

Situations

MARS 2024
N° 6

Le magazine qui dépasse les idées reçues

Accès à l'emploi
des femmes : quels freins ?
Quels accompagnements ?

05

CONSTATS

De nombreuses femmes
en difficulté pour
accéder à l'emploi

09

ANALYSE

Des freins structurels
souvent liés aux normes
de genre

17

SOLUTIONS

Des accompagnements
adaptés aux enjeux
des femmes

DE NOMBREUSES FEMMES EN DIFFICULTÉ POUR ACCÉDER À L'EMPLOI

→ P 5



« Une vulnérabilité spécifique des femmes »

Sandra Hoibian – Directrice générale du CRÉDOC

→ P 7

DES FREINS STRUCTURELS SOUVENT LIÉS AUX NORMES DE GENRE

→ P 9



« La conquête de l'autonomie est au cœur de notre action »

Clémence Pajot – Directrice générale de la Fédération nationale des CIDFF

→ P 12-13



Humando – Femmes et insertion : des solutions d'accompagnement qui fonctionnent

Laura Aeschbacher, Directrice multisite à Chartres et Ando Rakotoniaina, Directeur d'agence à Boulogne-Billancourt

→ P 16

DES ACCOMPAGNEMENTS ADAPTÉS AUX ENJEUX DES FEMMES

→ P 17

3 questions à Pauline Avenel-Lam

Fondation L'Oréal et Fonds L'Oréal pour les Femmes

→ P 18

Les représentations évoluent

Antonina Rebour – Directrice Plaidoyer et Communauté, Social Builder

→ P 20

Des talents sous-estimés

Souad Boutegrabet – Fondatrice et Directrice exécutive, DesCodeuses

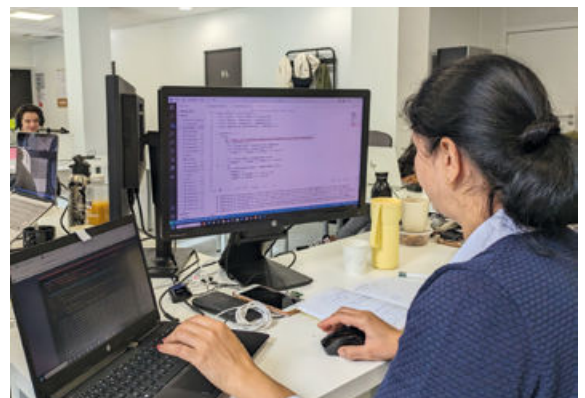
→ P 21



« Les recruteurs ne me demandent jamais ce que je sais faire »

Beebi Khan, 42 ans

→ P 21



© Social Builder

En couverture de ce numéro :

Malgré ses diplômes indiens et français, et son expérience, Beebi Khan a eu des difficultés à trouver du travail après une longue interruption pour élever ses enfants. Elle a rebondi avec une nouvelle formation de développeur. Lire son témoignage page 21.

Crédit photo : Géraldine Aresteanu

Éditorial



Aujourd'hui, le taux d'emploi des femmes en France se rapproche peu à peu de celui des hommes et leur taux de chômage ne diffère que très légèrement. Des indicateurs faussement rassurants qui masquent des difficultés persistantes sur le marché du travail, souvent liées aux normes de genre. Au premier plan, la parentalité telle que vécue aujourd'hui en France : entre 25 et 49 ans, l'arrivée des enfants affecte davantage l'activité professionnelle des mères que celle des pères (81% des mères en couple sont en activité contre 96% des pères en couple selon l'INSEE).

Au-delà des chiffres, il faut entendre les témoignages des femmes, les observations des experts et l'expérience des acteurs de terrain pour prendre conscience de l'ensemble des obstacles qui les pénalisent. Parentalité, garde d'enfants, mobilité, violences vécues dans la sphère personnelle comme professionnelle, secteurs d'emploi porteurs majoritairement masculins : les difficultés s'accumulent pour certaines, compliquant considérablement leur accès à l'emploi.

Avec ce numéro de Situations, nous avons voulu comprendre comment ces déterminants s'imposent aux femmes éloignées de l'emploi pour mieux les accompagner. C'est un sujet majeur pour

la Fondation The Adecco Group puisque nous développerons prochainement un programme de soutien aux associations qui aident ces femmes au quotidien.

Pour les accompagner à (re)trouver un emploi, les acteurs publics et privés mettent en place des parcours spécifiques combinant socialisation, confiance en soi, formation et reconversion vers des métiers porteurs. Mais l'amélioration de l'accès à l'emploi des femmes ne pourra se faire qu'au moyen de politiques publiques prenant en compte leurs problématiques comme par exemple des solutions de garde d'enfants accessibles à toutes.

Elsa Portal
Déléguée Générale,
Fondation The Adecco Group

CONSTATS

De nombreuses femmes en difficulté pour accéder à l'emploi

La part des femmes dans l'emploi augmente régulièrement depuis 1980. Les normes de genre ne font plus obstacle à leur activité et elles sont nettement plus diplômées que les hommes. Et pourtant, elles se retrouvent surreprésentées parmi les publics précaires, en difficulté pour obtenir, conserver ou retrouver un emploi suffisamment rémunérateur. Au point que le Secours Catholique peut affirmer dans son État de la pauvreté en France 2023 que : « Les premières victimes de la pauvreté sont les femmes et surtout les femmes avec enfants ». Par quels mécanismes les femmes sont-elles spécifiquement fragilisées, aux marges du marché de l'emploi ?



© iStock

« **T**ravailler, c'est de la liberté et de l'argent », explique Lydie, 34 ans, à ses filles qui sont au collège et au lycée. Elle a beaucoup aimé « sortir de la maison » après des années au foyer, même pour effectuer des missions pénibles d'agent de nettoyage (lire son témoignage page 14). Fatim, 21 ans et quelques galères derrière elle, met toute son énergie à « avoir sa propre vie », seule avec son jeune fils (lire son témoignage page 11). Avec 65,7 % de femmes en emploi au troisième trimestre 2023 (71 % des hommes), et un chômage féminin proche du taux global pour la France (7,4 %), le travail fait incontestablement partie de l'univers des femmes. Ces chiffres masquent cependant les difficultés importantes de certaines femmes pour accéder à l'emploi.

Des caractéristiques structurelles spécifiques

Au fil de la vie, des difficultés spécifiques peuvent se cumuler (charges de famille, moindre mobilité individuelle, formation mal adaptée au marché, etc.), et les parcours des femmes sont alors plus descendants, plus pénibles et plus précaires que ceux des hommes. On les retrouve nombreuses à naviguer dans ces entre-deux, où l'activité ne permet pas d'échapper à la pauvreté et de s'insérer durablement dans l'emploi. Le taux de chômage des femmes est désormais légèrement inférieur à celui des hommes, mais la prise en compte du « halo autour du chômage » (lire la définition de l'INSEE, ci-contre), qui concerne 1 060 000 femmes contre 866 000 hommes, amène à un autre diagnostic.

Les femmes sont aussi deux fois plus touchées par le sous-emploi que les hommes. En 2019, 7,8 % des femmes actives étaient sous-employées, contre 3,1 % pour les hommes. Les chiffres sur le halo et le sous-emploi concernent la France, hors Mayotte et les plus de 15 ans.

Les femmes sont nombreuses dans les métiers les moins valorisés et les moins rémunérés, qui apparaissent comme une extension du champ domestique ; elles sont 94 % des aides-soignants, 95 % en charge du grand âge, par exemple. Or les caissières, agentes de nettoyage, auxiliaires de vie, n'ont que très peu de perspectives d'évolution. Ainsi, près d'un quart des femmes (23,5 %) occupent des emplois peu ou pas qualifiés en 2020 (14,3 % des hommes). De plus, le temps que les femmes passent au travail diminue au cours de la vie. Ainsi, 43,3 % des plus de 60 ans sont à temps partiel pour 25,9 % des hommes. Tout cela se ressent aussi sur les rémunérations pour celles qui travaillent. Les femmes gagnaient en moyenne 1 553 euros net par mois, en 2022, tous temps de travail confondus, contre 2 053 euros pour les hommes.

