

ETUDE SUR L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI DES FEMMES DE PLUS DE 45 ANS DANS LES CIDF DU POITOU-CHARENTES



CENTRE
REGIONAL
D'INFORMATION
DES DROITS
DES FEMMES

FOR IM PACT
forimpact@wanadoo.fr
06 89 37 82 06
Formation - Organisation - Recherche - Impact
Prospective - Audit - Conseil - Transcription

 DÉLÉGATION RÉGIONALE
AUX DROITS DES FEMME
ET À L'ÉGALITÉ



UNION EUROPEENNE
Fonds social européen

ETUDE SUR L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI DES FEMMES DE PLUS DE 45 ANS DANS LES CIDEF DU POITOU-CHARENTES

Cette étude a été réalisée par **Mireille MOSCATI** (FORIMPACT) en étroite collaboration avec **Sabine Jullian-Maille** (CRIDEF) et l'aide précieuse des 4 CIDEF. Sont remercié(e)s tout particulièrement :
Marie Noëlle CHABAN, Joëlle GALINON, Christophe LANDRY, Isabelle MOREAU, Marie Hélène ROCHE, Agnès ROI et Marie Annick SAUMON.

Poitiers 2003

Introduction

La problématique de l'accompagnement vers l'emploi des femmes de 45 ans et plus s'inscrit dans une double réflexion : celle de l'emploi des femmes d'une manière générale et celle de l'emploi des plus âgées d'autre part.

Il apparaît dès lors nécessaire de dresser ce double portrait en l'inscrivant dans une réflexion tant régionale que nationale et internationale (en adéquation avec le projet atout'âge) ; un premier état des lieux permettra donc de dessiner ce portrait et d'envisager la problématique spécifique que ce groupe socialement défini soulève et notamment dans les BAIE des différents CIDEF de la région Poitou Charentes.

Cette première étude nous conduira vers un ensemble de réflexions susceptibles d'améliorer l'accompagnement vers l'emploi spécifique des femmes de plus de 45 ans.

Pour porter plus avant cette réflexion il sera nécessaire dans une deuxième partie d'analyser les pratiques d'accompagnement en cours dans les CIDEF, d'en extraire les points forts et les points faibles pour envisager des pistes d'évolution susceptibles d'améliorer l'accompagnement vers l'emploi du public cible considéré.

La première partie repose sur l'analyse croisée de données statistiques diverses dans lesquelles il n'a pas toujours été aisé de différencier la tranche d'âge 45 - 50 ans ; dans ces cas la méthode générale retenue a été de prendre en compte l'ensemble des plus de 50 ans.

Il faut noter par ailleurs que peu d'études ou de données existent sur cette population tant à l'échelle nationale que régionale. Cela a conduit nécessairement à élargir le champ d'investigation au-delà des limites fixées dans l'étude pour asseoir plus pertinemment la réflexion induite, au risque d'en alourdir la lecture.

Dans les différentes annexes on trouvera les définitions et références utilisées dans l'étude.

SOMMAIRE

Partie 1

La problématique du retour à l'emploi des femmes de plus de 45 ans

1 – Etat des lieux

- 1-1- la situation des femmes de plus de 50 ans en Europe
- 1-2- la situation des femmes de plus de 50 ans en France
- 1-3- la situation des femmes de plus de 50 ans en Poitou-Charentes
- 1-4- la situation des femmes de plus de 45 ans suivies en BAIE dans les CIDF du Poitou Charentes

2- Problématique soulevée par ce public cible

- 2-1- problématique générale des plus de 50 ans
- 2-2- problématique spécifique aux femmes de plus de 50 ans
- 2-3- problématique des femmes suivies en BAIE

3- Pistes de réflexion pour l'action

- 3-1 - analyse des espaces d'emploi porteurs d'espoir
- 3-2 – les logiques à mettre en place dans notre région

Partie 2

L'accompagnement vers l'emploi des femmes de plus de 45 ans dans les CIDEF du Poitou-Charentes

- 1- Analyse des pratiques des CIDEF /BAIE
 - 1-1- la spécificité des CIDEF dans l'accompagnement vers l'emploi
 - 1-2- la pratique générale des CIDEF/BAIE
 - 1-3- les outils d'aide au parcours des femmes
- 2- Les points d'appui et les points faibles
 - 2-1- la spécificité des CIDEF dans l'accompagnement vers l'emploi
 - 2-2- le déficit en outils d'accompagnement spécifiques des femmes de plus de 45 ans
- 3- Réflexions et outils pour l'amélioration des pratiques
 - 3-1- la création d'entreprises
 - 3-2- la recherche des externalisations de services aux entreprises créatrices d'emplois
 - 3-3- la diversification des emplois féminins inscrits dans une réflexion sur l'âge
 - 3-4- la réflexion sur des outils d'aide à la décision
- 4- Les outils institutionnels utilisés pour accompagner les femmes

Annexes

Bibliographie

Définitions

Partie 1

La problématique du retour à l'emploi des femmes de plus de 45 ans

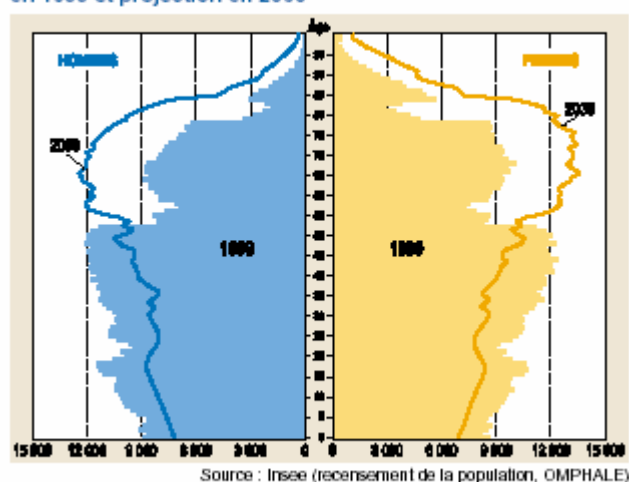
1 – Etat des lieux

➡ Le **Poitou-Charentes** compte 1 640 000 habitants, soit 2,8 % de la population métropolitaine. La Charente-Maritime est le département le plus peuplé. Sa **population progresse** fortement depuis 50 ans, de même que celle de la Vienne. Avec une **moyenne d'âge de 41 ans**, le Poitou-Charentes est **l'une des régions les plus âgées de France**.(doc.1)

Il y a en effet aujourd'hui davantage de personnes qui viennent vivre en Poitou-Charentes que de personnes qui quittent la région. Ce phénomène s'est nettement amplifié depuis une dizaine d'années. Et devrait s'accroître encore à l'avenir.

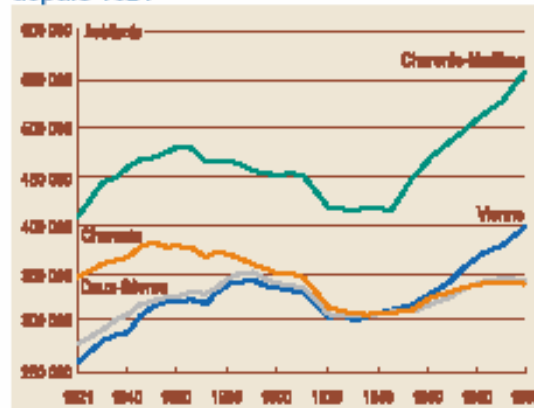
Doc.1

Pyramide des âges de la population du Poitou-Charentes en 1999 et projection en 2030



Source : Insee (recensement de la population, OMPHALE)
Les projections de population sont réalisées selon le scénario prolongeant les migrations observées entre 1990 et 1999.

Évolution de la population par département depuis 1821



Source : Insee (recensements de la population)

➡ Les **demandeurs d'emploi en Poitou Charente** en 2002 : le **chômage des femmes** (54%) dans notre région est nettement **supérieur à la moyenne française** (51% France métropolitaine) (doc.2)

Doc.2 : Tableau comparatif

COMPARAISON GEOGRAPHIQUE

Demandeurs d'emploi par région (catégories 1+2+3 hors activité réduite)			
Au 31/12/2002			nombre
	Moins de 25 ans	Femmes	Total
Alsace	12 203	31 259	62 367
Aquitaine	23 251	73 805	134 184
Auvergne	8 911	26 123	49 189
Bourgogne	11 593	32 638	61 243

Bretagne	20 058	56 130	108 657
Centre	17 271	47 554	92 102
Champagne-Ardenne	12 026	31 310	59 485
Corse	2 380	7 282	13 490
Franche-Comté	8 601	22 211	41 853
Ile-de-France	66 788	255 638	537 763
Languedoc-Roussillon	24 481	79 066	152 126
Limousin	3 888	11 166	22 027
Lorraine	18 935	48 336	92 811
Midi-Pyrénées	20 383	64 699	119 041
Nord-Pas-de-Calais	46 934	100 073	206 619
Basse-Normandie	12 202	29 839	58 384
Haute-Normandie	17 923	42 563	83 650
Pays de la Loire	24 478	67 259	124 389
Picardie	18 208	43 920	85 462
Poitou-Charentes	12 334	36 301	67 244
Provence-Alpes-Côte d'Azur	36 618	129 483	249 999
Rhône-Alpes	38 877	118 368	228 413
France de province	391 555	1 099 385	2 112 735
France métropolitaine	458 343	1 355 023	2 650 498
Guadeloupe	6 317	28 183	49 100
Guyane	1 718	6 719	12 335
Martinique	4 845	23 488	39 617
Réunion	20 498	49 267	100 835
France entière	491 721	1 462 680	2 852 385
Sources : DRTEFP et INSEE			
Définition : Demandes d'emploi de catégories 1, 2 et 3, hors activité réduite. Sont comptabilisés ici les seuls demandeurs d'emploi n'ayant travaillé aucune heure. Concerne les personnes sans emploi, inscrites à l'ANPE, immédiatement disponibles, à la recherche : - Soit d'un emploi, à durée indéterminée, à temps plein (demandes d'emploi de catégorie 1) - Soit d'un emploi à temps partiel (demandes d'emploi de catégorie 2) - Soit d'un emploi saisonnier ou temporaire (demandes d'emploi de catégorie 3).			

47.5 %

54%

51%

51%

► D'une manière générale c'est chez les **femmes d'ouvriers** que l'on trouve le plus de chômeuses et le plus fort taux de femmes inactives (doc.3)

Doc.3 : Activité des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle du conjoint
En %

Catégorie socioprofessionnelle du conjoint	Aides familiales	Autres actives occupées	chômeuses	Inactives
Agriculteurs	22,5	59,6	2,6	15,3
Artisans	14,7	57,6	5,0	22,7
Commerçants	14,2	60,9	4,5	20,5
Chefs d'entreprises	2,2	65,7	3,5	28,7
Professions libérales	6,8	58,8	2,7	31,7
Cadres, prof. Intellectuelles	0,0	71,4	4,4	24,2
Professions intermédiaires	0,1	76,3	5,3	18,3
Employés	0,0	72,0	7,2	20,8
Ouvriers	0,1	63,5	8,4	28,0
Ensemble	2,0	68,0	6,3	23,6

Source : Insee, Enquêtes Emploi

► 27,2 % de la population active féminine occupée travaillent à **temps partiel** avec une majorité entre 15 et 29 heures de travail par semaine ; ce taux est en augmentation par rapport à celui de 1990 qui était de 23,6 % (doc.4)

Doc.4 : Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel

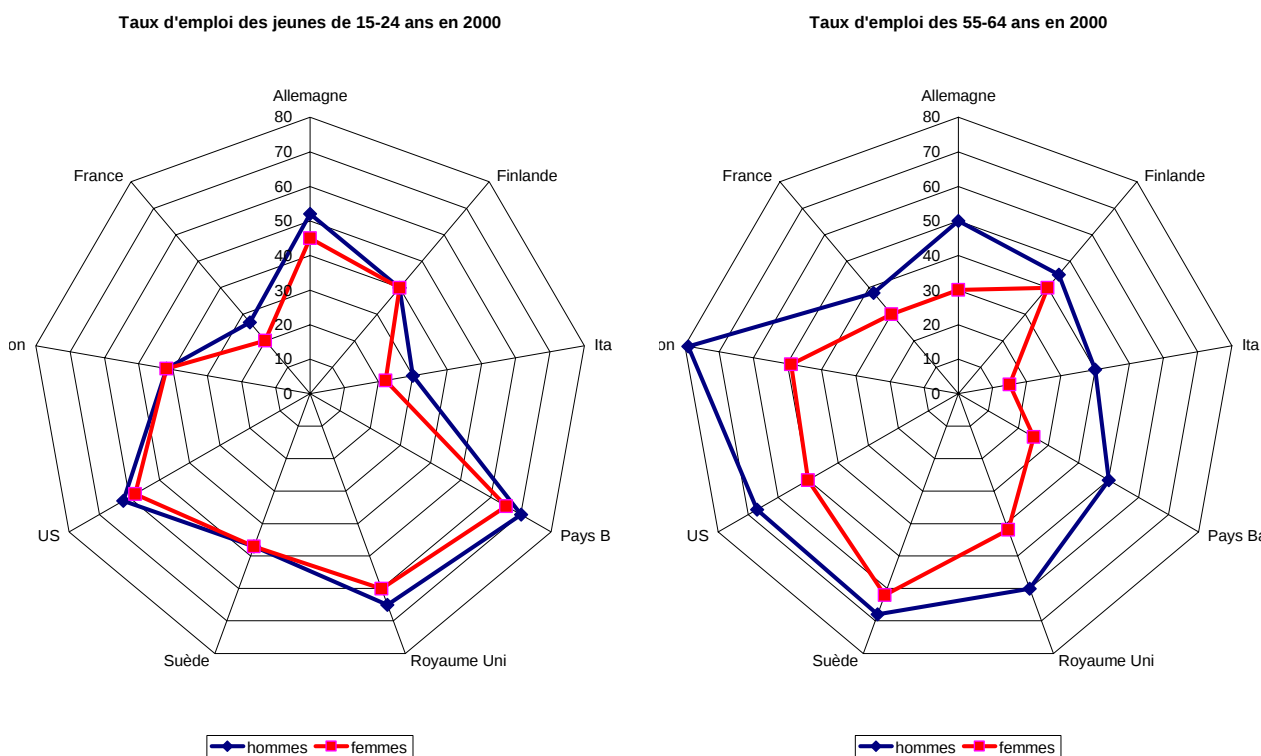
	Femmes en milliers	Hommes en milliers	Part des femmes en %	% de la population active féminine occupée
2002				
< 15 heures	427	78	84,5	3,9
15 à 29 heures	1615	315	83,7	14,9
> de 30 heures	907	161	84,9	8,4
Ensemble	2949	554	84,2	27,2
1990				
< 15 heures	340	45	88,2	3,6
15 à 29 heures	1395	304	82,1	14,8
> de 30 heures	486	81	85,7	5,2
Ensemble	2221	430	83,8	23,6

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1990 et 2002

1-1- la situation des femmes de plus de 50 ans en Europe

En France les taux d'emploi sont particulièrement bas pour les séniors (55-64 ans) comme pour les jeunes, comparativement aux **taux des pays du Nord de l'Europe** (à niveau économique équivalent où les taux remarquables de ces pays s'expliquent notamment par leurs efforts pour améliorer les conditions de travail et par le recours général au temps partiel) (doc.5).

Doc.5



De plus on note que l'emploi des femmes de 55 ans et plus, en France, est nettement inférieur à celui des hommes.

Le taux d'activité global pour les 50-54 ans est de 75 % il passe à 48 % pour les 55-69 ans et 10 % pour les 60- 64 ans. Or les femmes ont une nécessité de partir à la retraite plus tardivement que les hommes pour obtenir un niveau de cotisation complet.

1-2- la situation des femmes de plus de 50 ans en France

► D'après la Direction des Études et Statistiques (Observatoire de l'ANPE) on peut découper la France en huit sous-ensembles régionaux en ce qui concerne le chômage :

- un premier groupe majoritairement Ouest Sud-Ouest constitué des régions : Pays-de-la-Loire, Bretagne, **Poitou-Charentes**, Auvergne, Limousin, Aquitaine et Midi-Pyrénées auquel peut être associé la Bourgogne rassemble des régions **où le chômage est massivement un chômage féminin d'employées, où la pratique d'activités réduites est très développée** ;
- un deuxième groupe constitué de la Picardie, de la Basse-Normandie, de la Haute-Normandie et de la région Champagne-Ardenne, où le chômage est plutôt élevé et touche principalement une main-d'œuvre jeune et peu qualifiée ;
- un troisième groupe associant le Centre et le couloir Rhodanien : Rhône-Alpes, Lorraine et Franche-Comté se caractérise par un niveau de chômage plutôt bas (de 7 à 8 %) prenant moins souvent la forme d'un chômage d'exclusion : le chômage de longue durée y est moins fréquent et la part des bénéficiaires du RMI au chômage est faible ;
- un quatrième groupe Sud-Est ne regroupant que les régions Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte-d'Azur où le taux de chômage atteint ou dépasse les 12 %.

Par ailleurs, quatre régions présentent des profils de chômage très spécifiques :

- l'Île-de-France, où la part des cadres dans le chômage est plus forte qu'ailleurs de même que celle des personnes de plus de 50 ans, mais où la part des femmes et celle des personnes handicapées est particulièrement faible ;
- la Corse qui se caractérise par un chômage où la part des employés est importante mais où celle des cadres, des ouvriers, des personnes de plus de 50 ans, des demandeurs de longue durée est très faible ;
- la région Nord-Pas-de-Calais qui enregistre le taux de chômage le plus fort. Les jeunes de moins de 25 ans, les ouvriers, les bénéficiaires du RMI y constituent une part significative des demandeurs d'emploi. A l'inverse, les employés, les cadres, les personnes de plus de 50 ans et les femmes y sont relativement moins présents ;
- enfin, l'Alsace où le taux de chômage est le plus faible. Les ouvriers composent une part importante des demandeurs d'emploi de la région tandis que la présence des employés, des bénéficiaires du RMI, des demandeurs d'emploi de longue durée est très faible et que la part des demandeurs pratiquant des activités réduites est très basse.

Mais cette typologie des régions masque encore de fortes disparités au niveau local. Pour mettre en image cette diversité, quinze indicateurs qualifiant les formes du chômage ont été cartographiés par région, département, et bassin d'emploi :

- le taux de chômage,
- le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 et 8,
- la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (demandeurs d'emploi de longue durée),
- la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de deux ans (demandeurs d'emploi de très longue durée),
- la part des demandeurs d'emploi ayant exercé des activités réduites,

- le taux d'écoulement,
- la récurrence,
- la part dans la demande d'emploi :
 - des femmes,
 - des jeunes de moins de 25 ans,
 - des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans,
 - des ouvriers,
 - des employés,
 - des cadres,
 - des bénéficiaires du RMI,
 - des personnes handicapées.

Les indicateurs relatifs à la demande d'emploi enregistrée à l'ANPE sont établis sur la base de l'ensemble des catégories de demandeurs disponibles (1, 2, 3, 6, 7, 8) et non seulement de la catégorie 1 souvent commentée, et ce de façon à bien apprécier la structure complète de la demande.

A l'exception des taux de chômage estimés par l'INSEE, les données cartographiées proviennent du fichier historique statistique des demandeurs d'emploi de l'ANPE (on trouvera la définition précise de ces catégories et de ces indicateurs en annexe)

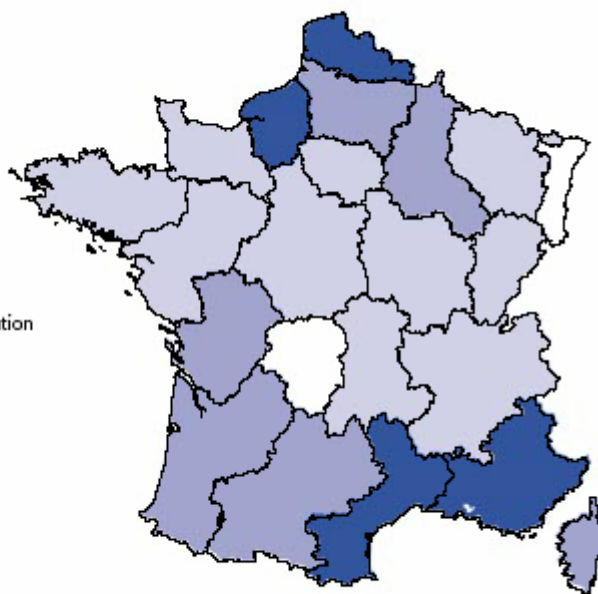
La photographie a été établie à fin décembre 2001 (doc.6).

Doc.6 a

Le taux de chômage

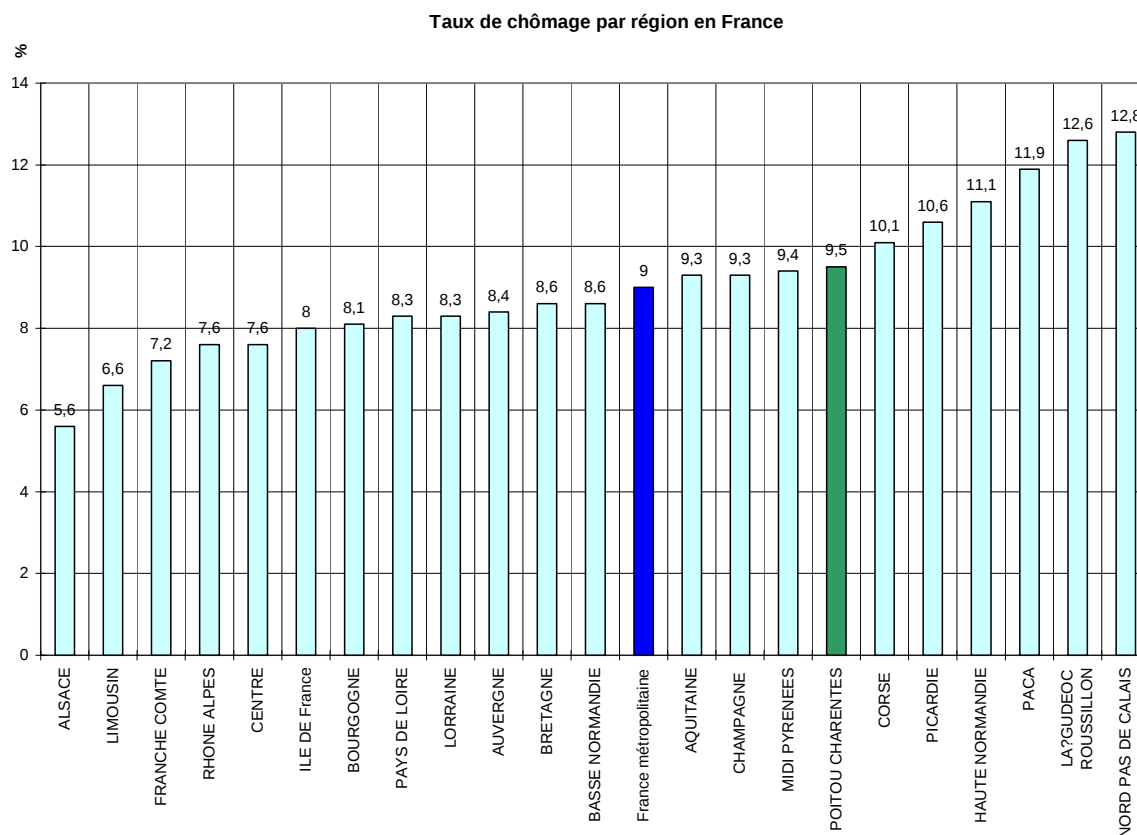
Par région

Taux de chômage*
au sens du B.I.T., estimation
au 4^e trimestre 2001



Taux France métropolitaine : 9,0 %*

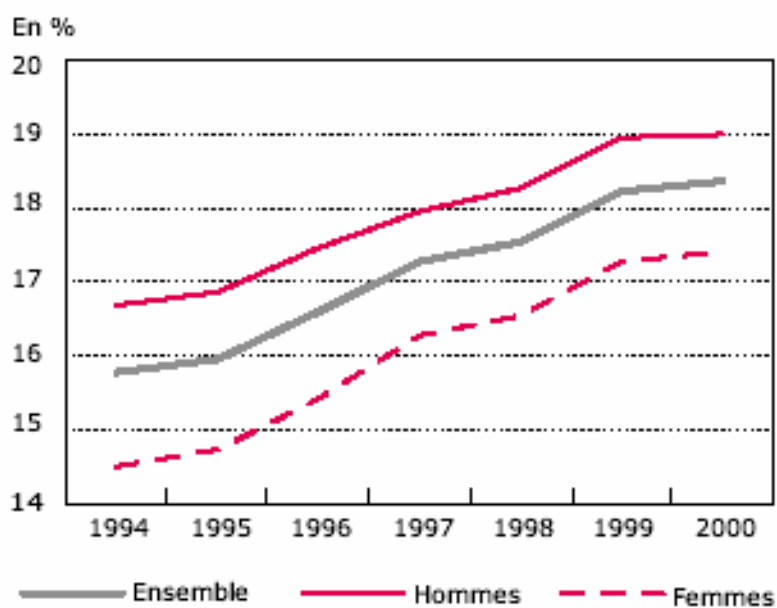
Doc. 6 b



➡ En France la part des salariés âgés s'accroît et le taux de chômage des seniors s'accroît (doc.7).



Doc.7 : Part des salariés âgés



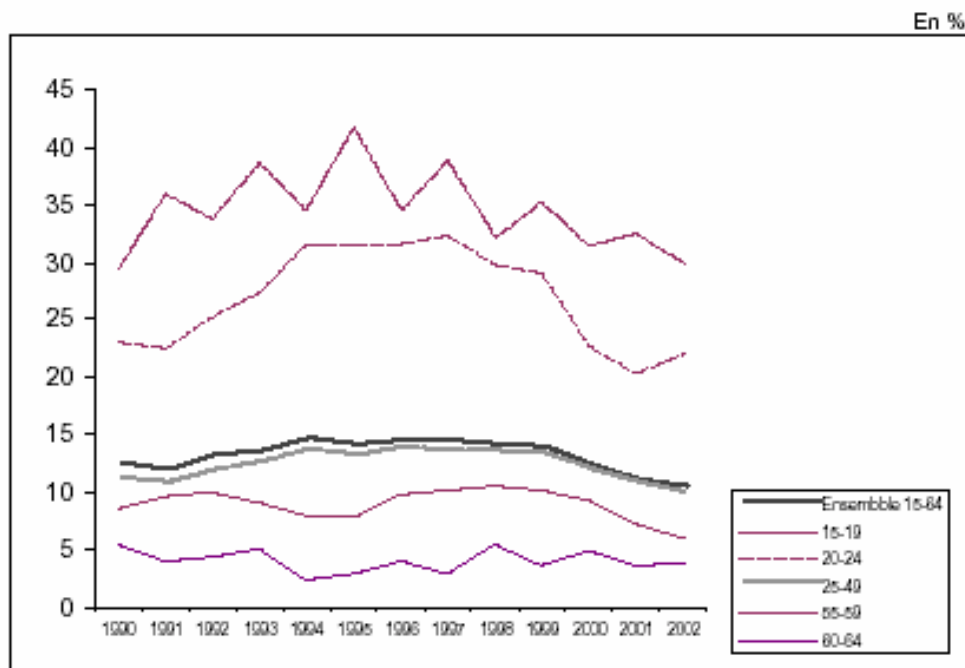
Source : DADS de 1994 à 2000, Insee

L'analyse du taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2002 montre qu'il y a une tendance à la remontée du taux de chômage entre 2001 et 2002 de la tranche d'âge 50 – 54 ans : **7,8% en 2001 et 8,3% en 2002 pour les femmes** et 5,0% en 2001 et 5,6% en 2002 pour les hommes. Alors que le taux de chômage global (de 15 à 64 ans) a diminué de 2001 à 2002 pour les femmes, 2001 : taux de chômage = 10,8% et 10,1% en 2002, (doc.8).

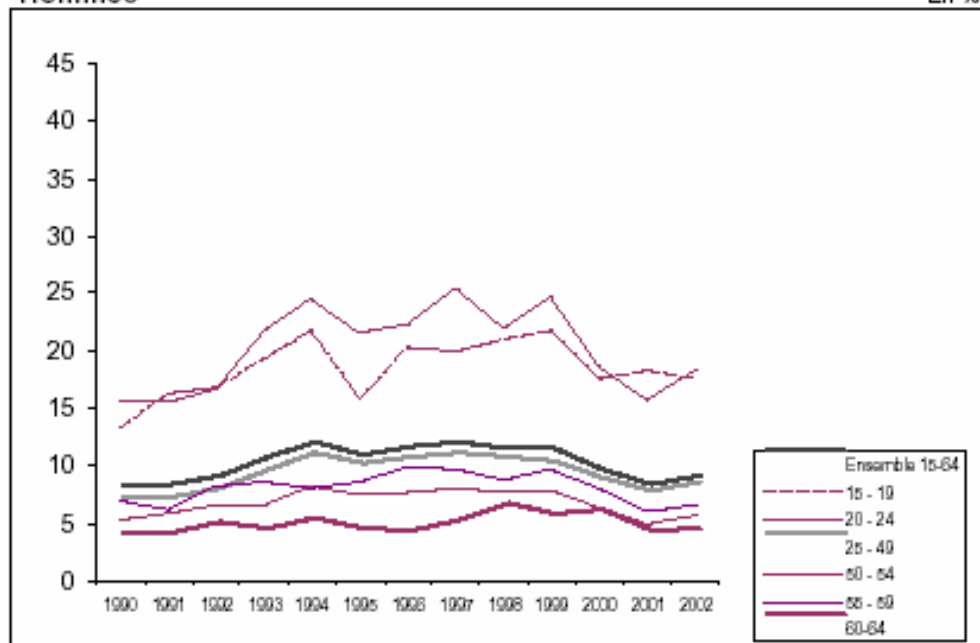
Doc. 8

Taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2002

Femmes



Hommes



Source : Insee, enquêtes Emploi.

1-3- la situation des femmes de plus de 50 ans en Poitou-charentes

► La région **Poitou-Charentes** est une **région** encore **fortement rurale** sans grande métropole. Cependant, elle connaît comme ailleurs l'accroissement de la mobilité domicile-travail et l'étalement urbain sous l'effet de deux mouvements contradictoires : la **concentration de l'emploi en ville** et l'éloignement des actifs en périphérie pour leur logement.

Ce phénomène a été particulièrement important au cours de la dernière décennie. Le **développement démographique** se concentre **dans deux aires urbaines** : **Poitiers** et **La Rochelle** et aussi dans le rural de Charente-Maritime.

En 2002 l'analyse du **taux d'activité par catégorie de communes** explique le chômage important dans notre région en ce qui concerne les femmes de plus de 50 ans (doc.9) ;

Doc.9 : **Taux d'activité pour trois catégories de communes rencontrées régionalement**

En %	Taux moyen (tout âge confondu)	Femmes de 50 à 64 ans	Hommes de 50 à 64 ans
Communes rurales	63	47,8	57
Villes < à 20 000 habitants	61,1	43,6	54,26
Villes de 20 000 à 200 000 habitants	60,5	47	57,43

Alors que le taux d'activité général (toutes tranches d'âge confondues) est sensiblement identique entre les 2 catégories de villes représentatives de notre région (les communes rurales présentent un plus fort taux d'activité) on s'aperçoit que pour les tranches d'âge concernées ce taux perd trois points pour les petites villes ; le **taux d'activité des femmes de plus de 50 ans** est par ailleurs **très bas** par rapport au taux d'activité des plus jeunes.

► **Taux de chômage par département (doc.10)**

	% 2ème trim 2002	1er trim 2003	2ème trim 2003
Charente	9,3	9,5	9,5
Charente-Maritime	10,3	10,5	10,6
Deux-Sèvres	6,6	7,1	7,2
Vienne	7,5	7,8	7,9
France métropolitaine	9,0	9,4	9,5
France entière	9,5	9,9	9,9

Source INSEE

Doc.10

Parmi les 4 départements étudiés dans la région c'est la **Charente maritime** qui présente le **plus fort taux de chômage** avec 10,3 % au 31 décembre 2002 suivie de

près par la Charente avec 9,3 % ; viennent ensuite la Vienne avec 7,5 % qui présente un taux supérieur aux Deux Sèvres avec 6,6 % alors que le taux de la France est de 9,5 % en 2002. Ces valeurs sont à mettre en relation avec le nombre de demandeurs d'emploi en Poitou Charente .

Pour l'année 2003 c'est en Charente-Maritime que le taux de chômage est le plus élevé (10,6 %) et dans les Deux-Sèvres (7,2 %) qu'il est le plus faible. Depuis un an, le chômage a le plus augmenté dans les deux départements aux taux les plus bas, les Deux-Sèvres et la Vienne.

➡ Certaines entreprises ont connu ou connaissent de grosses difficultés avec dépôt de bilan ou menace de dépôt de bilan. Tous les secteurs sont concernés comme les transports Grimaud dans les Deux-Sèvres (liquidation), le Futuroscope (réduction d'effectifs), Michelin (réduction annoncée d'effectifs), Martell (réduction d'effectifs).

Les PME, qui constituent l'essentiel de l'appareil productif régional, enregistrent aussi des **difficultés** notamment dans les secteurs des transports, de la **confection** et des **industries agroalimentaires**. La restructuration de certaines entreprises pourrait également avoir des répercussions sur l'emploi (Banque de France, Saft, Magnetti-Marelli, Actaris, Alstom...).

➡ Si l'on observe plus précisément la population du **territoire de la Rochelle** on peut noter une **forte population féminine de la tranche d'âge 45-59 ans : 19,7%** relativement à celle du territoire de référence (zone de comparaison : Charente maritime : 17,8%).(doc.11)

Doc. 11 : Structure par âge de la population en 1999

	HOMMES		FEMMES	
Territoire	nombre	%	nombre	%
Ensemble	101033	100	107678	100
0 à 14 ans	17439	17.3	16544	15.4
15 à 29 ans	21543	21.3	20089	18.7
30 à 44 ans	20935	20.7	21591	20.1
45 à 59 ans	20045	19.8	21233	19.7
60 à 74 ans	14210	14.1	16730	15.5
75 à 94 ans	6762	6.7	11128	10.3
95 ans ou plus	99	0.1	393	0.3
Zone de comparaison				
45 à 59 ans	44760	16.6	51075	17.8

► Par ailleurs ce sont les femmes (toutes tranches d'âge confondues) qui ont **le plus fort taux de travail précaire** (contrat à durée déterminée et contrat aidés) (doc.12) et ceci semble s'accroître avec l'âge des femmes.

