- contrats emploi investissement dans le textile-habillement diminution des pertes d'emploi en 1982 (4 000) par rapport à 1981 (26 000)	22 000	
V – **MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL**		
- temps partiel évolution du nombre de femmes salariées à temps partiel en 1981 et 1982 (enquête emploi INSEE de mars 1981 et mars 1983)	+ 271 000	93 % de la variation totale
- intérim variation du nombre de femmes intérimaires en 1982	− 11 600	23 % de la variation totale
– contrats à durée déterminée variation du nombre de titulaires en 1982 (enquête emploi de l'INSEE de 1982 et 1983)	0	
- régularisation de travailleurs immigrés clandestins (mars 1983)	22 000	17,5
VI – **INDEMNISATION DU CHÔMAGE TOTAL**		
- allocation de base (juillet 1983)	221 000	43,6
- allocation spéciale (juillet 1983)	28 900	34,4
- allocation de fin de droits (Juillet 1983)	127 400	57,0
- allocation forfaitaire (Juillet 1983)	54 800	52,9

Aussi, le bilan s'est-il élaboré à partir des programmes dont les résultats sont connus pour les femmes avec une richesse d'information suffisante pour apprécier les modalités de leur participation, ainsi que sur des programmes dont on peut mesurer de façon précise l'impact, notamment parce qu'il s'agit de mesures nouvelles.

Les politiques retenues pour l'évaluation sont donc celles de l'insertion professionnelle, du partage du travail (préretraites uniquement), de promotion de l'emploi et de maintien de l'emploi (contrats emploi-investissement dans le textile-habillement uniquement).

Les autres mesures (politiques de partage du travail, maintien de l'emploi, extension des droits des travailleurs, perfectionnement du fonctionnement du marché du travail, indemnisation du chômage), seront évoquées plus succinctement.

1. PARTICIPATION DES FEMMES IMPORTANTE

L'importance de la participation des femmes est différente selon qu'il s'agit de dispositifs nouveaux ou reconduits (voir encadré).

Dans les dispositifs nouveaux, les femmes susceptibles d'être bénéficiaires ont participé aux actions à l'égal des hommes (et parfois davantage).

A titre d'exemple, on peut citer les contrats de solidarité pré-retraite : les femmes représentaient en juillet 1983, 36,2 % des préretraités, soit une proportion supérieure à leur part dans les bénéficiaires potentiels (33,3 %).

L'ordonnance de février 1982 sur les contrats à durée déterminée et l'intérim a eu cependant un impact différent sur hommes et femmes. On note en effet une moindre diminution des formes d'emploi précaires parmi les femmes salariées : l'intérim a régressé pour elles de façon moins importante et le nombre des contrats à durée déterminée s'est stabilisé alors qu'il diminuait pour les salariés masculins. Mais pour ces derniers, cette évolution est associée à des suppressions d'emplois dans l'industrie qui se sont traduites par des entrées en chômage importantes.

Dans les dispositifs reconduits, le nombre de femmes bénéficiaires et l'importance relative de leur participation (par rapport aux hommes) se sont en général accrus. Pour les Contrats Emploi-Formation par exemple : le nombre de femmes est passé de 24 000 à 32 000 de la campagne 1980-1981 à la campagne 1982-1983 et la proportion de femmes parmi les titulaires de 37,6 % à 40,8 %.

Deux exceptions existent cependant. La première est constituée par l'indemnisation du chômage ; la réforme de 1982 a entraîné, on le sait, d'importantes suppressions d'indemnisations qui ont porté davantage sur les femmes (2) : ceci contribue à accentuer la moindre indemnisation du chômage des femmes (en septembre 1982, 61,4 % des femmes inscrites à l'ANPE percevaient une allocation contre 68,7 % des hommes). La seconde exception est la diminution du nombre des stagiaires dans les actions spécifiques pour les femmes (stages de réinsertion professionnelle : 10 300 en 1982 contre 11 700 en 1981).

Cette évolution globalement favorable n'a cependant pas permis aux femmes d'égaler la participation masculine, excepté dans certains dispositifs de formation : stages de mise à niveau de l'ANPE, indemnisation des personnes en formation par l'UNEDIC, actions de formation collective dans les zones d'emploi menacées, actions de promotion sociale (ministère de l'Education Nationale), cours par correspondance du CNEC.

Cette moindre participation des femmes est particulièrement nette dans le champ des mesures permettant d'accéder à un emploi : dispositifs pour les jeunes associant emploi et formation (contrats emploi-formation avec 40,8 % de femmes en 1982-1983, apprentissage avec 24 % de filles en 1981-1982), aide aux entreprises pour l'embauche de jeunes (artisanat avec 17 % de femmes en 1981-1982), aide aux chômeurs créateurs d'entreprises avec 20 % de femmes en 1982.

Elle est également importante dans certaines actions de formation : stages de formation de l'AFPA avec 18 % de femmes en 1981 (mais la direction de l'AFPA a adopté en 1982 une politique visant à l'augmentation de la participation des femmes dont les résultats ne sont pas encore connus) et dans une moindre mesure, conventions du Fonds de Formation Professionnelle et Sociale (36 % de femmes en 1982).

Cette moindre participation des femmes dans des dispositifs à priori non discriminatoires pour la population féminine, ou pouvant même, dans certains cas, la favoriser indirectement dans la mesure où ils privilégient les catégories de main-d'œuvre défavorisées sur le marché du travail, apparaît comme le produit de l'actuelle division sexuelle du travail, dont les acteurs sont à la fois :

— les femmes, du fait de l'insuffisante diversification de leurs choix professionnels qui résulte en grande partie des possibilités d'emploi qui leur sont effectivement offertes ;

— les institutions, et notamment les organismes de formation qui reproduisent la différenciation des filières de formation pour garçons et filles ;

— les employeurs, qui pratiquent, pour certains, une discrimination à l'embauche dans les métiers non traditionnels, ou offrent des emplois précaires ;

— les salariés, qui n'acceptent pas toujours que les femmes accèdent à des emplois traditionnellement masculins, en particulier dans les secteurs peu féminisés.

Les discriminations induites par la division sexuelle du travail peuvent être plus ou moins directes. Dans le cadre des contrats emploi-formation par exemple, la moindre participation des femmes est pour une certaine part le produit de discriminations directes des employeurs.

La moindre indemnisation du chômage des femmes apparaît en revanche comme la résultante de discriminations indirectes : les femmes sont notamment pénalisées par la fréquence des emplois précaires qu'elles occupent. Or, les pertes d'emplois précaires sont moins bien indemnisées que les pertes d'emplois faisant suite à un licenciement économique qui, du fait de leur concentration dans l'industrie, concernent davantage les hommes.

L'insuffisante progression de l'égalité entre hommes et femmes doit être également recherchée dans l'absence relative d'intégration de mesures de rattrapage dans les différents dispositifs.

