

L'accès à l'emploi des femmes :

une question de politiques...

Sous la direction de Séverine Lemièrre - Maîtresse de conférences

Rapport remis à Madame la Ministre des Droits des femmes
Décembre 2013



L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques...

Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013 et pilotée par Séverine Lemièrre

Sous la direction de Séverine Lemière – Économiste – IUT Paris Descartes

ont participé à ce rapport :

Marie Becker – Juriste – Défenseur des droits

Guillaume Berthoin – Stagiaire Économiste Cnaf

Pauline Domingo – Économiste - Cnaf

Mathilde Guergoat-Larivière – Économiste –Conservatoire national des arts et métiers

Céline Marc – Économiste - Cnaf

Anne Maurage-Bousquet – DGCS-SDFE

Rachel Silvera – Économiste – Université Paris Ouest Nanterre la Défense - Mage

Le contenu de ce rapport n’engage que la responsabilité de ses auteur-e-s.

Merci beaucoup à Margaret Maruani et Catherine Laret-Bedel pour leur relecture attentive.

Table des matières

INTRODUCTION : POUR DES POLITIQUES PUBLIQUES FAVORABLES À L'EMPLOI DES FEMMES	8
PARTIE 1 : LES FEMMES DANS L'EMPLOI : INVISIBILITÉ ET INÉGALITÉS	12
Constat 1. Les femmes : entre emploi, chômage et inactivité	12
<i>Constat 1.1. Des femmes plus actives qu'hier mais aussi plus au chômage</i>	12
<i>Constat 1.2. La surreprésentation des femmes dans l'inactivité</i>	15
<i>Constat 1.3. Le taux d'emploi des femmes progresse mais reste inférieur à celui des hommes</i>	17
Constat 2. Ce que cachent ces indicateurs d'emploi et de chômage quant à la situation des femmes	17
<i>Constat 2.1. Un taux d'emploi des femmes bien plus faible en équivalent temps complet</i>	17
<i>Constat 2.2. La surreprésentation des femmes parmi les demandeurs d'emploi qui travaillent</i>	18
<i>Constat 2.3. Des femmes plus présentes dans le « halo » du chômage</i>	19
<i>Constat 2.4. Des situations de chômage moins « avantageuses » pour les femmes</i>	19
Constat 3. Les femmes sur le marché du travail : un groupe hétérogène	20
<i>Constat 3.1. De fortes disparités selon l'âge et des problèmes spécifiques à l'entrée et à la sortie de la vie active</i>	20
<i>Constat 3.2. Le rôle du diplôme</i>	23
<i>Constat 3.3. Un taux d'emploi fluctuant selon les configurations familiales : l'articulation travail-famille repose sur les femmes</i>	24
Constat 4. Les femmes en emploi : inégalités professionnelles et moindre qualité des emplois occupés	25
<i>Constat 4.1. Presque une femme sur trois travaille à temps partiel</i>	26
<i>Constat 4.2. Les femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité et n'occupent pas les mêmes emplois</i>	30
<i>Constat 4.3. Des inégalités de salaires persistantes</i>	32
<i>Constat 4.4. Des conditions de travail qui se dégradent pour les femmes</i>	33
<i>Constat 4.5. Des trajectoires professionnelles plus chaotiques et descendantes pour les femmes</i>	33
PARTIE 2 : L'ACTUALITÉ PRÉOCCUPANTE DES DISCRIMINATIONS ENVERS LES FEMMES DANS L'ACCÈS, LE MAINTIEN ET LE RETOUR À L'EMPLOI	36
Constat 1. La lutte contre les discriminations : un cadre légal complexe et trop peu mobilisé pour l'emploi des femmes	38
<i>Constat 1.1. Des textes dispersés et peu maîtrisés</i>	38
<i>Constat 1.2. Prouver la discrimination à l'embauche : diversité des outils</i>	41
<i>Constat 1.3. L'inadéquation entre l'ampleur des phénomènes discriminatoires dans l'emploi envers les femmes et les capacités des acteurs de lutte</i>	44

Levier 1. Faciliter le recours au droit pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes	46
<i>Levier 1.1. Rassembler pour rendre plus visibles les textes relatifs au principe de non-discrimination</i>	46
<i>Levier 1.2. Développer les outils et les procédures permettant d'établir la discrimination faite aux femmes dans l'emploi</i>	46
<i>Levier 1.3. Accroître les moyens des acteurs agissant contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes</i>	47
Constat 2. La grossesse et la maternité : des motifs encore très fréquents de discrimination directe à l'emploi des femmes	47
<i>Constat 2.1. Un phénomène sous-estimé</i>	47
<i>Constat 2.2. Les discriminations au cours de la période d'essai</i>	48
<i>Constat 2.3. Discrimination dans le non-renouvellement d'un CDD à l'annonce de la grossesse</i>	49
<i>Constat 2.4. Le refus d'embauche motivé par la situation de famille</i>	50
<i>Constat 2.5. Des demandes abusives d'informations lors des procédures de recrutement ou des entretiens d'embauche qui excluent les femmes de l'emploi</i>	51
<i>Constat 2.6. Les difficultés rencontrées au retour du congé maternité et parental</i>	52
Levier 2. Renforcer la protection des femmes pendant et après leur grossesse	55
<i>Levier 2.1. Développer l'information sur la discrimination dont les femmes sont victimes à l'emploi du fait de la maternité</i>	55
<i>Levier 2.2. Elargir la protection des femmes salariées pendant leur maternité</i>	56
Constat 3. Caractéristiques physiques et matérielles des emplois à prédominance masculine : une discrimination indirecte à l'embauche des femmes	57
Levier 3. Faciliter la mixité des métiers en réduisant les discriminations à l'embauche fondées sur le sexe du fait des conditions physiques des emplois	59
PARTIE 3 : POUR QUE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DEVIENNE UN LEVIER DE L'ÉGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES	61
Constat 1. Les dispositifs et l'accompagnement dans l'emploi reproduisent fortement la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes	62
<i>Constat 1.1. La ségrégation professionnelle et les inégalités professionnelles entre femmes et hommes confortées par les contrats aidés</i>	62
<i>Constat 1.2. Des intermédiaires du marché du travail qui souvent reproduisent, même involontairement, les stéréotypes et la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes</i>	64
Levier 1. Une politique de l'emploi de lutte contre la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes	65
<i>Levier 1.1. Intégrer des objectifs chiffrés dans les contrats aidés</i>	65
<i>Levier 1.2. Favoriser la mixité des métiers afin d'élargir l'éventail des emplois mobilisables par les femmes</i>	68
<i>Levier 1.3. Impliquer les partenaires sociaux salariés et employeurs dans l'amélioration de l'accès à l'emploi de qualité pour les femmes</i>	71
Constat 2. Les femmes accèdent moins à un emploi de qualité et sont davantage déclassées dans les dispositifs d'aide à l'emploi	73
<i>Constat 2.1. Des emplois aidés davantage à temps partiel pour les femmes</i>	73
<i>Constat 2.2. Une meilleure insertion dans l'emploi durable dans le secteur marchand... sauf pour les femmes</i>	74

<i>Constat 2.3. L'impact négatif des caractéristiques des contrats aidés signés par les femmes sur leur insertion stable : durée du contrat et temps partiel</i>	74
<i>Constat 2.4. Des femmes plus qualifiées mais aussi plus déclassées dans les contrats aidés</i>	75
<i>Constat 2.5. Focus sur les jeunes femmes : des contrats aidés bénéficiant davantage aux jeunes femmes plus qualifiées tout en les pénalisant dans leur insertion dans l'emploi de qualité</i>	76
<i>Constat 2.6. Les emplois d'avenir : les risques d'effets inégalitaires entre jeunes femmes et jeunes hommes</i>	76
Levier 2. Une politique de l'emploi en faveur d'emplois de meilleure qualité pour les femmes	79
<i>Levier 2.1. Réduire le temps partiel des femmes, notamment dans les dispositifs de la politique de l'emploi</i>	79
<i>Levier 2.1. Contrôler le déclassement des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi</i>	81
<i>Levier 2.2. Développer les contrats aidés du secteur marchand et les ateliers et chantiers d'insertion dans les secteurs à prédominance féminine</i>	82
Constat 3. Les caractéristiques spécifiques des femmes les plus précaires freinent leur possibilité d'accompagnement dans l'emploi	83
<i>Constat 3.1. Les femmes les plus éloignées du marché du travail cumulent différents handicaps dont certains sont spécifiques ou plus marqués que pour les hommes</i>	84
<i>Constat 3.2. Le manque de prise en compte par les intermédiaires du marché du travail des caractéristiques des femmes les plus éloignées de l'emploi</i>	87
Levier 3. Développer et reconnaître le besoin d'accompagnement global des femmes et notamment celles les plus éloignées du marché du travail	89
<i>Levier 3.1. Développer des contrats aidés à temps complet articulant emploi, accompagnement et formation</i>	89
<i>Levier 3.2. Faciliter la reconnaissance de l'employabilité des femmes les plus éloignées du marché du travail</i>	90
<i>Levier 3.3. Créer et soutenir les partenariats locaux sur l'emploi des femmes</i>	93
<i>Levier 3.4. Former les professionnel-le-s de l'accompagnement dans l'emploi aux spécificités des freins à l'emploi des femmes</i>	93
<i>Levier 3.5. Développer et pérenniser les financements, notamment des associations, pour l'emploi des femmes</i>	95
Ouverture : Avancer sur le « gender budgeting », en matière d'emploi des femmes	97
ÉCLAIRAGE : L'AIDE À DOMICILE : UN GISEMENT D'EMPLOI DE QUALITÉ POUR LES FEMMES ?	104
PARTIE 4 : LES POLITIQUES FAMILIALES : LEVIER À L'EMPLOI DES MÈRES ?	112
Constat 1. Articuler l'emploi des femmes et la natalité : l'urgence de la création de modes de garde des enfants	113
<i>Constat 1.1. Presque deux tiers des enfants de moins de trois ans gardés par leur parent</i>	113
<i>Constat 1.2. Des besoins non satisfaits en modes de garde : 49,9 places pour 100 enfants de moins de trois ans en 2010</i>	114
<i>Constat 1.3. Des coûts restant à charge très inégalitaires selon les modes de garde</i>	117
<i>Constat 1.4. Des demandes insatisfaites de modes de garde</i>	118
<i>Constat 1.5. Des conditions de travail détériorées des professionnel-le-s de la petite enfance limitant la disponibilité des modes de garde</i>	118

Levier 1 : Des modes de garde en adéquation avec les besoins	120
<i>Levier 1.1. Droit de garde opposable et service public de la petite enfance</i>	120
<i>Levier 1.2. Solvabiliser les familles et réduire les inégalités de taux d'effort</i>	121
<i>Levier 1.3. Développer l'ensemble des modes de garde dans leur diversité</i>	121
<i>Levier 1.4. Revaloriser les emplois de la petite enfance comme levier au développement de l'offre d'accueil</i>	122
Constat 2. Réduire ou arrêter son activité pour garder ses enfants : l'analyse du « complément libre choix d'activité » sur l'emploi des femmes	123
<i>Constat 2.1. Plus d'une mère sur deux réduit ou cesse son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant</i>	124
<i>Constat 2.2. Le CLCA concerne à 97 % des mères aux caractéristiques sociodémographiques et d'emploi différenciées selon la nature du CLCA (taux plein ou partiel).</i>	126
<i>Constat 2.3. Un retour en emploi plus difficile pour les sortants d'un CLCA à taux plein et marqué par des conditions d'emploi de moins bonne qualité</i>	128
Levier 2 : Un CLCA favorable à l'emploi des femmes	131
<i>Levier 2.1. Informer les mères des conséquences de leurs « choix » en matière d'arrêt ou de réduction de leur activité</i>	131
<i>Levier 2.2. Durée, rémunération et partage du CLCA ? Pour un CLCA partagé à temps partiel</i>	131
<i>Levier 2.3. Réduire les situations de CLCA hors congé parental d'éducation par un assouplissement des conditions d'ancienneté du congé parental</i>	134
PARTIE 5 : LES FEMMES DANS LA POLITIQUE SOCIALE : LE RSA CONSTITUE-T-IL UN FREIN À L'EMPLOI DES FEMMES ?	135
Constat 1 : Le RSA : entre outil de lutte contre la pauvreté des ménages et frein indirect à l'emploi des femmes	136
<i>Constat 1.1. Alors que la majorité des individus bénéficiaires du RSA sont sans emploi, les femmes isolées et les hommes en couple ont plus fréquemment une activité professionnelle</i>	136
<i>Constat 1.2. Des comportements d'activité professionnelle fonction des compositions familiales</i>	137
<i>Constat 1.3. 81 % des couples au RSA activité sont composés d'un unique apporteur de revenus</i>	138
<i>Constat 1.4. Des trappes à précarité renforcées pour les femmes</i>	139
<i>Constat 1.5. Installation plus durable dans le RSA pour les femmes en emploi que pour les hommes</i>	140
<i>Constat 1.6. Le paradoxe d'un dispositif redistributif et incitatif</i>	141
Levier 1 : Favoriser l'accès à l'emploi et l'autonomie des femmes au sein d'un dispositif familialisé de lutte contre la pauvreté	142
<i>Levier 1.1. Inciter à la bi-activité au sein des couples au RSA</i>	142
<i>Levier 1.2. Evaluer les impacts sur la qualité des emplois des femmes au RSA activité</i>	143
Constat 2 : Un accompagnement dans l'emploi inégalitaire entre femmes et hommes bénéficiaires du RSA	144
<i>Constat 2.1. Des comportements de recherche d'emploi des bénéficiaires du RSA différenciés selon la configuration familiale et le sexe</i>	144
<i>Constat 2.2. L'absence de proposition d'accompagnement pour les femmes inactives, en couple et bénéficiant du RSA activité seul</i>	145

Levier 2 : Mettre en place un accompagnement favorable à l'accès à l'emploi des femmes	146
<i>Levier 2.1. Favoriser l'accès à des modes de garde pour lever le problème de la disponibilité dans la recherche d'emploi des femmes avec enfants</i>	146
<i>Levier 2.2. Accompagner les femmes bénéficiaires du RSA quelle que soit leur situation familiale</i>	147
<i>Levier 2.3. Favoriser un accompagnement global des femmes bénéficiaires du RSA</i>	147

ÉCLAIRAGE : UNE POLITIQUE FISCALE DESINCITATIVE À L'EMPLOI DES FEMMES ?	149
--	------------

CONCLUSION	155
-------------------	------------

LISTE DES PERSONNES ET ASSOCIATIONS AUDITIONNEES DANS L'ORDRE CHRONOLOGIQUE	158
--	------------

LISTE DES PRÉCONISATIONS	160
---------------------------------	------------

BIBLIOGRAPHIE	168
----------------------	------------

Introduction : Pour des politiques publiques favorables à l'emploi des femmes

« Mettre au jour les mécanismes expliquant la situation des femmes sur le marché du travail et formuler les recommandations (...) devant viser à permettre une augmentation du taux d'activité des femmes, à améliorer la qualité des emplois, à lever les freins au recrutement et à lutter contre la discrimination à l'embauche ».

C'est en ces termes que la ministre des Droits des femmes, Madame Vallaud-Belkacem, a lancé en mars 2013 cette mission consacrée à l'emploi des femmes.

Si les phénomènes explicatifs de la situation d'emploi des femmes sont complexes, très nombreux sont ceux connus et analysés (Milewski 2005, Maruani 2011, Maruani et Meron 2012...). En lien avec l'évolution de la réglementation sociale, les analyses se focalisent principalement sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes, au détriment de l'accès à l'emploi. Bien sûr, les femmes sont aujourd'hui plus souvent actives et en emploi qu'il y a 30 ans. Certains éléments sont favorables à l'amélioration de leur situation : le niveau de formation des filles qui a davantage progressé que celui des garçons, la féminisation progressive des emplois cadres, le besoin de main-d'œuvre dans les emplois fortement féminisés... Néanmoins, des freins à l'emploi des femmes persistent et se renouvellent, ils sont multiples et concernent à la fois la quantité d'emplois offerts aux femmes et la qualité des emplois qu'elles occupent : emplois à temps partiel, secteurs d'activité offrant des contrats de moins bonne qualité et moins rémunérateurs, déclassement générant un accès à l'emploi au prix de conditions d'emploi moins bonnes... L'accès à l'emploi ne peut donc être dissocié de la qualité des emplois.

Les situations d'emploi des femmes sont à relier à de multiples phénomènes, renvoyant à la fois à une approche macro-économique du lien entre situation économique et emploi des femmes et à une approche institutionnelle du rôle des politiques publiques sur les inégalités d'emploi entre femmes et hommes.

Depuis quelques années, le lien entre emploi des femmes et croissance économique est souvent avancé, quel que soit d'ailleurs le sens de la causalité. Dans son discours à l'ONU du 16 octobre 2012, Michelle Bachelet défendait qu'« une plus grande égalité des sexes est corrélée à un PIB par habitant plus élevé ». En octobre 2009, une réunion des ministres chargés de l'Égalité des chances et des ministres des Finances de l'Union européenne concluait que « le comblement de l'écart des taux d'emploi pourrait entraîner une hausse du PIB de 15 % à 45 % en Europe » et soulevait le besoin d'« aborder le moyen de conserver de bonnes politiques d'égalité des chances en période de crise économique grave ».

De leur côté, nombreux sont aussi les économistes qui s'accordent sur l'impact positif de la participation des femmes au marché du travail sur la croissance économique.

Angela Greulich (2009 et audition) s'intéresse à l'autre causalité : comment la croissance économique génère une augmentation de l'emploi des femmes ? Elle montre alors un lien non pas positif entre croissance et emploi des femmes mais convexe ; la croissance réduirait dans

un premier temps la participation des femmes au marché du travail puis à plus long terme viendrait accroître l'emploi des femmes. Ce constat s'applique aux pays en développement et aux pays développés. Et c'est du fait de ce lien convexe, qu'il est nécessaire de mettre en place des politiques d'égalité, la croissance économique seule ne peut garantir l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi, elle permet l'égalité seulement si des politiques interventionnistes spécifiques sont mises en place.

Si croissance économique ne rime donc pas automatiquement avec accroissement de l'emploi des femmes, la situation économique actuelle n'est évidemment pas plus favorable. Au contraire, la crise économique légitime bien souvent la relégation des enjeux de l'égalité entre femmes et hommes à des niveaux très peu prioritaires. En situation de crise économique et d'urgence sociale pour de nombreux individus, il y a toujours plus urgent que l'égalité !

On a pu croire les femmes un peu plus épargnées par la hausse du chômage que les hommes, mais le développement du sous-emploi des femmes, leur présence accrue au sein des demandeurs d'emploi ayant une activité réduite et dans le halo du chômage témoignent des effets de la crise sur l'emploi des femmes. Ces effets sexués, bien plus complexes à mettre en évidence, freinent la prise de conscience des inégalités entre femmes et hommes d'autant plus en période de crise économique.

La stratégie de l'Union européenne *Europe 2020* s'est fixée comme objectif de porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans. Contrairement aux années précédentes, il n'y a plus dans cet objectif un ciblage sur le taux d'emploi des femmes seulement. Néanmoins, dans le Programme national de réforme français de 2013¹, s'il est rappelé que l'accroissement du taux d'emploi des femmes fait partie des priorités, une étape intermédiaire est prévue : « La question de l'emploi des femmes demeure un défi majeur et transversal notamment pour leur participation au marché du travail, même si le taux d'emploi des femmes est relativement élevé en France. La France a donc choisi de fixer un sous-objectif dédié, visant à atteindre un taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans de 70 % d'ici à 2020. Le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans s'élève à 65,0 % en 2012 ».

L'emploi des femmes semble ainsi à la fois une priorité et un sous-objectif, on comprend à demi-mots que agir pour l'emploi des femmes demandera du temps.

L'analyse des freins à l'emploi des femmes est ici revisitée sous l'angle des inégalités sexuées générées par les dispositifs de politiques publiques. Le rapport privilégiera ainsi le niveau institutionnel des politiques publiques. Comment les politiques familiales, sociales, fiscales ou de l'emploi peuvent indirectement influencer sur l'emploi des femmes ? Car si les freins à l'emploi des femmes renvoient bien évidemment au fonctionnement du marché du travail, et donc à la demande de travail des entreprises, ils résultent aussi des comportements d'offre de travail des femmes et ces comportements sont bien souvent conditionnés par les politiques publiques. Les déterminants de l'emploi des femmes sont multiples (niveau et spécificité de formation, nombre et âge des enfants...) et l'offre et la demande de travail des femmes se conjuguent pour expliquer la situation des femmes sur le marché du travail. Le travail à temps partiel ou la ségrégation professionnelle résultent à la fois des pratiques des employeurs et des comportements d'offre de travail des femmes qui intériorisent encore souvent la division sexuée de la société et du marché du travail.

Les pratiques des employeurs et les politiques publiques mises en œuvre dans le champ de l'emploi ainsi que les politiques familiales, sociales et fiscales façonnent donc en grande partie la place des femmes sur le marché du travail.

¹ http://www.economie.gouv.fr/files/20130417_programme_national_reforme.pdf

Bien sûr ces politiques publiques et ces pratiques d'entreprises ne sont plus ouvertement discriminantes envers l'emploi des femmes. Les principes d'égalité entre femmes et hommes se sont largement diffusés et sont, au moins institutionnellement, globalement partagés. Mais cela ne signifie pas qu'indirectement ces politiques et pratiques ne viennent pas limiter l'accès à l'emploi et la qualité des emplois des femmes. En effet, des pratiques ou des dispositifs apparemment neutres, dont l'objectif n'est pas de discriminer, peuvent indirectement, et *a posteriori*, une fois appliqués, générer des inégalités et discriminations entre femmes et hommes. Cette remise en question de l'apparente neutralité d'un dispositif renvoie à la notion juridique de discrimination indirecte. Si toutes les politiques publiques ne peuvent être juridiquement analysées en termes de discrimination indirecte (un but légitime peut en effet expliquer devant la loi des pratiques indirectement discriminantes), la discrimination indirecte est intéressante à retenir dans le sens qu'elle vient questionner la neutralité. Un dispositif apparemment neutre peut en fait participer au renforcement ou au maintien des discriminations et inégalités entre femmes et hommes.

Ainsi, l'apparente neutralité des politiques publiques ne cache-t-elle pas des mécanismes limitant l'accès à l'emploi des femmes et réduisant la qualité de leurs emplois ? Lever les effets inégalitaires de ces politiques publiques apparemment neutres est l'objectif de ce rapport. Politique de l'emploi, politique familiale, sociale ou fiscale et cadre réglementaire de lutte contre les discriminations sont des leviers mobilisables pour améliorer la situation d'emploi des femmes. Evidemment, aucune solution miracle n'est avancée, la complexité des inégalités d'emploi entre femmes et hommes, ancrées elles-mêmes dans les inégalités entre femmes et hommes plus largement présentes dans la société, ne permet pas de solution unique et évidente. Néanmoins, le rapport propose 96 recommandations concrètes.

Une articulation entre des mesures spécifiques en faveur de l'emploi des femmes et une approche intégrée de l'égalité est aujourd'hui indispensable. Trop nombreux sont encore les dispositifs et rapports de politique publique n'intégrant aucune approche genrée. Par exemple, dans le cadre de la conférence contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, a été remis au Premier Ministre en novembre 2012 un rapport du groupe Emploi-Formation professionnelle intitulé « Un droit au parcours d'accompagnement vers l'emploi »². Ce rapport très riche en données statistiques et en propositions de mesures ne comprend le mot « femmes » qu'à 10 reprises, uniquement pour décrire la pauvreté et la précarité et jamais dans les mesures à préconiser.

Il est ainsi urgent de mettre en évidence les effets inégalitaires des politiques publiques et de constater qu'encore aujourd'hui de nombreuses inégalités dans l'emploi entre femmes et hommes sont générées par des dispositifs pourtant apparemment neutres. Partant de ces constats souvent complexes et peu visibles, le rapport propose un ensemble de leviers pour limiter ces effets discriminants et établir des politiques publiques véritablement favorables à l'égalité entre femmes et hommes dans l'accès à un emploi de qualité. Une attention particulière sera posée sur l'accroissement des inégalités entre femmes, selon leur âge et pour les femmes les plus éloignées de l'emploi.

La première partie fait un large état des lieux de la situation d'emploi des femmes. Entre inégalités professionnelles, chômage, inactivité et sous-emploi, comment les femmes sont-elles positionnées sur le marché du travail ? La pertinence des indicateurs traditionnellement

² http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_couv.pdf

utilisés pour analyser l'emploi est également discutée au regard de la complexité des situations d'emploi des femmes.

De manière complémentaire à ces données statistiques, la deuxième partie s'arrêtera sur la jurisprudence et des cas individuels concernant l'accès et le maintien dans l'emploi des femmes. L'ampleur des discriminations envers des mères et femmes enceintes impose de réfléchir aux protections dans l'emploi de ces femmes.

La troisième partie analysera les grands dispositifs de la politique de l'emploi sous l'angle des inégalités entre femmes et hommes. L'accompagnement dans l'emploi des femmes pourra être questionné, notamment pour les femmes les plus précarisées. Et l'invisibilité des spécificités des femmes dans les politiques de l'emploi sera soulevée.

Un éclairage particulier sera apporté sur le secteur de l'aide à domicile. Emplois, fortement féminisés et en demande de main-d'œuvre, leur qualité sera discutée.

La quatrième partie se focalisera sur les dispositifs de politique familiale d'articulation travail-famille qui ont un impact prédominant sur l'offre de travail des femmes. L'organisation des modes de garde et le complément de libre choix d'activité seront particulièrement analysés.

La cinquième partie s'intéressera à la politique sociale en étudiant les inégalités entre femmes et hommes que peut générer le revenu de solidarité active ; prestation familialisée de lutte contre la pauvreté et plus ou moins défavorable à l'emploi des femmes.

Pour finir, la politique fiscale fera l'objet d'un simple éclairage, interrogeant la logique de familialisation de la fiscalité sur les revenus comme potentielle désincitation à l'emploi des femmes.

Partie 1 : Les femmes dans l'emploi : invisibilité et inégalités

La place des femmes sur le marché du travail ne questionne pas seulement leur position professionnelle : le travail des femmes est une clé d'analyse de la place des femmes dans la société, dans toutes les sociétés contemporaines. Aborder le travail et l'emploi des femmes, c'est s'intéresser à leur statut social, à leur position dans la société. Par-delà l'emploi, c'est de l'autonomie économique des femmes dont il s'agit – l'autonomie qui est une question essentielle pour traiter de la place des femmes dans la société, de leur statut, de leur poids dans les rapports sociaux de sexe. Cela est vrai au niveau individuel tout comme au niveau sociétal.

Au niveau individuel : la place des femmes dans la famille, et plus largement dans la sphère privée, n'est pas la même selon qu'elles ont une activité professionnelle ou pas, selon qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel, selon qu'elles ont un emploi stable ou précaire, selon qu'elles connaissent des périodes de chômage plus ou moins longues. Selon que leur salaire est plus ou moins élevé, aussi.

Au niveau sociétal : la place des femmes, leur image, leur statut n'est pas le même selon qu'elles constituent le quart, le tiers ou la moitié de la population active ; selon que la majorité d'entre elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

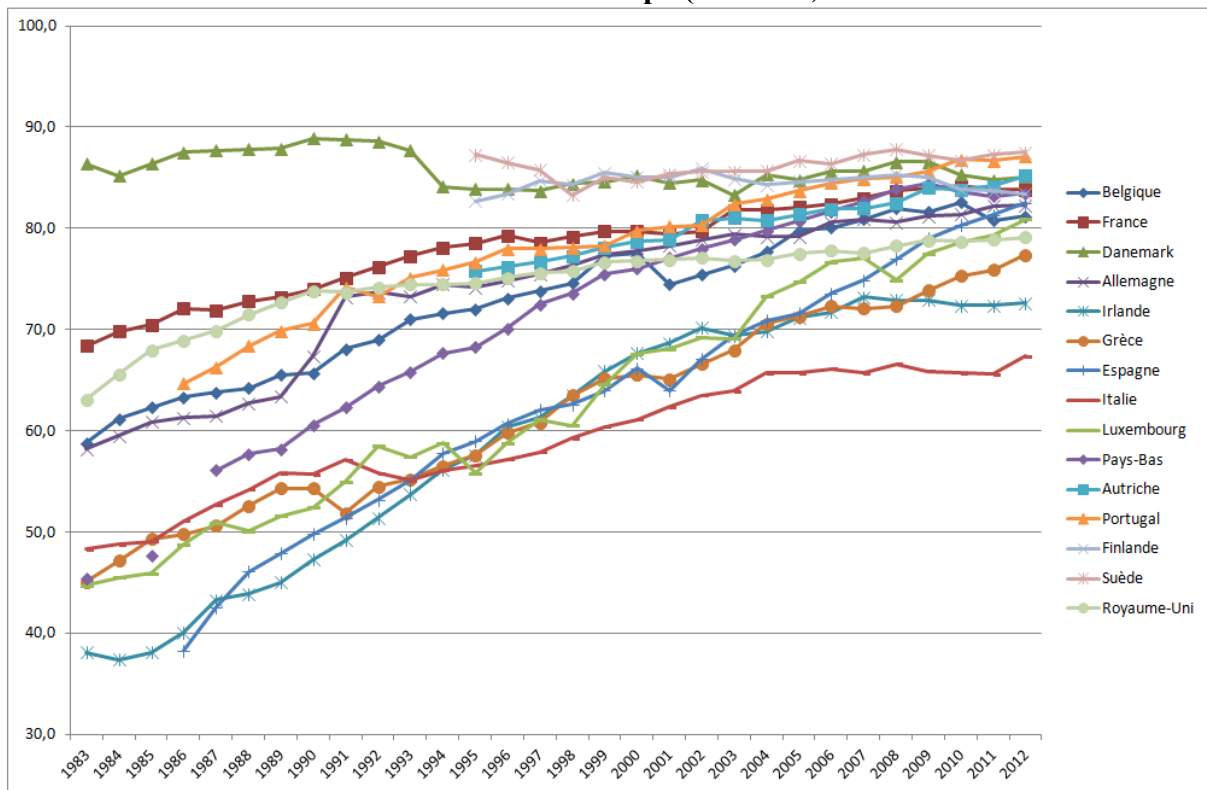
La position des femmes dans le monde du travail n'est pas un simple indicateur économique de participation à l'activité. C'est un indicateur de leur place dans la société.

Constat 1. Les femmes : entre emploi, chômage et inactivité

Constat 1.1. Des femmes plus actives qu'hier mais aussi plus au chômage

Le taux d'activité des femmes a connu une très forte progression en France et en Europe au cours des dernières décennies. Le graphique ci-dessous illustre cette tendance générale à l'augmentation de l'activité féminine dans toute l'Europe.

Évolution des taux d'activité en Europe (ex-UE15) entre 1983 et 2012



Source : Eurostat, *Labour Force Surveys*, femmes de 25 à 49 ans, 1983-2012

En France, si l'on considère les femmes de 25 à 49 ans – tranche d'âge la plus active et la plus propice à la maternité – leur taux d'activité au début des années 1960 était de 40 % tandis qu'il s'établit aujourd'hui à plus de 80 %. En dépit de cette progression, le taux d'activité des femmes demeure en-deçà de celui des hommes : en France, en 2012, chez les 25-49 ans, 84 % des femmes étaient actives contre 94 % des hommes (66,5 % vs 71 % chez les 15-64 ans).

Définitions des indicateurs principaux

Théoriquement, la population en âge de travailler (généralement les 15-64 ans) peut être divisée en trois grandes catégories :

- les personnes ayant un emploi ;
- les personnes au chômage ;
- les personnes inactives.

La population active est constituée des personnes ayant un emploi (population active occupée) et des personnes au chômage. La population au chômage regroupe les personnes sans emploi, disponibles pour travailler et qui recherchent un emploi. La population inactive regroupe enfin les personnes n'ayant pas d'emploi mais n'en recherchant pas.

Selon le caractère plus ou moins restrictif des trois critères définissant la population au chômage (être sans emploi, être disponible pour travailler et rechercher un emploi), la mesure du nombre de demandeurs d'emploi peut varier. Le décompte fait par Pôle emploi retient par exemple différentes catégories de chômeurs : les demandeurs d'emploi de catégorie A

correspondent à la définition donnée ci-dessus *stricto sensu*. Les demandeurs d'emploi occupant une activité réduite sont classés dans les catégories B (activité réduite courte : 78h ou moins au cours du mois) et C (activité réduite longue : plus de 78h au cours du mois) et les demandeurs d'emploi qui ne sont pas tenus de rechercher un emploi – pour différentes raisons – sont classés dans les catégories D et E.

Le sous-emploi enfin, comprend selon l'Insee « les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi, et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;

- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps. ».

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Population active occupée} + \text{chômeurs}}{\text{Population totale en âge de travailler}} * 100$$

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{Population active occupée}}{\text{Population totale en âge de travailler}} * 100$$

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Population au chômage}}{\text{Population active}} * 100$$

Parallèlement, **le taux de chômage des femmes s'établit à des niveaux proches de celui des hommes** (10,3 % pour les femmes et 10,2 % pour les hommes au sens du BIT) après lui avoir été largement supérieur pendant des décennies.

Le taux de chômage des femmes était ainsi près de deux fois supérieur à celui des hommes en 1975 lorsque le chômage ne touchait que 3,5 % des actifs (2,6 % pour les hommes, 4,8 % pour les femmes) (données Insee pour les 15-64 ans). Ce ratio s'est réduit progressivement en même temps que le chômage augmentait puis se stabilisait jusqu'à la crise de 2008. Le taux de chômage des femmes a été égal à celui des hommes sur deux trimestres depuis le début de l'épisode de crise (au 4^{ème} trimestre 2009 et au 1^{er} trimestre 2013) (données Insee, taux de chômage trimestriels en France métropolitaine depuis 1975, disponibles en ligne). Cette évolution ponctuelle sur la période de crise est en partie à relier à la dégradation de l'emploi qui a davantage touché des secteurs peu féminisés (construction etc.) mais comme le montrent Maruani et Méron (2012) (encadré suivant) la récurrence du sur-chômage féminin reste une réalité.

Le sur-chômage féminin (extrait de Maruani et Meron, 2012, pages 126-127)

Depuis que l'on connaît statistiquement le sexe des chômeurs, on voit que les femmes sont systématiquement plus au chômage que les hommes, même si l'écart s'est resserré ces

dernières années. Certaines « causes » du sur-chômage féminin sont périmées depuis des années : les femmes sont de plus en plus diplômées et qualifiées ; leurs trajectoires professionnelles sont devenues, pour l'essentiel, continues ; le secteur tertiaire où elles sont le plus nombreuses est moins immédiatement exposé aux aléas conjoncturels que l'industrie, même s'il leur offre bien souvent des emplois partiels et/ou mal rémunérés.

Mais que s'est-il passé durant la crise des années 2008-2009 ? C'est l'industrie qui, on le sait, a été la plus brutalement touchée par les licenciements, les fermetures d'établissements, les ralentissements d'embauches et la baisse de l'intérim. De ce fait, les ouvriers se retrouvent les premiers au chômage et, parmi eux, les hommes sont plus nombreux – même si les ouvrières, des usines textiles notamment, n'ont pas été épargnées. Le secteur tertiaire résiste mieux, en tout cas dans un premier temps. Cela explique que le chômage des femmes soit d'abord moins directement affecté : en 2009, au plus fort de la crise, on voit, pour la première fois depuis 50 ans, le nombre de chômeuses devenir inférieur à celui des chômeurs. Cela n'a pas duré : en 2010, alors que l'emploi des hommes se redresse, celui des femmes se dégrade à son tour, et l'écart entre hommes et femmes se creuse à nouveau. Au premier trimestre 2011, le taux de chômage des hommes est de 8,6 %, celui des femmes de 9,9 %. On revient vers des configurations plus connues : le sur-chômage des femmes, une vieille habitude.

Constat 1.2. La surreprésentation des femmes dans l'inactivité

La progression du chômage a conduit à une utilisation plus fréquente notamment par les institutions européennes des taux d'emploi plutôt que des taux d'activité. Si le taux d'emploi évolue de manière relativement parallèle au taux d'activité, l'analyse du marché du travail dans une perspective de genre nécessite de conserver plusieurs indicateurs et de continuer à observer les taux d'activité – et surtout d'inactivité – dans la mesure où, contrairement aux hommes, **les femmes sans emploi sont plus souvent inactives que chômeuses**. Parmi les femmes de 25 à 49 ans n'occupant pas d'emploi, 67 % sont inactives et 33 % chômeuses tandis que ces proportions s'élèvent respectivement à 42 % et 58 % chez les hommes. Les femmes sans emploi sont donc avant tout des inactives, même si, parallèlement, le taux de chômage des femmes est souvent supérieur à celui des hommes.

Il existe peu de travaux s'intéressant aux inactives hors étudiant-es, retraité-es ou préretraité-es³. Les principales variables de l'Enquête Emploi ne permettent d'ailleurs pas facilement d'identifier ces personnes inactives hors étudiant-es, retraité-es ou préretraité-es. C'est à travers le calendrier rétrospectif d'activité de l'enquête qu'il est en réalité possible d'isoler les hommes ou femmes dans cette situation (variables sp00 à sp11). À partir de cette variable, nous nous proposons d'analyser les caractéristiques comparées des hommes et des femmes de 16 à 60 ans se trouvant dans cette situation⁴.

Parmi ces personnes inactives (autres que retraitées, préretraitées et étudiantes), les femmes sont très majoritaires (76 %). Cette situation concerne environ 2,2 millions de femmes et un peu moins de 700.000 hommes.

³ Une étude de l'Insee s'intéressant à la situation des femmes au foyer est néanmoins parue au cours de la rédaction de ce rapport (Djider, 2013). Par ailleurs, pour une analyse sociologique très riche sur les mères au foyer, voir la thèse de D. Maison publiée en 2007.

⁴ Les fichiers de calcul de ces statistiques sont disponibles sur demande.

C'est dans la tranche d'âge 30-39 ans que les femmes sont surreprésentées, ce qui correspond à l'âge où elles sont susceptibles d'avoir de jeunes enfants à charge. Il apparaît également que les inactives sont surreprésentées parmi les couples avec enfants tandis que les hommes sont surreprésentés dans les ménages d'une seule personne. L'inactivité des femmes est donc massivement corrélée avec la présence d'enfants à l'inverse des hommes.

On peut noter que les inactives sont en moyenne plus diplômées que les inactifs. 29,5 % d'entre elles ont le bac ou un diplôme supérieur contre seulement 18,5 % des hommes. La différence reste marquée chez les plus diplômé/es : 6,3 % des femmes inactives ont un niveau licence ou plus contre 3,5 % des hommes. Bien que les situations sur le marché du travail soient plus favorables quand le niveau de diplôme augmente, l'inactivité concerne donc beaucoup plus de femmes diplômées que d'hommes diplômés.

Parmi les inactifs, en moyenne, les femmes et les hommes déclarent dans les mêmes proportions l'exercice d'une activité professionnelle régulière antérieure. Les femmes sont en revanche plus nombreuses à avoir quitté leur emploi depuis plus de 10 ans ce qui reflète des trajectoires longues d'inactivité.

Parmi ces inactifs et inactives, environ 5 % d'entre eux (150.000 environ) sont dans une situation où ils cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles pour travailler dans les deux semaines. Cela est dû à la garde de leurs enfants ou à des responsabilités personnelles ou familiales pour plus de 50 % des femmes dans ce cas et pour seulement 6 % des hommes (pour lesquels cette situation est majoritairement liée à un état de santé dégradé - temporairement ou durablement).

Enfin, si les femmes inactives s'inscrivent légèrement plus souvent que les hommes en tant que demandeur d'emploi, elles sont en revanche moins nombreuses à percevoir des allocations chômage. De manière générale, les femmes inactives sont beaucoup plus nombreuses (57,5 %) que les hommes (39 %) à ne percevoir aucune allocation - de quelque nature que ce soit.

Cet aperçu rappelle tout d'abord que l'inactivité des femmes est très liée à la présence d'enfants, même s'il faut noter que c'est parfois la combinaison entre la présence d'enfants et une conjoncture économique dégradée qui peut expliquer la présence des femmes au foyer comme le précise la récente étude de l'Insee sur ce sujet (Djider, 2013).

Au-delà des déterminants individuels en termes d'âge, de niveau de diplôme, de configuration familiale et de nombre d'enfants, l'activité des femmes est également fonction de la qualité des emplois qui leur sont proposés. Les déterminants de l'activité et donc de l'inactivité des femmes renvoient à la fois à l'offre de travail des femmes notamment en termes de nombre et d'âge des enfants et à la demande de travail concernant la qualité des emplois.

Marc (2008) montre que les décisions de passage à l'inactivité des femmes sont fortement déterminées par les caractéristiques des emplois en termes de sécurité, intérêt de l'emploi, conditions de travail, statut juridique, longueur des trajets, possibilité d'articuler ou non le travail et la vie hors travail. Dans ce sens, une étude sur l'ensemble de l'Union européenne (Erhel, Guergoat-Larivière, Leschke et Watt, 2013) montre que si les femmes semblent légèrement moins affectées que les hommes des risques de dégradation de la qualité de l'emploi dans la crise, elles connaissent une probabilité plus élevée de transition vers le non emploi.

Préconisation 1 : Développer les études sur l'inactivité et les transitions entre inactivité, chômage et emploi, par sexe et par âge.

Constat 1.3. Le taux d'emploi des femmes progresse mais reste inférieur à celui des hommes

La plus forte inactivité des femmes ainsi que leur plus fort taux de chômage expliquent que les taux d'emploi féminins soient encore inférieurs à ceux des hommes : selon les données françaises de l'enquête Emploi de l'Insee, au quatrième trimestre 2012, le taux d'emploi des femmes s'élève à 60,2 % et à 68,1 % pour les hommes (Insee, 2013). Sur la tranche d'âge retenue pour l'objectif de taux d'emploi des femmes par l'Union européenne (les 20-64 ans), le taux d'emploi des femmes s'élève à 65,0 % en 2012.

Si la progression des taux d'emploi féminins est nette sur les dernières décennies, la part des femmes dans l'emploi reste encore moindre par rapport à leur présence dans la société : seuls 47,3 % des emplois sont occupés par les femmes en 2008 (Maruani et Meron, 2012, p.157). En outre, la progression des taux d'emploi féminins s'est faite essentiellement par la progression des emplois à temps partiel.

La plus forte présence des femmes dans l'inactivité et dans l'emploi à temps partiel a tendance à rendre moins visibles leurs situations sur le marché du travail à travers le prisme des indicateurs les plus utilisés (taux d'emploi, taux de chômage, chômeurs de catégorie A...). La focalisation sur le taux de chômage pour illustrer les difficultés du marché du travail tend notamment à rendre invisible l'inactivité alors même que les femmes sans emploi sont bien plus souvent inactives que chômeuses.

Constat 2. Ce que cachent ces indicateurs d'emploi et de chômage quant à la situation des femmes

Dans le prolongement des travaux de Maruani et Méron (2012), il est fondamental d'analyser les indicateurs de l'emploi et du chômage sous l'angle du genre et de montrer comment ces indicateurs peuvent cacher la réalité du travail des femmes.

Constat 2.1. Un taux d'emploi des femmes bien plus faible en équivalent temps complet

L'importance du travail à temps partiel des femmes demande de recalculer leur taux d'emploi, en équivalent temps complet. Ainsi au sens du BIT au 4^{ème} trimestre 2012, le taux d'emploi équivalent temps complet des femmes est seulement de 53,4 % contre 66,2 % pour les hommes⁵ (pour rappel le taux d'emploi est de 60,2 % pour les femmes et 68,1 % pour les hommes au total). L'utilisation du taux d'emploi en équivalent temps complet réduit le taux

⁵ Données en ligne de l'Insee.

d'emploi des femmes de presque 7 points tandis qu'il ne diminue celui des hommes que de moins de 2 points.

Une partie des personnes à temps partiel souhaiterait travailler davantage et se retrouve, de ce fait, en situation de sous-emploi, comprenant à la fois le temps partiel « subi » et les personnes en situation de chômage technique ou partiel, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel. Les femmes sont les plus concernées par le sous-emploi (Insee, 2013): près d'un million de femmes (979.000) sont en sous-emploi au quatrième trimestre 2012 ce qui représente 7,9 % des femmes en emploi (cette proportion est en baisse) tandis que les hommes en sous-emploi sont un peu moins de 400.000 (396.000) c'est-à-dire environ 2,9 % des hommes en emploi (cette proportion est en hausse).

Préconisation 2 : Ajouter systématiquement les taux d'emploi en équivalent temps plein et par sexe aux indicateurs traditionnels du marché du travail.

Constat 2.2. La surreprésentation des femmes parmi les demandeurs d'emploi qui travaillent

Si au total et pour la définition BIT, le taux de chômage des femmes reste légèrement plus élevé que celui des hommes, ce n'est plus le cas depuis 2008 si on ne considère que le chômage de catégorie A au sens de Pôle emploi c'est-à-dire les demandeurs d'emploi sans emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi. En effet depuis 2008, la courbe des femmes demandeuses d'emploi de catégorie A passe en dessous de celle des hommes. Le taux de chômage des femmes est donc augmenté par les autres catégories de demandeurs d'emploi, elles sont surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite (catégories B et C).

En juin 2013, 1.564.400 femmes étaient demandeuses d'emploi de catégorie A, ce qui correspond à presque 150.000 personnes de moins que chez les hommes (Dares, 2013). Et cet écart s'est creusé car, sur une année, la hausse du nombre de demandeuses d'emploi de catégorie A a été de 10,1 % contre 12,2 % pour les hommes.

La situation est tout autre pour les catégories B et C des demandeurs d'emploi : les femmes sont plus souvent que les hommes en recherche d'emploi tout en occupant une activité réduite. Elles sont plus de 180.000 de plus et leur nombre a augmenté presque autant en un an (+4,6 % entre juin 2012 et juin 2013) que celui des hommes (+4,9 %). Ce sont chez les plus de 50 ans que l'écart entre femmes et hommes est le plus marqué (108.600 hommes, 186.800 femmes, et un taux de variation de 10 % pour les femmes contre 8,4 % pour les hommes). Au total, les catégories B et C représentent 28,1 % de la catégorie globale ABC pour les hommes en 2013 et 35,2 % pour les femmes.