Des contraintes qui pèsent sur l'emploi des femmes

Les charges de famille sont au premier plan des contraintes de l'emploi pour les femmes. Les soins des enfants et du ménage incombent encore à 70 % aux femmes, selon l'INSEE. Dans une société où la moitié seulement des besoins de garde d'enfants en âge préscolaire est satisfait, ce sont les mères qui en subissent davantage les conséquences : 67 % d'entre elles sont en emploi contre 81 % des pères et elles sont plus fréquemment au chômage (18 % contre 10 %) (1). Selon une étude de la DREES, être la mère d'un enfant de moins de 3 ans augmente les risques d'être à temps partiel et plus encore d'être sans emploi plutôt qu'à temps complet (2). Et plus il y a d'enfants, plus ces risques augmentent. Pour les femmes plus âgées, c'est la situation d'aidant d'un proche dépendant qui prend le relais des charges parentales, avec aussi peu de solutions alternatives que pour la garde d'enfants. Les horaires atypiques fréquents dans les métiers du soin, le nettoyage, mais aussi le commerce et l'industrie sont difficilement compatibles avec ces charges.

Définition du terme « halo »

Selon l'INSEE, le halo autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non. Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi ni au chômage), mais proches du marché du travail.



Sandra Hoibian CRÉDOC

« Une vulnérabilité spécifique des femmes »

« Nous sommes tous vulnérables. » Cette formule de Sandra Hoibian, la directrice générale du CRÉDOC, résume la vulnérabilité comme un moment dans l'histoire des personnes, une situation, un processus dans le temps qui est réversible et qui peut toucher chacun d'entre nous. Depuis 2018, le CRÉDOC mesure de manière transversale les difficultés et les fragilités vécues par la population française. Une approche éclairante pour comprendre ce qui éloigne les femmes de l'emploi, sans les stigmatiser.

Qu'est-ce qui fragilise les femmes en particulier dans l'emploi ?

Plus que les hommes, les femmes cumulent certaines difficultés. Mais la principale spécificité est la charge de famille à la fois financière et psychologique.

Et la charge d'aidant familial pour les plus âgées, qui peut aussi avoir des impacts négatifs sur leur santé. Les foyers monoparentaux sont à ce titre le public le plus vulnérable.

L'isolement est une source de vulnérabilité très présente. Pourquoi est-il si pénalisant pour l'emploi ?

De manière générale, quand les difficultés se cumulent, elles sont majorées par l'isolement relationnel, c'est-à-dire le fait d'avoir peu de liens sociaux, ou par la relégation territoriale, par exemple dans les quartiers prioritaires ou en zone rurale. Les femmes, même en couple, ressentent de la solitude dans nos études.

L'isolement est majoré dans les foyers monoparentaux où les femmes ne bénéficient pas du couple comme « pont relationnel » vers le cercle familial du conjoint.

Elles ont en outre peu de disponibilité pour rencontrer de nouvelles personnes, leurs journées étant très chargées. Or, les « liens faibles », selon la dénomination du sociologue américain Mark Granovetter, favorisent l'insertion professionnelle parce que vous recevez des informations en provenance d'un autre milieu social que celui que vous fréquentez habituellement.

Il peut y avoir une forme de cercle vicieux d'isolement. Les femmes éloignées de l'emploi auront moins de liens sociaux avec des collègues et d'anciens collègues qui pourraient ouvrir une opportunité professionnelle.

« Je pense qu'il faut désormais agir davantage sur les normes qui enferment les hommes dans des rôles genrés. »

Les normes de genre jouent pour vous un rôle important dans les difficultés des femmes ?

Oui, et à plusieurs niveaux. La sectorisation reste très forte : les femmes vont vers des métiers moins rémunérés, mais qui les intéressent, tandis que les hommes cherchent des métiers efficaces pour gagner leur vie. Je pense qu'il faut désormais agir davantage sur les normes qui enferment les hommes dans des rôles genrés. Après des années à pousser les femmes vers des métiers considérés comme masculins, il faudrait convaincre les hommes que des emplois d'assistant maternel, de personnel soignant auprès des personnes âgées ou de secrétaire peuvent être épanouissants et qu'ils pourront y trouver une forme d'équilibre de vie. La résistance au changement est aussi forte dans les deux sens. Un homme qui reste au foyer et qui s'occupe des enfants, ce n'est toujours pas très bien accepté. Sur un autre plan, on sous-estime généralement l'impact des interruptions de carrière, qui sont responsables d'un vrai décrochage dans le parcours professionnel des jeunes femmes par rapport aux hommes. Au-delà de la perte de salaire à court terme, les femmes ne rattrapent jamais les évolutions de salaires qu'elles n'ont pas eues et ont des retraites réduites. Les arbitrages seraient sans doute différents si les conséquences d'une coupure sur la vie entière étaient connues !

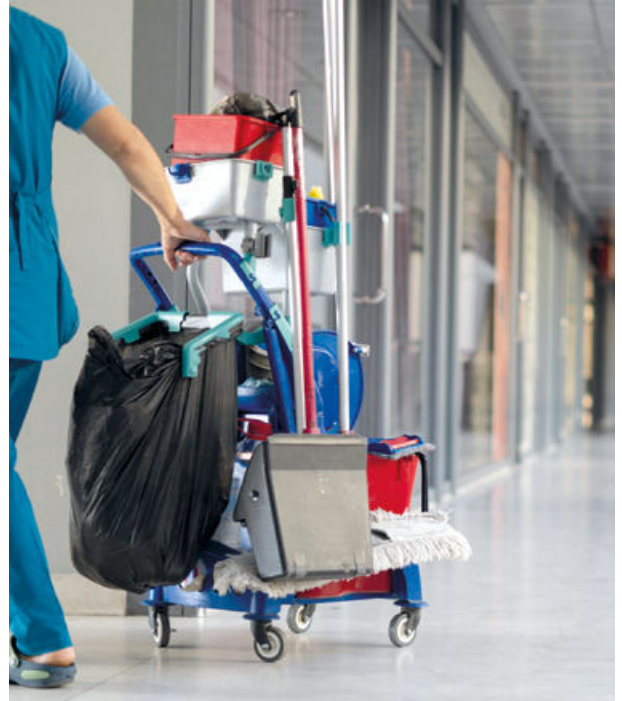
Quelles sont les voies pour sortir de cet enfermement ?

Je pense que c'est l'affaire de tous, parce que les normes, on les porte tous. Je crois beaucoup aussi à l'effet des imaginaires, à la fiction, qui peut donner à voir d'autres mondes, donner des exemples et libérer des énergies.

Cela se traduit très clairement chez les ouvrières : en 2020, seulement 54 % de celles qui sont mères sont en emploi, contre 74 % de celles qui n'ont pas de responsabilités familiales (3). La situation de monoparentalité, féminine à 82 % et qui concernait 2 millions de familles en 2020, renforce ces difficultés avec des conséquences très préoccupantes. En 2018, près de la moitié des enfants seuls avec leur mère (45 %) étaient pauvres, contre 22 % de ceux vivant avec leur père. Un million de mères isolées vivent sous le seuil de pauvreté (avec moins de 50 % du revenu médian) (1).