Doc. 12 : Conditions d'emploi des salariés de Charente Maritime en 1999

	HOMMES		FEMMES	
	nombre	%	nombre	%
Ensemble	35216	100	32172	100
Contrat à durée indéterminée	22060	62.6	17851	55.5
Contrat à durée déterminée	2689	7.6	3360	10.4
Intérim	1197	3.4	270	0.8
Emploi aidé	900	2.6	1438	4.5
Apprentissage - stage	1299	3.7	747	2.3
Titulaire fonction publique	7071	20.1	8506	26.4

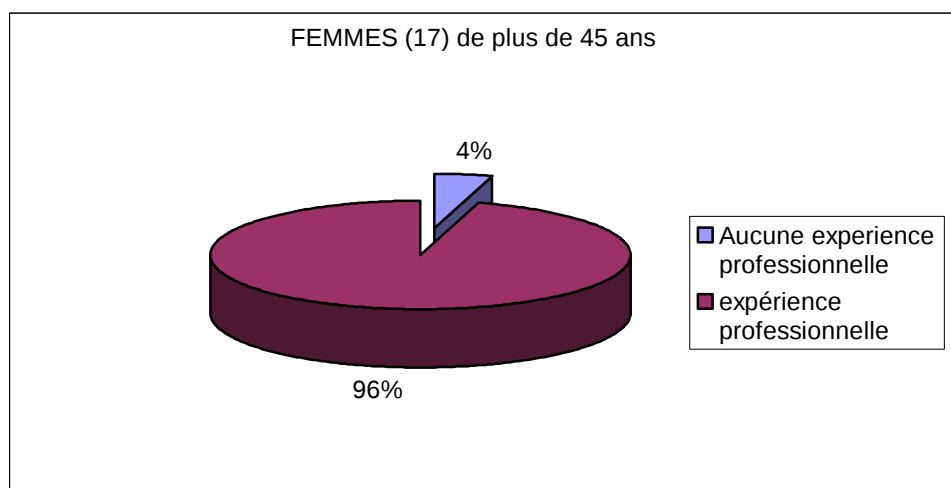
1-4- la situation des femmes de plus de 45 ans suivies en BAIE dans les CIDEF du Poitou Charentes

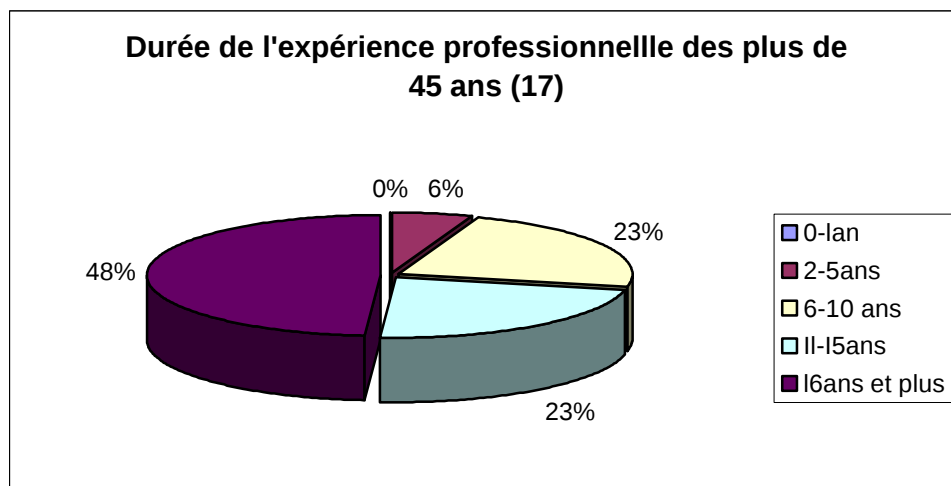
► La situation familiale des femmes suivies en BAIE dans les CIDEF du Poitou charentes montre une plus **forte proportion de femmes vivant seules**, soit après un divorce ou une séparation soit par suite d'un veuvage.

► Elles présentent un **niveau d'étude globalement plus bas** que l'ensemble des femmes reçues et disposent de ressources essentiellement dues à des aides.

La situation des femmes de 45 ans et plus, est ainsi très parlante **en Charente maritime**

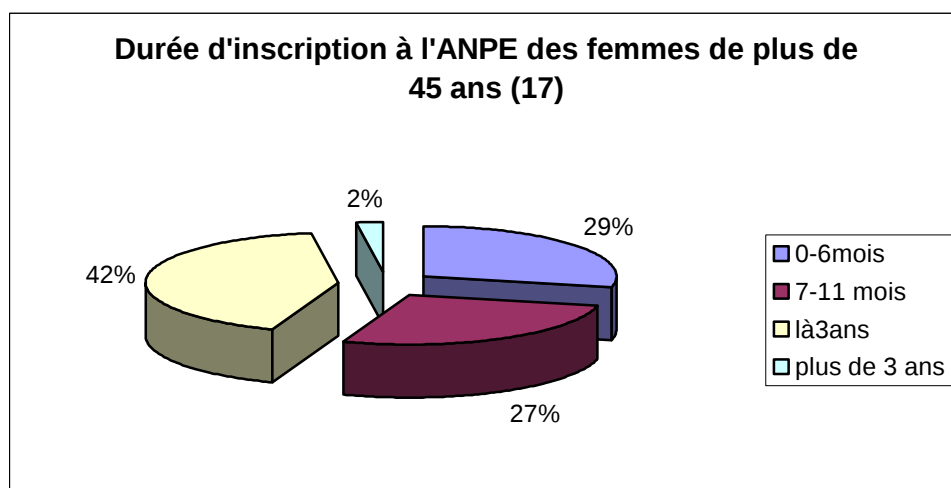
Elles ont majoritairement une expérience professionnelle (doc.13) dont la durée est pour beaucoup d'entre elles (48%) supérieure ou égale à 16 années (doc.14).



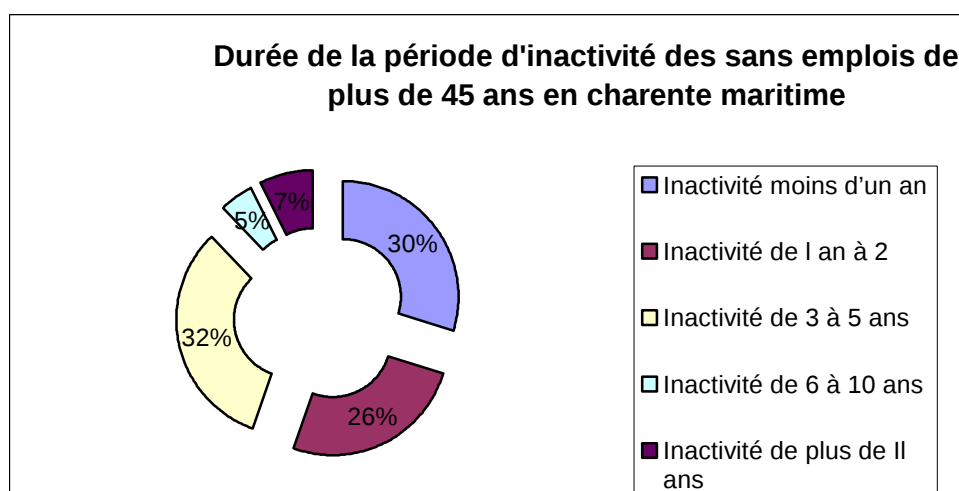


Doc.14

La majorité de ces femmes se retrouve au chômage pour des durées supérieures à 1 an (doc.15).



Doc.15 a



Doc.15 b

2- Problématique soulevée par ce public cible

2-1- problématique générale des plus de 50 ans

Cette problématique est précisément posée par Patrick AUBERT de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques qui en dessine les contours ainsi :

► Le **taux d'activité des plus de 50 ans en France s'élève à 36,7% en mars 2002**. Même si ce taux est en augmentation depuis 1998 (il passe ainsi de 34,5% en mars 1998 à 36,7% en mars 2002), sous l'effet notamment de l'arrivée à la cinquantaine des générations du baby-boom (Aerts et Bigot, 2002), c'est néanmoins l'un des plus bas en Europe. La faible participation des plus de 50 ans au marché du travail est l'objet de préoccupations croissantes. Jusqu'ici les politiques publiques de l'emploi en réponse au problème du chômage avaient plutôt facilité une sortie importante de l'activité des salariés âgés. Les perspectives démographiques, et en particulier le problème de financement des retraites, ainsi que le souhait de l'Etat de se désengager des dépenses liées au faible taux d'activité des plus âgés, guident maintenant la politique publique vers un objectif inverse de maintien dans l'activité. Cette préoccupation est notamment à l'origine de l'objectif adopté par les pays de l'Union Européenne au cours des sommets de Lisbonne (2000) et Stockholm (2001), qui visent à atteindre un taux d'emploi moyen de **70 % en 2010**. Vu l'importance numérique croissante des plus de 50 ans et la faiblesse de leur taux d'emploi actuel, la remontée de ce taux semble l'une des conditions principales à la réalisation de cet objectif.

La faiblesse des taux d'activités des plus de 50 ans est un **phénomène commun à l'ensemble des pays de l'OCDE** et a, à ce titre, fait l'objet de nombreuses études. On peut par exemple se reporter à Bommier, Magnac et Roger (2001) pour une synthèse de la littérature théorique et empirique sur le thème de l'activité des travailleurs à l'approche de la retraite. Les principales conclusions de cette littérature sont les suivantes : d'un point de vue descriptif, les taux d'activités des hommes âgés entre 55 et 64 ans ont décliné fortement et continuellement depuis les années soixante. Cette diminution est moins nette depuis 1995, mais il s'agit là d'un effet mécanique dû à l'arrivée à la cinquantaine des générations du baby-boom, plutôt que d'une véritable modification du comportement d'activité des plus âgés.

En ce qui concerne **les femmes**, la situation est plus complexe puisque le phénomène de **cessation d'activité de plus en plus précoce est atténué par le mouvement historique d'accroissement de l'activité féminine**.

► Un second enseignement concerne la complexité des parcours des salariés âgés entre l'emploi et la retraite à taux plein, avec l'émergence de nombreuses catégories transitoires, chômeurs, invalides, préretraités ou **emplois à temps partiel**. On estime ainsi que seules **quatre personnes sur dix** sont **en emploi** en France lorsqu'elles liquident leurs droits à la **retraite** (Blanchet et Monfort, 1996 ; Dangerfield, 1999). De la même façon, une partie seulement des salariés âgés contraints de quitter leur emploi deviennent **chômeurs**, les autres s'orientant vers d'autres dispositifs tels que la

perception de **pensions d'invalidité, la préretraite ou la Dispense de Recherche d'Emploi**.

Les observations montrent par ailleurs une forte influence **du niveau de formation** sur le taux d'activité aux âges élevés. A titre d'exemple, **les taux d'activité** des 55-59 ans en 2000 est de **84,2%** parmi les détenteurs d'un **diplôme du supérieur**, alors qu'il n'est que de **54,7%** parmi les détenteurs d'un **CEP, BEPC ou BEP** (Insee, 2001).

◆ Un autre enseignement de cette synthèse de la littérature sur l'activité des plus de 50 ans concerne la **dissymétrie** entre les travaux portant sur **l'offre de travail des salariés âgés** et ceux, beaucoup moins nombreux, portant sur la **demande de tels travailleurs par les entreprises**.

Le taux d'activité des hommes âgés met également en lumière un effet « chômeur découragé » avec une corrélation négative entre taux d'activité des hommes âgés et taux de chômage de ceux-ci.

La politique d'incitation à l'activité des salariés âgés par le biais de la suppression des systèmes de pré-retraite ne pourra néanmoins être efficace que si elle s'accompagne d'un emploi effectif de ces salariés âgés (Jolivet, 2001). Or, malgré le manque d'études concernant la demande de travailleurs de plus de 50 ans et le comportement des entreprises vis à vis de ces travailleurs, il est fréquent de souligner leur plus faible « employabilité » par rapport aux plus jeunes, ainsi que certaines pratiques d'éviction de ces travailleurs par les entreprises.

Plusieurs arguments sont avancés pour expliquer la plus faible employabilité des salariés âgés. Ces travailleurs auraient une productivité plus faible que les plus jeunes du fait de l'obsolescence de leurs qualifications, d'une faible capacité d'adaptation aux nouvelles technologies, de problèmes de santé plus fréquents impliquant des absences plus fréquentes, voire d'une moindre motivation. Par ailleurs, la proximité de l'horizon de la retraite n'incite pas les entreprises à embaucher des salariés âgés, puisqu'elle diminue l'intérêt de l'investissement représenté par les coûts fixes à l'embauche (coût de recherche et de formation, notamment). Enfin, les systèmes de rémunération étant souvent fondés sur l'âge, les salariés plus âgés seraient plus payés que les plus jeunes sans que cela ne corresponde véritablement à une productivité plus élevée.

Les principaux enseignements sont les suivants. Les **salariés âgés** sont d'abord caractérisés par des effectifs **en hausse depuis 1995**, et par la surreprésentation des plus qualifiés parmi eux par rapport à la main d'œuvre totale.

Les résultats font par ailleurs apparaître une **grande diversité entre secteurs**, la proportion de salariés âgés étant élevée dans l'industrie et certains secteurs, comme la finance ou les activités immobilières, et faible dans la plupart des secteurs de service.

◆ Les salariés âgés sont par ailleurs **sur-représentés** dans les grands établissements par rapport aux plus petits, la part de salariés âgés augmentant régulièrement avec la tranche de taille d'établissement. Ils sont également un peu plus souvent à **temps**

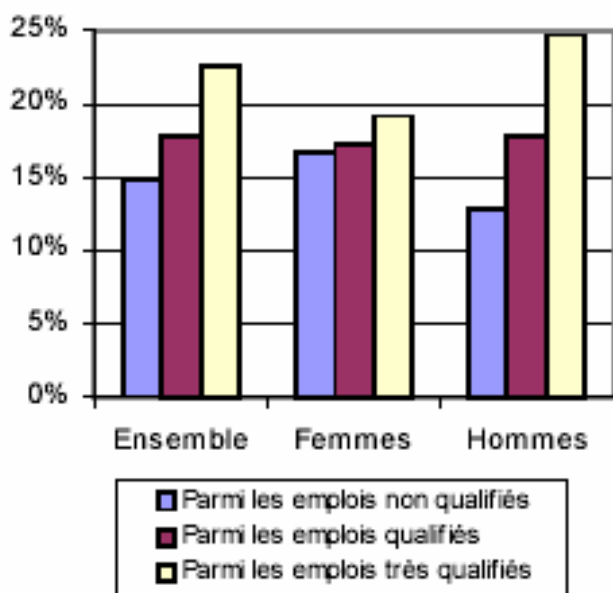
partiel que les salariés plus jeunes, mais cela Ce dernier point est en particulier l'objet de l'étude de Crépon, Deniau et Perez-Duarte (2003). Ces derniers estiment en effet un ratio salaire sur productivité plus élevé pour les salariés âgés, ce qui tendrait à justifier l'idée selon laquelle **la faible employabilité de ces travailleurs** procèderait de leur coût salarial trop élevé.

➡ On observe une **sur-représentation des qualifiés et des très qualifiés parmi les salariés âgés** très marquée chez les hommes. Les salariés occupant des emplois très qualifiés sont en effet sur-représentés parmi ces derniers par rapport à l'ensemble de la population. Les emplois très qualifiés représentent ainsi 42,9% des emplois occupés par les salariés âgés, alors que cette part est de 35% seulement pour l'ensemble de la population.

On observe que **plus la qualification est élevée, plus cette part des salariés âgés est importante**. Ces derniers représentent ainsi en moyenne 18,2% des effectifs dans le secteur privé, mais cette part vaut respectivement 15,3%, 17,3% et 22,3% des effectifs lorsqu'on l'estime séparément pour les catégories non qualifiés, qualifiés et très qualifiés.

La distinction par sexe fait par ailleurs apparaître le fait que **cette sur-représentation des salariés âgés chez les plus qualifiés est surtout marquée dans l'emploi masculin**, et plus atténuée dans l'emploi féminin (doc. 16).

Doc. 16 Part des salariés âgés selon le sexe et le niveau de qualification¹



Source : DADS 2000

¹ Les trois niveaux de qualification utilisés ici sont définis à partir de la catégorie socioprofessionnelle. La catégorie des « très qualifiés » regroupe les ingénieurs, techniciens, managers et professions intermédiaires. Les « qualifiés » sont les ouvriers et employés qualifiés. Enfin, les « non qualifiés » regroupent les ouvriers non qualifiés, ainsi que les agents de surveillance, employés de commerce et personnels des services directs aux particuliers.

Ce résultat peut sembler paradoxal puisqu'il va dans le sens inverse de l'effet « diplôme ». Les générations âgées étant en effet moins diplômées en moyenne que les générations plus jeunes, on pourrait s'attendre à ce que les non qualifiés soient plus nombreux parmi les plus de 50 ans que dans l'ensemble de la population active. Il faut noter la différence entre hommes et femmes quant à cet effet « diplôme » : car en réalité la différence entre génération quant au diplôme est en effet plus forte pour les femmes que pour les hommes.

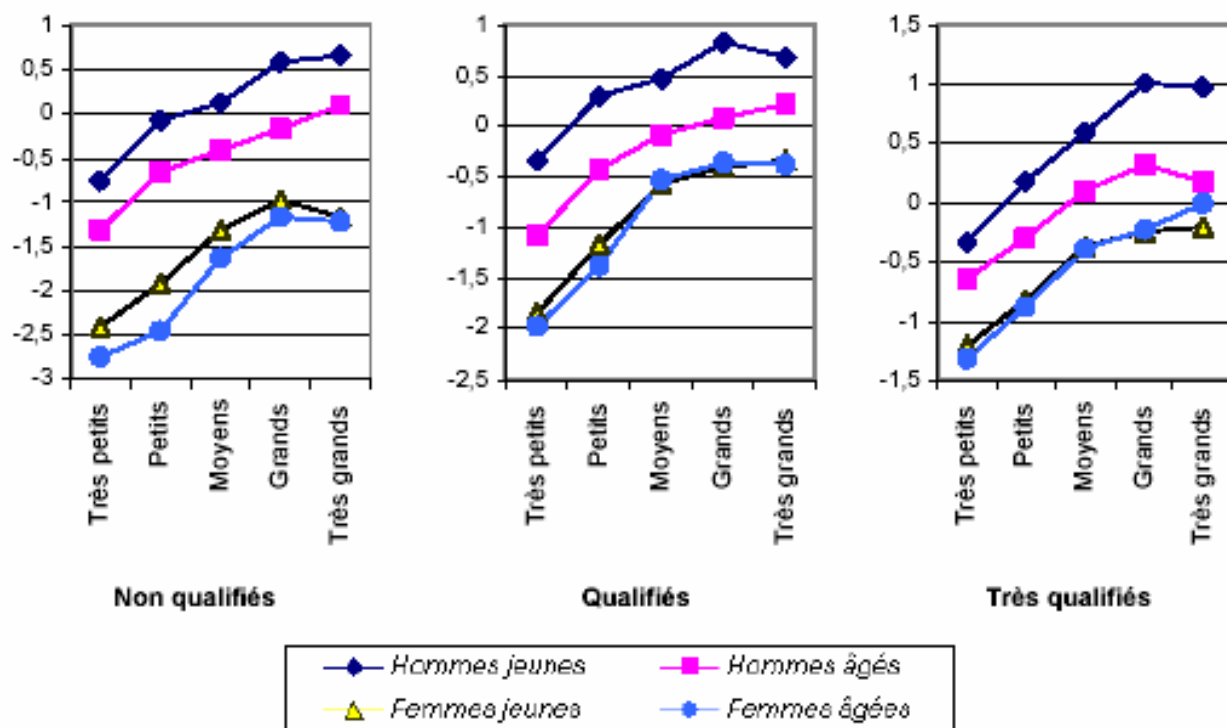
► **Temps complet et temps partiel : Les salariés de plus de 50 ans sont un peu moins souvent employés à temps complet que les salariés de 25 à 49 ans.** Dans le tableau ci-dessous (doc.17), il apparaît que ce résultat est dû principalement aux salariés non qualifiés. La différence entre classes d'âge pour ce qui est de la part de travailleurs à temps complet s'avère en effet d'autant plus faible que l'on considère un niveau de qualification élevé.

Doc.17 : Nombre moyen d'heures rémunérées par semaine et pourcentage de travailleurs à temps complet chez les plus de 50 ans et chez les 25-49 ans

	Travailleurs de plus de 50 ans	Travailleurs entre 25 et 49 ans
Ensemble		
Nombre d'heure moyen hebdomadaire	31 h 12 min	32 h 9 min
Pourcentage de temps complet	71%	73%
Non qualifiés		
Nombre d'heure moyen hebdomadaire	25 h 23 min	28 h 29 min
Pourcentage de temps complet	49,2%	56,8%
Qualifiés		
Nombre d'heure moyen hebdomadaire	32h 45 min	33 h 25 min
Pourcentage de temps complet	76%	78,3%
Très qualifiés		
Nombre d'heure moyen hebdomadaire	32 h 42 min	32 h 54 min
Pourcentage de temps complet	78,1%	78,7%

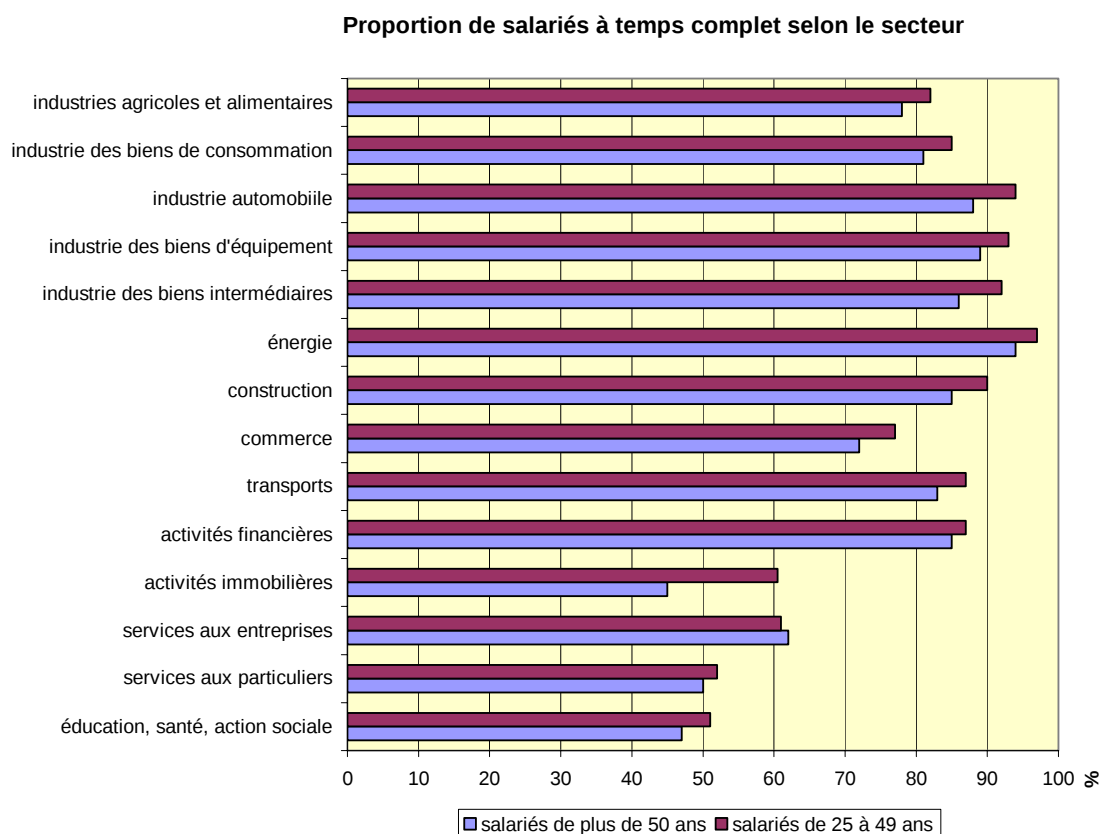
► La proportion de temps complet des plus âgés varie en fonction de la qualification et de la taille de l'établissement. Les femmes âgées très qualifiées vont pouvoir bénéficier de temps complets surtout dans les grandes et très grandes entreprises (doc.18).

Doc. 18 : effet propre des tailles d'établissement sur le taux de temps complets des hommes et des femmes selon la catégorie d'âge



La proportion de salariés à temps complet varie également en fonction du secteur d'activité (doc.19)

Doc. 19 Proportion de salariés à temps complet selon le secteur et l'âge (DADS 2000)



► **Problèmes de l'efficacité des seniors**

Au niveau physiologique les déclin fonctionnels commencent à apparaître dans la deuxième partie de la vie active. Ils se marquent par la diminution des performances maximales, une fragilisation des systèmes d'adaptation à l'environnement (Laville 89)

Avec l'avancée en âge s'accroît la probabilité que survienne un amoindrissement des capacités fonctionnelles dans des domaines comme la force musculaire maximale, l'amplitude des mouvements des articulations, la vue, l'audition, la régulation du sommeil les performances relevant de la mémoire immédiate ou de prises de décisions nombreuses en temps très limité

Mais on peut noter d'après les études (Millanvoye 93) que chaque individu a son propre rythme de vieillissement et que le travail va jouer un rôle dans l'expression des effets du vieillissement ainsi :

- le port de charges lourdes va renforcer les risques de survenue de douleurs et de limitations articulaires
- le travail à horaire de nuit va augmenter les troubles du sommeil
- les situations d'urgence paraissent de plus en plus mal tolérées avec l'âge entraînant une consommation de tranquillisants et de somnifères accrue

C'est ainsi que certaines exigences du travail provoquent des difficultés spécifiques pour les plus âgés voire des mécanismes de sélection

► **Les parcours des fins de carrière des générations 1912-1941 et des générations à venir**

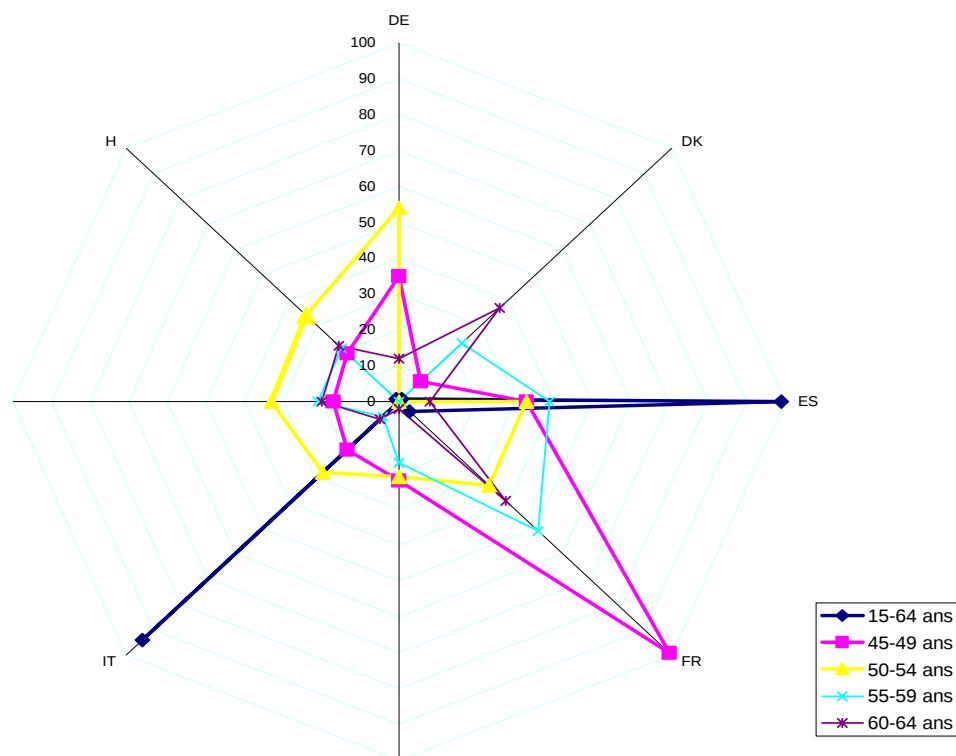
Les sorties précoces d'activité ont progressé vers le chômage, la préretraite ou l'inactivité.

Au cours de ces dernières années le développement massif des sorties anticipées d'activité pour les salariés âgés a sans doute engendré des conséquences néfastes en particulier concernant l'employabilité des salariés vieillissants. Pour ceux et celles qui se trouvent au chômage la perte d'emploi est souvent définitive et sans espoir de retour sur le marché du travail en raison des fortes réticences des employeurs pour les embaucher.

A l'effet d'âge se conjugue pour les quinquagénaires actuels un effet de génération : ils sont issus de générations ayant bénéficié d'une formation initiale moindre que les générations plus jeunes.

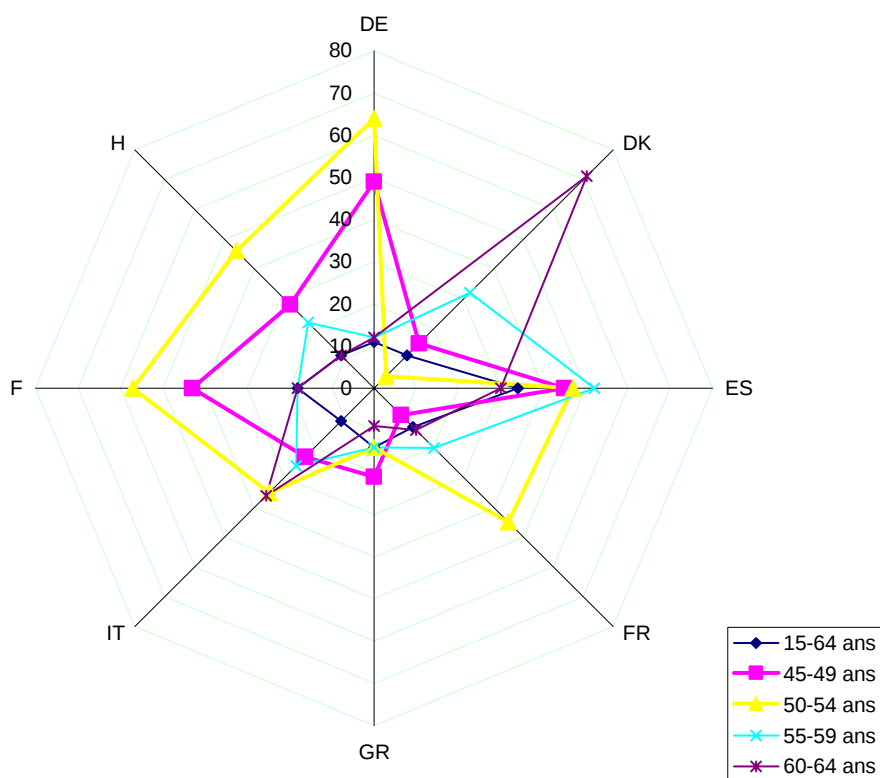
Au cours des prochaines années selon les projections réalisées par l'INSEE et la DARES les gains en population active proviendront essentiellement de la tranche d'âge 50 ans et plus (doc.20); les pratiques de ces dernières années ont conduit à évincer de l'emploi ces travailleurs âgés . Elles n'ont donc pas permis d'anticiper suffisamment les conséquences du vieillissement de la population active.

Croissance entre 1997 et 2015 de la population par groupe d'âge et pour 6 pays de UE



Doc. 20

Croissance entre 97 et 2015 de la population en emploi

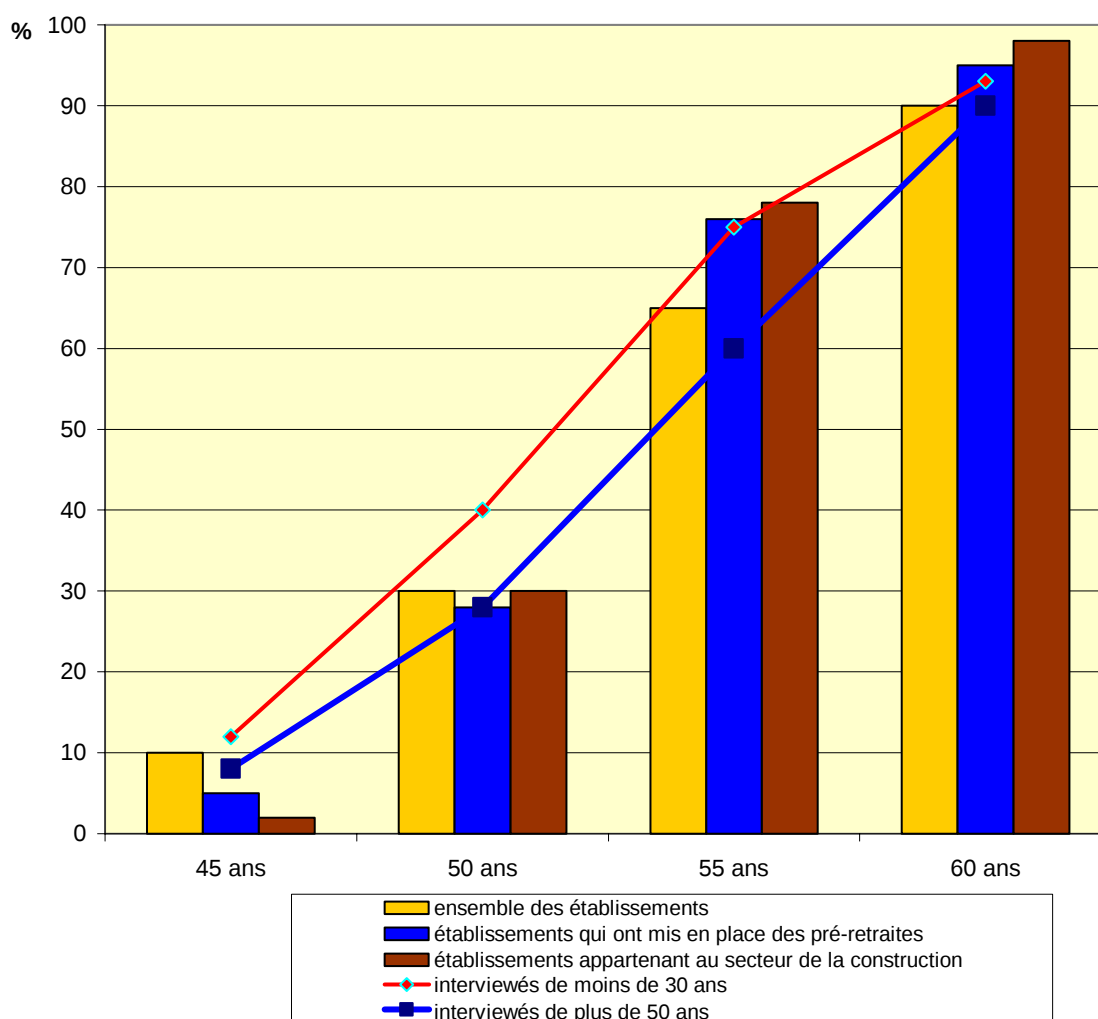


Doc. 21

Alors que la population française de la **tranche d'âge 45-49 ans** sera en nette **augmentation à l'horizon 2015** (à proportion égale H/F) on s'aperçoit que l'on n'observe aucune augmentation de la population en emploi de cette tranche d'âge en France ; cette observation permet de penser que la problématique urgente dans les années à venir risque d'être reportée sur cette tranche d'âge (doc.21).