Les mesures spécifiques de rattrapage sont au reste demeurées peu nombreuses et sont restées à l'écart du fonctionnement normal des dispositifs, si l'on excepte des mesures très récentes dont on ne peut guère encore apprécier les résultats.

En effet, les actions positives concernant les programmes à destination des jeunes n'existent que depuis la campagne 1983-1984 (objectif d'une participation des femmes égale à leur part dans le chômage pour les Contrats Emploi-Formation, doublement du forfait de suivi en entreprise pour les stages alternés dans des métiers non traditionnels) ; la mise en œuvre des décisions de la direction de l'AFPA s'est faite seulement à partir de l'automne 1983 ; les crédits dévolus au Ministère des Droits de la Femme pour assurer une mise à niveau des femmes dans les formations de la filière électronique portent sur 1984 ; les dispositions de la loi sur l'égalité professionnelle de

(2) Bulletin de liaison de l'UNEDIC — n° 92 — mars-avril 1984.

juillet 1983 n'ont pu encore produire leurs effets ; les actions pilotes du Ministère des Droits de la Femme sont expérimentales et ne concernent que des effectifs réduits.

La division sexuelle du travail ne joue pas seulement un rôle dans l'appréciation de l'importance de la participation des femmes aux dispositifs, elle influence également les modalités de cette participation.

Ce phénomène constitue la principale critique qui peut être faite aux dispositifs existants. On peut s'interroger également sur la relative exclusion de certaines catégories de femmes comme sur la portée à court terme de certaines mesures.

2. LA PERMANENCE DES DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES FEMMES A L'EMPLOI

Il faut partir ici de l'observation essentielle selon laquelle **la participation des femmes aux différentes mesures a été d'autant plus affirmée que le dispositif concerné était éloigné de l'embauche et de l'intégration dans l'emploi.**

Les femmes ont ainsi été nombreuses à suivre des stages d'insertion sociale et professionnelle ou des stages d'orientation, mais nettement moins nombreuses à bénéficier de stages de formation qualifiante, et encore moins nombreuses à trouver leur place dans les dispositifs associant emploi et formation. Ainsi les filles représentaient 57 % des effectifs en stage d'orientation, 49 % en stages d'insertion et 42 % en stages de qualification dans le cadre des mesures applicables aux 16-18 ans pendant la campagne 1982-1983.

Un processus de même nature est d'ailleurs observé dans le cadre du dispositif pour les chômeurs de longue durée : les femmes ont eu davantage accès aux stages d'orientation et de formation courte qu'aux stages de formation longs, alors même qu'on enregistrait de leur part une forte demande de formation complémentaire (3).

En revanche, on note une participation importante des femmes dans les stages Jeunes Volontaires et les Emplois d'Initiative Locale (EIL). Mais les stages Jeunes Volontaires débouchent relativement peu sur un contrat de travail ; quant aux EIL, il est prévu un maintien de l'emploi, mais une proportion importante d'employeurs déclare ne pouvoir disposer d'aucune subvention pour assurer la survie des EIL créés au terme du fiancement par l'État.

Cette orientation priviliégiée des jeunes femmes dans les stages d'insertion ou d'orientation s'explique par plusieurs facteurs :

— le passé scolaire : les filles sont moins souvent issues de l'enseignement professionnel, ce qui influe sur leur projet professionnel, plus vague. Les filles passées par l'enseignement professionnel semblent avoir été orientées vers des métiers sans réflexion suffisante ; d'autres, formées dans des métiers non traditionnels, ont souffert du manque de suivi et de l'absence de réelle mixité numérique : elles tendent alors à se reporter sur des métiers plus traditionnels ;

— les choix d'emplois stéréotypés et la multiplicité des choix professionnels des jeunes filles conduisent les orientateurs à les faire entrer dans des stages destinés à faire évoluer leur demande ;

— les contraintes de l'offre de formation : les organismes de formation proposent peu de stages dans des formations souhaitées par les filles, certains refusent d'accueillir des jeunes filles dans des métiers non traditionnels en arguant des difficultés d'embauche, d'autres exigent un niveau de formation plus élevé pour les filles que pour les garçons dans les stages proposés ;

— le comportement des équipes d'orientation : les problèmes des filles ne sont pas toujours pris en charge par les équipes ; d'autre part, certains orientateurs reproduisent les filières différenciées pour garçons et filles en proposant aux jeunes des listes de métiers différentes.

Les femmes connaissent également des difficultés d'accès à l'emploi à l'issue des stages de formation qualifiante.

L'examen du devenir des femmes à l'issue des stages de l'AFPA organisés en 1982 montre que l'obtention d'un emploi leur est plus difficile que pour les hommes.

Pour les formations de niveau V, ceci est très net (4) :

— le taux de chômage d'insertion dans les métiers industriels est très élevé : supérieur à 50 % au 6e mois de sortie de stage, et plus de 60 % dans le métier traditionnel d'opératrice tissu. Il est moins important dans les métiers du tertiaire — mais reste cependant à un niveau élevé (plus de 40 %) — et tend à s'élever pour les dactylos et les métiers de la restauration-hôtellerie. D'autre part, l'exercice du métier appris est peu fréquent, pour les métiers de bureau : 34 % des stagiaires exerçaient le métier appris au 6e mois de sortie du stage comme pour les métiers du bâtiment second œuvre (moins de 12 %) et les opératrices tissu 17 %.

Même les femmes formées dans les emplois de bureau traditionnels ont un chômage d'insertion nettement plus important que celui des hommes, quelle que soit la formation qu'ils ont suivie (sauf ceux formés dans les emplois de bureau).

Le problème d'accès à l'emploi des jeunes formés au niveau V se pose donc avec davantage d'acuité pour les jeunes filles, et notamment pour celles formées dans des métiers non traditionnels : la réussite des femmes engagées dans de telles formations suppose en effet que soient réunies un certain nombre de conditions, la principale étant l'existence d'un dispositif de soutien, au niveau de la formation, pour l'accès à l'emploi et pendant l'activité professionnelle (5).

---

(3) « Les demandeurs d'emploi de longue durée » Rapport de l'ANPE, division des études, juin 1983.

(4) Niveau V : Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

(5) Centre d'Étude de l'Emploi AFPA « Diversification de l'emploi féminin » — Dossier de recherche n° 8 du Centre d'Étude de l'Emploi.

Les réticences des employeurs à embaucher des jeunes filles dans des métiers non traditionnels sont en effet perceptibles dès la formation : il est souvent difficile de placer une jeune fille en stage d'entreprise industrielle. Selon certaines missions locales confrontées à ce problème « devant les réticences évidentes des employeurs, une bonne considération et un bon suivi des stages de jeunes filles dans ces spécialités non féminines semblent indispensables, sous peine de voir les stagiaires choisissant ces métiers sortant de l'ordinaire, dégoûtées par l'impossibilité de trouver un emploi et retourner dans le rang » (6).