À la croisée des difficultés

Un certain nombre de femmes n'accèdent pas du tout au monde du travail. Ce sont par exemple les 81 % des femmes soutenues par le Secours Catholique, qui sont considérées comme « inactives », tandis qu'elles doivent quotidiennement trouver des solutions pour nourrir, vêtir, loger une famille avec des ressources réduites. Peu disponibles pour l'emploi quand elles assument les charges d'un foyer avec des enfants, vulnérables en cas de séparation, en grande difficulté pour échapper à un conjoint s'il se révèle violent, ces femmes cantonnées à la sphère domestique sont les plus nombreuses à pousser la porte des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles – CIDFF – pour retrouver une autonomie (lire l'interview page 12). Ce sont à la fois les plus éloignées de l'emploi et celles pour qui cette clé de l'émancipation est vitale. Elles témoignent d'un continuum d'embûches et d'obstacles à surmonter pour que s'améliore l'accès à l'emploi de toutes les femmes.



© iStock

Sources

(1) « Les familles en 2020 », Insee, 2021 (2) « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères », DREES, mars 2024 (3) « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », Insee, 2020

Les femmes face à l'emploi



65,7 %
des femmes en âge de travailler ont un emploi au troisième trimestre 2023 (71% des hommes).



6,5 %
des femmes en emploi sont en situation de sous-emploi (2,8 % des hommes).

23,5 %
des femmes occupent des emplois peu ou pas qualifiés en 2020 (14,3 % des hommes).

Sources : INSEE, Observatoire des inégalités, Secours Catholique, CRÉDOC

1 060 000
femmes vs 866 000 hommes sont dans le halo du chômage.

Face à la pauvreté

53 %
des personnes pauvres en France sont des femmes.



1 553 €
par mois, c'est ce que les femmes gagnent en moyenne, tous temps de travail confondus (2 053 euros pour les hommes) en 2022.

Les mères isolées



1 million
de mères isolées vivent sous le seuil de pauvreté (avec moins de 50 % du revenu médian).



67 %
des mères isolées sont en emploi vs 81 % des pères dans la même situation familiale en 2020.

ANALYSE

Des freins structurels souvent liés aux normes de genre

Pour obtenir un emploi, s'y maintenir ou réintégrer le marché du travail, les femmes peuvent être pénalisées par des charges familiales mais aussi parce que les secteurs les plus porteurs (le BTP avec la transition énergétique ou le numérique par exemple) leur sont encore peu accessibles. Face à ces difficultés, elles peuvent être amenées à faire des choix personnels et professionnels qui auront des impacts à court terme mais aussi tout au long de leur vie. Et quand elles résident loin des centres d'emploi (dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville, en milieu rural, etc.), les difficultés s'accumulent. Elles s'accroissent aussi avec l'âge, conduisant les femmes seniors à s'éloigner prématurément du monde du travail.



© iStock

« **L**a charge de la famille au sens large, les parents et les enfants, est l'élément principal qui éloigne les femmes de l'emploi », estime Sandra Hoibian, la directrice générale du CRÉDOC (lire son interview page 7). « Les femmes que nous rencontrons sont un groupe extrêmement divers mais avec une problématique commune : la garde d'enfants », confirme Clémence Pajot, directrice générale de la Fédération nationale des CIDFF (lire son interview page 12).

Le foyer, source de difficultés à l'emploi pour les femmes

Pour expliquer les difficultés des mères avec l'emploi, l'absence d'un mode de garde abordable et aux horaires adaptés est une cause relayée par l'ensemble des acteurs.

Le décrochage des jeunes femmes en matière d'emploi, par rapport aux hommes du même âge, commence avec le premier enfant, avec des conséquences durables sur l'ensemble de leurs carrières. Un des choix les plus pénalisants étant, plus tard, l'interruption de plusieurs années pour élever leurs enfants. Mal perçus par les recruteurs, les « trous » dans la carrière suffisent parfois à dévaluer un profil pourtant attractif (lire le témoignage de Beebi, page 21).

Dans des cas plus grave, les violences faites aux femmes, notamment conjugales, sont un réel frein à leur insertion professionnelle ou à leur retour à l'emploi. En Île-de-France, les femmes en situation de chômage et les étudiantes ont un indicateur global de violences conjugales deux fois plus élevé que les autres femmes. On observe aussi que 86 % des Franciliennes victimes de violences qui sollicitent une « mise en sécurité » n'occupent aucun emploi (1).

Comme le décrit Clémence Pajot (lire page 12), de multiples obstacles peuvent être mis en place par le conjoint violent pour empêcher sa femme d'accéder au lien social, à l'éventuelle protection et à l'autonomie financière qu'un emploi pourrait lui apporter. Ces violences faites aux femmes ont de lourdes conséquences sur l'accès et sur le maintien à l'emploi des femmes et peuvent se traduire par des situations de précarité et d'exclusion (Haut Conseil à l'égalité, 2020). D'où l'intérêt d'intégrer la question des violences lors des accompagnements de ces femmes vers l'emploi.

Le lieu de résidence, problématique en milieu rural et dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville

Dans ces lieux éloignés des centres d'emploi, les difficultés d'insertion professionnelle que rencontrent les femmes sont considérablement amplifiées. Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes, avec un taux d'activité inférieur de 16,2 points. Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, près d'une femme sur deux est en dehors de l'emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants.

29 % des femmes qui résident dans une commune rurale sont en travail partiel, contre 7 % des hommes dans la même situation.

ANCT, 2021

Résider dans un lieu où les emplois sont peu nombreux transforme la voiture et tout au moins le permis de conduire en sésames pour accéder à certaines offres. Or les femmes détiennent le permis à 80% (contre 90% pour les hommes). Et les difficultés financières peuvent rendre inaccessibles, pour elles, la possession, l'entretien et l'usage d'une voiture personnelle. Dans des territoires peu desservis par les transports en commun ou avec une connaissance limitée des réseaux et des possibilités de déplacement, cette moindre mobilité des femmes complique à la fois l'accès à la formation, à la recherche d'emploi et à l'exercice professionnel. Sans voiture, en dehors des métropoles, leurs choix sont d'emblée limités : les horaires postés ou atypiques sont difficiles à gérer avec une vie de famille.

Une pénibilité des emplois qui réduit l'activité des femmes seniors

Après un premier décrochage lié à l'arrivée d'un ou de plusieurs enfants, les femmes s'éloignent aussi de l'emploi avec la séniorité. En cause, les parcours plus accidentés, marqués par les interruptions et le temps partiel, qui diminuent les possibilités d'accès aux formations et aux postes de management. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes note aussi, dans un rapport,

que les parcours diffèrent après une perte d'emploi. Les femmes finissent par retrouver ou bien accepter un petit boulot plus souvent que les hommes, ou bien basculent dans l'inactivité. Ainsi, 53% des femmes seniors sont en activité, contre 57% des hommes. Et les femmes seniors en emploi sont davantage à temps partiel (31,5% d'entre elles, contre 10,7% des hommes) et en situation de sous-emploi (6,4% contre 2,6%) selon une étude de la DARES (2). Une pénibilité spécifique, peu visible socialement, éloigne de l'emploi les femmes les plus âgées selon une étude du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de 2019 (3). Cela s'explique par les parcours moins ascensionnels des femmes, qui sont susceptibles de rester plus longtemps que les hommes dans un emploi avec des pénibilités, ou de trouver un tel emploi en seconde partie de carrière. À tous les âges de la vie, elles sont aussi surexposées aux risques psychosociaux, avec une probabilité supérieure d'être exposées à la tension au travail (30,9% des femmes contre 24,4% des hommes en 2010). Parmi les critères observés par l'ANACT (3), les femmes sont notamment exposées au travail très répétitif, aux postures contraignantes, au manque d'autonomie dans le travail, au contact avec le public, à certains produits chimiques nocifs et au temps partiel subi.



© iStock

« C'est la garde d'enfants qui me bloque »

Fatim, 21 ans

habite à Boulogne-Billancourt, dans les Hauts-de-Seine, avec son fils de 3 ans, dans un hôtel que lui a trouvé le 115. Grâce à l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) Humando, elle a travaillé dans les espaces verts et le nettoyage. Elle a surmonté ainsi les obstacles pour « avoir sa propre vie », bien élever son enfant et aider financièrement ses parents restés à Abidjan.