Or plusieurs études indiquent l'existence de **stéréotypes dans le domaine de l'âge**, portant sur les caractéristiques supposées des salariés vieillissants relativement à celles des salariés jeunes. Les études de référence en ce domaine sont celles réalisées par Rosen et Jerdee en 1997. A noter que, pour chacune des situations décrites par ces auteurs, les réponses dépendaient fortement de l'âge du répondant : les managers quinquagénaires n'établissaient, quant à eux, aucune discrimination entre les âges (doc. 22 *enquête ESSA 2000 : Réponse à la question : à partir de quel âge considérez-vous que les salariés de votre établissement sont âgés ?*).

Doc.22 à quel âge est-on vieux au travail ?



Pour 65% des établissements, les salariés sont âgés à partir de 55 ans. Cette proportion atteint 75 % lorsque l'interviewé a moins de 30 ans, lorsque

l'établissement a mis en place des préretraites ou lorsqu'il appartient au secteur de la construction ; par contre cette proportion tombe à moins de 60 % lorsque l'interviewé a plus de 50 ans.

➡ Une enquête européenne sur la perception des travailleurs vieillissants par les employeurs (Walker Taylor 1992) révèle que : 43% des employeurs estiment que **ces travailleurs «ont des difficultés d'apprentissage»** (à noter que 43 % aussi pensent le contraire), et 40 % jugent qu'ils **«ne peuvent pas s'adapter aux nouvelles technologies»**. 36 % les jugent **«trop précautionneux»**, 22 % pensent qu'ils **«perdent leur créativité»**. Enfin, l'appréciation selon laquelle ils seraient **«très productifs»** recueille certes 63 % de réponses **«d'accord»**, mais aussi 20 % de **«pas sûr»** et 13 % de **«pas d'accord»**.

Ces représentations des employeurs méritent d'être examinées avec prudence. La fonction occupée par l'interlocuteur qui répond au nom de l'entreprise, son propre parcours professionnel, éventuellement son âge comme on l'a vu, influent sans doute sur sa réponse. Et son point de vue n'est pas immuable. Cette remarque vaut pour les relations entre âge et changement technologique comme pour l'ensemble des représentations sur le vieillissement dans l'entreprise

Mais quel que soit le caractère plus ou moins structuré, étayé, des appréciations défavorables, elles se traduisent concrètement par des disparités selon l'âge, par exemple dans l'accès des salariés à la formation ou aux nouvelles technologies, comme l'ont montré les analyses statistiques.

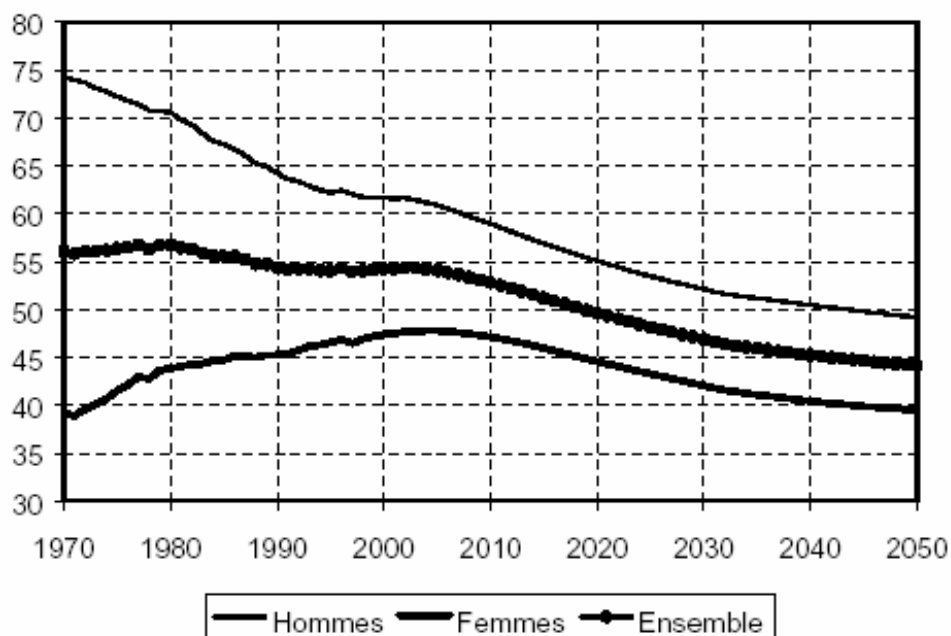
2-2- problématique spécifique aux femmes de plus de 50 ans

➡ **Evolution du taux d'activité selon la classe d'âge** si aucune mesure n'est prise, (doc. 23) : le taux d'activité des plus de 55 ans est appelé à diminuer dans les prochaines décennies et ce sont les femmes, qui, même si elles ont montré jusqu'à ce jour une évolution positive, vont voir leur taux d'activité diminuer le plus dans les décennies à venir.

Doc. 23 a

Observation jusqu'en 2002, projection ensuite (scénario tendanciel)

En %



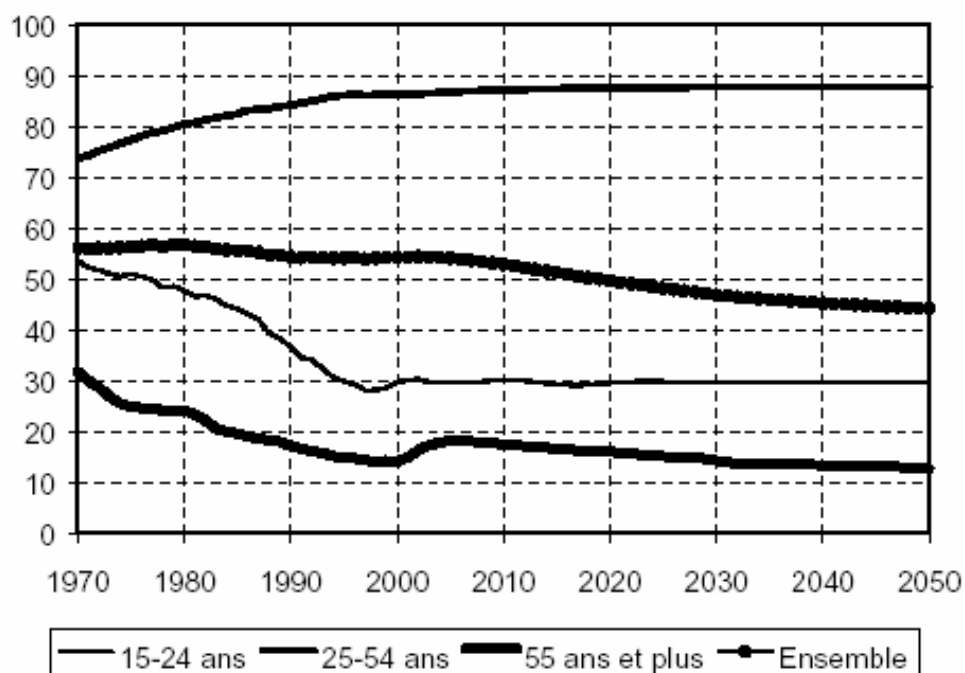
Sources et calculs : Insee-Dares

Doc. 23 b

Evolution des taux d'activité selon la classe d'âge

Observation jusqu'en 2002, projection ensuite (scénario tendanciel)

En %

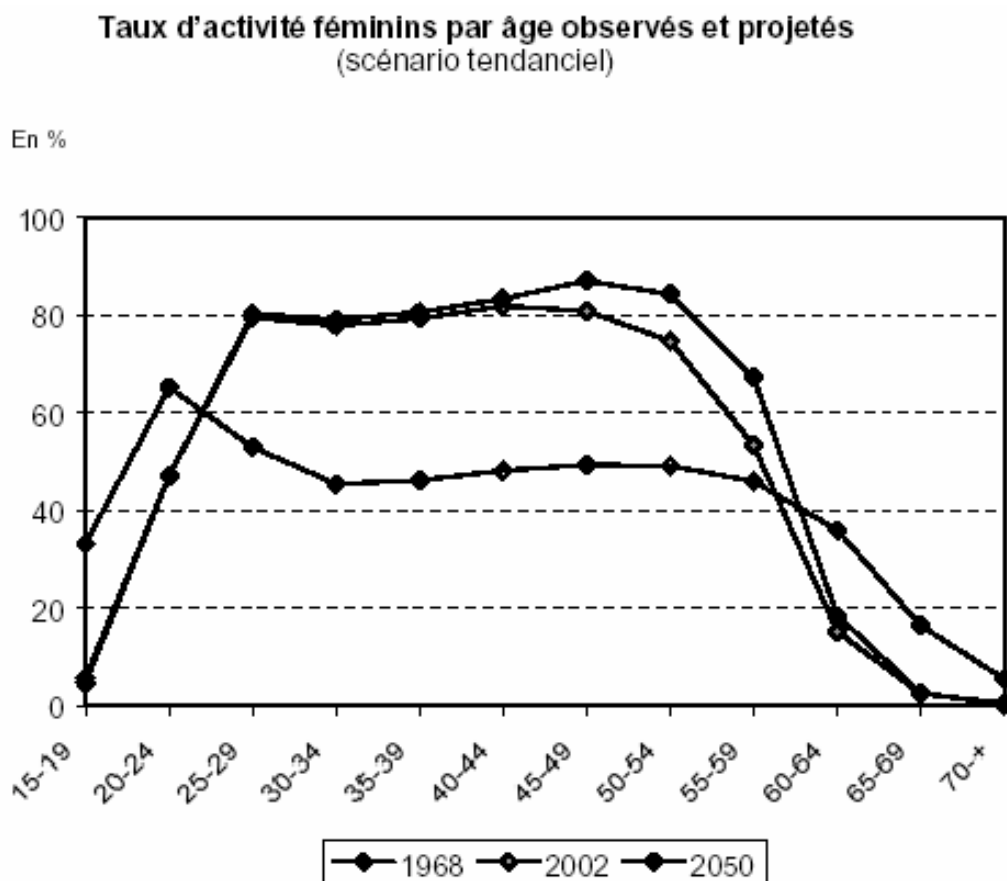


Sources et calculs : Insee-Dares

En 1968 qu'une femme ait 25 ou 60 ans son taux d'activité restait stable autour de 45% (doc.24)

En 2002 le maximum de l'activité des femmes se situe entre 30 et 50 ans (doc.25) et l'on voit ce taux s'infléchir considérablement à partir de 45 ans.

Doc.24



Sources et calculs : Insee-Dares

Doc.25 Nombre d'actifs et taux d'activité des femmes et des hommes selon l'âge

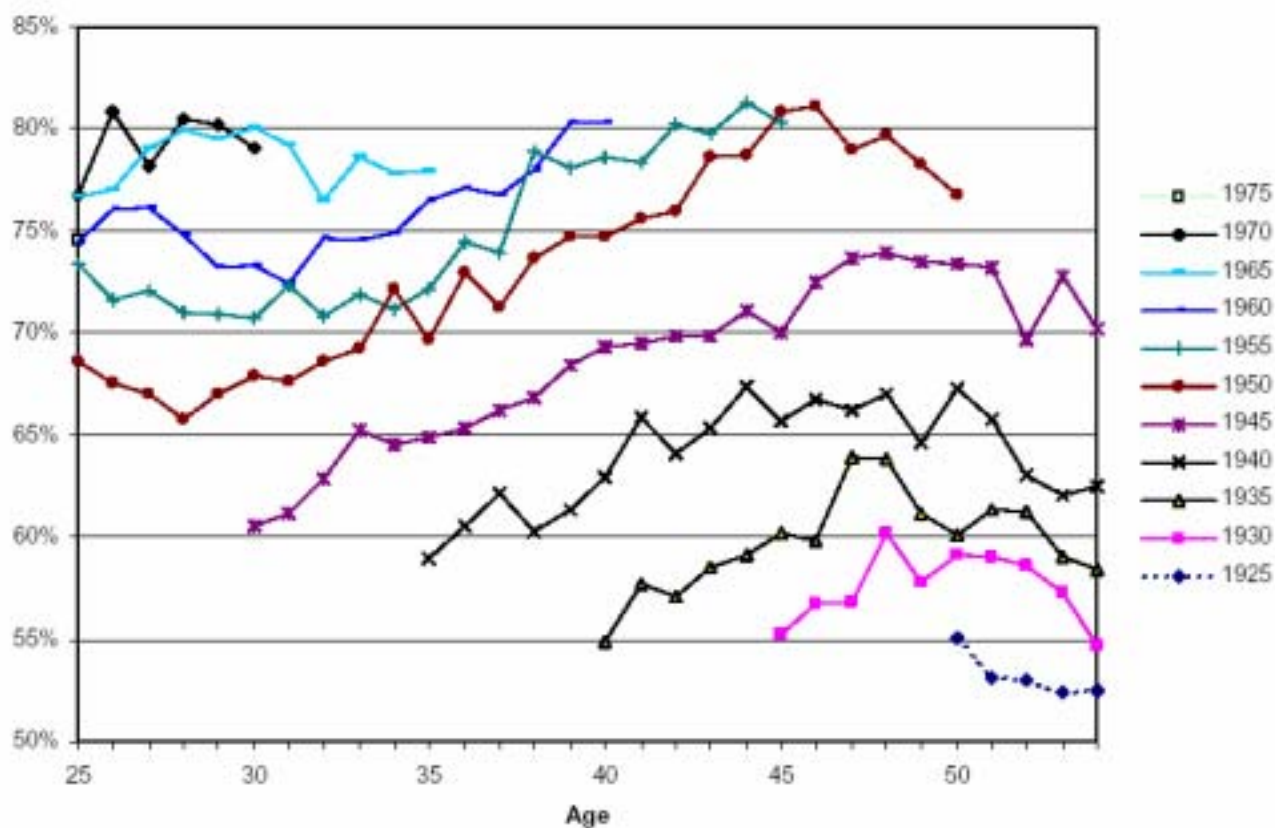
	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	Effectifs (en milliers)	En %	Effectifs (en milliers)	En %	Effectifs (en milliers)	En %
15-19 ans	104	5.6	226	11.6	330	8.7
20-24 ans	891	47	1081	56.1	1971	51.6
25-49 ans	8326	79.8	9630	94.7	17956	87.2
50-54 ans	1575	74.6	1853	90.1	3429	82.3
55-59 ans	909	53.3	1149	69.3	2058	61.2
60-64 ans	199	15.1	214	17.3	413	16.1
Ensemble (15-64 ans)	12004	62.1	14153	74.5	26157	68.3

INSEE enquête emploi 2002

En 2050 l'infléchissement devrait être plus tardif après 60 ans
 Cette remontée de l'âge effectif de cessation d'activité devrait s'observer vers 2025 selon les scénarios

◆ Développement de l'activité féminine au fil des générations (doc.26)

Doc.26 taux d'activité des femmes selon l'âge pour 11 générations



Sources et calculs : Insee-Dares

Le taux d'activité des femmes des années 50 (femmes qui ont la cinquantaine aujourd'hui) chute à partir de 46 ans passant de 82 % à 46 ans à 76 % à 50 ans ; alors que ce taux restait stable jusqu'à 51 ans pour les générations des années 45. Pour la génération des années 55 ans il semble que l'amorçage de la décroissance d'activité soit à partir de 44 ans.

Cette observation permet de considérer que la problématique des salariés âgés est à prendre en compte à **partir de 45 ans pour les femmes**.

◆ Composition et poids de la population active sur le passé et en projection : doc. 27)

Doc. 27 - Composition et poids des actifs selon le sexe et l'âge (scénario tendanciel)

En % au 1^{er} janvier

	observation			projection			
	1968	1992	2002	2007	2012	2020	2050
HOMMES							
15-24 ans	18.3	11	9.2	8.9	8.9	9	8.7
25-54 ans	63	79.5	80.6	79	79	78	77.8
55 ans et plus	18.7	9.5	10.2	12.1	12.1	13	13.5
FEMMES %	35.9	43.8	45.6	46.1	46.5	46.6	46.5
15-24 ans	24.5	11.2	8.3	7.8	7.7	7.6	7.5
25-54 ans	55.2	79.9	82	80.3	79.6	78.5	7.8
55 ans et plus	20.3	8.9	9.7	11.9	12.7	13.9	14.5
TOTAL							
15-24 ans	20.5	11.1	8.8	8.5	8.3	8.3	8.2
25-54 ans	60.2	79.5	81.2	79.5	79.2	78.3	77.8
55 ans et plus	19.3	9.4	10	12	12.5	13.4	14

Sources INSEE-Dares

Si en 1968 les femmes actives de la tranche d'âge 55 et plus représentaient 20,3 % elles ne représentent plus que 8.9% en 1992 et 9,7 % en 2002 alors que le pourcentage global de la population active féminine n'a cessé d'augmenter ; ce taux devrait à l'avenir légèrement progresser sans jamais atteindre le taux de 1968, sachant que la progression sera essentiellement due à l'augmentation du nombre de femmes actives.

L'étude du taux d'activité féminin et de son évolution est complexe car il résulte de **deux effets opposés** de forte amplitude : un effet positif traduisant l'accroissement de l'activité féminine en général et un effet négatif, de moindre ampleur, lié aux **sorties d'activité plus précoces**. Les quinquagénaires et notamment celles de la tranche 50-54 ans sont de plus en plus actives (75 % en 1999 pour 52 % en 76)

Rappelons que les personnes classées dans les actifs(ves) sont à la fois des personnes en emploi à temps plein ou à temps partiel et les personnes à la recherche d'un emploi; les personnes inactives étant celles au chômage dispensées de recherche d'emploi en raison de leur âge, les inactifs pour longue maladie ou invalidité et les femmes au foyer.

Les taux d'emploi des femmes de ces générations après 60 ans sont légèrement supérieurs à ceux des hommes : compte tenu des éventuelles interruptions de carrière qu'elles ont pu connaître, les **femmes sont plus souvent amenées à prolonger leur activité** au-delà de 60 ans pour obtenir une pension à taux plein, alors

que les hommes peuvent majoritairement s'arrêter dès que l'âge légal de la retraite est atteint.

Les conditions difficiles des travailleurs âgés sur le marché du travail ont, sans doute, provoqué un certain **découragement des femmes** et leur retour au foyer. À l'opposé des hommes et compte tenu des conditions d'accès au dispositif, les **femmes sont moins nombreuses à pouvoir bénéficier de la mesure de l'ARPE.**

➡ Le **recours aux préretraites** sont plus fréquents dans l'industrie ; dans les secteurs tertiaires et de la construction ce recours à la préretraite présente une faible probabilité d'occurrence ; c'est ainsi que le secteur III se caractérise par des fins de carrière en emploi plus fréquents ; dans le secteur de la construction les fins de carrière se caractérisent plutôt par un passage par le chômage ou l'invalidité avant la retraite du fait des conditions de travail plus difficiles dans ce secteur.

Les cadres et les employés semblent moins exposés que les autres catégories à l'exclusion du marché du travail en fin de carrière ; la probabilité estimée de rester en emploi dans le secteur III est de près de 60% pour les cadres et les employés masculins contre 50% pour les professions intermédiaires et 45% pour les ouvriers

➡ On note enfin que le **retour au foyer** est davantage privilégié pour les femmes à temps partiel ; les femmes à temps complet sont davantage touchées par le chômage en fin de carrière comparativement aux hommes ; elles ont finalement moins de chance que les hommes d'être en emploi jusqu'à la retraite.

➡ **L'interruption de carrière** : avoir interrompu momentanément sa carrière pour raisons familiale dans le passé, souvent dans le but d'élever ses enfants, a des effets persistants en fin de carrière : une fois réemployés ces individus, essentiellement des femmes, se retrouvent plus souvent au chômage que les autres

➡ La **sortie vers l'inactivité est un peu plus fréquente uniquement pour les femmes vivant en couple** ainsi 18% des femmes qui retournent au foyer déclarent avoir cessé leur activité suite au départ à la retraite de leur conjoint (la trajectoire des couples ne sont pas indépendantes)

➡ **Mode de vie des femmes et précarité** (doc. 28) ; si l'on croise ces informations avec celles relatives au mode de vie des femmes et des hommes selon l'âge on s'aperçoit que les femmes de plus de 45 ans vivant seules ou ayant seules à charge des enfants représentent plus de 21 % des cas pour une valeur de moins de 14 % dans les mêmes situations chez les hommes.

Doc.28 situation familiale

	Chez les parents		seul		en couple sans enfant		En couple avec enfants		Famille monoparentale		Autres (1)	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Moins de 25 ans	86.6	90.6	3.9	3.2	3.8	1.7	1.4	0.5	0.5	0.0	3.8	4.0
25-30 ans	15.0	29.1	15.4	18.0	27.3	25.6	32.7	19.6	4.9	0.3	4.6	7.4
30- 45 ans	3.0	7.6	8.2	13.5	8.6	11.0	66.9	61.6	10.9	1.4	2.5	4.9
45- 60 ans	1.1	2.2	11.8	11.5	32.7	27.2	42.2	52.1	9.4	2.4	2.8	4.6
60- 75 ans	0.3	0.5	27.3	13.2	53.7	64.7	8.2	15.1	4.6	1.2	5.8	5.3
75 ans et +	0.0	0.0	48.4	20.0	23.9	62.8	1.5	5.2	4.5	1.4	21.6	10.6
ensemble	27.4	33.8	14.7	10.4	20.8	22.0	26.1	27.6	5.6	1.0	5.4	5.1

(1) vit dans un ménage de plusieurs personnes ou en collectivité - Sources recensement de la population INSEE 1999

➔ De plus **les femmes de plus de 50 ans sont celles qui ont le moins bénéficié de la diminution du chômage** : -2,3 % sur un an contre -9,7 % pour l'ensemble des femmes et -9,8 % pour les hommes de 50 ans et plus.

➔ Ces deux derniers constats à eux seuls, expliquent la répartition des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté ; on observe en effet un **taux continuellement croissant de femmes de plus de 50 ans et au-delà vivant isolées** dans le plus grand dénuement (les résultats sont décroissants à l'inverse chez les femmes vivant en couple comme chez les hommes de la même tranche d'âge.(doc.29)

Doc.29 Répartition des personnes vivant sous le seuil de pauvreté selon le mode de vie et l'âge. (sources INSEE-DGI enquête revenus fiscaux 1999)

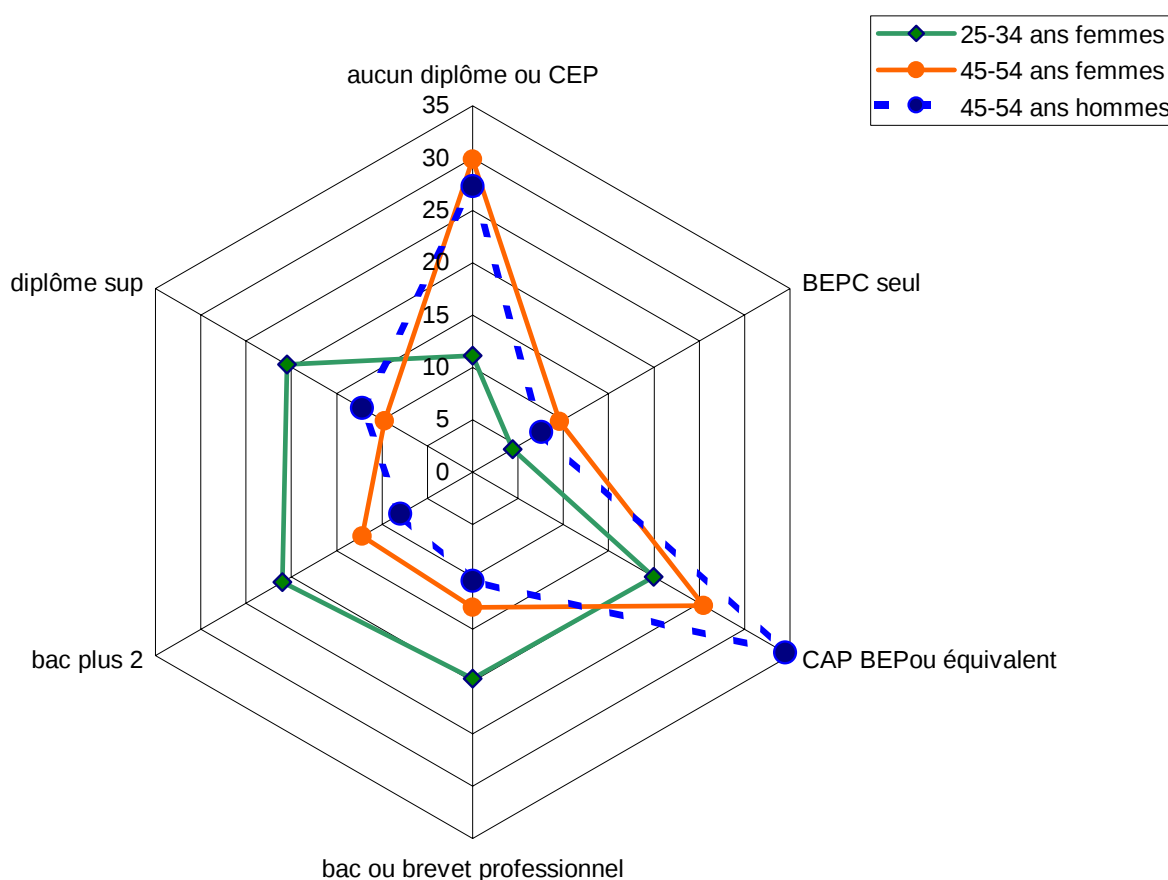
	FEMMES		HOMMES	
	Effectifs (en milliers)	En %	Effectifs (en milliers)	En %
Vivant en couple	649	44.4	649	53.0
18 à 29 ans	112	7.6	73	6.0
30 à 49 ans	336	23	297	24.3
50 à 59 ans	125	8.6	169	13.8
60 à 74 ans	70	4.8	93	7.6
75 ans ou plus	6	0.4	16	1.3
Isolés	562	38.4	300	24.5
18 à 29 ans	59	4.0	51	4.2
30 à 49 ans	191	13.1	134	10.9
50 à 59 ans	92	6.3	63	5.2
60 à 74 ans	82	5.6	33	2.7
75 ans ou plus	137	9.4	19	1.5
Hébergés	251	17.2	274	22.4
Ensemble	1462	100	1223	100

Les inégalités de qualification entre les âges (doc. 30)

Les femmes sont moins qualifiées que les hommes et il existe une inégalité interâge qui se rajoute à cette inégalité hommes femmes

Doc. 30

DIPLOME OBTENU SELON L'AGE ET LE SEXE



Taux de chômage des femmes selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système scolaire (doc. 31) Quelle que soit l'année de référence ce sont les femmes sans diplôme ou avec un brevet d'étude qui sont le plus touchées par la chômage quelle que soit également la durée depuis la sortie du système scolaire

Doc. 31 Taux de chômage des femmes selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système scolaire

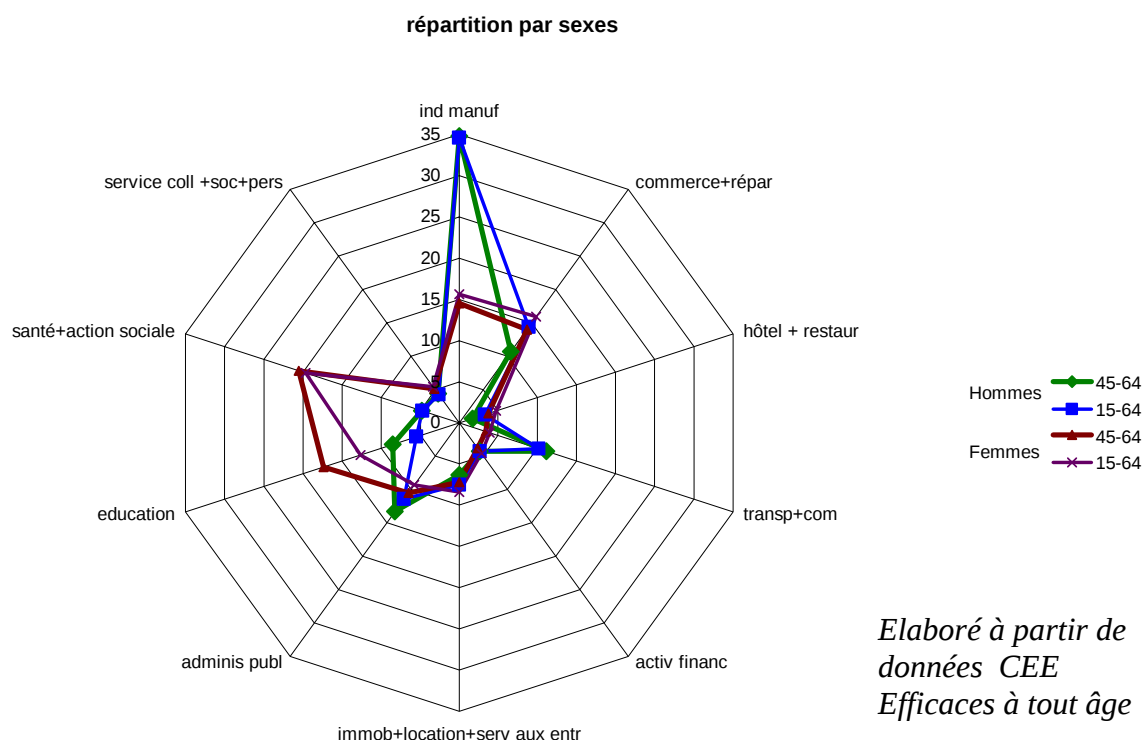
Année	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ensemble	12	11.6	12.9	13.4	14.4	13.8	14.2	14.1	13.8	13.7	12.	10.9	10.2
Brevet et sans diplôme	19.1	16	17.5	17.8	19.2	19	19.8	19.4	19.4	19	19.1	17	15.7
CAP BEP et équivalent	12.4	11.6	13.5	13.7	15.1	14.3	14.5	14.4	14.3	14.4	12.4	11.6	11
Bac et équivalent	10.5	8.7	9.4	11.4	12.5	12.2	12.1	13.3	12.7	12.4	10.5	9.4	9.4
Supérieur au baccalauréat	5.8	5.1	5.6	6.9	7.1	7.1	8.1	8.2	7.6	7.6	5.8	5.7	5.5
1 à 4 ans après la fin des études	20.9	21.7	22.8	26.9	28	27.8	29.6	29.5	25.8	25.6	20.9	18.2	18.1
Brevet et sans diplôme	54.7	42.1	46.8	52.7	54.3	59.4	57.5	55.8	57.6	57.6	54.7	50.7	50.2
CAP BEP et équivalent	32.9	24.4	27.6	34.2	35.7	35.4	41.	41.8	35.4	38.2	32.9	30.3	28.4
Bac et équivalent	20.4	20.2	21.4	25.8	27.9	27.1	26.8	33.6	27.5	26.2	20.4	17.3	18.8
Supérieur au baccalauréat	11.6	10.2	10.4	13.9	14.6	15.4	18.9	17.6	15.3	15.4	11.6	9.8	9.5
5 à 10 ans après la fin des études	13.2	15.2	16.4	17.3	17.9	18.7	17.3	16.6	16.7	16	13.2	13	12
Brevet et sans diplôme	38.7	31.3	34.6	32.7	35.9	39.5	37.7	38.6	39.6	38.3	38.7	37.3	32.7
CAP BEP et équivalent	18.7	16.7	18.1	20.8	21.4	22.1	20.5	19.8	23.1	21.5	18.7	19.2	20
Bac et équivalent	12.2	8.4	9.4	11.7	15.4	16.1	14.2	12.8	13.2	15.0	12.2	12.0	9.6
Supérieur au baccalauréat	5.8	5.4	5.8	7.5	6.9	7.3	8.5	8.4	7.5	7.8	5.8	5.8	6.1
10 ans et plus après la fin des études	10.6	9.6	10.9	10.9	12.1	11.3	11.9	11.9	11.8	11.8	10.6	9.5	9.8
Brevet et sans diplôme	16.9	13.4	14.7	15.2	16.6	15.8	17.2	17	17	17.4	16.9	14.9	13.7
CAP BEP et équivalent	10.4	8.8	10.8	10.1	11.9	11.2	11.6	11.8	11.6	12	10.4	9.4	8.7
Bac et équivalent	7.9	6.3	6.8	8.1	8.3	7.8	8.2	8.8	9.1	8.4	7.9	7	7.3
Supérieur au baccalauréat	3.9	3.5	4.1	4.7	5.3	4.7	4.9	5.3	5.3	5	3.9	4.3	4.2

Sources INSEE enquêtes emploi

➡ Répartition par sexe et par groupe d'âge dans les différents secteurs (doc32) :

Les femmes restant en activité entre 45-64 ans sont majoritairement dans le secteur éducatif et dans les domaines de la santé et de l'action sociale alors que leur répartition s'inverse dans les domaines de l'industrie et du commerce par rapport aux femmes de 15 à 29 ans.