Pour les formations de niveau III ou IV (7), l'insertion des femmes est meilleure, sauf en dessin, où le taux de chômage d'insertion est de 27 % au 6e mois de sortie du stage et 51 % d'exercice du métier appris. Si dans chaque groupe de formation l'insertion est plus difficile que pour les hommes — à l'exception de l'informatique et des emplois de secrétaire ou comptable — l'inégalité dans l'accès à l'emploi est moins prononcée. Mais les femmes restent pour la plupart formées dans les métiers du secrétariat-comptabilité qui présentent l'insertion la plus difficile, en raison sans doute de la concurrence sur le marché du travail qui s'exerce entre les différentes catégories des femmes formées à ce niveau.

Plus généralement, les **femmes à la recherche d'un emploi continuent de rencontrer des difficultés de reclassement importantes malgré les progrès enregistrés dans les placements réalisés par l'ANPE.**

Les femmes ont bénéficié en 1982 de l'amélioration des placements réalisés par l'ANPE : ceux-ci se sont accrus de 10 % en 1982 contre 2 % en 1981.

Cette progression a été plus importante que pour les hommes, mais en 1982, la part des femmes dans les placements (38,5 %) reste inférieure à leur part dans le chômage (49,9 % des demandeurs inscrits en fin de mois et 44,4 % des demandes enregistrées chaque mois).

3. L'ABSENCE DE MIXITÉ DES STAGES DE FORMATION ET DES EMPLOIS

La **concentration des femmes dans les filières de formation traditionnelles** s'observe pour l'ensemble des dispositifs de formation.

Les formations suivies sont à prépondérance de nature tertiaire, le maximum étant atteint dans l'apprentissage (91 % des filles) et les métiers préparés sont pour la plupart traditionnels (secrétariat, commerce, soins personnels...).

La proportion de femmes formées dans les métiers de nature industrielle est en général peu importante — sauf à l'AFPA et dans les Contrats Emploi-Formation — et ne correspond à une réelle diversification que dans les stages AFPA. Dans les dispositifs des Contrats Emploi-Formation, apprentissage et stages 16-18 ans, les métiers de l'habillement, travail des étoffes, cuirs et peaux représentent la moitié environ des stagiaires suivant une formation de nature industrielle.

L'importance des formations à ces métiers traditionnels tend à diminuer mais cette diminution n'est pas compensée par une augmentation équivalente dans les autres formations de nature industrielle.

Les femmes restent absentes ou pratiquement absentes des formations du bâtiment, du travail des métaux et de la mécanique.

Des progrès sont cependant enregistrés dans la diversification des formations dans les stages 16-18 ans, les stages AFPA et les Contrats Emploi-Formation et dans une moindre mesure dans l'apprentissage.

Les femmes accèdent dans des proportions relativement importantes (20 % des effectifs des stagiaires au moins) à des formations de niveau V correspondant à des emplois relativement mixtes, mais souvent non qualifiés pour les femmes :

— métiers de la chimie, biologie, physique, verre, céramique, photographie, industries graphiques, papier-carton, électronique (c'est-à-dire le plus souvent montage-câblage), cuisinier (sauf parmi les apprentis), horticulture.

Elles accèdent également (dans la proportion de 20 %) à la formation de dessinateur du bâtiment et dans une proportion moindre à celle de dessinateur industriel qui correspondent à des emplois encore peu féminisés.

Enfin un pourcentage notable (5 à 15 % en général) de femmes pionnières se rencontre dans certaines formations non traditionnelles et dans les dispositifs hors apprentissage.

Ce constat vaut particulièrement pour les programmes liés à la filière électronique. Dans les formations d'informatique de gestion, la participation des femmes est de 15 à 50 % mais inférieure à 15 % dans l'informatique industrielle, à l'exception toutefois des formations de niveau V : montage-câblage en électronique.

L'absence de mixité que l'on rencontre dans les stages préparant à des métiers traditionnellement féminins est renforcée par **la mise en place de stages réservés uniquement aux jeunes filles,** notamment dans des formations aux métiers non traditionnels, et dont l'organisation n'est pas toujours justifiée par l'adoption d'une pédagogie adaptée à la population féminine, qui prenne en compte par exemple leurs lacunes dans les compétences technologiques de base.

Inversement, des stages mixtes comportant un effectif de jeunes filles très réduit ont été organisés dans le cadre des stages 16-18 ans alors que la plupart des organismes de formation ont peu pratiqué de politique de soutien en direction des jeunes filles (8). Or, les expériences passées tendent à montrer l'importance des problèmes posés par la marginalisation des

(6) Observation et évaluation du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans. Rapport collectif coordonné par M. Malglaive 1983.

(7) Niveau III ; Sorties avec un niveau bac + 2 ans, dans certains cas bac + 3 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de santé, etc.). Niveau IV : Sorties des classes terminales de second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

(8) Voir note (5).

jeunes fille lorsqu'elles sont très peu nombreuses dans un groupe de formation.

Dans le cadre des dispositifs d'insertion dans l'emploi, on observe une **concentration dans les secteurs d'activité économique ou professions traditionnelles.**

Ainsi, les Contrats Emploi-Formation offerts aux femmes l'ont été pour la plupart dans les secteurs tertiaires traditionnels (commerces, services, hôtels-cafés-restaurants). Dans l'industrie, les principaux employeurs sont les secteurs féminisés du textile-habillement, cuirs et peaux et certains secteurs relativement mixtes (agro-alimentaire, bois-meuble, industries diverses, construction électronique). Les secteurs peu féminisés ont offert sauf exceptions peu de contrats aux femmes.

La différenciation des emplois selon le sexe s'observe également dans le dispositif des Emplois d'Initiative Locale : les emplois administratifs et de santé sont à prépondérance féminine et les emplois de l'industrie, bâtiment et agriculture sont à prépondérance masculine. Mais les emplois socio-culturels, de l'information, de l'enseignement et les emplois artistiques sont mixtes.

Il existe cependant des démarches créatives portées (ou co-portées) par des femmes : par exemple : une imprimerie à très grande vitesse utilisant la technique du laser, une boutique de gestion — bureau d'études, une société d'édition en province, une association pour la recherche énergétique susceptible de revaloriser les ressources forestières locales.

Les entreprises créées par les femmes dans le cadre de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprises le sont aussi le plus souvent dans des secteurs traditionnels (les trois quarts dans le commerce et les services). Mais la proportion de femmes ayant créé une entreprise industrielle est importante (20 % des créations) et certaines ont créé des entreprises de bâtiment — travaux publics (3,6 %). Leur taux de réussite dans chaque secteur (sauf le bâtiment) est identique à celui des hommes (9).

4. LA REPRODUCTION DES INÉGALITÉS DANS L'EMPLOI DANS CERTAINS DISPOSITIFS

Les emplois occupés par les femmes dans le cadre de certains dispositifs présentent les mêmes caractéristiques que celles observées sur le marché du travail.

Moindre qualification pour les titulaires de Contrats Emploi-Formation.