Depuis le milieu des années 90, la hausse de l'activité réduite a été plus marquée pour les femmes : alors qu'en 1996, le taux d'activité réduite des femmes (20,2 %) n'était que légèrement supérieur à celui des hommes (17,1 %), l'écart s'est fortement accru en 2011 (respectivement 36,6 % et 28,9 %). **Les femmes représentent en 2011, 60,1 % des catégories B, 54,3 % des catégories C et seulement 47,9 % des catégories A** (Ourliac et

Rochut, 2013). Ainsi les femmes sont moins présentes dans l'indicateur le plus médiatisé du chômage et largement majoritaires dans les autres.

Néanmoins, même si les hommes en activité réduite sont moins présents, ils présentent un volume d'heures mensuel ainsi qu'un gain mensuel issu de cette activité supérieure à ceux des femmes : en moyenne 94 heures et 1 170 euros pour les premiers contre 84 heures et 950 euros pour les secondes. Le gain horaire moyen des hommes est ainsi de 10,1 % supérieur à celui des femmes.

Cette situation se retrouve aussi dans le calcul par l'Insee du sous-emploi qui renvoie particulièrement aux personnes en emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus et qui recherchent un emploi et/ou sont disponibles pour travailler plus.

Préconisation 3 : Informer et communiquer sur le nombre de chômeurs de catégories B et C en même temps que le nombre de chômeurs de catégorie A, en ventilant par sexe.

Constat 2.3. Des femmes plus présentes dans le « halo » du chômage

Le halo du chômage comprend des personnes qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens du BIT, mais dont la situation s'en rapproche. Ce sont des personnes sans emploi, souhaitant travailler, mais n'étant pas disponibles dans les 15 jours pour occuper un emploi ou n'ayant pas fait de démarche de recherche d'emploi depuis 4 semaines. En 2011, 860.000 personnes sont dans le halo du chômage. Maruani et Méron (2012) expliquent que « souvent, ce sont les femmes qui, tout en recherchant un emploi, ne sont pas « disponibles » (parce qu'elles gardent un enfant, par exemple, et qu'il leur faudra s'organiser pour prendre un emploi plus tard) » (p.25). La mesure par la Dares du halo du chômage précise qu'en 2010, 2,4 % des femmes de 15 à 64 ans sont inactives mais souhaitent travailler, ce halo du chômage ne concerne que 1,7 % des hommes (Minni C. et Pommier P., 2011).

Constat 2.4. Des situations de chômage moins « avantageuses » pour les femmes

Depuis 2006, les femmes au chômage sont moins nombreuses que les hommes à y rester pour une longue durée; en 2012, 40 % des femmes au chômage le sont depuis un an ou plus (contre 41.5 % des hommes)⁶. Au 1^{er} trimestre 2013, les hommes avaient une durée moyenne au chômage de 448 jours et les femmes de 429 jours (indicateur conjoncturel de durée au chômage calculé par Pôle emploi, données en ligne juin 2013).

Néanmoins, 52 % des demandeurs d'emploi qui n'ont pas de droits ouverts à une allocation du régime d'assurance chômage ou du régime de solidarité sont des femmes.

En septembre 2012, 44,3 % des sorties du chômage des femmes le sont pour reprise d'emploi, ce taux s'élève à 45,9 % des sorties des hommes. Par contre, les femmes qui sortent du chômage pour reprise d'emploi trouvent des emplois plus durables, mais aussi davantage à temps partiel et en contrats aidés.

⁶ Insee, enquête Emploi, données en ligne

Caractéristiques des emplois occupés en sortie de chômage (septembre 2012)

	% femmes	% hommes
Type d'employeur		
Lui-même (à son compte)	4,3	8,6
Un particulier ou autre	10,7	1,6
Entreprise privée	58,6	77
État, collectivités locales, entreprises publiques	26,4	12,8
Type de contrat		
CDI	36,6	30,4
CDD	36,8	30,4
Intérim	6,2	25,4
Contrats aidés	14,1	8,3
Temps de travail		
20h max	22	9
35h ou plus	59,9	84,3

Source : Pôle emploi, mars 2013

Constat 3. Les femmes sur le marché du travail : un groupe hétérogène

Si leurs taux d'emploi et d'activité demeurent inférieurs et leurs taux de chômage généralement supérieurs à ceux des hommes, les femmes ne connaissent pas toutes la même situation sur le marché du travail. Leurs situations sont extrêmement variables en fonction de leur âge, leur niveau de diplôme ou encore leur nombre d'enfants.

Constat 3.1. De fortes disparités selon l'âge et des problèmes spécifiques à l'entrée et à la sortie de la vie active

Le taux d'emploi des femmes varie tout d'abord fortement selon l'âge, reflétant à la fois un effet d'âge « pur » (variation de l'emploi sur le cycle de vie) et un effet de génération (ou de cohorte) dans la mesure où les femmes nées à plusieurs décennies d'écart n'ont pas les mêmes situations sur le marché du travail à un âge donné, en particulier car les niveaux d'éducation ont fortement augmenté. Cet effet de cohorte est très marqué pour les femmes mais des différences significatives demeurent néanmoins entre les taux d'emploi des hommes et des femmes y compris chez les jeunes.

Focus sur les jeunes femmes : des conditions d'insertion professionnelles de moins bonne qualité

D'après le Céreq, le taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans en 2010 s'établissait à 17,2 % avec très peu de différences entre femmes et hommes (0,2 point en défaveur des femmes). Mais les écarts sont bien plus creusés chez les plus jeunes : 35,9 % pour les filles de 15 à 19 ans et 25,9 % pour les jeunes garçons. Au-delà des critères d'âge, les données du Céreq renseignent sur la situation d'emploi et de chômage des jeunes durant leur insertion

professionnelle. Ainsi, à l'exception des diplômés de bac+2 et bac+4, le taux de chômage des femmes trois années après leur sortie du système éducatif est toujours supérieur à celui des hommes. Le taux de chômage des titulaires d'un master 2 trois ans après leur diplôme est de 11 % pour les femmes et 8 % pour les hommes, ce taux de chômage est de 44 % pour les filles non diplômées et de 39 % pour les garçons dans la même situation (Céreq 2012).

Par ailleurs, trois ans après l'entrée sur le marché du travail, 4 % des jeunes sont inactifs (sans emploi et n'en recherchant pas). Selon le Céreq (2012), cette situation de retrait du marché du travail caractérise plus souvent les femmes et est plus fréquente en l'absence de diplôme ou avec des qualifications peu recherchées sur le marché du travail. Par ailleurs, les données du Céreq montrent que les filles connaissent moins souvent un accès rapide et durable dans l'emploi (54 % des filles contre 60 % des garçons). Mainguené (2010) confirme qu'à diplôme, spécialité et durée d'insertion identiques, les filles ont un risque de chômage supérieur de 7 % à celui des garçons, au cours des cinq premières années de vie actives. Et à niveau de formation identique, les jeunes hommes s'insèrent souvent mieux.

Au-delà des différences de taux de chômage et d'emploi, les conditions d'insertion professionnelle diffèrent entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. Les analyses du Céreq montrent un rapprochement des dynamiques d'insertion pour les deux sexes du fait du meilleur niveau de diplôme des femmes mais aussi et surtout du fait de la dégradation des conditions d'insertion des jeunes sans diplôme dont les 2/3 sont des garçons (Epiphane *et al.*, 2011). Mais si ces conditions peuvent permettre un accès plus facile à l'emploi pour les femmes, leurs conditions d'emploi sont moins favorables. En 2009, plus d'un quart des jeunes femmes sont à temps partiel 5 ans après leur entrée sur le marché du travail (10 % des jeunes hommes), le salaire net médian est de 1200 euros pour les filles non diplômées ou diplômées du secondaire (1300 à temps complet) contre 1400 euros pour les garçons et l'écart de salaire chez les diplômées bac + 5 et plus est de 20 %. Les jeunes femmes sont d'ailleurs moins satisfaites de leur insertion professionnelle, elles sont moins nombreuses à penser pouvoir progresser dans l'entreprise et de fait plus nombreuses à vouloir changer d'emploi ou d'entreprise et à reprendre leurs études.

L'invisibilité des décrocheuses : les jeunes les plus en difficulté sur le marché du travail sont les filles non diplômées.

Les données du Céreq (2012) montrent que 10 % des jeunes (filles et garçons à égalité) sont en décrochage de l'emploi trois années après leur sortie du système éducatif, 9 % (également à égalité filles garçons) connaissent le chômage persistant ou récurrent et 2 % des hommes et 3 % des femmes sont en inactivité durable. Cette réalité touche autant les garçons et les filles malgré l'élévation du niveau de formation de ces dernières.

La proportion des filles sans diplôme est en baisse depuis de nombreuses années : en 2008, 12 % des jeunes femmes sont sans diplôme, contre 19 % des jeunes hommes (Insee, février 2010). Néanmoins, « le genre conditionne les devenir sociaux » des sans diplômes dix années après leur sortie du système éducatif (Gehin et Palheta, 2012) : « Davantage que toute autre variable, le sexe conditionne et différencie les devenir sociaux des sortants sans diplôme. Les filles sont les premières à pâtir du chômage : 37 mois en moyenne sur les dix ans contre 23 pour les garçons ; 22 mois pour obtenir un premier emploi contre 10 pour les garçons ; dix ans après leur sortie du système de formation, plus d'une fille non diplômée sur trois est privée d'emploi quand ce n'est le cas que d'un garçon non diplômé sur six. Plus encore, lorsqu'elles sont en emploi, les sortantes sans diplôme sont 27,7 % à occuper un emploi précaire (contre 17,6 % des garçons), seulement 3 % à être à leur compte (contre 6,3 % des garçons) et surtout, 22,3 % à occuper un emploi stable mais rémunéré en dessous

de 1000 euros (contre seulement 2,7 % des garçons). ». C'est une fille non diplômée sur quatre qui gagne moins de 700 euros, alors que cette situation concerne à peine un garçon sur 43. Ces auteurs concluent alors que parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998, les garçons avaient 3,9 fois plus de chances que les filles, toutes choses égales par ailleurs, d'occuper un emploi stable rémunéré à hauteur d'au moins 1500 euros plutôt que tout autre emploi.

Un récent rapport de la commission européenne sur les NEET (Not in Education, Employment or Training)⁷ chiffre les inégalités de genre parmi ces « décrocheurs ». En France, 16 % des femmes de 15-29 ans sont en 2011 ni en emploi, ni en formation, avec à peu près autant de chômage que d'inactivité, cette situation ne concerne que 13 % des jeunes hommes, avec moins de 1/3 d'inactivité. Ces situations de décrochage varient fortement selon l'âge : parmi les plus jeunes (15-19 ans), les filles sont moins nombreuses que les garçons (environ 6 % contre 8 %), l'écart disparaît quasiment entre 20 et 24 ans autour de 19 % des jeunes, très légèrement supérieur pour les femmes, mais entre 25 et 29 ans les jeunes ni en emploi ni en formation sont majoritairement des femmes, cette situation correspondant à 24 % des femmes et seulement 19 % des hommes, avec un effet très fort pour les femmes mariées et mères.

Focus sur les femmes plus âgées : des transitions plus fréquentes vers l'inactivité

Le taux d'emploi pour les femmes de entre 55 et 64 ans est de 39,1 % soit 5 points de moins que celui des hommes et 20 points de moins que l'ensemble des femmes. Les taux d'emploi des femmes de cette tranche d'âge sont cependant en hausse depuis 1975, alors qu'ils baissent pour les hommes entre ces deux dates.

Notons qu'aucune différence n'existe en revanche entre les taux de chômage des femmes et des hommes de 55 à 64 ans (6,6 % pour les femmes et 6,5 % pour les hommes en 2011). La situation des femmes les plus âgées semble davantage marquée par l'inactivité. Elles sont moins concernées par le halo du chômage et le sous-emploi que l'ensemble des femmes, même si elles le sont tout de même plus que les hommes du même âge.

Les femmes transitent beaucoup plus fréquemment vers l'inactivité que les hommes en fin de carrière, même lorsqu'elles sont en emploi à 50 ans. Comme le souligne Rapoport (2012), les raisons de la persistance de l'inactivité en fin de carrière pour ces femmes en emploi à 50 ans sont multiples : les femmes peuvent avoir été plus nombreuses à parvenir en fin de droits après une période de chômage, leurs trajectoires souvent moins linéaires sur le marché du travail ne leur garantissant pas l'accès à des dispositifs de l'assurance chômage ou de préretraite réservé aux carrières longues, ces femmes ont pu se trouver dans des emplois ayant moins bénéficié des préretraites et se sont peut-être, de ce fait, tournées plus fréquemment vers l'inactivité, elles peuvent également avoir transité vers l'inactivité pour des raisons familiales telles que la nécessité de s'occuper de leurs petits-enfants ou de leurs parents dépendants etc.

Cette dernière raison mérite une attention particulière dans la mesure où le débat sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle se focalise souvent exclusivement sur la question de l'éducation des très jeunes enfants. Pourtant, l'allongement de l'espérance de vie parallèlement à la progression de l'activité féminine conduit à des problèmes d'articulation

⁷ *Starting fragile – gender differences in the youth labour market*, avril 2013, European Commission, Report prepared by Janneke Plantenga, Chantal Remery and Manuela Samek Lodovici.

liés à la prise en charge des parents dépendants. Les femmes étant très majoritairement sollicitées pour les soins apportés aux membres de leur famille (enfants ou personnes âgées), l'évolution démographique actuelle pourrait favoriser des transitions vers le temps partiel voire vers l'inactivité pour les femmes de 50 à 65 ans ayant des parents dépendants ou encore des non-reprises d'emploi en cas d'arrêt pour élever des enfants. La question de l'articulation se pose donc également de plus en plus sur les fins de carrière des femmes et non seulement sur les débuts de carrière lors de l'arrivée d'enfants d'où le besoin de plus d'études sur les parcours de femmes transitant vers l'inactivité.

Préconisation 4 : Intégrer à toutes les études sur la prise en charge de la dépendance les effets sur la situation d'emploi et les risques de trappes à inactivité des femmes.

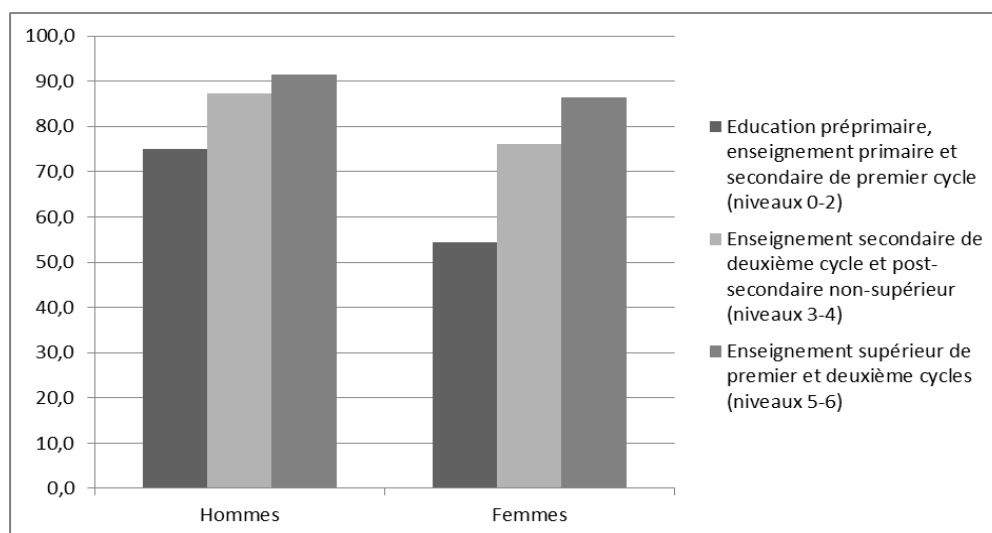
Constat 3.2. Le rôle du diplôme

Le niveau de diplôme a fortement augmenté en France au cours des dernières décennies et cette augmentation a particulièrement concerné les femmes. Alors qu'on comptait environ 23 % de bacheliers chez les 25-49 ans dans les années 1980, on en dénombre maintenant 41 % chez les hommes et 46 % chez les femmes (Vanovermeir, 2009).

Les femmes sont maintenant en moyenne plus diplômées que les hommes et sont en particulier plus nombreuses à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur: sur la génération ayant terminé ses études en 2007, c'est le cas de 48 % des femmes et de seulement 36 % des hommes (Céreq, 2012).

De manière générale, le niveau de diplôme a un effet très positif sur la probabilité individuelle d'être en emploi. Cet effet est nettement plus marqué pour les femmes que pour les hommes comme le montre le graphique ci-dessous. L'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes s'élève à plus de 20 points pour les peu diplômé-e-s, tandis qu'il se réduit à 5 points pour les plus diplômé-e-s. Le niveau de diplôme constitue donc un déterminant majeur de l'emploi des femmes, même si à diplôme donné, le taux d'emploi des femmes demeure cependant en-deçà de celui des hommes.

Taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 à 49 ans en fonction du niveau de diplôme



Source : Eurostat, 2012.

Les rôles du diplôme et de la configuration familiale sont également fortement liés entre eux. C'est généralement en effet l'interaction entre plusieurs caractéristiques individuelles et familiales qui explique la situation des femmes sur le marché du travail. Minni et Moschion (2010) montrent par exemple en observant quant à eux les *taux d'activité*, qu'à caractéristiques individuelles identiques (âge, nationalité et vie conjugale), une femme diplômée du supérieur a ainsi 6 fois plus de chances d'être *active* qu'une femme sans diplôme.

Constat 3.3. Un taux d'emploi fluctuant selon les configurations familiales : l'articulation travail-famille repose sur les femmes

La comparaison des taux d'emploi selon la configuration familiale fait également apparaître de fortes disparités, qui sont à relier à l'éducation des enfants dont la charge demeure inégalement répartie entre femmes et hommes. Le taux d'emploi des personnes seules est ainsi très proche pour les hommes et les femmes (seulement 3 points d'écart). Parmi les couples sans enfant, les taux d'emploi des hommes et des femmes sont séparés par un écart d'un peu plus de 10 points de pourcentage (67,9 % pour les femmes vs 78,5 % pour les hommes). Mais les deux facteurs essentiels qui contribuent à creuser la différence en termes d'emploi entre les hommes et les femmes sont, d'une part, la présence d'au moins un enfant de moins de trois ans et, d'autre part, la présence de trois enfants ou plus dans le ménage. Les taux d'emploi des hommes et des femmes s'établissent ainsi respectivement à 88,8 % et 59,9 % pour les familles de trois enfants et plus et à 89,3 % et 70,2 % pour les familles avec un enfant de moins de trois ans. La combinaison de ces deux facteurs conduit naturellement à des écarts encore plus grands : au sein des familles de trois enfants ou plus dont le plus jeune est âgé de moins de trois ans, seules 32,9 % des femmes sont en emploi contre 87,4 % des hommes. L'inégale répartition entre hommes et femmes du temps accordé à l'éducation des enfants se repère donc également dans les forts taux d'emploi des hommes lorsqu'ils sont pères d'un enfant de moins de trois ans qui oscillent entre 87 % et 91 %.

Le nombre d'enfants semble ainsi fondamental pour expliquer l'emploi des femmes mais l'âge des enfants joue également un rôle important. Minni et Moschion (2010) montrent également que l'*activité* des femmes avec des enfants de 6 ans ou plus s'est progressivement rapprochée de celle des femmes sans enfant avant de se stabiliser⁸.

⁸ En 2008, le taux d'*activité* des mères d'un ou de deux enfants âgés d'au moins 6 ans (respectivement 89 et 88 %) était ainsi très proche de celui des femmes sans enfant (90 %).

Taux d'emploi selon la configuration familiale en France en 2005

	Femmes	Hommes
Personnes seules	69,0	72,1
Familles monoparentales	68,7	78,7
Couple sans enfant	67,9	78,5
Couple avec enfant(s)		
- avec un enfant de moins de 3 ans	70,2	89,3
- avec deux enfants dont au moins un de moins de 3 ans	55,5	90,5
- avec trois enfants ou plus dont au moins un de moins de 3 ans	32,9	87,4
- avec un enfant de 3 ans ou plus	74,6	86,7
- avec deux enfants de 3 ans ou plus	77,6	91,9
- avec trois enfants ou plus de 3 ans ou plus	59,9	88,8
Ensemble	69,0	83,6

Source : Tabarot (2008). Issu de l'ouvrage Femmes et Hommes - Regards sur la parité - Édition 2004 Mis à jour : 03/2006. Insee, enquêtes emploi. Lecture : en moyenne en 2005, 70,2 % des femmes vivant en couple et ayant un enfant de moins de trois ans sont en emploi. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 59 ans.

Notons cependant que si la composition familiale a un réel impact, la différence de taux d'emploi constatée entre femmes selon le nombre et l'âge des enfants pourrait aussi résulter, au moins en partie, de différences en termes de diplôme et d'âge. Rappelons que les principaux facteurs explicatifs de l'emploi féminin – âge, diplôme, enfants – sont reliés entre eux et expliquent conjointement les situations des femmes sur le marché du travail.

Constat 4. Les femmes en emploi : inégalités professionnelles et moindre qualité des emplois occupés

Au-delà des différences en termes de taux d'activité et d'emploi, les femmes, lorsqu'elles sont en emploi, n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité, ni dans les mêmes professions, n'ont pas les mêmes temps de travail que les hommes. Autrement dit, les caractéristiques et la « qualité » de leurs emplois ne sont pas les mêmes que pour les hommes.

La qualité de l'emploi constitue, de même que la hausse des taux d'emploi, un objectif mis en avant par l'Union européenne. L'UE a notamment défini dès 2001 une batterie d'indicateurs de qualité de l'emploi visant à évaluer les progrès faits dans ce domaine par les différents pays membres. L'objectif de qualité de l'emploi a cependant tendance à perdre en importance pendant les périodes de crise où l'accent est essentiellement mis sur la quantité des emplois. Si l'on observe en général, en comparaison internationale, une complémentarité entre quantité et qualité de l'emploi (i.e. les pays ayant les plus forts taux d'emploi ont plutôt une bonne qualité de l'emploi), la hausse des taux d'emploi peut se faire au détriment de la qualité des emplois si la création d'emplois de faible qualité est favorisée pour faire baisser les taux de chômage et croître les taux d'emploi. Le « découpage » d'emplois à temps plein par de plus nombreux emplois à temps partiel ou la flexibilisation du marché du travail favorisant le développement d'emplois temporaires peut ainsi conduire à une amélioration des indicateurs

principaux du marché du travail (taux d'emploi, taux de chômage) tout en dégradant la qualité de l'emploi mesurée par exemple par le salaire mensuel ou le nombre d'heures de travail.

Parmi les différentes définitions de la qualité de l'emploi mises en avant par les institutions internationales et les chercheurs au cours des dernières années, six grandes dimensions semblent pouvoir être retenues : la rémunération, la santé-sécurité et les conditions de travail, le temps de travail et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, la formation tout au long de la vie et enfin le dialogue social et la représentation collective (Guergoat-Larivière et Marchand, 2013).

L'étude du marché du travail dans une perspective genrée gagnerait à mobiliser davantage des indicateurs de qualité de l'emploi dans la mesure où la situation des femmes est souvent plus difficile à appréhender à travers les principaux indicateurs du marché du travail et dans la mesure où elles bénéficient en général d'une moins bonne qualité de l'emploi (emplois à temps partiel court, salaire horaire plus faible, moins bon accès à la formation etc.).

En s'inspirant de cette définition – particulièrement large – de la qualité de l'emploi, nous proposons par la suite une analyse des principaux indicateurs de qualité de l'emploi pour étudier les différences hommes-femmes en la matière.

Préconisation 5 : Associer des indicateurs sexués de qualité de l'emploi aux analyses habituelles des taux d'emploi et du marché du travail.

Constat 4.1. Presque une femme sur trois travaille à temps partiel

En 2011, 30,1 % des femmes salariées et 7 % des hommes sont à temps partiel. De 1980 à 2010, parmi les femmes ayant un emploi, la part de celles qui travaillent à temps partiel a doublé, passant de 15 % à 30,1 %. Sur cette période, elle est passée de 2 % à 6,7 % pour les hommes. 80 % des salariés à temps partiel sont ainsi des femmes.

En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 23,2 heures par semaine en 2011 et 22 % ont une quotité inférieure à 50 % (en moyenne 12h par semaine). Le nombre d'heures travaillées dans le cadre des emplois à temps partiel est légèrement supérieur pour les femmes que pour les hommes : en France, les femmes à temps partiel travaillent en moyenne 23,6 heures hebdomadaires tandis que les hommes travaillent 22,4 heures. À l'inverse les emplois à temps complet sont de durée plus longue pour les hommes que pour les femmes (39,3 heures pour les femmes et 42,2 heures pour les hommes).

Temps partiel selon le sexe et la durée du temps partiel en 2011

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Temps complet	69,9	93,1	82,1	40,4
Temps partiel (1)	30,1	6,9	17,9	79,9
<i>dont :</i>				
<i>Moins de 15 heures</i>	4,4	1,1	2,6	78,4
<i>De 15 à 29 heures</i>	15,8	3,6	9,4	80,0
<i>30 heures ou plus</i>	8,9	1,6	5,1	83,8
<i>Non renseigné</i>	1,0	0,7	0,8	58,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	47,5
Effectifs (en milliers)	12 240	13 538	25 778	

Lecture : en moyenne en 2011, 15,8 % des femmes ayant un emploi travaillent à temps partiel entre 15 et 29 heures par semaine. 80,0 % des personnes travaillant à temps partiel entre 15 et 29 heures par semaine sont des femmes.

(1) : Y compris les personnes n'ayant pas déclaré d'horaires habituels.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

Pour les femmes, le nombre d'enfants à charge et leur âge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel, ce qui n'est absolument pas le cas pour les hommes. L'effet existe essentiellement à partir de deux enfants et est particulièrement marqué lorsque le plus jeune des enfants a moins de 3 ans. Néanmoins, soulignons que 30 % des femmes n'ayant pas d'enfant de moins de 18 ans à charge sont tout de même à temps partiel !

Proportion des salariés à temps partiel selon le sexe et la configuration familiale

	Proportion à temps partiel	
	Hommes	Femmes
Sans enfant	7,7	25
Pas d'enfants de moins de 18 ans	9,1	30
Un enfant		
De moins de 3 ans	4,5	26
De 3 à 5 ans	3,6	25
De 6 à 17 ans	5,5	32,3
Deux enfants		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans	3,7	45,6
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	3,9	39,3
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	4,2	38,5
Trois enfants ou plus		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans	5,6	50,5
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	4,3	55,7
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	3,8	45,7
Ensemble	6,6	31

Source : Enquête emploi 2011; calculs Dares. Issu de Pak (2013), Dares analyses.

Les analyses sur le temps partiel isolent en général ce qu'on appelle le temps partiel « subi » (ou « involontaire »). L'utilisation de ce vocable ainsi que la mesure de ce temps partiel soulèvent pourtant de redoutables problèmes méthodologiques, en particulier pour analyser la

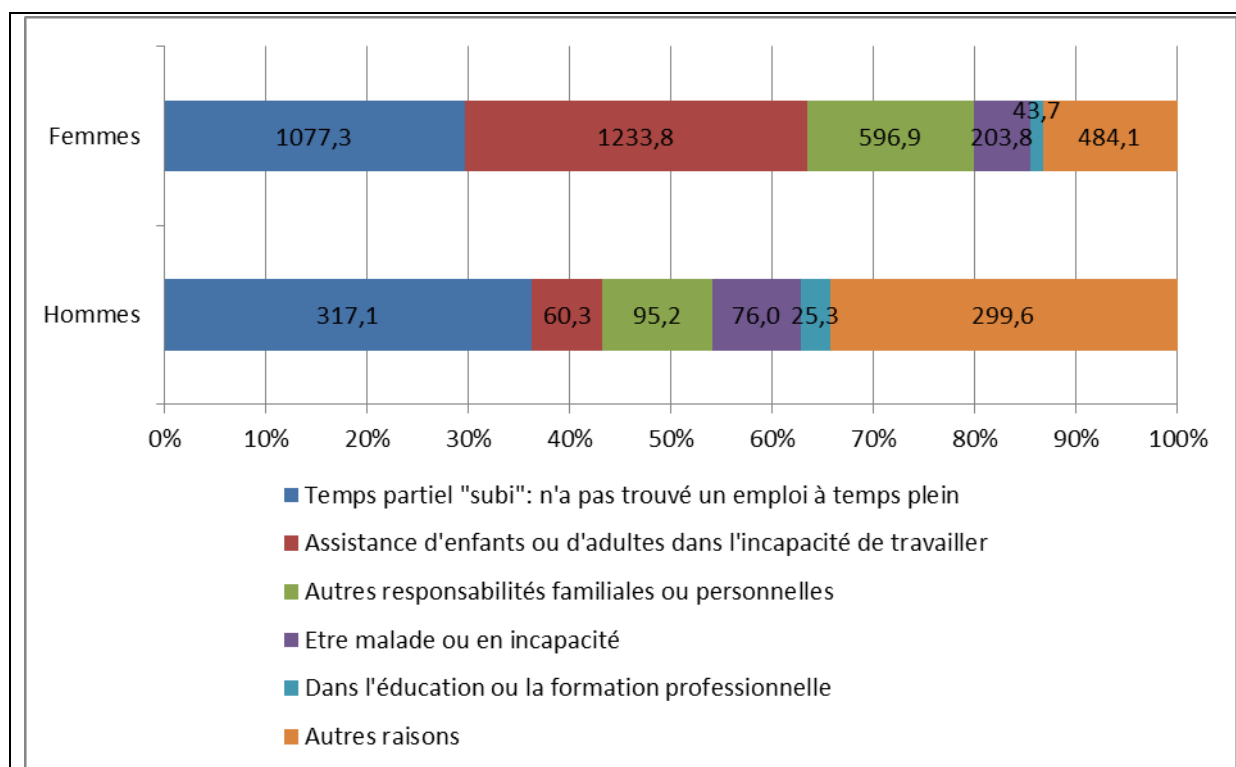
situation des femmes sur le marché du travail. Le temps partiel « subi » est généralement identifié (par l'Insee ou Eurostat par exemple) par la proportion de personnes déclarant travailler à temps partiel *faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet* (Pak, 2013). On obtient donc, en miroir, le temps partiel dit « choisi » correspondant à toutes les autres raisons du temps partiel (assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler, autres responsabilités sociales ou familiales, problèmes de santé, suivi d'une formation, autres raisons).

Suivant cette définition, 30,8 % des salariés à temps partiel déclarent être en temps partiel « subi » : cela concerne 36,3 % des hommes à temps partiel et 29,6 % des femmes à temps partiel. Etant donné la surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel, cette situation concerne en réalité 2,3 % des hommes salariés et 8,9 % des femmes salariées.

L'utilisation du terme « subi » pour caractériser la situation des personnes déclarant travailler à temps partiel *faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet* suppose que toutes les autres raisons du temps partiel correspondraient à un « libre » choix, réalisé sans contrainte. Or généralement, ce « choix » de temps partiel se justifie pour les femmes par des contraintes d'organisation familiale (pas de conjoint ou conjoint peu disponible) ; de pénurie de modes de garde ou de « calcul économique » (coût d'une garde supplémentaire comparé au gain salarial du travail à temps complet). D'ailleurs, l'indicateur statistique du temps partiel « subi » éclaire tout de même certaines de ces contraintes. 33,9 % des femmes déclarent travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille (6,9 % des hommes). La moitié de ces salariées à temps partiel renvoie au temps partiel du mercredi. Si les femmes en couple avec enfants et avec conjoint à temps complet sont surreprésentées parmi les temps partiel (45,6 % des femmes à temps partiel sont dans ces situations familiales contre 29,5 % des salariés à temps complet), les femmes cheffe de famille monoparentale le sont aussi (9,2 % des femmes à temps partiel sont cheffes de familles monoparentales contre 5,4 % des salariés à temps complet).

Les effets emploi et secteur d'activité sont également très importants. « Toutes choses égales par ailleurs », c'est en particulier dans les secteurs des autres activités de service (particuliers employeurs, associations...), de l'éducation-santé-action sociale, de l'hébergement et de la restauration ou encore des activités scientifiques et techniques (englobant les activités de nettoyage) que la probabilité d'être à temps partiel « subi » plutôt qu'à temps complet est nettement supérieure (Pak, 2013). Ces caractéristiques sectorielles du temps partiel « subi » se croisent également avec des conditions d'emploi plus précaires (plus en CDD, moindre ancienneté dans l'entreprise, moins d'heures de travail, horaires variables, travail du samedi, salaires plus bas, emplois multiples...). Par ailleurs, le temps partiel est parfois « choisi » pour faire face en réalité à des conditions de travail difficiles, comme l'a montré Lallement (2000) à propos des salariés de la Poste.

Raisons pour l'emploi à temps partiel (en milliers de personnes)



Source : Eurostat, 2011, 15-64 ans.

Note de lecture : Les chiffres présentés sur l'histogramme correspondent au nombre de personnes concernées par chaque raison du temps partiel en milliers. On peut ainsi lire que 1.077.300 femmes sont à temps partiel car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein, ce qui correspond à près de 30 % des femmes à temps partiel.

Ces différents constats montrent bien la double explication du travail à temps partiel des femmes, à la fois par l'offre de travail des femmes en raison des charges familiales, mais aussi par la demande de travail émanant des secteurs très féminisés recrutant souvent à temps partiel.

L'indicateur des raisons du temps partiel présente d'importantes limites et n'éclaire que partiellement les situations de temps partiel des femmes (et des hommes). Afin de dépasser cette opposition entre temps partiel « subi » et temps partiel « choisi », on pourrait préférer le terme de temps partiel imposé par l'entreprise, par opposition à celui demandé par le ou la salarié-e. Car c'est bien la question de l'origine du temps partiel qui est à mettre en évidence. Néanmoins, travailler à temps partiel est bien souvent une norme intériorisée par les femmes comme une « bonne solution » pour articuler vie professionnelle et vie familiale. Il est important ainsi de nuancer ce temps partiel à la demande des salariées en raison de cette norme intériorisée. Même lorsqu'il s'agit d'une demande effectuée dans l'objectif de passer réellement plus de temps en famille, de consacrer du temps à ses enfants, ce « choix » du temps partiel s'effectue bien souvent dans une vision à très court terme sans mesurer les conséquences à moyen et plus long terme sur les salaires, les carrières, les retraites et l'indépendance économique des femmes.

Par ailleurs, au-delà du vocabulaire, ce qui paraît essentiel est de mesurer la précarité induite par le temps partiel (imposé ou demandé) : horaires courts (le seuil de 24h étant désormais un

minimum recherché pour tous les contrats) ; horaires décalés (tôt le matin et tard le soir, sur le week-end) ; coupure importante dans la journée, possibilités moindres de carrière et d'accès à la formation, écarts de salaires...

Préconisation 6 : Supprimer les catégories temps partiel « subi » et « choisi » et distinguer les catégories d'analyse du temps partiel en : temps partiel imposé par l'emploi, temps partiel contraint par des charges familiales, temps partiel pour des raisons de santé.

Préconisation 7 : Calculer systématiquement les taux de travail à temps partiel en fonction du sexe, du nombre et de l'âge des enfants.

En complément au strict aspect temps partiel, Lemiere et Marc (2009) ont travaillé sur les effets cumulatifs entre type de contrat de travail, durée du travail et aménagement des horaires. Elles montrent, à partir de données de l'enquête emploi de 2002, que si 15 % de la population connaît le cumul ces spécificités atypiques de statut d'emploi, ces situations concernent 19.7 % des femmes, soit presque le double des hommes (11.1 %). Par ailleurs, entre 1993 et 2002 ces situations d'emploi ont progressé et plus particulièrement pour les femmes : qui ont vu leur présence renforcée dans des statuts regroupant des « atypicités » d'emploi (en termes de type de contrat, de durée de travail ou d'aménagement des horaires). Entre 1993 et 2002, les auteures constatent ainsi « l'augmentation des situations complexes, conjuguant plusieurs flexibilités, et où les femmes sont en premières lignes ».

Constat 4.2. Les femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité et n'occupent pas les mêmes emplois

Si les femmes sont davantage salariées (7,8 % des femmes en emploi ne sont pas salariées contre 15,2 % des hommes), elles sont moins souvent intérimaires mais davantage en CDD et elles se répartissent très différemment des hommes selon les secteurs d'activité. Elles sont dans plus de 25 % des cas dans la fonction publique, qui ne concerne que 14,3 % des hommes.

Proportion des femmes et des hommes au sein des différentes CSP

	Part des femmes	Part de la population féminine occupée	Part de la population masculine occupée
Agriculteurs exploitants	29	1,2	2,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	27,7	3,7	8,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	39,5	13,8	19,1
Professions intermédiaires	50,6	25,9	22,8
Employés	76,8	47,5	13
Ouvriers	17,6	7,9	33,7
Total	47,5	100	100

Source : Enquête Emploi 2009, chiffres clés DGCS.

Si les cadres et les professions intermédiaires se féminisent, rappelons que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois lorsqu'ils ou elles sont cadres ou professions intermédiaires. Les professeurs et professions scientifiques sont ainsi féminisés à presque 54 % alors que c'est le cas de seulement 19,6 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise. De même, si 78,3 % des professions intermédiaires de la santé et du travail social sont des femmes, elles ne sont que 12,3 % des contremaîtres et agents de maîtrise (sauf maîtrise administrative) (Maruani et Méron, 2012). Certains métiers sont très féminisés, à plus de 95 % pour les assistantes maternelles, secrétaires, aides à domicile, à plus de 80 % pour les infirmières, aides-soignantes et caissières. À l'inverse, les femmes sont extrêmement minoritaires - moins de 5 % - parmi les ouvriers qualifiés du bâtiment. Au total, 12 des 87 familles professionnelles regroupent la moitié des emplois occupés par les femmes. En effectif, la catégorie qui emploie le plus de femmes est celles des agents d'entretien (874.000 femmes, soit presque 70 % de cet emploi).

Si l'on opère une distinction entre emploi dit qualifié et non qualifié, on observe que les femmes constituent un peu moins de 40 % des effectifs des ouvrier-e-s non qualifiés et 80 % des employé-e-s non qualifié-e-s (Amossé, Chardon, 2006). Au total, elles occupent environ deux fois plus souvent que les hommes des postes non qualifiés : en 2010, 27 % des emplois occupés par les femmes sont considérés comme non qualifiés (22 % d'employés et 5 % d'ouvriers), contre 14 % des emplois occupés par les hommes (5 % d'employés et 10 % d'ouvriers) (Muller, 2012). Au sein des salarié-e-s sans qualification, les femmes sont en moyenne plus âgées et moins diplômées que les hommes. Ces emplois non qualifiés constituent donc souvent pour les femmes, en particulier celles entrées sur le marché du travail plus tardivement sans qualification professionnelle, des situations durables débouchant rarement sur des emplois plus qualifiés (Amossé, Chardon, 2006). Comme le souligne également Milewski (2011), la surreprésentation des femmes dans les emplois non-qualifiés explique en partie leur stabilité dans le sous-emploi.

En lien avec les catégories socio-professionnelles des femmes et des hommes, les salariés ayant plusieurs employeurs sont très majoritairement des femmes (85 %), exerçant les métiers pas ou peu qualifiés d'assistantes maternelles, d'aides à domicile ou d'employées de maison. La qualité des emplois tenus par les salariés déclarant plusieurs employeurs est généralement faible. Ces salariés sont davantage concernés par le travail à temps partiel avec des durées travaillées dans l'emploi principal très réduites, une majorité de temps partiels subis et des salaires particulièrement bas (Beffy, 2006).

Une ségrégation professionnelle et sectorielle en lien avec les orientations scolaires mais pas seulement

Le niveau de formation des filles s'est fortement accru au cours des dernières décennies. Rappelons, qu'aujourd'hui, elles représentent plus de 58 % des bacheliers généraux, presque 64 % des diplômés de licence et 56,6 % des titulaires d'un master. Néanmoins, les différences de spécialité persistent : à peine 31 % des diplômés des écoles de commerce et d'ingénieurs sont des femmes, 19,7 % des BTS ou DUT de production. La progression des niveaux d'éducation féminins ne s'est donc pas accompagnée d'une généralisation de la mixité des filières dont on aurait pu attendre une plus grande mixité des métiers.

Cependant, la ségrégation professionnelle ne s'explique pas exclusivement par les choix d'orientation des filles et des garçons. Il y aurait ainsi d'une part une ségrégation professionnelle d'origine purement éducative et d'autre part une ségrégation professionnelle davantage liée au processus d'appariement sur le marché du travail, venant parfois compenser et souvent renforcer les ségrégations issues des orientations scolaires (Couppié, Epiphane,

2006). La réduction de la ségrégation professionnelle ne passe donc pas seulement par des politiques se focalisant sur les choix d'orientation réalisés en amont mais gagneraient à intégrer cette deuxième forme de ségrégation à l'œuvre au moment où les potentiel-le-s salarié-e-s rencontrent leurs potentiels employeurs.

Constat 4.3. Des inégalités de salaires persistantes

Les femmes touchent en moyenne 27 % de rémunération annuelle brute de moins que les hommes (Muller, 2012), ce qui signifie aussi que les hommes gagnent en moyenne 37 % de plus que les femmes. Ces différences de salaire sont le résultat de l'ensemble des inégalités professionnelles existant entre femmes et hommes. Elles sont notamment liées aux différentes caractéristiques des hommes et des femmes et de leurs emplois que nous venons de passer en revue.

Ainsi, en considérant la rémunération horaire brute (rémunération annuelle brute rapportée au nombre total d'heures rémunérées), l'écart se réduit à 14 %, indiquant que le temps de travail des femmes contribue significativement à l'écart. Si l'on se réfère au salaire horaire brut de base (i.e. sans les compléments de rémunération : heures supplémentaires, primes...), l'écart est de 12 % révélant des primes nettement plus élevées pour les hommes (25 % d'écart sur les primes). On peut également noter qu'en dépit de l'augmentation du niveau d'éducation des femmes, c'est en haut de l'échelle des salaires que les écarts salariaux horaires demeurent les plus marqués (écart de 21 % parmi les cadres) (Muller, 2012).

Enfin, si on tient compte des différences de statut d'emploi (CSP, fonction d'encadrement), d'expérience (dans et hors de l'entreprise), de qualification (niveau de diplôme), de secteur d'activité et de taille de l'établissement (et de l'entreprise), environ 9 % de l'écart salarial demeure inexpliqué (Muller, 2012) et est assimilé à de la discrimination salariale. Bien qu'il soit difficile de distinguer les effets de discrimination à l'égard des femmes de ce qui relève de caractéristiques inobservées des individus, il demeure donc un écart important entre les salaires horaires des hommes et ceux des femmes toutes choses – observables – égales par ailleurs.

Parmi les déterminants des écarts salariaux, la présence d'enfants est également souvent mise en avant. On observe que chez les femmes « quarantennaires », le fait d'avoir ou non des enfants ne semble pas avoir une influence directe sur le salaire horaire. En revanche, le travail à temps partiel ou les passages par l'inactivité ont des effets négatifs sur le salaire des femmes ce qui explique le retard salarial entre ces femmes et celles toujours restées en emploi (Meurs *et al.*, 2010). Enfin, lorsque l'on compare le salaire des femmes n'ayant pas interrompu leur carrière avec celui des hommes de cette même tranche d'âge, l'écart entre hommes et femmes demeure en grande partie inexpliqué, révélant un autre effet indirect des enfants : « le soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères (ou futures mères) susceptibles aux yeux de l'employeur de quitter temporairement ou définitivement leur emploi » (Meurs *et al.*, 2010).

Ainsi, si une partie des écarts de salaire horaire entre femmes et hommes, « toutes choses égales par ailleurs », est assimilable à de la discrimination salariale, de nombreux éléments explicatifs de l'écart salarial total (27 %) sont aussi le résultat de phénomènes discriminatoires : moindre accès aux primes, aux emplois les plus rémunérateurs, à des temps complets, soupçon de maternité...

Constat 4.4. Des conditions de travail qui se dégradent pour les femmes

Les conditions de travail traditionnellement reconnues comme difficiles telles que l'exposition à des produits chimiques ou le travail de nuit concernent davantage les hommes. De manière souvent moins visibles, les femmes sont, quant à elles, exposées à d'autres types de problèmes physiques ou psychologiques dans leur travail. L'Anact montre ainsi que 58 % des troubles musculo-squelettiques concernent les femmes contre 42 % les hommes (données de 2003). En lien avec les postes occupés, les femmes sont plus exposées à des facteurs de risques tels que : les gestes répétitifs à cadence élevée, le travail avec des contraintes visuelles, une forte demande psychologique (notamment dans les secteurs de l'industrie agro-alimentaire, de la grande distribution ou des services à la personne).

Sur la période 2000-2011, le nombre d'accidents du travail reste supérieur pour les hommes mais il est en forte augmentation pour les femmes (+26,9 %) tandis qu'il diminue pour les hommes (-20,4 %). De même, le nombre de maladies professionnelles des femmes augmente plus de deux fois plus vite que celles des hommes et les dépassent en 2011 (Anact, 2013).

La tension au travail mesurée dans le modèle de Karasek par une situation de forte demande psychologique (charge de travail intense et complexe) associée à une faible latitude décisionnelle (sans marges de manœuvre) touche près d'une femme sur trois et seulement un homme sur cinq. Cette inégalité entre hommes et femmes se retrouve pour toutes les catégories socio-professionnelles (Dares, 2003).

Proportion des salariés exposés à la tension au travail

	Femmes	Hommes	Écart H/F
Cadres	15,0	10,3	4,7
Professions intermédiaires	23,3	16,3	7
Employés administratifs	31,6	30,1	1,5
Employés de commerce ou de service	30,5	24,7	5,8
Ouvriers qualifiés	36,3	22,8	13,5
Ouvriers non qualifiés	36,1	23,3	12,8
Ensemble	28,2	19,6	

Champ : Secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs. Sources : SUMER 2003 (enquête sur 25 000 salariés) et la santé des femmes. Tableau issu de Dares (2003), « Bilan et présentation des résultats de l'enquête Sumer », http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Restitution_en_region_Sumer_2003.pdf

Constat 4.5. Des trajectoires professionnelles plus chaotiques et descendantes pour les femmes

Les femmes connaissent plus fréquemment des trajectoires professionnelles interrompues, durablement peu qualifiées, descendantes, pénibles et précaires (Coutrot *et al.*, 2010).