Doc. 32



A l'évidence la problématique qui se pose à nous, compte tenu de l'ensemble de ces constats, est celui du retour à l'emploi de femmes de plus de 45 ans habitants la région Poitou-charentes et plus particulièrement en Charente maritime et ayant un **faible niveau d'étude**. L'ensemble des étude révèle que :

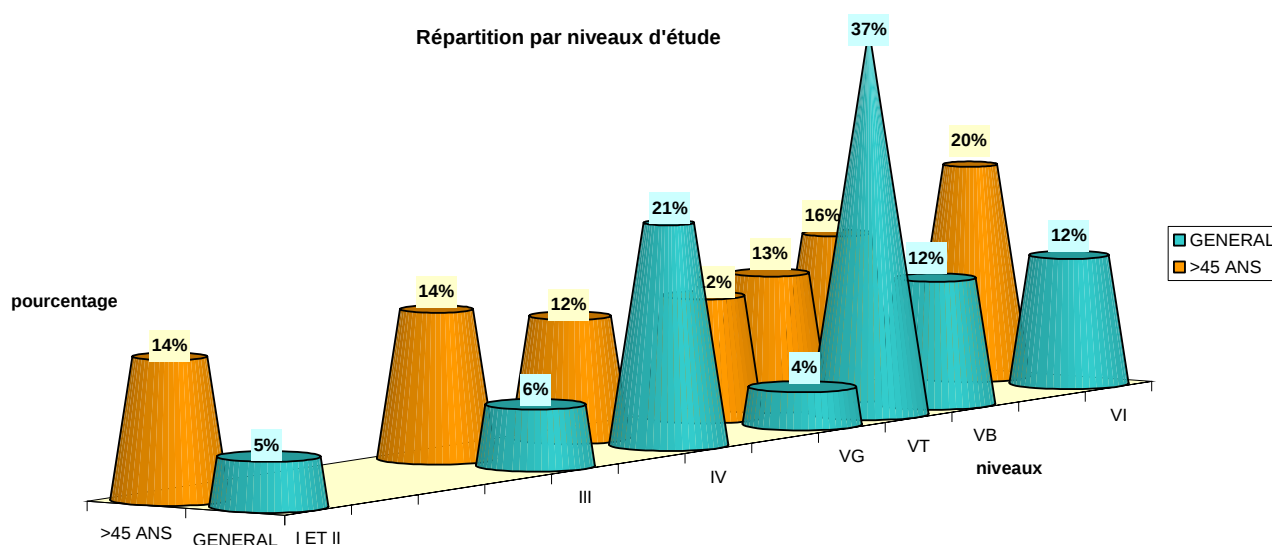
- Le niveau des femmes de plus de 45 ans dans notre région présente **une faible mixité verticale** avec une proportion importante de non qualifiées
- La palette réduite des emplois possibles – les emplois et professions féminines – entraîne une **faible mixité horizontale** ; les emplois des femmes se concentrent sur quelques secteurs d'activité seulement.

Les raisons de la nécessité d'observer plus spécifiquement le cas des femmes de plus de 50 ans repose sur l'analyse des indicateurs suivants :

- taux de chômage
- interruption de carrière avec une nécessité de travailler plus tard pour récupérer une retraite décente
- les écarts de salaires
- le nombre de femmes vivant en dessous du seuil de pauvreté augmente après 50 ans quand elles sont isolées

2-3- Problématique des femmes suivies en BAIE

D'après une étude réalisée sur le public féminin reçu en aide à la recherche d'emploi dans les 4 départements du Poitou Charentes par les 4 organismes de formation intervenant dans le domaine de l'insertion des femmes (Retravailler d'Angoulême, MEP de la Rochelle, IRFREP de Niort et Mode d'emploi de Poitiers) sur une période de 4 ans de 1994 à 1999 on peut observer (doc. 33) la répartition par niveau d'étude et l'âge suivant :

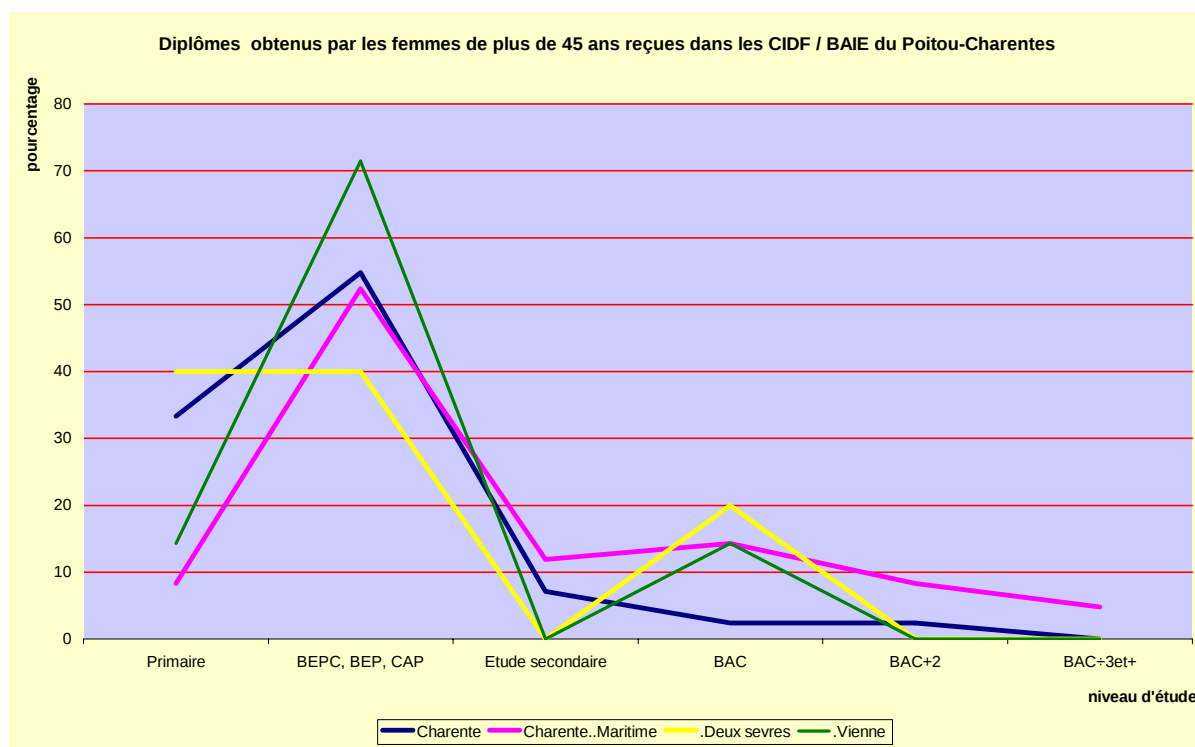


Doc. 33

Le profil féminin de la même tranche d'âge dans les CIDF semble présenter moins de niveau cadre dans les plus de 45 ans que celui des organismes de formation précités.

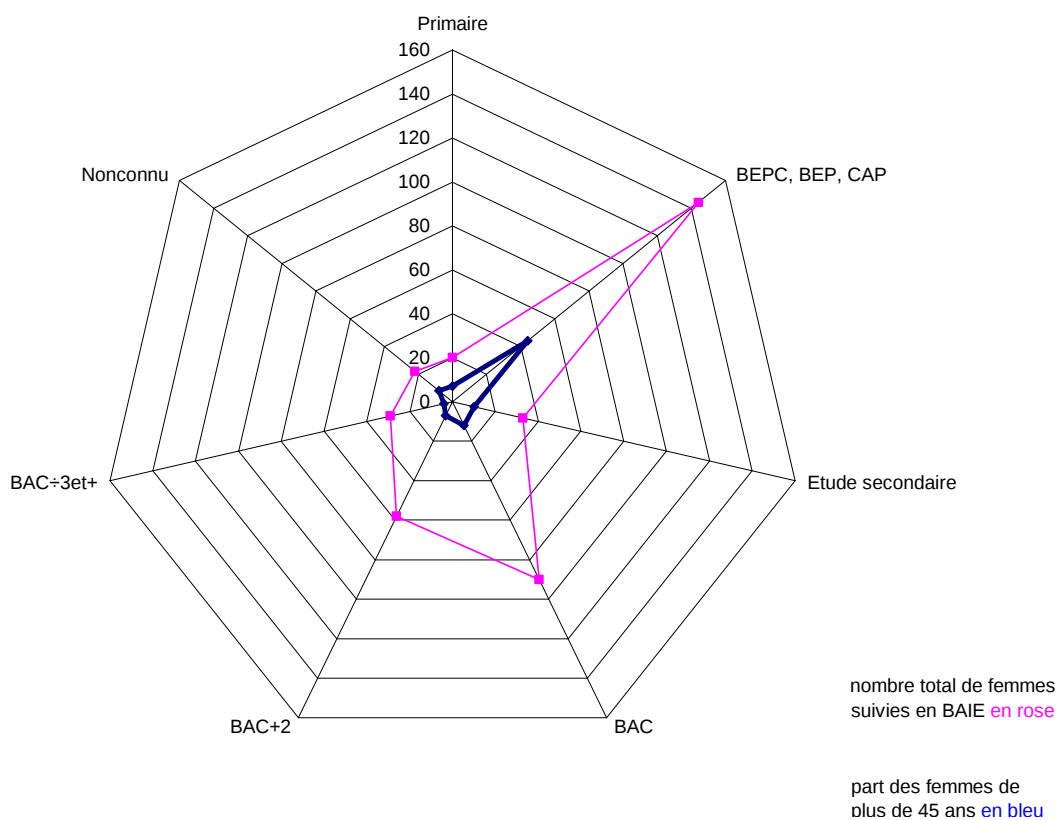
♦ **Le niveau de qualification** : la majorité des femmes de plus de 45 ans reçues en CIDF ont un niveau de qualification bas, voire très bas (33% d'entre elles ont en Charente un niveau primaire – doc. 34a)

En Charentes maritimes le contraste est fort entre les plus de 45 ans et les autres femmes suivies, comme le montre le doc. 34 b



Doc.34 a

niveau d'étude comparé en charente maritime

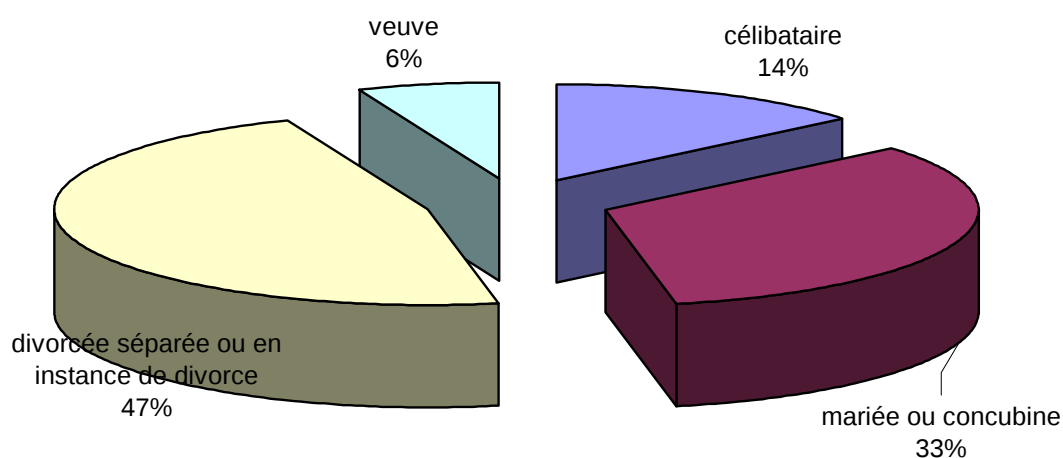


doc. 34 b

► La situation familiale :

Par ailleurs l'analyse de la situation des femmes de plus de 45 ans (doc.35) révèle qu'elles **vivent seules**, majoritairement et pour des raisons diverses : célibat, veuvage, divorce ou séparation.

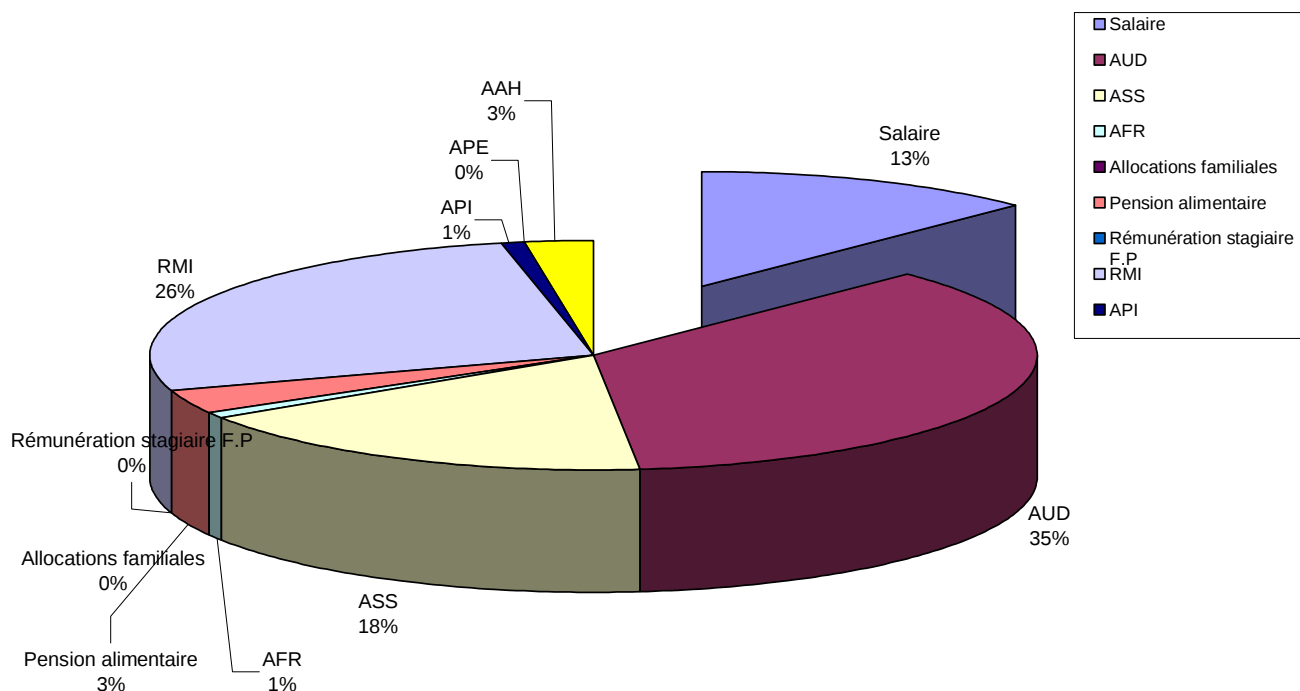
Doc. 35 Situation des femmes de plus de 45 ans reçues en Poitou Charentes



► **Les ressources** 13% seulement des femmes de plus de 45 ans reçues dans notre région en BAIE ont un salaire. Les ressources des autres sont des aides diverses. (doc. 36)

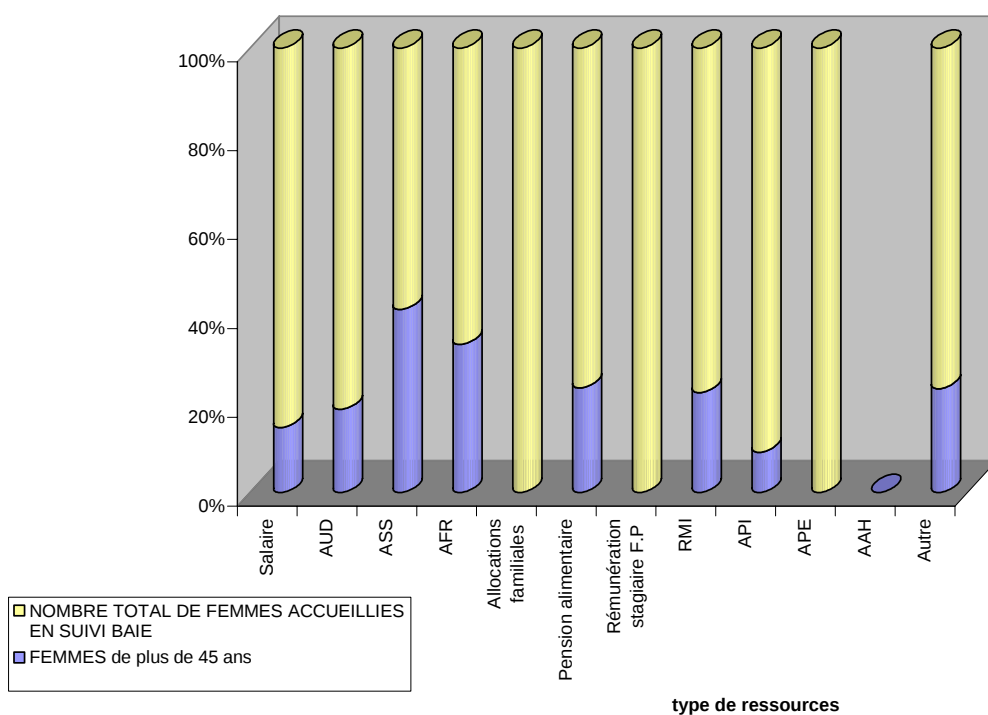
En charente maritime les ressources sont principalement dues à l'ASS doc. 37

Doc. 36 - Ressources des femmes de plus de 45 ans reçues en BAIE des CIDF du Poitou Charentes



Doc. 37

RESSOURCES des femmes en charente maritime



3- Pistes de réflexion pour l'action

En préalable à cette réflexion il importe de rappeler que malgré l'inscription du principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les composantes de la société, il existe encore de nombreux freins à sa mise en œuvre. L'un des principaux freins étant d'ordre culturel il est souhaitable d'analyser la problématique de l'emploi des femmes par le genre, afin d'envisager des actions susceptibles de réduire les écarts qui subsistent entre les hommes et les femmes. Deux axes de travail et d'interventions semblent ainsi s'inscrire dans cette approche par le genre : d'une part la réflexion sur la diversification des métiers et d'autre part celle sur la validation des acquis de l'expérience qui devrait permettre de valoriser des parcours atypiques de femmes notamment celles de plus de 45 ans.

3-1 - analyse des espaces d'emploi porteurs d'espoir

➡ Il importe dans un premier temps d'utiliser des outils d'analyse existants relatifs à la mise en évidence des métiers offrant les meilleures possibilités d'insertion. L'observatoire de l'ANPE a introduit de nouveaux indicateurs dont le croisement permet une vision d'ensemble du fonctionnement du marché du travail. Ils ont rapproché les différents métiers qui connaissent des évolutions similaires et ont constitué cinq classes homogènes :

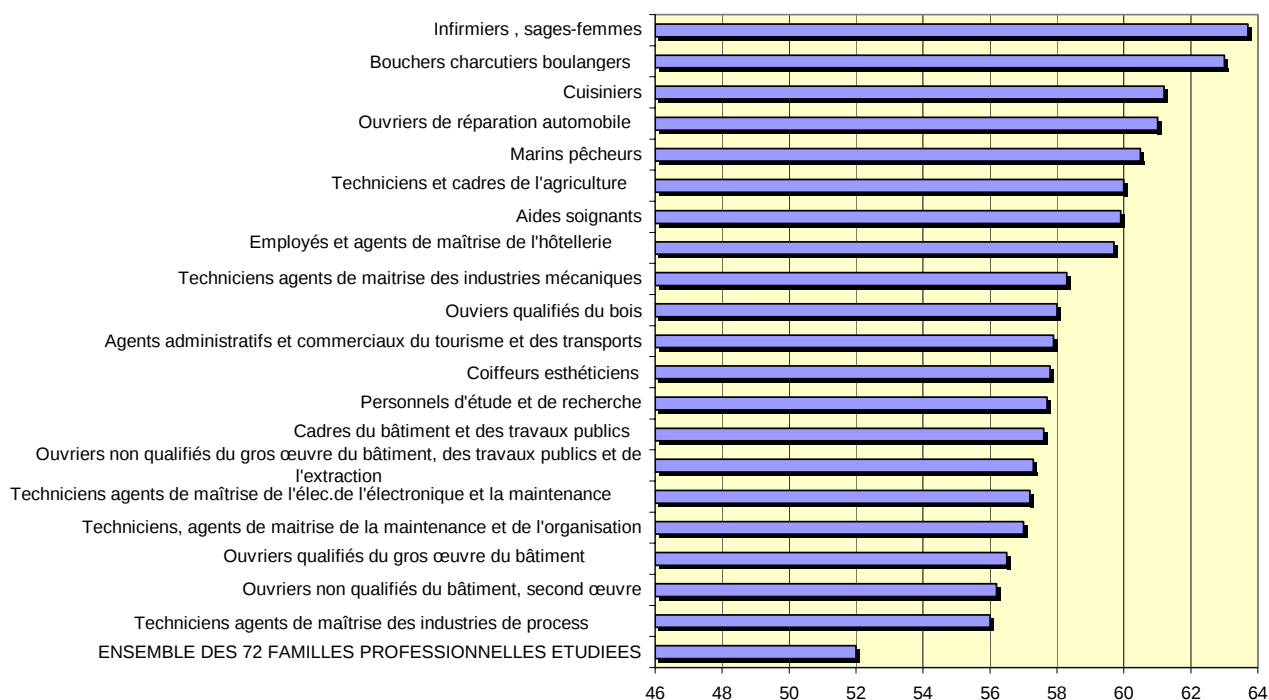
- _ les métiers d'insertion, permettant une sortie rapide du chômage ;
- _ les métiers précaires, caractérisés par de fréquents allers-retours au chômage ;
- _ les métiers d'employés, pour lesquels la sortie du chômage semble difficile ;
- _ les métiers d'ouvriers, où le chômage dure, mais n'est pas synonyme d'exclusion, ainsi que les professionnels des arts et du spectacle ;
- _ les métiers de techniciens et cadres, où le chômage ne dure pas.

Les métiers d'insertion

Parmi les métiers qui arrivent en tête du classement – et qui, a priori, présentent de bonnes possibilités d'insertion – on trouve les infirmiers et sages-femmes, les bouchers, charcutiers, boulangers, les cuisiniers, les ouvriers de la réparation automobile, les **aides-soignants**, les employés et agents de maîtrise de **l'hôtellerie**, les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques, etc. Même si leur hiérarchie se modifie légèrement il s'agit globalement des mêmes familles professionnelles qui affichent régulièrement les meilleurs résultats en termes de fluidité. (doc. 38)

Doc. 38 – les Vingt familles professionnelles qui connaissent les taux d'écoulement les plus forts entre octobre 2000 et septembre 2001.

Les 20 familles professionnelles au plus fort taux d'écoulement entre octobre 2000 et septembre 2001



Ces métiers d'insertion sont des métiers de jeunes, permettant une sortie rapide du chômage. Il s'agit d'une des classes les plus peuplées : elle comprend 19 familles professionnelles représentant, au total, 1 743 240 personnes, soit près du tiers des demandeurs d'emploi. Les trois quarts des effectifs appartiennent au secteur tertiaire.

Les métiers précaires, caractérisés par de fréquents allers-retours au chômage. Cette classe comprend 8 familles professionnelles, appartenant aux trois grands secteurs d'activité économique ; cependant le secteur secondaire représente 90 % des 450 250 personnes qui composent la classe. La moitié des effectifs appartiennent à des familles professionnelles de la construction.

Les métiers d'employés, pour lesquels la sortie du chômage semble difficile. Il s'agit de la classe aux effectifs les plus nombreux : les dix familles qui la composent regroupent 1 909 250 personnes, soit 31,5 % des demandeurs. Dans leur quasi-totalité, il s'agit de métiers tertiaires (les familles appartenant au secteur secondaire totalisent 5 % des effectifs de la classe), non qualifiés pour la plupart. Les deux familles professionnelles les plus peuplées (secrétaires et agents d'entretien)

regroupent près de la moitié des effectifs de la classe ; en y ajoutant les employés administratifs d'entreprises et les employés de maison, l'on arrive à 75 % des effectifs.

Faible écoulement et forte durée de chômage caractérisent les métiers de cette classe : il s'agit de métiers pour lesquels l'on reste durablement au chômage. De surcroît, ils se caractérisent par de très importants flux d'inscription au chômage, ce qui explique la faiblesse de leur taux d'écoulement, malgré la diminution du nombre de demandeurs d'emploi.

Les métiers d'ouvriers, où le chômage dure, mais n'est pas synonyme d'exclusion . Cette classe est composée de 15 familles dont 14 d'ouvriers ; ces dernières rassemblent près des 86 % des effectifs totaux qui s'élèvent à 917 000 personnes, la famille des maraîchers, jardiniers et viticulteurs regroupant les 14 % restants. Elle se caractérise par une forte homogénéité et convergence, aussi bien du point de vue des indicateurs retenus que du point de vue des catégories socio-professionnelles concernées et de la nature des activités exercées.

Les professionnels des arts et du spectacle

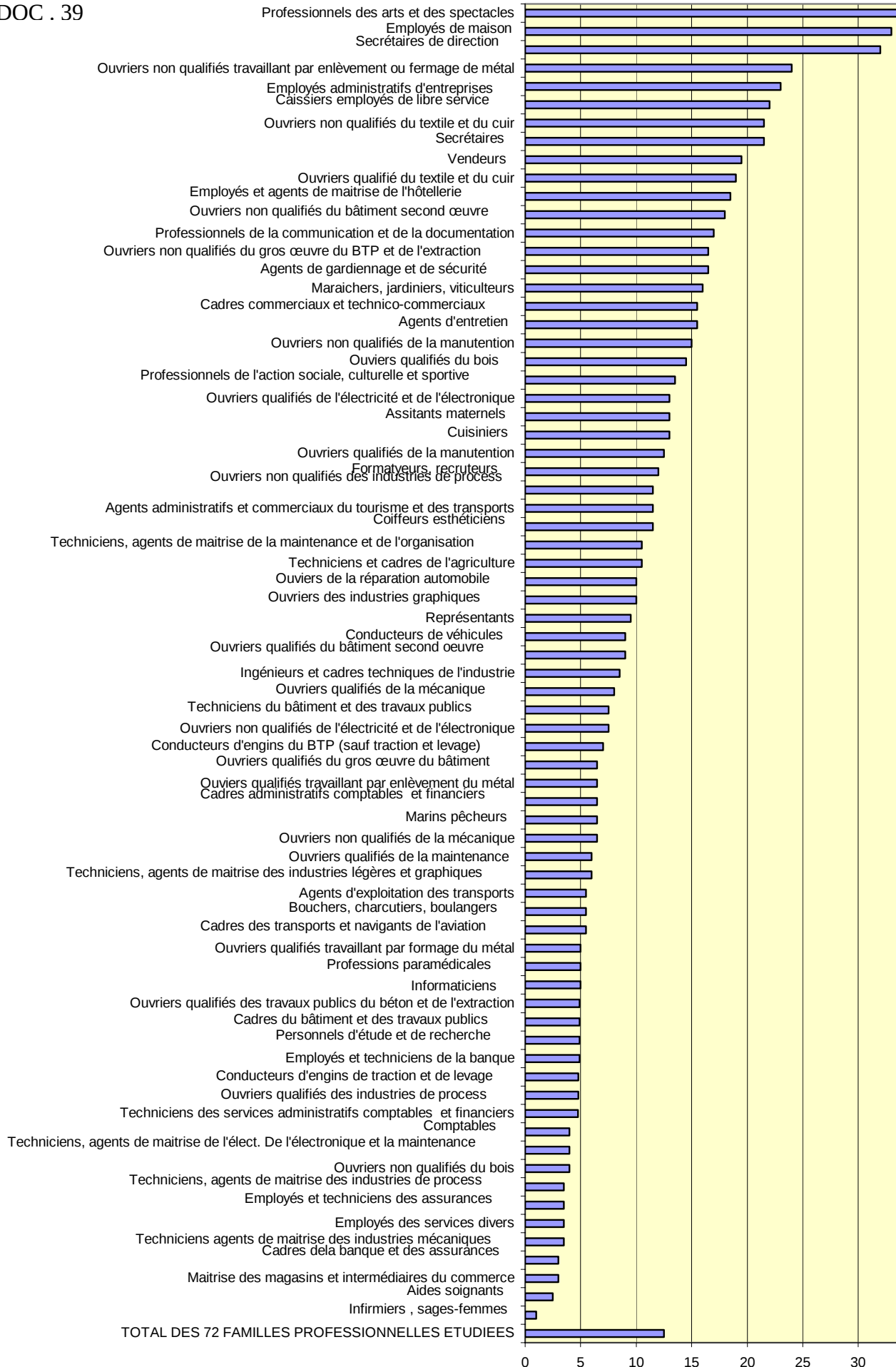
Une mention à part doit être faite aux professionnels des arts et du spectacle qui, bien qu'ils occupent une position socio-professionnelle complètement différente, partagent bien des caractéristiques avec les autres familles de la classe IVa.

Les métiers de techniciens et cadres, où le chômage ne dure pas

Cette dernière classe, composée de 19 familles professionnelles, regroupe des métiers qualifiés, essentiellement de techniciens et de cadres. 814 300 personnes sont concernées ; à plus de 80 %, elles relèvent du secteur tertiaire.

L'ensemble des données est recensé dans le tableau récapitulatif suivant (doc. 39).

DOC . 39



► La recherche des espaces à prospecter révèle que le **secteur des services** reste le plus créateur. Au cours de l'année 2001, 46 % des jeunes entreprises de la région se sont créées dans le secteur des services et plus particulièrement dans les services liés à la personne. Toutefois, on assiste à une baisse des créations dans ce secteur de - 1,1% par rapport à 2000 alors qu'en France il connaît une légère hausse de + 1,4%. A l'inverse le secteur des services aux entreprises augmente de 2,9% dans la région alors qu'en France sa progression semble stoppée (-0,2%). (doc. 40)

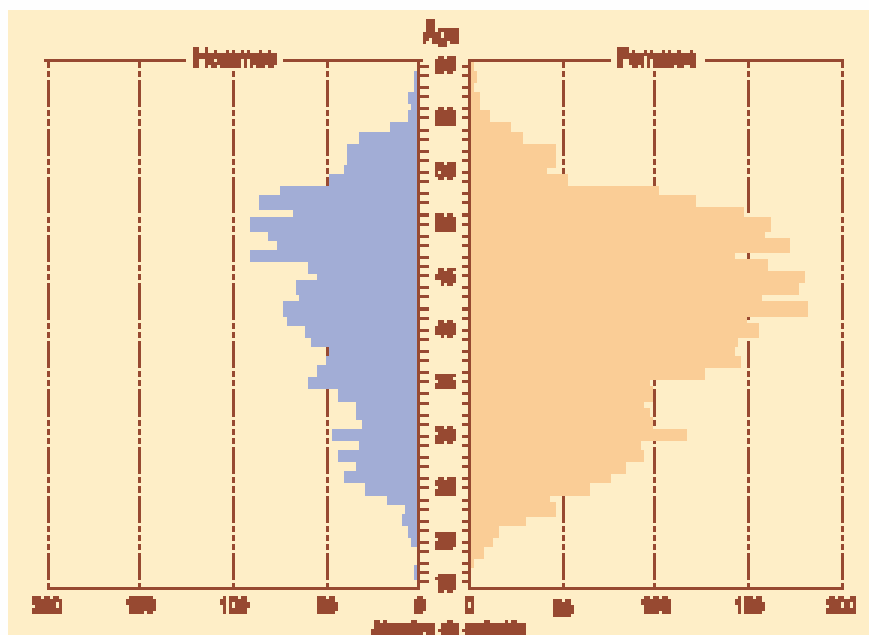
Doc. 40 Nombre de création par département et activité en 2001

	Charente	Charente maritime	Deux Sèvres	Vienne	Poitou Charentes	Part en Poitou charentes %	Part dans la France %
Industrie agroalimentaire	36	118	33	36	223	3.8	2.3
Industrie des biens de consommation	25	60	30	33	148	2.5	2.5
Industrie automobile	1	0	0	0	1	0	0
Industrie des biens d'équipement	10	39	10	22	81	1.4	1.1
Industrie des biens intermédiaires	26	72	22	19	139	2.3	1.5
Energie	1	0	0	1	2	0	0.1
Construction	168	410	119	159	856	14.4	14.6
Commerce	314	917	235	294	1760	29.7	26.3
Transport	34	58	16	24	132	2.2	2.5
Activités immobilières	36	132	33	37	238	4	3.4
Services aux entreprises	133	366	119	166	784	13.2	18.8
Services aux particuliers	215	576	199	199	1189	20	19.3
Education santé action sociale	65	163	71	82	381	6.4	7.7
ENSEMBLE	1064	2911	887	1072	5934	100	100

Il semble donc que ce secteur des services aux entreprises et aux particuliers pourrait augmenter en Poitou Charentes ; d'autant qu'en ce qui concerne les services aux particuliers , la population vieillissante en augmentation dans la région va d'années en années générer davantage d'emplois d'aide aux particuliers.

► Dans le secteur de l'économie sociale qui selon l'INSEE regroupe les coopératives les mutuelles et les associations on note une forte dominante d'emplois de femmes et surtout dans les associations et les mutuelles. (doc.41 et 42)

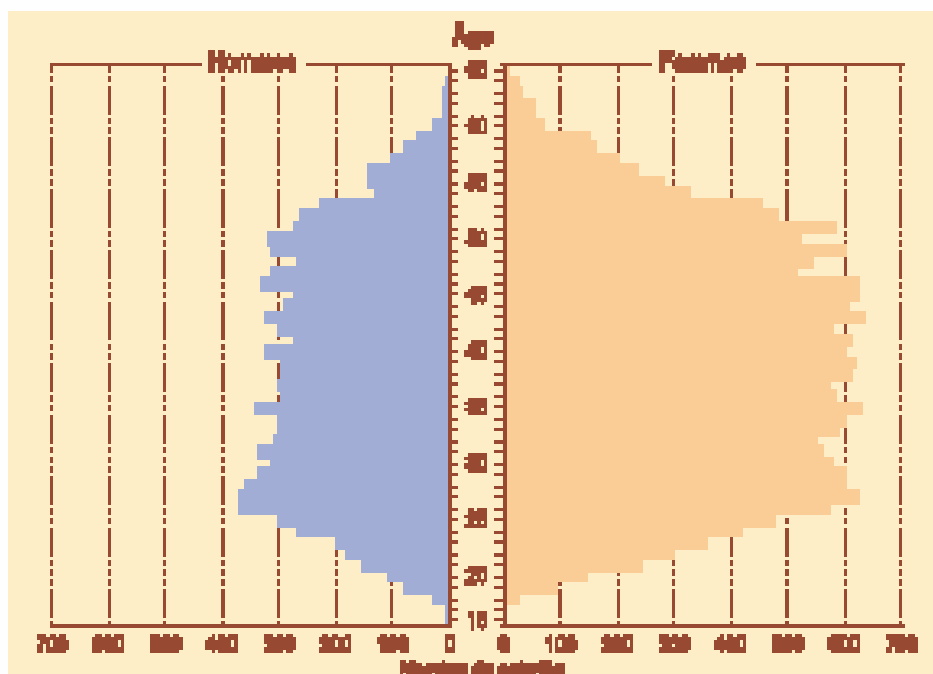
Salariés des mutuelles : surtout des femmes



Source : Insee

Doc. 41

Salariés des associations : une majorité de femmes



Source : Insee

3

Insee Poitou-Charentes - Décimal n° 219 - Octobre 2001

Doc. 42

Dans les catégories « accueil hébergement restauration » figurent en Poitou charentes environ 240 entreprises qui sont principalement des associations de gestion de cantines scolaires ou de restaurants administratifs et d'entreprise, mais aussi des colonies de vacances, des auberges de jeunesse, des foyers de jeunes travailleurs. Par ailleurs il existe des associations de type insertion qui regroupent à la fois une centaine de groupements d'employeurs et des associations dites intermédiaires dont l'objet est d'aider les chômeurs en difficulté à retrouver de l'activité dans un premier temps puis de l'emploi.