Ce phénomène est très net pour les titulaires de Contrats Emploi-Formation de la campagne 1981-1982 : les emplois prévus pour les femmes sont nettement moins qualifiés que pour les hommes (63 % contre 75 %) alors que les niveaux de formation sont équivalents (80 % des filles et des garçons sont au moins de niveau V, dont 58 % sanctionnés par un diplôme pour les filles, 43 % pour les garçons, et 67 % des filles ont reçu une formation technique contre 73 % des garçons).

Cette inégalité se vérifie pour chaque niveau de formation initiale et notamment pour les jeunes de niveau VI (10) : 50 % des filles deviennent ouvrières spécialisées et 20 % employées non qualifiées contre respectivement 41 % et 6 % pour les garçons (41 % deviennent ouvriers qualifiés). Ceci est cependant propre aux filles se formant aux métiers de nature industrielle.

Dans les formations aux métiers tertiaires, la réussite est nettement meilleure et supérieure à celle des garçons (sauf dans l'hôtellerie et dans une moindre mesure le commerce et les soins personnels).

Dans les formations de nature industrielle, la formation initiale des filles est moins élevée et la formation technique moins fréquente, mais les différences des niveaux de formation initiale entre filles et garçons n'expliquent pas complètement cette inégalité : dans le groupe de formation habillement par exemple, la fréquence d'une formation technique est la même mais les garçons obtiennent 45 % d'emplois qualifiés et les filles 25 % seulement.

Les formations traditionnelles pour les filles (textile-habillement, cuirs et peaux) conduisent la plupart des filles mais aussi des garçons à des emplois non qualifiés, alors que la formation technique est fréquente. Il en est de même pour les filles se formant dans des métiers non traditionnels — sauf dans les métiers du bois – mais l'explication est en grande partie liée à l'absence fréquente de formation technique initiale.

Les formations correspondant à des emplois relativement mixtes comme la chimie et le verre conduisent cependant plus souvent à des emplois qualifiés et la réussite est du même ordre que pour les garçons, sans qu'on puisse toujours expliquer cette réussite par les niveaux de formation intiale.

Cette moindre qualification des filles dans les métiers industriels renvoie à la politique d'embauche des entreprises industrielles. On sait que les secteurs d'activité économique féminisés présentent plutôt une structure d'emploi déqualifiée, contrairement aux secteurs peu féminisés (11).

Ainsi les secteurs industriels dont l'emploi est féminisé ou relativement mixte ont proposé beaucoup de Contrats Emploi-Formation aux femmes dans des emplois d'ouvrières non qualifiées. Dans les secteurs peu féminisés en revanche, peu de contrats ont été proposés aux femmes et assez rarement dans des emplois d'ouvrières, mais dans ce cas, il s'agissait plutôt d'emplois qualifiés (sauf dans l'automobile et le secteur caoutchouc — matières plastiques).

Les entreprises du secteur tertiaire ont par contre offert de nombreux contrats, et le plus souvent comme employées qualifiées (plus rarement cadres), sauf dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration.

---

(9) Voir C. Bloch-Michel, M. Mayo et J.Y. Roguant : « Création d'entreprises par les demandeurs d'emploi », Bilan de l'emploi 1982, BMST Supplément n° 104, 1983.

(10) Niveau VI : Sorties du premier cycle du second degré (6e, 5e, 4e, 3e pratique) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA).

(11) M. Huet : « La concentration des emplois féminins ». Économie et Statistique n° 154 - avril 1983.

Moindre rémunération pour les femmes occupant un Emploi d'Initiative Locale

Le niveau de rémunération des femmes occupant un Emploi d'Initiative Locale est plus faible que pour les hommes sans que cette inégalité puisse être ramenée à une simple différence dans la nature des emplois (les emplois de nature administrative sont relativement moins rémunérés) : pour un même type d'emploi, les salaires féminins sont inférieurs.

En outre, les emplois occupés par les femmes sont à concurrence de 43 % des emplois à temps partiel (dont 32 % de moins de 30 h) alors que ceux occupés par les hommes ne le sont qu'à concurrence de 10 %.

La forte participation des femmes au dispositif des Emplois d'Initiative Locale, dont la finalité est de développer des activités de caractère innovant non prises en charge par le marché ne vient-elle pas illustrer un phénomène déjà observé sur le marché du travail en ce qui concerne les formes d'emplois précaires, à savoir que les femmes constituent un terrain d'expérimentation pour de nouvelles formes d'emploi ?

L'examen du devenir des stagiaires à l'issue de stages de formation de l'AFPA (du moins ceux qui ont exercé le métier appris dès le premier emploi) montre enfin l'importance des emplois précaires pour les stagiaires (hommes et femmes) formés dans des emplois féminisés : emploi de bureau niveau V, restauration-hôtellerie niveau V, secrétariat comptabilité niveaux III et IV ainsi que dans un emploi en voie de féminisation, celui de dessinateur (niveaux III et IV).

5. DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES ET EFFET D'EXCLUSION POUR CERTAINES CATÉGORIES DE FEMMES

Quelques catégories de femmes n'ont pu accéder pleinement au bénéfice de certaines mesures :

Les femmes les moins formées

Certains dispositifs d'insertion professionnelle ont privilégié la participation des femmes les mieux formées alors que celles-ci rencontrent moins de difficultés que les femmes non qualifiées dans l'accès à l'emploi. Ce phénomène s'observe également pour les hommes, mais il revêt une importance accrue pour les femmes dans la mesure où la sortie de l'appareil scolaire sans formation est davantage pénalisée pour les filles que pour les garçons (12).

Parmi les femmes bénéficiaires des *Contrats Emploi-Formation,* 80 % avaient au moins le niveau V et 69 % avaient reçu une formation technique. On constate d'ailleurs une élévation continue du niveau de formation pour l'ensemble des titulaires.

Le même phénomène s'observe pour la *formation continue :* dans les stages organisés en 1982 par les établissements de l'Éducation Nationale au titre des conventions avec les préfectures de région, les ouvrières et les personnels de service sont sous-représentées et les employées et cadres moyens surreprésentées.

On doit noter cependant que ce problème d'accès aux dispositifs de formation pour les personnes les moins formées, relevé au moment de l'évaluation des pactes pour l'Emploi des Jeunes (13), se pose nettement moins grâce à une prise en charge de l'ensemble des jeunes de 16-18 ans sortis de l'école sans formation.

... Ou les moins employables

Les *Emplois d'Initiative Locale* ont concerné des personnes (hommes et femmes) d'un bon niveau de formation (42 % avaient un diplôme égal ou supérieur au bac).

Il en a été de même pour l'*aide aux demandeurs d'emploi pour la création d'entreprises :* la catégorie cadres-agents de maîtrise-techniciens est surreprésentée (30 % des bénéficiaires) contrairement aux catégories de femmes (et notamment les ouvrières non qualifiées). Cette inégalité dans l'accès au dispositif est plus marquée pour les femmes que pour les hommes.