« Je suis entre deux missions, mais le plus dur est derrière moi, j'ai des papiers en cours de renouvellement. J'habite à l'hôtel par le 115. En attendant un logement, je trouve ça mieux que les appartements partagés, je préfère faire ma vie toute seule. Depuis que mon fils va à l'école, ce sont les horaires du matin qui me bloquent. J'ai travaillé trois mois dans les espaces verts, et Humando a négocié pour que je commence à 9 heures. Je pouvais déposer mon fils avant de prendre le bus, mais ça a diminué mes heures. Avec un temps partiel, je n'arrive pas à être tranquille et à économiser un peu.

La priorité, c'est mon fils. Pour préparer la prochaine mission, j'ai trouvé une dame âgée qui me demande 130 euros par mois pour faire la nounou le matin. Ça me rassure, il est entre de bonnes mains. J'ai toujours peur qu'on me reproche à l'école de ne pas m'occuper correctement de mon enfant et qu'on me le prenne. J'ai un CAP d'aide à domicile, mais les horaires ne conviennent pas, et il me faudrait le permis. La mission locale m'a donné un chèque pour le passer, mais je n'ai pas la tête à ça en ce moment. Dans l'avenir, j'aimerais avoir un logement, un CDI et ensuite me former pour devenir aide-soignante! »



Clémence Pajot FNCIDFF

« La conquête de l'autonomie est au cœur de notre action »

Le rôle de la Fédération nationale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) est de favoriser l'autonomie des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à travers une information sur l'ensemble des droits, et par l'insertion socioprofessionnelle. Dans cette mission, depuis les années 1990, les CIDFF ont été amenés, de plus en plus, à informer et à accompagner les femmes victimes de violence. Clémence Pajot, directrice générale de la Fédération nationale des CIDFF, nous éclaire sur les moyens de soutenir des femmes parfois très éloignées de l'emploi.

Quel est le profil des femmes que vous accompagnez ?

Les CIDFF informent les femmes et les accueillent de manière inconditionnelle. Les profils sont extrêmement variés mais 88 % des femmes accompagnées par les services emploi des CIDFF sont très éloignées de l'emploi. Certaines n'ont jamais travaillé, n'ont pas de qualification et ont besoin de cheminer pour définir un nouveau projet professionnel ou un projet de formation. D'autres sont diplômées mais ont toujours été cantonnées à la sphère domestique et ont du mal à se projeter dans un emploi. Et nous avons des femmes victimes de violence qui ont perdu toute confiance en elles, toute estime de soi. Enfin, depuis la crise sanitaire, de nouveaux profils se sont présentés : des femmes en burn out, qui se sont épuisées « en première ligne », notamment dans le soin. Nous les soutenons dans une réflexion de changement de carrière professionnelle.

Quels sont vos modes d'accompagnement pour les femmes très éloignées de l'emploi ?

Notre approche est globale et pluridisciplinaire, avec des conseillères en insertion professionnelle, des psychologues, des juristes. Nous travaillons sur l'ensemble des freins que rencontrent les femmes, en nous appuyant sur leurs aspirations, leur personnalité, leur histoire. Cela passe par des

entretiens individuels et des temps collectifs et par le lien avec tout l'écosystème de l'emploi. L'idée est de restaurer l'estime de soi de ces femmes, d'élargir leurs choix professionnels et de discuter très concrètement de garde d'enfants ou de mobilité. Le CIDFF du Cantal a développé, par exemple, un projet pour les femmes qui ont des difficultés à se repérer et à se déplacer dans l'espace public. À travers l'apprentissage du vélo et des sorties en groupe, elles apprennent le Code de la route qui les aidera à passer le permis, elles gagnent en confiance et créent du lien social !

Plusieurs études montrent des corrélations significatives entre violences et éloignement de l'emploi. Quelle est votre expérience dans les CIDFF ?

Des travaux universitaires montrent depuis des dizaines d'années que la stratégie de l'agresseur est d'isoler les femmes pour les garder sous son contrôle et casser toute estime d'elles-mêmes. Cela passe aussi par casser leur lien au travail. L'objectif est le renforcement de leur dépendance, notamment économique. L'imaginaire collectif retient le visage de la femme battue, mais nous constatons que les premières violences, les plus importantes et les plus fréquentes, sont psychologiques. Par une inversion de la culpabilité, les femmes s'imaginent alors responsables de ce qui leur arrive. Les violences économiques et administratives sont aussi à noter : le conjoint prend possession de la carte et du compte bancaire, capte toutes les aides sociales, détient les codes de la CAF. Et pour les femmes étrangères, il retire les papiers ou empêche les démarches pour un titre de séjour.

En 2022, les services emploi des CIDFF ont reçu individuellement 11 000 personnes, 8 500 d'entre elles ont bénéficié d'un accompagnement sur la durée.

Il est important de faire prendre conscience à ces femmes que les violences qu'elles subissent sont systémiques et patriarcales. Rencontrer d'autres femmes permet aussi de sortir de ce sentiment de honte et d'envisager petit à petit la séparation, de retrouver ou d'acquérir une insertion professionnelle. L'emploi est la clé de la liberté pour ces femmes.

Est-ce que la prise de conscience, dans la société, des violences faites aux femmes facilite votre travail ?

Cela aide beaucoup les femmes à se reconnaître comme victimes de violence, ce qui est essentiel car elles s'autorisent à demander de l'aide. Et cela permet aussi de faire accepter le fait que la violence est un problème systémique, sociétal, extrêmement grave. On a le sentiment d'un début de prise de conscience et d'une responsabilisation des collectivités territoriales, des élus, des services sociaux, des acteurs culturels. La violence est devenue un sujet de politique publique et cela nous aide aussi à faire reconnaître notre travail. Il faudrait maintenant qu'on puisse avoir plus de moyens pour développer nos actions.

« Il est important de faire prendre conscience à ces femmes que les violences qu'elles subissent sont systémiques et patriarcales. »



© iStock

Violence conjugale, on en parle au travail

Les entreprises sont accompagnées par les CIDFF pour le maintien dans l'emploi des femmes victimes de violence

La violence pose des questions d'insertion socioprofessionnelle, mais aussi de maintien dans l'emploi. Depuis deux ans, de nombreux CIDFF travaillent sur le projet « Violence conjugale, on en parle au travail ». Il s'agit d'informer sur les signaux (absentéisme, performance qui baisse, comportements étranges, etc.) qui sont parfois sanctionnés par les entreprises, alors qu'ils peuvent avoir pour cause des violences. « Nous encourageons beaucoup le questionnement systématique dans l'entreprise. Les femmes victimes de violence parlent quand on leur pose la question au sujet des difficultés qu'elles rencontrent. Elles ont toujours parlé. C'est la libération de l'écoute qui est vraiment une révolution ! », complète Clémence Pajot.

Les entreprises ont des moyens d'aider les femmes

Le professionnel (RH, assistante sociale, etc.) qui a connaissance d'une situation de violence peut orienter la personne vers les CIDFF. Des mesures spécifiques peuvent également être mises en place par les entreprises : des horaires aménagés, l'autorisation d'aller à un entretien avec un professionnel CIDFF pendant le temps de travail pour être accompagnée en toute discrétion, sans susciter de représailles du conjoint violent. Certaines grosses entreprises qui gèrent des logements sociaux peuvent aussi faciliter une mutation, l'accès à un logement, accorder une aide au déménagement ou une avance sur salaire à une femme qui a besoin de partir en urgence du foyer.

Or l'exposition à la pénibilité décroît beaucoup moins avec l'âge chez les femmes que chez les hommes. Les opportunités professionnelles des femmes, plus réduites, leur offrent trop peu de métiers satisfaisants et tenables jusqu'à l'âge de la retraite. À cela s'ajoutent les freins liés aux situations d'aidant d'un proche, majoritairement assumées par les femmes. Le nombre des femmes aidantes est estimé à 1,1 million entre 55 et 64 ans. Outre le temps net passé à l'aide, la charge mentale autour du suivi et des soins médicaux à organiser (ou à réaliser), la fatigue, l'incertitude liée à la santé fragile de la personne aidée sont des freins au maintien ou à la reprise d'une activité.