En ce qui concerne le service aux entreprises on observe une progression générale des emplois mais qui pourrait être supérieure dans les activités de nettoyage (doc. 43).

Doc. 43 – Evolution de l'emploi salarié dans les services aux entreprises entre 1996 et 2001 en Poitou-Charentes – Insee

	1996	2001	Evolution %
Conseil et assistance	10978	15872	44,6
Activités informatiques	922	2145	132.6
Conseil et assistance divers	10056	13727	36.5
* Dont activités juridiques comptable et conseil gestion	4907	5687	15.9
- Dont administration d'entreprises	1192	2340	96.3
* activités d'architecture et d'ingénierie	2066	2731	32.6
* activités de contrôle et analyses techniques	567	845	49
* publicité	1330	1707	28.3
Services opérationnels	8417	14383	70.9
Location sans opérateur	778	1122	44.2
Autres services opérationnels	7574	11977	58.1
* dont activités de nettoyage	3871	5179	33.8
* services annexes à la production	1973	4060	105.8
Assainissement, voirie, gestion des déchets	65	1284	1875.4
Recherche et développement	215	614	185.6
Ensemble services aux entreprises	19610	30869	57.4

(HORS POSTES TELECOMMUNICATIONS ET INTETIM)

3-2 – les logiques à mettre en place dans notre région

- **Mettre en œuvre un recensement des métiers qui bougent régionalement en relation avec les pôles d'activités**

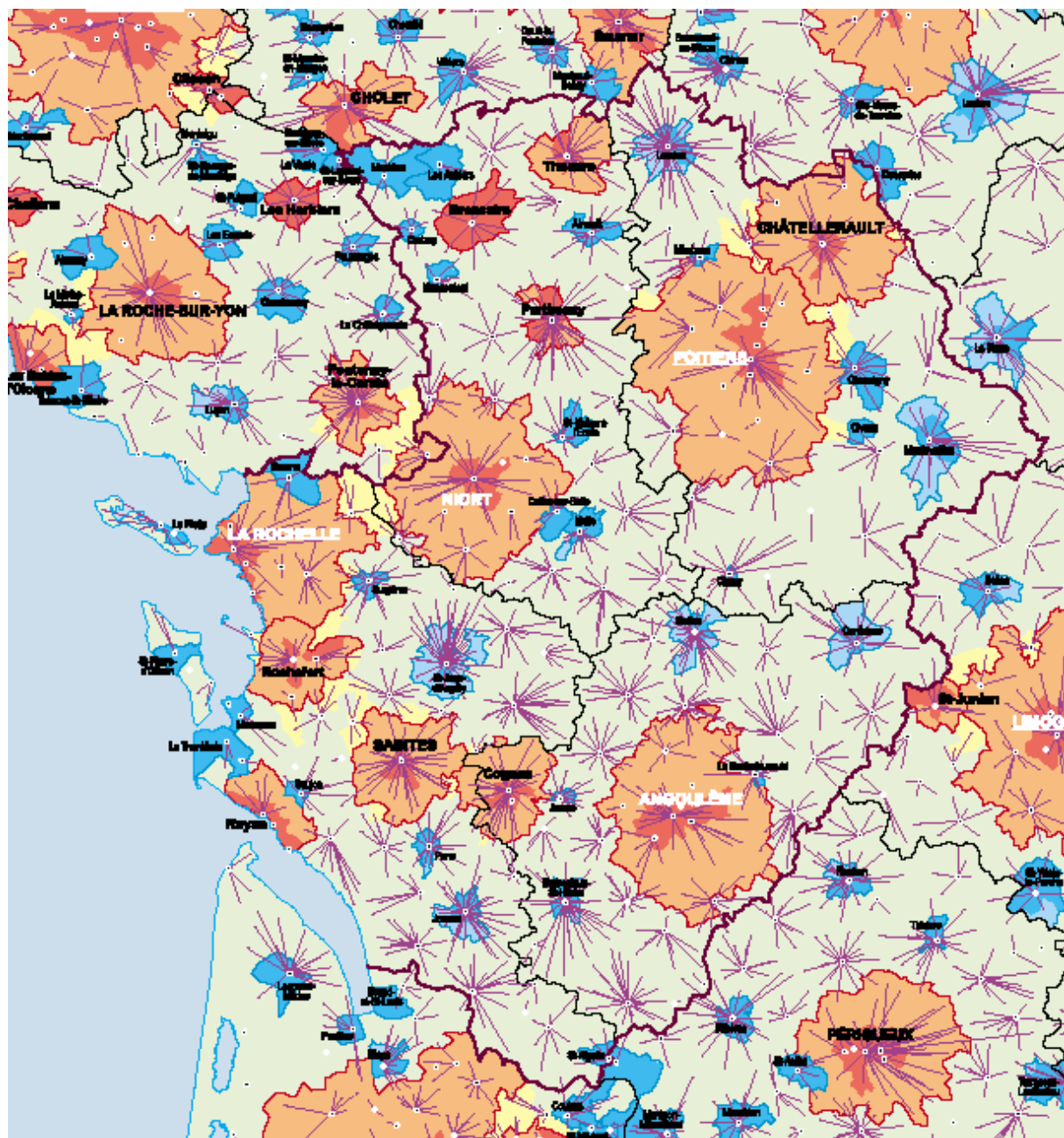
Durant la dernière décennie, la part du tertiaire dans l'activité économique a partout progressé. En 2001, 68 % de la valeur ajoutée du Poitou-Charentes proviennent du tertiaire. C'est toutefois moins qu'en moyenne pour la France métropolitaine (72 %). Il y a 10 ans l'écart entre la région et la France n'était que de 2 points, la croissance du tertiaire a donc été moins forte en Poitou-Charentes.

Ce sont les services aux particuliers et les services administrés (éducation, santé, action sociale, administration) qui progressent le plus en Poitou-Charentes. Au niveau national, ce sont les services aux entreprises. Ces derniers participent pour 15,6 % à la valeur ajoutée nationale mais seulement pour 8,8 % en Poitou-Charentes. Malgré un développement rapide mais moins qu'au niveau national, les services aux entreprises et notamment les activités de conseil et assistance sont encore peu présentes dans notre région.

L'industrie ne participe plus que pour 20,4 % de la valeur ajoutée de la France métropolitaine contre 22,6 % en 1991. En Poitou-Charentes, la contribution de l'industrie est de 20,9 % contre 21,7 % dix ans plus tôt. L'industrie picto-charentaise a donc plutôt bien résisté en comparaison avec la moyenne nationale.

Ainsi l'industrie automobile, les biens d'équipement et les biens intermédiaires accroissent leur part dans la formation de valeur ajoutée. Les biens d'équipement sont présents en Poitou-Charentes dans les trois sous-secteurs : construction navale, aéronautique et ferroviaire ; industries des équipements mécaniques et industries des équipements électriques et électroniques. Dans les biens intermédiaires, les industries des produits minéraux et les industries du bois et du papier restent les plus représentées en région.

En revanche, la contribution à la valeur ajoutée des industries agroalimentaires, spécialité régionale fortement liée à l'agriculture, recule assez nettement même si elle reste supérieure à la moyenne nationale.



Organisation territoriale de l'emploi

Espace à dominante urbaine

Aires urbaines

 Pôles urbains
Unités urbaines (agglomérations) comptant 5000 emplois ou plus

 Couronnes périurbaines
Communes (ou unités urbaines) dont 40% ou plus des actifs résidents travaillent hors de la commune (ou de l'unité urbaine) mais dans l'aire urbaine

Commune multipolarisée

 Commune (ou unités urbaines) dont 40% ou plus des actifs résidents travaillent dans plusieurs unités urbaines, sans atteindre ce seuil avec une seule d'entre elles.

Espace à dominante rurale

Aire d'emploi de l'espace rural

 Pôle d'emploi de l'espace rural
Communes (ou unités urbaines) n'appartenant pas à l'espace à dominante urbaine comptant 1500 emplois ou plus

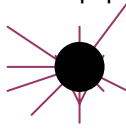
 Couronnes des pôles d'emploi de l'espace rural
Communes (ou unités urbaines) n'appartenant pas à l'espace à dominante urbaine dont 40 % ou plus des actifs résidents travaillant hors de la commune (ou unité urbaine) mais dans l'aire d'emploi de l'espace rural.

Autres communes de l'espace à dominante rurale

 Communes (ou unités urbaines) n'appartenant ni à l'espace à dominante urbaine, ni à une aire d'emploi de l'espace rural

Organisation territoriale des services

 Pôle de services intermédiaires (commune exerçant par les équipements de sa gamme intermédiaire attraction sur les habitants d'au moins une autre commune) ou commune bien équipée (possédant 9 équipements ou plus parmi les 10 caractérisant cette gamme)

 Aire d'influence des pôles de services intermédiaires
Chaque commune est reliée par un trait au pôle de services intermédiaires fréquenté habituellement

TOURS Aire urbaine de 300 000 habitants ou plus

POITIERS Aire urbaine de 100 000 à 300 000 habitants

SAINTES Aire urbaine de 50 000 à 100 000 habitants

Parthenay Aire urbaine de moins de 50 000 habitants

 Limites de l'aire urbaine

 Les noms des aires urbaines comportant un chef lieu de région sont soulignés
Aire d'emploi de l'espace rural

 Limite de l'aire d'emploi de l'espace rural

 Limite de région
 Limite de département

- **Diversifier les métiers des femmes** sans hésiter sur l'opportunité d'une formation même à 50 ans car on peut penser que la femme concernée devra en général travailler au-delà de 60 ans pour bénéficier d'une retraite décente cela ne semble pas aussi irréaliste que semblerait le prouver les chiffres concernant le taux de formation de cette tranche d'âge. Il faut arriver à sortir des professions les plus féminisées dont certaines sont saturées.

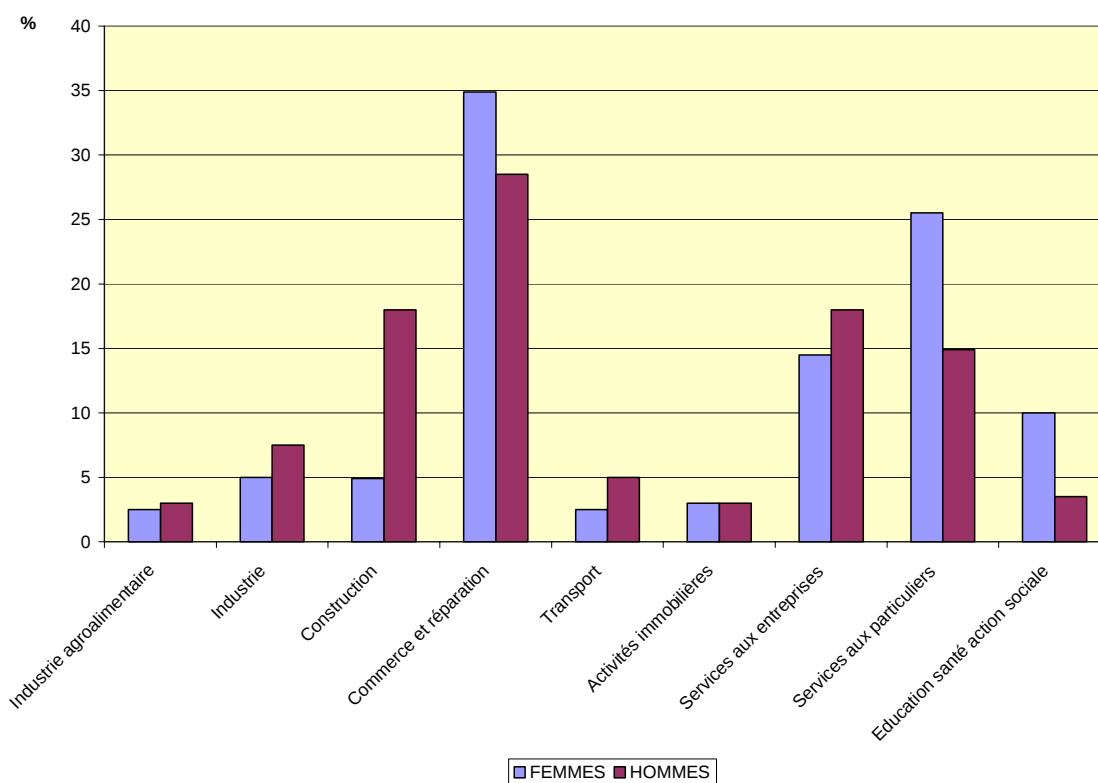
Aujourd'hui les professions les plus féminisées sont dans l'ordre, de 100% à 75% :

- assistante maternelle et travailleuse familiale
- Employée de maison, femme de ménage
- Secrétaire
- Aide-familiale
- Sténo-dactylographe
- Aide soignante
- Infirmière
- Ouvrière de confection
- Commis administratif de la fonction publique
- Agent de service des établissements d'enseignement
- Vendeuse en alimentation
- Agent de service hospitalier
- Employée des services comptables
- Institutrice
- Agent de bureau de la fonction publique
- Employée administrative d'entreprise

- **Recenser les secteurs porteurs localement et ouvrir des formations spécifiques d'aide à la création d'entreprises par les femmes.doc. 45**

26% des entreprises créées par des femmes sont des entreprises de services aux particuliers : 14% des entreprises créées par des hommes sont des entreprises de services aux particuliers.

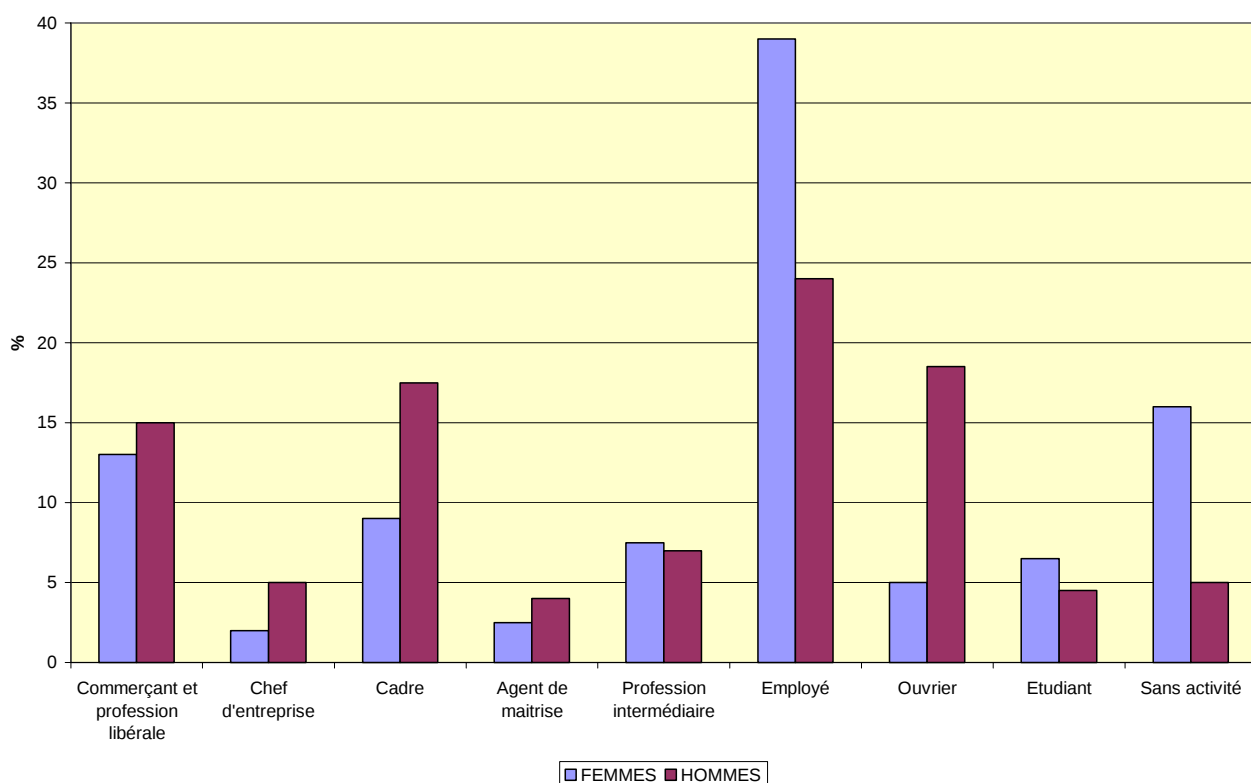
Doc. 45 - Répartition des entreprises créées en 1998 par secteurs d'activité



Insee enquête SINE 1998

39% des créatrices d'entreprises ont une qualification d'employé, 24% des créateurs ont cette qualification. (doc. 46)

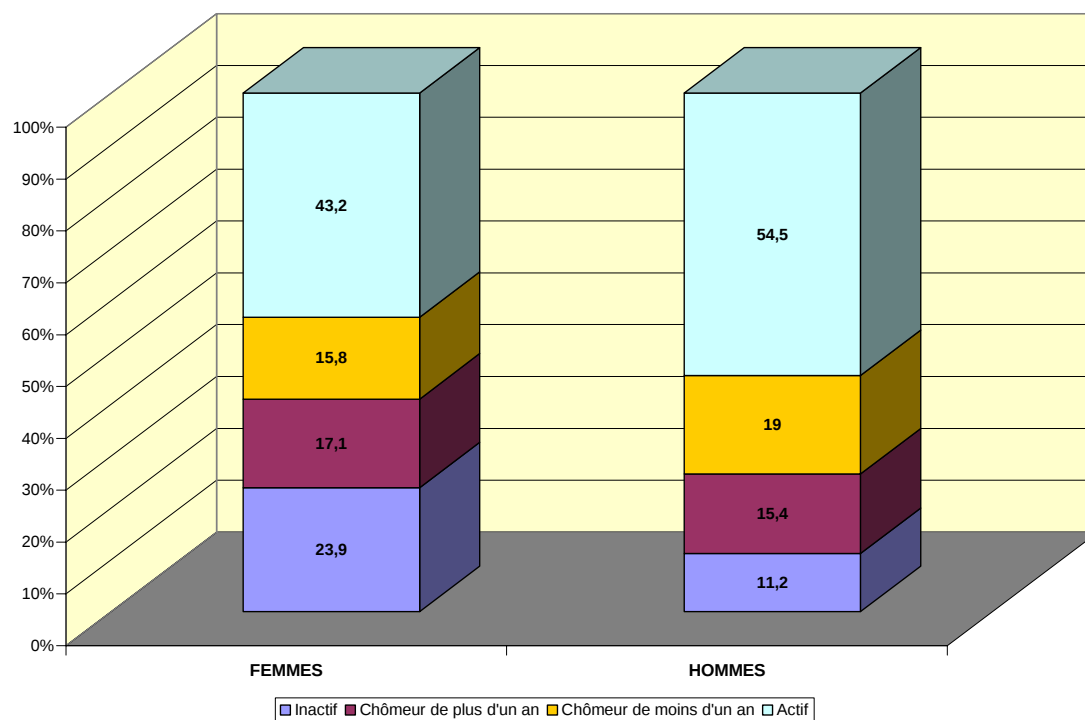
Doc.46 - Répartition des nouvelles entreprises selon la qualification du créateur



Insee enquête SINE 1998

On observe plus de femmes inactives que d'hommes avant la création de l'entreprise (doc. 47)

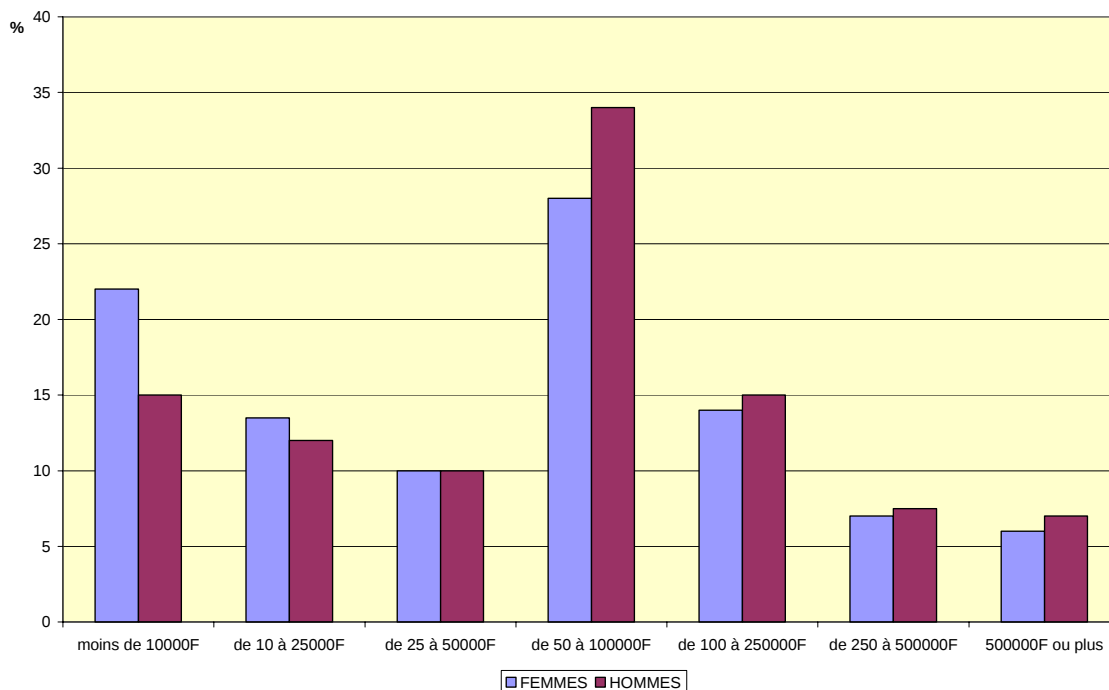
Doc. 47- répartition des créations selon la situation préalable du créateur



Insee enquête SINE 1998

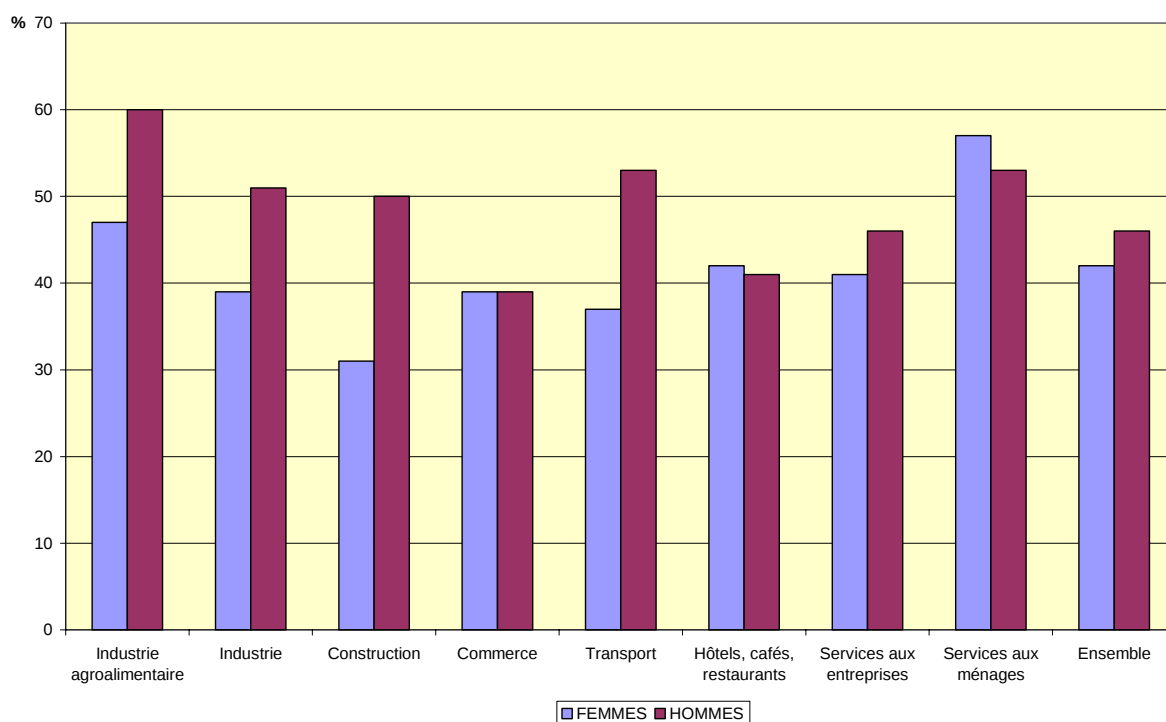
Les femmes ont globalement moins investi que les hommes pour créer leur entreprise (doc. 48) mais ont un meilleur taux de survie après la 5^{ème} année que celle des hommes : 57% des entreprises de service aux ménages créées par des femmes atteignent leur 5^{ème} anniversaire contre 53% de celles créées par des hommes. (doc. 49)

Doc. 48 - Répartition des entreprises créées en 1998 selon les capitaux investis au départ



Insee enquête SINE 1998

Doc. 49 - Taux de survie à 5 ans des entreprises créées en 1994



Insee enquêtes SINE 1998

- **Rechercher une adéquation entre les besoins de l'employeur et le profil spécifique du public de femmes de plus de 45 ans**

En fonction des critères de sélection (extrait de « les emplois difficiles à pourvoir ANPE)

Selon les personnes interrogées, l'inadéquation des candidatures effectives tient pour l'essentiel à celle du profil (47 %), au manque d'expérience (28 %) et au défaut de motivation (27 %). L'expérience requise est surtout une expérience du métier (52 %), mais une expérience de la branche (37 %) ou du travail en général (30 %) est souvent jugée nécessaire. Les répondants ne sont que 6 % à juger le salaire demandé trop élevé, alors qu'ils sont 10 % à citer la présentation ou la tenue. En dépit de son apparence anecdotique, l'importance de ce dernier critère, malaisément objectivable, est bien réelle. Interrogés par ailleurs sur les qualités autres que la formation ou les compétences qu'ils recherchaient chez un candidat à l'emploi considéré, plus d'un employeur sur cinq le mentionne spontanément.

Qualités recherchées autres que la formation ou les compétences (réponses spontanées)	%
Dynamisme, motivation	44
Conscience professionnelle, rigueur	25
Autonomie	23
Présentation	21
Disponibilité horaire	11
Aptitude à travailler en équipe	10
Force physique	5
Aptitude à diriger d'autres personnes	3
Autres	5
Total	148

Etablissements citant au moins un critère 87

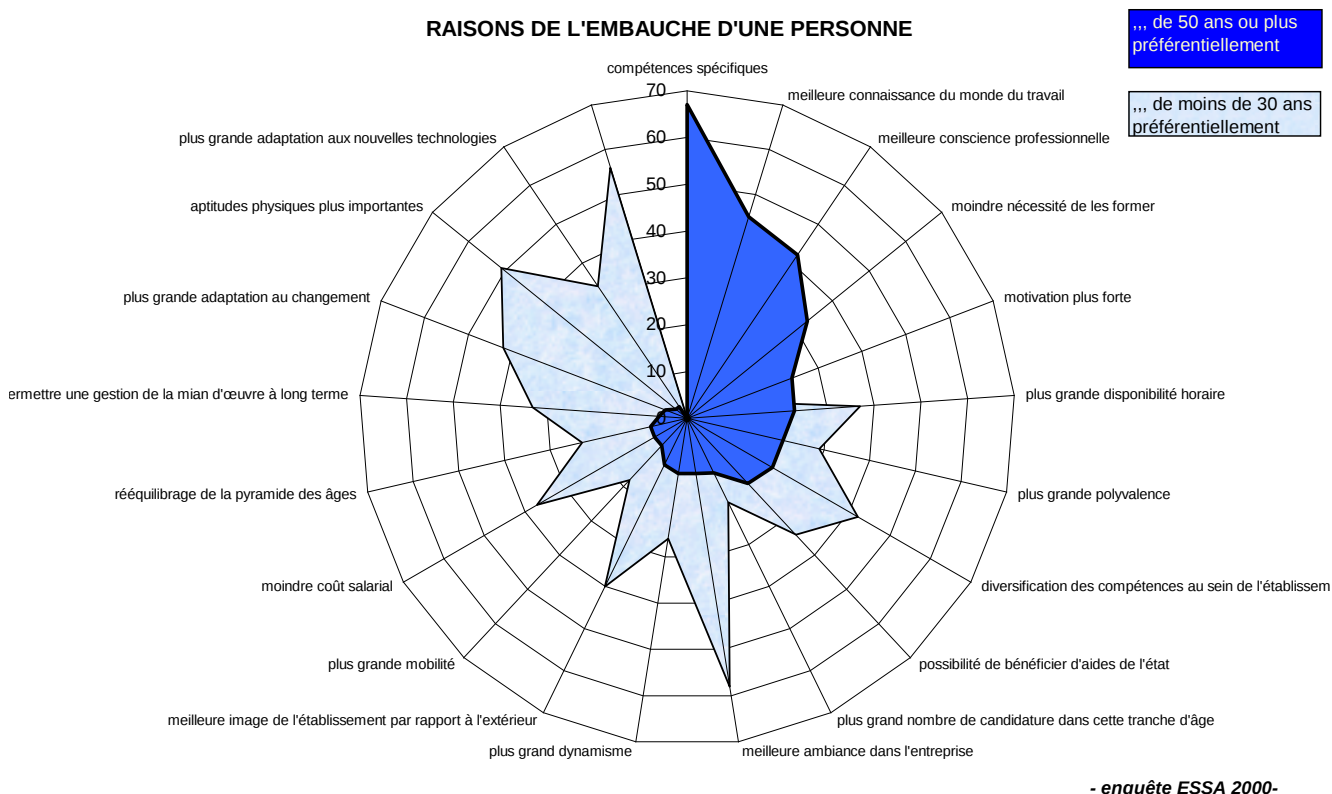
C'est l'expérience qui compte avant tout (62 %), suivie par l'impression que donne le candidat (le "feeling", 36 %) ; l'autonomie est elle aussi souvent valorisée (21 %). En ce qui concerne les emplois peu qualifiés, le niveau d'exigence est moindre (1,2 réponses en moyenne, contre 1,6 précédemment) ; l'impression donnée par le candidat (le "feeling") devient alors déterminante (38 %), alors que toutes les autres caractéristiques sont en retrait, y compris l'expérience (25 %). On peut en voir un signe dans le fait que les mentions relatives au sexe ou à l'âge sont très rares (il s'agit ici de réponses *spontanées*) : 1 % des personnes interrogées déclarent par exemple écarter systématiquement les femmes, et 3 % les personnes trop âgées. Or les réponses apportées à des questions explicites font apparaître une réalité différente, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Cherchiez-vous indifféremment un homme ou une femme ?	%
Oui, c'est égal	42
Non, dont :	58
Non, plutôt un homme	35
Non, uniquement un homme	14
Non, plutôt une femme	6
Non, uniquement une femme	2
Total	100

Par ailleurs, **47 % des employeurs** disent qu'ils n'auraient **pas été prêts à embaucher quelqu'un de plus de 50 ans**. On notera enfin que plus d'un quart des répondants (28 %) déclare ne jamais embaucher de jeunes qui sortent de l'école.

➡ Il semble logique dans un deuxième temps de rechercher à l'intérieur de l'ensemble des raisons de l'embauche d'une personne de plus de 45 ans, tels que définies dans l'enquête ESSA 2000 (doc. 50), les arguments pour soutenir notre public dans cette recherche d'emploi.

Doc. 50



Ces arguments sont de deux ordres : d'une part ceux relatifs aux points forts généralement recherchés chez les salariés les plus âgées, d'autre part les éléments spécifiques que pourraient revendiquer les femmes de plus de 45 ans. Il va s'agir en l'occurrence des points suivants :

- posséder des **compétences spécifiques** : on s'aperçoit dès lors que cela va pouvoir s'appliquer soit à des compétences reconnues chez des personnes diplômées, soit sur des compétences qu'il importera de mettre en évidence par une validation des acquis de l'expérience minutieuse et pertinente.
- Avoir une **bonne connaissance du monde du travail** : seule dans ce cas l'approche par la mise en valeur des acquis de l'expérience professionnelle rigoureusement répertoriés peut aider à l'identification positive de la femme concernée par le poste
- Avoir une **conscience professionnelle** : cela relève de séries d'appréciations d'anciens employeurs ou de notes d'observations recensées lors de passage de la personne concernée dans des associations diverses où a pu s'exprimer cette conscience professionnelle.

Ajouter à ces trois points des atouts qui pourraient devenir spécifiques du public féminin de 45 ans et plus :

- Une motivation importante liée à leur situation spécifique et urgente

L'ensemble de ces critères spécifiques sont à travailler dans les structures de conseils auxquels sont adressées les femmes de cette tranche d'âge et pourraient être une spécificité des CIDF accueillant.

Par ailleurs une prise de conscience collective de la nécessité de prise en compte de cette population féminine vouée à la précarité et à la paupérisation devrait amener à la mise en place de mesures incitatives spécifiques pour l'embauche par les pouvoirs publics.

Partie 2

L'accompagnement vers l'emploi des femmes de plus de 45 ans *dans les CIDE* *du Poitou-Charentes*

1 - Analyse des pratiques des CIDF /BAIE

1-1- la spécificité des CIDF dans l'accompagnement vers l'emploi

La spécificité des CIDF réside d'une part dans l'organisation même des CIDF qui offrent les compétences de ses équipes pluridisciplinaires : juristes, conseiller-res dans les domaines de l'emploi, conseillères conjugales et psychologue, d'autre part dans ses objectifs affichés et poursuivis concernant « l'égalité entre les femmes et les hommes dans le respect des différences individuelles »

C'est dans cette perspective que la diversification des choix professionnels est un axe d'action fort dans l'accompagnement des femmes vers l'emploi dans les CIDF.