Typologie des trajectoires professionnelles selon le sexe

Itinéraires professionnels	Part de la population totale connaissant cet itinéraire	Part des femmes parmi les individus connaissant cet itinéraire
Stables très qualifiés	15	49,5
Ascendants continus	16,5	39,6
Stables indépendants	3,5	40,8
Durablement peu qualifiés	21,5	51,3
Interrompus	14,5	54,9
Pénibles et hachés	11,5	46,6
Descendants	7,5	58,1
Pénibles et précaires	10	64

Sources : enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", Coutrot *et al.* 2010.

Les trajectoires des femmes sont en partie le résultat de l'impact de la maternité (Pailhé, Solaz, 2006). Pour les hommes, si la naissance s'accompagne parfois d'un changement d'activité professionnelle, il s'agit de changements de poste ou d'emploi ou d'une augmentation de l'activité ou des responsabilités.

L'arrivée d'un enfant est plus souvent liée à des ruptures de trajectoires pour les femmes, cet effet étant croissant au fil des naissances. Suite à une première naissance, les changements sont assez divers : démission ou arrêt d'activité, congé parental à temps plein, changement d'emploi, temps partiel, chômage. Suite à une deuxième ou une troisième naissance, une plus grande proportion de femmes ont pris un congé parental ou un temps partiel. Au fil des naissances, se creusent donc les écarts de carrière entre hommes et femmes.

Les trajectoires des femmes sur le marché du travail sont donc moins favorables. On remarque en particulier la surreprésentation des femmes dans les trajectoires « descendantes », « interrompues », « durablement peu qualifiées » et encore « pénibles et précaires ». Ces trajectoires reflètent la diversité des situations vécues par les femmes sur le marché du travail tout au long de leur cycle de vie. Ces trajectoires sont plus souvent marquées par des emplois précaires mais aussi par des passages par le chômage et l'inactivité. En creux, les hommes bénéficient de carrières plus ascendantes, légitimant ainsi le modèle de la répartition des charges : les femmes articulant travail et famille et les hommes investissant dans la carrière. Ici encore les comportements d'offre et de demande de travail sont entrecroisés.

Conclusion

Cette partie a permis de caractériser la position des femmes sur le marché du travail. Les femmes restent plus présentes dans les situations dégradées mais moins visibles du marché du travail : sous-emploi, temps partiel, halo du chômage, moindres carrières, écarts salariaux, conditions de travail se dégradant... Derrière ces constats sans appel, des différences entre femmes émergent et font des femmes un public de plus en plus hétérogène : le diplôme, la situation conjugale, la catégorie d'emploi, le nombre et l'âge des enfants creusent les différences entre femmes.

Par ailleurs, les indicateurs statistiques les plus utilisés comment la réalité des situations des femmes face à l'emploi, il est urgent que les données significatives du marché du travail rendent visibles les spécificités des femmes dans et en dehors de l'emploi.

Si l'égalité dans l'emploi entre femmes et hommes est un signe fort de la place des femmes dans la société, les discriminations dont elles sont encore victimes témoignent des freins récurrents qui restent encore très présents. La partie 2 s'arrêtera sur des cas récents de discrimination des femmes dans l'accès et le maintien en emploi.

C'est ainsi parce que la place des femmes en emploi est un indicateur de leur place dans la société que les politiques publiques doivent être garantes de l'accès des femmes à un emploi de qualité. Les parties suivantes mettront en évidence les conséquences inégalitaires que certaines politiques publiques peuvent entraîner pour les femmes et proposeront des leviers d'action possibles.

Partie 2 : L'actualité préoccupante des discriminations envers les femmes dans l'accès, le maintien et le retour à l'emploi

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux du droit de l'Union européenne (directive 2006/54 du 5 juillet 2006), érigé en valeur et objectif par le traité de l'Union européenne (articles 2 et 3). Et la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans l'emploi figure parmi les priorités de l'Union en matière sociale. Sous l'impulsion du droit communautaire, la France a mis en place un arsenal juridique complet en matière de non-discrimination dans l'accès à l'emploi.

Dispositions portant sur l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe dans l'accès à l'emploi

L'article L. 1132-1 du Code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise notamment en raison de son sexe. L'article L. 1142-1 du Code du travail dispose que nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché, ou ne peut refuser d'embaucher une personne ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors dispose qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. L'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 prévoit une interdiction générale de discrimination fondée sur le sexe qui s'applique à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.

Enfin, les articles 225-1 et 225-2 du Code du pénal interdisent le fait de refuser d'embaucher une personne en raison de son sexe.

Pourtant, de nombreuses femmes sont encore l'objet de discrimination dans l'accès à l'emploi en tant que femme, souvent perçue comme future mère. D'autres critères de discrimination peuvent venir s'additionner, on parlera alors de discriminations multiples ou intersectionnelles dont les victimes sont : les femmes d'origine étrangère, les femmes jeunes ou âgées, les femmes portant le voile, etc...

L'ensemble de ces discriminations se caractérise par une mise à l'écart des femmes du marché du travail ; à l'embauche, lors du renouvellement d'un CDD ou à leur retour de congé maternité ou parental...

Les phénomènes discriminatoires peuvent être de natures différentes :

- Les situations de **discrimination directe** fondée sur le sexe, correspondent aux situations dans lesquelles les femmes sont traitées de manière moins favorable en raison de leur sexe que d'autres personnes ne le sont dans une situation comparable. Tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. La discrimination repose la plupart du temps sur des préjugés et stéréotypes sexués quant aux compétences et capacités professionnelles des femmes. Comme le soulignent Chaintreuil et Epiphane (2013)⁹, « le supposé manque de disponibilité des femmes n'est pas le seul en cause. Tout un ensemble de traits de personnalités encore assignés « naturellement » aux hommes et aux femmes peut venir biaiser la sélection en phase de recrutement ». À l'embauche, cette discrimination se manifeste par des offres d'emploi qui s'adressent exclusivement à des candidats masculins en recherchant des « hommes de terrain », par des interrogations injustifiées quant au désir des candidates d'avoir des enfants ou concernant leur situation familiale, etc. Lors de la reprise de l'emploi après un congé maternité ou un congé parental, la discrimination directe se manifeste par l'éviction pure et simple de la salariée de son poste ou par des pressions exercées en vue de la pousser à la démission. Sans noter, la mise à l'écart avec perte de responsabilités.
- Le **harcèlement à caractère discriminatoire**, qui correspond à la situation dans laquelle une personne est harcelée moralement en raison de son sexe, ainsi que le harcèlement sexuel qui peut prendre la forme d'un chantage à l'emploi, constituent eux aussi des discriminations directes fondées sur le sexe. Ce type d'agissement a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il conduit à terme à éloigner les femmes de l'emploi. En particulier, dans des environnements de travail à prédominance masculine, l'absence d'engagement ferme de l'entreprise à lutter contre les agissements sexistes ou à connotation sexuelle, par la mise en place de procédures internes efficaces visant à identifier les pratiques, à les sanctionner ou à les corriger peut agir comme un repoussoir pour les candidates à l'embauche et les détourner de certains emplois.
- Les situations de **discrimination indirecte** renvoient à une disposition, un critère, une pratique, neutre en apparence mais qui a pour effet de traiter défavorablement un groupe de personnes en raison d'un motif de discrimination, ici le sexe, par rapport à un autre groupe de personnes. Il s'agit de pratiques habituelles, par exemple, de critères de sélection mis en œuvre en matière de recrutement qui n'ont jamais été questionnés et qui bien que neutres en apparence peuvent avoir un impact discriminatoire à l'égard des femmes. Encore aujourd'hui, par exemple, l'absence de vestiaire pour femmes ou les exigences « physiques » perçues comme requises pour occuper un emploi, peuvent conduire à exclure indirectement les femmes sans qu'il existe de justification objective. Dans ce type de situation, l'employeur a la possibilité

⁹ Et, pour en savoir plus sur l'ensemble de l'étude EVADE – Entrées dans la vie active et discriminations à l'embauche, notamment sur son volet quantitatif, voir Chaintreuil, Couppié, Epiphane, Sulzer (2013).

de se justifier s'il démontre que sa pratique poursuit un but légitime et que cet objectif est proportionné à l'objectif à atteindre.

Cette partie questionne dans un premier temps le cadre légal et s'interroge sur les freins à la mobilisation du droit par les femmes et par les acteurs de la lutte contre les discriminations ainsi que sur les leviers disponibles. Dans un second temps, il s'agit de souligner la persistance des discriminations faites aux femmes dans l'accès à l'emploi et de tenter de proposer des pistes d'amélioration spécifiques à chaque type de discrimination constatée en s'appuyant sur les nombreuses jurisprudences et cas individuels traités par le Défenseur des droits.

Ces situations ne représentent certainement que la partie émergée de l'iceberg. Ces cas sont récents, ils concernent des situations intervenues depuis 2008 et illustrent des discriminations dont sont encore victimes les femmes dans l'accès ou le maintien dans l'emploi. La liste présentée ici, loin d'être exhaustive, témoigne de l'archaïsme des phénomènes à l'œuvre : discriminations du fait de la grossesse, licenciement de femmes après la maternité, refus de recrutement de femmes en raison de leur situation familiale, refus de recrutement par exemple en l'absence de vestiaires, harcèlement de femmes en situation d'extrême précarité...

Loin des avancées juridiques sur l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes, il y a urgence encore aujourd'hui à mobiliser le cadre de la lutte contre les discriminations pour permettre l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi.

Car si la lutte contre les inégalités de rémunération est un sujet qui fait consensus, et dont le grand public a très largement connaissance, les discriminations dont les femmes font l'objet en tant que femme, future mère ou mère, dans l'accès ou le maintien dans l'emploi, le sont beaucoup moins.

Comment favoriser une meilleure mobilisation du droit par les femmes, comment révéler davantage les phénomènes de discrimination, comment favoriser l'efficacité des recours judiciaires, comment réduire les discriminations spécifiques dont font l'objet les femmes ? C'est à ces questions que tente de répondre cette partie.

Constat 1. La lutte contre les discriminations : un cadre légal complexe et trop peu mobilisé pour l'emploi des femmes

Constat 1.1. Des textes dispersés et peu maîtrisés

Les dispositions légales relatives à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe et touchant à l'emploi sont dispersées dans plusieurs textes, le Code du travail, la loi Le Pors relative aux fonctionnaires et la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Or, certaines dispositions de la loi du 27 mai 2008 s'appliquent à l'emploi privé et devraient faire l'objet d'une codification dans le Code du travail, tout comme d'autres relatives à l'emploi public devraient être introduites dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite Le Pors), etc.

En effet, la loi du 27 mai 2008 donne les définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte que l'on ne retrouve dans aucun autre texte. Elle définit également les concepts de harcèlement discriminatoire et de harcèlement sexuel. Elle pose un principe

d'interdiction générale de la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité, y compris le congé maternité.

L'absence de mise en cohérence des textes normatifs relatifs à l'interdiction des discriminations conduit à ce que la loi du 27 mai 2008 reste relativement méconnue, ce qui pose la question de son effectivité.

À titre d'illustration, l'interdiction de la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité, y compris le congé maternité, prévue à l'article 2-3° de la loi du 27 mai 2008, n'a pas été introduite dans la loi relative aux contrats de collaboration libérale, ce qui est source d'insécurité juridique pour les femmes collaboratrices libérales.

À cet égard, il a pu être observé, y compris auprès des praticiens du droit, juristes et avocats, que le principe d'interdiction des discriminations appliqué aux professions libérales demeure méconnu.

Dans une affaire récente portée devant la cour d'appel de Paris, concernant la rupture du contrat de collaboration du fait de la maternité, la cour a considéré que le principe de non-discrimination est sans conséquence sur la rupture. Malgré les observations du Défenseur des droits présentées devant la 1^{ère} chambre civile de la Cour de cassation, cette dernière n'a pas considéré qu'il était opportun de se prononcer sur le pourvoi formé contre cet arrêt¹⁰.

Cet exemple montre que la dispersion des textes et leur méconnaissance peuvent compromettre l'application effective des droits des femmes.

Un autre exemple illustre ce phénomène. À la suite de la décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012 du Conseil constitutionnel qui a considéré l'article 222-33 du Code pénal relatif au délit de harcèlement sexuel non conforme à la Constitution, le législateur a modifié la définition du harcèlement sexuel à l'occasion de l'adoption de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Toutefois, le législateur ne s'est pas contenté de modifier la définition du délit de harcèlement sexuel applicable en matière pénale, il a introduit la même définition dans le Code du travail à l'article L. 1153-1 et dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à l'article 6 ter.

Cette nouvelle définition vise deux types de harcèlement sexuel.

Aucun salarié ou aucun agent ne doit subir des faits :

«1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

¹⁰ Le projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes tel qu'il a été adopté en première lecture par le Sénat est un premier pas vers une meilleure protection des femmes enceintes exerçant leur profession dans le cadre du contrat de collaboration libérale. Il prévoit en effet un droit à suspension du contrat de collaboration libérale et une protection contre la rupture du contrat à l'occasion de la maternité sauf en cas de manquement grave aux règles déontologiques ou propres à l'exercice professionnel de l'intéressée, non lié à l'état de grossesse. Toutefois, il ne prévoit aucune protection spécifique s'agissant des autres types de contrat d'exercice libéral (remplaçante libérale, assistante libérale). Et surtout, tel que rédigé, le projet de loi ne permet pas de s'assurer du principe plus général de non-discrimination fondée sur la maternité énoncé dans la loi du 27 mai 2008.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Or, il existe déjà dans la loi du 27 mai 2008 une disposition interdisant le harcèlement sexuel applicable à la procédure civile et administrative :

L'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 prévoit que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et le définit comme « tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Cette définition découle de la transposition de l'article 2 de la directive 2006/54/CE sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (refonte). Elle est plus large et s'applique aux personnes occupant un emploi public ou privé ainsi qu'aux personnes exerçant des activités professionnelles indépendantes.

Ainsi, trois définitions du harcèlement sexuel coexistent dont le sens et la portée diffèrent. L'accès au droit n'est donc pas facilité.

Harcèlement sexuel sur des femmes en emploi précaire : la peur et le chantage à l'emploi

Le Défenseur des droits a été saisi par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) concernant trois femmes d'origine maghrébine, d'une réclamation relative au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles dont elles auraient été victimes. Les réclamantes sont employées par une société sous-traitante d'une grande entreprise pour effectuer le nettoyage.

Les faits dénoncés seraient constitutifs de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles de la part d'un supérieur hiérarchique (propos et injures à caractère sexuel, des gestes obscènes, ainsi que des attouchements). Selon les trois réclamantes, les auteurs des faits relatés commettraient des agissements similaires à l'encontre d'autres femmes qui seraient terrorisées et ne souhaiteraient pas dénoncer les faits de peur de perdre leur travail. Elles dénoncent également du chantage sexuel pratiqué à l'embauche.

Les auditions des victimes mettent en évidence une méconnaissance sur ce que recouvre le harcèlement sexuel. Jusqu'à ce qu'elles rencontrent l'AVFT ces femmes ne savaient pas que des gestes déplacés à connotation sexuelle ou que des propos obscènes constituent des agissements susceptibles de recouvrir la qualification de harcèlement sexuel.

Préconisation 8 : Créer une campagne d'information sur le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire en tant que discrimination fondée sur le sexe.

À la méconnaissance du cadre légal, peut venir s'ajouter la méconnaissance de dispositifs visant à favoriser l'embauche de femmes par les entreprises. Ce constat est particulièrement vrai s'agissant des petites et moyennes entreprises qui ne sont pas dotées de service de ressources humaines performant et qui sont peu sensibles à l'image qu'elles renvoient.

Par exemple, il existe depuis les années 1980 le contrat pour la mixité qui permettait de financer des actions en faveur de la mixité des emplois. Ce contrat a été très peu saisi par les

entreprises. Depuis 2012, ce dispositif a été réactualisé sous la forme du « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif. Il aide au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Il peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes (décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011). Il apparaît alors nécessaire de s'interroger sur la manière dont les entreprises s'emparent et/ou vont s'emparer de la nouvelle version de ce dispositif.

Constat 1.2. Prouver la discrimination à l'embauche : diversité des outils

Depuis 2001, l'introduction du principe de l'aménagement de la charge de la preuve en droit français a constitué une avancée majeure de la lutte contre les discriminations. La victime de discrimination qui souhaite porter son cas devant la justice, n'a pas à apporter la preuve de ses accusations (hormis devant les juridictions pénales). Elle peut sur la base d'éléments de fait, dit « **faisceau d'indices** », faire présumer l'existence d'une discrimination. À ce stade, si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer aux moyens d'éléments objectifs probants l'absence de discrimination, celle-ci sera établie.

La cour de justice de l'Union européenne a rendu récemment un arrêt très important sur une discrimination à l'embauche concernant une salariée allemande d'origine russe qui avait postulé à deux reprises à un poste de développeur de logiciels et qui avait reçu par deux fois une réponse négative, sans que l'entreprise recruteuse s'explique sur les raisons de ce rejet. Dans cette affaire MEISTER¹¹, la cour de justice considère qu'il n'existe pas un droit pour un travailleur qui remplit les conditions indiquées dans l'offre d'emploi et qui n'a pas été retenu, d'accéder à l'information permettant de savoir si l'employeur a embauché un autre candidat. Elle précise néanmoins que **le refus de répondre de l'entreprise qui recrute peut constituer un élément à prendre en compte dans le cadre de l'établissement de faits pouvant faire présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.**

Malgré cette avancée notable de la jurisprudence, le principe de l'aménagement peut parfois être insuffisant. En particulier lorsqu'il s'agit de révéler des pratiques de discrimination systémique qui vont toucher de manière disproportionnée les femmes. Des outils comme le test de discrimination à visée judiciaire (testing judiciaire qui pour l'heure n'est recevable que devant le seul juge pénal.¹²) ou les méthodes statistiques de mesures de flux d'embauche sont précieux et doivent être développés.

¹¹ Aff. CJUE 19 avril 2012, aff. C 415-10, Galina Meister contre Speech Design Carrier Systems GmbH

¹² De nombreux travaux comparés ont été réalisés. Ils qui permettent d'identifier les apports de cette technique : « Proving Discrimination Cases. The Role of Situation Testing » http://www.migpolgroup.com-public-docs-153.ProvingDiscriminationCases_theRoleofSituationTesting_EN_03.09.pdf. « Les tests de discrimination : pratique et perspective », colloque organisé par la HALDE http://www.defenseurdesdroits.fr-sites-default-files-upload-promotion_de_%20legalite-1les-tests-de-discrimination-actes-du-colloque.pdf.

Manuel de formation à la discrimination à destination des ONG françaises luttant contre les discriminations comporte une partie relative aux modalités de mise en place de testing à des fins judiciaires (en Français) <http://www.migpolgroup.com-public-docs-France.pdf>.

Certaines femmes sont particulièrement isolées et le recours judiciaire peut parfois être une démarche difficile à engager. La procédure de « class action » ou action de groupe pourrait être un outil pertinent pour faciliter l'exercice par les femmes de leur droit de recours devant les juridictions notamment en matière d'accès à l'emploi.

Le testing

Le test de discrimination, testing ou « test de situation », cherche à évaluer le caractère discriminatoire ou non d'un processus de sélection en matière de recrutement, d'accès aux biens et aux services et d'accès au logement. Il peut constituer un outil très utile pour les acteurs de la lutte contre les discriminations pour révéler les discriminations. Le testing consiste à envoyer, en réponse à une même offre d'emploi, deux candidatures en tous points équivalentes – à l'exception de la variable à tester –, il s'agit d'une méthode particulièrement adaptée pour déterminer s'il y a discrimination à l'embauche.

Elaboré dans le champ des sciences sociales, le « testing » a d'abord été conçu comme un outil de mesure de la discrimination. Objet de recherche académique, le « testing » est aussi devenu un outil d'évaluation des politiques publiques.

En France, le testing à visée scientifique est aujourd'hui répandu. Nombre de tests de situation à l'embauche ont été réalisés depuis 2005¹³.

L'étude sur « Discrimination à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing » (Petit *et al.*, 2011) a mesuré les discriminations pratiquées à l'embauche dans une profession à haute qualification et en tension, les informaticiens de niveau bac + 5, pour laquelle les discriminations devraient a priori être très réduites. Les résultats font apparaître que « globalement, les femmes et les personnes qui signalent une origine étrangère sont discriminées à l'embauche. Quel que soit leur origine, les femmes ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche ». L'étude montre que dans une profession de développeur informatique peu féminisée, à CV comparable, les recruteurs vont préférer les candidats masculins. Les auteurs notent que « parmi l'ensemble des stéréotypes mobilisés par les recruteurs, certains conduisent à attribuer une valeur professionnelle à une caractéristique non professionnelle. Par exemple, en ce qui concerne la profession au sein de laquelle nous avons effectué notre expérience, un stéréotype lié au sexe est que « les femmes ne sont pas douées pour l'informatique ». »

L'étude « Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche » (Chaintreuil, Couppié, Epiphane et Sulzer, 2013) analysait un testing mené sur une population de jeunes de niveau BTS dans la région PACA. Les auteurs, sur la base des entretiens réalisés auprès des recruteurs, notent « que pour la grande majorité des recruteurs interrogés, même si cette dimension [le sexe des candidats] est souvent décrite dans un premier temps de l'entretien comme un critère secondaire qui arrive loin derrière les compétences requises, l'expérience professionnelle etc., reste qu'elle apparaît assez rapidement comme composante intégrale de la « personnalité » des candidats. Pour les auteurs, « les qualités attendues chez la personne que l'on souhaite recruter sont souvent assignées « naturellement » à l'un ou l'autre sexe ».

¹³ Voir ARIFO GIP action régionale pour l'information sur la formation et l'orientation Dossier documentaire Le testing.

Élaboré dans le champ des sciences sociales, le « testing » a aussi pris place dans l'arène judiciaire, le « testing » est considéré par certains acteurs de la lutte contre les discriminations comme « l'arme absolue capable, enfin, de secouer la torpeur des institutions judiciaires »¹⁴.

Le test à visée judiciaire a un autre objectif : établir l'existence d'un comportement discriminatoire défini par le droit et le faire sanctionner. En France, depuis le 31 mars 2006, la loi sur l'égalité des chances reconnaît le testing comme preuve. La Cour de cassation, par un arrêt du 11 juin 2002, avait déjà décidé que le testing pouvait être reçu en justice en vertu du principe de liberté de la preuve. Cette législation a officialisé le testing dans le Code pénal à l'article 225-3-1, tout en adoptant une formulation restrictive, dont il résulte que le procédé du test n'est admissible que pour autant que la personne victime ne soit pas fictive, mais réellement candidate à un logement, un emploi, etc. Le testing à visée scientifique s'est ainsi imposé dans les méthodes de mesure de la discrimination. Il n'en est pas de même concernant le testing à portée judiciaire, notamment en droit du travail.

La reconnaissance du testing dans le Code du travail comme mode de preuve pourrait permettre aux victimes de discrimination, quand elles vont en justice, d'obtenir le basculement de la charge de la preuve devant la justice civile. Cet outil est néanmoins difficile à manier. Les impératifs méthodologiques qui doivent encadrer cet outil sont contraignants et particulièrement importants.

Les méthodes statistiques dans le contentieux judiciaire

Une autre méthode existe et reste peu développée en matière contentieuse en France, il s'agit des méthodes statistiques de mesure des flux d'embauche. Ces méthodes peuvent permettre de mettre en évidence des pratiques de recrutement ou une sélectivité du marché du travail discriminatoire à l'égard des femmes.

Le Défenseur des droits a utilisé cette technique pour mettre en évidence une pratique de discrimination systémique à l'embauche fondée sur l'origine en confrontant les choix de recrutement opérés par l'entreprise sur un certain type de postes sur une longue période avec le vivier de candidats disponibles et qualifiés sur un bassin d'emploi.

Ces techniques ont été utilisées au Canada pour révéler des discriminations systémiques à l'embauche pratiquées à l'égard des femmes (encadré).

Expériences canadiennes de luttes contre les discriminations à l'embauche des femmes

L'ONG « Action travail des femmes » du Québec (ATF) s'est spécialisée dans les discriminations dont sont victimes les femmes dans l'accès à l'emploi. Elle a pour objectif de « soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement les domaines non traditionnels », c'est-à-dire dans les secteurs où les femmes sont absentes. ATF a notamment remporté de grandes victoires devant les juridictions qui ont permis d'éliminer les obstacles à l'emploi des femmes dans des secteurs d'activité à prédominance masculine (transport, rail, industrie du gaz). Le 25 juin 1987, ATF gagne son procès contre le Canadien National (CN), entreprise de transport du rail, en mettant en évidence notamment par le moyen de statistiques que le taux d'embauche des femmes au Canadien National dans les postes visés par les plaintes était sensiblement inférieur à celui de la moyenne des employeurs œuvrant dans des

¹⁴ Il s'agit des propos rapportés de Claude Valentin-Marie, vice-président de la HALDE lors du colloque sur le testing organisé par la HALDE en 2009.

secteurs analogues. Par ailleurs l'examen approfondi des tests pratiqués à l'embauche, notamment le Bennett (test sur la mécanique) a révélé qu'il n'était pas pertinent pour l'ensemble des postes et qu'il écartait majoritairement les candidates.

Plus récemment, le 11 septembre 2008, ATF remporte une grande victoire contre Gaz Métropolitain. Le Tribunal des droits de la personne du Québec reconnaît que les critères d'embauche et le processus de sélection au poste de préposé-e à l'entretien du réseau ont pour effet d'exclure les femmes de manière disproportionnée.

Au-delà du développement de nouveaux outils permettant de révéler la preuve des discriminations, l'accès à la justice des femmes victimes de discriminations reste problématique. En effet, la plupart du temps, les candidates à la recherche d'emploi, victimes de discriminations, renoncent à engager un recours contentieux difficile et coûteux. Les pratiques discriminatoires à l'emploi restent donc souvent impunies.

Le rôle de la « class action » ou recours collectif

L'action de groupe n'est qu'une procédure. Elle ne confère donc pas de nouveaux droits aux individus mais leur offre simplement une nouvelle possibilité effective d'accéder à la justice.

La finalité est l'efficacité de l'action judiciaire : permettre le regroupement de réclamations individuelles ordinaires, économiser les ressources judiciaires, combattre l'impunité.

Le fait de rassembler des personnes qui, jusque-là ne pouvaient se regrouper devant les tribunaux, et de leur permettre de poursuivre collectivement revêt une signification sociale.

« Il est perçu comme un instrument de justice sociale qui va permettre de rétablir un équilibre dans les rapports de force entre les citoyens et les institutions. L'amélioration de l'accès à la justice, et l'élimination des barrières économiques et la réduction de certains autres obstacles psychologiques est sans aucun doute l'effet social le plus important attribué au recours collectif. Cette fonction majeure s'accompagne d'autres effets, non moins capitaux. Parmi ceux-ci, on note, d'une part, sa force dissuasive et le respect de la loi qui en découle » (Lafond, 1998-99).

La mise en place d'une telle procédure en France apparaît nécessaire. Elle permettra aux femmes de faire valoir efficacement leurs droits.

Enrichir le rapport de situation comparée

Si le nombre d'embauches par sexe est un indicateur intéressant du rapport de situation comparée, il peut être nécessaire de mieux analyser le phénomène du « tuyau percé », c'est-à-dire un indicateur permettant de veiller à la potentielle « perte » de femmes dans le processus de recrutement. Cela renvoie à la comparaison des taux de féminisation à chaque étape du recrutement : comparer le taux de femmes diplômées dans les formations et/ou écoles privilégiées pour le recrutement, au taux de féminisation des candidatures reçues, puis au taux de femmes reçues en entretien et enfin au taux de femmes recrutées. Cette méthodologie permet ainsi de vérifier la non-discrimination dans le processus de recrutement et de visualiser les étapes dans lesquelles l'entreprise « perd » des femmes afin de mettre en place des mesures correctrices (sourcing, méthodes de sélection...).

Constat 1.3. L'inadéquation entre l'ampleur des phénomènes discriminatoires dans l'emploi envers les femmes et les capacités des acteurs de lutte

Les instances représentatives du personnel et les syndicats salariés sont les interlocuteurs privilégiés de la défense des droits au travail. Néanmoins, leur champ d'action se focalisant

principalement sur les salarié-e-s déjà en emploi, ils sont peu mobilisés sur les problèmes de discrimination à l'embauche. Par ailleurs, si les confédérations syndicales nationales et interprofessionnelles ont toutes largement œuvré depuis des années pour l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes, on ne peut nier les freins encore persistants au niveau local. Les stéréotypes sexistes présents dans la société existent bien évidemment aussi parmi les représentants du personnel. Ainsi, si aujourd'hui différents cas sont portés par les organisations syndicales, il semble que les femmes n'aient pas toujours le réflexe d'aller directement saisir leurs représentant-e-s en cas de discrimination fondée sur le sexe.

Du côté du secteur associatif de défense des droits des femmes, mise à part l'AVFT (association contre les violences faites aux femmes au travail) qui s'est spécialisée dans le contentieux du harcèlement sexuel au travail avec les succès que l'on connaît en termes d'actions menées, de visibilité et d'informations, les associations intervenant dans le champ de l'égalité professionnelle sont peu nombreuses et se focalisent principalement sur le terrain de la promotion des droits, la formation ou le lobbying.

Des associations comme Osez le féminisme et BPW prévoient dans leur statut la possibilité d'intervenir devant les juridictions, il convient de les inciter à agir au contentieux.

Les CIDFF, les centres d'informations des droits des femmes et des familles, notamment compétents en matière d'emploi et présents sur l'ensemble du territoire ainsi que d'autres associations d'accueil et d'accompagnement des femmes, apportent des informations aux femmes, les accompagnent dans leur insertion ou réinsertion professionnelle. Cependant, ils n'ont pas vocation à intervenir devant les juridictions civiles ou administratives.

Ainsi, les acteurs spécifiques de lutte contre les discriminations dans l'emploi des femmes sont peu nombreux et peu visibles car les discriminations dans l'emploi concernant les femmes ne sont qu'une de leurs nombreuses activités.

Les propositions de loi déposées au Sénat et à l'Assemblée nationale sur la possibilité d'introduire en France une procédure de « class action » en matière de discrimination pourraient faciliter le recours des femmes. Si aujourd'hui, ces propositions de loi sont portées uniquement par les grandes associations de lutte contre le racisme, aux Etats-Unis, les class-actions dans l'emploi ont surtout été utiles en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le Défenseur des droits, institution indépendante de rang constitutionnel qui résulte de la fusion de quatre autorités indépendantes (Médiateur de la République, Halde, CNDS et Défenseur des enfants), a notamment repris les missions de lutte contre les discriminations de l'ex-Halde. Il est donc chargé de venir au soutien des personnes victimes de discriminations. Le Défenseur des droits dispose de pouvoirs lui permettant de régler les litiges en matière de discrimination par la voie du règlement amiable, d'instruire des dossiers et de présenter des observations devant les juridictions saisies du contentieux par les victimes. Il a également pour mission d'informer et de produire des études.

Acteur principal de la lutte contre les discriminations dans l'emploi, le Défenseur des droits est pourtant méconnu du grand public et notamment du public le plus éloigné du marché du travail. En matière d'emploi des femmes, les réclamations émanent principalement de femmes cadres ou employées en emploi ayant la possibilité de s'informer sur leurs droits.

Levier 1 : Faciliter le recours au droit pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes

Levier 1.1. : Rassembler pour rendre plus visibles les textes relatifs au principe de non-discrimination

La dispersion des textes relatifs à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe rend difficile le recours au droit et de ce fait affaiblit l'efficacité des dispositifs de protection à l'égard des femmes¹⁵. Faciliter le recours des femmes nécessite une meilleure information et un accès plus simple au cadre légal.

Préconisation 9 : Intégrer dans les codes et textes de portée générale les dispositions de la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations et/ou élaborer un Code de la non-discrimination qui regrouperait l'ensemble des textes.

Préconisation 10 : Créer une campagne de sensibilisation visant à faire connaître le Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes.

Levier 1.2. : Développer les outils et les procédures permettant d'établir la discrimination faite aux femmes dans l'emploi

Prouver la discrimination à l'embauche est un processus très complexe, de nombreux outils existent mais rares sont ceux facilement mobilisables. Testing, techniques statistiques, action collective, indicateurs du rapport de situation comparée... l'ensemble de ces outils sont à développer pour lever les freins à l'accès à l'emploi des femmes.

Préconisation 11 : Réfléchir à l'introduction d'un dispositif légal relatif à l'utilisation du testing à des fins judiciaires devant les juridictions civiles.

Préconisation 12 : Introduire une procédure d'action collective dans le contentieux de la non- discrimination.

Préconisation 13 : Sensibiliser et former les partenaires sociaux aux techniques statistiques de mesure de la discrimination.

Préconisation 14 : Intégrer au sein du rapport de situation comparée un indicateur « tuyau percé » sur les recrutements.

Préconisation 15 : Développer la mission d'alerte des conseillers pôle emploi en tant que témoins de discrimination.

¹⁵ Le même constat peut être fait s'agissant de la protection contre les discriminations accordée aux femmes hors champ de l'emploi dans la loi du 27 mai 2008.

Levier 1.3. Accroître les moyens des acteurs agissant contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes

Si les acteurs agissant contre les discriminations dans l'emploi des femmes sont potentiellement nombreux (syndicats salariés, associations...), rares sont ceux qui mobilisent le droit pour lutter contre les discriminations dont les femmes font l'objet en matière d'accès à l'emploi. Ces acteurs s'intéressent soit à la défense de l'ensemble des salariés, soit aux femmes déjà en emploi, soit détiennent une expertise de formation et/ou de lobbying. Très peu s'engagent dans des actions à visée contentieuse faute de maîtrise des outils juridiques.

Afin que les femmes puissent plus facilement avoir accès à la justice et être accompagnées dans leurs démarches, les moyens et champs d'interventions des acteurs doivent être développés.

Préconisation 16 : Soutenir la création d'associations visant à lutter contre les inégalités professionnelles et discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes et/ou développer des subventions spécifiques sur ces champs d'intervention.

Préconisation 17 : Engager une réflexion sur la possibilité et les moyens pour les CIDFF et autres associations de défense des droits des femmes d'intervenir devant les juridictions.

Constat 2. La grossesse et la maternité : des motifs encore très fréquents de discrimination directe à l'emploi des femmes

Constat 2.1. Un phénomène sous-estimé

À ce jour, il n'existe pas de statistique publique émanant du Ministère de la justice permettant d'établir de manière précise le nombre de contentieux engagés par année sur tout le territoire national relatif à la discrimination dans l'emploi du fait de la grossesse ou de la maternité (violation de l'interdiction de la rupture du contrat de travail pendant la grossesse et le congé maternité, violation du droit de la salariée de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire après son congé maternité et/ou congé parental, et violation du principe de non-discrimination fondée sur la grossesse, et la situation de famille).

Phénomène non quantifié, les discriminations fondées sur la grossesse et le congé maternité constituent pourtant des obstacles dans l'accès à l'emploi des femmes, le maintien dans l'emploi et le retour au travail. Ces obstacles sont largement sous-estimés en France.

Au sein de l'ex-Halde, l'augmentation continue du nombre de saisines relatives aux discriminations liées à la grossesse (de 126 saisines à 618 saisines entre 2008 et 2010) a mis en évidence l'ampleur du phénomène.

Le passage de la Halde au Défenseur des droits, encore mal connu, a généré une baisse générale des saisines. Néanmoins, les réclamations portant sur les discriminations liées à la grossesse demeurent importantes (388 réclamations en 2011 et 511 réclamations fondées sur la grossesse en 2012). Les chiffres pour l'année 2013 continuent d'augmenter. Les

réclamations traitées par le Défenseur des droits soulèvent des thématiques récurrentes qui attestent clairement des réticences du marché du travail à la gestion de la maternité et des droits qui y sont afférents.

Dans le sondage IFOP/Défenseur des droits/OIT publié en octobre 2013 auprès des demandeurs d'emploi, la grossesse demeure perçue comme un obstacle majeur à l'accès à l'emploi, tout comme « le fait d'avoir des enfants » qui constitue le premier critère de discrimination perçu comme un frein majeur à l'embauche. Quatre mesures ou actions sont considérées comme pouvant être efficaces pour lutter contre les discriminations : le renforcement des sanctions à l'encontre des auteurs de discrimination dans les recrutements, la valorisation des professionnels du recrutement engagés dans la lutte contre les discriminations, l'instauration de procédures de recrutement objectives (mise en situation, CV anonyme) et enfin la réalisation de tests de discriminations en conditions réelles auprès des recruteurs avec la publication des résultats.

Constat 2.2. Les discriminations au cours de la période d'essai

Lors de la période d'essai, les discriminations fondées sur la grossesse sont fréquentes. Elles se manifestent à l'annonce informelle de la grossesse, surtout lorsque celle-ci est annoncée oralement. Par loyauté vis-à-vis de leur employeur, les femmes ne prennent pas suffisamment de précautions et annoncent leur grossesse sans formalisme particulier. Il est alors très difficile de faire la preuve de la discrimination, de prouver que l'employeur avait connaissance de la grossesse au moment où il a rompu la période d'essai. Malgré la diffusion de plaquettes d'information du Défenseur des droits sur la grossesse à destination des femmes, ces situations demeurent très fréquentes.

Peu de temps après avoir été embauchée en qualité de directrice par une association, une salariée découvre sa grossesse et en informe son employeur qui met fin à sa période d'essai avant même son entrée en fonction. Le Défenseur des droits a présenté ses observations devant le conseil de prud'hommes, faisant valoir que la rupture du contrat de travail n'était pas justifiée, une période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences professionnelles du salarié, qui en l'espèce n'avait pas travaillé un seul jour. La concomitance entre la rupture et la révélation de la grossesse laissent présumer l'existence d'une discrimination. Le Conseil de prud'hommes a déclaré nulle car discriminatoire la rupture de la période d'essai de la réclamante et a condamné l'association à lui verser la somme de 17.000€ à titre de dommages et intérêts. Cette nullité, non prévue par le Code du travail, avait fait l'objet d'une demande de réforme législative auprès des Ministères compétents (cohésion sociale, emploi travail ...) par la Halde en 2009 (Annonce de la grossesse - Rupture de période d'essai – CPH d'Angoulême / 3 septembre 2012 (Décision LCD 2011-78). Cette décision a été confirmée par la cour d'appel de Bordeaux (17 Octobre 2013).

Une salariée, auxiliaire de vie sociale, travaille en contrat à durée déterminée successifs (200 contrats) depuis 10 ans. Elle se voit proposer un contrat à durée indéterminée par le même employeur avec une période d'essai (illégal et injustifiée). Elle annonce officiellement sa grossesse. Son employeur rompt sa période d'essai moins d'un mois après qu'il ait eu connaissance de sa grossesse. La Halde a présenté ses observations devant le Conseil de Prud'hommes estimant que la rupture du contrat était fondée sur l'état de grossesse de la salariée. L'employeur a été condamné (Annonce de la grossesse – rupture de période d'essai

- CPH de Libourne 10 Mars 2010 confirmé par CA de Bordeaux du 20 septembre 2011 (Délibérations 2009/243 et 2010-153).

La candidate est recrutée le 4 mars 2011 en CDI avec une période d'essai de deux mois en qualité de serveuse dans un restaurant. 15 jours après le début de son contrat, elle informe oralement son employeur de sa grossesse. Le 1^{er} avril 2011, lors d'un entretien, l'employeur met fin à sa période d'essai aux motifs qu'elle a eu une attitude insolente à l'égard de sa hiérarchie et n'était pas aimable avec ses collègues. Il adresse un courrier non motivé l'informant de la rupture de sa période d'essai. L'enquête menée par le DDD met en évidence sur la base d'attestations fournies par des collègues que contrairement aux dires de l'employeur, ce dernier avait bien connaissance de la grossesse de la salariée. L'employeur n'ayant pas été en mesure de démontrer par des éléments objectifs, matériellement vérifiables les griefs reprochés à la salariée, la discrimination est établie. (Décision 2011-333).

Ces exemples mettent en évidence qu'il est fondamental d'informer davantage les femmes sur leurs droits et sur la procédure qu'elles doivent suivre pour se protéger à l'annonce de la grossesse afin que ce type de discrimination ne reste pas impunie.

Constat 2.3. Discrimination dans le non-renouvellement d'un CDD à l'annonce de la grossesse

Les discriminations dans l'accès à l'emploi se manifestent également au moment du renouvellement de contrat. Ces pratiques sont observées tant dans l'emploi public que dans l'emploi privé.

Non renouvellement du contrat d'une agente publique

La candidate est recrutée au sein d'un petit hôpital en tant qu'aide-soignante en CDD puis en tant d'infirmière de novembre 2010 à décembre 2010. Son contrat est renouvelé de janvier à juin 2011. Elle démissionne espérant trouver un CDI dans un autre centre de soins. Cette opportunité n'ayant pas abouti, elle est de nouveau recrutée en CDD par l'hôpital dans lequel elle a travaillé, de mai à août 2011, CDD qui est prolongé jusqu'en novembre 2011. Au mois d'octobre, elle annonce sa grossesse à employeur souhaitant bénéficier comme la législation le prévoit d'une heure de réduction de temps de travail à compter du 3^e mois de grossesse. Une semaine avant la fin de son contrat, elle sollicite le renouvellement de son contrat. Quelques jours plus tard elle est informée de son non-renouvellement.

Le renouvellement d'un CDD n'est pas un droit pour l'agent, car il doit répondre à l'intérêt du service, notamment au regard de la manière de servir de l'agent. Le refus de renouveler le contrat devient cependant irrégulier s'il est fondé sur un motif discriminatoire, notamment sur la grossesse.

En l'espèce, le directeur de l'hôpital interrogé par le DDD fait valoir que le non-renouvellement du contrat est fondé sur la manière de servir de l'agent. Toutefois, les évaluations de l'agent au cours de ses multiples CDD montrent que ses qualités professionnelles étaient jugées très satisfaisantes par sa hiérarchie. Faute d'éléments objectifs, le DDD a considéré que le non-renouvellement du CDD était fondé sur la grossesse de l'agent et décidé de présenter des observations devant le TA. (Décision MLD 2013-118 du 7 juin 2013)

Non-renouvellement d'un contrat unique d'insertion

La candidate conclut un contrat unique d'insertion en qualité d'ouvrière textile en mars 2011 d'une durée de 6 mois renouvelé jusqu'en mars 2012. En octobre 2011, elle apprend qu'elle est enceinte et l'annonce à son employeur. Entre novembre et février, elle est placée à quatre reprises en arrêt de travail. Son employeur qui s'était engagé à la renouveler jusqu'à son congé maternité décide de ne pas renouveler son contrat. L'intervention du Défenseur des droits a permis à la réclamante d'être convoquée afin d'être réintégrée pour qu'elle reprenne son parcours d'insertion professionnelle. (Décision MLD 2013-109).

Non-renouvellement d'un CDD

La candidate est embauchée comme conseillère en insertion pour une durée de 6 mois en avril 2010. En mai 2010, elle informe oralement son directeur de sa grossesse. En septembre, un mois avant la fin de son CDD, et alors qu'elle est enceinte de 6 mois, elle est informée que son contrat ne sera pas renouvelé en raison de « son attitude inadéquate », un comportement inadmissible tant envers ses collègues que les demandeurs d'emploi ». La salariée subit un choc psychologique très important, aucun reproche n'ayant été formulé auparavant. Les trois agents embauchés à la même époque qu'elle au même poste sont tous renouvelés. La réclamante saisit les délégués du personnel qui attestent qu'elle n'a fait l'objet d'aucun reproche de sa direction, ni même de ses collègues ou de demandeurs d'emploi. Interrogé par le Défenseur des droits, l'employeur ne fournit aucun élément objectif permettant de justifier ses allégations. Compte tenu de la connaissance par l'employeur de la grossesse de la salariée et de l'imminence de son congé maternité, le défenseur conclut à l'existence d'une discrimination fondée sur la grossesse. (Décision MLD 2012-57 du 23 avril 2012).

Constat 2.4. Le refus d'embauche motivé par la situation de famille

À l'embauche, la discrimination peut s'exercer dès l'entretien d'embauche par la seule révélation de la situation de famille

La candidate postule à une offre d'emploi d'ergonome. Elle est convoquée à un premier entretien, puis à un deuxième. Le jour même, elle apprend que sa candidature n'est pas retenue. Elle demande des explications à l'entreprise qui lui répond qu'en tant que femme mariée, elle risque de se lasser du poste qui nécessite de nombreux déplacements (témoignage dans le cadre d'une saisine).

Les tests de personnalité et psychotechniques pratiqués à l'embauche

Le Défenseur des droits a été saisi d'un certain nombre de situations dans lesquelles sont mis en cause des tests de recrutement pratiqués à l'embauche mais qui n'ont pas à ce jour abouti.

En effet, pour être certaines de ne pas commettre d'erreur dans leurs recrutements, les entreprises font appel à toutes sortes de tests psychotechniques et de tests de personnalité. Utilisés par les recruteurs, les tests psychotechniques ou tests de personnalité visent à évaluer certaines aptitudes du candidat. La logique, la spatialisation ou encore la réactivité du candidat sont mis à rude épreuve à travers des exercices. Ces tests sont beaucoup utilisés dans les secteurs industriels, commerciaux, du transport, de la logistique et n'ont pas forcément été

interrogés sous l'angle de leurs effets potentiellement discriminatoires à l'égard des femmes. Des études devraient être développées et systématisées¹⁶.

A contrario, la méthode de recrutement par simulation (MRS) est au cœur de l'accord-cadre signé entre la DGCS, la Direction du travail et Pôle emploi en juin 2013. Elle est présentée comme un outil permettant de déceler des aptitudes aux métiers en s'affranchissant des stéréotypes. Il pourrait être intéressant de disposer d'indicateurs sexués pour mettre en évidence les qualités de cette méthode.