Le poids des stéréotypes de genre encore très présents

Le regard de la société a beaucoup évolué sur le travail des femmes, comme le rappelle Sandra Hoibian : « 80% des gens considèrent que les femmes doivent travailler quand elles le désirent, même quand elles ont des enfants en bas âge. On était à 25% dans les années 1970. ». Mais le choix de travailler tout au long de sa vie, la disponibilité pour le faire, les choix d'orientation vers certains métiers diffèrent encore sensiblement. « On pourrait penser que les femmes françaises d'aujourd'hui se projettent évidemment dans une vie professionnelle et sociale », observe-t-elle. « Mais certaines d'entre

elles "surinvestissent" leur rôle parental et le fait de se réaliser comme mère, au détriment de leur autonomie économique et financière. Et, dans les milieux les plus traditionnels, elles peuvent culpabiliser de confier leur enfant pour travailler. » À cela s'ajoute parfois un autre type de pression dont témoigne Fatim (lire page 11) qui craint qu'un retard à l'école pour chercher son fils la fasse passer pour une mauvaise mère et lui cause des problèmes avec les services sociaux.

Sur un autre plan, les choix d'orientation professionnelle, encore peu égalitaires, et la féminisation lente de certains secteurs d'activité limitent les perspectives professionnelles des femmes dans les secteurs les plus porteurs. Le secteur de l'insertion, traditionnellement tourné vers des publics et des métiers masculins, travaille sur ces enjeux. « Nous menons des actions en faveur de la mixité, pour que les femmes accèdent aux opportunités d'emploi dans les secteurs traditionnellement masculins, comme le BTP ou l'industrie automobile », indique Laura Aeschbacher, directrice multisite à Chartres, Humando (lire son interview page 16). Il est important aussi que les femmes investissent les secteurs plus valorisés et mieux rémunérés comme le numérique ou les nouvelles filières environnementales, et que tout l'écosystème progresse pour ouvrir aux femmes toute la palette des possibles.



© iStock

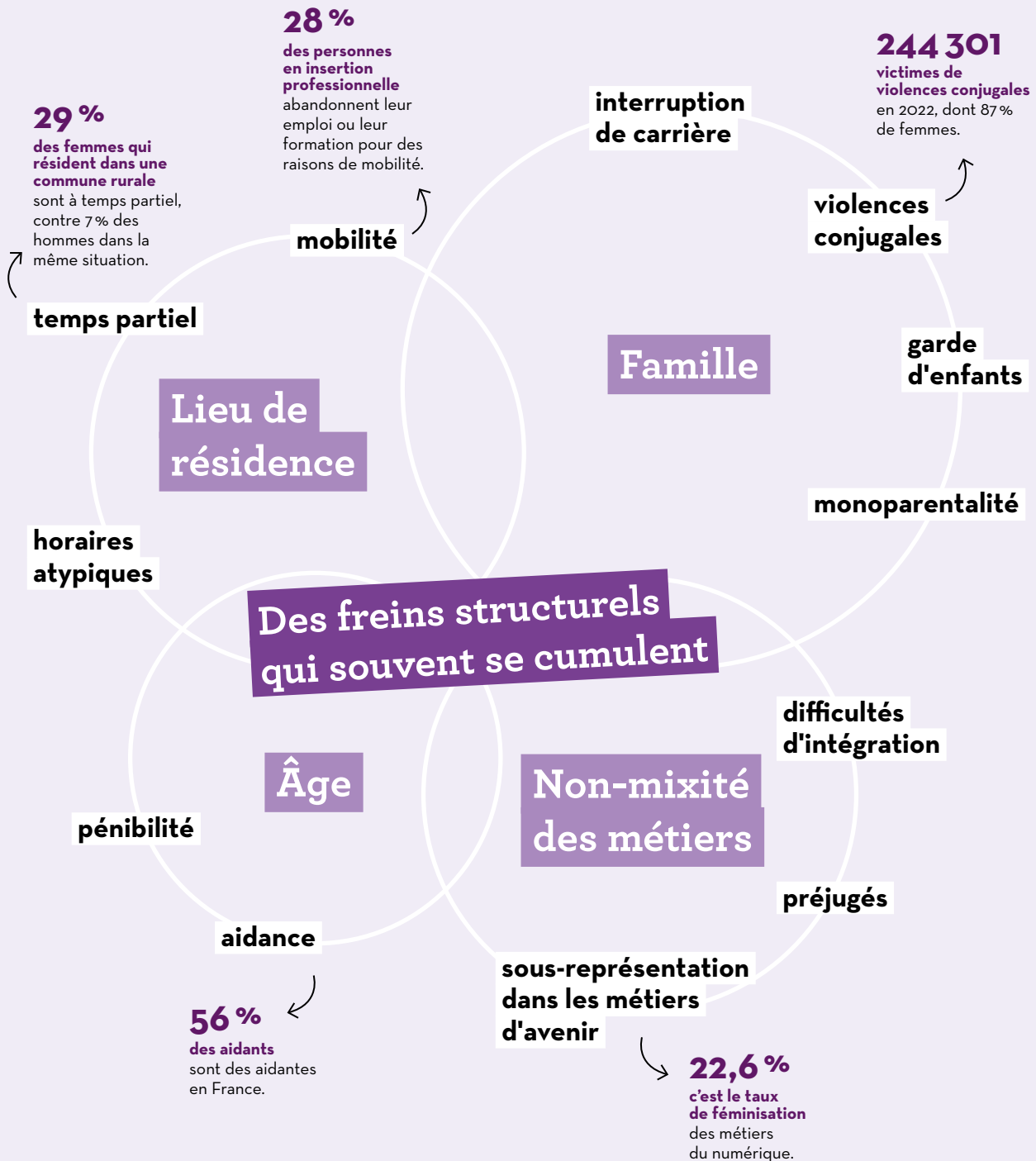
« Travailler, c'est de la liberté et aussi avoir de l'argent »

Lydie, 34 ans

habite à Roye, dans la Somme. Depuis 2021, elle a réussi son retour dans le monde du travail, après une longue coupure pour élever ses deux filles de 11 et 14 ans. Ses premières missions comme agent d'entretien étaient difficiles ; elle apprécie maintenant de travailler en usine, « toujours au même endroit avec une équipe sympa ».

« Grâce au permis et à ma voiture, j'ai trouvé des missions d'agent d'entretien en intérim. Mais je passais plus de temps sur la route qu'à travailler, avec des écoles, des bureaux, des usines, dans deux ou trois lieux différents chaque jour. Au bout, j'avais 700 euros de salaire moins 150 ou 200 euros de carburant. Mais j'étais contente de sortir de la maison et de vaincre la timidité géante que j'ai ! Mon mari m'a encouragée à travailler. J'ai pris ensuite un poste de contrôle qualité dans une usine, en horaire posté (6h-13h ou 13h-20h), mais c'était largement moins fatigant que le ménage ! Je me suis retrouvée

avec des filles, ça discutait et c'était super pendant trois mois. Je suis maintenant en journée dans une autre usine. Toujours en contrôle qualité, parce que je ne peux pas rester debout, j'ai une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). J'aime beaucoup aller travailler, et je me suis liée d'amitié avec une collègue, on se retrouve chaque jour. Je me sens, je ne dis pas "pousser des ailes" mais un peu quand même. Travailler, c'est de la liberté et aussi avoir de l'argent, je le dis à mes filles. Si dans cinq ans je suis en CDI dans la même usine, je serai la plus heureuse du monde ! »



Sources : ANCT, Ministère du Travail de la Solidarité et de la Santé, Service statistique ministériel de la sécurité intérieure, INSEE, DREES.