« Le plus du CIDF est de pouvoir travailler en synergie entre les professionnelles du juridique, de l'emploi et la psychologue ; la plupart des femmes, du moins les plus âgées d'entre elles arrivent chez nous, suite à une séparation, un divorce, et il faut qu'elles trouvent du travail ; la dessus se surajoute quelquefois des problèmes psychologiques entraînant des blocages et la recherche d'emploi met le doigt dessus, d'autres problèmes ; compte tenu de cela le parcours de la femme dans le CIDF est souvent :

- la conseillère juridique
- la psychologue
- et la conseillère à l'emploi

on ne peut, du reste, avancer dans la recherche d'emploi qu'après avoir ôté les blocages psychologiques et /ou juridiques

c'est le grand atout du CIDF que d'offrir ces trois prestations à la femme. »

« la démarche propre aux CIDF est d'accompagner la personne vers plus d'autonomie par rapport à l'emploi à sa vie quotidienne et familiale. »

« Nous nous inscrivons dans une discrimination positive notamment vis-à-vis des prescripteurs en accompagnant avec l'ANPE les femmes vers des emplois plus masculins ; cela nécessite de sensibiliser les prescripteurs en permanence »

« il s'agit d'un travail de veille par rapport aux partenaires »

Certains CIDF ont travaillé sur le bien être des femmes à travers la revalorisation des personnes dans des ateliers de « relookage » faisant appel aux compétences d'une professionnelle de l'esthétique.

Un des atouts enfin des CIDF est de travailler en réseau à l'échelle des régions mais aussi à l'échelle de la France ; cela leur permet de bénéficier de formations, informations de l'ensemble du réseau, des études faites par la DRDF qui leur ouvrent des portes et des champs de réflexion utiles, en plus d'un soutien financier dans leur projet.

1-1- la pratique générale des CIDF / BAIE

La pratique des CIDF en matière d'accompagnement vers l'emploi des femmes dans le cadre ou non des BAIE a été analysée à travers des entretiens réalisés auprès des conseillères et du conseiller à l'emploi du CIDF de la Vienne : Agnès ROI, CIDF d'Angoulême : Joëlle GALINON, Marie Noëlle CHABAN, Marie Annick SAUMON (en présence de la Directrice Isabelle MOREAU), et du CIDF de La Rochelle : Christophe LANDRY, et Marie Hélène ROCHE.

La réflexion proposée à chaque conseiller-e reposait sur la description de leur pratique, leurs compétences nécessaires voire spécifiques, ainsi que les connaissances indispensables relatives au tissu socio- économique territorial, régional et aux outils existants pour ces professionnel(le)s dans cet accompagnement des femmes.

➡ Description des pratiques des « manières de faire » issues de la confrontation aux réalités du travail

Dans chaque CIDF les pratiques d'accompagnement s'effectuent de façon individualisé, et dans le cadre d'ateliers collectifs (pour certaines) pour des durées allant de quelques jours à quelques mois (2 ans dans le cadre du prestation PANDORA à La Rochelle en partenariat avec la MEP et la Mission locale). Deux niveaux d'intervention dans le pôle emploi caractérisent les prestations des CIDF :

- les BAIE chargés de l'accueil et de l'accompagnement des femmes en recherche de solutions professionnelles
- les ateliers collectifs pour l'emploi des femmes proposés par les CIDF

Certains dispositifs sont mis en place en réponse à une prestation ANPE.

« Le travail en groupe se fait quand il s'agit d'une prestation ANPE ; dans ce cas la procédure utilisée est :

- explication en groupe
- entretiens individuels
- travail sur les besoins de la personne ; suivi

Mais en prestation ANPE il y a aussi des hommes qui ne sont pas traités de façon individuelle (car cela est contraire à la déontologie des BAIE) »

Même si chaque conseiller-e à l'emploi a sa propre pratique héritée à la fois de son parcours antérieur, personnel et professionnel, et des valeurs véhiculées dans le réseau des CIDF (notamment grâce à la formation en interne), l'ensemble des conseillers considèrent les femmes accueillies comme une « personne unique » qui, à ce titre, doit être respectée dans son histoire personnelle, privilégiant une « prise en compte globale » des situations vécues et y répondant dans une approche personnalisée.

Ce qui ressort également des entretiens est que la recherche d'issue professionnelle si elle est importante en réponse aux besoins de la femme accompagnée, est associée à une démarche vers un mieux être de la personne.

L'utilisation d'outils depuis les tests au portefeuille de compétences varie en fonction des professionnel(les)

« Je n'aime pas utiliser des tests : pour leur effet « magique » ; pour l'analyse de leurs compétences je décortique ce qu'elles faisaient dans leur précédent emploi, les tâches et à partir de là je leur donne des idées de métiers ; pour cela j'utilise le ROMES

J'implique la personne dans sa recherche d'emploi possible

J'effectue des tests d'orientation IRMRT-T de Rothwell-Miller ;

J'évalue sa motivation en utilisant un outil questionnaire (annexe)

En réalité si on utilise un référentiel de compétences il importe surtout de ne pas le présenter à la personne (cf plus loin le problème du dossier VAE)

Le parcours réussi étant celui qui permette à la femmes d'atteindre son objectif : c'est pour cela que dès le premier entretien je leur fait exprimer leur objectif, leurs besoins par rapport à leur parcours personnel : donc pour quoi elle vient ? ce qu'elle a fait jusqu'ici ? quelle est sa formation ? et ce qu'elle veut faire ? »

« on utilise des outils ou pas cela dépend on s'adapte à la personne, à ses besoins »

D'autres utilisent les outils types caminare, portefeuille de compétences. (voir descriptifs plus loin) ou des outils élaborés par les conseiller-es.

➡ Les compétences nécessaires (voire spécifiques) pour accompagner au mieux les femmes

Certains mots reviennent souvent dans les entretiens, des mots porteurs des valeurs et de la politique menée dans les CIDF.

- *Confiance ; soutien, écoute ; l'empathie*
- *regard positif relatif à l'obligation de recherche d'emploi de la femme*
- *remise en motivation ; redynamisation*
- *la personne doit se sentir comprise ; il faut lui offrir une approche positive*

➡ Les connaissances indispensables pour les professionnelles (voire spécifiques aux CIDF) comme celles concernant le tissu socio- économique territorial, régional, ou celles relatives aux outils existants ...

Les professionnel(les) ont une large palette de connaissances sur le tissu socio-économique environnant ; il y a par ailleurs une recherche importante de création de réseau de compétences complémentaires en passant notamment des conventions avec des partenaires divers (DDASS, Conseil Généraux, AGEFIPH à Angoulême) ou en travaillant en partenariat avec d'autres organismes d'accompagnement vers l'emploi (MEP, mission locale à La Rochelle) . Sont absolument indispensables :

- *les informations sur le bassin d'emploi local*
- *la recherche dans les métiers pour lesquels il y a des chances de trouver un emploi sans formation trop longue : certaines ont parfois le rêve de devenir infirmière de façon totalement irréaliste !*

« La VAE est très importante : ex. valider les acquis de l'expérience pour obtenir un bac professionnel ; mais le problème majeur est lié au dossier de VAE à remplir ; il est trop compliqué pour les demandeurs ; les formations complémentaires peuvent se faire à l'IRTS, AAD, AFPA(bientôt car cela n'est pas encore au point apparemment), SAFIRE : le problème majeur réside dans la nécessité pour le demandeur de formaliser les compétences acquises ; pour les aider il faut arriver à décortiquer, avec eux la tâche : « vous devez me décrire votre tâche » l'explicitation des tâches n'est pas chose facile surtout quand les automatismes acquis évacuent les compétences intermédiaires »

1-2- les outils d'aide au parcours des femmes

Tous les outils cités ci-après ne sont pas systématiquement utilisés, mais au cas par cas. Certains ont été conçus par les conseiller-es à l'emploi.

➡ **LE PORTEFEUILLE DE COMPETENCES** – Le portefeuille des acquis de formation et d'expériences (Fédération nationale des CIBC et Jacques Aubret)

Il s'agit d'un dossier d'expériences professionnelle et personnelle réalisé dans le but de conserver les preuves d'acquis et de compétences mises en œuvre notamment lors des bilans de compétences elles viennent en accompagnement de celui-ci.

Définition : le processus de reconnaissance mis en œuvre dans la démarche « Portefeuille de compétences » est :

- Un processus d'analyse et de synthèse des formations reçues et des expériences personnelles sociales et professionnelles
- En vue de faire émerger les connaissances et compétences qu'elles ont engendrées
- De « coder » ces connaissances et compétences dans un langage qui permet d'en mémoriser le contenu pour soi ou pour autrui
- Et de rechercher les « preuves » qui peuvent attester de leur réalité dans la négociation sociale pour l'emploi (insertion, réinsertion, promotion, gestion de carrière), pour la validation des acquis, pour la certification des compétences

Objectif :

- mise en valeur de son expérience personnelle, sociale.
- Aide à la décision.
- Préparation à la VAE

Forme : dossier, sorte de base de données où sont rassemblés les documents qui témoignent de la valeur du propriétaire

Condition de réalisation :

- du candidat :
 - compétences d'évaluation (de la valeur des documents témoins)
 - motivation
 - investissement proportionnel à l'utilité perçue
- de l'accompagnateur :
 - apporte des éléments de méthode
 - médiateur

La notion d'expérience évoquée ici est très large : il s'agit de faits, de comportements, de réactions, d'émotions, de situations d'échange et d'expression

Il importe de rechercher dans l'expérience de l'acteur-auteur.

➡ Caminare : carnet de route d'une méthode individualisée d'accompagnement à la recherche d'emploi – Claude Raymond et Marie Jeanne Dubois CAFOC – Ministère de l'Education Nationale

➡ OPI (objectif projet individuel) : qui permet un travail sur le projet professionnel

➡ Les fiches contact : 2 mois après l'accompagnement (La Rochelle) ; qui permet de faire le point sur l'état d'avancement du projet de la femme à remplir par la femme

➡ Fiche de liaison interservices (la Rochelle) qui permet de faire le lien entre le service juridique, le BAIE emploi la formation et le point écoute psychologique.

➡ Dossier de suivi BAIE/OPI/PEI/BCA : il fait l'inventaire complet de la situation et des démarches entreprises par la femme en soulignant les éléments importants, les étapes.

➡ Dossier d'information sur la création d'entreprise (élaboré par le CIDEF de la Rochelle) regroupant divers documents, d'origines multiples tels que :

- formations possibles : « créer entreprendre une entreprise de la chambre des métiers, présentation du réseau Espace gestion qui offre des formations pour la création d'entreprise ; « 5 jours pour entreprendre » formation proposée par le CEPAC
- aide à la validation du projet : couveuse d'entreprise qui offre la possibilité de tester son projet d'entreprise en situation réelle pendant 6 mois. Présentation de l'école des projets avec ses ateliers de la création répartis sur la région poitou charentes qui a pour objectifs de favoriser l'émergence de projets et la création d'activités en poitou charentes
- Financement : présentation de l'ADIC (association pour le droit à l'initiative économique) qui propose des prêts pour le démarrage de l'entreprise ; prêt à la création d'entreprises de la Banque du Développement des PME ; FGIF pour offrir des garanties auprès des banques ; des imprimés de la chambre de commerce ; un agenda des journées d'informations gratuites par des experts comptables.

- Documents : une bibliographie de l'APCE (agence pour la création d'entreprises) qui présente les ouvrages pour créer ou reprendre une entreprise ; une liste de contacts utiles départementaux.

- Guide de la demandeuse d'emploi débutante
- Press-book sur les entreprises locales
- Classeur avec des exemples de lettres de motivations
- Affichage sur les métiers non traditionnellement féminins
- Publicité sur les ateliers AFPA pour la découverte des métiers
- IMR-T utilisé en individuel ou en groupe pour la recherche des intérêts professionnels
- Un outil d'évaluation des motivations (créé par Châtelleraut)

2 - les points d'appui et les points faibles

2-1- la spécificité des CIDF dans l'accompagnement vers l'emploi

La spécificité des CIDF réside d'une part dans l'organisation même des CIDF qui offrent les compétences de ses équipes pluridisciplinaires : juristes, conseiller-res dans les domaines de l'emploi, conseillères conjugales et psychologue, d'autre part dans ses objectifs affichés et poursuivis concernant « l'égalité entre les femmes et les hommes dans le respect des différences individuelles »

C'est dans cette perspective que la diversification des choix professionnels est un axe d'action fort dans l'accompagnement des femmes vers l'emploi dans les CIDF.

« Le plus du CIDF est de pouvoir travailler en synergie entre les professionnelles du juridique, de l'emploi et la psychologue ; la plupart des femmes, du moins les plus âgées d'entre elles arrivent chez nous, suite à une séparation, un divorce, et il faut qu'elles trouvent du travail ; la dessus se surajoute quelquefois des problèmes psychologiques entraînant des blocages et la recherche d'emploi met le doigt dessus, d'autres problèmes ; compte tenu de cela le parcours de la femme dans le CIDF est souvent :

- la conseillère juridique
- la psychologue
- et la conseillère à l'emploi

on ne peut, du reste, avancer dans la recherche d'emploi qu'après avoir ôté les blocages psychologiques et /ou juridiques

c'est le grand atout du CIDF que d'offrir ces trois prestations à la femme. »

« la démarche propre aux CIDF est d'accompagner la personne vers plus d'autonomie par rapport à l'emploi à sa vie quotidienne et familiale. »

« Nous nous inscrivons dans une discrimination positive notamment vis-à-vis des prescripteurs en accompagnant avec l'ANPE les femmes vers des emplois plus masculins ; cela nécessite de sensibiliser les prescripteurs en permanence »

« il s'agit d'un travail de veille par rapport aux partenaires »

Certains CIDEF ont travaillé sur le bien être des femmes à travers la revalorisation des personnes dans des ateliers de « relookage » faisant appel aux compétences d'une professionnelle de l'esthétique.

Un des atouts enfin des CIDEF est de travailler en réseau à l'échelle des régions mais aussi à l'échelle de la France ; cela leur permet de bénéficier de formations, informations de l'ensemble du réseau, des études faites par la DRDF qui leur ouvrent des portes et des champs de réflexion utiles, en plus d'un soutien financier dans leur projet.

2-2- le déficit en outils d'accompagnement spécifiques des femmes de plus de 45 ans

Le déficit d'outils d'accompagnement spécifiques des femmes de plus de 45 ans est apparu dans l'ensemble des CIDEF. Mais ce déficit ne semble pas être vécu de la même façon par les conseiller-es : les unes, pensant qu'il n'est pas nécessaire de traiter de façon particulière la problématique de ce public cible par rapport aux autres femmes, ne considèrent pas cela comme un réel déficit ; par contre d'autres expriment un certain handicap devant cette carence d'outil spécifique.

« il faudrait travailler sur comment on procède avec les plus de 50 ans et mettre en œuvre des actions spécifiques par rapport à ce public là ; il y a une grande carence à ce niveau parmi ce qu'il faudrait faire il y a l'utilisation d'internet relative aux demandeurs d'emploi pour cela il faudrait un ordinateur disponible exclusivement pour cela avec un accès internet direct ; cela n'est possible que ponctuellement ;

« il y a des différences d'approche ; je ne fais pas la même chose que pour les jeunes, car je n'ai pas grand chose de positif à leur proposer : avec les jeunes par exemple je peux travailler sur la formation pour les plus âgées je ne propose pas de formation, je travaille sur le CV et je les oriente pour postuler ;

« la durée du suivi des personnes de 50 ans et plus est en moyenne de 1 ou 2 entretiens et de 3 ou 4 pour les autres tranches d'âge ; cela est du essentiellement au manque de solution existantes et de plus manque de solutions motivantes pour moi !

pour cette tranche d'âge on travaille sur l'accès à l'emploi direct »

« je suis très mal à l'aise avec les plus de 50 ans car je n'ai pas de solution ; je me sens démunie, je donne moins la pêche qu'aux autres, je ne veux pas leur raconter d'histoires, je connais la réalité »

« il faudrait que je change mon attitude et que je travaille sur mon enthousiasme personnel : mais quand on a par exemple une femme de 57 ans qui ne peut plus porter de charges, on peut toujours travailler pour la reconnaissance de travailleur handicapé cela ne changera rien à sa situation. »

« Le problèmes de ces femmes c'est aussi qu'elles bénéficient de tous les contrats aidés ; à 50 ans vous êtes trop vieille !

Je dois relativiser par rapport à l'âge c'est difficile mais pas impossible en m'appuyant sur leur expérience et en la valorisant en pointant quels sont leurs atouts

Mon dynamisme est mesuré (muselé) par les freins évoqués devant chaque proposition faite : j'ai un moyen de « vérifier » leur motivation de retour à l'emploi à leur proposant une offre qui correspond parfaitement à leur profil et là en général je ne les revois plus !

Parfois elles ont des difficultés, des peurs de retrouver un emploi ; je retravaille sur leur compétence pour les rassurer

Pour certaines demandeuses je propose un suivi quand elles sont dans l'emploi pendant la première semaine »

3 - réflexions et outils pour l'amélioration des pratiques

3-1- création d'entreprises

C'est le CIDF de la Rochelle qui a le plus travaillé dans ce sens et a réalisé un dossier d'aide à la création d'entreprise des femmes.

Il semble en effet intéressant compte tenu des résultats de l'étude présentés dans la partie I de réfléchir à la palette d'entreprises porteuses d'emplois dans chaque bassin d'emploi de la région.

Un grand nombre de femmes présentent des qualités remarquables dans une diversité de métiers dont elles ignorent même la portée commerciale potentielle ; seules des études de marché finement menées permettraient en effet d'en mesurer la pertinence. Ils vont des services aux personnes en matière de repas personnalisés, de travaux de couture, de décoration (plus que de peinture) de soins aux personnes dépendantes, d'accompagnement de personnes seules ou isolées, à l'entretien des jardins, à la décoration des espaces extérieurs ou au standard de certaines professions libérales.

Deux éléments primordiaux à prendre en compte dans cette réflexion sur la création d'entreprise :

- le niveau d'étude des créatrices
- les besoins de services locaux

Ces deux facteurs doivent être les moteurs de la recherche, sachant qu'un travail sur le recensement des compétences des femmes pourra ouvrir un champ plus large de catégorie d'entreprise et qu'il révélera parfois une nécessité de complément de formation pour rendre viable l'entreprise. Car même à 50 ans il ne faut pas hésiter à proposer ces compléments de formation de courte durée car ils sont les atouts de la réussite.

3-2- la recherche des externalisations de services aux entreprises créatrices d'emplois

Un certains nombre d'entreprises préfèrent faire appel à des agences d'interim plutôt que d'embaucher des personnes en CDI. De plus en plus de secteurs des entreprises sont externalisés ; ils vont des services de secrétariat, de comptabilité, aux études d'impact, de marché en passant par l'entretien des locaux.

Bien entendu dans toute cette réflexion sur l'externalisation il faut prendre en compte la tendance des plus grosses entreprises à délocaliser les services de secrétariat, d'informatique dans des pays du Sud ce qui rend plus difficile la capacité d'offre de service pour les femmes désireuses de se positionner dans ce secteur.

Une étude plus spécifique sur la région concernant les externalisations potentielles devrait permettre d'affiner cette réflexion.

3-3- la diversification des emplois féminins inscrits dans une réflexion sur l'âge

La réflexion sur la diversification des emplois féminins est déjà à l'œuvre dans tous les CIDEF. Néanmoins si elle est largement mise en avant pour un public de femmes jeunes, cela est moins le cas pour des femmes de plus de 45 ans.

Toutes les conseillères s'accordent à souligner les problèmes de santé des femmes de 50 ans qui se présentent à elles ; elles ont eu pour la plupart des parcours de vie familiales et professionnelles éprouvantes pour leur corps et qui leur laissent des séquelles ; ces séquelles sont des obstacles pour elles, à la reconversion vers des métiers plus masculins de l'artisanat notamment.

Cette réflexion mérite néanmoins d'être approfondi pour ce type de public spécifiquement.

3-4- la réflexion sur des outils d'aide à la décision

La réflexion sur des outils d'aide à la décision semble primordiale pour l'accompagnement des femmes en général et de celles de plus de 45 ans en particulier. Certes toute catégorisation ou classification dans un profil particulier fige les personnes et peut présenter un caractère réducteur. Néanmoins les outils d'aide à la décision restent utiles et peuvent offrir un cliché instantané susceptible d'éclairer la forme d'accompagnement et de suivi à apporter aux personnes.

Un certain nombre de recherches ont été faites dans le domaine de l'employabilité comme celles de Lemoine sur les habiletés qui ont conduit à élargir le champ des métiers envisageables, ou celles de JAE sur la transférabilité des compétences.

Mais il est plus rare de trouver des outils qui croisent plusieurs facteurs concourant à l'employabilité d'une personne et qui surtout prennent en compte la personne dans sa globalité. Ce qui est au cœur même de la spécificité et des valeurs des CIDEF.

C'est à cette fin qu'est proposé l'outil ci-après, encore à l'état d'ébauche et qui nécessiterait un approfondissement par un travail interdisciplinaire que seuls les CIDE peuvent mener de par leur spécificité d'approche de la personne.

La réflexion sur l'employabilité repose sur trois facteurs fondamentaux : la personne, l'environnement et le bagage de compétences acquises par cette personne.

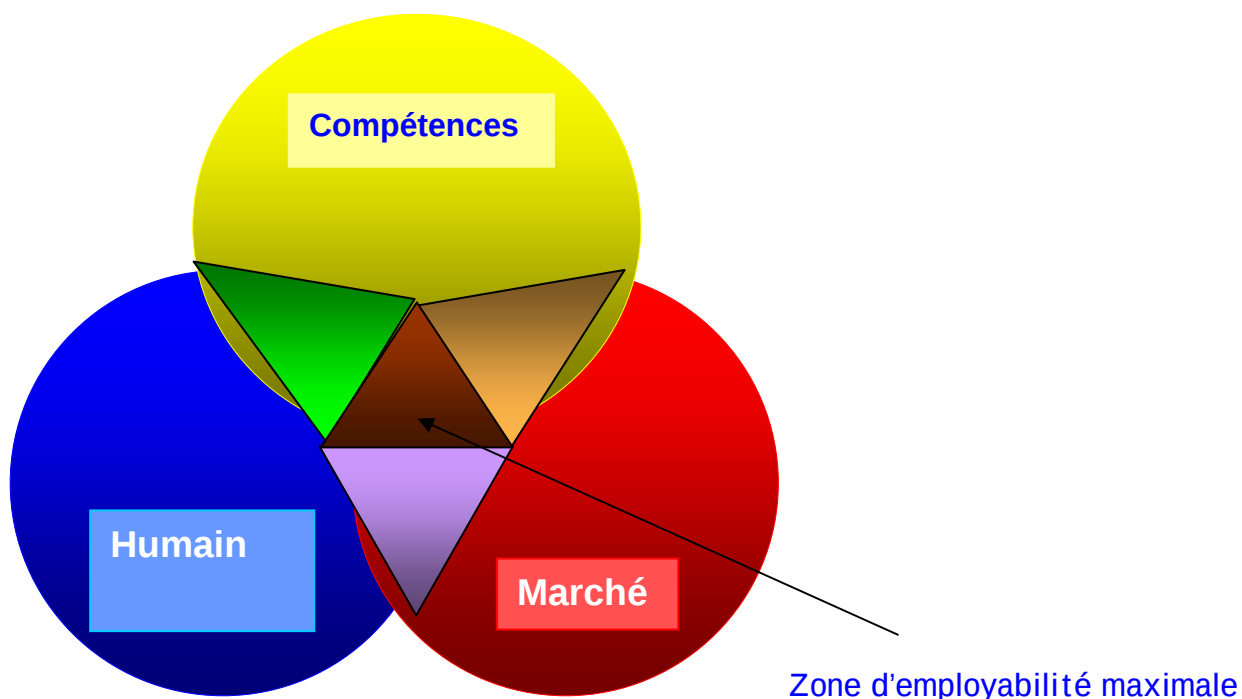
L'EMPLOYABILITE

Elle est fonction de la **personne / humain** avec sa psychologique (ensemble multifactoriel de vécus, de gènes, de connections nerveuses mises en place à un temps t dans l'histoire de cet être humain)

Elle est fonction de l'environnement, de la **conjoncture extérieure** à l'individu, indépendante de sa personne : il s'agit du marché de l'emploi à un temps donné au niveau local, régional, national, voire international. (avec des besoins immédiats, à court terme et à plus long terme)

Elle est fonction de **compétences** au sens large : celles validées par des diplômes, ou de l'expérience professionnelle, celles acquises sans diplôme, « avec sa tête et ses mains propres »

L'employabilité maximale se situe au point de convergence de ces trois entités :



Humain :

- envie de travailler
- motivation financière
- état de santé de la personne physique et psychique
- représentation et estime de soi
- motivation de valorisation

- représentation de l'image d'une entreprise
- représentation du milieu
- situation familiale à l'instant T
- plus tous ses atouts comportementaux : assiduité, charisme, générosité ... fruits de son éducation, de ses rencontres, de son chemin de vie propre.

Compétences :

- liées à l'expérience professionnelle
- liées à l'expérience de vie
- diplômes
- qualification
- formations complémentaires
- qualités individuelles : ordre, organisation, manipulations pratiques....

Environnement / marché :

- besoins conjoncturels
- saturation relative à un profil
- zone géographique donnée
- filière restreinte
- saturation du marché
- métier rare

L'intérêt de travailler sur un type d'outil qui approche le plus précisément possible la personne dans son environnement non seulement socio – économique mais aussi psycho-affectif permettrait de mettre en évidence les points d'appui à valoriser chez la personne et les points à retravailler pour l'accompagner au mieux dans son parcours.

Il existe des outils d'évaluation des compétences transférables : transference (JAE) qui présente un problème d'amplitude : 1000 métiers seulement sont analysés pour en illustrer les transferts possibles.

Il existe des bases de données sur le marché de l'emploi dans un secteur géographique donné.

Il existe enfin des tests psychologiques (typologie de Holland, Riasec, Sosie etc..)

Mais quels sont les outils d'évaluation générale, qui mesurent l'employabilité de l'individu dans sa globalité ? quelles institutions, quels organismes se penchent véritablement sur la personne dans sa globalité, dans sa détresse.

A l'évidence aucune ne peut mieux le faire que les CIDEF ; aucune ne dispose à la fois de structure d'écoute, de conseil et d'accompagnement. La femme qui est en détresse, en recherche d'emploi ou d'elle-même tout simplement, va se voir « manipulée » d'un service d'aide à l'insertion à un autre, d'un dispositif à l'autre sans qu'à aucun moment ne soit entendue sa détresse ou son désarroi intérieur.

C'est là le rôle majeur que peut jouer un CIDE dont la reconnaissance dans ce domaine ne sera effective que s'il se dote d'outils spécifiques susceptibles de faire référence dans le traitement de l'accompagnement des femmes.

1- Les outils institutionnels utilisés et/ou utilisables pour accompagner les femmes

L'ensemble des dispositifs institutionnels décrits dans cette partie sont ceux qui étaient en vigueur dans la période couverte par l'étude. Certains n'ont plus cours, d'autres risquent d'être revus, le plus souvent à la baisse comme le laisse présager l'analyse du projet de loi de finances 2004.

Cette remarque souligne s'il était encore nécessaire dans cette deuxième partie de l'étude, le caractère prioritaire du regard qu'il importe de porter sur le public féminin de plus de 45 ans, déjà sinistré et qui risque de basculer vers la précarité voire l'exclusion sociale si aucune mesure spécifique n'est prise.

Le tableau synthétique ci-dessous montre à l'évidence qu'il n'existe aucune mesure spécifique aux femmes de plus de 50 ans (aucune case rouge et verte sur la même ligne) .

Ce déficit de mesure spécifique semble corroborer la non prise de conscience de l'urgence de se préoccuper de ce public en particulier.

Dispositifs institutionnels		Spécificité femmes	Spécificité plus de 50 ans	Destinataire : E = employeur ou I = Individu
sigle	signification			
ACA	Allocation chômeurs âgés			I
ACCRE	Aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise			I
ADE	Aide Dégressive à l'employeur			E
AER	Allocation équivalent retraite			I
AFPE	Aide à une formation préalable à l'embauche			I
AFR				I
AI	Allocation d'insertion			I
AMG	aide à la mobilité géographique			I
APE	Allocation pour perte d'emploi			I
API	Allocation parent isolé			I
APP	Allocation préretraite progressive			I
ARAF	Aide à la reprise d'activité des femmes			I
ARE	Allocation de retour à l'emploi			I
AREF	Allocation d'aide au retour à l'emploi formation			I
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi			I
ASA	Allocation spécifique d'attente			I
ASL	Allocation spéciale licenciement			I
ASS	Allocation de solidarité spécifique			I
AUD	Allocation unique dégressive			I
CEC	Contrat emploi consolidé			E
CEP	contrat pour l'égalité professionnelle			E
CES	Contrat emploi solidarité			I/E
CIE	Contrat initiative emploi			E
CME	Contrat pour la Mixité des Emplois			I /E
CQA	Contrat de qualification adulte			E
DOC	Dispositif objectif cadres			I
EDEN	Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles			I
FGIF	Fonds de Garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des Femmes			I
FNE	Fonds national pour l'emploi (cadres)			I
RMI	Revenu minimum d'insertion			I
SAE	Stage d'accès à l'entreprise			E
SIFE	Stage d'insertion et de formation à l'emploi			I
SR	Stage de rééducation (COTOREP)			I
VAE	Validation des acquis de l'expérience			I

Allocation chômeurs âgés (ACA)

Derniers bénéficiaires de l'ACA

Depuis le 1er janvier 2002, il n'est plus admis de nouveaux bénéficiaires à l'allocation chômeurs âgés.

Seules les personnes qui remplissent les conditions décrites ci-dessous ont pu bénéficier de l'ACA.

L'ACA pouvait être perçu si:

- le licenciement avait eu lieu avant le 1er janvier 2001 (le point de départ du préavis ou la fin du contrat de travail doit être antérieur à cette date),
- une justification de 160 trimestres est à valider par l'assurance vieillesse avant le terme des droits ouverts au titre de l'indemnisation du chômage.

Montant de l'ACA pour les personnes bénéficiant de l'ARE

Pour les personnes admises à l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) à compter du 1er juillet 2001, c'est le montant de cette allocation qui est versé jusqu'à la retraite.

Montant de l'ACA pour les personnes bénéficiant de l'AUD

Pour les personnes indemnisées au titre de l'AUD (allocation unique dégressive), avant le 1er juillet 2001, le montant de l'ACA correspond au montant de l'AUD qu'elles percevaient à taux plein. Il est versé sans dégressivité jusqu'à la retraite.

Durée de versement de l'ACA

L'allocation est versée jusqu'au dernier jour du mois civil où le bénéficiaire atteint 60 ans.

Si l'anniversaire intervient le premier jour du mois civil, l'allocation cesse d'être versée à la veille des 60 ans.

Le versement de l'ACA peut être interrompu si le bénéficiaire:

- cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi;
- perçoit des indemnités journalières de l'assurance maladie;
- perçoit l'allocation parentale d'éducation ou de présence parentale.
- reprend une activité professionnelle à plein temps.

L'allocation peut être réduite si une activité est reprise :

- dont la durée mensuelle ne dépasse pas 136 h,
- ou rémunérée au plus à 70 % de l'ancien salaire. Le maintien partiel de l'allocation ne peut se prolonger plus de 18 mois.

Reprise des droits à l'ACA

Si en cours d'indemnisation une activité est reprise puis perdue ensuite, une reprise des droits ouverts à l'ACA est possible.

En revanche, aucune réadmission ne peut être effectuée au titre du dernier emploi, puisqu'aucun nouveau bénéficiaire ne peut plus être admis depuis le 1er janvier 2002.

➡ Aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise (ACCRE)

L'ACCRE est un dispositif d'encouragement à la création et à la reprise d'entreprise qui permet au créateur de bénéficier d'une exonération des charges sociales et le cas échéant d'un maintien du revenu pendant les premiers mois de la vie de l'entreprise.

Les bénéficiaires

- demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être (justifiant de 4 mois d'activité salariée au cours des 18 derniers mois) ;
- demandeurs d'emploi non indemnisés, inscrits 6 mois à l'ANPE au cours des 18 derniers mois ;
- bénéficiaires de l'Allocation Parent Isolé (API) ;
- bénéficiaires de l'Allocation Veuvage ;
- bénéficiaires du RMI, ou leur conjoint ou concubin ;
- bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ;
- bénéficiaires de l'Allocation d'Insertion (AI) ;
- jeunes de moins de 30 ans remplissant les conditions pour une embauche dans le cadre des "nouveaux services-emplois jeunes", ainsi que les jeunes embauchés à ce titre et dont le contrat de travail a été rompu ;
- salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté (procédure de redressement ou de liquidation judiciaire).

Caractéristiques de l'ACCRE

Une aide de l'Etat

L'ACCRE consiste actuellement en une exonération des charges sociales pendant un an. Le bénéfice de cette mesure est cumulable avec les revenus de solidarité (RMI, ASS, AI, API et allocation veuvage).

L'exonération des charges sociales

Cette exonération porte sur les cotisations relatives :

- à l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès,
- au risque accident du travail (bénéficiaires dont l'activité relève d'un régime obligatoire pour la couverture du risque accidents du travail),
- aux prestations familiales,
- à l'assurance vieillesse et veuvage.

Les modalités de cette exonération sont différentes selon le statut des bénéficiaires de l'aide à la création d'entreprise :

- pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être, l'exonération est totale, à l'exception du régime de retraite complémentaire,
- pour les autres bénéficiaires de l'ACCRE, l'exonération intervient dans la limite d'un plafond de revenu correspondant à 120 % du SMIC (régime retraite complémentaire non exonéré).

Les effets de l'exonération de charges

Les bénéficiaires du régime d'assurance chômage ou de l'ASS lors de la demande d'aide sont maintenus dans leurs droits au régime dont ils relevaient à cette date. Les demandeurs d'emploi non indemnisés, les allocataires du RMI, de l'AI, de l'API et du veuvage sont couverts par le régime dont relève leur nouvelle activité. D'une manière plus générale, les personnes qui sont affiliées au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) lorsqu'elles créent ou reprennent une entreprise sont affiliées au régime de cette nouvelle activité lorsqu'elles commencent à l'exercer.

Il appartient aux bénéficiaires de préciser leur situation lors de la demande d'exonération qui fera l'objet d'une instruction appropriée par les régimes concernés.