Préconisation 18 : Développer et rendre public les données sexuées concernant les candidat-e-s ayant subi la méthode de recrutement par simulation et mettre en place des objectifs chiffrés de mixité femmes-hommes parmi les candidatures soumises à la méthode de recrutement par simulation.

Préconisation 19 : Développer les analyses sur l'éventuel impact discriminatoire des tests de recrutement (test de personnalité, psychotechnique...) et réfléchir à la pertinence d'un label « test non discriminatoire ».

Préconisation 20 : Développer les études sur les impacts potentiellement discriminatoires pour les femmes des questionnaires à l'embauche.

Constat 2.5. Des demandes abusives d'informations lors des procédures de recrutement ou des entretiens d'embauche qui excluent les femmes de l'emploi

« Avez-vous des enfants » ? « Comptez-vous en avoir prochainement ? », « on vous prend sur le poste mais vous nous donnez 5 ans avant de faire des enfants ! », « êtes-vous mariée ? », etc.

Fréquentes sont les situations dans lesquelles les femmes font l'objet au cours des entretiens d'embauche d'interrogations injustifiées quant à leur désir d'avoir des enfants.

Cadre réglementaire concernant les informations demandées à un-e candidat-e lors d'une procédure d'embauche

Il est interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée (article L1225-1 du Code du travail). La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte (article L1225-2 du Code du travail). Elle n'est pas non plus tenue de répondre à des informations relatives à sa situation familiale. En effet, les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations (article 1221-6 du Code du travail).

¹⁶ Quelques réflexions sont menées concernant tous les motifs de discrimination (par exemple, Cornet et Warland, 2010).

L'ensemble des éléments exposés montre qu'en 2013, la grossesse ou le soupçon de grossesse demeure un frein majeur à l'embauche des femmes. Au-delà des campagnes d'informations nécessaires à la sensibilisation à cette question et à la lutte contre les stéréotypes, il convient de s'interroger sur l'efficacité du dispositif légal.

Constat 2.6. Les difficultés rencontrées au retour du congé maternité et parental

Les femmes quelle que soit l'activité professionnelle qu'elles occupent ne peuvent faire l'objet de mesures discriminatoires du fait de la grossesse, de la maternité et y compris du congé maternité.

Par ailleurs, les femmes en emploi dans le secteur privé font l'objet d'une protection absolue contre le licenciement pendant le congé maternité et d'une protection relative pendant le début de la grossesse et les quatre semaines qui suivent le congé maternité. Pendant ces deux périodes, l'employeur a la possibilité de licencier la salariée lorsqu'elle est enceinte ou à son retour du congé maternité mais seulement pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour des raisons non liées à l'état de grossesse.

En cas de condamnation de l'employeur pour licenciement discriminatoire fondé sur la grossesse ou la maternité, le Code du travail prévoit un droit à réintégration de la salariée.

Néanmoins, malgré un cadre légal très protecteur, le retour de congé maternité demeure une période à haut risque pour les femmes et se conclut souvent par un changement de leur situation d'emploi dont la rupture du contrat.

Les incertitudes sur le délai à partir duquel court la période de protection légale supplémentaire de 4 semaines après le congé maternité

À ce jour, il existe une divergence d'interprétation concernant le point de départ du délai supplémentaire (de 4 semaines) de protection contre le licenciement des femmes au retour du congé maternité.

La cour d'appel de Paris considère qu'il court dès l'expiration du congé maternité et qu'il ne peut être suspendu pendant la période où la salariée reste éloignée de son emploi parce qu'elle fait valoir ses droits aux congés payés ou qu'elle est placée en congé pathologique (CA de Paris 18 décembre 2009, n°08/01726).

La cour d'appel de Bordeaux considère quant à elle que cette période de protection, qui est destinée à prémunir la salariée contre le risque accru d'un licenciement auquel elle est exposée durant la période de réadaptation au travail rendue nécessaire pour son absence de longue durée consécutive à la grossesse, est indiscutablement liée à l'exercice effectif de l'intéressée de son activité professionnelle. Elle en conclut que le délai durant lequel la protection s'applique est suspendu pendant la durée de l'absence régulière de la salariée en congés payés (CA de Bordeaux 20 juin 2013, n°12/03629).

En tout état de cause, ce dernier arrêt souligne la nécessité de faire concorder pour la salariée qui revient d'une longue période d'absence, le temps de réadaptation dans l'entreprise et la période de protection.

La Cour de cassation n'ayant pas tranché sur ce point, ce point mériterait d'être clarifié.

Licenciement intervenu pendant la période de protection légale

La candidate est embauchée par la société mise en cause en qualité d'assistante commerciale et évolue jusqu'à devenir 3 ans plus tard responsable du service abonnement. Après avoir tenu ce poste deux ans, la salariée informe son employeur de son état de grossesse. La société la convoque à un entretien préalable puis la licencie pour motifs économiques pendant la période de protection en violation des dispositions de l'article L.1225-4 du Code du travail. Elle ne démontre pas l'impossibilité qu'elle avait de maintenir son contrat de travail. Le licenciement de la salariée est nul car intervenu pendant la période de protection et fondé sur un critère discriminatoire, en l'espèce son état de grossesse et son sexe. La salariée n'a pas demandé sa réintégration. Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations (Décision n° 2012-185 relative à un licenciement discriminatoire en lien avec l'état de grossesse).

Licenciement intervenu trois mois après le congé maternité hors période de protection légale

La candidate est embauchée en contrat à durée indéterminée à compter du 3 juin 1998 en qualité d'hôtesse tournante dans un hôtel. Elle connaît une évolution rapide et obtient régulièrement des augmentations de salaire. À compter du 1^{er} avril 2006, elle est nommée Directrice de hall. Elle est en congé maternité du 16 août 2010 au 11 avril 2011. Par courrier du 30 juin 2011, elle est licenciée pour insuffisance professionnelle. Le Défenseur des droits constate que le travail de la réclamante a donné satisfaction à son employeur pendant les treize années qui ont précédé son congé maternité, celle-ci n'ayant fait l'objet d'aucune remarque ni avertissement. Aussi, le fait que la salariée soit licenciée pour insuffisance professionnelle moins de trois mois après son retour de congé maternité laisse présumer l'existence d'un lien entre son licenciement et sa grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille. Or, il ressort de l'enquête que l'employeur n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que le licenciement de la salariée soit justifié par des éléments objectifs. De plus, il apparaît clairement que la société avait procédé au remplacement définitif de la réclamante pendant son congé maternité. (Décision n° 2012-157 relative à un licenciement en lien avec l'état de grossesse, le sexe et/ou la situation de famille hors période de protection légale).

Préparation du licenciement pendant le congé maternité

La salariée a vu changer ses attributions au cours de son congé maternité. Responsable export de la société C., elle avait en charge un chiffre d'affaire de 5 523 000 € avant et pendant son congé maternité et avait sous sa responsabilité seize personnes. Or, à son retour de congé maternité, elle a en charge un chiffre d'affaire de 250 000 € et n'a plus aucune personne sous sa responsabilité. Elle doit transmettre l'ensemble de ses dossiers à de nouveaux managers. De plus, plusieurs éléments mettent en évidence que l'éviction de la réclamante a été organisée pendant son congé maternité et au cours des 4 semaines suivant sa reprise du travail. La réclamante fera l'objet de 2 avertissements après s'être plainte auprès de son employeur et elle sera mise à l'écart de la vie de la société, puis licenciée. L'employeur fonde le licenciement sur sa démotivation, son insubordination, sa déloyauté, son absence et son refus de travailler à son retour de congé maternité. Or, il n'apporte aucune justification objective au changement des missions de la réclamante à son retour de congé maternité et sur son licenciement. Le conseil de prud'hommes de Paris, après avoir entendu les observations du Défenseur des droits, a condamné l'employeur (Retour de congé

maternité – Changement d’attribution – Licenciement - CPH de Paris 25 février 2011 (Décision 2010/229 et 2011/1)

Il ressort que dès les 4 semaines de protection suivant le congé maternité passées, l’employeur peut licencier la salariée comme n’importe quel autre salarié. La plupart des licenciements interviennent durant cette période.

Il pourrait être proposé d’insérer dans le Code du travail une disposition obligeant l’employeur qui souhaite licencier une salariée (hors période de protection légale) dans les mois qui suivent le congé maternité de soumettre sa décision à une autorisation préalable de l’inspection du travail afin de s’assurer que le licenciement ne repose pas sur un motif discriminatoire. La durée de cette protection est à déterminer (entre 6 mois et 1 an).

Mobilité et retour de congé parental

La salariée a été embauchée comme vendeuse puis promue responsable d’un magasin. À son retour de congé parental, le directeur des ressources humaines l’informe qu’à compter de la semaine suivante elle devra suivre une formation de remise à niveau d’un mois à plus de 300 km de son domicile. Malgré la diligence de la réclamante qui contacte immédiatement sa hiérarchie afin de trouver une solution pour pouvoir effectuer cette formation dans des conditions compatibles avec sa situation de famille, la direction met immédiatement en œuvre une procédure de licenciement pour faute. Après enquête, non seulement les faits justifiant le licenciement de la réclamante ne semblent ni constitués ni constitutifs d’une cause réelle et sérieuse de licenciement, mais il apparaît, tant au regard de la chronologie des faits que des échanges intervenus entre les parties, que ce licenciement avait pour objet de l’empêcher de reprendre son activité après son congé parental d’éducation. Le Défenseur des droits a présenté ses observations devant le conseil de prud’hommes qui a condamné l’employeur (retour congé parental – Conditions défavorables de reprise – Licenciement pour faute – CPH de Carcassonne du 8 mars 2012, Décision 2011/56).

Bien que ces femmes aient obtenu la condamnation de leur employeur, beaucoup d’entre elles sortent brisées de cette expérience et mettent plusieurs mois, voire plusieurs années à se reconstruire, et restent parfois éloignées de l’emploi pendant une longue période. C’est notamment le cas lorsque les licenciements interviennent après plusieurs années de satisfaction de l’employeur. Le contentieux engagé devant les juridictions contre leur employeur est souvent violent. Les justifications publiquement avancées à l’audience par l’employeur sont vécues comme une atteinte à leur dignité et à leur intégrité : de salariées exemplaires, d’excellent niveau, elles deviennent « négligentes », « mauvaises professionnelles », « désintéressées », « démotivées », etc.

Cela pose la question des dommages causés par ces pratiques de discrimination et donc de leur réparation. La directive 2006/54/CE dispose qu’en principe le préjudice subi par une personne lésée du fait d’une discrimination fondée sur le sexe doit effectivement être réparé ou indemnisé de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une réflexion doit être engagée sur la question du montant des réparations.

Par ailleurs, si la réintégration est de droit en cas de licenciement nul¹⁷, peu de salariées font ce choix compte tenu de la dégradation des relations de travail et de la confiance rompue, la

¹⁷ Lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent. Il en résulte qu’en cas de licenciement d’une salariée en état de grossesse, nul en application de l’article L 122-25-2 du Code du travail, sa réintégration doit être ordonnée si elle le demande. Cass. soc. 30 avril 2003, n° 1381 FP-PBRI, X. c/ Assoc. Groupe Promotrans.

réintégration est pourtant un des moyens de permettre aux femmes de retrouver leur emploi. Dans le contexte de crise économique actuelle, il est possible que cela change. Mais si la réintégration est choisie par la salariée, comment s'assurer qu'elle puisse se passer dans de bonnes conditions ?

La discrimination multicritère ou intersectionnelle

Le concept d'intersectionnalité propose de reconnaître l'existence d'une interaction entre les motifs de discrimination (femmes et origine, femmes et handicap, etc.) qui va au-delà d'une simple accumulation.

Le rapport de la communauté européenne sur la discrimination subie pour plusieurs motifs à la fois, publié en 2007, constate le peu d'investissement, à ce jour, des Etats membres sur la question des discriminations multiples : « la plupart des institutions et des organisations concernées par la législation et les politiques anti-discrimination suivent encore une approche basée sur un seul motif. ».

Depuis, un certain nombre d'études ont été conduites sur la question de l'intersectionnalité qui touche plus généralement les femmes. L'étude financée par la HALDE et réalisée en partenariat avec le SDFE, Ism Corum et OPALE « La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail¹⁸ » souligne « que la notion de discriminations multicritères se heurte, en France, à un quasi-désert conceptuel, une absence de prise en charge au plan juridique, par la doctrine ou la jurisprudence, un vide des usages sociaux, une assez forte ignorance des acteurs et une immense indifférence sociale ». Elle observe « l'incroyable invisibilité des discriminations de genre, y compris aux yeux des victimes elles-mêmes, invisibilité aggravée par le faible nombre de relais associatifs prêts à verser au débat, non plus seulement politique mais contentieux, ces discriminations ». L'étude propose à cet égard différentes préconisations (création d'un groupe de travail pluridisciplinaire, lancement d'une campagne interministérielle, formation et sensibilisation...)

Levier 2 : Renforcer la protection des femmes pendant et après leur grossesse

Levier 2.1. : Développer l'information sur la discrimination dont les femmes sont victimes à l'emploi du fait de la maternité

Le cadre légal de protection des femmes salariées durant leur grossesse est déjà ancien et semble bien connu. Néanmoins, force est de constater que les cas de discrimination fondés sur la grossesse persistent. La réduction de ces discriminations passe par une meilleure information des femmes notamment de celles les plus éloignées du marché du travail. Par ailleurs, l'ampleur du phénomène à l'œuvre n'est pas suffisamment dénoncée et caractérisée. Elle doit être mesurée notamment aux moyens d'études statistiques sur les recours judiciaires

¹⁸Etude réalisée par Fériel KACHOUKH (OPALE), Annie MAGUER, Annick MARNAS (ISM Corum), avec la collaboration, pour les enquêtes et l'exploitation statistique, de Sandrine ARGANT, Warda ABDHILLA, Corinne DESSIS, Molkeire OUADAH, Amandine LUC (mars 2011)

engagés et le renoncement au recours (par exemple par catégorie socio-professionnelle et âge).

Préconisation 21 : Elaborer des indicateurs statistiques et/ou une base de données relatifs au nombre de recours judiciaires pour discrimination dans l'emploi du fait de la grossesse et de la maternité.

Préconisation 22 : Lancer une grande campagne d'information sur grossesse et travail « n'annoncez jamais votre grossesse dans votre entreprise avant d'en avoir informé par écrit votre employeur, ceci peut vous permettre de garantir votre emploi ! ».

Préconisation 23 : Engager des campagnes régulières sur les stéréotypes liés à la maternité.

Préconisation 24 : Développer des études sur les conséquences en termes d'emploi du congé maternité sous l'angle de la stricte absence au travail en comparaison avec d'autres types d'absences de même durée.

Levier 2.2. : Elargir la protection des femmes salariées pendant leur maternité

Les cas de discrimination à l'encontre des femmes enceintes ou à l'issue de leur congé maternité restent fréquents. Si un cadre de protection contre la rupture du contrat existe déjà, de nombreuses failles doivent encore être comblées, notamment pendant la période d'essai ou pendant la période qui suit le retour du congé maternité.

Par ailleurs, le droit à la réintégration qui fait suite à la condamnation de l'employeur pour licenciement discriminatoire fondé sur la grossesse est peu demandé par les salariées. Or ce droit pourrait faciliter le maintien en emploi des femmes discriminées à condition qu'elles puissent bénéficier de garanties protectrices sur les conditions de leur réintégration

Préconisation 25 : Prévoir une disposition dans le Code du travail visant à renforcer la protection des femmes enceintes contre la rupture de la période d'essai.

Préconisation 26 : Proposer une réforme visant à renforcer la protection des femmes à l'issue du congé maternité :

- une clarification sur le point de départ du délai de protection de 4 semaines ;
- une disposition obligeant l'employeur qui souhaite licencier une salariée dans les mois qui suivent le congé maternité (hors période de protection légale et pour une durée à déterminée entre 6 mois et un an) de soumettre sa décision à une autorisation préalable de l'inspection du travail.

Préconisation 27 : S'interroger sur le caractère dissuasif et proportionné des dommages alloués aux victimes de discrimination liée à la grossesse.

Préconisation 28 : Encadrer l'exercice du droit à réintégration des salariées licenciées en raison de leur grossesse et qui en font la demande, en prévoyant les conditions dans

lesquelles la réintégration doit s'effectuer lorsque la salariée le demande : poste équivalent, progression de carrière équivalente et environnement non discriminatoire.

Préconisation 29 : Intégrer dans le rapport de situation comparée un indicateur du nombre de départs des femmes dans l'année suivant le congé maternité et/ou parental.

Constat 3. Caractéristiques physiques et matérielles des emplois à prédominance masculine : une discrimination indirecte à l'embauche des femmes

Les contraintes matérielles et physiques (locaux, charges, horaires rigides...) sont encore des arguments souvent invoqués pour faire obstacle à l'emploi des femmes. Le Défenseur des droits a été saisi de plusieurs réclamations jugées discriminatoires.

Exigence d'une taille minimum ou d'aptitudes physiques spécifiques

La Défenseur des droits et avant lui, la Halde ont adopté plusieurs décisions sur la condition de taille minimale précédemment exigée pour accéder à certains corps de la fonction publique, les fonctions de policiers en service actifs, de surveillant pénitentiaire, de sapeur-pompier volontaire ou professionnel ou de secrétaire médicale de l'armée notamment. (Délibérations n°2010-272 et 273 du 13 décembre 2010, Délibérations n°2011-44 à 46 du 28 février 2011 et décision n°MLD 2011-63 du 9 novembre 2011).

Si une telle condition constitue en effet une discrimination directe en raison de l'apparence physique, demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères de taille peut également entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer qu'une taille spécifique n'est pas indispensable pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte.

Le Défenseur des droits considère que l'appréciation des conditions d'aptitude physique requise des candidats à certains emplois publics (militaires inclus) doit se faire au regard de la seule capacité de ces derniers à exercer les missions postulées au moment de l'admission. Une telle position devrait contribuer à mettre un terme aux situations discriminatoires conduisant à exclure des emplois publics des personnels pourtant qualifiés, et notamment des femmes, qu'il s'agisse de l'exclusion résultant des conditions de taille encore requises pour accéder à d'autres emplois publics et de toute autre condition d'aptitude physique encore en vigueur.

Changement d'affectation d'un agent de brigade municipale en raison de son sexe du fait de ses faibles capacités physiques

L'agent n'a pu conserver son poste au sein de la brigade canine au motif de ses faibles capacités physiques. La profession d'accompagnateur canin ou de maître-chien au sein de la police municipale n'étant pas réglementée aucune condition de taille et poids n'est requise. De plus, au regard des dispositions européennes transposées en droit français l'exigence de proportionnalité permettant une dérogation à l'interdiction de la différence de traitement entre les hommes et les femmes ne paraît pas établie en l'espèce. En conséquence, il est recommandé au maire de permettre à la réclamante d'intégrer la brigade canine si elle en faisait la demande, en la formant préalablement et invite le Conseil national de la fonction

publique territoriale à engager une réflexion sur la mise en place d'une formation obligatoire (Délibération n°2011-61 du 7 mars 2011).

Dans le secteur privé, si ces exigences restent informelles, elles ne persistent pas moins dans les usages.

Exigence de maintien de la sécurité et port de charges lourdes

La candidate a essuyé un refus d'embauche relatif à un poste « d'hôte/hôtesse d'accueil » en raison de son sexe. L'hôte/hôtesse est chargé(e) de l'accueil et du contrôle des billets du cinéma.

L'enquête effectuée a permis de mettre en évidence que la société, agissant au titre d'un contrat de prestation de services, a refusé d'embaucher la candidate suite aux consignes données par le gérant du cinéma. La nécessité de pouvoir faire face aux risques inhérents à la sécurité des lieux et l'exigence de port occasionnel de charges lourdes lors de soirées spéciales sont les arguments avancés par l'employeur pour justifier qu'une femme ne peut occuper le poste. L'employeur ne démontrant pas la réalité des exigences du poste et l'impossibilité pour la candidate de pouvoir exercer ce travail, la discrimination fondée sur le sexe est établie (Décision n°2010-252 faisant suite à un refus d'embauche opposé à la réclamante en raison de son sexe).

Refus d'embauche en raison du sexe en raison de la nature physique de l'emploi

La candidate a essuyé un refus d'embauche au poste de vendeur/se conseil en produits biologiques, en raison de son sexe. L'employeur invoque la nature physique de certaines tâches (réception et manutention de marchandises nécessitant le port de charges). Il est rappelé que le port de charges lourdes ne peut justifier un refus d'embauche fondé sur le sexe, sauf si l'employeur démontre au moyen d'éléments objectifs que les charges pèsent plus de 25kg et qu'il est dans l'impossibilité matérielle d'aménager le poste (charriot élévateur etc...). En l'espèce, l'employeur n'a pas démontré que les charges excédaient 25kg (Délibération n°2010-155 du 5 juillet 2010).

En 2013, l'aménagement de vestiaires permettant l'accueil de personnel féminin pose encore des difficultés et constitue un frein à l'embauche.

Refus de candidature d'une femme à un poste de menuisier en raison de l'absence de vestiaires

Mademoiselle X estime avoir été écartée d'une procédure de recrutement pour un poste de menuisier en raison de son sexe. La justification invoquée par l'entreprise relative au fait qu'elle n'a actuellement pas les moyens de procéder à des travaux de mise aux normes des vestiaires n'est pas recevable. Le Code du travail impose l'adaptation des locaux de l'entreprise à la composition mixte du personnel et non l'inverse.

Ainsi, l'article R. 4228-1, du Code du travail fait peser sur les employeurs l'obligation générale de mettre « à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches ».

S'agissant plus particulièrement des vestiaires, l'article R. 4228-5 dispose que « dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs féminins et masculins ».

L'enquête a permis de caractériser les éléments matériel et moral du délit de refus d'embauche discriminatoire tel que prévu et réprimé par les articles 225-1 et 225-2 (3°) du Code pénal (Délibération Halde n°2010-54 du 1^{er} mars 2010).

Réclamation relative à un accord sur l'emploi des femmes et sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : qui paye pour les vestiaires des femmes ?

Un délégué syndical CGT d'une très grande entreprise de la construction, de l'entretien et de la maintenance d'infrastructures de transport routier et ferroviaire qui regroupe 4 grandes familles de métiers (les travaux d'infrastructures de transport et d'aménagement urbain, l'exploitation de carrières, la production industrielle, la maintenance et les services) considère qu'une des dispositions de l'accord sur l'emploi des femmes et sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes relative aux conditions matérielles d'accueil défavorise l'emploi de femmes :

« Au sein de chaque agence, la Direction a vérifié l'existence des conditions matérielles permettant l'accueil des femmes dans des secteurs fortement masculinisés tenant à la présence de vestiaires et sanitaires suffisants. Dans les agences où ces aménagements n'existent pas, des travaux seront entrepris afin d'installer des longrines en béton, des arrivées d'eau ainsi que des évacuations correspondantes pour pouvoir mettre en place un bungalow sanitaire. La location de ce bungalow interviendra dès l'arrivée du personnel ».

Selon le syndicat CGT, « un responsable d'agence ou de site est contraint à engager des dépenses supplémentaires en louant des locaux mobiles s'il veut embaucher ou simplement faire travailler du personnel intérimaire féminin, si son entreprise ou agence n'est pas équipée à l'accueillir ». Il considère que ces travaux doivent être engagés d'emblée.

Levier 3 : Faciliter la mixité des métiers en réduisant les discriminations à l'embauche fondées sur le sexe du fait des conditions physiques des emplois

Des freins liés aux conditions d'aptitude physiques, frais d'adaptation nécessaire du poste de travail, à l'existence des sanitaires et vestiaires, continuent à limiter l'accès des femmes à l'emploi notamment aux emplois occupés majoritairement par des hommes. Ces contraintes, souvent très datées, doivent aujourd'hui être levées.

Préconisation 30 : Réexaminer l'ensemble des textes relatifs à l'emploi dans la fonction publique exigeant des conditions d'aptitude physique spécifiques.

Préconisation 31 : Lancer des campagnes de sensibilisation sur les stéréotypes spécifiquement liés aux caractéristiques physiques des emplois.

Préconisation 32 : Lancer une campagne d'information sur le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment sur :

- le fait que la ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ;**
- les possibilités d'aides financières concernant l'adaptation du poste de travail et l'aménagement des locaux.**

Préconisation 33 : Garantir la présence de sanitaires (toilettes et douches) et de vestiaires pour les femmes et pour les hommes dans tous les lieux de travail quelle que soit la présence effective de femmes dans l'entreprise.

Conclusion

Est-ce acceptable, en 2013, que la grossesse ou la perspective de la maternité constitue encore un facteur majeur d'exclusion de l'emploi, prenant racine dans les préjugés sur le rôle des femmes dans la société ? Que les exigences d'aptitude physique fixées par des réglementations anciennes excluant les femmes de certains emplois n'aient pas toutes été révisées ? Que la seule absence de vestiaires féminins fasse obstacle au recrutement de femmes dans des emplois traditionnellement masculins ?

En interdisant les pratiques qui jouent contre l'emploi des femmes, la législation antidiscriminatoire peut permettre d'accroître le taux d'emploi des femmes, à condition que celle-ci soit véritablement effective et efficace. Cela requiert une volonté politique forte, et des actions plus spécifiques de sensibilisation des femmes au droit de la non-discrimination en matière de recrutement, une mise en cohérence des textes antidiscriminatoires pour une meilleure application du droit par les professionnels du monde judiciaire et les acteurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, la mise en place de nouveaux outils pour établir la preuve de la discrimination et de nouvelles procédures facilitant le recours en justice des femmes en matière d'accès à l'emploi afin de lutter contre une forme d'impunité liée au rapport coût de l'action en justice et indemnisation du préjudice subi à l'embauche souvent très faible.

Partie 3 : Pour que la politique de l'emploi devienne un levier de l'égalité entre femmes et hommes

Pour améliorer le taux d'emploi des femmes et viser les 70 % (voire les 75 % demandés par l'Union européenne), avec toutes les limites de cet indicateur (cf. partie 1), les politiques de l'emploi peuvent être mobilisées. Elles sont complémentaires aux politiques macro-économiques de lutte contre le chômage et de développement de la croissance économique et ont pour objectif de corriger certains déséquilibres du marché du travail et notamment les effets de sélection qui s'y exercent à l'encontre de certaines personnes. Les femmes en font partie et notamment les plus vulnérables. C. Erhel (2009) précise, à partir des définitions de l'OCDE et d'Eurostat, que les politiques de l'emploi renvoient à des politiques ciblées c'est-à-dire agissant de manière sélective en faveur de certaines populations et afin de rendre plus efficace le fonctionnement du marché du travail et de corriger ses déséquilibres. Elles correspondent à 9 catégories : service public de l'emploi, formation professionnelle, rotation dans l'emploi et partage du travail, incitation à l'emploi, emploi protégé et réhabilitation, création directe d'emplois, aides à la création d'entreprises, maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi et préretraite.

Cette partie n'a pas pour ambition de traiter de l'ensemble des dispositifs de la politique de l'emploi¹⁹. Notamment parce que de nombreux dispositifs sont mis en place localement, par les collectivités territoriales, et dépendent d'initiatives locales, de la volonté d'élu-e-s. Par ailleurs, l'accompagnement dans l'emploi mobilise de nombreux acteurs institutionnels : pôle emploi, missions locales, conseils régionaux, conseils généraux, mairies ou encore associations... Nous avons auditionné différents acteurs intervenant spécifiquement sur l'emploi des femmes, principalement des associations (CNIDFF, Du côté des femmes, association Fit une femme un toit, Force femmes, Adage...), sans prétention à l'exhaustivité. Un bilan exhaustif de tous les acteurs et les dispositifs serait d'ailleurs très utile, par exemple mis en ligne sur le site du ministère du travail ou celui des droits des femmes.

Quelques données statistiques témoignent des inégalités persistantes²⁰ entre femmes et hommes dans les politiques de l'emploi : **47.3 % des emplois sont occupés par des femmes** (Maruani et Meron, 2012) ; **plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, le taux de chômage des femmes est plus élevé alors que elles sont davantage inactives ; surreprésentation des femmes dans le sous-emploi et le halo du chômage ; elles sont 61 % parmi les contrats aidés du secteur non marchand mais seulement 42 % des contrats aidés du secteur marchand ; elles sont 33 % parmi les apprentis et 32 % des salariés des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** (cf. tableau fin de cette partie).

Ces quelques données seront détaillées et expliquées, afin de mettre en lumière les freins inhérents à la politique de l'emploi dans l'accès à un emploi de qualité pour les femmes. Par exemple via des dispositifs renforçant la ségrégation professionnelle, ou attribuant des emplois de moindre qualité et dans lesquels les femmes sont souvent déclassées. Pour chacun

¹⁹ Se référer pour une liste exhaustive des dispositifs nationaux au site emploi.gouv.fr

²⁰ Il y a plus de 10 ans, A Fouquet et C. Rack (1999) faisaient le même constat.

de ces constats, des leviers sont proposés afin d'améliorer l'efficacité des politiques de l'emploi en termes d'égalité femmes-hommes et notamment dans l'accompagnement dans l'emploi des femmes les plus éloignées du marché du travail.

Dans ce sens, cette partie renvoie à la logique du *gender mainstreaming* appliquée aux politiques de l'emploi qui repose sur une double action : d'une part, permettre à toutes les femmes de réellement bénéficier des mesures de droit commun à hauteur de leurs spécificités et des difficultés qu'elles rencontrent et d'autre part, pour les plus fragilisées, conduire des actions positives (A. Fouquet et C. Rack, 1999).

Constat 1. Les dispositifs et l'accompagnement dans l'emploi reproduisent fortement la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes

Constat 1.1. La ségrégation professionnelle et les inégalités professionnelles entre femmes et hommes confortées par les contrats aidés

La diversité des contrats pouvant bénéficier d'une aide de l'État est telle que nous nous focaliserons ici que sur les principaux dispositifs.

Alors que les contrats aidés du secteur marchand²¹ sont principalement en CDI et avec une durée du travail proche du temps complet, seuls 42 % des contrats uniques d'insertion du secteur marchand (CUI-CIE) ont été signés par des femmes en 2011 (une proportion identique à celle observée en 2010 (Bahu, 2012)).

68,5 % de ces embauches dans le secteur marchand sont des CDI et la durée hebdomadaire de travail est de 32,2 heures (en baisse), seulement 19,6 % des salariés travaillant moins de 26h. Ces contrats sont principalement conclus dans le secteur tertiaire (71 % des CUI-CIE de 2011). Les métiers du commerce et de la vente sont toujours les plus courants, avec 23 % des embauches en CUI-CIE (vendeurs, manutentionnaires...) ; viennent ensuite l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, les loisirs et l'animation, et la construction avec 12 % des contrats aidés marchands signés en 2011.

A l'inverse, le secteur non marchand qui offre quasi exclusivement des contrats uniques d'insertion (CUI-CAE) en CDD (99 %) et à temps partiel recrute majoritairement des femmes (61 % des nouvelles embauches en contrat unique d'insertion ont concerné en 2011 des femmes). Le temps de travail moyen de ces contrats de 23,6 heures par semaine (en baisse) et 67 % des salariés travaillent moins de 26 heures.

²¹ Depuis janvier 2010 (janvier 2011 dans les départements d'outre-mer), le contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué aux contrats aidés précédents. Il prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et du contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Fin 2011, 272 000 personnes étaient salariées en contrats aidés : 228 000 en CUI-CAE, 44 000 en CUI-CIE. (Bahu, 2012).

Les associations et fondations ont signé plus de la moitié des contrats aidés du secteur non marchand. Les collectivités locales en ont recruté 19 % et les établissements sanitaires publics 8 %.

39 % des entrants en CUI-CAE ont été recrutés sur des postes liés aux services à la personne et à la collectivité, pour exercer des métiers d'aide à la vie quotidienne, notamment auprès d'enfants, de surveillants dans les établissements d'enseignement et de nettoyage. Viennent ensuite les métiers liés à la nature (en hausse, en particulier, l'entretien des espaces verts) et ceci du fait de la hausse de la part des structures porteuses d'ateliers et chantiers d'insertion dans les recrutements. Puis les métiers de support à l'entreprise (accueil, comptabilité, secrétariat...) plutôt en baisse du fait du moindre niveau de qualification des salariés recrutés en 2011.

Soulignons que la ségrégation existe aussi au sein du secteur non marchand, notamment entre les différentes structures de l'insertion par l'activité économique (IAE). En effet, les salariés recrutés dans le secteur de l'IAE sont majoritairement des hommes et leur présence s'est même renforcée dans les entreprises d'insertion (de 62 % à 67 % entre 2008 et 2011) et les Entreprises de travail temporaire d'insertion (de 72 % à 78 %). En 2011, les femmes représentent ainsi : 32 % des nouvelles embauches des ateliers et chantiers d'insertion, 33.5 % des entreprises d'insertion, 21.8 % des entreprises de travail temporaire d'insertion et 59.4 % des associations intermédiaires. Cette plus forte présence des femmes dans les associations intermédiaires s'explique par le fait que 84 % de ces associations sont agréées au titre des services à la personne (Avenel et Bahu, 2013).

Les ateliers et chantiers d'insertion embauchent surtout des hommes, jeunes, non qualifiés, bénéficiaires de minima sociaux, dans des secteurs comme les espaces verts, le bâtiment et la maintenance. En 2010, 67.7 % des salariés en contrats aidés non marchands en ACI sont des hommes, hors ACI 69.8 % sont des femmes (Avenel et Bahu, 2012). Il semble donc y avoir un vrai « effet ACI ». Ces structures ACI bénéficient d'un **taux majoré de prise en charge de 105 %**. Le public qu'ils accompagnent est très éloigné de l'emploi, et soulignons que le retour à l'emploi reste compliqué : en ACI les sortants de contrats aidés sont en emploi à 6 mois pour 23.2 % d'entre eux, (ce qui reste inférieur aux 38.8 % des sortants tout contrats aidés non marchand confondus)²².

Autre exemple de l'effet de la ségrégation dans les emplois aidés, **les femmes restent minoritaires dans les embauches exonérées**, en lien avec leur sous-représentation dans les principaux secteurs qui mobilisent les dispositifs : en 2011, seulement 36.3 % des embauches en zones franches urbaines ont concerné des femmes (Delmas, 2013).

L'analyse des dispositifs antérieurs (CIE et CES-CEC) montrait déjà la prédominance des hommes dans les contrats marchands et des femmes dans les non-marchands et concluait « aux niveaux de formation élevés, moindre accès des femmes aux mesures proches de l'emploi non aidé et aux niveaux de formation faibles, moindre accès aux mesures de lutte contre les exclusions » (Smyk, 2001). A. Fouquet et C. Rack (1999) montraient également la faible part des femmes dans les dispositifs proches de l'emploi classique et leur proportion plus élevée dans les mesures au contraire les plus éloignées de l'emploi classique.

²² Le rapport de l'IGAS (2013) portant sur la réforme de financement de l'IAE précise que le cout par bénéficiaire est de 27600 euros dans un ACI et de 800 euros dans une AI.

Constat 1.2. Des intermédiaires du marché du travail qui souvent reproduisent, même involontairement, les stéréotypes et la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes

Les acteurs de l'accompagnement dans l'emploi participent aussi à la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes. Stéréotypes associés aux emplois et facilités de placement amènent ces intermédiaires du marché du travail à proposer les emplois déjà très féminisés aux femmes et les emplois plus masculinisés aux hommes. Comme l'explique G. Perrier dans sa thèse (2010) « la prédominance de l'objectif de placement rapide sur celui d'accompagnement vers l'emploi des demandeuses d'emploi qui en sont éloignées (impliquant une discussion sur l'orientation, la recherche d'une insertion dans un emploi durable), tend à amener les intermédiaires de l'emploi à reproduire la structure genrée du marché du travail, qui repose sur une surreprésentation des femmes dans des secteurs très féminisés et précaires » (p 557). Ces stéréotypes sont bien souvent inconscients, fruit de l'habitude, ils facilitent aussi le travail de placement des demandeurs d'emploi : « j'ai pris conscience que j'avais fait de la discrimination sans m'en rendre compte... en positionnant des femmes et des hommes sur des postes, non pas en fonction de critères objectifs de compétences, mais parce que c'était des femmes ou des hommes. Par exemple, un fleuriste cherchait à recruter. J'ai proposé le poste uniquement à deux femmes (qui en fait n'étaient pas intéressées par cette fonction). De la même façon, j'ai proposé des postes « d'ouvriers paysagistes » uniquement à des hommes » (propos d'un acteur de l'emploi relevés dans le cadre d'une formation à l'égalité réalisée par les associations Géode 95, Adéquations, Culture et promotion).

Focus jeunes femmes : des contrats d'alternance très marqués par la ségrégation professionnelle et renforçant la non-mixité des spécialités de formation

À l'entrée en contrat d'apprentissage, 33 % des apprentis sont des filles (hausse de +2 points en trois ans) (Sanchez, nov 2012). La féminisation reste plus marquée dans les secteurs du tertiaire, où 46 % des nouveaux apprentis sont des jeunes filles. En revanche, elles restent très peu représentées dans le secteur de la construction (4 %) et, dans une moindre mesure, dans les secteurs de l'industrie (26 %). Plus âgées à l'entrée en contrat, les filles sont aussi plus qualifiées : 36 % préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur, contre 25 % des garçons. Les filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services : 81 % contre seulement 24 % des garçons²³.

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur s'accompagne d'une féminisation des effectifs, jusqu'à 50 % pour les licences professionnelles. Cette féminisation propre à l'enseignement supérieur s'explique par l'accroissement du niveau de formation des filles et le développement des formations de secteurs des services et non véritablement par une plus grande mixité des formations proposées. **La division sexuée des spécialités de formation semble même se creuser en apprentissage.** Kergoat (2010) montre que les écarts constatés entre filles et garçons sont plus importants en apprentissage qu'en formation

²³ Soulignons aussi que si 49.4 % des contrats de professionnalisation sont signés par des femmes (Sanchez, décembre 2012, (enquête sur les contrats de 2006)), d'importantes différences sectorielles persistent : services aux particuliers, santé-social, petits établissements (moins de 20 salariés), formation en santé social, bureautique, gestion, accueil, hôtellerie.

initiale ; « l'apprentissage renforce les effets opérés par la division sexuelle du travail au sein de l'enseignement supérieur : encore moins de femmes dans les spécialités masculines, encore moins d'hommes dans les spécialités féminines. ». Au-delà des différences entre femmes et hommes, Kergoat précise aussi que l'apprentissage accentue les inégalités auxquelles sont confrontés les jeunes issus de l'immigration maghrébine.

Les modes de recrutement des apprentis ont sûrement à être questionnés car poursuivre ses études en apprentissage signifie à la fois être sélectionné par une formation et être embauché par un employeur. Les risques de discrimination à l'embauche peuvent exister, les stéréotypes sexués peuvent également être véhiculés par les employeurs, et être intériorisés par les responsables de formation en apprentissage. Par ailleurs, l'environnement de travail dans lequel les jeunes femmes ont à s'intégrer, et la culture de l'entreprise, peuvent être un facteur de risque pour les jeunes femmes lorsqu'aucune politique préventive (notamment d'élimination des comportements sexistes ou de harcèlement sexuel ou discriminatoire) n'a été conduite dans les entreprises à forte prédominance masculine. Les CFA et/ou instituts de formation chargés de les placer ont à intégrer ces difficultés.

Levier 1 : Une politique de l'emploi de lutte contre la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes

Lutter contre la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes au sein des dispositifs de la politique de l'emploi demande à la fois d'intégrer des objectifs chiffrés et sexués dans les dispositifs, de favoriser la mixité dans les métiers en tension et plus globalement dans les métiers très sexués et aussi de développer l'utilisation de dispositifs d'aide à l'emploi dans les secteurs les plus féminisés.

Levier 1.1 : Intégrer des objectifs chiffrés dans les contrats aidés

La fixation d'objectifs chiffrés pose les questions de parité et de proportionnalité. Les objectifs doivent-ils être fixés en fonction de la part des femmes dans le public cible ? De la part de femmes au chômage ? Dans ce cas, il est capital d'intégrer le fait que les indicateurs courants du taux de chômage et d'emploi n'apportent qu'une information imparfaite de la situation des femmes ; les femmes étant surreprésentées dans le halo du chômage, le sous-emploi et l'inactivité.

Afin de permettre un accès à l'emploi de qualité pour les femmes, et notamment les plus éloignées du marché du travail, la politique de l'emploi doit donc pouvoir identifier la part des femmes dans chacun de ses dispositifs et ainsi fixer des objectifs chiffrés proportionnels. À partir de ces objectifs, l'égalité entre femmes et hommes pourra être véritablement intégrée à l'évaluation des politiques publiques de l'emploi. Soulignons ici que l'accord-cadre signé le 28 juin 2013 proposant des diagnostics territoriaux de la situation comparée du chômage et de l'emploi des femmes et des hommes va dans ce sens.

Préconisation 34 : Accroître la part des femmes et fixer un objectif visant une représentation proportionnelle à la part des femmes dans le public cible dans les contrats uniques d'insertion du secteur marchand.

Préconisation 35 : Accroître la part des femmes et fixer un objectif visant une représentation proportionnelle à la part des femmes dans le public cible dans les dispositifs bénéficiant d'une aide majorée, notamment les ateliers et chantiers d'insertion.²⁴ Si les ACI ont un très faible retour à l'emploi, c'est aussi qu'ils accueillent un public très éloigné du marché du travail, les femmes dans ces situations doivent pouvoir y accéder. De même que les embauches exonérées dans les zones franches urbaines.

Préconisation 36 : Accroître la part des femmes et fixer un objectif visant une représentation proportionnelle à la part des femmes dans le public cible dans les contrats d'apprentissage. Deux moyens pourraient être développés : d'une part, un objectif de mixité dans les quotas d'apprentis, et d'autre part, les CFA pourraient être garants de la mixité de leurs élèves et automatiquement proposer des candidatures mixtes pour les recrutements des apprentis dans les entreprises.

Rappel : ces objectifs chiffrés existaient dans les politiques françaises des années 1990

La stratégie européenne pour l'emploi des années 1997 (Amsterdam) et 1998 (Vienne) avait introduit un « pilier » consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre – et en conformité avec la politique nationale de la période - la France avait affirmé une politique volontariste à l'égard des femmes en recherche d'emploi, que l'on peut constater au travers de la déclinaison des Plans nationaux d'actions pour l'emploi (PNAE) des années 1998-1999 et surtout 2000.

Dans les plans d'action pour l'emploi de 1999 et 2000, des objectifs chiffrés, visant une juste représentation des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi – autrement dit un critère de proportionnalité – avait été adopté. Dans le PNAE de 1999, on pouvait lire : « Au côté de mesures positives s'adressant spécifiquement aux femmes, d'autres s'efforceront d'intégrer la recherche de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les actions entreprises, par exemple par **la mise en correspondance de la part des femmes dans les actions de formation et d'insertion professionnelle avec leur part dans le chômage.** (...) De nombreuses actions pour l'emploi (...) comportent des objectifs quantifiés quant à la part des femmes »²⁵. Par exemple, **respecter la part des femmes à**

²⁴ Le rapport de l'IGAS (2013) sur la réforme du financement de l'IAE préconise que la progression des taux de retour à l'emploi doit être un objectif partagé et commun de tous les acteurs de l'IAE. Il précise que les objectifs fixés par la DGEFP en termes de réinsertion professionnelle sont loin d'être atteints pour les EI et surtout les ACI. La mission recommande par exemple : de fixer des objectifs de retour à l'emploi réalistes en fonction du marché du travail, de conserver la distinction emploi durable et sortie dynamique et de compléter la catégorie sortie positive afin qu'elle soit appréciée de manière uniforme et qu'elle recouvre véritablement l'ensemble des situations de progrès avéré des bénéficiaires. Néanmoins aucune de ces recommandations n'est sexuée : objectif sexué des retours à l'emploi ? Intégration de la donnée temps partiel dans les sorties en emploi durable ? Données sexuées des sorties positives par types de sortie ? Par ailleurs soulignons que dans l'annexe VIII, la mission recommande pour des questions de financement de ne plus recourir aux contrats aidés pour les salariés des ACI.

²⁵ PNAE pour 1999, La Documentation française, p.33.

hauteur de leur présence dans le chômage, ou fixer un objectif d'augmentation de la part des femmes dans l'apprentissage²⁶.

Dans le PNAE 2000, ces objectifs chiffrés sont réaffirmés et un bilan des actions entreprises et de l'atteinte des objectifs est effectué²⁷. Chaque mesure fait l'objet d'un objectif chiffré, par exemple des objectifs quantitatifs quant aux entrées en dispositifs de formation en alternance sous contrat de travail sont en hausse et un objectif de 35 % de femmes dans les contrats d'apprentissage d'ici la fin de 2000 a été fixé. De même « la nécessité de progresser concernant les mesures qui mènent à l'emploi en entreprise a été soulignée (progression de la part des femmes de 39 à 45 % dans le contrat initiative emploi). ». Et l'AFPA s'était engagée dans un programme visant à améliorer de façon significative la place des femmes dans les formations qualifiantes (doublement en 7 ans de la part des femmes accédant à des formations).

Dans le PNAE de 2001, on établit le même constat, mais on n'ira pas au-delà : « L'objectif de 55 % de femmes dans les dispositifs d'accès à l'emploi, fixé dans le PNAE 2000, est globalement atteint. Mais les femmes demeurent majoritaires dans les contrats aidés du secteur non marchand 63.6 % en CES, 61,4 % en CEC et dans les stages de formation 52,1 % en SIFE individuels. Elles sont en revanche minoritaires dans les contrats aidés du secteur marchand: 43 % des bénéficiaires en SAE et, comme en fin d'année 1999, 38.5 % des bénéficiaires des CIE »²⁸.