Les ordonnances de février 1982 sur le travail intérimaire et les contrats à durée déterminée ont entraîné une régression de l'intérim mais les femmes employées et ouvrières restent davantage touchées que les femmes cadres, agents de maîtrise ou techniciens.

Enfin, les informations disponibles tendent à montrer que les femmes ouvrières peu qualifiées ont moins bénéficié des dispositifs de préretraite (contrats de solidarité — Garantie de Ressources) que les autres femmes, et notamment que les femmes cadres et agents de maîtrise (14).

Les jeunes filles étrangères

Celles-ci ont moins accédé que les jeunes garçons étrangers aux permanences d'accueil et *aux stages de formation pour les jeunes de 16-18 ans* (15) (16). Cette situation s'explique par plusieurs facteurs ;

— la pression familiale vis-à-vis de l'accès des jeunes filles à des stages mixtes (refus de certains parents pour l'entrée dans des stages mixtes) ;

— le rôle et le statut de la jeune fille de 16-18 ans dans la structure familiale (on note des retraits de stage pour marier les filles au pays ou les maintenir à la maison) ;

— la stratégie de la famille et de la jeune fille par rapport à l'emploi ;

— le choix de l'implantation des stages de formation (résistance au déplacement pour les stages n'offrant pas de garantie de non mixité ou de surveillance).

Elle apparaît paradoxale dans les stages de qualification : le niveau de formation des jeunes filles, nette-

---

(12) P. Clemenceau et M. de Virville : « Garçons et filles face à leur insertion professionnelle ». Économie et Statistique n° 134 juin 1981.

(13) F. Pate, G. Bez, P. Koepp et M. Tardieu : « Les pactes Nationaux pour l'Emploi des Jeunes » - Travail et Emploi n° 6 octobre 1980.

(14) Bulletin de Liaison de l'UNEDIC N° 89 - juin 1983.

(15) M. Caron : « Les jeunes étrangers dans le dispositif 16-18 ans ». Actualité de la formation permanente - n° 66 - 1983.

(16) « Observation et évaluation du dispositif de formation des jeunes de 16-18 ans » Op. Cité.

ment plus élevé que celui des garçons, leur permettrait a priori d'y accéder plus facilement.

Les femmes seules chargées de famille

Le problème de l'accès à la formation et à l'emploi pour ces femmes est soulevé notamment par l'équipe de recherche ayant réalisé une enquête sur l'efficacité économique et sociale de l'allocation de parent isolé (17).

D'une part, les stages de formation rémunérés pour adultes ou de réinsertion professionnelle sont relativement rares dans certaines régions.

D'autre part, la rémunération (en général le SMIC) ne suffit pas à couvrir les dépenses occasionnées par les stages. Dans le cas des stages AFPA par exemple, les femmes ont relativement peu accès aux installations d'hébergement des centres (prévus pour des hommes) et ceci occasionne des frais d'hébergement importants. Le coût de la garde des enfants comme celui des transports ne sont pas non plus pris en compte.

Plus généralement, la période de bénéfice de l'allocation de parent isolé (API) n'est pas propice à la recherche d'emploi dans la mesure où les femmes ne peuvent accéder aux crèches pour leurs enfants en raison de l'assimilation de cette période à une période de non travail (sauf si elles suivent un stage de formation).

Ce manque de participation des femmes seules chargées de famille au dispositif de lutte pour l'emploi entraîne un coût économique et financier important : la prise en charge de leur situation est en effet faite par les services sociaux et s'avère très coûteuse.

Le problème de la garde des enfants et les contraintes de déplacement se posent d'ailleurs pour de nombreuses femmes demandeurs d'emploi et chargées de famille, si l'on en juge notamment par l'analyse des difficultés des chômeurs de longue durée (18) et ils tendent à limiter la possibilité de recherche d'emploi et d'entrée en stage de formation.

6. LE CARACTÈRE PONCTUEL ET LA PRÉCARITÉ DE CERTAINS RÉSULTATS

Certaines mesures adoptées en 1981 et 1982 qui ont eu un effet important sur l'emploi et le chômage des femmes (cf. 2e partie) n'ont pas été reconduites en 1983 ou ne seront pas reprises en 1984, notamment les contrats de solidarité pré-retraite démission, les créations d'emplois publics, les contrats emploi-investissement dans le textile-habillement.

Outre leur caractère ponctuel, les contrats emploi-investissement présentent l'inconvénient d'avoir une portée à court terme dans la mesure où ils n'ont pas toujours été associés à la mise en place de stages de formation en vue de la reconversion ultérieure des salariés, qui paraît inéluctable (19).

Plus généralement, toute participation des femmes à des dispositifs ne permettant pas une nette amélioration de l'accès à l'emploi ne peut correspondre qu'à une mesure à court terme. On peut citer par exemple leur orientation dans des stages de formation aux métiers traditionnels aux débouchés plus qu'aléatoires.

II. L'IMPACT GLOBAL DES MESURES POUR L'EMPLOI SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES EN 1981 ET 1983

Les mesures adoptées en 1981 et 1982 ont eu un impact important sur l'emploi et le chômage des femmes. En effet, l'évolution favorable enregistrée en 1982 ne saurait s'expliquer seulement par une amélioration de la conjoncture économique.

L'impact des politiques d'emploi est cependant difficile à apprécier pour de nombreuses raisons.

Certaines difficultés sont communes à l'évaluation de l'ensemble des mesures pour l'emploi :

- très souvent, l'effet de ces mesures ne peut être apprécié qu'à travers l'évolution des emplois, le dispositif de suivi des mesures n'ayant pas été mis en place. Or, celle-ci est le résultat conjoint des politiques de l'emploi, de l'évolution de la conjoncture économique et des politiques d'embauche des entreprises (effet de la réduction de la durée du travail par exemple) ;
- certaines évolutions constatées se seraient sans doute produites en l'absence des dispositifs compte tenu des phénomènes de substitution (certaines aides à la création d'emplois par exemple) ;
- d'autres évolutions observées peuvent être le résultat de législations adoptées précédemment (développement du travail à temps partiel par exemple) ;
- les frontières entre chômage et inactivité sont parfois floues ce qui rend difficile l'évaluation de l'impact de telle ou telle mesure sur le chômage.

D'autres difficultés sont propres à la main-d'œuvre féminine :

- l'information n'est pas toujours disponible par sexe, en raison d'une absence de ventilation par sexe des questionnaires ou d'un dispositif de suivi permettant de connaître les prévisions mais non les réalisations (embauche au titre des contrats de solidarité, par exemple) ;
- les études économétriques sur les comportements observés sur le marché du travail sont faites seulement pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

En s'appuyant sur des travaux disponibles en la matière (20), il est cependant possible d'indiquer l'importance des conséquences de ces dipositifs sur le niveau d'emploi et de chômage des femmes. Les

(17) Étude du bureau de recherche A.C.T. présenté dans la revue C.A.F. n° 8 - 1983.

(18) « Les demandeurs d'emploi de longue durée » - Rapport de l'ANPE - division des études - juin 1983.