Sources

(1) « Violences à l'encontre des femmes en Île-de-France : situations et parcours de femmes victimes de violences conjugales. », Observatoire régional des violences faites aux femmes du Centre Hubertine Auclert, Fédération Nationale Solidarité Femmes, 2015 (2) [Un taux d'emploi des femmes seniors en France proche de celui de la moyenne de l'Union européenne](#), Dares, 2023 (3) « Les femmes seniors dans l'emploi. État des lieux », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ANACT, 2019

Humando

Femmes et insertion : des solutions d'accompagnement qui fonctionnent

Filiale de The Adecco Group, le réseau d'agences d'intérim d'insertion Humando accompagne près de 4 000 personnes chaque année. Les femmes isolées en situation de précarité font partie des publics qu'elles accompagnent au quotidien pour les aider à reprendre confiance en elles et à lever les freins vers l'emploi

Quel est le profil des femmes que vous accompagnez ?

Laura Aeschbacher | Nos trois agences en Eure-et-Loir se trouvent dans des villes de moins de 40 000 habitants (Chartres, Châteaudun et Dreux). Les femmes que nous accompagnons sont souvent des bénéficiaires du RSA, isolées, mères célibataires avec des contraintes horaires liées à la garde d'enfants, ce qui entrave leur retour à l'emploi. Une difficulté souvent exacerbée par une coupure prolongée avec le milieu professionnel.

Ando Rakotoniaina | Notre secteur d'activité principal est le BTP, dans lequel les clauses d'insertion sont présentes depuis longtemps. Les profils sont les mêmes, mais minoritaires, avec 10 femmes accompagnées l'année dernière sur 259 intérimaires. Il y a un enjeu de féminisation de ces secteurs traditionnellement masculins.

Quels sont les freins spécifiques sur lesquels agir ?

AR | La garde d'enfants. Il est difficile de trouver une crèche ou un mode de garde à proximité du travail, par manque de places ou de moyens financiers. Par ailleurs, il n'est pas toujours évident de travailler dans des environnements très masculins. J'ai l'exemple d'une intérimaire qui a été victime de harcèlement lors d'une mission. Nous l'avons accompagnée dans cette épreuve difficile et l'avons placée chez un autre client.

LA | Je constate aussi une inadéquation entre la formation et la réalité du marché du travail. De nombreuses femmes en difficulté sont orientées vers des formations d'assistante administrative mais les offres dans ce domaine sont limitées, voire saturées, notamment en province. Les femmes en insertion sont confrontées à une sorte de double peine : le manque d'offres dans le secteur tertiaire traditionnellement féminin et la réticence des employeurs de ce secteur à les embaucher. Les préjugés sur l'insertion sont tenaces.



Laura Aeschbacher

Directrice multisite
à Chartres



Ando Rakotoniaina

Directeur d'agence
à Boulogne-Billancourt

Quelle est l'approche d'Humando ?

LA | Elle est globale et individualisée. Nous travaillons avec des assistants et assistantes sociales, des partenaires associatifs pour l'aide à la gestion de budget, des agences pour la garde d'enfants, etc. En plus de faire tomber ces freins, nous valorisons les compétences transverses de ces femmes. Par exemple, éduquer seule ses enfants requiert de la rigueur et de l'organisation ; des compétences appréciées par les entreprises.

AR | Je partage ce que vient de dire Laura. Pour surmonter les freins à l'emploi, il faut connaître les personnes qu'on accompagne et être à l'écoute de leurs besoins. Nous devons créer un lien de confiance avec elles. J'ajouterais que nous sensibilisons les entreprises. Nous avons réussi ainsi à proposer un emploi à une intérimaire qui avait des contraintes horaires liées à la garde de ses enfants, en persuadant notre client de revoir les horaires de la mission.

Comment augmenter le nombre de femmes que vous accompagnez dans vos agences ?

AR | Le premier levier est de diversifier les métiers proposés, en ouvrant de nouveaux secteurs d'activité. Le deuxième est de développer des projets avec des partenaires sur nos territoires. Les Apprentis d'Auteuil, par exemple, dans les Hauts-de-Seine, hébergent un nombre important de jeunes femmes que nous pouvons accompagner dans leur projet professionnel.

LA | Nous profitons aussi de la journée des droits des femmes à Châteaudun pour promouvoir nos secteurs d'activité et pour rencontrer de nouvelles candidates. Par ailleurs, pour nous assurer que la personne se sente à l'aise dans son futur environnement professionnel, nous expérimentons avec elles des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) avant de leur faire démarrer une mission.

SOLUTIONS

Des accompagnements adaptés aux enjeux des femmes

Les acteurs qui accompagnent les femmes vers l'emploi (associations, acteurs de l'insertion par l'activité économique, entreprises, collectivités, etc.) se déploient sur tous les fronts : restaurer la confiance, convaincre les femmes de valoriser leurs compétences, les encourager à se former dans les métiers porteurs et encore peu féminisés. Ils sont aussi actifs pour compenser les freins périphériques à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, logement) particulièrement pénalisants pour les mères isolées et dans les zones rurales. Des sujets sur lesquels les pouvoirs publics ont une responsabilité et sont interpellés.

Restaurer l'estime de soi

Pour les femmes les plus éloignées de l'emploi, une première marche est la restauration de l'image de soi. Et pour les femmes victimes de violences, cette étape est souvent un préalable à toute démarche. Les initiatives dans ce sens présentent souvent des modalités communes : compréhension des freins après une écoute attentive et individuelle, constitution de groupes de femmes autour d'une activité accessible, atmosphère d'écoute et d'échanges sécurisante et surtout, solution de garde d'enfants pour que les mères puissent participer. Le caractère non mixte a un caractère facilitateur. Les soins de socio-esthétique que soutient la Fondation L'Oréal (lire l'interview ci-dessous) ont toutes ces qualités et les associations de l'insertion professionnelle y trouvent un grand bénéfice pour leur public.



© Fondation L'Oréal

3 questions à Pauline Avenel-Lam

Directrice Adjointe du Programme Beauté Inclusive de la Fondation L'Oréal & du Fonds L'Oréal pour les Femmes



© Fondation L'Oréal

1 Quelle est l'approche de la Fondation L'Oréal en faveur des femmes éloignées de l'emploi ?

La Fondation L'Oréal a été créée il y a plus de quinze ans, autour de l'*empowerment* féminin. Avec le programme *Beauty for a better life*, dont j'ai la charge, la Fondation finance, notamment en France, des structures associatives, sociales, médicales qui offrent aux femmes vulnérables des soins de socio-esthétique ou de sociocoiffure. Au départ, la socio-esthétique était tournée vers les femmes touchées par un cancer. Puis elle s'est étendue à d'autres formes de vulnérabilités. Et enfin, ce sont les associations d'insertion professionnelle qui nous ont sollicités, parce qu'elles avaient fait le lien entre ce métier, à la croisée du soin et de la psychologie, et les besoins de leur public de femmes éloignées de l'emploi.

2 En quoi ces soins socio-esthétiques aident les femmes dans leurs démarches d'accès à l'emploi ?

La beauté et le bien-être se révèlent des outils puissants pour regagner de la confiance en soi et se lancer dans des démarches d'accès à l'emploi. Oser prendre soin de soi, se réapproprier son image : ce sont de vrais facteurs de remobilisation. Une dame bénéficiaire me disait : « Vous voyez, moi, ma journée, c'est de gérer des problèmes, gérer mes enfants. Je ne me souvenais même plus que j'existais ». Joséphine, un salon de beauté solidaire que nous

soutenons à Paris, a mené une étude qui montre que, grâce à ces soins, 89% des femmes ont gagné en confiance en elles. 69% ont pu enclencher des démarches personnelles et professionnelles. Et dans 67% des cas, ce sont des démarches d'accès à l'emploi. Nous finançons désormais, chaque année, une centaine d'associations qui pratiquent la socio-esthétique sur le territoire français. Et la demande est forte !