Puis, à partir des années 2002, aucune référence précise n'apparaît en matière d'objectifs quantifiés sur les femmes, ce qui s'est traduit par un recul des femmes dans les dispositifs. On ne trouve plus qu'une seule référence à cette ambition pour l'accès des femmes dans les services d'appui pour la formation qualifiante dans des secteurs ciblés. En 2003, on constate même que la part des femmes dans l'ensemble des dispositifs est en légère baisse par rapport à 2001. Des données sur la place des femmes dans chaque dispositif sont fournies sans analyse ni objectif de progrès. À partir des années 2005, les PNAE seront refondus dans un document plus large : le programme national de réformes économiques dans lequel l'égalité sera secondaire. Le seul objectif étant d'accroître le taux d'emploi des femmes (60 %). Avec ce changement, il ne sera plus jamais question d'afficher un objectif quantifié sur la place des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi.

²⁶ Par exemple, les entrées dans le programme « Nouveaux départs », devront respecter la part des femmes présentes parmi les jeunes chômeurs et les chômeurs de longue durée soit au moins 55 %. De même, la part des femmes dans les mesures d'aide à l'insertion devra correspondre à leur poids parmi les chômeurs depuis plus d'un an, soit 52 %. Pour l'apprentissage, le rapport constate un recul de leur part relative entre 1992 et 1997. Il est donc décidé que : « l'accès des filles doit être favorisé et en particulier dans les nouvelles filières d'apprentissage, avec comme objectif d'atteindre 35 % d'ici la fin 2000 » (PNAE pour 1999, p.103).

²⁷ « L'objectif de 55 % de femmes dans les dispositifs du programme de lutte contre le chômage de longue durée et les exclusions, fixé en 1999, est atteint (56,5 %). Mais les femmes restent toujours minoritaires dans les mesures les plus proches de l'emploi marchand (39 % dans le CIE). En ce qui concerne le dispositif « nouveau départ » les femmes représentent 54 % du public accueilli ce qui est très proche de l'objectif initial, fixé à 55 % » (PNAE pour 2000, La Documentation française, p.17.).

²⁸ PNAE 2001, p.41.

Levier 1.2. Favoriser la mixité des métiers afin d'élargir l'éventail des emplois mobilisables par les femmes

La situation de chômage des femmes renvoie bien sûr à la pénurie d'emplois disponibles, mais également pour certains secteurs ou métiers à des problèmes d'adéquation entre les emplois vacants et les formations détenues par les femmes.

Le levier, récurrent depuis de nombreuses années, de la mixité des emplois est encore d'actualité. Cette mixité est aussi à analyser sous l'angle de l'évolution à moyen terme des métiers ; « Porté par la tertiarisation de l'économie dans les années 1990, l'emploi féminin ne serait que faiblement soutenu par la croissance des métiers les plus féminisés à l'horizon 2020 [...] mais serait favorisé par la poursuite de la féminisation des métiers les plus qualifiés » (Lainé et Omalek, 2012). Si globalement les emplois de cadres se féminisent, la ségrégation femmes-hommes reste plus forte dans les professions moins qualifiées. Par ailleurs, le lien entre accroissement de la mixité et hausse de la part des femmes dans l'emploi semble faire débat : « Si la part des femmes dans les différents métiers continue d'évoluer de la même façon que sur la période récente, leur présence dans l'emploi global augmentera de façon conséquente (+1,3 point) et atteindra 48,8 % à l'horizon 2020. Cette proportion serait nettement supérieure à celle attendue dans la population active à cet horizon selon les dernières projections de l'Insee, les femmes formeraient seulement 48,1 % de la population active en 2020, soit 0,4 point de plus qu'en 2010 » (Lainé et Omalek, 2012).

Partenariats et conventions pour la féminisation des métiers fortement masculinisés en tension

Différentes conventions pour la mixité des métiers et la féminisation des emplois sont signées entre secteurs d'activité ou entreprises et Pôle emploi (audition de la responsable en charge du suivi du dossier Egalité professionnelle Pole emploi IDF, avril 2013). Ces conventions répondent à des besoins de main-d'œuvre pour des métiers en tension et pour des métiers en évolution (accroissement de la polyvalence, baisse de la pénibilité...) rendant plus favorable l'accès des femmes. C'est ainsi en répondant à ces besoins de main-d'œuvre des entreprises que Pôle emploi tente de favoriser la mixité des métiers et d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes.

Comme le souligne le rapport du conseil d'orientation pour l'emploi (30 septembre 2013), encourager la mixité des emplois peut également être une solution aux difficultés de recrutement pouvant exister dans certains métiers : « Des actions tendant à encourager la mixité des emplois en favorisant notamment l'embauche d'hommes ou de femmes ou encore des seniors dans les métiers où ils sont peu représentés doivent être entreprises. Elles auraient un impact sur la réduction des difficultés de recrutement » (p.184).

Certaines associations mettent en place des partenariats directs avec des entreprises ou secteurs d'activité, qui souhaitent élargir leur sourcing de recrutement et féminiser leur main-d'œuvre.

Enfin, le contrat de mixité existant depuis les années 1980 et réactualisé en 2012 sous le nom de « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, et a pour objectif

d'aider au financement d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois (cf partie 2).

Depuis plus de trente ans, la mixité des métiers est un enjeu fort des politiques d'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes et de l'accès à l'emploi des femmes. Cette mixité passe aussi par l'élargissement des choix d'orientation à la fois des femmes et des hommes et donc à la sensibilisation des filles lors de leurs études, comme le souligne les nombreuses conventions pour l'égalité dans l'Education nationale. Rappelons néanmoins que si la ségrégation peut être le résultat de la ségrégation des filières éducatives, elle est aussi le résultat de mécanismes d'appariement sur le marché du travail entre individus et emplois sexuellement différenciés et ceci indépendamment des diplômes acquis (Coupié et Epiphane, 2004, et cf. partie 1). La discrimination à l'embauche reste une pratique encore courante dans les entreprises, souvent le résultat de stéréotypes sur les capacités professionnelles des femmes (cf. partie 2).

L'association Du côté des femmes 95 (audition de la directrice générale) accueille des femmes victimes de violences et leurs enfants en centre d'hébergement et accueil de jour. Pour élargir les choix professionnels des femmes, l'association développe notamment d'importants partenariats avec des entreprises ayant des besoins de main-d'œuvre sur des métiers fortement masculinisés et en tension : par exemple sur des métiers de tirage de câbles à France Télécom ou des métiers de fonderie, de l'environnement ou du bâtiment. La mixité pouvant être compliquée à mettre en place dans les entreprises, l'accompagnement fait par cette association va jusqu'à former les entreprises à l'égalité entre femmes et hommes et à inciter la création de référent égalité au sein des entreprises.

Si ces expériences sont à développer, elles sont aussi complexes à mettre en œuvre. Le travail de déconstruction des stéréotypes peut être long à effectuer, aussi bien auprès des entreprises, des salariés hommes déjà en place et des femmes demandeuses d'emploi. L'association Du côté des femmes va jusqu'à impulser et former des référents à l'égalité dans les entreprises intéressées. Ainsi, ici l'accompagnement dans l'emploi des femmes s'étend jusqu'à la formation des entreprises recruteuses. De même, des retours d'expériences soulèvent les difficultés que certaines femmes peuvent rencontrer dans le maintien dans ces emplois plus masculinisés lors de l'arrivée des enfants, les horaires de travail devenant plus difficilement compatibles sans que l'entreprise ne prenne en compte ces situations familiales.

D'autres associations créent des structures multiples, à l'image de D.A.M.E.S (Dynamique, Active, Mobilisation, Economique, Sociale) qui, pour promouvoir l'emploi des femmes dans les métiers du second œuvre du bâtiment, a créé deux structures complémentaires : une association accompagnant les femmes éloignées de l'emploi dans leur insertion professionnelle dans le BTP et une entreprise (SARL) employant ces femmes sur des chantiers²⁹.

²⁹ Le cahier de Profession Banlieue de décembre 2011 « Femmes et précarité » développe l'expérience de D.A.M.E.S.

Préconisation 37 : Inciter les intermédiaires du marché du travail à proposer des candidatures des deux sexes sur chaque offre d'emploi.

Nous pouvons aussi rappeler ici la préconisation 32 : Lancer une campagne d'information sur le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment sur :

- **le fait que la ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ;**
- **les possibilités d'aides financières concernant l'adaptation du poste de travail et l'aménagement des locaux.**

Et mettre en place un suivi régulier, quantitatif et qualitatif, des contrats signés.

Actions pour la mixité dans les expérimentations de territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle

À l'initiative du ministère des Droits des femmes et dans la lignée de la grande conférence sociale de 2012, des expérimentations sont mises en œuvre dans 9 régions, dans le cadre de partenariats entre l'État et les conseils régionaux : Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, La Réunion. Elles doivent notamment intervenir dans plusieurs domaines, en mettant en œuvre au niveau des bassins d'emploi, des programmes territoriaux d'excellence en matière d'égalité à destination des acteurs de l'entreprise.

Un travail partenarial doit être mené sur la question de la « double mixité » dans les filières et les métiers, en lien avec les branches professionnelles et notamment l'industrie. Seront mises en place avec comme objectif de développer la part des filles dans les filières et les métiers scientifiques et technique, et la part des garçons dans les filières et métiers à prédominance féminine :

- des actions de nature événementielle visant à faciliter la découverte des métiers ;
- des actions de sensibilisation et d'information au collège, lycée et dans l'enseignement supérieur visant à décloisonner les mondes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur avec le monde des entreprises ;
- des actions d'accompagnement spécifique et individualisé consistant en la prestation de conseil et l'organisation d'un parcours individualisé de découverte et d'orientation ;
- des actions de communication avec les fédérations professionnelles concernées, sur l'image des métiers des filières.

Une autre acception des métiers en tension est celle liée à la **politique de l'immigration**. En effet, la situation de l'emploi en France n'est pas opposable aux entreprises qui souhaitent faire appel à des étrangers pour les qualifications connaissant une pénurie de candidats. La liste de ces métiers en difficulté de recrutement, dits métiers en tension, est répertoriée dans une liste nationale ou négociée dans le cadre des accords bilatéraux. Une analyse rapide de cette liste de 30 métiers pour les ressortissants des pays tiers (arrêté du 18 janvier 2008 - JO

du 20/01/2008) peut être effectuée en termes d'emploi des femmes : aucun métier ne bénéficie d'une écriture neutre ou épiciène et très rares sont les métiers ne serait-ce mixtes (technicien de la vente à distance ou cadre de l'audit et du contrôle comptable). L'enjeu de mixité semble ici totalement oublié.

Un nouveau dispositif favorable à la mixité ? Analyse genrée du contrat de génération

Le contrat de génération³⁰ (loi du 1^{er} mars 2013 et décret du 15 mars 2013) a 3 objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors et la transmission des compétences et des savoir-faire. Il concerne tous les employeurs de droit privé de 300 salariés et plus, qui ont conclu un accord collectif ou élaboré un plan d'action. Les entreprises de plus petite taille sont également concernées³¹.

L'étude d'impact du contrat de génération³² précise que ce contrat « pourra concourir à l'objectif de mixité des filières, c'est-à-dire à promouvoir la place des femmes dans les filières et les métiers techniques, et réciproquement, celle des hommes dans les filières et métiers dits à prédominance féminine. L'objectif de mixité sera poursuivi par la prise en compte dans les entreprises, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles, des constats et objectifs des démarches d'égalité professionnelle ». En effet, nous pouvons remarquer que par exemple, parmi les cadres du bâtiment et des travaux publics, catégorie d'emploi en croissance, on compte 26 % de plus de 50 ans, 19 % de moins de 30 ans et 16 % de femmes. Ici un enjeu de mixité pourrait être privilégié. L'étude nuance alors : « l'ampleur de l'effet est difficile à chiffrer, puisqu'il dépend de la façon dont les entreprises se saisiront du contrat de génération pour respecter leurs obligations en termes d'égalité professionnelle et leurs objectifs de mixité. Le contrat de génération constitue une opportunité supplémentaire pour agir sur la mixité dans les filières, et pourra dans ce cadre répondre aux besoins de recrutement des secteurs dont certains des métiers sont en tension. »

Cette étude d'impact ouvre sur de nouvelles perspectives en matière de mixité, mais rien ne garantit que les entreprises ou branches professionnelles se saisissent de ce contrat de génération à des fins d'égalité et de mixité des métiers. Ces enjeux n'appartiennent pas aux objectifs directs de ce contrat de génération, aucun objectif chiffré ne va dans ce sens et aucune évaluation sexuée du dispositif ne semble prévue.

Préconisation 38 : Réaliser une évaluation sexuée à un an du dispositif contrat de génération et introduire si nécessaire des objectifs d'égalité pour les femmes seniors et de mixité des métiers.

Levier 1.3. Impliquer les partenaires sociaux salariés et employeurs dans l'amélioration de l'accès à l'emploi de qualité pour les femmes

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes s'est progressivement inscrite dans l'agenda des négociations collectives et les entreprises et les syndicats salariés sont de plus en

³⁰ Pour plus d'informations : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation.2232/>

³¹ Pour les entreprises de moins de 50 salariés (même les entreprises individuelles) une aide de 4000€ par an est accordée ainsi qu'un appui conseil, pour les entreprises entre 50 à moins 300 salariés, la même aide est accordée mais elle est conditionnée à une négociation préalable.

³² En ligne sur le site du ministère des droits des femmes depuis le 13 décembre 2012

plus sensibilisés et contraints d'avancer sur cette thématique. L'accès à l'emploi des femmes est néanmoins souvent laissé à l'écart de ces négociations alors même que les entreprises sont un acteur capital pour l'accès à l'emploi des femmes.

Le rapport « un droit au parcours d'accompagnement vers l'emploi »³³ remis en novembre 2012 au gouvernement implique fortement les entreprises dans la lutte contre l'exclusion et il pourrait être intéressant d'intégrer dans ces mesures les enjeux de l'emploi des femmes. Par exemple : « intégrer l'inclusion sociale dans les négociations entre partenaires sociaux, qu'il s'agisse de négociations de branche ou d'entreprises (mesure 3) » ou « orienter la responsabilité sociale des entreprises vers la prévention et la résorption du chômage de longue durée et la lutte contre la pauvreté (mesure 11) ». Le cadre de la négociation sur l'égalité entre femmes et hommes existe et pourrait davantage s'intéresser à l'accès à l'emploi des femmes.

Nombreuses sont les associations rencontrées qui développent des partenariats directs de placement, tutorat, parrainage/marrainage ... avec des entreprises. Ces partenariats peuvent correspondre à la volonté de féminisation des métiers pour des entreprises en besoin de main-d'œuvre mais aussi s'inscrire plus largement dans la politique de responsabilité sociale des entreprises.

Exemples de partenariats entre entreprises et associations

Exemple Association FIT, une femme, un toit

L'association « FIT une femme un toit » gère un centre d'hébergement et de réinsertion sociale à Paris accueillant chaque année plus d'une centaine de jeunes femmes victimes de violences, isolées, précaires et sans perspective d'emploi.

Face à la précarité croissante, notamment des jeunes femmes, certaines entreprises s'engagent et deviennent les interlocutrices privilégiées de l'association.

L'entreprise Zara a instauré un programme « jeunes femmes » qui permet aux plus défavorisées d'entre elles de bénéficier d'un CDI temps plein. Le seul critère de sélection : la motivation. Ce dispositif a l'avantage de proposer aux jeunes femmes recrutées de poursuivre une formation de 2 mois dans le cadre de leur contrat donc en étant salariées suivie d'un tutorat de 6 mois. Trois jeunes femmes accueillies par l'association ont déjà pu bénéficier de ce dispositif. Valorisées, stabilisées, encadrées, les jeunes s'intègrent très vite et deviennent d'excellentes conseillères de vente.

L'entreprise l'Occitane a initié avec l'association, un partenariat pour s'ouvrir à ce public qu'elle ne ciblait pas. Avant l'embauche, des professionnelles de l'Occitane viennent dans l'association pour conduire des simulations d'entretien, en faire le bilan avec les jeunes et leur proposer des axes d'amélioration. Pour faciliter leur employabilité, des conseillères de vente viennent leur apprendre, dans l'association, les différentes étapes de la vente. Les jeunes femmes envoient ensuite leur candidature et sont systématiquement reçues par la DRH. À la clé : un CDI.

³³ http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_couv.pdf

Exemple de l'association Force femmes

Spécialisée dans l'accompagnement dans l'emploi et la création d'entreprises des femmes de plus de 45 ans, cette association travaille avec plus de 400 bénévoles venant des métiers de la gestion des ressources humaines et du coaching, qui prennent en charge l'accompagnement professionnel des femmes. En parallèle, l'association développe d'importants partenariats avec des entreprises à la fois en les sensibilisant à l'emploi des femmes seniors et en effectuant un véritable travail de matching entre des offres d'emploi et les femmes accompagnées. Les 2/3 de ses financements venant d'entreprises privées.

Préconisation 39 : Impulser dans les négociations d'entreprises et de branches sur l'égalité professionnelle des actions en faveur du recrutement des femmes, notamment très peu qualifiées. Des partenariats avec des associations accompagnant des femmes doivent être développés dans ce sens, permettant d'apporter aux femmes à la fois l'emploi, la formation en entreprise et l'accompagnement social par l'association.

Préconisation 40 : Intégrer des objectifs d'égalité entre filles et garçons dans les négociations et plans d'action sur l'emploi des jeunes.

Préconisation 41 : Intégrer des objectifs d'égalité entre femmes et hommes dans les négociations et plans d'action sur l'emploi des seniors.

Préconisation 42 : Intégrer des objectifs d'égalité entre femmes et hommes dans les négociations et plans d'action sur l'emploi des personnes handicapées.

Préconisation 43 : Inciter les entreprises à développer le parrainage/marrainage auprès des femmes en recherche d'emploi accompagnées par les associations.

Rappelons également ici la préconisation 14 : Intégrer au sein du rapport de situation comparée un indicateur « tuyau percé » sur les recrutements.

Constat 2. Les femmes accèdent moins à un emploi de qualité et sont davantage déclassées dans les dispositifs d'aide à l'emploi

Constat 2.1. Des emplois aidés davantage à temps partiel pour les femmes

Les femmes bénéficiant davantage d'emplois aidés dans le secteur non marchand sont de fait plus souvent à temps partiel, la norme d'emploi du CUI-CAE étant davantage le temps partiel, et même pour plus de 80 % des hommes et des femmes à temps partiel de moins de 26h. Néanmoins, au sein des CUI-CAE très féminisés, les hommes sont proportionnellement un peu plus nombreux que les femmes à travailler à temps complet.

De même, dans le secteur marchand, les contrats aidés sont très majoritairement à temps complet mais ici encore avec des différences entre femmes et hommes, car si c'est le cas de

plus de 83 % des hommes, le temps complet ne concerne que 54 % des femmes en CUI-CIE et 32.5 % travaillent même moins de 26 h par semaine.

Part des temps partiels et quotité du temps partiel parmi les hommes et femmes en contrat aidé

	Entrées en contrats aidés secteur marchand (CUI-CIE) en 2011	Entrées en contrats aidés secteur non-marchand (CUI-CAE) en 2011
Part des femmes	42,3 %	61,8 %
Part des temps complet parmi les femmes	54,1 %	9,6 %
Part des temps complet parmi les hommes	83,2 %	12,6 %
Part des temps < 26h parmi les femmes	32,5 %	85,4 %
Part des temps < 26h parmi les hommes	11,7 %	83,2 %

Source : Dares, traitement réalisé à la demande pour cette mission par P. Zamora de la Dares. .

Constat 2.2. Une meilleure insertion dans l'emploi durable dans le secteur marchand... sauf pour les femmes³⁴

70 % des sortants de contrats aidés marchands en 2010 sont en emploi 6 mois après et 59,8 % en emploi durable alors que seulement 38,8 % des sortants de contrats aidés non marchands en 2010 sont en emploi 6 mois après (24,8 % en emploi durable et 52,4 % au chômage) (Bayardin, 2012).

Ces différences sont en partie liées au fait que dans le secteur marchand, l'employeur transforme plus souvent le contrat aidé en emploi en CDD ou CDI. D'ailleurs, le fait d'interrompre le contrat aidé a un impact plus négatif en termes d'insertion dans le secteur marchand que non marchand. Les motifs de recrutements peuvent aussi expliquer ces écarts. Les contrats aidés dans le secteur marchand correspondent plus souvent à la création de nouveau poste, tandis que dans le secteur non marchand, il s'agit surtout de remplacer un contrat aidé (Fendrich, Gratadour et Remy, 2010).

Constat 2.3. L'impact négatif des caractéristiques des contrats aidés signés par les femmes sur leur insertion stable : durée du contrat et temps partiel

Le fait d'être en emploi 6 mois après le contrat aidé est largement influencé par la durée du contrat (insertion meilleure avec un contrat plus long, supérieur à 1 an) et le temps de travail (insertion meilleure quand on augmente le temps de travail). Or tous employeurs confondus, 2 salariés en contrats aidés sur 3 travaillent à temps partiel (Pak, 2013). Par ailleurs, « la proportion de salariés à temps partiel est importante dans les collectivités locales (26 %) qui recrutent fréquemment en contrat aidé. 38 % des salariés à temps partiel dans les collectivités locales auraient souhaité travailler à temps plein, cette proportion baissant à 35 % lorsque les contrats aidés n'y sont pas comptabilisés ».

Si les femmes sont moins nombreuses à s'insérer durablement dans l'emploi car plus présentes dans les contrats non marchands, elles connaissent aussi un taux d'insertion dans l'emploi légèrement moins bon après un contrat aidé du secteur marchand par rapport aux

³⁴ Sur ce point, voir Bayardin (2012).

hommes : une femme en CIE a une probabilité d'être en emploi 6 mois après inférieure de 12 % à celle d'un homme ayant les mêmes caractéristiques. Le taux d'insertion des femmes dans l'emploi est certes meilleur dans le secteur non marchand, mais elles y sont également davantage déclassées.

Ainsi, contrats aidés – secteur non marchand dont public – temps partiel et femmes sont fortement associés et si cela permet l'accès à l'emploi de certaines femmes, plutôt qualifiées, il s'agit d'un emploi à temps partiel et non durable.

Constat 2.4. Des femmes plus qualifiées mais aussi plus déclassées dans les contrats aidés

Si globalement les contrats uniques d'insertion du secteur marchand concernent davantage les hommes, le rapport s'inverse avec le diplôme : 58,8 % des CIE de moins de 26 ans et ayant un diplôme supérieur au bac sont des filles. En effet, en 2011, 68 % des entrants en CUI-CAE ont un niveau inférieur ou équivalent au CAP ou BEP et ceci pour répondre au ciblage des CUI-CAE sur les jeunes en difficulté non ou peu qualifiés. Néanmoins, si le niveau de formation a globalement baissé pour le recrutement de ce type de contrats, parmi les CAE de moins de 26 ans ayant un diplôme supérieur au bac, 74 % restent des filles.

Au sein des structures de l'insertion par l'activité économique, les associations intermédiaires sont les seules qui emploient principalement des femmes (59.4 % des embauches en 2011), notamment parce qu'elles exercent le plus souvent dans le champ des services aux particuliers. Elles recrutent aussi plus de diplômés (bac et plus) et de personnes en emploi avant l'embauche et moins d'allocataires du RSA. Le taux d'insertion en emploi durable est alors bien meilleur dans ces associations d'insertion, mais ce résultat s'explique notamment par le fait que ces associations recrutent davantage un public plus qualifié, et souvent déjà en emploi antérieurement, 25 % était déjà en emploi auparavant selon le rapport de l'IGAS (2013).

En contrat de professionnalisation, les femmes sont davantage insérées dans des formations menant à des certifications ministérielles souvent bien plus longues (et moins dans les certifications de branche). Ces caractéristiques ont des impacts négatifs : risque plus grand de rupture du contrat du fait de la durée plus longue de la formation (presque 20 % des femmes contre 16.3 % des hommes) et risque d'échec plus important du fait de la difficulté de ce type de certifications (33.2 % des femmes contre 28.5 % des hommes, cet écart disparaissant quand on tient compte de la spécialité et de la durée de la formation préparée). De même les effets de secteurs influent sur l'issue du contrat : **62.5 % des femmes sont en emploi (35 % des femmes se retrouvent au chômage ou inactives) et 70.8 % des hommes sont en emploi (27 % des hommes au chômage)**. Ces différences d'insertion entre femmes et hommes s'observent quel que soit le niveau de formation à l'entrée en contrat, même si les écarts sont moindres pour les niveaux de formation plus élevés. Ne se préparant pas aux mêmes emplois, les femmes n'entrent pas non plus sur les mêmes segments du marché du travail après le contrat. Néanmoins, lorsque les femmes suivent des formations privilégiées par les hommes, l'écart d'insertion entre les hommes et les femmes est généralement faible, mais existe : 26 % des femmes formées dans les domaines de la production industrielle se retrouvent en difficulté d'insertion contre 23 % des garçons. Et, **à l'issue des formations dans des domaines plutôt mixtes, les conditions d'insertion des filles restent plus difficiles que celles des garçons**. Ainsi, à l'issue d'une formation dans les domaines du commerce et de la vente, 38 % des filles se retrouvent en difficulté d'insertion contre 32 % des garçons.

Par ailleurs, **quand elles sont en emploi, elles le sont moins souvent en CDI** (55.8 % contre 62.9 % des hommes). Ces constats sont d'autant plus surprenants et inégalitaires, que 25 % des femmes ont connu plus de 2 ans d'emploi entre leur sortie du système scolaire et l'entrée en contrat de professionnalisation (c'est le cas de seulement 20 % des hommes).

Constat 2.5. Focus sur les jeunes femmes : des contrats aidés³⁵ bénéficiant davantage aux jeunes femmes plus qualifiées tout en les pénalisant dans leur insertion dans l'emploi de qualité

Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), dispositif visant à accompagner les jeunes de 16 à 25 ans, en difficulté d'insertion professionnelle, vers « l'emploi durable » se décline en deux volets. D'une part, le Civis renforcé s'adresse aux jeunes sortis de scolarité sans CAP-BEP ou avant la terminale. Les femmes représentent 44 % des bénéficiaires du Civis renforcé. D'autre part, le Civis de droit commun est ouvert aux jeunes ayant poursuivi une scolarité jusqu'à un niveau « Bac+2 » non validé. Les femmes représentent 59 % du Civis droit commun. Si les jeunes femmes représentent 52 % des Civis au total, elles sont davantage diplômées que les hommes, vivent plus souvent en logement autonome et ont plus souvent au moins un enfant à charge (11 % contre 3 % des hommes). Et les jeunes hommes, bien que moins qualifiés en moyenne, sortent un peu plus souvent du Civis vers l'emploi durable, que les jeunes femmes (21 % pour ceux entrés en 2009 contre 19 % pour les femmes). Même « toutes choses égales par ailleurs », les jeunes hommes sortent plus souvent du Civis vers l'emploi durable que les jeunes femmes (Bonnevialle, 2012).

Le constat est proche de celui du contrat d'autonomie, mis en place dans le cadre de la dynamique « Espoir banlieues » en 2008, à destination des jeunes de 16 à 25 ans en recherche d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Les femmes représentent 44 % des entrées des contrats d'autonomie, leur taux d'accès à l'emploi est de 28 % et de 21 % pour les hommes. Mais « toutes choses égales par ailleurs », le taux d'accès à la phase de suivi (suivi durant les six premiers mois en emploi ou en formation) est plus favorable aux hommes avec enfants et aux femmes sans enfants (mais moins favorable aux femmes avec enfants) (Couvert, Crusson, Rostam, 2012).

Rappelons que déjà à la fin des années 1990, le Céreq (génération 1998, 2007) montrait que les femmes étaient plus nombreuses à passer par un contrat aidé durant les sept années qui suivent leur sortie du système éducatif (21 % contre 16 % des jeunes hommes). Mais parmi les jeunes dont le premier emploi était en contrat aidé, seulement 75 % des jeunes femmes contre 84 % des jeunes hommes avaient un emploi au terme de leur septième année de vie active. Cet indicateur était près de 10 points supérieur quand le premier emploi n'était pas un contrat aidé.

Constat 2.6. Les emplois d'avenir : les risques d'effets inégalitaires entre jeunes femmes et jeunes hommes

Au regard de la situation des jeunes femmes et de la forte invisibilité des jeunes femmes non diplômées dans la politique de l'emploi, il est intéressant d'analyser le nouveau dispositif des emplois d'avenir.

³⁵ De nombreux dispositifs jeunes existent, étant créés et supprimés au fil des changements politiques. Nous analysons ici certains des plus répandus.

Malgré les attentions portées dans l'étude d'impact du projet de loi portant création des emplois d'avenir (août 2012) concernant les femmes (vigilance vis-à-vis de la surreprésentation des femmes parmi les emplois aidés du secteur non marchand et de l'orientation des femmes dans les emplois déjà fortement féminisés, besoin d'accompagnement global pour lever les freins « connexes » comme la garde des enfants...), le dispositif comporte néanmoins certains risques pour l'emploi des femmes, surtout en termes de qualité des emplois.

Les emplois d'avenir doivent concerner les jeunes ne détenant aucun diplôme du système de formation initiale (ou uniquement d'un diplôme de niveau de formation BEP ou CAP) et totalisant une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois. À titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un DOM, les jeunes ayant atteint au plus le niveau du 1er cycle de l'enseignement supérieur (jusqu'au niveau bac+3), et totalisant une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois peuvent bénéficier du dispositif.

Rappelons que si 33 % des jeunes hommes de ZUS sont au chômage trois années après la fin de leurs études, ce n'est le cas que de 25 % des jeunes femmes pour lesquelles l'effet ZUS est moins fort. Et lorsqu'elles travaillent, leurs conditions d'emploi sont très proches de celles non issues de ZUS (Céreq, 2012). Les jeunes femmes de ZUS semblent ainsi mieux s'insérer en emploi, avec un taux d'accès à l'emploi à durée indéterminée plus important par rapport aux filles hors ZUS et surtout aux jeunes hommes de ZUS. Ce résultat peut aussi s'effectuer au prix d'un plus fort déclassement de ces jeunes femmes³⁶.

Ouvrir les emplois d'avenir aux diplômés de ZUS pourrait accentuer le risque de déclassement, notamment des jeunes femmes diplômées de ces quartiers, en positionnant ces jeunes diplômées dans des emplois moins qualifiés et en contrats aidés. Par ailleurs, un effet d'aubaine peut également se développer en permettant aux employeurs d'évincer les moins diplômé-e-s de ces quartiers en faveur des diplômé-e-s.

Les emplois d'avenir sont développés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutements durables. Le législateur cite à titre d'illustration³⁷ : les filières vertes et numériques, le secteur social et médico-social, le secteur des aides à la personne, le secteur de l'animation et des loisirs, le tourisme³⁸.

Rappelons que le secteur non marchand est davantage féminisé et en moyenne l'insertion durable dans l'emploi est moindre. Par ailleurs, certains secteurs directement ciblés sont des secteurs très féminisés, déjà en recherche d'emploi et de qualification. Les jeunes femmes pourraient donc davantage bénéficier des emplois d'avenir mais ceci est à rapprocher à la fois de la féminisation du secteur non-marchand et doit surtout être analysé sous l'angle de la qualité des emplois occupés.

³⁶ Soulignons qu'un diplôme de niveau bac+5 ouvrira l'accès à la catégorie sociale cadre dans 78 % des cas pour les hommes dont le père est cadre et seulement 65 % des femmes de même origine sociale, alors que si cet accès à la catégorie cadre concerne encore 73 % des hommes diplômés bac+5 dont le père n'est pas cadre mais ce n'est le cas que de 50 % des femmes (Céreq, 2012).

³⁷ Dans chaque région, le schéma d'orientation régional définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir avec des secteurs prioritaires (mais non exclusifs).

³⁸ Par ailleurs, des arrêtés fixent la liste des employeurs du secteur marchand éligibles aux emplois d'avenir dans les régions.

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre juridique du contrat unique d'insertion et sont en principe à temps plein. Mais par exception, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel. La durée du travail ne peut alors être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein³⁹.

Rappelons que dix ans après leur sortie du système éducatif, 34,1 % des filles, sans diplôme mais en emploi en 2008, travaillent à temps partiel dont 43,4 % travaillant moins de 50 % de la durée légale, ce qui représente 14,8 % des filles non diplômées contre seulement 2,8 % des garçons (Gehin et Palheta, 2012). **Cette exception concernant le temps de travail est un risque important pour les femmes et ceci d'autant plus que le temps partiel est très courant dans le secteur de l'aide à la personne, ciblé par le dispositif. Le croisement entre secteur d'activité cible et possibilité de temps partiel risque d'être une vraie trappe pour les femmes.**

L'embauche d'un salarié en emploi d'avenir ouvre droit à une aide financière (« aide à l'insertion professionnelle »), attribuée au vu des engagements pris par l'employeur notamment en matière de formation. Les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, doivent concourir à l'acquisition d'une qualification ou de compétences.

L'analyse des formations préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation montre que les femmes s'engagent davantage dans les formations longues, certifiantes ou diplômantes du fait des spécialisations sectorielles (on pense aux diplômes et certifications pour les emplois de services à la personne particulièrement). Elles connaissent alors davantage d'échecs à ces formations. Par ailleurs, le recours aux formations en dehors du temps de travail risque d'être privilégié pour ces formations plus longues et diplômantes. **Le croisement entre temps partiel, secteur des services à la personne, besoin de qualification dans ce secteur et formations plus longues risque de générer un recours aux formations hors temps de travail beaucoup plus important pour les femmes. Ces femmes seraient occupées à temps plein mais rémunérées en emploi à temps partiel, à l'encontre de la logique des contrats associant emploi et formation.**

Préconisation 44 : Effectuer au bout d'un an une évaluation sexuée approfondie des emplois d'avenir, notamment en termes de qualité des emplois occupés. Et ceci afin de mettre en place d'éventuels dispositifs correctifs.

³⁹ Cette possibilité de temps partiel suppose l'accord du salarié et l'autorisation du prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle.

Levier 2. Une politique de l'emploi en faveur d'emplois de meilleure qualité pour les femmes

Levier 2.1. Réduire le temps partiel des femmes, notamment dans les dispositifs de la politique de l'emploi

Le temps partiel caractérise très fortement l'emploi des femmes. Rappelons qu'environ une femme en emploi sur trois travaille à temps partiel et que plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Et qui dit temps partiel, dit salaire partiel, carrière partielle et retraite partielle.

Seuil de 24 h : des effets directs mais mitigés pour l'emploi des femmes

L'accord national interprofessionnel de janvier 2013 suivi par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 introduit un seuil de 24 heures minimum dans les contrats à temps partiel court. On peut considérer que ce point est une avancée car il devrait limiter le recours à des temps partiel court, majoritairement occupés par des femmes dont les droits sociaux sont pour l'heure limités. Mais il faut que ce principe soit effectif. Or des limites apparaissent :

- **Des dérogations** sont possibles et nombreuses : elles concernent les étudiants de moins de 26 ans, les salariés du Particulier - Employeur et les salarié-e-s ayant fait une demande de dérogation. Ces cas risquent d'être nombreux⁴⁰.

- La loi prévoit la création d'un dispositif encadré de **complément d'heures**. Celui-ci offre la possibilité, par accord de branche étendu, d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés par avenant au contrat. Il était prévu dans l'ANI jusqu'à 8 compléments d'heures annuels, ce qui introduit une modulation du temps partiel sur l'année, risquant de remettre en cause le principe même des heures complémentaires et d'apporter plus de flexibilité pour l'employeur. Or le principe du complément d'heures a déjà été condamné par la Cour de cassation⁴¹.

- **Les heures complémentaires seront majorées de 10 %**, dès la première heure, alors que le Code du travail ne prévoit actuellement aucune majoration. Soulignons que selon la jurisprudence européenne, les heures complémentaires doivent être rémunérées comme les heures supplémentaires CJCE 6 décembre 2007 Ursula Voss (*cf.* Revue de droit du travail Geneviève Pignarre mai 2008). Même si cette majoration de 10 % est nouvelle, on pourrait demander, comme le préconise la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, que **les heures supplémentaires et complémentaires soient également rémunérées (25 % et 50 %)**.

⁴⁰ En premier lieu, le secteur des services à la personne est considérable (1,7 million de salariés en grande majorité à temps partiel court). Certes l'application d'un tel seuil dans ce secteur est complexe car le particulier - employeur ne peut assurer à lui seul un volume horaire important dans un emploi à domicile. Mais ceci pourrait être envisagé, à condition d'une remise à plat de l'organisation du secteur. De plus, pour les autres secteurs, des « pressions » pourront se faire sur des salarié-e-s précaires, qui accepteront de formuler une dérogation aux 24 heures, de peur de perdre leur emploi. On peut en effet penser que des salarié-e-s qui ont plusieurs employeurs n'acceptent pas d'allonger leurs horaires.

⁴¹ L'Arrêt n°09-42315 du 7 décembre 2010 de la Cour de cassation - Chambre sociale a condamné Veolia sur le recours à de tels compléments d'heures, jugeant qu'il s'agissait d'heures complémentaires.

Au total, il convient d'introduire davantage de garanties pour limiter l'usage du temps partiel court. Comme le préconise la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale⁴², il apparaît nécessaire d'introduire une sur-cotisation au temps partiel court, afin de renchérir le coût du travail à temps partiel contraint. La possibilité de cotiser sur la base d'un temps complet pour un temps partiel est certes offerte aux entreprises depuis 2003, mais cette faculté est restée sans suite, faute d'obligation.

On peut de plus envisager **une compensation pour les salarié-e-s concernées par le temps partiel imposé** : Pourquoi ne pas renforcer par des primes de précarité les droits des salarié-e-s contraint-e-s au travail à temps partiel alors que c'est le cas pour les contrats à durée déterminée et d'intérim ? Pourquoi ne pas étendre aux salarié-e-s qui subissent le travail à temps partiel le bénéfice de compensations dont on a reconnu le principe dans le cas du chômage partiel ? D'autant qu'à la différence des entreprises qui ont eu recours au chômage partiel (partiellement financé par la collectivité), certains des secteurs qui utilisent le temps partiel contraint comme modèle social sont florissants (grande distribution, nettoyage, centres d'appel notamment). Notons que parmi les recommandations de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale figure une majoration de la prime de précarité fixée à 10 %, lorsque le CDD est à temps partiel.

Seule une évaluation de la mise en œuvre de ces mesures et notamment le suivi des négociations de branche pourront confirmer si des avancées ont lieu.

Préconisation 45 : Limiter le recours au temps partiel dans les contrats aidés. En lien avec la loi du 14 juin 2013, les contrats aidés de moins de 24 h doivent être allongés.

Préconisation 46 : Informer les demandeuses d'emploi et l'ensemble des salariées des conséquences à moyen terme du travail à temps partiel pour les femmes. L'arbitrage à très court terme du travail à temps partiel notamment pour articuler emploi et enfants doit être repositionné dans le cycle de vie des femmes, notamment en termes de conséquence en cas de divorce, et sur l'autonomie, la carrière et la retraite.

Préconisation 47 : Limiter le recrutement de deux emplois aidés à temps partiel sur un même poste de travail.

Préconisation 48 : Intégrer le temps partiel dans la caractérisation des sorties positives des dispositifs d'insertion dans l'emploi : taux par sexe de sortie vers l'emploi durable à temps plein et à temps partiel, taux par sexe de sortie vers un emploi de transition à temps plein et à temps partiel....

⁴² Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, *Rapport d'information relatif au projet de loi sur la sécurisation de l'emploi*, 20 mars 2013. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i0837.asp>

Levier 2.1. Contrôler le déclassement des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi

L'analyse genrée des contrats aidés montre les nombreux phénomènes de déclassement des femmes : plus diplômées, elles accèdent aux contrats aidés en étant souvent déclassées, se forment sur des diplômes ou certifications plus longs et plus difficiles à acquérir générant donc davantage d'échecs et malgré ces qualifications s'insèrent moins bien sur un emploi stable en CDI et à temps complet.

Ces phénomènes de déclassement ont un double effet : d'une part, la sous-valorisation des qualifications acquises par les femmes sur le marché du travail et d'autre part, l'éviction des femmes, sans aucune qualification, des contrats aidés.

Les dispositifs de la politique de l'emploi semblent en effet ne pas toucher les femmes les plus éloignées du marché du travail. Bien sûr, aucun dispositif n'est directement sexué. Néanmoins, leur analyse montre une utilisation différenciée selon les caractéristiques individuelles et d'emploi (niveau de formation, secteur d'activité, type d'emploi, temps de travail...) qui se croisent très fortement avec le sexe.

Pour les hommes très éloignés de l'emploi, sans qualification et bénéficiaires des minimas sociaux : les contrats uniques d'insertion du secteur non-marchand et notamment les ACI très masculinisés semblent privilégiés avec des missions courtes et un travail important d'accompagnement. Du fait d'un public particulièrement éloigné de l'emploi, rappelons que les ACI bénéficient d'un taux de prise en charge majoré (105 %) bien que les résultats en termes d'insertion durable dans l'emploi soient plutôt faibles.

Pour les hommes moins éloignés de l'emploi avec un niveau de qualification faible, les contrats uniques d'insertion du secteur marchand, plus masculinisés, en CDI et souvent à temps complet semblent privilégiés, et offrent une très bonne insertion professionnelle. Pour les plus jeunes, l'apprentissage est un véritable levier vers la formation et l'emploi.

Pour les femmes moins éloignées de l'emploi détenant des qualifications, étant en emploi antérieurement, les contrats uniques d'insertion du secteur non-marchand avec des structures associatives, notamment dans les services à la personne et les services aux entreprises sont privilégiés. Ces contrats sont en CDD et à temps partiel, ils permettent une assez bonne insertion, en partie du fait de la formation suivie, mais toujours à temps partiel et souvent en subissant du déclassement.

Les femmes sans aucune qualification connaissent très fortement la précarité, cumulent de nombreux freins, deviennent invisibles dans l'inactivité et les dispositifs de la politique de l'emploi semblent les oublier. Les jeunes femmes décrocheuses semblent oubliées des dispositifs de l'emploi, rendues invisibles entre d'un côté les jeunes hommes décrocheurs plus médiatisés et les jeunes femmes de plus en plus diplômées.

Préconisation 49 : Contrôler et limiter le déclassement des femmes, notamment en mesurant systématiquement et de manière sexuée l'adéquation entre formation et emploi occupé dans les contrats aidés (par exemple, lors de la signature des conventions

des contrats uniques d'insertion et dans les dispositifs jeunes de la politique de l'emploi)⁴³.

Préconisation 50 : Limiter la succession d'emplois aidés au même poste comme c'est massivement le cas dans le secteur non marchand, par exemple par une aide plus faible ou dégressive mais plus longue. Cette pratique, répondant en partie aux importants problèmes de solvabilisation du secteur, ne peut avoir comme conséquence indirecte une plus forte précarisation de l'emploi des femmes.

Par ailleurs, la recherche effective de la qualité des emplois occupés par les femmes passe aussi par la valorisation des métiers à prédominance féminine. De manière complémentaire aux politiques de mixité, la revalorisation des emplois à prédominance féminine participe à l'égalité dans l'emploi et à la qualité des emplois des femmes⁴⁴.

Préconisation 51 : Revaloriser les métiers à prédominance féminine afin que l'accès à ces emplois pour les femmes ne soit pas synonyme de déclassement, moindre salaire et conditions de travail non reconnues.

Levier 2.2. Développer les contrats aidés du secteur marchand et les ateliers et chantiers d'insertion dans les secteurs à prédominance féminine

Les contrats aidés du secteur marchand offrent une qualité de l'emploi (CDI et temps complet) souvent bien meilleure que celle des contrats aidés du secteur non marchand plus largement féminisé. Dans ce sens, en complémentarité avec la féminisation de ces contrats déjà utilisés dans les secteurs masculinisés, il semble important d'inciter les secteurs et métiers plus féminisés à utiliser ces dispositifs afin de permettre aux femmes éloignées de l'emploi d'y accéder. De même, développer les ateliers et chantiers d'insertion dans les secteurs féminisés peut permettre de manière complémentaire à la mixité l'accès des femmes les plus précarisées à des dispositifs d'insertion dans l'emploi. Par exemple, l'association Du côté des femmes 95 (audition) a comme projet de créer une micro-crèche en structure d'ateliers et chantiers d'insertion.

Un exemple de chantier d'insertion sur un métier à prédominance féminine

L'association Adage (audition de la directrice, octobre 2013) a un chantier d'insertion en partenariat avec l'hôpital Bichat dans le 18^e arrondissement de Paris. Pendant un an, sur des contrats de 26 h par semaine, des femmes très précaires sont formées et insérées sur des emplois d'aide aux aides-soignantes ou aux auxiliaires de puériculture. La moitié du temps, elles travaillent dans les services et crèches de l'Hôpital et l'autre moitié, elles bénéficient

⁴³ Un travail approfondi pour chaque dispositif est sûrement nécessaire afin de réfléchir aux éventuels seuils de déclassement.

⁴⁴ Sur ces questions de revalorisation des emplois à prédominance féminine, voir Lemiere et Silvera (2010) et le guide du défenseur des droits (2013).

d'un accompagnement socio-professionnel (logement, santé, préparation aux concours, compétences d'apprentissage...). Sur les 14 femmes l'année dernière à avoir suivi ce programme, 9 ont réussi à entrer en école sur les métiers concernés, 3 sont en emploi et seulement 2 restent en recherche. Ce qui représente une vraie réussite compte tenu des freins à l'emploi et à la formation que ces femmes connaissent : très précaires, sans qualification, avec des enfants en bas âge, pouvant venir du 115.... Pour faciliter l'insertion professionnelle de ces femmes, l'association a créé un poste de médiation entre les équipes soignantes et les femmes salariées du chantier.

Ce projet est réfléchi comme un projet local : l'hôpital Bichat est le plus gros employeur du quartier pour l'association Adage. Par ailleurs, insérer des femmes dans ces métiers d'aide-soignante et d'auxiliaire de puériculture est aussi un moyen pour les nombreuses femmes aides à domicile d'améliorer leur situation professionnelle en transitant vers les métiers convoités d'aide-soignante mieux reconnus, avec un diplôme et un concours, intégrés dans des collectifs de travail et à temps complet.

Ainsi pour lutter contre l'ensemble des inégalités d'accès à l'emploi des femmes, la mixité doit être complétée par des actions spécifiques dans les secteurs et emplois à prédominance féminine : utilisation des mêmes dispositifs d'aide à l'emploi et revalorisation des métiers.