(19) « Les femmes et le travail dans une région en reconversion : le Nord-Pas-de-Calais - Étude réalisée par le Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques 1983.

(20) « Bilan de l'emploi 1982 » - Bulletin mensuel de statistiques du travail - supplément n° 104 - 1983.

conséquences sur la population active et sur les inégalités dans l'emploi seront également évoquées.

1) SUR LE NIVEAU D'EMPLOI DES FEMMES

Le nombre de femmes salariées a progressé de 170 000 personnes en 1982 alors qu'il n'avait augmenté que de 28 000 par an en moyenne sur la période 1980-1981.

L'essentiel des créations d'emplois a été assuré par le secteur tertiaire et notamment les administrations. Dans tous les secteurs (sauf hôtels, cafés, restaurants), l'emploi féminin a progressé plus rapidement que l'emploi masculin.

L'année 1982 a marqué également un coup d'arrêt à la dégradation de la situation de l'emploi des femmes dans l'industrie : les pertes d'emploi n'ont été que de 6 000 en 1982 contre 59 000 par an sur la période 1980-1981.

Cette évolution favorable a d'abord été permise par le ralentissement des suppressions d'emploi dans le textile-habillement (- 4 000 salariées en 1982 contre - 26 000 par an sur la période 1980-1981). D'autre part, les suppressions d'emplois industriels ont été inférieures pour les femmes par rapport aux hommes dans la plupart des secteurs, contrairement à la période 1980-1981. Néanmoins, dans les secteurs de l'automobile, des biens d'équipement ménager et professionnel, du papier-carton, les emplois féminins continuent d'être supprimés davantage que les emplois masculins.

Les mesures de politique de l'emploi qui ont eu les *conséquences les plus favorables* sur l'emploi féminin sont :

- Les créations d'emplois publics

Selon les données de la Comptabilité publique, 167 000 emplois ont été créés en 1981 et 1982 dans la Fonction Publique d'État, les collectivités locales, les établissements de santé et d'action sociale. Il apparaît au vu des résultats des enquêtes sur l'emploi de l'INSEE que les femmes ont été les principales bénéficiaires de ces créations : 70 % des emplois créés entre mars 1981 et mars 1983 dans le secteur des administrations (définies au sens large) ont été occupés par des femmes (186 000 sur 226 000).

Elles ont également bénéficié des créations d'emploi dans les entreprises publiques : 8 000 emplois supplémentaires ont été occupés par des femmes sur la période 1981-1982

- Les contrats emploi-investissement dans le textile-habillement

Compte tenu de l'impact de la relance de la consommation sur la réduction des pertes d'emploi du secteur, on peut estimer que 15 à 20 000 emplois féminins ont été sauvegardés par les contrats emploi-investissement.

La réduction de la durée du travail a eu, semble-t-il, un *impact plus limité,* compte tenu des secteurs particulièrement touchés (secteurs peu féminisés de l'industrie et du tertiaire à l'exception des organismes financiers).

La progression de la participation des femmes aux *mesures associant emploi et formation,* (contrat emploi-formation, apprentissage, aide à l'embauche dans l'artisanat) et *au dispositif d'aide aux chômeurs créateurs* d'entreprises ainsi que, dans une moindre mesure, la participation de femmes au *programme d'Emplois d'Initiative Locale* ont également eu un impact limité : les variations d'effectifs sont en effet assez réduites (+ 4 000 femmes pour les CEF, + 1 000 pour l'apprentissage, + 1 800 pour l'artisanat sur la campagne 1981-1982, + 2 200 pour les créateurs d'entreprises en 1982, 7 000 femmes titulaires d'E.I.L. en 1982) et il est probable que des phénomènes de substitution se soient produits, notamment pour les mesures associant emploi et formation (21).

L'impact des ordonnances de mars 1982 sur le *travail à temps partiel* est par ailleurs *difficilement mesurable.*

Le développement du travail à temps partiel dans les administrations et les entreprises privées en 1981 et 1982 (respectivement + 100 000 et + 160 000 salariées) s'explique à la fois par les ordonnances prises en 1982 (extension des garanties des travailleurs dans le secteur privé et meilleure rémunération dans le secteur public) et par les mesures prises à la fin de 1980 pour les administrations (élargissement des modalités d'horaire), au début de 1981 pour les entreprises (neutralisation des charges sociales).

Les conséquences sur les recrutements sont difficiles à apprécier.

Dans la Fonction publique, l'ordonnance a prévu une compensation du temps de travail perdu au sein de chaque département ministériel. Mais il est difficile actuellement d'en apprécier l'impact en termes de recrutements supplémentaires car d'une part les modalités d'application ne sont pas encore toutes connues (notamment celles concernant la possibilité ultérieure de retour au travail à temps plein), d'autre part en raison du gel conjoncturel d'un tiers des vacances d'emploi.

Dans le secteur privé, les conséquences sont également difficiles à apprécier au vu de l'évolution des emplois à temps partiel créés et des modalités d'accès au temps partiel. Le développement du travail à temps partiel porte principalement sur les emplois de commerce et de personnel de service dans des activités soumises à un rythme de travail irrégulier. Lorsque le temps partiel correspond à une réorganisation du rythme de travail de la main-d'œuvre destinée à diminuer les temps morts, il ne donne pas toujours lieu à une création d'emplois.

Dans l'industrie, où on note une progression certaine du travail à temps partiel parmi les ouvrières en 1982, il faut tenir compte des conséquences de l'amélioration de la productivité liée à un moindre absen-

(21) « Les pratiques d'embauche des employeurs dans le cadre des pactes nationaux pour l'emploi » Travail et Emploi n° 10 - 1981.

téisme et des expériences de travail à temps partiel conçues comme alternatives aux licenciements.

Par leur importance, les mesures adoptées en 1981 et 1982 ont sans aucun doute permis de compenser l'effet défavorable de l'abandon progressif de certaines actions menées auparavant (exonérations des cotisations sociales pour les jeunes embauchés, stages pratiques en entreprise).

2) SUR LE NIVEAU DE CHÔMAGE DES FEMMES

Le chômage féminin s'est stabilisé en 1982 alors qu'il avait fortement progressé au cours de la période précédente : selon l'enquête emploi de l'INSEE, 1 017 000 femmes étaient au chômage au sens du BIT en mars 1983, soit + 8 000 par rapport à avril 1982, contre + 78 000 entre avril 1982 et mars 1981. Le même phénomène s'observe à l'ANPE : + 45 000 femmes demandeurs d'emploi en 1982 contre + 150 000 en 1981.

Cette stabilisation est plus nette que pour les hommes et elle est particulièrement marquée chez les jeunes femmes de moins de 25 ans.

Cette évolution favorable est liée à la progression réduite des entrées en chômage faisant suite à une perte d'emploi et à une augmentation des sorties du chômage.