3 Le Fonds L'Oréal pour les femmes s'intéresse aussi à l'insertion sociale et professionnelle ?

Oui, il a été lancé avec le premier confinement en 2020. Les associations de terrain, via la Fondation, nous ont alertés sur la montée des violences envers les femmes, la précarisation avec la perte d'emploi, le chômage partiel, la situation de celles qui cumulent l'aide aux enfants, aux personnes âgées, aux malades... Il y avait en parallèle un gel des dons aux associations, pour cause de crise économique. Nous avons donc pris le parti pris inverse, en lançant rapidement un fonds doté de 50 millions € pour trois ans. Il a été prolongé depuis avec 30 millions € supplémentaires jusqu'en 2026. Son objectif est de soutenir financièrement les organisations de terrain qui accompagnent les femmes en situation de grande précarité et victimes de violence partout dans le monde. L'insertion sociale et professionnelle attire un tiers de nos financements, parce qu'elle est centrale, bien sûr, pour les revenus, la santé, le logement. Et pour la résilience des femmes et des filles.

Rendre la vie des femmes plus compatible avec l'emploi

Problématiques administratives ou de logement, de garde d'enfants, de mobilité : l'accompagnement des femmes passe aussi par la prise en compte de ces difficultés périphériques qui se révèlent des freins puissants pour accéder à un emploi. Certaines mères isolées, parfois après un parcours de migration, sont emportées dans une spirale de précarité qui ne leur permet pas d'accéder à un emploi.

- **L'association Emmaüs « Les eaux vives »** à Nantes, qui n'était pas historiquement tournée vers l'hébergement et l'insertion des femmes, a développé des accueils non mixtes et un « dispositif pour femmes avec enfants vers l'insertion professionnelle (FEVIP) », exclusivement destiné aux mères d'un ou de plusieurs enfants âgés de moins de 3 ans non scolarisés et qui souhaitent être accompagnées dans leur insertion professionnelle.
- **Le projet d'insertion « Comme à la maison »** de l'Association pour les projets professionnels et culturels de Lille s'appuie sur les connaissances en cuisine que partagent de nombreuses femmes très éloignées de l'emploi pour les qualifier dans la restauration haut de gamme et zéro déchet. Les horaires sont adaptés aux contraintes des mères de jeunes enfants.

Élargir les choix professionnels des femmes

La sous-représentation des femmes persiste notamment dans les métiers techniques tels que l'informatique, les systèmes d'information, ainsi que dans les métiers des télécoms et des infrastructures réseau. Pourtant, ces secteurs offrent de réelles opportunités : des emplois bien rémunérés, aux horaires généralement adaptés aux modes de garde des enfants. C'est aussi le cas des nouveaux métiers de la transition écologique dans le secteur du BTP.

La fluidité entre les métiers réputés féminins ou masculins ne peut progresser sans soutien et accompagnement. Saouad Boutegrabet, Fondatrice et Directrice exécutive de l'association DesCodeuses, qui accompagne les femmes vers des emplois dans le numérique, signale une autre difficulté à surmonter. Dans les métiers à prédominance masculine, les femmes peuvent rencontrer davantage de sexisme et doivent prendre de l'assurance pour y faire face.

- **L'atelier chantier d'insertion (ACI) « Terre de femmes »** accompagne vers l'emploi les femmes réfugiées avec un programme de formation innovant dans les métiers de l'écoconstruction. Il propose en deux ans des cours de français et de communication et des temps de formation-métier sur la thématique « enduit naturel et terre crue ». Certaines femmes réfugiées sont familières de ces techniques en Afrique et ont la perspective de préparer une reconnaissance professionnelle (ECVET).



© Social Builder

- **Le CIDFF de la région PACA** accompagne des femmes par un travail en profondeur sur le projet professionnel en lien avec les entreprises et les employeurs locaux qui interviennent sous la forme de coaching ou de préparation à l'entretien d'embauche, et accueillent les bénéficiaires en stage. Les professionnels des structures d'insertion sont sensibilisés à l'égalité et à la mixité des métiers, mais aussi à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, à travers une mallette d'interventions.
- **La Métropole de Limoges** travaille à un usage plus égalitaire de la clause sociale qui ouvrirait aux femmes davantage de métiers et de potentiels emplois. Ce dispositif, qui passe par la commande publique pour améliorer l'insertion de publics peu qualifiés, bénéficie en fait essentiellement à des hommes. Pour inverser la tendance, l'unité Clauses sociales de Limoges Métropole travaille à ouvrir le champ des possibles par une information des femmes sur les métiers peu féminisés qui pourraient leur convenir.

Le numérique vecteur d'insertion

Des associations comme Social Builder et DesCodeuses s'emploient à ouvrir aux femmes la voie du numérique, alors qu'un quart seulement (24%) des emplois y est occupé par des femmes (INSEE, 2023). Certains de ces métiers sont accessibles sans prérequis dans le numérique. Ainsi, Social Builder a déjà accompagné vers le numérique 80 000 femmes peu diplômées ou en reconversion.



© C. Nechitch

Les représentations évoluent

L'éclairage de

Antonina Rebour

Directrice Plaidoyer et Communauté, Social Builder

« L'autocensure et le manque de confiance sont des freins à lever dès le démarrage de l'accompagnement, mais ils ne doivent pas occulter qu'il s'agit d'un problème sociétal. »

« Social Builder crée des parcours sécurisants et adaptés pour des femmes qui n'ont pas accès aux opportunités du numérique, parce que peu qualifiées, éloignées de l'emploi ou tout simplement éloignées du numérique, tout en mobilisant l'écosystème qui rendra leur insertion possible. Nos actions 100% femmes s'articulent autour de quatre temps clés pour envisager, préparer et réussir leur reconversion : sensibilisation, orientation, formation et insertion. Le tout avec une relation étroite selon différentes modalités : échange hebdomadaire, coaching collectif, mentorat... Nous poussons particulièrement le mentorat qui bénéficie au binôme mentor-mentorée et à l'évolution des pratiques dans l'entreprise.

Censure sociale

Nous valorisons autant les compétences techniques qu'humaines, comme la confiance en soi et le leadership, tout aussi nécessaires pour une insertion réussie, moins « périssables » et souvent sous-estimées dans les parcours techniques. L'autocensure et le manque de confiance sont des freins à lever dès le démarrage.

« C'est toute une accumulation de stéréotypes de genre à dépasser, auxquels s'ajoutent d'autres stéréotypes et des difficultés sociales et/ou familiales. »

La sociologue Isabelle Collet parle d'ailleurs de « censure sociale » des femmes. C'est toute une accumulation de stéréotypes de genre à dépasser, auxquels s'ajoutent d'autres stéréotypes et des difficultés sociales et/ou familiales. En plus de l'impact à court terme sur l'emploi des femmes, il y en a un à moyen terme sur les générations futures. Plus il y aura de femmes aux profils divers dans le numérique, plus il y aura de rôles modèles proches et identifiables. Les représentations dans les entreprises comme dans les familles évoluent alors plus vite. Notre but est d'ouvrir à toutes les femmes des secteurs où elles sont sous-représentées, potentiellement plus rémunératrices et moins en risque de précarité. »



© Social Builder



© DesCodeuses

Des talents sous-estimés

L'éclairage de

Souad Boutegrabet

Fondatrice et Directrice exécutive, DesCodeuses

« Il faut créer les opportunités pour les femmes des quartiers prioritaires de rejoindre un secteur prometteur où on ne les attend pas forcément. »

« Notre mission est de lever les freins à l'emploi des femmes des quartiers prioritaires, qui sont plus fortement exposées au chômage. Et souvent, ces freins se cumulent : garde d'enfants, difficultés financières, mobilité, violences... Nos deux chargées d'insertion professionnelle accompagnent ces femmes pour qu'elles puissent suivre leur formation dans les meilleures conditions possibles.