Préconisation 52 : Développer les contrats aidés marchands et les ateliers et chantiers d'insertion dans les secteurs d'activités et métiers plus féminisés.

Préconisation 53 : Développer l'apprentissage dans les métiers plus féminisés.

Constat 3. Les caractéristiques spécifiques des femmes les plus précaires freinent leur possibilité d'accompagnement dans l'emploi

Les freins à l'emploi des femmes sont multiples, les dispositifs d'aide à l'emploi sont très variés, nombreux, au niveau local et national, mis en œuvre ou financés par différents types d'acteurs. Un important travail de mise en cohérence doit donc être engagé avec une réflexion sur les critères les plus pertinents. Aujourd'hui les critères peuvent être le lieu d'habitation (ZUS ou non), la situation familiale, le niveau de qualification, le niveau de précarité... Dans de nombreux cas les critères se croisent. Les femmes, souvent noyées dans toutes ces catégories, doivent être davantage visibles ; les données et objectifs sexués doivent être systématisés.

Constat 3.1. Les femmes les plus éloignées du marché du travail cumulent différents handicaps dont certains sont spécifiques ou plus marqués que pour les hommes

- **Des problèmes de mobilité** (pas de permis de conduire, pas de véhicule⁴⁵, ou mobilité freinée du fait d'enfants ou de personnes dépendantes à charge). Ceci est très problématique pour les zones rurales ou certains quartiers très éloignés des zones d'emploi et/ou de formation. Ce frein à la mobilité semble accentué pour les femmes plus âgées « coincées » entre des enfants encore à charge et des parents devenant dépendants. L'association Force femmes accompagnant des femmes de plus de 50 ans qui ne sont pas encore en rupture sur le marché du travail souligne cette particularité venant contraindre fortement la recherche d'emploi (audition de la Déléguée générale).

L'association Force Femmes accompagne des femmes de plus de 45 ans inscrites depuis moins de 2 ans à Pole emploi.

Ces femmes ne sont pas toutes en situation de précarité importante, notamment du fait du filtre effectué par l'inscription en ligne à l'association. Néanmoins, il est intéressant de s'arrêter sur le profil de ces femmes seniors : elles ont en moyenne 50 ans, sont au chômage depuis un an, la moitié vit seule avec un enfant et des parents à charge, titulaire d'un bac+2, un 5^e de ces femmes sont des assistantes de direction, le revenu moyen du ménage est de 1500 euros, elles ne sont pas mobiles du fait de leur double charge familiale (et même si les enfants sont grands, les gardes alternées bloquent toute mobilité) et ont connu très souvent des ruptures de vie (divorce, problème de santé et chômage). Les ¾ ont été licenciées et ont travaillé toute leur vie. Ces femmes constituent une « population que personne n'écoute », elles sont isolées socialement, bien souvent elles étaient socialisées par leur emploi. Elles souffrent d'importants problèmes de confiance en soi, elles s'effacent, se dévalorisent. Leur principal frein à l'emploi est l'âge, le fait d'être femme agit comme un facteur aggravant, notamment du fait des charges familiales (enfants et parents).

- **Un très faible niveau de qualification ou des qualifications non demandées sur le marché du travail ou des qualifications acquises à l'étranger et non reconnues en France.** En parallèle à l'élévation moyenne du niveau de formation des femmes depuis quelques dizaines d'années, nombreuses sont encore les femmes et les jeunes femmes sans qualification ou ayant des formations obsolètes sur le marché du travail ou ne se trouvant pas en adéquation avec les besoins des employeurs. De même, nombreuses sont les femmes ayant obtenu des diplômes dans leurs pays d'origine qui ne sont pas reconnus en France.

Plus globalement, si autant d'hommes que de femmes sont en difficulté dans au moins un des domaines fondamentaux de l'écrit (lecture de mots, production de mots écrits, compréhension de texte simple), les femmes maîtrisant mal l'écrit sont plus souvent à l'écart du marché du travail : 35 % sont inactives, contre 10 % des hommes dans la même situation. Par ailleurs, parmi les actifs, les difficultés à l'écrit accroissent davantage le taux de chômage des femmes : celui des femmes en difficulté à l'écrit est de 20 % contre 12 % pour celui des

⁴⁵ Concernant uniquement les jeunes accueillis en mission locale : 64 % des jeunes femmes n'ont aucun moyen de transport individuel motorisé contre 57 % des jeunes hommes (Dares, janvier 2012).

femmes sans difficulté, soit 1,7 fois plus élevé (pour les hommes, ce ratio est de 1,5) (Legrand, 2013).

- Pas d'accès à Internet ou à un ordinateur⁴⁶ et non maîtrise de ces outils.

- Des difficultés pour certaines femmes dans la maîtrise de la langue française, surtout pour les femmes immigrées plus âgées⁴⁷. Soulignons que les difficultés dans la maîtrise de la langue française peuvent être plus préjudiciables pour les femmes car du fait de la ségrégation professionnelle, les femmes sont davantage orientées vers des métiers des services nécessitant cette maîtrise, cela peut être moins le cas des hommes. Le passage par des formations importantes en français peut retarder leur entrée en emploi.

- Des problèmes de modes de garde des enfants. Le fait d'être sans emploi « incite » fortement les mères à assurer la garde des enfants, que ce soit par « choix » ou parce qu'elles n'ont pas accès à des modes de garde. Or la recherche d'emploi demande une vraie disponibilité et donc la possibilité de faire garder son enfant rapidement. La situation peut encore être aggravée pour les mères seules ou dans certaines zones rurales.

- Des freins psychologiques. Les associations rencontrées accueillant pourtant des femmes différentes en termes d'âge, de niveau de qualification, de situations personnelles etc. soulignent toutes les très importants problèmes de confiance en soi. Nombreuses sont les femmes qui n'osent plus ou n'osent pas aller travailler. L'isolement et le fait de « ne pas savoir ce qu'on sait faire » sont des freins fréquents pour les femmes les plus précarisées. Ces situations peuvent être le résultat de longues périodes d'interruption de travail du fait des enfants et risquent de se transformer en exclusion définitive du marché du travail. Les situations de violences faites aux femmes viennent accroître ce manque de confiance en soi et de sentiment de crainte.

Les femmes victimes de violences rencontrent des freins spécifiques

quant à leur accès ou leur maintien dans l'emploi.

Quand elles sont déjà en emploi, les problèmes d'absences et d'arrêts du fait des violences peuvent leur poser des problèmes de maintien dans leur emploi. De même, l'adresse du lieu de travail et les horaires de travail peuvent être connues de l'auteur des violences. Aujourd'hui les entreprises, les instances représentatives du personnel, la médecine du travail ou même les assistantes sociales d'entreprises semblent trop peu sensibilisées pour repérer et accompagner ces situations. Les associations rencontrées relèvent aussi la fréquence de situations d'harcèlement au travail que rencontrent ces femmes habituées « à tout accepter ».

Quand ces femmes sont sans emploi, leur autonomie financière passe par l'emploi, c'est encore plus le cas pour les jeunes femmes victimes de violences et non éligibles au Rsa. Les associations témoignent d'ailleurs des très bons résultats d'accompagnement dans l'emploi de

⁴⁶ 72,2 % des hommes déclarent que leur ménage dispose d'un micro-ordinateur à la maison et 70.6 % d'une connexion internet contre respectivement 63.1 % et 59.5 % des femmes (Gombault, 2011). Par ailleurs, selon une enquête d'Aquitaine Europe Communication, dans cette région, il y a 61 % d'internautes parmi les femmes contre 70 % parmi les hommes. <http://www.aecom.org/Vous-informer/Actualites2/Les-inegalites-homme-femme-face-a-internet-en-Aquitaine-AEC>

⁴⁷ Sur la question spécifique de l'insertion professionnelle des femmes immigrées, le CNIDFF a publié en 2011 un guide repère.

ces femmes malgré d'importantes difficultés notamment administratives ; par exemple, quand Pôle emploi est amené à radier une femme qui ne s'est pas présentée à un rendez-vous alors que celle-ci a été dans l'incapacité de se présenter du fait de violences.

Femmes handicapées et emploi

Contribution de l'association FDFA Femmes pour le dire Femmes pour agir

L'emploi est un moyen essentiel d'autonomie financière et d'intégration sociale. Pourtant les femmes handicapées vivent des discriminations qui se superposent : femmes et handicapées. On leur renvoie que c'est compliqué pour les embaucher. Elles sont le plus souvent ramenées à leurs tâches de femmes au foyer, plutôt que de les inciter à chercher un emploi.

Selon cette association, les femmes handicapées ont deux fois plus de difficultés que les hommes handicapés à trouver un emploi. : il semble que 22 % de femmes handicapées trouvent un emploi pour 46 % d'hommes handicapés. Elles ont un taux de chômage deux fois plus élevé que celui des personnes « valides » - 20 % contre 10 % - et d'une durée plus longue que les hommes handicapés.

Les freins

Les stéréotypes et la vision sociale, quand ils ne confinent pas les femmes handicapées au foyer, sont de considérer le travail des femmes handicapées comme une occupation, plutôt que comme un métier et une carrière professionnelle.

Les femmes sont peu formées, souvent mal orientées sans tenir compte de leurs goûts et capacités. Les petites filles handicapées n'ont pas les mêmes opportunités de formation : on constate une absence de places pour les filles dans les structures avec internat. Certaines jeunes femmes sont orientées vers les centres d'aide par le travail et y restent alors qu'elles ont des capacités qui leur permettraient d'évoluer en milieu ordinaire.

Les femmes handicapées rencontrent des difficultés aggravées par les inégalités entre femmes et hommes pour leur orientation professionnelle, le choix et l'accès à des formations, leur entrée et maintien dans l'emploi et leur promotion. Lorsqu'une femme handicapée qualifiée se présente pour un emploi, on lui préfère une personne valide ou un homme handicapé. Ce qui est mis en exergue, c'est la fragilité due au handicap et la possibilité d'avoir un enfant.

La conciliation emploi et vie familiale est plus difficile pour les femmes handicapées : gérer sa vie de famille, sa vie professionnelle, son temps de formation et éventuellement le temps passé en soins ou en rééducation peut paraître insurmontable.

Les femmes handicapées risquent donc encore davantage que les femmes valides d'avoir un emploi à statut inférieur, moins bien payé, des postes à temps partiel et des conditions de travail moins avantageuses, ce qui les maintient dans une situation de précarité et de pauvreté. En conséquence, leurs retraites sont très faibles et leur dépendance s'accroît avec l'âge.

Propositions

Il est urgent de prendre en compte la dimension du genre dans les politiques du handicap et de valoriser le travail des femmes handicapées et son rôle essentiel dans l'intégration sociale.

La première étape est l'éducation : agir sur la qualification en sensibilisant les personnels enseignants et encadrants à une formation et une orientation diversifiée des filles handicapées, plus ouverte que les quelques filières qui leur sont souvent proposées, en tenant compte de leurs talents et potentiels et de leur projet professionnel.

Il est indispensable de sensibiliser et de renforcer les structures d'aide à la recherche d'emploi, ainsi que les sites de recrutement, à la dimension du genre, rarement prise en compte, pour permettre aux femmes handicapées d'accéder à l'emploi et à des formations diverses et qualifiantes. Il est nécessaire de leur assurer un accompagnement individuel ou dans des ateliers collectifs, comme le fait l'association FDFA, afin qu'elles puissent trouver un métier, occuper des postes valorisants, développer leurs compétences et poursuivre une carrière professionnelle continue.

La dimension du genre est absente dans la loi de février 2005 qui a renforcé les sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas le quota de 6 % de personnes handicapées. Il conviendrait donc d'intégrer une clause de parité dans cette obligation faite aux entreprises d'employer 6 % de personnes handicapées pour augmenter les possibilités de travail des femmes handicapées et leur participation à la vie économique, comme le demandent les associations de femmes. Mais en veillant à ce qu'elles ne soient pas mise « au placard » ou confinées à des tâches sous qualifiantes, comme le font certains employeurs pour respecter leur quota.

Elles butent encore aussi sur l'accessibilité des locaux de travail malgré la loi du 11 février 2005. Un décret a été publié le 21 octobre 2009 sur l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés sur les bâtiments nouvellement construits (y compris les parties neuves d'un bâtiment existant) mais avec un délai repoussé à 10 ans.

Des aides à la garde des enfants sont nécessaires pour leur permettre de concilier leur vie professionnelle, leur participation à des formations et leur vie privée et sociale.

Les statistiques sexuées manquent : il n'existe pas de statistiques genrées sur les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le taux de refus, les recours... pour pouvoir faire une évaluation de l'impact des politiques publiques sur les femmes handicapées. Le handicap n'est pas croisé avec les plans d'action d'égalité professionnelle dans les entreprises. Aucune mention n'existe concernant les femmes handicapées dans le décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011 relatif au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle. Aucun indicateur ne fait référence au handicap dans le Rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Préconisation 54 : Intégrer une clause de parité dans l'obligation faite aux entreprises d'employer 6 % de personnes handicapées.

Constat 3.2. Le manque de prise en compte par les intermédiaires du marché du travail des caractéristiques des femmes les plus éloignées de l'emploi

La thèse de G. Perrier (2010) explique que « la légitimité de l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes est difficile à établir dans un contexte où nombre des demandeurs d'emploi sont en situation d'urgence sociale ». En effet, Pôle emploi et les autres structures d'accompagnement dans l'emploi font face à un chômage de masse et ont pour objectif premier de traiter ce chômage de masse sans aucune forme de discrimination, avec comme

principe de « faire plus pour ceux qui ont besoin de plus » (audition de la responsable en charge du suivi du dossier Égalité professionnelle Pole emploi IDF). Cette injonction de non-discrimination justifie un accueil indifférencié des chômeurs et chômeuses et n'incite pas à proposer des leviers spécifiques à l'emploi des femmes. Si le principe de « faire plus pour ceux qui ont besoin de plus » peut être globalement partagé par tous les intermédiaires du marché du travail, il donne aussi lieu à interprétation.

Les travaux de G. Perrier (audition) montrent ainsi que le principe de non-discrimination, partagé par l'ensemble des structures de la politique de l'emploi, est confronté à la réalité de leur fonctionnement, de leurs financements et des modes de contrôles qu'ils subissent. Dans son analyse des plans locaux pour l'insertion et l'emploi⁴⁸ (2011), elle montre la tension entre d'une part, la vocation des PLIE à aider et accompagner les personnes les plus en difficulté et les plus éloignées de l'emploi et d'autre part, la contrainte de résultats, qui les incite à ne prendre en charge que les publics ayant des chances de réinsertion estimées suffisantes. Ces injonctions pouvant être paradoxales amènent ainsi des référent-e-s PLIE à apporter un jugement défavorable à l'admission dans le dispositif de « femmes 'âgées', immigrées et non qualifiées ». La chercheuse reporte ainsi les propos d'une référente PLIE « la personne qui ne sait pas parler le français, qui n'a jamais travaillé en France, et qui cherche en tant que femme de ménage, et qui a 55 ans, (...) une entreprise l'embauchera pas. (...) Surtout (...) si elles n'ont pas le permis de conduire. (...) Je leur dis /à mes collègues/ : « c'est pas la peine de m'orienter ». (...) Ils (...) m'ont déjà orienté des gens qui n'ont pas travaillé depuis dix ans, ça se voit qu'ils sont déprimés ; je préfère ça que ce profil-là, la femme de 55 ans, qui sait pas parler français, qui cherche dans le ménage ». Cette sélection à l'entrée des dispositifs PLIE touche aussi les femmes avec enfants en bas âge qui manquent de modes de garde. Cette spécificité des femmes en recherche d'emploi semble ainsi les évincer des accompagnements dans l'emploi. G. Perrier reprend ici aussi les propos d'une référente en PLIE « une personne qui n'a pas de mode de garde, ce n'est pas la peine que je l'intègre dans le PLIE, car elle ne peut pas être active dans sa recherche d'emploi ». Si bien sûr et comme le rappelle G. Perrier cette discrimination n'est pas systématique, ces situations sont largement évoquées par les associations qui accompagnent spécifiquement les femmes. **Les pratiques de désincitation au travail et à la recherche d'emploi par les intermédiaires du marché du travail du fait d'absence de modes de garde semblent assez répandues, ou en tout cas vécues comme telles par les femmes.**

Cette désincitation peut aussi être le résultat de comportements indirects et non intentionnels. En effet, l'initiative de formation à l'égalité dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement vers l'emploi réalisée par différentes associations d'Ile-de-France (Géode 95, Adéquations et Culture et promotion, 2012) fait remonter certains de ces biais : « une femme se demandait si c'était rentable de prendre un travail lui permettant de gagner 500 euros, alors qu'elle en dépenserait 300 en frais de garde et en transport. Je me suis rendu compte qu'elle et moi, on imputait spontanément les frais de garde des enfants sur son revenu à elle au lieu de les partager avec le salaire du mari ! Sans compter l'importance de prendre en compte aussi les « gains » en termes d'autonomie, de reconnaissance et de lien social... ».

⁴⁸ Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi poursuivent un objectif d'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail. Ils associent, à l'échelle d'une ou plusieurs communes, l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Les PLIE proposent un accompagnement individualisé et renforcé des publics qui s'inscrit dans la durée et dans une prise en compte globale de la personne. L'entrée dans le PLIE est un acte volontaire du participant, auquel est affecté un référent unique (diagnostic des compétences, des difficultés et des attentes du participant, co-construction du parcours d'insertion, suivi dans l'emploi durant les six premiers mois).

Levier 3. Développer et reconnaître le besoin d'accompagnement global des femmes et notamment celles les plus éloignées du marché du travail

L'ensemble des associations spécialisées dans l'accompagnement de femmes précaires souligne l'importance d'un accompagnement global. Accompagner vers l'emploi ne peut se faire sans prendre en compte l'ensemble des freins que cumulent ces femmes : confiance en soi, reconstruction après des violences, problèmes de logement, de santé, de modes de garde... Cet accompagnement global est d'autant plus important en période de crise économique, les acteurs témoignant de la dégradation des situations des femmes accompagnées (sans logement, avec d'importants problèmes de santé, sans ressources pour les plus jeunes...). **Ces freins ne sont pas périphériques à l'emploi, ils conditionnent l'accès à l'emploi de ces femmes.** Si le mode de garde est une difficulté pour l'emploi et la carrière des femmes cadres et les problèmes de santé pour l'accès et le maintien en emploi des travailleurs vieillissants, pourquoi ces aspects seraient-ils périphériques pour l'accès à l'emploi des femmes les plus précaires ?

Les freins psychologiques sont importants à intégrer, la question de la confiance en soi est ainsi régulièrement soulevée par les associations. Comme le souligne la directrice de l'association ADAGE (audition), accompagner dans les choix professionnels peut être en fait très compliqué pour des publics habitués à s'autocensurer, à ne faire que des choix contraints par leur situation familiale ou personnelle ou enfermés dans des parcours. Se mettre « en position d'avoir le choix » peut demander un véritable accompagnement notamment pour les femmes. Cette association travaille sur ces points avec la méthode québécoise ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel).

Levier 3.1. Développer des contrats aidés à temps complet articulant emploi, accompagnement et formation

**Articuler emploi, formation et accompagnement dans un contrat à temps plein :
Un contrat aidé « idéal » pour l'emploi des jeunes femmes précaires et victimes de
violences de l'association « FIT, une femme, un toit »**

Dans son accompagnement croisant accès à la santé, à la formation, à l'emploi, à la culture, et au logement, l'association « FIT une femme un toit » constate que les jeunes femmes les plus éloignées de l'emploi n'accèdent pas aux dispositifs de la politique de l'emploi. Elles sont décrocheuses de l'école ou ont été contraintes de la quitter très tôt, elles sont en rupture familiale, ont connu malgré leur très jeune âge de nombreuses situations de violence, ne disposent d'aucun réseau professionnel et, quand elles ont déjà travaillé, leur expérience s'arrête à quelques heures non déclarées.

Quel serait le contrat aidé « idéal » pour l'insertion professionnelle durable des jeunes femmes précaires et victimes de violences ?

- Un dispositif strictement réservé aux non diplômés ou aux très bas niveaux de qualification (inférieurs au bac).

- Un emploi à temps complet alliant travail – formation – accompagnement global. Dans la même optique que les contrats d'apprentissage, seule l'alternance entre emploi et formation peut permettre l'insertion durable.

- Un parcours progressif dans lequel la répartition des temps de travail, de formation et d'accompagnement individuel évoluerait. Sur la durée du contrat (3-5 ans), emploi, formation et accompagnement doivent s'alterner et se renforcer mutuellement. Nous constatons que les jeunes femmes que nous accompagnons sont bien souvent incapables à leur arrivée d'occuper un emploi à temps complet : situations d'échecs répétées, instabilité des conditions de vie, méconnaissance des codes de l'emploi... ne peuvent se concilier rapidement avec les contraintes d'un emploi. Si l'objectif d'insertion est évidemment un CDI à temps plein, les jeunes femmes hébergées ont besoin de temps, de construire un parcours d'insertion, une trajectoire vers l'emploi durable.

- Un dispositif s'appuyant sur le réseau des différents acteurs de l'insertion des jeunes : missions locales, service public de l'emploi, structures de l'insertion par l'activité économique, les organismes de formation, centres d'hébergement, associations féministes accompagnant des femmes, collectivités locales... L'objectif est ici d'apporter un accompagnement global, au-delà de la seule insertion dans l'emploi.

En bref : Les jeunes femmes, peu qualifiées et en rupture, échappent aux dispositifs de l'emploi. L'objectif d'un contrat aidé doit être de sécuriser leur parcours d'insertion : d'abord de l'emploi à temps partiel soutenu par un accompagnement individuel et global, progressivement le temps de travail s'associe à du temps de formation en lien direct avec l'emploi occupé, puis le temps d'accompagnement se réduit, le temps de travail s'allonge, pour aboutir à la fois à un temps complet et une reconnaissance de qualification professionnelle.

Préconisation 55 : Développer des dispositifs de politique de l'emploi articulant accompagnement, formation et emploi au sein d'un contrat à temps complet pour les femmes les plus précarisées.

Levier 3.2. Faciliter la reconnaissance de l'employabilité des femmes les plus éloignées du marché du travail

Reconnaissance et développement des compétences et disponibilité à l'emploi (et donc mode de garde) participent à améliorer l'employabilité et l'offre de travail des femmes.

Par exemple, suite aux recommandations du Parlement européen et du Conseil européen et conformément aux orientations du Code du travail, une formation aux compétences fondamentales, le programme «compétences clés», a été créée en France en 2009. Ce programme s'adresse en particulier aux personnes qui ont besoin de développer leurs compétences fondamentales pour concrétiser leur projet d'insertion professionnelle. En 2011, en France, 50100 personnes ont débuté une formation dans le cadre de ce programme, plutôt jeunes et peu qualifiés, la plupart d'entre eux étaient sans emploi lors de la prescription, et 69 % sont des femmes (Aude, 2013). Ce programme vise à maîtriser une ou plusieurs des cinq compétences fondamentales suivantes : la compréhension et l'expression écrites, les

compétences de base en mathématiques, sciences et technologies, la communication en anglais, la bureautique et internet ainsi que l'aptitude à développer ses connaissances.

Mais au-delà des dispositifs de formation existant, les associations accompagnant les femmes dans l'emploi soulignent la difficulté à faire reconnaître les compétences déjà acquises par ces femmes. La standardisation des CV et des critères de sélection des entreprises effacent une partie importante des compétences de certaines femmes : temps passé à la garde des enfants, compétences acquises dans la sphère familiale, domestique et associative, expériences et/ou qualifications acquises à l'étranger... Le guide repère du CNIDFF (2011) consacré à l'insertion professionnelle des femmes immigrées apporte quelques solutions et notamment le recours au centre ENIC-NARIC France qui est le centre français d'information sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes, qui peut délivrer des attestations pour un diplôme(s), une période d'études, une formation obtenu(s) à l'étranger.

La méthode de recrutement par simulation développée par Pôle emploi (et initialement ANPE) est « fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail ». « Elle consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste. » (Site Pôle emploi). « Les habiletés constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail, qui sont développées tant dans la vie professionnelle que personnelle et sont transférables d'une situation à une autre. ». Par exemple, les habiletés peuvent être de savoir : respecter les normes et consignes, travailler sous tension, maintenir son attention dans la durée. Cette méthode minimise donc la place du CV dans le recrutement et permet de faciliter l'accès à l'emploi aux personnes éloignées du marché du travail et discriminées. **Cette méthode qui est aujourd'hui utile pour élargir les recrutements (cf. partie 2), pourrait aussi être utilisée en dehors d'un processus de recrutement et d'une entreprise demandeuse, comme un outil de reconnaissance des compétences acquises.** En effet, même si la VAE permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle en diplôme, elle est aujourd'hui difficilement accessible aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Un dispositif allégé et non directement relié à un diplôme pourrait permettre aux femmes les plus éloignées de l'emploi de faire reconnaître des expériences professionnelles, domestiques et familiales, ou celles développées dans des milieux associatifs et bénévoles, des compétences acquises à l'étranger... Cette reconnaissance permettrait de rendre visible les compétences que détiennent ces femmes et de limiter l'assimilation de certaines de ces compétences à des qualités « naturellement féminines ». La méthode de recrutement par simulation et les exercices de reconnaissance des habiletés pourraient être utilisés dans cette optique⁴⁹.

Préconisation 56 : Mettre en place, dans la logique des habiletés, une procédure de reconnaissance des compétences acquises par les femmes dans les sphères professionnelles, domestiques, familiales, associatives, bénévoles... compétences techniques souvent oubliées car non certifiées ou associées à la « nature féminine ». Le compte formation mis en œuvre par l'accord national interprofessionnel de janvier 2013 pourrait enregistrer ces compétences.

⁴⁹ Notion de compétences génériques, méthode EMT, méthode IOD.... Nombreuses sont les méthodes mobilisables.

Favoriser la formation des femmes : avancées et remise en cause du plan d'action de l' Afpa

En 2000, dans le cadre des actions menées par le gouvernement en matière d'égalité, l' Afpa signait un plan d'action avec le Service des droits des femmes. Ces actions visaient à « décloisonner et diversifier les formations des chômeuses ». Le directeur général de l' Afpa précisait en 2007 : « Si les droits sont identiques, la réalité du monde du travail n'est pas la même pour les femmes et pour les hommes. Trop souvent les femmes se retrouvent nombreuses dans des métiers déjà encombrés. C'est pourquoi nous mettons en œuvre une politique volontariste et partenariale de promotion de formations qui offrent des débouchés aussi aux femmes. »

L'objectif était alors de doubler le nombre de femmes formées aux métiers en tension et traditionnellement masculins (bâtiment, mécanique, électricité, chimie...). Ceci a été atteint en 2006 : 26.4 % de femmes en 1997, elles seront 35 % en 2008. **Mais, effet de la crise ou de la moindre volonté politique, la part des femmes à l' Afpa n'a fait que baisser depuis : 31 % en 2009, 29 % en 2010 et 28 % en 2011.** Même si l' Afpa continue à communiquer sur l'enjeu de l'égalité - en 2011 elle déclarait que les femmes « sont le premier des publics prioritaires » - le compte n'y est plus...

Autre levier d'employabilité, l'accès aux modes de garde pour les femmes en recherche d'emploi est indispensable. En effet, ces mères d'enfants en bas âge sont dans un cercle vicieux : sans emploi, elles n'accèdent pas aux modes de garde ou n'ont pas les moyens financiers de les mobiliser. N'étant pas facilement disponibles pour chercher un emploi, elles ne sont plus considérées comme demandeuses d'emploi par Pôle emploi et donc non accompagnées. Cette situation est caractéristique des femmes les plus précaires au Rsa⁵⁰ (cf. partie 5).

Préconisation 57 : Faciliter l'accès aux modes de garde aux personnes en recherche d'emploi (quelle que soit leur situation conjugale). Et accroître le budget (en baisse actuellement) des solutions de modes de garde proposées par Pôle emploi⁵¹.

Soulignons qu'il existe de très nombreux dispositifs locaux d'aide à l'accès à la formation et à la recherche d'emploi pour les femmes développés par le réseau du CNIDFF et des services locaux des droits des femmes. Un répertoire unifié, centralisé et disponible serait d'ailleurs très utile à leur visibilité et pour outiller l'ensemble des acteurs et structures intervenant dans le champ de l'accès à l'emploi, dans l'équivalence du site ega-pro.fr sur l'égalité professionnelle dans les PME.

⁵⁰ Certaines collectivités locales peuvent mettre en place de dispositifs spécifiques, comme des places en crèches attribuées en urgence aux familles monoparentales (cas par exemple de Suresnes relaté par le Centre Hubertine Auclert (2013).

⁵¹ L'aide à la garde d'enfants pour parents isolés peut être attribuée aux demandeur-se-s d'emploi en difficulté et parents isolés d'enfants de moins de 10 ans pour lesquels une reprise d'emploi ou une entrée en formation génère des coûts de garde d'enfants.

Levier 3.3. Créer et soutenir les partenariats locaux sur l'emploi des femmes

Toutes les associations rencontrées soulignent l'importance d'un travail en partenariat sur un territoire. La mise en cohérence entre les dispositifs existant manque.

Par ailleurs, certaines associations engagées dans des comités pour l'emploi au niveau des régions et/ou départements témoignent de l'absence d'une approche systématique pour l'emploi des femmes : l'emploi des femmes est une préoccupation institutionnelle en cas de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs mais est oublié en période de crise. Les femmes occupent ainsi traditionnellement leur place de variable d'ajustement du marché de l'emploi. Un partenariat local et spécifique à l'emploi des femmes, et non conditionné à des besoins spécifiques de main-d'œuvre dans des emplois traditionnellement occupés par les hommes, semble ainsi manquer. Ces partenariats ou l'intégration des thématiques de genre dans les partenariats peuvent déjà exister mais ils doivent être institutionnalisés et non soumis, comme c'est le cas aujourd'hui, à la volonté individuelle d'un-e élu-e ou d'un-e responsable local-e.

Préconisation 58 : Créer au sein des conseils régionaux des comités pour l'emploi des femmes, permettant de proposer des soutiens spécifiques pour l'accès à l'emploi des femmes (transports, modes de gardes, formations...), de rassembler l'ensemble des acteurs du territoire (intermédiaires du marché du travail, associations féministes, modes de garde, organismes de formation, centres d'hébergement...) et de créer et d'actualiser un annuaire régional des acteurs ressources pour l'emploi des femmes.

Levier 3.4. Former les professionnel-le-s de l'accompagnement dans l'emploi aux spécificités des freins à l'emploi des femmes

Ce partenariat doit également se construire en sensibilisant et en formant les structures et professionnel-le-s en charge de l'emploi sur les territoires. Si l'accompagnement dans l'emploi des femmes demande une grande diversité des compétences (accompagnement psychologique, insertion professionnelle, connaissances des métiers, des formations et techniques de recherche d'emploi, etc.), cela signifie aussi que les différents professionnels de l'emploi doivent être formés aux spécificités des freins que rencontrent les femmes. Déconstruire les stéréotypes dans l'orientation professionnelle, ne pas systématiquement associer la solution de garde des enfants aux femmes, intégrer la thématique des violences faites aux femmes...

Il convient également de déconstruire la neutralité présumée des dispositifs : de nombreux professionnels du secteur, sous couvert de non-discrimination, souhaitent traiter de façon « neutre » les chômeurs et chômeuses. Or l'absence de prise en compte des différences entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi revient à maintenir et renforcer ces discriminations.

Pôle emploi tente de sensibiliser ses conseillers aux différences entre femmes et hommes, le récent accord de juin 2013 (encadré suivant) réaffirme ce besoin de formation. Il est très important en effet de connaître la situation des femmes sur le marché du travail pour également prendre conscience de la légitimité du sujet de l'égalité dans l'accompagnement

dans l'emploi. En effet, comme le souligne G. Perrier (audition), le contexte d'urgence sociale marqué par l'accroissement des situations de grande précarité des demandeurs d'emploi, hommes et femmes d'une manière générale, fait que le sujet de l'égalité n'est pas forcément légitime. Ainsi dans ce contexte très dégradé du marché du travail, le discours de l'égalité de traitement est mis en avant et il paraît donc prioritaire de mieux former les acteurs de l'accompagnement dans l'emploi à l'égalité entre femmes et hommes.

Si le besoin de formation fait globalement l'unanimité, soulignons que les thématiques des violences faites aux femmes semblent souvent omises de ces formations à l'égalité⁵², alors même que les associations ne cessent de faire remonter des cas de radiations de femmes victimes de violences conjugales du fait d'une absence à un rendez-vous quand celles-ci sont aux urgences ou au commissariat. Des expérimentations ponctuelles existent, mais souvent à l'initiative de tel ou telle responsable sensibilisé-e. Cette sensibilisation devrait être généralisée et institutionnalisée. Les maisons de l'emploi et missions locales pourraient être les premières concernées. Ces formations à l'égalité doivent dépasser les tentatives d'intégration de l'égalité dans les politiques locales d'emploi qui selon G. Perrier ne renvoient qu'à une « instrumentation molle de l'objectif d'égalité, qui ne s'accompagne d'aucun contrôle ni d'aucune sanction (positive ou négative) ».

Accord cadre national du 28 juin 2013 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Pôle emploi

Sabine Fourcade, Directrice générale de la cohésion sociale, Déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité au ministère des Droits des femmes, Emmanuelle Wargon, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et Jean Bassères, Directeur général de Pôle emploi, ont signé le 28 juin 2013 un accord cadre national portant sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord, qui a donc vocation à être décliné dans chaque région, comporte deux objectifs :

1. Contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion au sein des territoires, avec différents axes de travail:

* intégrer les données sur la situation du chômage des femmes et des hommes dans les diagnostics territoriaux partagés ;

* sensibiliser, informer et former les conseillers de Pôle emploi à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

* développer la mixité dans l'emploi dans les recrutements et dans les actions d'insertion (méthode de recrutement par simulation, emplois d'avenir...).

2. Faciliter le retour à l'emploi et contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes avec les acteurs de l'insertion sur les territoires, notamment par des actions d'accompagnement dans le cadre du congé libre choix d'activité, par des actions en coopération avec les acteurs en charge des compétences sociales sur les freins périphériques à

⁵² En dehors des situations de harcèlement, le lien entre emploi et violences faites aux femmes est globalement peu traité : lien avec l'absentéisme, les ruptures de contrat, place des syndicats, rôle de l'employeur, difficultés particulières à s'insérer professionnellement pour les femmes victimes de violences...L'Orse (2013) évoque l'expérience « quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle » du syndicat belge FGTB.

l'emploi (la mobilité géographique, le logement, les problèmes de santé, la garde des enfants...), en travaillant sur le temps partiel subi et sur les retours en emploi des parents isolés bénéficiaires du Rsa.

Pour atteindre ces résultats, des diagnostics territoriaux de la situation comparée du chômage et de l'emploi des femmes et des hommes, seront établis dans chaque région et département. Un comité de suivi national et des comités territoriaux seront mis en place pour suivre les avancées.

Préconisation 59 : Former les acteurs de l'accompagnement dans l'emploi à l'égalité femmes-hommes et les sensibiliser aux violences faites aux femmes. Cette formation devrait exister dans les cycles de formation initiale des étudiant-e-s à ces métiers et dans les modules de formation continue auprès des professionnel-le-s déjà en exercice. Une vigilance particulière doit être portée pour éviter que des cabinets de consultants performants en ingénierie de la formation mais éloignés des situations de terrain soient systématiquement privilégiés par les institutions. La déconstruction de certaines pratiques des acteurs de l'emploi est une étape indispensable de ces formations, par exemple, ne plus arbitrer entre le salaire de la mère et les frais de mode de garde mais intégrer également le salaire du père (si présent).

Préconisation 60 : Former les acteurs de l'emploi sur les conséquences à moyen terme du travail à temps partiel pour les femmes. Comme déjà dit, l'arbitrage à très court terme en faveur du travail à temps partiel notamment pour articuler emploi et enfants doit être repositionné dans le cycle de vie des femmes, notamment en termes de conséquence en cas de divorce, et sur l'autonomie, la carrière et la retraite.

Levier 3.5. Développer et pérenniser les financements, notamment des associations, pour l'emploi des femmes

L'accompagnement global demande du temps, c'est une évidence. Mais qui reste un *leitmotiv* des acteurs de terrain de l'accompagnement dans l'emploi. Et cette évidence est malmenée par les modes de contrôle et de financement de ces structures. Comme dans le cas des études de G. Perrier, les associations rencontrées insistent sur les incohérences et injonctions paradoxales entre prendre en charge un public de plus en plus précarisé, être évalué sur les résultats d'insertion, être financé par projets, recevoir des subventions multiples et non pérennes (audition CNIDFF).

Les financements du Fonds social européen (FSE) sont régulièrement évoqués et questionnés. Si le FSE est reconnu comme une source importante de financement, d'ailleurs sous utilisée, certaines structures y renoncent du fait de la complexité des dossiers, du paiement ex-post des projets, de la grande difficulté à remplir des critères d'évaluation et donc au temps administratif passé à ces dossiers, au détriment des femmes accompagnées.

Préconisation 61 : Faciliter le recours au FSE pour les associations accompagnant les femmes dans l'emploi, notamment en apportant une aide d'administration et de gestion

et en garantissant ex-ante le financement ex-post. Une réflexion sur la mutualisation du FSE par un organisme gestionnaire devrait être menée, avant la nouvelle campagne FSE de 2014.

Par ailleurs, certains financements spécifiques à l'emploi des femmes ont cessé depuis 2000. Le réseau des 114 associations du CNIDFF ont bénéficié depuis 1985 de subventions spécifiques du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes pour mettre en œuvre des bureaux d'accompagnement individuel vers l'emploi (BAIE). Ces bureaux, financés à hauteur d'environ 14 000 euros par an, sont consacrés aux dispositifs hors Pôle emploi. 57 BAIE et 20 services emplois portés par les CIDFF existent, et depuis 2000, aucun nouveau bureau n'a été créé alors même que la situation des femmes se dégrade. Cet arrêt de financement demande aux associations de multiplier les sources de financements, conséquence à la fois chronophage et ressentie comme un manque de reconnaissance institutionnelle.

Aujourd'hui les initiatives spécifiques d'aides à l'emploi des femmes sont rares. Mais dans les années 1980, A. Fouquet et C. Rack (1999) ont listé certains dispositifs spécifiques très utiles : programmes locaux d'insertion en faveur des femmes isolées, stages de formation du fonds national de l'emploi en faveur des femmes isolées, bureaux d'accompagnement individuel vers l'emploi (BAIE) datant de 1985, majoration de rémunération perçue par les mères de famille à l'occasion d'actions de formation, programmes régionaux de lutte contre le chômage des femmes, fonds d'incitation à la formation des femmes pour financer les gardes d'enfants ou de personnes dépendantes lors d'actions de formation ou d'accès à l'emploi, etc. Aujourd'hui certains dispositifs peuvent encore exister via les délégations régionales aux droits des femmes et les associations locales. Les auteures soulignent que ces dispositifs des années 80 ont été supprimés ou intégrés dans les dispositifs généraux, ceci dans la logique des hypothèses universalistes des décideurs et acteurs locaux. Mais ce désengagement s'est traduit par un recul continu de la part des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi durant les années 90.

Par ailleurs, si des initiatives locales sont à reconnaître⁵³, ces initiatives soumises à appel à projet ne permettent pas forcément aux associations de développer des actions de moyen-long terme avec des financements pérennes.

Préconisation 62 : Réactiver et développer les financements (nationaux et/ou régionaux) pérennes aux associations pour l'accompagnement dans l'emploi des femmes, comme par exemple, les bureaux d'accompagnement individuel vers l'emploi.

Certaines associations, comme Force Femmes, centrées uniquement sur l'accompagnement professionnel et ayant un vrai rôle d'intermédiaire entre les femmes de plus de 45 ans en recherche d'emploi et les entreprises, sont financées quasi exclusivement par des entreprises privées. Alors que cette association prend en charge des demandeuses d'emploi à la demande même de Pôle emploi, elle ne reçoit aucun financement public (audition).

⁵³ Par exemple, en région Ile-de-France, un appel à projet « promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes » a été mené et environ 27 projets sont soutenus chaque année (Centre Hubertine Auclert, 2013).

Ouverture : Avancer sur le « *gender budgeting* », en matière d'emploi des femmes

Le double constat – d'un côté des femmes bénéficiant moins des effets positifs des politiques de l'emploi et de l'autre des femmes très précarisées et évincées de la politique de l'emploi – incite à repositionner les femmes dans la politique de l'emploi. Les politiques d'égalité développées pendant les années 1990 début 2000 font référence à la double approche du *gender mainstreaming* : d'une part le maintien des actions spécifiques à l'égard des femmes et d'autre part, l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les dispositifs de la politique de l'emploi. Il semble aujourd'hui capital de réactiver cette double approche. La situation de chômage des femmes est donc très complexe : protection par la ségrégation professionnelle et par l'élévation des diplômes mais augmentation du temps partiel, du halo du chômage et du déclassement. Et les jeunes femmes subissent ces mêmes inégalités avec une insertion professionnelle de moins bonne qualité à diplôme identique. Cette complexité est aussi le résultat de l'accroissement des inégalités entre femmes. Dans ce sens, il est indispensable d'intégrer la double approche du *gender mainstreaming* : besoin d'actions spécifiques pour les femmes les plus précarisées et pour corriger les nombreux effets inégalitaires de la politique de l'emploi et intégration de l'égalité à tous les dispositifs afin de rendre visible les inégalités et tendre à moyen terme vers une politique de l'emploi favorable à l'égalité entre femmes et hommes. La réactivation en 2012 du comité interministériel des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la mise en place des feuilles de routes interministérielles doivent permettre des avancées sur la mise en œuvre du *gender mainstreaming* en France.

Préconisation 63 : Imposer l'analyse sexuée dans tous les rapports institutionnels concernant la politique de l'emploi et la lutte contre la précarité.

Le Conseil de l'Europe et plus particulièrement son « groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans la procédure budgétaire » définissent le *gender budgeting* comme étant la « mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire. Ce qui comporte une évaluation des budgets fondée sur le genre en englobant la perspective de genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses de manière à promouvoir l'égalité de genre. »⁵⁴. Les budgets gouvernementaux ne sont pas neutres en termes de genre, leur apparence de neutralité s'approche davantage d'une « cécité de genre » (Elson, 2002, cité par Stotsky, 2006) car les mesures budgétaires et fiscales peuvent avoir des effets différents sur les femmes et sur les hommes. L'objectif n'est pas de construire un budget spécifique femmes mais d'examiner les effets genrés de toutes les politiques gouvernementales, leurs effets en termes de moyens et de résultats, et de les améliorer.

⁵⁴ Conseil de l'Europe, L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire : Rapport final du groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire (EG-S-GB). Strasbourg, EG-S-GB (2004) RAP AN, 2005.

En 2000, les parlementaires français ont demandé au gouvernement de présenter des preuves annuelles de l'effort financier consenti dans le budget pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes. Cela a donné naissance au « jaune budgétaire », une annexe jaune au budget concernant les droits des femmes et l'égalité⁵⁵.

Ce document, qui donne à l'Assemblée nationale des informations et un moyen de contrôler la situation, et qui est une base légale, permet au gouvernement d'afficher les résultats de sa politique en termes de crédits budgétaires, de mesurer les progrès accomplis et d'identifier les lacunes. Il appartient à chaque ministère d'identifier et de faire le point sur les mesures qu'il a mises en place pour favoriser ou accroître la sensibilisation à l'égalité des sexes. Chaque ministère doit expliquer son approche de l'égalité des sexes et présenter les indicateurs qu'il juge les plus pertinents dans le domaine dont il est responsable.

Encore aujourd'hui et notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), le projet de loi de finances annuel est accompagné d'annexes générales destinées à l'information et à l'action de contrôle du Parlement. À ce titre, les « jaunes » budgétaires, rédigés par les bureaux de la direction du Budget, proposent une vision consolidée de l'information financière de certaines politiques publiques⁵⁶. À partir de 2006, les projets de lois de finances comportent des programmes budgétaires pour chaque politique publique, avec des objectifs et des résultats à atteindre. **Un programme « Egalité entre les hommes et les femmes » a été créé dans la mission « Solidarité et intégration » (programme 137).** Il remplace le jaune budgétaire. La notion de « budgétisation sensible au genre » est introduite en 2010 dans l'annexe « Document de politique transversale ». Le programme 137 est évalué à partir de certains indicateurs de performances, eux-mêmes analysés par la mission interministérielle « projets annuels de performances » et mis en annexe au projet de loi de finance pour 2013 (axe solidarité, insertion et égalité des chances)⁵⁷. Deux objectifs et indicateurs de performances existent :

Objectif 1 : Contribuer au développement de l'égalité professionnelle par l'orientation, la diversification des emplois et la négociation collective - Indicateur 1.1 : Proportion de dispositifs pour l'égalité hommes - femmes mis en place dans le monde de l'entreprise

Objectif 2 : Améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux personnes victimes de violence - Indicateur 2.1 Taux d'appels traités par les permanences téléphoniques nationales

⁵⁵ *gender budgeting* final report of the group of specialists on gender budgeting (ES-S-GB), Conseil de l'Europe, 2005. http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_joomdoc&view=documents&path=resources/by-region-country/europe-cee-and-cis-documents/gender-budgeting-final-report-europe&Itemid=542

⁵⁶ Pour plus d'informations : site forum de la performance ministère de l'économie et des finances

⁵⁷ http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2013/pap/pdf/PAP2013_BG_Solidarite_insertion_egalite_des_chances.pdf.

Programme 137 : Égalité entre les hommes et les femmes

Crédits et dépenses fiscales (et crédits d'impôts) justifiés en 4 grandes actions⁵⁸ :

1. *Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale, 7,9 % des dépenses du programme.* On y trouve notamment comme sous-action : le fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprise à l'initiative des femmes (FGIF) ; le statut et la professionnalisation des conjointes de commerçants, d'artisans et d'agriculteurs ; et la mutualisation et la valorisation des bonnes pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle et le développement du « label égalité entre les femmes et les hommes »

Y sont aussi évoqués les transferts aux autres collectivités comprenant l'attribution de subventions aux associations relayant les actions du ministère des droits des femmes, et notamment, au sein des centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) : 57 bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi (BAIE) et 20 services emploi pour un montant total de 0,74 M€.