Les mesures qui ont eu semble-t-il l'impact le plus important sur la stabilisation du chômage des femmes ont été :

- **les mesures ayant permis de créer ou maintenir des emplois** (voir ci-dessus) : pour 100 emplois créés ou maintenus, on compte, selon les mesures, 50 à 90 chômeurs évités ;

- **les embauches au titre des contrats de solidarité.** On ne connaît pas la part des femmes parmi les 55 000 personnes qui ont été embauchées en 1982 mais on peut penser qu'elle est importante, compte tenu de la part des femmes parmi les préretraités bénéficiaires et de l'évolution globale de l'emploi dans les entreprises ;

- **les entrées en stage de formation**

Le nombre des jeunes femmes en stages de formation (ou d'insertion) a augmenté de 16 000 en 1981-1982 par rapport à 1980-1981 (stages 16-25 ans), et d'environ 30 000 en 1982-1983 (stages 16-21 ans) par rapport à la campagne précédente.

Dans la mesure où les jeunes ayant accédé à ces stages n'étaient pas tous inscrits à l'ANPE, notamment dans le dispositif 16-18 ans qui avait pour objectif d'accueillir tous les jeunes sans formation, le nombre de sorties du chômage en raison des stages est nettement inférieur à celui des bénéficiaires (on estime que la proportion de chômeurs évités se situe entre un tiers et la moitié).

Le nombre de femmes bénéficiant de conventions du Fonds de Formation Professionnelle et de Promotion Sociale aurait, selon les estimations de la Délégation à la Formation Professionnelle, augmenté de 18 000 environ ; la plupart de ces actions de formation bénéficiant à des personnes occupant un emploi, il est difficile d'en apprécier l'impact sur le chômage.

Le programme des chômeurs de longue durée, les départs en pré-retraite au titre de la Garantie de Ressource-licenciement ou des conventions FNE, les embauches au titre de la Garantie de Ressources démission, ont eu un effet plus limité : ou bien les effectifs concernés ont été réduits (garantie de ressources-licenciement, convention FNE) ou bien l'impact sur le chômage a été limité (garantie de ressources démission).

La régularisation de la situation des travailleurs immigrés aurait entraîné l'inscription au chômage de 10 000 personnes de plus en 1982, mais cet impact est sans doute négligeable pour les femmes étrangères qui ne représentaient que 17 % des 127 000 étrangers régularisés à la date du 1er mars 1983.

Malgré l'évolution plus favorable enregistrée pour les femmes au cours de la dernière période, le chômage féminin reste globalement plus important que le chômage masculin : en mars 1983, 10,5 % des femmes étaient au chômage contre 6,1 % des hommes. Les femmes continuent en effet de connaître des difficultés de reclassement plus importantes : en mars 1983, elles représentaient 59 % des chômeurs de longue durée (contre 55,3 % de l'ensemble des chômeurs).

Certaines catégories de femmes restent plus particulièrement touchées : les femmes exerçant la profession d'employée de commerce ou personnel de service ou ouvrière, les jeunes femmes, les femmes vivant chez leurs parents et les mères isolées.

Les facteurs de cette inégalité dans l'accès à l'emploi sont multiples : précarité des emplois féminins, discriminations à l'embauche, absence de diversification des emplois, développement considérable de la main-d'œuvre féminine.

Les contraintes familiales jouent également un rôle limitatif sur les possibilités d'emploi des femmes mais elles ne jouent que pour une minorité d'entre elles : 39 % des femmes au chômage sont chargées de famille et seules 20 % ont un enfant de moins de six ans ou ont plus d'un enfant.

3) SUR LES RESSOURCES EN MAIN-D'ŒUVRE

Les dispositifs de pré-retraite nouveaux (contrats de solidarité) ou reconduits (Garantie de Ressources, conventions FNE) ont eu un effet important sur les personnes âgées de plus de 55 ans : leur taux d'activité a diminué en 1982, et ce de façon accentuée pour les femmes de 55 à 59 ans.

Le développement des mesures de formation des jeunes et la meilleure participation des femmes ont contribué, avec l'allongement de la scolarité, à diminuer le taux d'activité des femmes de moins de 25 ans.

Par ailleurs, le taux d'activité des femmes de 25 à 55 ans a continué de progresser ; il atteint 67 % en mars 1983.

Cette évolution traduit un nouveau comportement des femmes vis-à-vis du travail : la vie professionnelle

des jeunes générations, de plus en plus continue, tend à se rapprocher de la vie professionnelle des hommes ; pour les femmes plus âgées, on assiste à une sorte de « rattrapage ».

Il ne semble pas que l'amélioration de la situation d'emploi des femmes grâce aux mesures de politique de l'emploi ait contribué à accroître la progression des taux d'activité. Les nouveaux comportements relèvent de « tendances lourdes » apparues au début des années soixante et apparaissent indépendants de la conjoncture de l'emploi.

On peut cependant s'interroger sur l'influence du développement du travail à temps partiel sur le maintien en activité des femmes dans des emplois non qualifiés ou sur les reprises d'activité des femmes de plus de 35 ans.

4) QUANT AUX INÉGALITÉS DANS L'EMPLOI

Le dispositif de lutte pour l'emploi a eu un effet très réduit sur les inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi.

La concentration des emplois féminins dans les emplois de nature tertiaire tend à s'accroître au cours de la dernière période en raison des créations d'emplois dans les administrations et les secteurs tertiaires marchands, et des suppressions d'emplois d'ouvriers dans l'industrie.

Les emplois occupés par les femmes deviennent plus qualifiés, sauf parmi les ouvriers. Mais les femmes accèdent surtout à des professions où elles sont déjà bien représentées : professions de la santé et de l'action sociale, enseignants, professions intermédiaires administratives.

Dans les entreprises, les femmes continuent d'accumuler du retard en matière de compétences techniques ou technologiques dans la mesure où elles bénéficient moins que les hommes de la formation continue, surtout lorsque celle-ci est financée par les entreprises (26,6 % des stagiaires en 1982).

Les inégalités des rémunérations entre hommes et femmes se maintiennent malgré des progrès à la faveur de la revalorisation des bas salaires et de l'accès aux femmes à des emplois plus qualifiés (en 1982, l'écart entre le salaire moyen féminin et le salaire moyen masculin, rapporté au salaire féminin, était de 33 % pour l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public).

Les facteurs de l'impact réduit des politiques sur les phénomènes d'inégalités dans l'emploi doivent être notamment recherchés dans les caractéristiques de certains programmes du dispositif (absence de diversification des stages de formation et des emplois par exemple).

D'autre part, certains objectifs spécifiques à l'emploi féminin (en particulier le principe d'actions de rattrapage et la nécessité de la diversification des emplois et formations) ont été inscrits plus tardivement dans les politiques d'emploi.

Enfin, les mesures prévues par la loi sur l'égalité professionnelle de juillet 1983 (notamment financement des plans d'égalité professionnelle, renforcement des moyens de lutte contre les discriminations dans l'emploi) n'ont pas encore pu produire leurs effets.