Le cumul de l'ACCRE avec les revenus de solidarité

- Cumul avec l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou l'Allocation d'Insertion (AI):
 - Les bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) perçoivent, pendant les 6 premiers mois de la création ou de la reprise d'entreprise, une aide équivalente à cette allocation. Cette aide est versée par les ASSEDIC, pour le compte de l'État.
 - Les bénéficiaires de l'Allocation d'Insertion (AI) ont droit au maintien de leur allocation, pendant une durée de 6 mois, à compter de la date de création ou de reprise de l'entreprise.
- Cumul avec le RMI, l'Allocation de Parent Isolé (API) et l'allocation veuvage :

Les bénéficiaires du RMI ou de l'Allocation de Parent Isolé (API) peuvent continuer à percevoir leurs allocations dans les conditions suivantes :

- Dans les trois cas, les revenus tirés d'une activité professionnelle ne sont pas pris en compte lors des deux révisions trimestrielles qui suivent la création ou la reprise de l'entreprise.
- Pour le bénéficiaire du RMI, les revenus professionnels sont évalués par la Préfecture (Direction des Affaires Sanitaires et Sociales), lors des troisième et quatrième révisions trimestrielles, avec un abattement de 50 %.
- En ce qui concerne l'API, à partir des deux révisions trimestrielles suivantes, les revenus professionnels sont forfaitairement évalués à 50 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales. Ils font l'objet d'un abattement de 50 % lors de la 3ème et de la 4ème révision.
- Les bénéficiaires de l'allocation veuvage peuvent cumuler intégralement, pendant 6 mois suivant la création, leur allocation avec les revenus tirés de leur activité. Pendant les 6 mois suivants, ces revenus sont forfaitairement évalués à 38 % du montant mensuel maximal de l'allocation et font l'objet d'un abattement de 50 %.

Les conditions d'octroi de l'aide

- La demande d'aide :

La demande doit être préalable à la création ou à la reprise de l'entreprise. Elle est à adresser à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et doit être accompagnée d'un dossier complet permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet, sa viabilité, compte tenu de l'environnement économique local, et l'indépendance du créateur par rapport à ses donneurs d'ouvrage.

Ce dossier comporte un justificatif de l'appartenance du demandeur à l'une des catégories de bénéficiaires possibles.

Le dossier peut être retiré à la DDTEFP

- Nature et forme de l'activité :

Les bénéficiaires doivent créer ou reprendre une entreprise, quel que soit son secteur d'activité et quelle que soit sa forme : entreprise individuelle ou société. Les associations, GIE et groupements d'employeurs sont exclus.

- Contrôle effectif de l'entreprise :

En cas de création ou reprise sous forme de société, le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est à dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (sont prises en compte dans ce cas, les parts détenues par le conjoint, les ascendants et descendants de l'intéressé) avec au moins 35 % à titre personnel,

- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille (mêmes conditions que ci-dessus pour la notion de famille) avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

Plusieurs personnes peuvent obtenir séparément l'aide, pour un seul et même projet à condition :

- qu'elles détiennent, collectivement, plus de 50 % du capital,
- qu'une ou plusieurs d'entre elles aient la qualité de dirigeant,
- que chaque demandeur détienne au moins 1/10^{ème} de la fraction du capital détenue par la personne qui possède la plus forte partie de celui-ci.

Procédure à mettre en oeuvre

L'ACCRE n'est pas accordée de droit.

La décision d'octroyer l'aide est prise par le préfet (DDTEFP) après avis d'un comité départemental.

Ce comité peut recommander l'octroi de l'ACCRE sous condition d'une formation à la création ou à la gestion d'entreprise ou, le cas échéant, sous réserve de l'engagement du créateur à accepter un suivi personnalisé financé partiellement par l'État.

Le silence de la DDTEFP pendant plus de deux mois à compter de la demande d'accès au dispositif vaut décision implicite d'acceptation.

L'exercice de la nouvelle activité doit débuter dans les 3 mois qui suivent la décision d'attribution de l'ACCRE.

L'attestation d'admission aux droits et avantages prévus n'est délivrée par le préfet (DDTEFP) qu'après le constat d'un exercice de la nouvelle activité, au vu de justificatifs et sous réserve, le cas échéant, d'une production de l'attestation de formation suivie. Ces justificatifs doivent parvenir à la DDTEFP au plus tard 3 mois après notification de la décision.

En cas de rejet de la demande, l'intéressé doit former, avant tout recours contentieux, un recours devant le préfet de région, et ceci dans un délai de 2 mois à compter de la notification du rejet.

-Références

- Article L 351-24 du Code du travail
- Articles R 351-41 à R 351-49 du Code du travail
- Articles L 161-1, L 161-1-1, L 161-24, d 161-1, d 161-1-1 du Code de la sécurité sociale
- Loi n° 2003-721 du 1/08/2003

➡ Aide Dégressive spécifique aux plus de 50 ans (ADE)

Le plan d'aide au retour à l'emploi comprend un ensemble de mesures pratiques qui ont pour objectif d'accélérer le retour à l'emploi. Parmi celles-ci, on trouve l'aide dégressive à l'employeur pour les plus de 50 ans .

Les bénéficiaires :

Pour que l'employeur puisse bénéficier de cette aide le bénéficiaire doit :

- être âgé d'au moins 50 ans à la date d'embauche.
- être inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 3 mois.
- avoir droit à l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi.

Le nouvel emploi peut être un CDD (durée entre 12 et 18 mois) ou un CDI, à temps plein ou partiel.

L'employeur

Pour bénéficier de cette aide l'employeur doit remplir certaines conditions. Il doit :

- cotiser à l'Assédic s'il appartient au secteur privé.
- être adhérent à l'Assurance chômage s'il appartient au secteur public.
- être à jour dans ses contributions au moment de la signature de la convention.
- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique au cours de 12 mois précédant l'embauche.

En cas de CDI, l'Assédic participe au financement du salaire à concurrence de :

- 40% la première année.
- 30% la deuxième année.
- 20% la troisième année.

En cas de CDD, ces taux de financement sont applicables par tiers sur la durée du contrat.

Les atouts de cette mesure

- L'expérience des plus de 50 ans les rend immédiatement opérationnels.
- L'aide financière à l'employeur durant 3 ans permet d'embaucher à coût réduit, à temps plein ou à temps partiel.
- La personne de plus de 50 ans peut faire profiter les autres de son expérience et exercer des fonctions d'encadrement et de tutorat.
- La contribution supplémentaire prévue par la loi Delalande, en cas de rupture de contrat, ne s'applique pas dans la cadre de cette disposition.

➡ Allocation équivalent retraite (AER)

L'AER est une allocation de solidarité dont le régime est défini par le code du travail et financé par l'Etat; sa mise en oeuvre (instruction des demandes et versement de l'allocation) est assurée par l'Assedic. L'AER concerne les demandeurs d'emploi qui cumulent une durée de cotisation à l'assurance vieillesse suffisante pour prétendre à une retraite à taux plein, mais qui ne peuvent pas encore en bénéficier, du fait de leur âge. Pour certains bénéficiaires, elle prend la forme d'un revenu de remplacement à la suite de l'ancienne allocation spécifique d'attente (ASA) versée en complément de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou du RMI. Ils ne perçoivent dès lors plus qu'une seule allocation, plus avantageuse, versée par l'Assedic. Pour d'autres, elle peut prendre la forme d'une allocation de complément.

Les bénéficiaires

Pour bénéficier de l'AER de remplacement ou de complément il faut :

- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi
- totaliser 160 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse,
- sans pouvoir faire valoir ses droits à la retraite, ayant moins de 60 ans.

Conditions propres à l'AER de remplacement

- être bénéficiaire du RMI,
- ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- ou de l'allocation spécifique d'attente (ASA),
- ou ne percevoir aucune allocation.

Dans ce dernier cas, il faut avoir épuisé ses droits aux allocations chômage ou bien, ne remplir pas les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, ne pas avoir perdu son dernier emploi volontairement.

Conditions propres à l'AER de complément

En plus des conditions d'âge et de durée de cotisations vieillesse, il faut bénéficier de :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE),
- ou de l'allocation chômeur âgé (ACA)
- ou de l'allocation unique dégressive (AUD).

➡ Allocation d'insertion (AI)

Les bénéficiaires:

Pour bénéficier de l'AI, il faut :

- être en attente de réinsertion ou en instance de reclassement,
- ne pas avoir acquis un droit d'indemnisation supérieur à trois mois au titre de l'assurance chômage,
- être travailleur salarié expatrié, hors du régime d'assurance,
- entrer dans l'une des catégories de bénéficiaires énumérées ci-après.
 - rapatrié, apatride, réfugié ou demandeur d'asile dans les 12 mois du rapatriement, de la délivrance de la carte de réfugié ou de la demande d'asile,
 - salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
 - détenu libéré dans les 12 mois suivant une détention d'au moins 2 mois sauf après certaines condamnations (proxénétisme, stupéfiants, ...).

Conditions générales requises

Quelle que soit la catégorie d'appartenance il faut par ailleurs:

- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et être apte au travail,
- ne pas avoir de ressources supérieures à 859,50 EUR /mois pour une personne seule ou 1 719 EUR /mois pour un couple.

Montants applicables au 01/01/2003.

Durée du versement

L'AI est attribuée pour une durée d'un an maximum par période de 6 mois renouvelable après examen de la situation du bénéficiaire par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

➡ Aide à la mobilité géographique (AMG)

Il s'agit d'une aide financière destinée à aider les demandeurs d'emploi:

- bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au moment de leur reprise d'emploi ou ayant une ouverture de droit au titre de l'ARE,

- et qui acceptent un emploi (temps plein en CDI ou CDD d'au moins 12 mois) dans une localité éloignée de leur domicile habituel.

Cette aide est destinée à compenser les frais de déplacement ou de séjour exposés par l'allocataire dans le cadre de sa reprise d'emploi, ainsi qu'une partie des frais de déménagement, de réinstallation ou de tout autre frais, liés au changement de résidence de l'intéressé ou de sa famille.

Les bénéficiaires

Pour bénéficier de l'AMG il faut :

- accepter un emploi à temps plein ou à temps partiel dans le cadre: d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 12 mois.
- Pour un nouvel emploi qui doit, par ailleurs, être situé dans une localité éloignée du lieu de domicile habituel. (trajet quotidien au moins égal à 2 heures aller et retour ou 50 kilomètres aller et retour.)
- L'aide à la mobilité géographique est accordée en fonction des priorités et orientations fixées par le bureau de l'Assedic.

Allocation de préretraite progressive (APP)

Les bénéficiaires

Doivent remplir les conditions suivantes :

- accepter la transformation de leur emploi,
- être âgé(e) de plus de 55 ans et de moins de 65 ans,
- avoir au moins un an d'ancienneté à temps complet dans l'entreprise.

La préretraite progressive consiste en la transformation d'un emploi à temps plein en poste à temps partiel.

- être physiquement apte à exercer un emploi,
- l'employeur a conclu avec l'Etat une convention de préretraite progressive,
- adhérer personnellement à la convention, au moyen du formulaire Cerfa n°11561*02.

En contrepartie l'employeur doit:

- soit procéder à des embauches compensatrices de demandeurs d'emploi,
- soit diminuer le nombre des licenciements économiques prévus.

En outre, l'employeur devra verser une contribution financière, sauf exception.

➡ Aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF)

Les bénéficiaires

Les femmes qui désirent bénéficier de cette aide doivent remplir les conditions suivantes :

- être inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi, non indemnisée.
- percevoir un revenu minimum de solidarité (RMI, allocation de solidarité spécifique, allocation d'insertion, allocation de parent isolé ou allocation veuvage).
- être mère d'un enfant de moins de 6 ans dont elle assure la garde avant de retrouver une activité.
- Cette aide à la reprise d'activité des femmes pourra être attribuée si:
 - un emploi est retrouvé (CDI ou CDD d'au moins deux mois) dont la rémunération ne dépasse pas 1 295,82 EUR brut mensuel;
 - est effectuée une formation d'au moins 40 h, conventionnée, subventionnée ou agréée par l'Etat, la Région ou le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leur famille
 - est créée une entreprise,
 - ou si la bénéficiaire exerce d'un emploi non salarié
 - Cas particulier sans remplir, à titre temporaire, toutes ces conditions il est possible d'y prétendre en cas de grande difficulté.

L'ARAF est une aide forfaitaire à la garde d'enfant, son montant est de:

- 305 EUR si tous les enfants sont scolarisés,
- 460 EUR si un enfant au moins n'est pas scolarisé. Montants au 1er janvier 2002. Dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, l'aide est versée au prorata, sur une base de 35 heures. Elle n'entre pas dans les ressources prises en compte pour le calcul du RMI et de l'Allocation de parent isolé.
- Cette aide ne peut être attribuée par l'ANPE qu'une fois sur une période de 12 mois.

➡ Aides à la recherche d'emploi (ARE)

Dans chaque agence locale de l'ANPE, il est possible de consulter:

- des offres d'emploi actualisées chaque jour
- les journaux d'offres spécialisées
- un journal des offres d'emploi pour l'étranger et les pays de l'espace économique européen,

- les avis de concours,
- des informations sur les métiers.
- le calendrier des stages agréés par l'Etat et la région, les conditions d'admission et de rémunération;
- des minitels et dans certaines agences, des bornes d'accès internet en libre service permettent d'accéder directement à certaines banques de données comme: les offres de l'ANPE, de l'APEC, le catalogue des formations de l'AFPA et celui des cours par correspondance du CNED, l'annuaire téléphonique.

Les supports élaborés par l'ANPE

Des supports pédagogiques spécifiques permettent d'affiner les techniques de recherche d'emploi ou de préciser les objectifs professionnels. Regroupés sous forme de collections intitulées "Guides pour agir" et "Dossiers pour en savoir plus", leur utilisation peut s'articuler avec d'autres prestations de l'agence, telles que les ateliers thématiques.

L'entretien avec un conseiller

Le premier entretien a pour objectif d'aider à préciser la demande d'emploi, faire le point des recherches et mettre en relation le bénéficiaire avec un employeur lorsqu'une offre est susceptible de convenir.

Le conseiller peut proposer un essai pratique pour situer le niveau exact des compétences et capacités professionnelles.

Déroulement de l'entretien

Afin de soutenir l'objectif d'emploi ou le projet professionnel, le conseiller ANPE peut par ailleurs proposer différentes prestations destinées à enrichir les connaissances :

- des méthodes et des outils utiles à la recherche d'emploi,
- des compétences requises pour réaliser votre projet professionnel.

Types de prestations possibles:

Outre la proposition d'offres d'emploi, le conseiller peut orienter vers:

- une évaluation des capacités professionnelles,
- un bilan de compétence approfondi, une prestation accompagnement (Objectif projet, objectif emploi, module d'orientation approfondie, club de chercheur d'emploi, etc.)
- le conseiller professionnel peut également orienter vers un atelier thématique d'une demi-journée ou prescrire une formation. Individuelles ou collectives, ces prestations sont réalisées par l'ANPE ou par des prestataires extérieurs.

Services aux cadres

Des espaces cadres ou des points relais cadres mettent à leur disposition des offres d'emploi, des informations sur les entreprises et les formations de même qu'une documentation spécifique.

Actions pour des publics particuliers

Certaines actions sont développées avec d'autres partenaires de l'insertion professionnelle dans le cadre de programmes destinés à des publics particuliers:

- bénéficiaires du RMI,
 - demandeurs d'emploi en convention de conversion,
 - travailleurs handicapés,
 - emplois-jeunes,
 - habitants des quartiers bénéficiant d'un contrat de ville.

➡ Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF)

Obligations des stagiaires durant le stage

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), il faut respecter certaines obligations liées au stage.

- respect du règlement intérieur de l'organisme de formation
- Assiduité au stage : assister régulièrement à la formation et remettre chaque mois à l'Assédic une déclaration de présence en stage. Ce document permet de déterminer le nombre de jours indemnissables en AREF au cours du mois. A défaut de l'envoi de cette déclaration, l'AREF ne peut pas être versée.
- Abandon ou non-réalisation du stage : l'ANPE examine les motifs. Cela peut aller jusqu'à exclure temporairement ou définitivement du bénéfice de l'ARE.

➡ Allocation de solidarité spécifique (ASS)

Les bénéficiaires

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- **avoir épuisé ses droits à l'assurance chômage qui était perçue sous forme:**
 - d'allocation unique dégressive (AUD);
 - ou d'allocation pour perte d'emploi (APE), pour les anciens agents ou salariés du secteur public en autoassurance;
 - ou après avoir suivi une formation rémunérée par l'assurance chômage.
 - ou d'allocation de retour à l'emploi (ARE);

■ **rechercher un emploi, c'est à dire:**

- être inscrit comme demandeur d'emploi et effectuer des recherches actives d'emploi;
- demander à être dispensé de recherche d'emploi au-delà de 55 ans

■ **être physiquement apte à travailler, c'est à dire:** ne pas être bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, sauf si celle-ci vous a été attribuée postérieurement au dernier emploi et sous réserve de l'accord de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

■ **remplir des conditions d'activité antérieure, c'est-à-dire** justifier de 5 ans d'activité salariée au cours des 10 ans précédant la fin du contrat de travail qui a entraîné la dernière indemnisation au titre chômage. Cette durée peut être réduite d'un an par enfant élevé dans la limite de 3 ans, s'il y eu interruption de l'activité pendant au moins un an pour élever un ou plusieurs enfants

■ **Périodes d'activités prises en compte pour la recherche des 5 ans:**

- tous les types de contrats de travail (CDI, CDD, CES, CEC, contrats en interim, contrats en alternance.);

- les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, maternité, accident du travail, congé parental, congé de présence parentale, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de conversion,.

- les périodes assimilées à du travail (service national, formation professionnelle, période d'exécution des conventions de conversion et d'assistance à un handicapé dont l'état nécessite l'assistance d'une tierce personne.).

■ **Condition d'âge :** ne pas avoir atteint 60 ans et ne pas totaliser les 160 trimestres d'assurance vieillesse requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

■ **justifier de ressources inférieures ou égales à :**

- 949,20 EUR pour un célibataire,
- 1 491,60 EUR pour un couple,
- 1 898,40 EUR pour un couple (allocation attribuée avant le 1er janvier 1997).

Montants valables depuis le 1er janvier 2003.

➡ Allocation spéciale licenciement (préretraite totale) (ASL)

Les bénéficiaires

Pour bénéficier de l'allocation spéciale licenciement il faut:

- dans le cadre d'un plan social accompagnant un programme de licenciements, que l'employeur ait conclu avec l'Etat une convention d'allocation spéciale du FNE (Fonds national de l'emploi),
- être l'objet d'un licenciement pour motif économique et ne pas être susceptible de reclassement.
- être âgé(e) d'au moins 57 ans à la fin du contrat de travail.
- justifier à la fin du contrat de travail d'au moins un an d'appartenance continue dans l'entreprise,
- avoir appartenu au moins 10 ans à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale au titre d'emplois salariés,
- ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail.

➡ Contrat d'insertion (CI)

Contrat d'insertion

Il faut conclure un contrat d'insertion si on a fait une demande d'allocation de RMI. Le contrat d'insertion est un engagement réciproque passé entre la personne et la commission locale d'insertion qui doit donner les moyens de participer à une action d'insertion.

Le projet d'insertion peut comprendre:

- des actions pouvant améliorer sa vie quotidienne (mieux gérer votre budget, vous soigner, se loger),
- des stages de formation (contrat d'orientation, actions d'insertion et de formation du FNE),
- une activité professionnelle adaptée (contrat de retour à l'emploi, activité d'intérêt général dans une association ou une administration).

Durée du contrat d'insertion

Le contrat est établi dans les trois mois qui suivent la mise en paiement de l'allocation de RMI, pour une période de trois mois à un an.

Exécution du contrat

Une personne ou un organisme mentionné dans le contrat suit la mise en oeuvre du projet d'insertion et aide à faire vos démarches.

La commission locale d'insertion examine les résultats obtenus par rapport aux objectifs du contrat et donne son avis pour le renouvellement de l'allocation de RMI.

Contrat initiative emploi (CIE)

Les bénéficiaires

Pour être embauché sous contrat initiative emploi (CIE) il faut être:

- bénéficiaire du RMI, de l'allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation de parent isolé,

- âgé de plus de cinquante ans et privé d'emploi,
- travailleur handicapé ou assimilé,
- personne isolée avec famille à charge,
- détenu libéré ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- demandeur d'emploi de longue durée.

Exceptions

Bien qu'une situation ne réponde pas à l'une des catégories énoncées ci-dessus, une personne peut cependant être embauchée sous contrat initiative emploi (CIE) sous certaines conditions : en cas de graves difficultés d'accès à l'emploi du fait de l'âge et de la situation sociale ou familiale.

Employeurs concernés

Peuvent conclure des CIE tous les employeurs assujettis à l'UNEDIC, notamment les entreprises, les associations, les professions libérales et les employeurs de pêche maritime. Sont exclus les entreprises ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche, l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs et les particuliers employeurs.

Formation

Le bénéficiaire peut suivre une formation liée à l'activité de l'entreprise. D'une durée comprise entre 200 et 400 heures, la formation est dispensée pendant le temps de travail par un organisme de formation. Cette formation ouvre droit, pour l'employeur, à une aide forfaitaire de l'Etat.

Contrat emploi solidarité (CES)

Bénéficiaires

peuvent en bénéficier:

- les demandeurs d'emploi de longue durée ou âgé de 50 ans (ou plus),
- ou travailleur handicapé,
- ceux percevant l'allocation de parent isolé (API) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS).
- Ceux percevant le revenu minimum d'insertion (RMI),
- Ceux entre 18 et 26 ans qui connaissent des difficultés particulières d'insertion,

Ceux qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Employeurs concernés

Les employeurs proposant ces contrats ne doivent pas appartenir au secteur marchand.

Cela peut donc être une association de type loi 1901, un comité d'entreprise, un syndicat, une collectivité territoriale, un établissement public ou groupement d'intérêt public, la Poste, EDF, un hôpital, une école, la sécurité sociale, par exemple.

Sont exclus les services de l'Etat (administrations centrales et services extérieurs), les entreprises industrielles commerciales ou agricoles, les personnes physiques, les sociétés d'économie mixte et les entreprises publiques qui n'ont pas la forme juridique d'un établissement public.

Contrat emploi consolidé (CEC)

Bénéficiaires

Le contrat emploi consolidé (CEC) a pour objectif l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Peuvent se voir proposer un CEC:

- les moins de 26 ans et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- les demandeurs d'emploi de longue durée ou âgé de plus de 50 ans,
- les handicapés.

De même peuvent en bénéficier :

- les personnes qui ne peuvent trouver un emploi ou une formation à l'issue d'un contrat emploi solidarité (CES) ou d'un contrat conclu avec une entreprise d'insertion ou une entreprise de travail temporaire d'insertion,
- celles qui perçoivent le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation parent isolé (API) ou l'allocation de veuvage.

Attention! L'accès à ce contrat n'a pas de caractère automatique et le nombre d'organismes autorisés à y recourir peut varier en fonction des situations locales.

Caractéristiques du CEC

Le contrat emploi consolidé doit être passé par écrit après conclusion d'une convention signée entre l'employeur et l'Etat.

Il peut être à durée indéterminée ou déterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa durée initiale est alors de 12 mois, renouvelable chaque année par avenant, dans la limite d'une durée totale de 5 ans.

Le CEC ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat due au terme d'un contrat à durée déterminée.

Durée du travail :

Elle est de 30 heures hebdomadaire minimum. Elle peut toutefois être fixée à un niveau moins élevé si vous avez des difficultés particulières.

Aide de l'Etat

L'aide de l'Etat est réexaminée tous les 12 mois au moment de la signature de l'avenant à la convention conclue entre l'Etat et l'employeur. Cette aide est versée mensuellement à l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme fixé initialement, celui-ci est tenu de reverser à l'Etat les sommes déjà perçues pour l'année en cours.

Aide à la rémunération

L'Etat prend en charge la rémunération brute, les cotisations d'assurance chômage et les autres charges sociales conventionnelles à hauteur de 60 % la première année et de manière dégressive les années suivantes.

Pour les personnes les plus en difficulté, le taux applicable est maintenu à 80 % pendant cinq ans.

Aides à la rémunération

Cette prise en charge s'effectue sur la base d'une durée maximale de 30 heures hebdomadaires et d'un salaire plafonné à 120 % du SMIC.

Aide à l'insertion

Durant votre contrat, vous pouvez bénéficier de dispositifs comprenant notamment des actions d'orientation professionnelle et de validation des acquis en vue de construire et de faciliter la réalisation de votre projet professionnel. Si celui-ci n'aboutit pas avant la fin de la deuxième année du contrat, un bilan de compétence sera réalisé pour le préciser.

➡ Le contrat pour l'égalité professionnelle (CEP)

L'objectif

Aider l'entreprise à réaliser des actions contenues dans une convention ou accord collectif ou dans les plans pour l'égalité professionnelle, destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise.

Les entreprises concernées

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, publiques ou privées qui relèvent du champ d'application de la législation relative à la négociation collective, à l'exclusion des employeurs de personnel de maison.

Les entreprises qui emploient des concierges et gardiens d'immeubles, des assistantes maternelles peuvent également bénéficier de l'aide de l'Etat pour leurs salariés, autres que ceux ici mentionnés. Il en est de même pour les entreprises de travail temporaire, pour leur personnel permanent.

Les caractéristiques :

Des actions à réaliser

Les actions doivent avoir un caractère exemplaire en matière notamment, d'embauche, de formation, de promotion, de conditions de travail, de rémunération, et un objectif : améliorer la place des femmes dans l'entreprise en terme de qualification et d'emploi.

Des conditions pour conclure un contrat pour l'égalité professionnelle

Le contrat pour l'égalité professionnelle peut être conclu si l'employeur :
- a négocié un accord collectif ou un plan pour l'égalité professionnelle, ou applique une convention collective. Dans ce document, des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être prévues,

- justifie de la régularité de sa situation au regard de ses obligations fiscales et sociales,
- consacre à la formation professionnelle un montant au moins égal à celui imposé par la loi,
- atteste ne pas avoir sollicité une autre aide publique à caractère identique.

Suite à la conclusion de cette convention ou de cet accord collectif, ou d'un plan pour l'égalité professionnelle, le contrat pour l'égalité professionnelle est conclu entre l'entreprise (ou une organisation professionnelle ou interprofessionnelle) et la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP).

Ce contrat précise :

- l'objet et la nature des engagements de l'entreprise, lesquels doivent de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, par l'adoption de mesures de sensibilisation, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail ;
- le montant de l'aide de l'Etat, ses modalités de versement et les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements de l'entreprise.

L'exécution du contrat pour l'égalité professionnelle

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être régulièrement informés de l'exécution des engagements prévus dans le contrat pour l'égalité professionnelle.

Un compte-rendu est également adressé à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) et au chargé de mission départemental des droits des femmes et de l'égalité. Une évaluation des engagements souscrits et des mesures mises en œuvre dans le cadre du contrat est effectuée au terme du contrat.

L'aide de l'Etat

L'Etat prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions contenues dans le plan d'égalité professionnelle et, au maximum :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat ;
- 50 % des autres coûts.

Les formalités

- Prévoir des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un plan pour l'égalité professionnelle.
- Conclure un contrat avec l'Etat (dépôt du dossier de demande de convention auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - DRTEFP).

Les adresses utiles

Déléguée Régionale aux Droits des Femmes (préfecture de région)
Chargée de Mission régionale aux Droits des Femmes (préfecture de département)
Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

Pour en savoir plus

Références

Lois n°83-635 du 13 juillet 1983 et n°2001-397 du 9 mai 2001.

Décret n°2001-1035 du 8 novembre 2001.

Articles D 123-6 à D 123-11 du Code du travail.

Publication :

"L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes" (Coll. Transparences).

[Le Contrat pour la Mixité des Emplois dans les P.M.E et P.M.I. \(CME\)](#)

Les entreprises concernées :

les entreprises de moins de 600 salariés pour l'embauche, la mutation ou la promotion, dans un métier ou une qualification où les femmes sont peu présentes

Les bénéficiaires

Pour toutes les femmes salariées ou demandeuses d'emploi, sans condition d'âge ni de niveau.

Par des actions de formation : de qualification ou d'adaptation

Ces formations peuvent être sanctionnées par un diplôme.

Par des aménagements matériels : Certaines conditions de travail bloquent l'accès des femmes à des postes tenus par des hommes. Aussi, les actions comme les améliorations ergonomiques du poste de travail ou les aménagements de locaux pourront être prises en compte.

Le montant

L'aide accordée à l'entreprise peut, pour chaque contrat, aller jusqu'à:

- 50% du coût pédagogique de la formation,
- 50% des autres coûts afférents à la promotion professionnelle des femmes (aménagement de postes ou de locaux),
 - 30% du coût des rémunérations pendant la période de formation.

Différentes actions peuvent figurer dans un même contrat.

Quelles conditions ?

Le Contrat pour la Mixité des Emplois est un contrat individuel signé entre l'Etat, l'entreprise et la bénéficiaire. Plusieurs contrats peuvent être signés dans une même entreprise. L'employeur doit affecter l'intéressée au poste prévu, à la date fixée dans le contrat (à la suite de la formation suivie par l'intéressée ou des travaux d'aménagement réalisés).

Contrat de qualification adulte (CQA)

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'un contrat de qualification il faut :

- avoir 26 ans et plus,
- et rencontrer ou être susceptible de rencontrer des difficultés sociales et professionnelles.

C'est un contrat de travail écrit mis en oeuvre par un employeur habilité par le préfet.

Les employeurs concernés

Tous les employeurs sont concernés par ce dispositif à l'exception:

- de l'Etat, des établissements publics non assujettis au financement des formations en alternance, des collectivités territoriales et leurs groupements,
- des employeurs de concierges, d'assistantes maternelles, d'employés de maison ou d'immeuble.

Caractéristiques du contrat de travail

Ce contrat de travail peut être :

- un contrat à durée déterminée,
- un contrat de travail temporaire (intérim),
- un contrat à durée indéterminée.
- Il doit être établi au moyen du formulaire Cerfa n°11036*01.
Salarié, vous avez droit aux prestations sociales.

Durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée déterminée égale au minimum à 6 mois et au maximum à 2 ans pour les contrats à durée déterminée (CDD) ou les contrats de travail temporaire (ou d'intérim). Les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) doivent comporter une période de qualification comprise entre 6 et 24 mois.

Formation : Temps de formation

La durée de la formation est égale au minimum à 25 % de la durée du contrat, avec un maximum de 1200 heures.

Les actions d'accompagnement et les actions ayant pour objet l'identification des compétences professionnelles acquises avant la conclusion du contrat sont prises en compte pour l'appréciation de la durée de formation.

Nature de la qualification

La qualification professionnelle peut être :

- soit sanctionnée par un titre répertorié ou un diplôme de l'enseignement technologique,
- soit reconnue dans la classification d'une convention collective de branche,
- soit mentionnée sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche à laquelle l'entreprise appartient.

Le tutorat

Le salarié doit être guidé, aidé et informé par un tuteur, disponible et qualifié, désigné par l'employeur.

Ce tuteur peut être un salarié de l'entreprise ou l'employeur lui-même.

Les frais de formation sont payés par l'employeur.

Celui-ci peut demander une prise en charge auprès de l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé au titre de la formation professionnelle) dont il relève.

Pour les contrats conclus dans le cadre du PARE

Les actions d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre du contrat de qualification adulte peuvent être remboursées par l'ASSEDIC à l'OPCA, pour les bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) à la veille de la signature du contrat de qualification.

Cette disposition est valable du 1er juillet 2001 au 31 décembre 2003.

Dispositif objectif cadres (DOC)

Caractéristiques

Ce dispositif permet, quand on est technicien et cadre intermédiaire ou demandeur d'emploi ayant précédemment exercé ces fonctions, de s'inscrire dans un parcours de formation à visée promotionnelle conduisant à un diplôme.

Les bénéficiaires

Pour bénéficier du dispositif, il faut :

- avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans,
- et être titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau III (BTS, DUT...) ou d'un niveau équivalent reconnu par une validation de vos acquis de l'expérience.

on peut bénéficier de ce dispositif que l'on soit :

- salarié portant individuellement son projet,
- salarié portant conjointement son projet avec son entreprise,
- demandeur d'emploi, indemnisé ou non.

les actions de formation retenues

Les actions de formation susceptibles d'être retenues dans le dispositif doivent obligatoirement mener à des diplômes ou titres homologués par la voie de la formation continue. Sont concernées les formations d'ingénieurs, de 3ème cycle (DESS, DEA, Mastère) ou de 2ème cycle (maîtrise, diplôme d'IUP, licence, licence professionnelle...).

Il peut s'agir de formations générales (sciences sociales ou humaines) et spécifiques (mathématiques, physique...) ou encore de formations dans le domaine de la production (électricité...) ou des services (gestion...). L'éligibilité des formations est appréciée au regard de votre projet professionnel et tient compte de la nature, des modalités, de la durée et du coût pédagogique de la formation.

Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles (EDEN)

L'objectif est de

Bénéficier d'un dispositif d'aide financière et d'accompagnement à la création ou à la reprise d'une entreprise.

Les bénéficiaires

- les jeunes de moins de 30 ans remplissant les conditions pour une embauche dans le cadre des "nouveaux services - emplois jeunes", ainsi que les jeunes embauchés à ce titre et dont le contrat a été rompu avant le terme de la période de versement de l'aide de l'Etat,
- les personnes qui perçoivent le RMI (Revenu Minimum d'Insertion), leur conjoint ou concubin,
- les bénéficiaires de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), de l'API (Allocation de Parent Isolé), de l'allocation d'insertion ou de l'allocation veuvage,
- les salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté, dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, qui créent ou reprennent une entreprise, quelle que soit son activité, commerciale, artisanale, industrielle, libérale ou agricole.

les caractéristiques

Aide de l'Etat

Le dispositif comprend les aides suivantes : aide financière, exonération de charges sociales, accompagnement et suivi du projet et, le cas échéant, maintien des revenus sociaux (RMI, ASS, API, allocation d'insertion, allocation veuvage).

L'aide financière

L'aide financière qui peut être accordée, après expertise du projet de création ou de reprise d'entreprise, prend la forme d'une prime de l'Etat.

Les bénéficiaires de la prime s'engagent expressément à l'intégrer au capital de la société créée ou reprise, ou le cas échéant, à l'utiliser pour le fonctionnement de l'entreprise individuelle créée ou reprise.