2. *Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes, 62,2 % du budget du programme*

3. *Soutien du programme égalité entre les hommes et les femmes, 2,8 % du budget du programme*

4. *Actions de soutien, d'expérimentation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, 27,1 % du budget du programme.* Notamment la mise en place d'expérimentations, comme par exemple : tester différentes modalités d'intervention en milieu scolaire et dans les médias pour lutter contre les stéréotypes de genre ; mettre en œuvre des mesures visant à favoriser la poly-activité et la sécurisation des parcours professionnels dans certaines branches professionnelles où l'emploi est à forte dominance féminine (propreté, services à la personne, commerce et distribution).

Y sont aussi évoqués la construction d'outils pour accompagner les petites et moyennes entreprises et des expérimentations : sur le développement des accords dans les entreprises et l'amélioration de leur qualité ; sur l'orientation et la mixité pour développer la part des filles dans les filières scientifiques et techniques et leur part dans les métiers correspondants, sur la valorisation auprès des garçons des métiers à prédominance féminine ; et sur la formation des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité pendant leur congé parental afin de réduire l'effet d'éloignement de l'emploi.

En 2014 : Le programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes », porté par la ministre des Droits des femmes, disposera de 24,3 millions d'euros pour 2014⁵⁹. Ce budget soutiendra :

⁵⁸http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2013/pap/pdf/PAP2013_BG_Solidarite_insertion_egalite_des_chances.pdf.

⁵⁹ Communiqué de presse de la ministre des droits des femmes madame Najat Vallaud-Belkacem, du 27 septembre 2013. À ces crédits s'ajouteront l'apport de crédits du fonds social européen pour soutenir en particulier les démarches innovantes conduites pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et les actions d'accompagnement vers la formation et l'emploi des bénéficiaires du CLCA (nouvellement dénommé prestation partagée d'accueil de l'enfant).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'emploi des femmes (notamment la poursuite du programme d'expérimentations construit avec les régions et les partenaires sociaux dans 9 « territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle », actions en faveur de la mixité dans l'orientation et accompagnement des femmes en CLCA pour reprendre un emploi).

Le soutien à la lutte contre toutes les violences faites aux femmes (en cohérence avec le 4^e plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes).

Cette démarche va dans le bon sens mais on est encore loin d'une véritable budgétisation sensible au genre. Néanmoins, la Ministre des Droits des Femmes Najat Vallaud-Belkacem annonçait le 27 septembre 2013 que le budget du programme 137 avec l'ensemble des moyens des ministères qui contribuent à l'égalité femmes-hommes rassemblent 200,6 M€ inscrits dans le projet de budget 2014.

Dans le cadre du périmètre de ce rapport, nous pouvons relever deux limites à ce programme 137 :

- Tout d'abord, toutes les politiques ne sont pas analysées sous l'angle du genre. Ainsi pour le budget 2013, les 16 autres documents de politiques transversales ne sont pas analysés du point de vue du genre. Même si la démarche devrait permettre d'améliorer la concertation entre certains ministères, seule une petite partie du budget est analysée.

- **Surtout, au sein du programme 137, l'accès à l'emploi des femmes ne semble absolument pas prioritaire.** Le programme 137 se concentre sur l'objectif « Contribuer au développement de l'égalité professionnelle par l'orientation, la diversification des emplois et la négociation collective », évalué par le seul indicateur de performance « proportion de dispositifs pour l'égalité hommes - femmes mis en place dans le monde de l'entreprise ». Si les bureaux individualisés sont évoqués ainsi que les associations et des expérimentations de formation et d'accompagnement pour reprendre un emploi pour les bénéficiaires du complément libre choix d'activité, aucun objectif ni indicateur concerne l'emploi des femmes. **L'aspect égalité professionnelle reste consacré aux femmes déjà en emploi, en privilégiant donc les actions en entreprise.** Les politiques publiques pour l'emploi n'apparaissent pas distinctement pour favoriser l'accès à l'emploi des femmes. Si la mixité est évoquée, les dispositifs d'emplois aidés ne sont pas considérés comme acteur de cette mixité.

Préconisation 64 : Intégrer un objectif et/ou un indicateur sur l'accès à l'emploi des femmes dans le programme 137, notamment via les dispositifs de la politique pour l'emploi (par exemple, un objectif d'évolution de la part des femmes dans chaque dispositif).

Préconisation 65 : Développer « la budgétisation sensible au genre », au-delà du seul programme 137. Veiller à ce que toutes les dépenses de l'emploi soient analysées en termes de genre.

Préconisation 66 : Veiller à ce que les économies et restrictions budgétaires décidées par les pouvoirs publics en période de crise ne soit pas spécifiquement préjudiciables à l'égalité femmes-hommes. Comme c'est actuellement le cas par exemple pour Pôle

emploi qui subit des baisses spécifiques préjudiciables à l'emploi des femmes ; sur les budgets spécifiques à l'aide à la garde d'enfants.

Préconisation 67 : Impulser l'approche intégrée de l'égalité entre femmes et hommes au sein des axes et chantiers prioritaires des conférences sociales pour l'emploi.

La feuille de route de la deuxième grande conférence sociale de juin 2013 est riche d'axes de travail pour l'emploi qui mériteraient d'intégrer les enjeux de l'emploi des femmes. Le plan national d'action pour l'emploi des jeunes et des chômeurs doit pouvoir également répondre aux spécificités des freins des femmes à l'emploi : en termes de mobilité, de croisement entre l'accompagnement professionnel et l'accompagnement social, de formations prioritaires pour l'emploi, dans les bilans des emplois d'avenir et contrats de génération, au sein des réunions régionales sur l'emploi...

Conclusion

Si la politique de l'emploi est un outil important de la politique publique en période de chômage massif, cette partie montre les biais qu'elle peut aussi induire sur l'emploi des femmes. Reproduction de la ségrégation professionnelle, travail à temps partiel, déclassement, éviction des femmes du fait de freins familiaux...

Les dispositifs de la politique de l'emploi ne corrigent pas les inégalités existantes entre femmes et hommes sur le marché du travail. Or, si son objectif est de faciliter l'accès à l'emploi des plus fragilisés, elle ne peut omettre l'enjeu d'égalité entre femmes et hommes et le besoin d'accompagnement des femmes rencontrant des freins spécifiques à l'emploi. Associations, intermédiaires de l'emploi, entreprises, syndicats salariés et collectivités locales ont à agir conjointement pour corriger les freins discriminants existants dans les dispositifs actuels et construire une politique de l'emploi actrice de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Tableau : Part des femmes dans les dispositifs principaux de la politique de l'emploi (hors nouveaux dispositifs emplois d'avenir et contrat de génération)

Dispositifs ou contrats aidés	Effectif	Caractéristiques du contrat	Part des femmes
Contrat unique d'insertion – Contrat d'accompagnement dans l'emploi	228 000 ⁶⁰ en 2011	Personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles). Employeurs secteur non marchand. CDD ou CDI. Temps complet ou partiel (supérieur à 20h). convention préalable entre salarié, employeur et pôle emploi ou mission locale. Aide fixée par le préfet de Région dans la limite de 95 % du taux horaire brut du smic. Exonération de charges employeurs.	61 %
Contrat unique d'insertion – Contrat initiative emploi	44 000 ⁶¹ en 2011	Personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles). Employeurs du secteur marchand. CDD ou CDI. Temps complet ou partiel (supérieur à 20h). Convention préalable entre salarié, employeur et pôle emploi ou mission locale. Aide fixée par le préfet de Région dans la limite de 47 % du smic horaire brut.	42 %
Contrat d'apprentissage	295 000 ⁶² en 2011	Jeunes 16-25 ans. Alternance entre enseignement (centre de formation d'apprentis) et entreprise. CDD entre 1 et 3 ans. Temps complet. Rémunération fonction de l'âge en % du smic. Exonération cotisation salariales et non imposable dans la limite du smic. Exonération cotisations sociales employeurs, aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4 % d'alternants, indemnité régionale ⁶³ (minimum de 1000 euros), crédit d'impôt.	33.1 %
Contrat de professionnalisation	1730185 en 2011 ⁶⁴	Jeunes 16-25 ans et demandeurs d'emploi plus 26 ans. Alternance entre périodes d'enseignement et entreprise. CDD. Temps complet ou partiel. Allègement cotisations patronales sur les bas et moyens salaires, aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4 % d'alternants, exonération totale cotisation patronale + aide de 2000 euros pour embauche salarié de plus de 45 ans.	48.6 %
Ateliers et chantiers d'insertion (Insertion par	66 946 ⁶⁵ en 2011	Accompagnement social et activité professionnelle. Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Secteur non marchand.	32 %

⁶⁰ Bahu (2012).

⁶¹ Bahu (2012).

⁶² Nombre des nouveaux contrats en 2011, Sanchez (nov. 2012).

⁶³ Cette aide semble en cours d'annulation pour les entreprises de plus de 10 salariés.

⁶⁴ Sanchez (dec 2012).

⁶⁵ Nombre de salariés en contrats aidés en ACI, Avenel et Bahu (2013).

l'activité économique)		Contrat CUI-CAE ou CDD d'insertion. Temps complet ou partiel supérieur à 20h. Exonération de cotisations employeurs et aide jusqu'à 105 % du montant brut du smic. Aide à l'accompagnement par les conseils généraux.	
Entreprises d'insertion	20 044 ⁶⁶ en 2011	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, associations...) recrutant des salariés avec agrément de pôle emploi pour des CDD de 24 mois sauf handicapés, plus de 50 ans. Allègement des cotisations patronales et aide au poste d'insertion ((9681€ par poste)	33.5 %
Entreprises de travail temporaire d'insertion	25 273 ⁶⁷ en 2011	Entreprises de travail temporaires recrutant sur des postes d'insertion des salariés ayant l'agrément de Pôle emploi. Rémunération au moins égale au smic. Allègement de cotisations patronales et aide au poste d'accompagnement de 51 000€ pour 12 salariés à temps plein	21.8 %
Associations intermédiaires	53 426 ⁶⁸ en 2011	Associations 1901 recrutant des salariés en difficulté, des demandeurs d'emploi, organisation de parcours de formation et d'informations. Exonérations des cotisations patronales et de sécurité sociale, de TVA, de taxes dans la limite de 750 h rémunérées par an et salarié.	59.4 %
Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis)	213 000 en 2010 ⁶⁹	Accompagnement de jeunes de 16 à 25 ans en difficulté sur une durée d'un an vers un emploi durable (CDI ou CDD de 6 mois), assuré par les missions locales. Une allocation de 450 € mensuels maximum peut être attribuée.	52 %
Contrat autonomie	15 000 en 2010 ⁷⁰	Accompagnement vers l'emploi, la formation ou la création d'entreprises de jeunes de 16 à 25 ans résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, assuré par des opérateurs publics ou privés.	44 %

⁶⁶ Nombre de salariés en insertion embauchés ou renouvelés dans l'année en CDDI, Avenel et Bahu (2013).

⁶⁷ Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année, Avenel et Bahu (2013).

⁶⁸ Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année, Avenel et Bahu (2013).

⁶⁹ Bonnevalle (2012).

⁷⁰ Couvert et al. (2012).

Éclairage : L'aide à domicile : un gisement d'emploi de qualité pour les femmes ?

Dans le cadre d'une mission sur l'emploi des femmes, il paraît indispensable de faire un focus sur l'aide à domicile. Ce secteur, plus que tout autre, est au cœur de notre problématique. Les emplois d'aide à domicile, comme l'ensemble des emplois de service à la personne, renvoient à des emplois très féminisés générés en grande partie par l'emploi des femmes. C'est parce que certaines femmes (plus qualifiées, en emploi, pouvant faire carrières et étant rémunérées correctement) s'insèrent sur le marché du travail sur le modèle professionnel masculin neutre, que de nombreuses tâches domestiques et familiales se retrouvent « sous-traitées » et génèrent ces emplois, eux-mêmes très féminisés, à plus bas salaires et à conditions de travail souvent dégradées. L'aide à domicile est ainsi un secteur d'emploi révélateur des inégalités entre femmes.

Par ailleurs, les emplois à domicile sont caractéristiques des enjeux entre quantité des emplois et qualité des emplois. Et ceci d'autant plus qu'il s'agit d'un secteur sur lequel l'État a un rôle central ; à la fois du fait de la prise en charge des personnes dépendantes (allocation personnalisée d'autonomie, tarification des actes de prise en charge, rôle des conseils généraux, des agréments..), et par la politique de défiscalisation, des subventions du secteur associatif, de la politique de formation de ce secteur

Même si pour l'année 2013, une baisse de l'activité de l'aide à domicile est constatée, le secteur des services à la personne offre encore d'importantes perspectives d'emploi, et notamment pour les femmes s'orientant plus traditionnellement vers ces métiers. L'enquête besoins en main-d'œuvre 2013 de Pôle emploi qui mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir souligne que « Cette année encore, figurent parmi les profils les plus demandés, plusieurs métiers de services aux particuliers comme les animateurs socioculturels, les aides à domicile ou les aides ménagères, les serveurs de café et de restaurants, les employés de l'hôtellerie. (...) Au sein de la santé humaine et l'action sociale, l'aide à domicile (+3,9 %) et l'hébergement médicalisé pour personnes âgées (+3,1 %) regroupent à eux seuls plus d'un tiers des projets de recrutement et affichent une part d'embauches considérées comme problématiques qui reste élevée (respectivement 68,1 % et 45,8 %). »

L'éclairage sur ce secteur, apporté dans ce rapport, est issu d'une audition collective organisée le 4 juillet 2013 rassemblant Emmanuelle Puissant (Économiste, Adees), Annie Dussuet (sociologue, GTM), Isabelle Puech (observatoire FEPEM), Dafna Mouchenik (directrice Logivita), Fabienne Hiegel (DGCS), Cyrille Funes (DGCS), Gilles Dumont (mission services à la personne DGCIS) et Monique Bosquain (Agence nationale des services à la personne). Nous nous focalisons strictement sur les aides à domicile, intervenant au domicile de personnes âgées dépendantes.

Données sur l'emploi

L'emploi d'aide à domicile comptabilise environ 515 000 salariés⁷¹. Ce sont des femmes à hauteur de 98,4 %, âgées en moyenne 46 ans (40 ans pour l'ensemble des employés).

15 % d'entre elles (11 % de l'ensemble des employés) vivent en situation monoparentale.

⁷¹ Nous reprenons ici les propos et les analyses d'Emmanuelle Puissant Adees, à partir des enquêtes Emploi 2011 et des analyses Dares 2011-2012.

33 % de leurs conjoints qui travaillent sont ouvriers ou employés (19.5 % chez les employés). 48 % ne travaillaient pas avant l'emploi actuel, et parmi les autres, 51 % n'ont pas choisi de quitter leur ancien emploi : ce sont des personnes qui ont dû se reconvertir suite à une perte d'emploi. Souvent un accident de parcours explique le travail dans ce secteur.

14 % des aides à domicile sont immigrées (selon Bressé et Puech, Fepem, 2011, c'est le cas de 8 % de l'ensemble des personnes en emploi), c'est davantage le cas en Ile de France.

Enfin les aides à domicile sont peu ou pas diplômées (selon Bressé et Puech, Fepem, 2011, 51 % des aides à domicile sont sans diplôme ou uniquement le brevet, c'est le cas de 24 % de l'ensemble des personnes en emploi).

Diversité des tâches, temps partiel et bas salaires

Au sein de l'emploi d'aide à domicile, existe une grande diversité d'activités et de tâches. Réglementairement, la liste des tâches existe (tâches ménagères, aides aux tâches administratives, aide aux actes essentiels de la vie, aide à la mobilité, écoute, lecture, médiation avec la famille, etc.). Elle permet la reconnaissance de l'emploi au sein des conventions collectives. Au-delà de cette liste, les aides à domicile ont deux missions principales : être une présence à domicile et assurer une veille sanitaire et sociale afin de permettre le maintien à domicile des personnes âgées fragilisées.

Les salaires sont bas à la fois du fait du niveau de qualification faiblement reconnu et du travail à temps partiel. Le salaire moyen est de 790€ (contre 1181€ pour l'ensemble de la CSP des employés). Selon l'enquête de 2008 de la Drees sur l'aide à domicile, la moitié des aides à domicile touchaient moins de 832€ par mois. Certaines conventions collectives ont encore des minima inférieurs au Smic pour les catégories d'emplois les plus basses. Dans l'emploi direct, le salaire horaire est plus élevé mais avec des temps partiels très courts.

Le temps partiel est par ailleurs la norme d'emploi : 68 % des aides à domicile travaillent à temps partiel contre 32 % de l'ensemble des employés (hommes et femmes). On peut même dire que le secteur repose sur le temps partiel, sans lequel il ne pourrait pas fonctionner. Selon la Dares en 2012 (enquête 2010), la durée hebdomadaire moyenne est de 11,4h pour l'emploi direct (en baisse) et de 16.9h pour l'emploi en prestataire (stable). Selon la Drees, le temps de travail moyen est estimé à 26 – 27h dans ce secteur, en insérant les situations de multi-employeurs. Rappelons que d'après l'enquête emploi, la moitié des salariés en emploi direct ont une autre activité.

On note que 29 % des aides à domicile sont en sous-emploi, contre 11 % pour l'ensemble des employés.

Des employeurs divers

24 % des aides à domicile travaillent **exclusivement** en emploi direct. Depuis la loi Borloo, une grande majorité est payée par chèque emploi service universel (CESU).

37 % travaillent **exclusivement** en prestataire, dont 20 % en prestataire public (centres communaux d'action sociale). Les prestataires privés sont soit des associations à but non lucratif (environ 70 %), soit des entreprises lucratives (10 % de l'emploi).

La grande majorité des aides à domicile articule ainsi de l'emploi direct et de l'emploi par un prestataire. Selon la FEPEM, l'emploi direct représente 63 % des salariés, qu'il soit exclusif ou pas.

Cette diversité des employeurs se traduit aussi par la diversité des conventions collectives. Les 3 principales sont celle de l'emploi direct, celle du prestataire privé non lucratif et celle

du privé lucratif nouvellement signée en septembre 2012 mais avec une renégociation sur le temps de travail « choisi » (en cours au moment de l'audition).

Bon nombre d'aides à domicile sont en multi-employeurs (29,5 % contre 7,7 % pour l'ensemble des employés). Au cours d'une même journée, les salariées peuvent donc changer d'employeurs et de conventions collectives. Certes la possibilité de travailler avec différents employeurs est une source supplémentaire de revenu, mais cette situation génère aussi une méconnaissance des droits des salariées et une méconnaissance des responsabilités des employeurs. Par exemple, en cas d'accident de la route – qui est un risque majeur dans ce secteur en région rurale ou périurbaine – la situation est souvent très complexe. Par ailleurs, les usagers peuvent avoir recours à plusieurs statuts pour une même aide à domicile. C'est le cas quand l'usager n'a pas un financement suffisant et doit le compléter. Ainsi, usagers et aides à domicile ne savent pas toujours de quel statut ils relèvent. Parfois, certains usagers ne savent même pas qu'ils sont employeurs car ils peuvent être à la fois clients et employeurs. Le mandatement peut participer à ces confusions : les mandataires sont des organismes apportant une aide à l'embauche et à la gestion du dossier, l'usager reste l'employeur, relevant le plus souvent de l'emploi direct. La confusion augmente encore quand une même structure fait à la fois du mandatement et de la prestation.

Le système est aujourd'hui trop complexe et impossible à comprendre pour les personnes dépendantes et leurs aidants. Il faudrait un accompagnement par des travailleurs sociaux. Même si les assistantes sociales ne doivent pas intervenir directement sur les choix des usagers, ces choix ne peuvent être éclairés sans information précise. Soulignons qu'un arrêté devrait prochainement sortir pour améliorer l'information du particulier et pour bien distinguer mandataire et prestataire.

Dans l'optique d'amélioration des conditions de travail des aides à domicile, cette information devrait également permettre aux personnes âgées de mieux connaître les éléments concernant les conditions de travail des aides à domicile afin que cet aspect puisse être intégré dans leur choix.

Préconisation 68 : Renforcer l'information des usagers sur les différentes possibilités de prise en charge en intégrant les enjeux de conditions de travail des aides à domicile.

Préconisation 69 : Développer et renforcer les centres locaux d'information et de coordination et mieux y intégrer les informations concernant les conditions de travail des aides à domicile.

Les effets pervers de la professionnalisation

Compte tenu la convention collective actuellement à l'œuvre dans le secteur associatif, trois catégories d'emploi existent dans le métier d'aide à domicile. Selon le diplôme, l'aide à domicile est classée en catégorie A, B ou C. Le niveau C correspond au diplôme DEAVS (Diplôme d'État Auxiliaire de vie sociale) ou équivalent, les autres diplômes étant en catégorie B et les aides à domicile n'ayant pas de diplômes reconnus dans la branche sont positionnées en A. C'est le diplôme qui positionne ainsi la salariée, sans prise en compte de l'équivalence en expérience.

La professionnalisation impulsée depuis quelques années demande aux salariées de se diplômer. La VAE s'est largement développée dans ce secteur. Annie Dussuet pose alors le paradoxe de cette professionnalisation : la professionnalisation demande des moyens à la fois pour le financement de la formation, mais surtout pour le repositionnement des salariées

diplômées du DEAVS en catégorie C. Or les règles de tarification de ce secteur n'ont pas suivi l'élévation du niveau de qualification des salariées. Des situations aberrantes apparaissent : licenciement des diplômées Deavs, professionnelles ne déclarant pas leur diplôme au moment de l'embauche, utilisation des salariées diplômées à toutes les tâches techniques émiettant encore plus leur journée de travail...

Selon Annie Dussuet, la professionnalisation est le slogan des années 2000. L'accord de branche de l'aide à domicile de 2002 instituant la grille A, B et C est essentiel. On instaure un parcours professionnel dans la branche, avec une porte d'entrée sans diplôme au niveau A. Les rémunérations sont associées à cette qualification et ce diplôme. En parallèle, en 2002, la loi du 2 janvier de rénovation d'action sociale inclut les services d'aides à domicile dans son champ. Il y a un changement du modèle d'emplois dans le secteur associatif, surtout dans les plus grandes associations : on passe du temps partiel court, par exemple dans le monde rural, quelques heures comme un emploi d'appoint à un modèle plus professionnel avec un allongement du temps de travail, de la formation et de la qualification des salariés et l'émergence d'un collectif du travail et même d'un encadrement... **Mais ce modèle vertueux de professionnalisation est désormais mis à mal en termes de financement, avec une intensification du travail des salariées les plus qualifiées** : elles sont dans une très mauvaise situation, car elles ont plus d'heures mais ce sont des heures fragmentées pour les personnes les plus dépendantes et comme les montants des aides se réduisent, elles interviennent sur des temps de plus en plus courts. C'est l'application de la logique du secteur du médico-social à l'aide à domicile qui est aujourd'hui questionnée.

Par ailleurs, la professionnalisation par le diplôme sans reconnaissance de l'expérience hors VAE conduit les **salariées expérimentées mais non diplômées à faire le même travail que les diplômées auxiliaires de vie sociale tout en étant moins bien positionnées et moins rémunérées.**

La VAE nécessite un accompagnement. Le DEAVS est le premier diplôme passé via la VAE : sur ce diplôme, il y a autant de diplômés par la formation que par la VAE. Beaucoup de femmes échouent et/ou ont des vécus très douloureux de cet exercice avec des jurys pouvant sembler très éloignés de la réalité de leur travail. Les travaux de G. Doniol Shaw sont riches d'enseignements sur ces procédures de VAE⁷².

De très nombreux diplômes existent dans le secteur : 17 certifications existent, 63 diplômes et 19 uniquement sur le niveau V et ces formations peuvent relever de différents ministères : emploi, santé, agriculture...

Préconisation 70 : Reconnaître l'expérience professionnelle dans le positionnement hiérarchique et la rémunération des aides à domicile.

Préconisation 71 : Revaloriser les métiers de l'aide à domicile dans la logique « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Préconisation 72 : Harmoniser et mettre en cohérence les formations du secteur de l'aide à domicile.

⁷² Par exemple G. Doniol-Shaw, E. Lada, A. Dussuet, 2007, *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à domicile. Leviers et freins à la qualification et à la promotion*, LATTTS.

Préconisation 73 : Améliorer l'accompagnement des candidates à la VAE pour le DEAVS.

Restructurer le secteur pour améliorer la qualité des emplois

La ministre déléguée chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, a lancé le 23 janvier 2013 les « Assises du Travail Social » qui constituent un axe important du plan pauvreté. Elle indiquait l'urgente nécessité d'une telle démarche : *« alors que le métier évolue et se complexifie sous l'effet des difficultés sociales et des évolutions des politiques publiques. Les travailleurs sociaux doivent répondre à des demandes a priori inconciliables, en tout cas gigantesques ! »*

Cette démarche conduit à interroger et remettre en cause l'ensemble des champs d'intervention du travail social, afin de préparer un plan d'actions pour donner aux politiques sociales les professionnel-le-s dont elles ont besoin pour leur mise en œuvre. Une telle approche constitue une opportunité pour conduire une réflexion sur l'amélioration des conditions d'emploi et de vie des salariés-e-s du secteur.

L'amélioration des conditions d'emploi passe notamment par des **structures collectives**, permettant le développement de la formation, la consultation des salariées via les instances représentatives du personnel, l'application des conventions collectives. Ainsi nombreuses sont les expertes recommandant de privilégier les structures collectives pour améliorer la qualité des emplois. Elles soulignent le caractère atypique de la France qui a un secteur d'emploi direct aussi important.

Néanmoins, réduire les aides fiscales aux emplois directs pour accroître l'Allocation Personnalisée d'Autonomie n'apparaît pas forcément pertinent et ne fait pas l'unanimité des acteurs. En effet, le secteur est très sensible au travail non déclaré, un régime fiscal moins favorable entraînant la non déclaration des aides à domicile par les particuliers. Par ailleurs, l'emploi direct, en baisse depuis quelques années, reste complémentaire aux structures collectives. Le problème de solvabilité doit être posé. L'ensemble de ces questions est directement relié à l'enjeu de la prise en charge de la dépendance, les politiques publiques ont à y intégrer les enjeux de conditions de travail des salariées du secteur de la dépendance. Il **faudrait notamment réviser les systèmes d'agrément**. Deux régimes existent : l'agrément simple pour les services à la personne et l'agrément qualité pour l'aide à domicile pour les personnes fragiles. L'agrément porte sur la qualité du service rendu mais devrait aussi porter sur les conditions de travail offertes aux salariées. On pourrait penser à un complément à la recommandation de l'Anesm (agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux) de janvier 2012⁷³ sur « l'évaluation interne des services à domicile au bénéfice des publics adultes » sur la gestion des ressources humaines dans ce secteur dans un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés-e-s du secteur.

⁷³ http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Anesm_eval_interneSAD_web.pdf

Préconisation 74 : Intégrer les enjeux de qualité des emplois dans les procédures d'agrément et dans les politiques publiques de financement de la dépendance. Le financement de la dépendance doit intégrer l'amélioration de la qualité des emplois de ce secteur. Les conseils généraux ont à intégrer ces enjeux de qualité des emplois dans leurs référentiels de tarification des actes dans le cadre de l'APA. Réfléchir à un « bonus » pour l'usager à passer par une structure collective prestataire.

Préconisation 75 : Pour formaliser et étendre les exigences de qualité aux conditions de travail : examiner le cadre de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale qui soumet les établissements et services à une législation spécifique en matière d'évaluation et d'amélioration continue des activités et de la qualité des prestations et expertiser la possibilité d'élargir le champ du décret n° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et des services sociaux et médico-sociaux et qui en définit les modalités.

Le secteur du particulier employeur est aussi plus compliqué pour l'organisation des formations pour les salariées. Si un droit individuel à la formation existe, la Fepem, malgré ses efforts, souligne que **les fonds de formation existant ne sont pas utilisés (on estime à 50 % seulement de fonds utilisés).**

Temps de travail

La définition du temps de travail doit faire l'objet d'une réflexion dans le secteur : on ne peut pas compter le temps de travail seulement en temps d'intervention. Le temps de transport, souvent long, doit être considéré. Certaines analyses⁷⁴ préconisent de repenser le temps de travail du secteur : un temps d'intervention autour de **24h ou 26h pourrait être la référence du temps de travail, un temps d'équivalence du temps complet.** D'une part, la pénibilité du travail (charges lourdes, problèmes posturaux, déplacements, amplitude horaire longue, horaires atypiques, agressions verbales, injonctions contradictoires, charges émotionnelles...) légitime cette proposition, le secteur de l'aide à domicile est le premier secteur à licencier pour inaptitude avant même l'industrie. Un temps de travail réduit mais non pénalisant pour la salariée peut permettre la reconnaissance à la fois des spécificités du secteur et la pénibilité du travail. D'autre part, le temps d'intervention est bien souvent très loin de la stricte intervention. Les aides à domicile ont comme mission essentielle la socialisation permettant le maintien à domicile, ce temps sort des interventions référencées et est invisible dans le financement de la dépendance. Par ailleurs, ce seuil de 24-26h renvoie à la fois aux moyennes de temps de travail de ces emplois en intégrant les situations de multi-employeurs et au seuil de temps partiel posé par l'ANI de janvier 2013.

Une autre idée serait d'inciter à la diversification des tâches dans la journée et chez l'usager afin de minimiser les déplacements et d'alléger la charge de travail (exemple de la structure Logivitaie en encadré).

Préconisation 76 : Etudier l'introduction d'un temps d'équivalence temps complet autour de 24h dans l'aide à domicile.

⁷⁴ Devetter François-Xavier *et al.*, *Les services à la personne*, Paris, La Découverte « Repères », 2010

Préconisation 77 : Inciter à organiser les journées de travail avec des temps d'intervention plus longs et des tâches plus diversifiées. Les modes de financements devraient intégrer ces enjeux de qualité des emplois.

Développer les passerelles professionnelles

L'amélioration de la qualité des emplois dans ce secteur demande aussi de réfléchir à des passerelles pour les salariées entre le secteur de l'aide à domicile et celui du soin. Par exemple : l'accès à la formation d'aide-soignante très demandé par des salariées de l'aide à domicile sans qu'aucune passerelle ne semble exister.

Par ailleurs les modalités d'entrées et de sorties du secteur sont à retravailler : place des associations intermédiaires, ou des chantiers d'insertion à développer dans ce secteur, passerelles vers le paramédical ou les maisons de retraites... (Voir sur ce point l'expérience du chantier d'insertion d'aides-soignantes de l'association Adage, partie 3).

Préconisation 78 : Développer les passerelles professionnelles facilitant les entrées et sorties du secteur.

L'expérience de Logivitae⁷⁵

Propos de la directrice Dafna Mouchenik issus de l'audition collective de juin 2013

« Je pense que l'on peut améliorer le système, je me bats pour trouver des marges de manœuvre dans ma structure, pour servir au mieux les personnes dépendantes et respecter le travail des « dames » salariées.

J'ai appliqué la convention collective du secteur associatif, je suis désolée que l'on ait un double système de Convention collective et d'agrément, deux OPCA pour le privé et l'associatif... Ceci complexifie l'organisation.

Pour moi, c'est important de favoriser les salariées avec diplômes et de les rémunérer correctement. On peut y arriver avec les taux actuels de l'APA et de la PCH [prestation de compensation du handicap]. Même avec les difficultés dues au secteur. Moi, j'y arrive, car il faut trouver l'équilibre en respectant les salariées et que ce soit viable pour les finances.

Je continue à employer des diplômées mais je ne les recrute pas que pour les cas lourds, je leur demande de tout faire. J'ai 45 Deavs et une quinzaine sont actuellement en VAE (les autres sont toutes catégories B). **Si on veut faire une journée continue dans ce secteur il faut diversifier l'activité** : une ou deux aides à la toilette le matin, puis une aide au repas, un accompagnement aux courses... et une aide à la préparation du repas du soir. Si on me dit : « je suis diplômée je ne veux pas faire de ménage », je ne pourrais pas donner une journée continue. Inversement, pour les usagers, s'ils veulent absolument du ménage le matin, je leur dis que ce n'est pas possible car tout le monde veut du ménage le matin et je leur dis que d'autres structures le font. Chez nous, pour assurer la qualité de nos services, on doit pouvoir organiser les temps. **Oui, on peut travailler une journée entière à condition de faire des**

⁷⁵ Logivitae est une entreprise privée, reconnue comme établissement médico-social, recrutant à Paris plus de 140 personnes, principalement des aides à domicile auxiliaires de vie.

tâches différentes. Pour moi, les employeurs auraient intérêt à donner un maximum d'heures à leurs salariées pour limiter les coûts administratifs.

Sur les 145 salariées, on a 83 temps plein et les autres ont un vrai temps choisi. Lorsqu'on les recrute, c'est une question centrale : par exemple quand elles sont seules avec des enfants et ne peuvent pas travailler le soir et le week-end. On associe les gens en fonction de leur profil (jeunes étudiantes, femmes plus âgées, femmes ayant charge d'enfants...). **Et on essaie de leur montrer que leur travail est essentiel, que c'est un travail noble...**

À temps plein, elles ont 1200€ nets et pour les aider, on essaie de leur donner des heures supplémentaires, si elles le souhaitent.

On ne doit pas opposer les deux formes d'aides à domicile (prestataire et emploi direct) car du point de vue de la qualité du service et de l'emploi, les deux sont complémentaires. Il faut des passerelles et des reconnaissances de diplômes. »

Partie 4 : Les politiques familiales : levier à l'emploi des mères ?

Si les taux d'emploi entre femmes et hommes se rapprochent, l'arrivée des enfants modifie profondément les situations d'emploi des femmes. Malgré une politique familiale que de nombreux pays peuvent nous envier, les trajectoires d'emploi des femmes restent fortement influencées par le nombre et l'âge des enfants : arrêt d'activité, passage à temps partiel, difficultés à retrouver un emploi...

Jusque dans les années 1970, les préoccupations natalistes sont au cœur du soutien financier de l'État aux familles. Il faut attendre la fin des années 1970 pour que les revendications d'égalité entre les hommes et les femmes principalement portées par les courants féministes remettent en cause les fondements familialistes de l'État-social (Fouquet et alii, 1999). Débute alors une période de relative neutralité à l'égard du travail féminin : il est vrai que le besoin des femmes sur le marché du travail se fait sentir, particulièrement dans le secteur tertiaire en pleine expansion. De plus, l'élévation continue du niveau moyen d'éducation des femmes, leur désir d'acquiescer une certaine indépendance économique, mais aussi, la dévalorisation sociale du statut de « femme au foyer », consécutive à l'influence des idées du mouvement féministe, et la transformation du système des valeurs qui s'ensuit, vont contribuer à infléchir la politique familiale dans un sens plus favorable à l'activité professionnelle des femmes.

Dans ce contexte, la place sociale des femmes s'inscrit au sein d'une tension entre la tradition familialiste et le féminisme. L'action publique en faveur de l'articulation vie familiale et vie professionnelle est marquée par un mouvement contradictoire entre ces deux pôles. Les politiques publiques cherchent un compromis entre la nécessité de protéger la famille et d'encourager pour cela les femmes au retrait de l'emploi, et celui de donner aux femmes des possibilités concrètes de se maintenir sur le marché du travail.

Cette tension apparaît toujours aujourd'hui, et s'exprime par exemple par la mise en œuvre des politiques familiales de « libre choix » (d'avoir une activité professionnelle ou de s'occuper de sa famille). Si dans les années 1980, le développement des services de garde collectifs visait à permettre aux mères de travailler, les politiques publiques incitaient dans un même temps au retrait d'activité des mères pour élever leurs enfants.

L'orientation des politiques familiales des années 1990 montre l'engagement accru de l'État dans la re-marchandisation des services de garde (Martin et alii, 1998). Alors que la dé-marchandisation de ces services avec le développement rapide des crèches était l'option retenue dans les années 1980, la solution privilégiée dans les années 1990 a été de faire davantage appel au marché, en augmentant les incitations financières et les déductions fiscales pour les modes de garde privée, notamment l'emploi d'assistantes maternelles. Il s'agit alors d'aider à l'organisation d'une garde individuelle plus flexible que celui des crèches, et plus directement compatible avec des durées du travail élevées ou irrégulières. Mais il s'agit surtout d'encourager l'emploi déclaré d'assistantes maternelles ou d'aides à domicile parmi les familles de classes moyennes (Martin et alii, 1998).

La politique familiale française, en cherchant un compromis entre familialisme et féminisme, essaye d'afficher sa neutralité vis-à-vis des choix individuels (Fagnani, 2001). Mais, elle paraît, au cours des années 1990, de plus en plus en résonance avec la politique de l'emploi,

qui voit dans les instruments traditionnels de la politique familiale un moyen de lutte contre le chômage, et cela de deux manières. D'une part, en incitant à un retrait, au moins temporaire, de l'emploi des mères, surtout les moins qualifiées, en vue de libérer des emplois pour les chômeurs, et d'autre part, en aidant la création d'emplois d'aides à domicile ou d'assistantes maternelles afin de ramener dans le secteur officiel certains emplois déjà existant, et inciter la création d'emplois dans les services de soins.

Ainsi, la politique familiale est un élément fondamental de la participation des femmes au marché du travail. Pour autant, elle tend à enfermer les femmes dans la problématique de l'articulation entre travail et famille. Comme le souligne Jeanne Fagnani (audition), la politique familiale porte un double message : d'un côté des dispositifs aident les parents – notamment les femmes- à articuler travail et famille et de l'autre côté, ces aides enferment les femmes dans un modèle à la fois familial et d'emploi en termes de secteurs d'activité, de métiers et de temps de travail.

Dans cette partie, la politique familiale sera analysée sous l'angle des freins et leviers à l'emploi des femmes, car comme le souligne J. Fagnani (audition), si les dispositifs de la politique familiale veulent atteindre l'ensemble des parents, ce sont bien implicitement les femmes qui sont visées.

Constat 1. Articuler l'emploi des femmes et la natalité : l'urgence de la création de modes de garde des enfants

Constat 1.1. Presque deux tiers des enfants de moins de trois ans gardés par leurs parents

En 2007, 63 % des enfants de moins de trois sont gardés à titre principal⁷⁶ par un de leur parent (dont un tiers uniquement par leur parent), 18 % par une assistante maternelle et 10 % dans une structure d'accueil collectif (Ananian et Robert Bobbée, 2009). Sans surprise, la garde par les parents est surtout le fait des mères : 67 % du temps passé avec les parents est passé avec la mère seule.

L'activité professionnelle des parents détermine en grande partie le mode de garde. Les enfants de moins de trois qui ont un parent sans activité professionnelle sont 92 % à être gardé par ce parent⁷⁷. Plus les parents sont investis professionnellement moins ils gardent eux-mêmes leurs enfants. Néanmoins, même lorsque leurs deux parents (ou le parent qui vit avec l'enfant dans les familles monoparentales) travaillent à temps complet, 27 % des enfants de moins de trois ans sont gardés à titre principal par leurs parents⁷⁸ (Ananian et Robert Bobbée, 2009).

⁷⁶ L'enquête Mode de garde et d'accueil des jeunes enfants menée par la DREES se réfère le plus souvent à la notion de mode de garde principal. Il s'agit du mode de garde dans lequel l'enfant passe le temps le plus long sur la période allant du lundi au vendredi, de 9 heures à 19 heures.

⁷⁷ À noter que les enfants dont un parent au moins est inactif ou au chômage représente 50 % des enfants de moins de trois en 2007.

⁷⁸ Dans 85 % des cas les parents qui travaillent à temps complet et qui garde à titre principal leurs enfants ont un mode de garde secondaire.

Outre le niveau d'activité professionnelle, le niveau de vie du ménage est fortement corrélé aux modes de garde. 91 % des enfants de moins de trois ans vivant dans un ménage appartenant au 20 % des ménages les plus pauvres sont gardés à titre principal par leurs parents. Mais ce mode d'organisation concerne aussi un tiers des enfants de moins de 3 ans vivant dans une famille appartenant aux 20 % les plus aisées. La garde par les parents à titre principal est aussi plus fréquente pour les enfants vivant dans une famille monoparentale, et/ou nombreuses. Quand ils sont gardés en dehors de la famille, les enfants qui vivent dans les familles les plus pauvres sont davantage gardés en crèche que chez une assistante maternelle, et ce à l'inverse, des enfants vivant dans les familles les plus aisées. Quant à la garde payante au domicile des parents, elle ne concerne quasiment qu'exclusivement les familles aisées (Ananian et Robert Bobbée, 2009).

Constat 1.2. Des besoins non satisfaits en modes de garde : 49,9 places pour 100 enfants de moins de trois ans en 2010

La Cnaf estime depuis 2006 le nombre de places d'accueil en mode de garde formel (voir encadré) disponibles pour 100 enfants de moins de trois ans. Cette indicateur, reporté dans les annexes des projets de loi de financement de la Sécurité sociale, confronte la capacité théorique d'accueil – le nombre de places offertes pour l'accueil des enfants de moins de trois ans par les modes de garde dits « formels » – à une demande d'accueil à un instant donné. La demande est définie simplement par le nombre d'enfants âgés de moins de trois ans. Au 1^{er} janvier 2011, ce nombre s'élève à 2 439 547 enfants pour la France entière⁷⁹. Quant à la capacité d'accueil théorique, elle s'élève à 1 216 493 places au 31 décembre 2010. Ainsi, la capacité théorique d'accueil pour 100 enfants de moins de trois ans est de 49,29 places (tableau). Plus de la moitié de ces places sont dues à l'accueil par les assistantes maternelles (28.2 places pour 100 enfants de moins de 3 ans). L'accueil en EAJE (établissement d'accueil du jeune enfant) dégage 15.1 places théoriques pour 100 enfants moins de trois ans.

Capacité théorique d'accueil par mode de garde formel pour 100 enfants de moins de trois ans.

France entière	2010	
	Capacité théorique	Capacité pour 100 enfants de moins de trois ans
Assistants maternels agréés employés directement par des particuliers *	688 725	28,2
Accueil en EAJE (collectif, familial, parental et micro-crèche)	369 267	15,1
Ecole maternelle	111 658	4,6
Salarié à domicile	47 293	1,9
Offre totale	1 216 493	49,9
Nombre d'enfants de moins de 3 ans	2 439 547	-

Sources : CNAF (SIAS-MNEAJE et FILEAS), DREES (enquête PMI), CCMSA, DEPP et Insee. Champ : France entière. Légende : * pour les assistants maternels, seules les places potentielles pour les enfants de moins de trois ans sont comptabilisées. Année des données : les données portent sur 2010 sauf Insee (1^{er} janvier 2011).

⁷⁹ Programme qualité efficacité Famille, annexé au Projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2013 Extrait de l'annexe 1 du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale – Programme de qualité et d'efficacité (Indicateur n°8 du Programme de qualité et d'efficacité Famille).

Depuis 2005, l'évolution du nombre théorique de places d'accueil pour 100 enfants se fait à un rythme peu soutenu de l'ordre de 4 % pour les places offertes en crèche collective et chez les assistantes maternelles. Le nombre de places offertes par les crèches familiales et parentales est plutôt en baisse depuis 2005.

L'indicateur de places théoriques d'accueil pour 100 enfants rencontre plusieurs limites. En effet, il ne tient pas compte de l'usage réel de ces places. Une place peut exister mais ne pas être utilisée faute de personnel suffisamment qualifié pour la rendre « utilisable ». Au contraire, elle peut être utilisée par plusieurs enfants successivement à temps partiel, ou n'être que partiellement utilisée en raison de vacances scolaires, de maladies infantiles, etc. Le nombre de places actives⁸⁰ rend compte de cette consommation effective des places offertes par les enfants de moins de trois ans. **En 2010, le nombre de places actives en EAJE pour 100 enfants n'est que de 9,6 (contre 15,1 places théoriques).**

Si une grande inégalité territoriale⁸¹ existe (encadré) dans le nombre et les spécificités des modes de garde, globalement les besoins restent non couverts. Le rapport Tabarot estime entre 300 000 et 400 000 places le besoin de places (Tabarot, 2008). Cette estimation est reprise par le Haut conseil à la famille qui chiffre à environ 322 000 le besoin de places (à scolarisation en préélémentaire inchangée), soit un nombre de places théorique pour 100 enfants de moins de trois ans de l'ordre de 60 (Haut conseil à la famille, 2009).

Hélène Périvier s'est prêtée à l'exercice de chiffrage d'un tel investissement en places d'accueil (Périvier, 2012). Partant de l'hypothèse d'une création de 198 000 places en école pré élémentaire, afin de revenir au niveau de 35 % de scolarisation des moins de 3 ans atteint en 2000, et de 202 000 places supplémentaires en EAJE, elle chiffre la dépense annuelle nécessaire à 940 millions d'euros par an, pour atteindre l'objectif en 10 ans.

Diversité des modes de garde pour les enfants de moins de 4 ans

Les modes d'accueil sont particulièrement diversifiés en France. Les enfants âgés de moins de 4 ans peuvent être accueillis par des structures d'accueil de la petite enfance – les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) – par des assistantes maternelles, éventuellement regroupés dans des maisons d'assistantes maternelles ou par des employés à domicile.

1. Les structures d'accueil du jeune enfant (EAJE)

Sont distingués :

L'accueil collectif : Les établissements d'accueil collectif regroupent diverses catégories d'établissements qui ont en commun d'être spécialement conçus pour recevoir collectivement.

Les crèches collectives et halte-garderie : Il s'agit des structures les plus répandues, qui disposent d'au moins 20 places. La prise en charge des enfants est assurée par une équipe pluridisciplinaire à raison d'une personne pour cinq enfants qui ne marchent pas et d'une pour huit enfants qui marchent.

⁸⁰ Le nombre de places actives rapporte la somme des heures effectives d'accueil de chaque enfant au cours de l'année au nombre de jours d'ouverture de l'équipement multiplié par l'amplitude horaire d'ouverture journalière.