En conclusion, les politiques d'emploi menées en 1981 et 1982 ont eu un impact globalement positif sur la situation professionnelle des femmes grâce à une bonne participation des femmes dans les dispositifs nouveaux et à une amélioration de leur participation dans les dispositifs reconduits.

Elles n'ont pu cependant éviter que se reproduisent l'absence de mixité des formations et emplois, les inégalités dans l'accès à l'emploi et les autres formes d'inégalité entre hommes et femmes sur le marché du travail. La division sexuelle du travail est en effet une des dimensions principales du marché du travail et les politiques d'emploi ont inscrit assez tardivement les objectifs permettant de lutter contre cette dimension.

Quelques catégories de femmes enfin ont connu des difficultés d'accès à certains dispositifs. Des mesures adoptées plus récemment sont susceptibles de les atténuer, notamment la réforme des Contrats Emploi-Formation et la loi sur la formation professionnelle continue pour les femmes les moins formées ou les moins employables.

La précarité de certains résultats des politiques de l'emploi ainsi que les perspectives peu favorables d'évolution du chômage à moyen terme conduisent par ailleurs à s'interroger sur la situation d'emploi des femmes au cours des prochaines années.

III. INTERROGATIONS SUR L'AVENIR

L'évolution de la situation du marché du travail en 1983 ainsi que les projections effectuées pour les prochaines années apparaissent *moins favorables à l'emploi des femmes* qu'en 1982.

L'année 1982 a marqué une rupture par rapport à la dégradation de la situation de l'emploi des femmes, mais l'examen de la situation de l'emploi en 1983 et des projections d'emploi pour 1984 vont dans le sens de *nouvelles difficultés en 1983 et 1984 :*

- pertes d'emplois importantes dans l'industrie, particulièrement dans le bâtiment, les industries des biens intermédiaires, l'automobile mais aussi dans les industries féminisées de biens d'équipement ménager et des biens de consommation ;

- ralentissement des créations d'emplois dans le secteur tertiaire marchand ;

- augmentation réduite des emplois dans le secteur public, et notamment dans la Fonction publique d'État.

Les femmes seront les premières touchées par le ralentissement des créations d'emplois dans le tertiaire et le secteur public compte tenu de l'importance de ce secteur dans la croissance de l'emploi féminin.

Les suppressions d'emploi dans l'industrie devraient moins affecter l'emploi féminin dans la mesure où l'emploi industriel est relativement peu féminisé. Néanmoins, les pertes d'emploi peuvent être importantes si se reproduit le phénomène observé en 1980

et 1981, c'est-à-dire la fréquence plus grande des suppressions d'emplois féminins dans tous les secteurs des biens de consommation, les biens d'équipement ménager, l'automobile et la plupart des secteurs des biens intermédiaires.

Les projections d'emploi pour la période 1985 - 1988 (22) prenant en compte les perspectives économiques actuelles, et fondées sur une hypothèse « moyenne » d'évolution de l'environnement international, un retour progressif aux équilibres (commerce extérieur, comptes des entreprises, inflation) et une réduction importante de la durée du travail, s'avèrent globalement plus favorables que sur la période 1983 - 1984.

Il apparaît, au vu des évolutions de l'emploi par secteur, et en l'absence d'un redéploiement sectoriel de la main-d'œuvre féminine, que les femmes bénéficieraient moins que les hommes de cette relative amélioration.

- le ralentissement prévu des pertes d'emplois dans l'industrie porterait surtout sur l'industrie peu féminisée des biens d'équipement et nettement moins dans les biens intermédiaires et surtout dans l'industrie très féminisée des biens de consommation, pénalisée par le ralentissement de la consommation des ménages ;

- les créations d'emplois dans le tertiaire connaîtraient un ralentissement accru par rapport à la période 1980 - 1984, en raison du ralentissement de la consommation des ménages et de la nécessaire maîtrise des dépenses de santé.

Ce bilan serait rendu d'autant plus préoccupant en cas d'inadaptation des femmes aux changements technologiques. Le secteur des centraux téléphoniques, très féminisé, est exemplaire sur le plan des perspectives d'emploi de la main-d'œuvre féminine. Le passage des centraux électro-mécaniques aux centraux électroniques se traduit par une réduction des besoins en main-d'œuvre et un changement des qualifications requises au profit des emplois qualifiés. La main-d'œuvre féminine a été la première touchée par les suppressions d'emploi dans les entreprises de ce secteur (23) et le sera encore davantage à l'avenir si elle ne peut accéder aux emplois qualifiés qui se substitueront progressivement aux emplois non qualifiés qu'elle occupe.

Compte tenu des prévisions de croissance importante des ressources en main-d'œuvre féminine (100 000 en 1984 à 80 000 en 1988 soit 60 à 70 % de la variation totale de la population active), les créations d'emplois seront insuffisantes pour enrayer la progression du chômage féminin qui pourrait se développer à un rythme supérieur à celui des hommes après 1985.

Les projections effectuées en Lorraine à l'horizon 1989 (24) sont à cet égard éclairantes. Comme les secteurs industriels en déclin en Lorraine (sidérurgie, travail des métaux...) sont peu féminisés, l'emploi féminin diminuerait moins que l'emploi masculin (- 3 000 contre - 29 000). Mais les disponibilités en main-d'œuvre progresseraient de 63 000 pour les femmes et diminueraient de 17 000 pour les hommes (compte tenu des départs en préretraite). Aussi, le déficit d'emplois serait de 66 000 pour les femmes et de 12 000 emplois pour les hommes. Le dispositif des pôles de conversion est susceptible de réduire ces déficits ; la main-d'œuvre masculine devrait en être la première bénéficiaire dans la mesure où les pôles correspondent aux bassins sidérurgiques.

Cet exemple tend à montrer que l'évolution de la situation d'emploi des femmes dépendra de l'importance relative des moyens consacrés à résoudre les problèmes de reclassement des licenciés et de ceux qui seront dévolus à l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes entrant sur le marché du travail parmi lesquelles les femmes, et d'abord les jeunes femmes, sont majoritaires.

L'amélioration de la situation professionnelle des femmes passe également par la poursuite des programmes de diversification des emplois afin de permettre l'adéquation de la main-d'œuvre féminine aux nouvelles qualifications exigées, notamment dans les métiers industriels, ainsi que la réduction de la concurrence des femmes entre elles sur le marché du travail.

Enfin, la progression de l'égalité entre hommes et femmes dans le bénéfice des mesures de lutte pour l'emploi repose en grande partie sur la mise en place d'actions de rattrapage pour les femmes dont le principe est adopté depuis la loi Roudy de juillet 1983.

---

(22) Equipe DMS : « Une projection de l'économie française à l'horizon 1988 » Économie et Statistique n° 161 - décembre 1983.
(23) G. MACE : « La décentralisation industrielle et l'emploi 1962 - 1982 », Octant n° 16 - 4e trimestre 1983.
(24) Economie Lorraine n° 20 - janvier 1984