Le montant de l'aide est modulé en fonction des caractéristiques financières du projet et du nombre de personnes physiques bénéficiaires de l'aide. Son montant maximum est fixé à :

- 6 098 € par bénéficiaire, que le projet soit présenté par un ou plusieurs créateurs ou repreneurs ;
- 9 145 € pour le montant total maximal des primes, lorsqu'une prime est attribuée à chacun des demandeurs (projet de création ou de reprise présenté par plusieurs personnes) ;
- 76 225 € pour le montant total maximal des primes, lorsque le projet est présenté par plusieurs personnes salariées ou licenciées qui reprennent tout ou partie de leur entreprise mise en liquidation ou en redressement judiciaire.

Depuis le 6 septembre 2001, les avances remboursables accordées dans le cadre de l'ancien dispositif EDEN sont transformées en primes.

Ainsi, sauf dans les cas de décision de retrait de l'aide, les sommes restant dues à l'Etat ou à l'organisme délégataire n'ont pas à être remboursées, et les sommes déjà remboursées sont restituées. Pour toute demande de restitution des sommes remboursées et d'arrêt des remboursements, le bénéficiaire peut s'adresser à l'organisme gestionnaire de l'aide : DDTEFP ou établissement mandaté.

L'exonération des charges sociales

L'exonération des cotisations sociales, accordée à la demande des bénéficiaires, est d'une durée d'un an à compter du début de l'activité.

Cette exonération porte sur les cotisations relatives :

- à l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès,
- au risque accident du travail (bénéficiaires dont l'activité relève d'un régime obligatoire pour la couverture du risque accidents du travail),
- aux prestations familiales,
- à l'assurance vieillesse et veuvage.

Les modalités de cette exonération sont différentes, selon le statut des bénéficiaires de l'aide à la création d'entreprise :

- pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être, l'exonération est totale à l'exception du régime de retraite complémentaire,
- pour les autres bénéficiaires, l'exonération intervient dans la limite d'un plafond de revenu correspondant à 120 % du SMIC, les contributions au régime de retraite complémentaire ne donnant pas lieu à exonération.

Le maintien des revenus sociaux

Les titulaires de l'ASS, de l'allocation d'insertion ou de l'allocation veuvage ont droit au maintien de leur allocation pendant une durée de 6 mois à compter de la création ou de la reprise d'entreprise.

A l'expiration des 6 mois, les titulaires de l'allocation veuvage peuvent cumuler partiellement leur allocation et les revenus d'activité issus de la création ou de la reprise d'entreprise.

De même, les bénéficiaires du RMI ou de l'API peuvent cumuler – totalement dans un premier temps, puis partiellement – leur allocation avec les revenus d'activités procurés par la création ou la reprise d'une entreprise.

Accompagnement et suivi du projet

Les créateurs ou repreneurs d'entreprise peuvent bénéficier d'un accompagnement tout au long de la démarche de création ou de reprise, auprès de l'organisme de leur choix.

L'organisme doit être choisi parmi une liste d'organismes habilités à délivrer les prestations d'accompagnement, déterminée par arrêté préfectoral.

L'Etat participe au financement de ces prestations d'accompagnement et de suivi, par un système de « chèques-conseil ».

Parmi les prestations proposées par ces organismes :

- aide au montage et à la maturation du projet,
- soutien au financement,
- suivi financier,
- soutien au créateur...

Les conditions d'octroi de l'aide

- Nature et forme de l'activité :

Les bénéficiaires doivent créer ou reprendre une entreprise, quel que soit son secteur d'activité et quelle que soit sa forme : entreprise individuelle ou société. Les associations, GIE et groupements d'employeurs sont exclus.

- Contrôle effectif de l'entreprise :

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (*), avec au moins 35 % à titre personnel,
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille (*) avec au moins 25 % à titre personnel, et ceci sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.
- (*) Notion de famille : sont prises en compte les parts détenues par le conjoint, les ascendants et descendants de l'intéressé.
- Plusieurs personnes peuvent obtenir séparément l'aide, pour un seul et même projet, à condition :
 - qu'elles détiennent collectivement plus de 50 % du capital,
 - qu'une ou plusieurs d'entre elles aient la qualité de dirigeant,
 - et que chaque demandeur détienne au moins 1/10 ème de la fraction du capital détenue par la personne qui possède la plus forte partie de celui-ci.
- Financement complémentaire de l'aide financière :
 - L'attribution de l'aide financière est subordonnée à l'obtention d'un financement complémentaire par un organisme mandaté par l'Etat ou un établissement de crédit.
 - Ce financement complémentaire doit être au moins égal à la moitié du montant de l'aide de l'Etat.
- - Date de début de l'activité :

Le bénéficiaire doit démarrer sa nouvelle activité 3 mois, au plus tard, après la décision d'octroi de l'aide. Dès lors, il doit faire parvenir en temps utile au service instructeur, tout document permettant d'en attester (Kbis, déclaration de TVA, factures acquittées accompagnées d'un relevé bancaire...).

➡ **F.G.I.F. (Fonds de Garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des Femmes)**

Les bénéficiaires

Toutes les entreprises, créées ou reprises depuis moins de 5 ans, quelle que soit leur forme juridique, dont la responsabilité est assumée en titre et en fait par des femmes, dans tous les secteurs d'activités.

La garantie est accordée exclusivement aux organismes qui accordent des prêts.

la garantie

L'IDES S.A., filiale du Groupe ESFIN-IDES, au capital de 97 millions de francs (14 707 824 €) est né en 1983 de la volonté de permettre aux institutionnels de l'Economie Sociale, d'investir une partie de leurs réserves en faveur d'autres entreprises de ce secteur, demandeur structurel de capitaux.

L'IDES intervient pour garantir des prêts bancaires accordés :

- à des entreprises d'insertion
- à des entreprises créées ou reprises par des femmes
- à des ateliers protégés
- à des entreprises créées avec des micro-crédits.

Par ailleurs, l'IDES est intervenu en fonds propres dans 220 entreprises (coopératives, UES et leurs filiales) depuis sa création pour un montant de 200 MF (30 000 000 €).

types de prêts pouvant être garantis

La garantie couvre des prêts bancaires à moyen terme finançant, soit des besoins en fonds de roulement, soit des investissements.

Elle couvre 70 % du montant d'un prêt compris entre 33 000 F (5 000 €) et 250 000 F (38 000 €). La durée du prêt doit être comprise entre 2 ans et 7 ans.

Pour obtenir des prêts d'un montant inférieur à 33 000 F (5 000 €), vous pouvez vous adresser à l'ADIE. Pour garantir des prêts d'un montant supérieur à 250 000 F (38 000 €), vous pouvez vous adresser à SOFARIS.

Les adresses utiles

- Aux déléguées Régionales chargées des Droits des Femmes (Préfecture de Région), seules habilitées à transmettre les dossiers FGIF à l'IDES
- Aux Chargées de Missions Départementales pour les Droits des Femmes (Préfecture de Département)
- la banque.

Coût de la garantie

- Cotisation non remboursable de 1 % du montant garanti du prêt, versée à un fonds mutuel de garantie
- Commission d'engagement : 1,50 % du montant garanti.

Revenu minimum d'insertion (RMI)

Bénéficiaires

Pour bénéficier de l'allocation de revenu minimum d'insertion il faut:

- résider en France et être âgé(e) d'au moins 25 ans, sauf si la personne assume la charge d'un ou de plusieurs enfants ou si elle attend un enfant,
- avoir des ressources inférieures au montant du RMI,
- avoir conclu un contrat d'insertion.

Pour les étrangers, ils doivent de plus être titulaires, soit:

- d'une carte de résident,
- d'une carte de séjour temporaire à validité professionnelle justifiant d'au moins 3 ans de résidence régulière en France,
- d'une carte de séjour temporaire avec mention "vie privée et familiale".
- d'un certificat de résidence de ressortissant algérien de 10 ans, ou soit d'une durée d'un an à validité professionnelle justifiant d'au moins 3 ans de résidence régulière en France,
- récépissé de demande de renouvellement de l'un de ces titres.
- d'un récépissé de demande de titre de séjour valant autorisation de séjour portant la mention "reconnu réfugié" d'une durée de 6 mois ou d'un récépissé portant la mention "reconnu réfugié" d'une durée supérieure à 3 mois,
- d'un certificat de réfugié
- d'un titre d'identité andorran,

- d'un passeport monégasque
- d'un titre équivalent.

Le conjoint et les enfants (selon leur âge) doivent également justifier de leur régularité de séjour.

Stage cadre du Fonds National pour l'emploi (FNE)

Les bénéficiaires

Peuvent suivre ce stage:

- les cadres d'entreprise ou assimilés cadres, ou en instance de le devenir en raison de leur niveau de formation,
- ceux ou celles exerçant une activité professionnelle ou demandeur d'emploi, inscrit à l'ANPE.

Objectifs du stage:

- faciliter le reclassement professionnel,
- adaptation à une situation nouvelle,
- acquérir ou perfectionner des méthodes de documentation, de réflexion et de communication,
- tirer parti de son expérience professionnelle, pour mieux assurer sa fonction dans l'entreprise.

Le stage peut se dérouler:

- en continu ou par modules,
- soit exclusivement en centre de formation, soit en centre et en entreprise.

Durée du stage:

- période en entreprise: 4 à 6 semaines,
- période d'enseignement: 11 à 17 semaines.

La rémunération varie en fonction de la situation personnelle.

➡ Stage d'accès à l'entreprise (SAE) pour demandeur d'emploi et salarié

Les bénéficiaires:

- demandeur d'emploi susceptible de pouvoir répondre aux offres d'emploi non satisfaites, après avoir reçu un complément de formation,
- salarié dont la promotion interne nécessite un complément de formation.
Il n'y a pas de condition d'âge ni de durée minimale d'inscription à l'ANPE.

Ce stage permet de:

- compléter une qualification professionnelle dans un centre de formation ou dans l'entreprise ayant déposé l'offre d'emploi;
- être embauché dans cette entreprise à l'issue de la formation.

Il s'agit d'un stage à temps plein et gratuit, organisé par l'ANPE en concertation avec les entreprises.

La durée du stage varie entre 40 et 500 heures et, peut aller jusqu'à 750 heures, si la personne est inscrite depuis plus d'un an à l'ANPE. Elle est stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie des prestations sociales de la Sécurité sociale, y compris les allocations familiales et l'assurance vieillesse.

➡ Stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE)

Objectif du SIFE

L'objectif est de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Ces stages prennent en compte les besoins du marché du travail et les caractéristiques spécifiques des demandeurs d'emploi.

Ils s'effectuent en principe en milieu de travail et les actions de formation s'inscrivent dans le cadre de stages collectifs ou individuels. L'alternance est la règle. L'organisme de formation doit préparer le passage en entreprise et assurer l'accompagnement durant la période pratique du stage.

Les bénéficiaires

Les personnes prioritaires pour accéder à un stage collectif :

- demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits comme demandeur d'emploi pendant au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois),
 - bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) sans emploi et de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
 - parents isolés assumant ou ayant assumé des charges de famille.
 - jeunes bénéficiaires des trajets d'accès à l'emploi (Trace) lorsque l'offre de formation SIFE répond aux besoins de l'intéressé.
 - détenus ou anciens détenus,
 - personnes handicapées.

Personnes prioritaires au stage individuel

Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits depuis plus de 3 mois à l'ANPE, ayant une première expérience professionnelle, et susceptibles d'entrer en chômage de longue durée, sont prioritaires.

Mise en oeuvre du stage

Le stage collectif est prescrit par l'ANPE et l'AFPA qui définissent les perspectives professionnelles à partir des besoins locaux du marché de l'emploi. Concernant le stage individuel, l'ANPE négocie directement avec l'organisme de formation le contenu, la durée et le coût du stage envisagé.

Durée du stage

Durée du stage

La durée minimale est de 40 heures et la durée maximale de 1 200 heures, ainsi répartie:

- 430 h de stage collectif,
- 150 h de stage individuel.

Le maximum peut être exceptionnellement dépassé en cas de formations qualifiantes spécifiques au profit des stagiaires à faible niveau de qualification.

La durée hebdomadaire minimale de SIFE collectifs n'est pas fixée, les actions de formation à temps partiel ne peuvent qu'être limitées.

Statut des bénéficiaires du stage

Le statut est celui des stagiaires de la formation professionnelle ou celui des bénéficiaires de l'ARE ou de l'AFR.

Rémunération

- soit l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de l'allocation formation reclassement,
- soit des rémunérations et indemnités des stagiaires de la formation professionnelle.

Dès le premier jour du stage, chaque stagiaire remplit une fiche individuelle de SIFE. Certains stagiaires doivent remplir un dossier de demande d'admission au bénéfice de la rémunération. Le stagiaire ne doit pas financer les frais de fonctionnement.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Bénéficiaires

avoir au moins trois ans d'expérience professionnelle ou bénévole.

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. Elle permet aussi d'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes ou titres normalement requis.

On peut y prétendre que l'on soit salarié, artisan, travailleur indépendant, demandeur d'emploi, agent public (titulaire ou non), mère de famille ayant élevé un ou plusieurs enfants, bénévole dans une association ou un syndicat.

Conditions

- être avec ou sans qualification reconnue, désirant en acquérir une, la compléter ou l'adapter.
- l'activité doit être (ou avoir été) en rapport avec le diplôme ou titre à finalité professionnelle pour lequel la demande a été déposée, peut avoir ou non été continue, à temps plein ou temps partiel, dans une activité salariée, non salariée ou bénévole justifiée.

Peuvent être prise en compte dans la durée d'expérience requise, les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit votre statut ainsi que les stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre. Peuvent également être validées les études supérieures accomplies en France ou à l'étranger.

Quels diplômes sont accessibles par la validation de l'expérience ?:

La validation de l'expérience s'applique à tous les diplômes, titres à finalité professionnelle délivrés par l'Etat ou par des organismes privés, certificats de qualification des branches professionnelles, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. Attention: tous les diplômes ne seront que progressivement enregistrés dans ce répertoire.

Le répertoire national des certifications professionnelles

Il permet de tenir à votre disposition et à celle des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification professionnelle.

Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire.

La VAE dans l'entreprise

Validation des acquis dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Le salarié peut faire valider ses acquis dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le financement des actions de VAE est alors assuré sur le budget formation correspondant ou par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont relève l'entreprise.

Deux conditions doivent pour cela être remplies:

- la VAE ne peut se faire qu'avec le consentement du salarié (le refus de ce dernier ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement),
- une convention doit être signée entre l'employeur, le salarié et le ou les organismes chargés des actions de VAE.

La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, ainsi que les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

La signature de la convention par le salarié marque son consentement à participer à la VAE.

Pendant les actions de VAE, le bénéficiaire conserve son statut de salarié: rémunération, protection sociale, obligations vis-à-vis de l'employeur etc.

Congé pour la VAE

Le salarié a aussi la possibilité de demander un congé pour la validation des acquis de l'expérience afin de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme délivrant la certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles. Il peut aussi demander ce congé de validation s'il souhaite accompagner la préparation d'un candidat à la validation.

La durée maximale du congé de validation des acquis correspond à 24 heures de temps de travail (soit l'équivalent d'environ trois jours), consécutives ou non.

Pour obtenir un congé pour la VAE, vous devez faire parvenir à l'employeur une demande d'autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Cette demande doit préciser le diplôme, le titre, la nature et la durée des actions, ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre cette certification.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit vous faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

➡ Autres outils pour aider l'insertion professionnelle des femmes

Il existe par ailleurs des aides spécifiques pour faciliter la mobilité des personnes

- **l'aide à l'obtention du permis de conduire**

Par l'aide régionale au code de la route, les actions de conduite accompagnées, l'aide à la mobilité des bénéficiaires du RMI, l'action moteur entre autres dispositifs

- **l'aide au transport**

- Par les atelier cyclo, l'atelier mob, l'atelier aide à la mobilité, les bons destination emploi, l'accompagnement solidaire, le prêt de mobylettes en milieu rural.

Conclusion

Cette étude a tenté de faire le tour de la situation des femmes de plus de 45 ans en Poitou Charentes, d'identifier ce qui se fait dans l'accompagnement de ces femmes dans les CIDEF, de mesurer quelquefois, au fil des entretiens, le désarroi de certaines conseillères devant la faiblesse des moyens à leur disposition. La carence notable en mesures et en outils spécifiques, disponibles dans ce domaine rend en effet l'accompagnement dans les structures telles que les CIDEF d'autant plus difficile d'autant que ce public féminin a déjà fait le tour des autres structures d'accueil sans succès avant d'être orienté vers le CIDEF local. Souvent, cette orientation est presque trop tardive par rapport au parcours antérieur de la femme, Toute femme se présentant à l'ANPE devrait systématiquement est orientée vers une structure d'écoute et de suivi susceptible de prendre en charge la globalité de sa personne, comme les CIDEF. Peu de femmes sont ainsi orientées dès le début de leur parcours. Elles arrivent donc la plupart du temps en fin de parcours et trop lassées de passer de structures en structures en ayant été que rarement entendues véritablement, dans ce qu'elles sont, dans ce qu'elles vivent et dans ce qu'elles cherchent.

Un gros travail reste à faire pour proposer des mesures spécifiques aux décideurs et pour se doter d'outils d'évaluation et d'aide à la décision susceptibles d'améliorer et d'orienter l'accompagnement et le suivi de ce public féminin souvent le plus en difficulté.

C'est dans cette perspective que doivent poursuivre les CIDEF déjà engagés et très en avance dans la prise en charge globale de la personne ; il importe certainement de mettre l'accent sur une formalisation plus poussée des pratiques afin de donner la dimension et la place que doivent occuper à l'avenir les CIDEF dans l'accompagnement des femmes et plus particulièrement celles de la tranche d'âge étudiée.

Il semble du reste que si rien n'est fait en ce sens l'évolution vers une précarisation de ce public se confirmera.

Par ailleurs il demeure un problème spécifique de l'âge qui devrait s'accompagner d'une réflexion sur un nécessaire aménagement des conditions de travail à offrir aux seniors. Si aucune volonté politique de l'emploi et aucune réflexion sur l'adaptation des conditions de travail au public vieillissant, ne voient le jour, pour accompagner des mesures éventuelles pour l'emploi des seniors, il risque de se creuser davantage d'inégalités entre les hommes et les femmes de cette tranche d'âge. D'autant que les femmes doivent, comme nous l'avons déjà souligné, continuer à travailler plus longtemps, compte tenu des nombreuses interruptions dans leur parcours de salariée active.

La mobilisation de l'ensemble des partenaires est donc nécessaire et devrait conduire à des propositions de mesures spécifiques, susceptibles de faire évoluer positivement le contexte social qui inquiète actuellement l'ensemble des acteurs sociaux.

ANNEXES

Annexe 1

Bibliographie source des données utilisées

Quelques organismes et ouvrages clés

▪ Service des Droits des femmes et de l'Egalité

- *Chiffres-clés sur le chômage des femmes* (juillet 2003)
- *Quelques indicateurs sur la situation des femmes dans la société*
- *Enquête emploi* (mars 2002)

▪ "L'Egalité entre les femmes et les hommes" Les chiffres clés 2002

Cette brochure présente les données statistiques les plus récentes sur la situation comparée des femmes et des hommes dans différents domaines de la vie sociale, familiale et professionnelle. Elle permet d'analyser l'évolution de la marche vers l'égalité, en lien avec les actions prioritaires du gouvernement.

▪ INSEE

"Femmes et hommes - regards sur la parité"
Paris : Insee, 2003

Cet ouvrage explore la situation respective des femmes et des hommes à travers de nombreux thèmes : démographie, vie familiale, éducation, activité professionnelle, revenus et niveau de vie, pouvoir et influence, loisirs et relations avec la société. Par le rapprochement de ces indicateurs, l'ouvrage suscite de nombreuses questions sur l'évolution de la place des femmes dans la société française et s'impose ainsi comme un outil de référence pour tous les acteurs du social.

▪ Ministère de l'Education nationale

"L'égalité en marche - Promouvoir l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif"

Le document présente des données statistiques sur le thème de l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans le système éducatif, à savoir : la part des jeunes sortis sans qualification, le taux de scolarisation par sexe, les parcours scolaires, l'effectif et la part des femmes à l'université...

▪ "Politiques scientifiques dans l'Union européenne - Intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence"

Ce rapport est établi pour la Commission européenne - Direction générale de la recherche, par un groupe d'expertes indépendantes " Femmes et sciences " du réseau ETAN. Les thèmes traités sont les suivants : la place actuelle des femmes dans les sciences ; excellence et traitement équitable dans les métiers scientifiques ; équité et financement ; modernisation de l'évaluation par les pairs ; conception de la politique scientifique ;

éduquer les scientifiques, lutter contre les stéréotypes dans les sciences ; intégration de la dimension du genre dans les institutions scientifiques et dans les entreprises ; statistiques ventilées par sexe : mesurer l'inégalité dans les sciences ; faire advenir le changement.

- **Eurostat**

"Annuaire 2001 - Le guide statistique de l'Europe"

L'annuaire 2001 du Guide statistique de l'Europe présente 100 indicateurs de base. Parmi les informations statistiques du chapitre 1, intitulé " Les hommes et les femmes ", on trouve des données sexuées dans les domaines suivants : la démographie, l'enseignement, l'activité, l'emploi et le chômage.

- **Cour pénale internationale**
Election des juges le 10 février 2003

Une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes à la Cour pénale internationale : puisque les femmes représentent 39% des élus, soit 7 femmes sur 18 juges.

Origine des documents utilisés

Organisme	titre	auteurs	années	forme
- ANACT	taux d'emploi, en pourcentage, de pays industrialisés	Marion Gilles et Florence Loisil	2001	<i>graphiques</i>
- CEE	efficace à Tout Age	Serge Volkff, Anne-Françoise Molinié, Annie Joliver	2000	<i>document</i>
- CEE	répartition des salariés par sexe et par groupe d'âge selon secteurs NACE1		2000	<i>tableau</i>
- CEE	répartition par sexes			<i>graphique</i>
- CNAF	répartition des bénéficiaires du RMI selon la situation familiale		2003	<i>tableau</i>
- CNAF	répartition des bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé et de l'allocation de parent			
- Economie et statistique difficile	prévoir l'évolution des taux d'activité aux âges élevés : un exercice	Pauline Givord		<i>document</i>

- Economie et statistique	cadre de la mobilité féminine		2000	<i>graphique</i>
- Economie et statistique N°335	les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel	Carine Burricand et Nicole Roth	2000	<i>document</i>
- INSEE	taux de chômage selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système éducatif 10 ans et plus après la fin des études			<i>graphique</i>
- INSEE	révision des taux de chômage régionaux et départementaux		5 septembre 2002	<i>texte</i>
- INSEE	création d'entreprises selon l'activité		1998	<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage des hommes selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système scolaire		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage des femmes selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système scolaire			<i>tableau</i>
- INSEE	salaires horaires nets moyens par catégorie socioprofessionnelle (2000) secteur privé et semi-public		2000	<i>tableau</i>
- INSEE	activité des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle du conjoint		1990-2002	<i>tableau</i>
- INSEE	espérance de vie à divers âges			<i>tableau</i>
- INSEE	répartition des chômeurs selon les circonstances de recherche d'emploi			<i>tableau</i>
- INSEE	répartition des entreprises pérennes à 5 ans selon leurs chiffre d'affaires annuel		1994	<i>graphique</i>
- INSEE	estimation d'emploi salarié			<i>tableau</i>

	et non salarié au lieu de travail par région			
- INSEE	nombre de mariages, de divorces, proportion de premiers mariages et âge moyen au mariage			<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système éducatif 1 à 4 ans après la fin des études			<i>graphique</i>
- INSEE	les créations d'entreprises en 1994 selon l'origine de la création			<i>tableau</i>
- INSEE	population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	taux d'activité par catégorie de commune en 2002		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	actifs occupés selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle		2002	<i>tableau</i>
- INSEE	actifs occupés selon le secteur d'activité		2002	<i>tableau</i>
- INSEE	actifs occupés selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle		2002	<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2002		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	proportion de personnes au chômage depuis 1 an et ancienneté moyenne		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage trimestriels par département		5 septembre 2002	<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage hommes par tranche d'âge de 1990 à 2002		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	proportion de personnes au chômage depuis 1 an et		2003	<i>tableau</i>

	ancienneté moyenne			
- INSEE	créateurs et repreneurs d'entreprises de l'année 1998 selon la situation antérieure à la création (%)		1998	<i>tableau</i>
- INSEE	chiffres-clés		1998	<i>pourcentage</i>
- INSEE	répartition des entreprises créées en 1998 par secteurs d'activité		1998	<i>graphique</i>
- INSEE	répartition des nouvelles entreprises selon la qualification du créateur		1998	<i>graphique</i>
- INSEE	répartition des créations selon la situation préalable du créateur		1998	<i>graphique</i>
- INSEE	répartition des entreprises créées en 1998 selon les capitaux investis au départ		1998	<i>graphique</i>
- INSEE	taux de survie à 5 ans des entreprises créées en 1994		1994	<i>graphique</i>
- INSEE	pérennité des entreprises selon l'activité économique		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage femmes par tranche d'âge de 1990 à 2002		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	taux de sous-emploi par les actifs occupés à temps partiel par catégorie socioprofessionnelle		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	répartition des créateurs selon leur diplôme et leur situation antérieure			<i>tableau</i>
- INSEE	près d'un salarié du privé sur cinq a plus de 50 ans en 2000		juillet 2003	<i>document</i>
- INSEE	diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge (en 2002)			<i>tableau</i>
- INSEE	nombre d'actifs et taux d'activité des femmes et des hommes selon l'âge			<i>tableau</i>
- INSEE	création et pérennité des entreprises selon le montant investi au départ		1998	<i>tableau</i>

- INSEE	projection de population totale et par groupe d'âge au 1er janvier, selon les différents scénarios en Poitou-Charentes			<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système éducatif 5 à 10 ans après la fin des études			<i>graphique</i>
- INSEE	taux d'activité par tranche d'âge de 1975 à 2002 Femmes et hommes			<i>2 graphiques</i>
- INSEE	activité des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle du conjoint			<i>tableau</i>
- INSEE	population active occupée selon le statut et la durée du travail			<i>tableau</i>
- INSEE	population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel			<i>tableau</i>
- INSEE	taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2002		2003	<i>2 graphiques</i>
- INSEE	taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2002		2003	<i>tableau</i>
- INSEE	Taux de chômage par catégorie de commune			<i>tableau</i>
- INSEE	taux d'activité par tranche d'âge de 1975 à 2002			<i>tableau</i>
- INSEE	taux d'activité par catégorie de commune en 2002			<i>tableau</i>
- INSEE	projection de population totale et par groupe d'âge au 1er janvier, selon les différents scénarios en Picardie			<i>tableau</i>
- INSEE	évolution du nombre de femmes et d'hommes			<i>tableau</i>

- INSEE	structure par âge des populations féminine et masculine			<i>tableau</i>
- INSEE	répartition de la population totale par sexe, âge et état matrimonial au 1er janvier 2001			<i>graphique</i>
- INSEE	nombre de naissances, âge moyen des mères à la naissance			<i>tableau</i>
- INSEE	niveau de vie moyen des ménages selon le type de ménage			<i>tableau</i>
- INSEE	femmes et hommes : les inégalités qui subsistent	Zohor Djider	mars 2002	<i>texte</i>
- INSEE	population totale et par groupe d'âge au 1er janvier des années 2000 à 2050			<i>tableau</i>
- INSEE	population par région et évolution entre 2000 et 2030			<i>tableau</i>
- INSEE-DGI	composition du revenu annuel moyen selon le type de ménage			<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	le temps complet selon l'âge et la qualification		2000	<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	part de salariés âgés selon leur qualification et la taille de l'établissement		2000	<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	beaucoup de non qualifiés âgés dans certains secteurs atypiques		2000	<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	part des salariés âgés selon sexe et le niveau de qualification		2000	<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	secteurs où les salariés âgés sont plus ou moins représentés		2000	<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	profil par âge et qualification du coût salarial horaire moyen		2000	<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	la part des salariés âgés s'accroît		1994 à 2000	<i>tableau</i>

- INSEE-DADS	effectif de salariés âgés		1994 à 2000	<i>tableau</i>
- INSEE-DADS	proportion de salariés à temps complet selon le secteur		2000	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	comparaison de l'impact des différentes variantes sur l'évolution de la population active	-	2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	évolution des taux d'activité selon la classe d'âge		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	taux d'activité masculins par âge observés et projetés		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	taux d'activité féminins par âge observés et projetés		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	impact des hypothèses démographiques sur les projections		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	impact des hypothèses d'activité sur les projections		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	le développement de l'activité féminine au fil des générations		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	nombre d'actifs selon le sexe et l'âge sur le passé		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	composition et poids de la population active sur le passé et en projection		2003-2050	<i>tableau</i>
INSEE-DARES	demandeurs d'emploi par région			<i>tableau</i>
INSEE-DGI	répartition des personnes vivant sous le seuil de pauvreté selon le mode de vie et l'âge		2003	<i>tableau</i>
INSEE-DGI	proportion de ménages pauvres selon le type de ménage			<i>tableau</i>
INSEE-DGI	nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté selon l'âge			<i>tableau</i>
MASTS	bénéficiaires du minimum vieillesse selon l'âge		2001	<i>tableau</i>

MASTS-Drees	retraités ayant effectué une carrière quelconque, montant mensuel moyen des pensions et nombre moyen de trimestres validés selon l'âge			<i>tableau</i>
MASTS-Drees	retraités ayant effectué une carrière complète : montant mensuel moyen des pensions et nombre moyen de trimestres validés selon l'âge			<i>tableau</i>
	l'instruction change la vie de la population féminine	Mehrotra et jolly	2000	<i>diagramme</i>
Assistance et formation	contrat de plan femmes : analyse des campagnes 1994 à 1999	Patrice Maixent		<i>4 graphiques</i>
- PNUD 2003	extrait relatif aux femmes			
-Rapport mondial sur le développement humain	- charge de travail et emploi du temps des hommes et des femmes - inégalités entre femmes et hommes dans l'activité économique		2003	<i>tableau</i>

Annexe 2

Définitions

Actifs : La population active regroupe les personnes occupant un emploi (les actifs occupés) ou susceptibles d'en occuper un (les chômeurs). Cette définition est en réalité déclinée en plusieurs versions, qui peuvent donc conduire à des mesures distinctes. La définition retenue ici s'appuie sur les critères définis par le Bureau International du Travail (BIT). Est considérée comme active au sens du BIT toute personne ayant travaillé pendant la semaine de référence (même une heure), ou déclarant rechercher activement un emploi (et disponible dans les 15 prochains jours). Les critères utilisés par le BIT visent à appréhender la main-d'œuvre disponible pour contribuer à la production. Les retraités et les préretraités sont des inactifs. En France, pour les chômeurs « dispensés de recherche d'emploi », la situation est moins claire. L'enquête *Emploi*, à partir de laquelle sont calculés les taux d'activité, ne distingue pas explicitement les « dispensés de recherche d'emploi ». Du fait de l'ambiguïté de leur statut, ceux-ci peuvent se déclarer « chômeur » (auquel cas ils peuvent être considérés comme actifs s'ils déclarent par ailleurs rechercher activement un emploi), « retraité et préretraité » ou « autre inactif » (ils seront alors classés comme inactifs). D'après Blanchet et Marioni (1996), 20 % des dispensés de recherche d'emploi pourraient se déclarer actifs en 1993. La population active au sens du BIT peut différer de celle du recensement, mesurée à partir des déclarations spontanées des individus, et de celle de la comptabilité nationale, qui cherche à donner la vision la plus exhaustive de la population active

Activités de conseil et d'assistance ils concernent en particulier : les activités informatiques, l'administration des entreprises, la publicité et les études de marché, l'architecture et l'ingénierie

Catégories ANPE

Catégorie 1 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps.

Catégorie 2 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel.

Catégorie 3 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée.

Catégorie 4 : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi.

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

Catégorie 6 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi, à durée indéterminée à plein temps. Ces personnes ont exercé une activité occasionnelle ou réduite de plus de 78 heures dans le mois d'actualisation.

Catégorie 7 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi, à durée indéterminée à temps partiel. Ces personnes ont exercé une activité occasionnelle ou réduite de plus de 78 heures dans le mois d'actualisation.

Catégorie 8 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi, à durée déterminée, temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée. Ces personnes ont exercé une activité occasionnelle ou réduite de plus de 78 heures dans le mois d'actualisation.

Catégories socio-professionnelles

Il s'agit d'une nomenclature en 8 catégories. Les 6 premières distinguent la profession déclarée des actifs ayant un emploi et des chômeurs ayant déjà travaillé : - agriculteurs exploitants - artisans, commerçants et chefs d'entreprises - cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés, ouvriers.

La catégorie des retraités regroupe tous les anciens actifs,

La catégorie des autres personnes sans activité professionnelle englobe les chômeurs n'ayant jamais travaillé, les militaires du contingent, les élèves et étudiants ainsi que toutes les personnes sans activité professionnelle quel que soit leur âge.

CLD

chômeurs de longue durée : personnes inscrites à l'ANPE depuis plus d'un an

DEFM

demandes d'emploi en fin de mois

Niveaux d'étude

- I et II : licence maîtrise ou DEA DESS;
- III : bac + 2;
- IV : baccalauréat;
- V : CAP, BEP;
- VI et V bis : sans qualification

Non salariés

les non salariés comprennent les non salariés agricoles et les non salariés non agricoles qui sont les employeurs et les travailleurs indépendants réparties entre l'industrie la construction et le tertiaire

ROME

répertoire opérationnel des métiers et emplois

Services aux entreprises

ils comprennent deux catégories principales de services : les activités de conseil et d'assistance et les services opérationnels (voire ces deux catégories). Par ailleurs, sont également inclus la recherche et le développement ainsi que les postes et télécommunications.

Services opérationnels

ils sont le plus souvent directement liés aux activités de production; ils incluent notamment la location sans opérateur, la sécurité, le nettoyage, la gestion des déchets et l'intérim

Seuil de pauvreté :

Le seuil de pauvreté monétaire relative s'élevait en 2000 à 579 € par mois pour une personne seule et 869 € pour un couple sans enfant, auxquels il faut ajouter 174 € pour chaque enfant de moins de 14 ans et 290 € pour les plus grands.

SPNDE

service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi

Taux d'activité :

Le taux d'activité est simplement défini comme le rapport des actifs sur l'ensemble des individus de la population considérée.

Taux de chômage :

Le taux de chômage mesure la proportion de chômeurs parmi les actifs, soit le nombre de chômeurs sur le nombre total d'actifs.