Une voie vers l'émancipation

Les femmes éloignées de l'emploi, qu'elles soient en situation de précarité ou diplômées mais sans emploi, représentent une population souvent négligée par les entreprises et les programmes de formation

traditionnels. En misant sur leurs compétences et sur leur motivation, DesCodeuses leur donne les moyens de se reconverter, d'acquérir de nouvelles compétences et de s'engager dans les métiers d'avenir du numérique. Pour cela, nous les formons gratuitement sur trois métiers en tension : la programmation informatique, le Cloud-CRM et la cybersécurité où les femmes ne représentent que 10,6% (1). Finalement, il s'agit de valoriser le potentiel et les talents souvent sous-estimés de ces femmes et de leur offrir une voie vers l'émancipation économique et sociale. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à un problème : nous formons des femmes à ces métiers mais elles les quittent rapidement à cause d'environnements très masculins et élitistes. Nous devons pour cela d'un côté accompagner les femmes à développer leur leadership en entreprise et de l'autre sensibiliser les entreprises à mieux intégrer les femmes. »



© G. Aresteanu

« Les recruteurs ne me demandent jamais ce que je sais faire »

Beebi Khan, 42 ans

a fait des études supérieures d'informatique et de physique en Inde où elle a enseigné deux ans. Elle vit en France avec son mari depuis dix-sept ans. Après une longue interruption pour élever ses deux enfants, elle a recommencé à travailler et à se former, mais elle se heurte à des recruteurs qui se détournent de son profil atypique.

« Je n'ai pas pu travailler quand mes enfants étaient petits, parce que mon mari avait des horaires variables sur 24 heures. Mon premier emploi en France était dans une grande enseigne de fast-food comme équipier puis manager, mais ce n'était pas à plein temps et j'avais envie d'autre chose. Je me suis autoformée ; j'ai obtenu trois certifications Salesforce et je pensais trouver du travail dans l'informatique, mais j'ai échoué à tous les entretiens. J'ai quand même réussi à mener des projets pour des entreprises étrangères, mais mon but n'est pas de rester à la maison derrière mon ordinateur ! À chaque fois, on me questionne sur le trou de dix ans dans

mon CV, mais aucun recruteur ne s'intéresse à ce que je sais faire. Une seule fois, une femme a été compréhensive en entretien, mais je sens une discrimination : ce sont les jeunes qui sortent de l'école, même sans expérience, qui sont recrutés. À force, j'avais perdu confiance, toute seule sur le marché de l'emploi... J'ai repris courage avec l'aide de l'association Social Builder. Cela m'a donné une nouvelle formation de développeur, des projets à mener avec des entreprises, et j'ai beaucoup apprécié les ateliers "entretien". J'ai engrangé quelques contacts, mais je vais surtout développer mes propres projets en freelance et me faire connaître ! »

Agir pour les mères isolées qui cumulent les difficultés

Les experts s'accordent pour dire que la garde d'enfants est un frein majeur à l'emploi des femmes. Pour les mères isolées, l'obstacle est parfois insurmontable avec des enfants en âge préscolaire qu'il faudrait faire garder. Dans les foyers monoparentaux, qui représentent désormais une famille sur quatre en France (2), cela se traduit notamment par une précarité et une pauvreté accrue : en 2021, l'INSEE a publié une étude montrant que 41% des enfants mineurs vivant en famille monoparentale vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire contre 21% de l'ensemble des enfants. Or 80% des parents en famille monoparentale sont des femmes. D'ailleurs le CRÉDOC, dans son étude de 2023 (3) montre à quel point l'incidence du mode de garde est forte sur la pauvreté des femmes isolées. Cette problématique a suscité une mobilisation particulière et de nombreuses initiatives ont vu le jour.

- **Un Plan interministériel (4)** pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 a été présenté en mars 2023. Il se décline en 161 mesures réparties en quatre axes prioritaires, qui orientent l'action des ministères sur les prochaines années. L'un d'entre eux porte sur l'égalité professionnelle et économique avec notamment la volonté de « Lever les freins à la conciliation entre emploi et parentalité, par la mise en place du service public de la petite enfance et par l'extension du complément du mode de garde pour les familles monoparentales ».
- **En septembre 2023, la « Collective des mères isolées » (5)** a rédigé une proposition de loi pour la création d'un statut de parent isolé. Cette association féministe est née en mars 2020 pour « lutter contre l'isolement, les inégalités économiques et les discriminations sociales que ces femmes et leurs enfants subissent ».
- **Relais politique le 8 mars 2024 :** le député socialiste Philippe Brun et la députée LFI Sarah Legrain ont présenté, devant une assemblée de mères de familles monoparentales, un projet de proposition de loi pour créer un « statut du parent isolé ».
- **La Fédération nationale des CIDFF (6)** a publié le 8 mars 2024 un Plan d'action de « 15 propositions pour lutter contre la précarité des mères isolées ». Elle défend le principe d'un statut. Et demande notamment aux pouvoirs publics d'instituer une priorité pour l'accès au logement social et de créer un service public de la petite enfance, pour alléger la problématique de la garde d'enfants. Autre point : la majoration de la rémunération des horaires matinaux ou tardifs qui se traduisent en frais de garde pour certaines femmes, comme le témoignage de Fatim (page 11) le confirme.
- **L'Observatoire de l'émancipation économique des femmes de la Fondation des Femmes** a publié, le 14 mars 2024, une note sur le coût du divorce. Le sujet est d'une haute importance : le taux de pauvreté des femmes avec enfants atteint 34% au moment du divorce contre un taux de pauvreté général en 2020 de 13,9% selon l'INSEE.

Les mères isolées sont deux fois plus touchées par le chômage que les mères en couple.

OFCE Science Po, 2020



Plan d'action de propositions pour lutter contre la précarité des mères isolées

Sources

- (1) Les profils de la cyber sécurité, Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, 2021. (2) [Les familles en 2020 : 25% de familles monoparentales](#), INSEE, 2021 (3) [Quels sont les besoins des familles en situation de pauvreté en matière d'accueil du jeune enfant et d'aide à la parentalité ?](#), CRÉDOC (4) [Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027](#) (5) [proposition de loi pour la création d'un statut de parent isolé](#), Collective des mères isolées (6) [Plan d'action de la Fédération nationale des CIDFF](#)

Rédaction en chef:

Laurence Blay et Laurent Tetard

Conception, rédaction et graphisme:

Agence In medias res

Crédit photo de couverture:

Géraldine Aresteanu

Autres crédits photos:

Géraldine Aresteanu, Dagency, Istock

Fondation The Adecco Group,
abritée par la Fondation de France

ISSN (imprimé) 3001-1868

ISSN (numérique) 3001-7971

Dépôt légal mars 2024

fondation@adecgroup.com





La collection Situations est née d'un constat :

- ↳ Pour mieux intégrer dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées, il est important de changer de regard et de mieux connaître les initiatives des acteurs engagés sur le terrain. Chacun de ses numéros permet de décrypter la situation d'une catégorie de public et de combattre les idées reçues pour favoriser son accès à l'emploi.

Imaginer, partager et engager :

- ↳ La Fondation The Adecco Group travaille au service de l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la société civile et des associations, à la construction d'un monde du travail plus inclusif et plus durable. Ses missions sont de comprendre et d'anticiper les mutations du travail et de l'emploi, de soutenir par du mécénat financier des expérimentations de terrain menées par des associations et d'engager en mécénat de compétences les collaborateurs de The Adecco Group auprès de structures d'intérêt général.

 [fondation-the-adecco-group](https://www.linkedin.com/company/fondation-the-adecco-group)

 [Fondation The Adecco Group](https://www.instagram.com/fondation-the-adecco-group)

 groupe-adecco.fr/fondation

La collection Situations est réalisée en collaboration avec le Groupe solidaire en ressources humaines Humando