⁸¹ Voir la note d'analyse du Haut conseil à la famille « Accueil des jeunes enfants et offre de loisirs et d'accueil des enfants et des adolescents autour du temps scolaire : la diversité de l'offre et les disparités d'accès selon les territoires », 2013.

Les crèches d'entreprises ou inter-entreprises ont pour vocation d'accueillir les enfants du personnel d'un ou de plusieurs employeurs et peuvent également proposer des places aux familles du quartier. La prise en charge des enfants est assurée par une équipe pluridisciplinaire à raison d'une personne pour 5 enfants qui ne marchent pas et d'une pour 8 enfants qui marchent.

Les micro-crèches peuvent être gérées soit par une collectivité territoriale, un centre communal ou intercommunal d'action sociale, une association ou une entreprise. Leur fonctionnement est, en grande partie, soumis aux mêmes règles que les établissements d'accueil collectif mais bénéficient cependant de conditions particulières pour la direction et des modalités d'encadrement. Cette structure peut accueillir au maximum 10 enfants. Les conditions d'encadrement des enfants sont assouplies.

L'accueil parental (crèche parentale) : Il s'agit d'établissements d'accueil collectif gérés par une association de parents. La prise en charge des enfants est assurée par une équipe pluridisciplinaire et le nombre d'enfants accueillis est limité à 20 (parfois 25) à raison d'une personne pour cinq enfants qui ne marchent pas et d'une pour huit enfants qui marchent.

L'accueil familial : La crèche familiale, également appelée « service d'accueil familial » emploie des assistantes maternelles agréées qui accueillent à leur domicile de 1 à 4 enfants généralement âgés de moins de 4 ans. Le gestionnaire peut être une collectivité territoriale, un centre communal ou intercommunal d'action sociale, une association, une mutuelle ou une entreprise. Elle est placée sous la direction d'une puéricultrice, d'un médecin ou d'une éducatrice de jeunes enfants.

Les jardins d'enfants : Il s'agit de structures d'éveil réservées aux enfants âgés de deux à six ans sous la responsabilité d'éducateurs de jeunes enfants qui proposent des activités spécifiques favorisant l'éveil des enfants. Ils offrent un accueil régulier avec une amplitude d'ouverture correspondant aux horaires pratiqués par l'école maternelle ou à ceux d'une crèche collective. Le ministère du Travail préconise un taux d'encadrement dans une fourchette de 8 à 12 enfants pour un adulte selon les moments de la journée et les coopérations possibles avec d'autres structures d'accueil de jeunes enfants.

2. Les assistantes maternelles

En 2010, la France compte 440 600 assistantes maternelles agréées après une formation de 120 heures. Selon l'agrément, le nombre d'enfant accueillis de moins de 3 ans peut aller jusqu'à 4 (y compris les propres enfants de moins de trois ans de l'assistante maternelle présents au domicile) dans la limite de 6 mineurs de tous âges au total. Les assistantes maternelles peuvent exercer dans le cadre de **maisons d'assistantes maternelles**. Ces structures permettent à quatre assistantes maternelles au plus d'accueillir chacune un maximum de quatre enfants simultanément dans un local garantissant la sécurité et la santé des enfants.

3. La garde à domicile

Les parents peuvent faire le choix de faire garder leur(s) enfant(s) par une personne qui intervient à leur domicile. Dans ce cadre, le recours à une formule de **garde partagée** est aussi possible : il s'agit de partager avec une autre famille l'emploi d'une personne à domicile. Les salarié(e)s à domicile sont recruté(e)s directement par les parents ou par l'intermédiaires d'un mandataire.

4. L'école préélémentaire

Dépendant du ministère de l'Éducation nationale, l'école préélémentaire peut accueillir les enfants ayant atteint l'âge de deux ans à la rentrée scolaire, « dans la limite des places disponibles (...) à condition qu'ils soient physiquement et psychologiquement prêts à la fréquenter » (guide pratique des parents « Votre enfant à l'école maternelle », 2010-2011).

D'importantes inégalités territoriales des modes de garde

Le potentiel d'accueil varie de 9 à 80 places pour 100 enfants de moins de trois ans selon les départements de la France entière. Par ailleurs, le recours aux assistantes maternelles est plus fréquent en milieu rural alors que l'accueil en EAJE concerne davantage les grandes villes.

Le taux d'équipement collectif est très variable selon les départements. Trois départements d'Ile de France (Haut de Seine, Seine et Marne, et Paris) offrent plus de 25 places pour 100 enfants. La région PACA a également un nombre de places pour 100 enfants de moins de trois ans relativement élevé. Les recours à une assistante maternelle sont eux plus importants dans le quart nord-ouest du pays. (Source : Projet de loi de financement de la Sécurité sociale – Annexe 1)

Constat 1.3. Des coûts restant à charge très inégaux selon les modes de garde

À travers la politique fiscale (crédit d'impôt) et la politique familiale (PAJE), l'État solvabilise pour une part les modes de garde des enfants de moins de trois ans. Le niveau de solvabilisation peut être appréhendé, à des fins de comparaison, à travers la notion de taux d'effort. Il s'agit du coût associé à la garde d'un enfant restant à la charge de la famille une fois déduites les aides publiques (crédit d'impôt et prestations familiales), rapporté au revenu.

Le taux d'effort diffère selon le mode de garde. À caractéristiques de garde et de ressources identiques, il est plus de deux fois plus important pour une garde chez une assistante maternelle que pour une place en EAJE. Par exemple, pour une famille d'un enfant gagnant 2 Smic avec un enfant de moins de trois ans gardé à temps plein, le taux d'effort est de 10,6 % pour une assistante maternelle et de 4,9 % pour une place en établissement collectif⁸². Il est de 45,5 % pour une garde à domicile, de 13,9 % pour une garde à domicile partagée.

En outre, le taux d'effort diminue avec l'augmentation des revenus. Pour une famille avec un enfant de moins de trois ans gardé par une assistante maternelle, le taux d'effort est divisé par deux quand les revenus passent de 2 à 6 Smic.

Ces constats s'expliquent par des différences de barème entre les différents modes d'accueil. En particulier, contrairement à l'aide à la garde en EAJE, l'aide à la garde chez une assistante maternelle est en partie forfaitaire (ce qui génère des effets de seuils) et ne tient pas compte de la durée effective de garde⁸³. En outre, de manière aberrante, un reste à charge minimum de 15 % de la dépense - quels que soient les revenus de la famille - est requis pour la garde chez une assistante maternelle, ce qui semble particulièrement décourageant et inégalitaire pour les plus modestes.

⁸² Indicateur n°3-4, annexe 1 au Projet de loi de financement de la Sécurité sociale, 2013.

⁸³ Pour plus de détails voir le rapport du Haut conseil à la famille sur les aides aux familles (Fragonnard, 2012).

Ainsi de manière paradoxale, le mode de garde au reste à charge le plus onéreux est aussi celui disposant du nombre de places théoriques d'accueil le plus grand. Pour les familles les plus modestes, qui n'ont pas accès à la crèche faute de places disponibles, le coût de garde chez une assistante maternelle, onéreux même pour un faible nombre d'heures de garde, peut constituer un frein au maintien dans l'emploi des femmes. À l'inverse le barème de la crèche, qui engendre des restes à charge proportionnels au revenu et en fonction du nombre d'heures a sans doute des conséquences moindres en termes d'arbitrage travail/garde payante pour les familles.

Constat 1.4. Des demandes insatisfaites de modes de garde

L'enquête « mode de garde » de la Drees conduite en 2007 renseigne sur la satisfaction des parents à l'égard des conditions de garde de leurs enfants de moins de trois ans mais aussi sur les modes de garde qu'ils auraient souhaités (Clément et Nicolas, 2009). Plus de sept parents sur dix (72,4 %) se déclarent satisfaits du mode de garde de leurs enfants. Pour autant, près d'un tiers d'entre eux (30,6 %) auraient souhaité recourir à un autre mode de garde, en général la crèche (63,8 %). La principale raison de nonaccès au mode de garde souhaité est le manque de places disponibles (46,1 %), puis l'éloignement géographique du mode de garde souhaité (28,7 %), le coût financier (19 %) et enfin l'incompatibilité des horaires avec les contraintes professionnelles (12,2 %).

Par ailleurs, le baromètre de l'accueil du jeune enfant conduit par la Cnaf chaque année en septembre permet de calculer un niveau d'adéquation entre les souhaits des parents et le mode d'accueil effectivement utilisé (Chauffaut, Crépin et Guillaudeux, 2012). Parmi les parents qui avaient une préférence en matière de mode de garde, près de huit sur dix (77 %) recourent effectivement à la solution souhaitée. Mais ce taux est très variable selon les préférences de départ. Alors que la quasi-totalité des parents qui souhaitaient garder eux-mêmes leurs enfants le font effectivement, **seulement 44 % des parents qui désiraient la crèche y ont eu accès**. Le taux d'adéquation sur le souhait d'une assistante maternelle est de 78 %.

Constat 1.5. Des conditions de travail détériorées des professionnel-le-s de la petite enfance limitant la disponibilité des modes de garde

Une des raisons de l'écart entre le nombre de places théoriquement mobilisables dans les EAJE et la consommation effective de places peut être liée à l'insuffisance de personnel suffisamment qualifié pour rendre utilisable les places agréées. Cette raison interroge les conditions de travail des professionnelles de la petite enfance. Les conditions de travail et d'emploi des métiers de la petite enfance sont en effet un enjeu de taille pour l'emploi des femmes : largement féminisés, source d'emplois, ils permettent l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle des parents et notamment des mères qui les sollicitent.

Les métiers de la petite enfance renvoient principalement aux auxiliaires de puériculture (environ 68 000 en 2008 selon l'Insee) et aux assistantes maternelles (plus de 418 000 selon les mêmes sources). Des différences de qualité de l'emploi et des conditions de travail notables s'observent entre ces deux catégories de professionnelles. François-Xavier Devetter (2012) montre que les situations des auxiliaires de puéricultrice sont plus favorables que celles des assistantes maternelles. Ainsi, les auxiliaires de puéricultrice travaillant dans une

structure collective, reçoivent des salaires mensuels moyens supérieur de 50 % de celui des assistantes maternelles (dont le salaire horaire est très faible et contourne le Smic) et peuvent bénéficier d'une progression de leur salaire à l'ancienneté alors que la hausse du salaire des assistantes maternelles passe d'abord par une augmentation de leur charge de travail (hausse du nombre d'enfants ou des horaires de travail). De même, les auxiliaires de puériculture sont à 90 % en CDI ou en statut public stable, alors que les assistantes maternelles dépendent de plusieurs employeurs (selon l'Acoss, 44 % des AM relèvent d'au moins 3 employeurs, Tesson et al 2010 cité par Devetter 2012).

En dehors des spécificités du travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance⁸⁴, les assistantes maternelles déclarent moins souvent des conditions de travail pénibles (position debout, port de charges lourdes, mouvements fatigants, situations de tension avec le public et contact avec des personnes en situation de détresse) alors que ces situations concernent entre 50 et 70 % des auxiliaires de puériculture. Devetter (2012) soulève alors le problème de la perception et l'objectivation de ces pénibilités, sûrement en lien avec la situation d'isolement très importante des assistantes maternelles. Il conclut sur la double non-reconnaissance des activités des assistantes maternelles : « non-reconnaissance de la complexité des tâches (qui se traduit par la faiblesse des diplômes requis et des formations mises en place) et non-reconnaissance de l'utilité sociale de l'activité (...) ».

Ces constats sur les assistantes maternelles peuvent être reliés à une autre réalité, celle de leurs difficultés à être pleinement en emploi. Environ 20 % des assistantes maternelles travaillent en-deçà des possibilités offertes par la loi⁸⁵. Effectuant peu d'heures et/ou gardant peu d'enfants, le sous-emploi des assistantes maternelles interrogent fortement les acteurs de la politique de la petite enfance dans un contexte de déficit de places d'accueil (Cartier, d'Halluin, Lechien et Rousseau, 2012). Une enquête menée dans le département du Nord (Bardaille et Bouvier, 2012) explique ces situations : formation, attente de validation de la formation obligatoire, arrêt maladie, maternité, fichier non mis à jour sur la retraite, mais aussi exercice d'un autre métier, souhait de ne pas utiliser l'agrément pour motif personnel, prise en charge de conjoint malade ou situation personnelle complexe... Ainsi « ces assistantes maternelles agréées sont « en retrait » par rapport au marché du travail de l'accueil individuel réglementé et le potentiel d'accueil qu'elles représentent n'est pas véritablement mobilisable. » (Bardaille et Bouvier, 2012). Par ailleurs, cette étude locale montre que parmi les assistantes maternelles dites « actives », le potentiel d'accueil n'est pas totalement utilisé (environ un cinquième du potentiel d'accueil ne serait ainsi pas utilisé dans ce département du Nord). Cette sous-activité se concrétise soit par le moindre nombre d'enfants accueillis, soit dans les plus faibles créneaux horaires mobilisés. L'origine sociale des assistantes maternelles semble marquer le rapport au métier et les explications de cette sous-activité (Cartier, d'Halluin, Lechien, Rousseau, 2012). D'un côté, des assistantes maternelles appartenant aux classes populaires cumulent les facteurs d'une activité irrégulière : « problèmes de santé, charges de famille et budgets « serrés » qui contraignent à un arbitrage toujours recommencé entre travail « à l'extérieur » et prise en charge domestique des enfants ou d'autres proches, instabilité des employeurs et déséquilibre de certains marchés locaux de garde ». De l'autre côté, des assistantes maternelles de classes moyennes pour lesquelles la situation conjugale et économique les autorise à négocier leurs horaires et leurs conditions de travail et donc de réduire leur activité pour en alléger la pénibilité (Cartier, d'Halluin, Lechien et Rousseau, 2012). Sous-activité et conditions d'emploi semblent ainsi fortement liées.

⁸⁴ Sur ce point, voir par exemple Ulmann (2012).

⁸⁵ Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009, le seuil d'agrément est de 4 enfants simultanément au lieu de 3 précédemment.

Rappelons aussi le lien fort entre absentéisme et conditions de travail par exemple dans le secteur santé humaine et action sociale. Inan (2013) explique tous secteurs confondus que 5.5 % des salariés cumulant 3 contraintes physiques ou plus et 7.5 % des salariés exposés à 3 contraintes psychosociales ou plus connaissent une absence totale ou partielle pour cause de maladie ou d'accident. Les professionnelles de la petite enfance déclarent des contraintes posturales, des contraintes liées à l'environnement physique, des contraintes organisationnelles, des contraintes mentales, des contraintes liées aux parents, des contraintes liées aux enfants, et des contraintes psychosociales (Valléry et Leduc, 2012).

Levier 1. Des modes de garde en adéquation avec les besoins

Levier 1.1. Droit de garde opposable et service public de la petite enfance

Face à la pénurie des modes de garde et les inégalités territoriales en matière d'offre de garde, il pourrait être intéressant de reconnaître à chaque enfant un droit à un parcours de garde. C'est ce que proposait le rapport Tabarot (2008) à travers la mise en place progressive d'un droit de garde. Les pays nordiques (Finlande, Danemark, Norvège, Suède) ont mis en place un tel droit dans leur système législatif. Il consiste dans la plupart des cas en l'obligation légale faite aux municipalités de garantir un droit à l'accueil, dès la fin du congé parental⁸⁶. En Norvège, cette obligation prend la forme d'un droit légal de l'enfant à une place de garde que les municipalités doivent honorer. En Suède, les communes disposent d'un délai de trois mois pour satisfaire les demandes de mode de garde pour les enfants de 1 à 7 ans. Dans ces deux pays, au-delà d'un certain délai, les parents qui n'ont pas obtenu de places d'accueil peuvent porter plainte. En France, à court terme, un droit de garde opposable ne constituerait pas à lui seul un levier pour la création de places d'accueil. Mais il permettrait d'une part de rendre visible les besoins de places d'accueil non satisfaits et d'autre part d'affirmer que la garde des enfants n'est pas qu'un problème intrafamilial mais la responsabilité de tous.

La mise en œuvre de ce droit opposable devrait être prise en charge par un service public de la petite enfance. Même en l'absence de droit opposable, réformer la gouvernance des modes d'accueil des jeunes enfants paraît un outil indispensable à la rationalisation de l'offre de garde en adéquation avec les besoins des familles. Face à la diversité des modes d'accueil, chacun régi par des réglementations différentes (taux d'encadrement, projet pédagogique, etc.) et à la diversité des acteurs impliqués dans la régulation de l'offre (les communes en matière de création d'établissement, la branche Famille de la sécurité sociale pour le financement, les conseils généraux pour l'agrément des assistantes maternelles, etc.), le Centre d'analyse stratégique préconise de renforcer les instances locales de coordination en créant par exemple des Agences de l'enfance et de la Famille, rassemblant l'ensemble des acteurs concernés, dont le pilotage pourrait être confié aux Caf (Hamel et Lemoine, 2012).

Une telle organisation, qui pourrait prendre la forme d'un service public de la petite enfance, permettrait entre autres :

- de systématiser les diagnostics territoriaux d'offre et de besoins ;

⁸⁶ Voir le rapport Tabarot (2008) pour une présentation des modalités d'application du droit de garde opposable dans les pays nordiques.

- d'assurer un suivi régulier des caractéristiques des enfants gardés, de leur famille et des modalités de la garde (type de mode de garde, nombre d'heure, etc.) ;
- d'assurer un égal développement sur le territoire des modes de garde et assurer un accès plus égalitaires à ces modes de garde ;
- de ne pas faire dépendre les décisions de créations de modes de garde collectifs uniquement des choix (inter)communaux ;
- de mettre en œuvre un guichet unique pour les familles en recherche d'un mode de garde.

En outre, ce service public de la petite enfance pourrait devenir l'employeur des assistantes maternelles. Cela permettrait d'éviter les difficultés qui pèsent sur les parents employeurs et constituerait un levier pour une meilleure organisation et protection de cette profession.

Préconisation 79 : Mettre en place un service public de la petite enfance en charge d'un droit opposable à la garde.

Préconisation 80 : Assurer un meilleur suivi des indicateurs liés au mode de garde compte tenu du manque estimé d'entre 300 000 et 400 000 places d'accueil, notamment en isolant les places à temps partiel.

Levier 1.2. : Solvabiliser les familles et réduire les inégalités de taux d'effort

La comparaison des taux d'effort pesant sur les familles selon qu'elles recourent à la garde en EAJE ou chez une assistante maternelle montre que les différences de barèmes peuvent être source d'arbitrage en défaveur de l'activité professionnelle des ménages modestes et notamment des mères. Le Haut Conseil à la famille dans son récent rapport sur les aides aux familles (Fragonnard, 2013) juge le système d'aides à la garde chez une assistante maternelle de « système assez rustique, avec des effets de seuil assez significatifs et dans l'ensemble peu modulé avec le revenu » (p.56). Il préconise de réfléchir à une réforme de cette aide de sorte que le profil de son barème se rapproche de celui retenu pour les EAJE.

Préconisation 81 : Aligner le barème des aides pour la garde chez une assistante maternelle sur celui des établissements d'accueil du jeune enfant.

Levier 1.3. Développer l'ensemble des modes de garde dans leur diversité

Un des principaux freins à l'emploi des femmes avec jeunes enfants est la difficulté à trouver des modes de garde quelle que soit la date de naissance de leurs enfants. En effet, outre le manque de places d'accueil, les parents doivent faire face au problème des effets de calendrier en matière d'accueil en structure collective. Alors que les enfants naissent tout au long de l'année, leur entrée en EAJE n'est souvent possible qu'en septembre.

Pour résorber le manque de places d'accueil estimé entre 300 000 et 400 000 (voir constat 2), un investissement massif de création de places d'accueil, notamment en accueil collectif, doit être engagé. Pour résorber les effets de calendrier et mener cet investissement dans un souci de rationalisation des moyens, cet effort exige d'adopter une vision globale de l'ensemble des

modes de garde et de repenser leur articulation en fonction notamment de l'âge des enfants (audition d'Hélène Périvier). En particulier, il incite à « repenser le lien entre l'école préélémentaire et l'accueil des plus jeunes enfants » (Périvier, 2009). En effet, alors qu'en 2005, 35 % des enfants de moins de trois ans étaient scolarisés, ils n'étaient plus que 11 % en 2011 (Périvier, 2009).

De ce point de vue l'école préélémentaire constitue potentiellement un levier de développement pour l'accueil des moins de trois ans s'il est pensé dans le cadre d'un continuum de structures d'accueil proposant des modalités de garde et des taux d'encadrement adaptées aux âges des enfants (voir encadré sur les modes de garde des moins de quatre ans). Afin de permettre aux crèches collectives d'accueillir tout au long de l'année des enfants de moins de un an (en général en petite section), il importe d'organiser des sorties de la crèche tout au long de l'année et par conséquent développer des structures tampons entre la crèche et l'école maternelle telles que les jardins d'éveil, la scolarisation préélémentaire ou des solutions hybrides d'accueil combinant école préélémentaire le matin et accueil en halte-garderie l'après-midi. Des pratiques encore ponctuelles vont dans ce sens. Par exemple, certaines écoles préélémentaires accueillent en cours d'année (en général en janvier) des enfants âgés de 2 ans ½ à 3 ans gardés en crèche collective : ce système permet de libérer des places dans la dite crèche collective et par ricochet de faire entrer en cours d'année un enfant de moins d'un an en crèche. Ainsi, un continuum de structures d'accueil, intégrant l'école préélémentaire et tenant compte de taux d'encadrement différenciés selon l'âge des enfants doit permettre à la fois de rationaliser la création des places en accueil collectif et de mieux gérer le problème des effets calendriers.

Préconisation 82 : Réfléchir à l'organisation des modes d'accueil collectif pour les enfants de moins de 4 ans sous la forme d'un continuum de structure d'accueil, intégrant l'école préélémentaire et tenant compte de taux d'encadrement différenciés selon l'âge des enfants ; le passage entre les différentes structures devant être assez souple pour garantir un mode de garde quelle que soit la date de naissance des enfants et la période de l'année. Le service public de la petite enfance pourrait gérer ce fonctionnement en continuum.

Préconisation 83 : Créer des places d'accueil en structures collectives permettant l'effectivité du continuum d'accueil des enfants de moins de 4 ans. Ce continuum doit être un levier pour créer des places d'accueil en structures collectives en optimisant le taux d'encadrement et la qualité d'accueil.

Levier 1.4. Revaloriser les emplois de la petite enfance comme levier au développement de l'offre d'accueil

L'ensemble des travaux mentionnés dans le constat 5 montre bien le lien entre conditions de travail et d'emploi et sous-activité des professionnelles de la petite enfance. La revalorisation⁸⁷ de ces emplois est indispensable à l'effectivité des places actuellement mobilisables. Par ailleurs, les différences entre professionnelles au sein de structures collectives et assistantes maternelles travaillant à leur domicile sont importantes. Certains

⁸⁷ Sur la question de la valorisation des emplois à prédominance féminine, voir Lemiere et Silvera (2010), et Défenseur des droits (2013).

travaux relatent l'enfermement chez soi et l'assignation des assistantes maternelles à la place de « bonne de tout le monde » en soulignant que le fait de travailler à domicile accentue la division inégale du travail domestique et familial entre conjoints (Cartier, d'Halluin, Lechien et Rousseau, 2012). Les risques d'inégalités entre professionnelles de la petite enfance sont très forts et l'emploi ne semble pas ici émancipateur.

Préconisation 84 : Revaloriser (compétences mises en œuvre, niveau de salaire, amplitude horaire, conditions de travail) les métiers de la petite enfance, notamment les assistantes maternelles, via la mise en place d'un service public de la petite enfance.

Préconisation 85 : Éviter les situations de sous-activité subie des assistantes maternelles, notamment en développant et en améliorant les outils locaux d'adéquation entre offre et demande.

Préconisation 86 : Favoriser les passerelles entre assistantes maternelles et les métiers au sein des structures collectives.

Constat 2. Réduire ou arrêter son activité pour garder ses enfants : l'analyse du « complément libre choix d'activité » sur l'emploi des femmes

Comme le soulignent Domingo et Marc (2012), si la politique familiale française promeut la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle facilitant le maintien des femmes dans l'emploi, certaines de ses mesures ont néanmoins pu encourager un retrait ou une réduction d'activité, supposé temporaire, des mères du marché du travail. Le complément libre choix d'activité (CLCA) est l'illustration de cette ambiguïté de la politique familiale. D'un côté, le CLCA à taux partiel permet de concilier des contraintes familiales et professionnelles, en permettant de rester en contact avec le marché du travail. De l'autre côté, l'allocation peut donner lieu à une interruption d'emploi pour une durée maximale de trois années sans garantie de retour à l'emploi (sauf si elle se cumule avec un congé parental).

Soulignons d'abord que le choix de cette prestation se fait parfois par défaut (Legendre, Vanovermeir, 2011). Dans un contexte de déficit d'offre d'accueil à un prix raisonnable pour les familles qui ne permet pas d'offrir aux familles un « libre choix de mode de garde », nous nous félicitons que le ministère du droit des femmes souhaite rebaptiser le « Complément libre choix d'activité » pour le nommer « Prestation partagée d'accueil de l'enfant ».

Par ailleurs, les analyses de cette prestation montrent qu'elle engendre des inégalités entre les pères et les mères. En soutenant les interruptions et réductions d'activité des mères, cette prestation pénalise leurs carrières professionnelles et les assigne à porter l'articulation vie familiale – vie professionnelle. De plus, elle peut renforcer les inégalités entre les mères. En effet, alors que les réductions d'activité (CLCA à taux partiel) sont le fait de femmes de milieux plutôt favorisés, bien insérées sur le marché du travail, les interruptions d'activité (CLCA à taux plein) concernent davantage des femmes plus modestes, préalablement désavantagées sur le marché du travail, peu qualifiées ou ayant des mauvaises conditions de travail. Ainsi, la prestation tend à favoriser une polarisation des comportements d'activité des mères en fonction des niveaux sociaux et des niveaux de qualification.

Constat 2.1. Plus d'une mère sur deux réduit ou cesse son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant

Si la majorité des enfants de moins de trois ans sont gardés par leurs parents, c'est aussi, en miroir, qu'une majorité de parents, pour l'essentiel des mères, doivent cesser ou réduire leur activité professionnelle pour s'occuper des leurs enfants. Cette articulation vie familiale-vie professionnelle repose très majoritairement sur les mères. Une enquête rétrospective, conduite en 2010 par la Cnaf, sur les carrières professionnelles des mères d'au moins deux enfants est sans appel : les trois quart d'entre elles ont connu un arrêt ou une réduction d'activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants (Boyer et Cérroux, 2012).

Le module complémentaire à l'enquête Emploi 2010 de l'Insee, sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle, renforce ce constat. Alors que seulement un père d'enfant de moins de huit ans sur neuf (12 %) a réduit ou cessé temporairement son activité, c'est le cas de plus de la moitié des mères (Govillot, 2013). Pour les mères, les modifications d'activité professionnelle (interruption ou réduction) augmentent avec le rang de l'enfant : pour un premier enfant, 42 % des mères ont interrompue ou réduit leur activité ; alors que pour un enfant de rang trois ou plus, elles sont 70 %. En outre, quel que soit le rang de l'enfant, les mères sont plus nombreuses que les pères à arrêter de travailler qu'à réduire leur temps de travail.

Un parent sur trois réduit ou interrompt son activité au moins un mois pour son enfant

	Père	Mère				En s.	En s.
		Pour un premier enfant	Pour un deuxième enfant	Pour un enfant de rang 3 ou plus	En s.		
					En s.		
Total	100	100	100	100	100	100	
A interrompu son activité professionnelle pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	5	28	40	55	37	21	
<i>en prenant un congé parental à temps plein</i>	2	17	33	45	28	15	
<i>en utilisant uniquement des jours de congé</i>	2	3	3	2	3	2	
<i>par d'autres arrangements</i>	2	9	4	9	6	4	
A réduit son temps de travail pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	9	23	36	37	31	19	
<i>en prenant un congé parental à temps partiel</i>	2	13	26	28	21	11	
<i>en passant à temps partiel ou en réduisant ses horaires de travail</i>	2	8	8	6	8	5	
<i>en utilisant uniquement des jours de congé</i>	2	1	1	0	1	2	
<i>par d'autres arrangements</i>	1	2	1	3	1	1	
A interrompu ou réduit son activité professionnelle	12	42	63	70	55	33	

Note : le total des interruptions et des réductions est supérieur à la dernière ligne car des parents peuvent avoir combiné les deux.

Champ : parents d'enfants de moins de 8 ans, ayant travaillé après la naissance du plus jeune enfant ou ayant cessé leur activité professionnelle moins d'un an avant sa naissance, hors personnes en congé de maternité post-natal ou de paternité, en France.

Source : Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

Chez les mères en emploi, les modifications d'activité s'effectuent principalement dans le cadre du congé parental, ce qui leur confère normalement l'assurance d'un retour dans leur entreprise⁸⁸. Il reste néanmoins que 17 % des mères déclarent s'être arrêtées de travailler pour s'occuper de leur plus jeune enfant et ont eu recours à des formes d'interruption du type congé sans solde, démission, fin de contrat...

Cette réalité est accompagnée par les dispositifs de soutien aux arrêts et réduction d'activité au moment de la naissance des enfants.

Côté prestation familiale⁸⁹, le complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation familiale versée par les caisses d'allocations familiales (CAF), qui apporte une compensation financière aux parents d'enfants de moins de trois ans qui ne travaillent pas (CLCA à taux plein) ou qui travaillent à temps partiel (CLCA à taux réduit) (voir encadré sur les montants). Pour le premier enfant, le CLCA peut être versé au maximum pendant 6 mois (CLCA de rang 1). Pour les autres enfants, il peut être versé jusqu'au mois précédant le 3^e anniversaire de l'enfant (CLCA de rang 2). Pour y être éligible, des conditions de participation au marché du travail sont requises : les bénéficiaires doivent justifier de 8 trimestres de cotisation vieillesse validés au titre d'une activité professionnelle dans les 2 à 5 ans, selon le nombre d'enfant, avant la demande de CLCA.

Versée conditionnellement à une interruption (ou une réduction) d'activité, cette prestation se distingue donc d'un pur salaire maternel reconnaissant l'activité de soins aux enfants. Elle est aussi plus « discriminatoire » puisqu'elle est réservée aux parents ayant préalablement participé au marché du travail et exclut par exemple certains d'entre eux dont notamment les femmes immigrées qui n'ont jamais eu accès au marché du travail.

Côté droit du travail, le congé parental d'éducation : Non rémunéré, il est un droit à interrompre ou réduire son activité (passage à temps partiel). Tout salarié peut en bénéficier, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, dès lors qu'il justifie d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. À l'issue du congé parental, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Quelle articulation entre le CLCA et le congé parental ? D'après l'enquête sur les entrants au CLCA conduite par la Drees, en 2009, 72 % des entrants au CLCA à taux plein sont en emploi juste avant l'entrée dans le dispositif. Mais parmi eux certains ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un congé parental. **Ainsi, seules 60 % des bénéficiaires du CLCA à taux plein sont entrées dans le dispositif dans le cadre d'un congé parental, leur garantissant un retour à l'emploi à l'issue du congé** (Legendre et Vanovermeir, 2011).

⁸⁸ La partie 2 de ce rapport témoigne des cas de discrimination au retour des femmes de leur congé parental.

⁸⁹ Compte tenu du faible succès du complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), qui n'a bénéficié qu'à 2382 personnes en 2011, ce dispositif ne sera pas évoqué dans la suite du rapport. Il s'agit d'une alternative au CLCA à taux plein qui s'adressent aux parents de trois enfants ou plus. D'un montant plus important que le CLCA à taux plein, cette prestation est versée pendant une période plus courte, jusqu'au mois précédant le premier anniversaire de l'enfant. À noter que le choix entre COLCA et CLCA est définitif.

Le barème du complément de libre choix d'activité (CLCA)

Montant (du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014)

En cas de cessation totale d'activité (CLCA à taux plein) :

Pour les parents dont les ressources dépassent le plafond ouvrant droit à l'allocation de base de la Paje, la prestation s'élève à 572,81 €.

Pour les parents bénéficiant de l'allocation de base de la Paje (184,62 €), la prestation s'élève à 388,19 €.

En cas d'activité à taux partiel (CLCA à taux partiel) :

Pour les parents dont les ressources dépassent le plafond ouvrant droit à l'allocation de base de la Paje, la prestation s'élève à 435,57 € par mois pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et à 329,38 € pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 % d'un plein temps.

Pour les parents bénéficiant de l'allocation de base de la Paje (184,62 €), la prestation s'élève à 250,95 € par mois pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et à 144,76 € pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 % d'un plein temps.

Constat 2.2. Le CLCA concerne à 97 % des mères aux caractéristiques sociodémographiques et d'emploi différenciées selon la nature du CLCA (taux plein ou partiel).

Près de la moitié des naissances donnent lieu à la prise d'un CLCA lorsque la mère remplit les conditions d'éligibilité à cette prestation

En 2010, 539 034 personnes bénéficient du CLCA (ou du COLCA). On observe néanmoins une légère baisse du nombre de bénéficiaire du CLCA depuis 2007. Sur les 10 dernières années le fait le plus remarquable est la baisse continue des effectifs de bénéficiaires du CLCA à taux plein quel que soit le nombre d'enfants au profit du CLCA à taux partiel suite notamment à la revalorisation de 15 % du CLCA à taux partiel en 2004. Entre 2003 et 2009, le nombre de familles parmi lesquelles l'un des parents a totalement arrêté de travailler pour s'occuper de sa progéniture a diminué de 12 % tandis que le recours au CLCA à taux partiel a fortement augmenté de 64,9 % (Clément et Robert, 2011).

45 % des bénéficiaires du CLCA sont en emploi à temps partiel. D'après l'enquête sur les entrants au CLCA en 2009, lorsque les personnes recourent au CLCA à taux partiel (45 %), 35 % ont une activité professionnelle comprise entre 51 % et 80 % d'un temps complet et 10 % inférieure ou égale à un mi-temps. (Legendre et Vanovermeir, 2011).

L'usage du CLCA est lié pour une part à l'absence de mode de garde alternatif

D'après l'enquête sur les entrants au CLCA de la Drees, plus de neuf personnes sur dix ayant diminué ou cessé son activité professionnelle déclarent comme principale raison de ce choix le souhait de passer plus de temps avec ses enfants. L'absence de mode de garde est une raison invoquée par 17 % des personnes ayant diminué leur temps de travail et par 35 % de celles ayant cessé leur activité dans le cadre d'un congé parental (Legendre et Vanovermeir, 2011).

30 % des sortants du CLCA quittent le dispositif avant que la durée de perception maximale soit atteinte. Cela peut être également l'indice que le CLCA a été mobilisé dans l'attente d'un mode de garde (Legendre et Vanovermeir, 2011). Par ailleurs, des travaux conduits en interne à la Direction des statistiques de la CNAF viennent confirmer cette hypothèse. Ils montrent une certaine saisonnalité des sorties avec un pic de sortie au mois de septembre. Celui-ci ne serait pas lié à l'entrée à l'école maternelle d'enfants couverts par le CLCA (les familles sortiraient alors massivement en cours de troisième année de droit) mais résulterait de la libération des places d'accueil de l'enfant permettant ainsi aux parents d'y faire accueillir leurs jeunes enfants n'ayant pas l'âge de rentrer à l'école.

Le recours au CLCA à taux plein concerne plus souvent des mères de familles nombreuses, jeunes et, peu diplômées

Les bénéficiaires du CLCA à taux réduit et partiel diffèrent peu en matière de sexe et de composition familiale en revanche, ils diffèrent notablement en matière de nombre d'enfants, d'âge et de diplôme.

Le recours au CLCA concerne très majoritairement des mères en couples. En 2005, plus de 90 % des bénéficiaires du CLCA sont en couple (Berger et *alii*, 2006). Les situations de monoparentalité sont les plus nombreuses sur le CLCA à taux plein de rang 1 (pour un premier enfant), tout en ne concernant que 7 % des bénéficiaires.

Le recours au CLCA à taux plein concerne plus souvent des femmes jeunes et augmente avec le nombre d'enfants (Legendre et Vanovermeir, 2011). À l'inverse, le recours au CLCA à temps partiel concerne des mères plus âgées, et cela quel que soit le nombre d'enfant.

Plus âgées, les entrantes au CLCA à taux partiel sont aussi plus diplômées : 71 % ont un diplôme supérieur ou égal à bac+2 contre 39 % des entrants dans un CLCA à taux plein (Legendre et Vanovermeir, 2011).

Le CLCA à taux réduit concerne des ménages plus aisés que le CLCA à taux plein

En 2006, la moitié des bénéficiaires du CLCA à taux plein ayant au moins deux enfants appartient à des ménages modestes des premier et deuxième quintile. À l'inverse, les bénéficiaires du CLCA à taux partiel appartiennent dans deux tiers des cas à un ménage plus aisé (quatrième et cinquième déciles) (Berger et *alii*, 2006).

Les entrantes dans le CLCA à taux plein sont plus éloignées de l'emploi ou ont des conditions d'emploi moins favorables

L'enquête sur les entrants du CLCA conduite en 2009 montre que les bénéficiaires du CLCA à taux réduit ont des parcours professionnels antérieurs plus stables que ceux à taux plein. Ainsi, plus de 80 % des entrants dans un CLCA à taux partiel déclarent qu'ils ont travaillé pratiquement sans interruption auparavant, alors qu'ils ne sont que 60 % parmi les entrants dans un CLCA à taux plein (Legendre et Vanovermeir, 2011). Ainsi, juste avant l'entrée dans le dispositif, seuls 59 % des entrants dans un CLCA à taux plein sont en emploi contre 93 % des entrants au CLCA à taux partiel.

De plus, les conditions d'emploi avant l'entrée dans le dispositif ne sont pas les mêmes entre les bénéficiaires du CLCA à taux plein et à taux partiel. Les bénéficiaires du CLCA à taux plein sont majoritairement ouvrières ou employées alors qu'elles sont majoritairement cadres ou professions intermédiaires lorsqu'elles bénéficient du CLCA à taux partiel (Berger et *alii*, 2006). L'enquête « trajectoires professionnelles des mères » conduite par la Cnaf auprès de mères de deux enfants (ou plus) confirme ces résultats et montre que les interruptions d'activité sont plus nombreuses lorsque le dernier emploi occupé était précaire (CDD, temps partiel subi). Le passage à temps partiel est plus fréquent pour les femmes employées dans des grandes entreprises, celles de secteurs féminisés ou encore la Fonction publique, dans lesquels

le passage à temps partiel semble mieux accepté et pouvant être mis en place à des conditions attractives pour les femmes. (Domingo et Marc, 2012).

Les différences de public entre CLCA à taux plein et à taux partiel sont liées au niveau de la prestation

Le CLCA est une prestation forfaitaire et égale à 53 % du Smic lorsqu’il est pris à taux plein. La prestation compense donc mieux la perte de revenu induite par un arrêt d’activité pour les bas salaires que pour les salaires plus confortables. En outre, dès lors que l’on tient compte des coûts de garde associés au maintien d’une activité à temps complet, le CLCA constitue une incitation au temps partiel dans de nombreuses configurations (Sautory, 2012).

Constat 2.3. Un retour en emploi plus difficile pour les sortants d’un CLCA à taux plein et marqué par des conditions d’emploi de moins bonne qualité

Travailler après le CLCA est moins fréquent que travailler avant le CLCA

D’après l’enquête sur les sortants du CLCA, six à neuf mois après la sortie du CLCA, 76 % des anciens bénéficiaires travaillent (tableau) : 62 % des anciens bénéficiaires du CLCA à taux plein et 96 % des sortants du CLCA à taux réduit (Legendre et Vanovermeir, 2011).

Lorsqu’ils ne sont pas en emploi, les sortants d’un CLCA à taux plein sont pour la majorité d’entre eux (69 %) au chômage. Ainsi, six à 9 mois après la sortie du dispositif, environ 30 % des anciens bénéficiaires du CLCA à taux plein sont au chômage (Legendre et Vanovermeir, 2011).

Globalement, il est moins fréquent de travailler après un CLCA à taux plein qu’avant (tableau). « 72 % des sortants d’un CLCA à taux plein travaillaient juste avant le CLCA, alors qu’ils ne sont plus que 62 % à travailler quelques mois après leur sortie » (Legendre et Vanovermeir, 2011). Le fait d’être en emploi juste avant l’entrée dans le dispositif, a fortiori à temps complet joue favorablement sur les chances d’être en emploi à la sortie du dispositif.

Proportion de femmes en emploi après un CLCA

	Proportion de sortants travaillant* juste avant** l’entrée dans le CLCA (en %)			Proportion de sortants travaillant** quelques mois après*** leur sortie (en %)			Ecart entre les bénéficiaires d’un CLCA travaillant avant et après (en point)
	CLCA taux plein	CLCA taux réduit	Tous CLCA	CLCA taux plein	CLCA taux réduit	Tous CLCA	Tous CLCA
1 enfant	83	98	89	80	97	87	- 2
2 enfants	70	93	82	61	96	78	- 4
3 enfants et plus	65	91	74	49	93	63	- 11
ensemble	72	94	81	62	96	76	- 5

Champ : France entière, sortants du CLCA entre août et octobre 2009.

Lecture : parmi les bénéficiaires sortis d’un CLCA entre août et octobre 2009, 81 % travaillaient juste avant leur entrée dans le dispositif et 76 % travaillent quelques mois après leur sortie du dispositif ; soit une diminution de cinq points.

* Sont considérées comme « travaillant » les personnes déclarant travailler, être en congé maternité, en congé annuel, en RTT (réduction du temps de travail) ou en arrêt maladie (moins de six mois).

** Les sortants déclarant travailler le mois précédant le début de la perception du CLCA et ceux ayant arrêté leur activité professionnelle quatre mois ou moins avant cette date sont considérés comme travaillant « juste avant » l’entrée dans le CLCA.

***La situation professionnelle quelques mois après la sortie désigne la situation six à neuf mois après la sortie du CLCA.

Source : Drees/Cnaf – Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.

Extrait du PLFSS, annexe 1, programme de qualité et d’efficience famille, p. 53.

En outre, le fait d'avoir bénéficié du CLCA dans le cadre d'un congé parental est associé à des taux de retour à l'emploi plus élevés : 44 % des sortants du CLCA à taux plein hors congé parental travaillent quelques mois après la sortie du dispositif contre 72 % de ceux qui étaient en congé parental.

Maintien et passage à temps partiel à la sortie du dispositif

Parmi les sortants qui travaillaient juste avant l'entrée au CLCA, 45 % sont en emploi à temps partiel quelques mois après la sortie du dispositif alors qu'ils n'étaient que 28 % à travailler à temps partiel avant l'entrée dans le dispositif (Legendre et Vanovermeir, 2011). **C'est le CLCA à taux réduit qui tend le plus à diffuser le temps partiel.** Parmi les sortants du CLCA à taux réduit, la part du temps partiel passe de 25 % avant l'entrée dans le dispositif à 50 % quelques mois après (contre respectivement 31 % et 41 % parmi les sortants d'un CLCA à taux plein).

Même le CLCA de courte durée pris pour un premier enfant tend à diffuser le temps partiel. Alors que le CLCA de rang 1 à taux plein a peu d'impact sur le retour sur le marché du travail, celui-ci se fait plus souvent à temps partiel (Ananian, 2010).

Les interruptions d'activité longues sont associées à des carrières professionnelles plus précaires

Au fil du temps, l'effet négatif à court terme des cessations d'activité sur le taux d'emploi tend à s'estomper (Piketty, 2005 ; Pailhé et Solaz, 2006). Pour autant, il semble qu'il n'en soit pas de même en matière de rémunération et de conditions d'emploi. La situation des mères qui n'ont connu aucune modification de leur activité professionnelle est souvent meilleure que celle des mères qui l'ont interrompue ou réduite.

Tout d'abord, en matière salariale, les interruptions de carrière sont pénalisées. Lenquien (2012) montre que « interrompre sa carrière une année supplémentaire diminue le salaire journalier moyen de 10 % une fois le retour à l'emploi effectué ». Cette baisse de salaire s'observe très rapidement après le retour à l'emploi et l'auteur estime qu'il n'y a pas ensuite de rattrapage. Cette baisse peut être le résultat d'une reprise d'emploi à temps partiel, mais aussi de pratiques discriminatoires, telles que la non attribution des augmentations versées aux autres salariés qui n'ont pas interrompues leur carrière.

En matière de condition d'emploi, l'enquête trajectoire professionnelle des mères d'au moins deux enfants conduites par la Cnaf en 2010 est très instructive (Domingo et Marc, 2012). Elle montre que 12 ans après la naissance de leur dernier enfant, les mères en emploi s'étant arrêtées longtemps, au moins trois ans, et/ou hors congé parental sont plus fréquemment en contrat précaire et à temps partiel, que les autres mères actives. Même les mères qui se sont interrompues moins longtemps, entre un et trois ans, ou qui ont bénéficié du cadre protecteur du congé parental à temps plein, sont plus fréquemment en contrat à durée déterminée (respectivement 26 % et 24 %), que les femmes qui ne se sont pas arrêtées (9 %). Elles sont également deux fois plus souvent à temps partiel que ces dernières.

Observées sur les 12 années qui ont suivi la naissance de leur dernier enfant, les carrières professionnelles des mères diffèrent notablement selon les choix professionnels qu'elles ont pu faire au moment des naissances de leurs enfants. **Les interruptions d'activité, longues et/ou hors congé parental sont associées à des trajectoires ultérieures « précaires » (période de chômage, contrat précaire, temps partiel subi, etc.) et « descendantes » (condition d'emploi moins bonnes qu'avant les naissances).** À l'inverse, l'absence de cessation d'activité, des interruptions de courtes durées ou le passage à temps partiel, notamment dans le cadre d'un congé parental sont le gage pour les mères d'avoir des trajectoires professionnelles ultérieures « stables » ou « ascendantes », marquées par la

continuité de leur activité professionnelle dans de bonnes conditions d'emploi (contrat stable, en général à temps plein ou en temps partiel non contraint).

Ces résultats restent néanmoins difficiles à interpréter car il est **difficile d'isoler le facteur « arrêt d'activité » de l'ensemble des autres caractéristiques qui peuvent jouer sur les carrières professionnelles** (diplôme, caractéristiques d'emploi du conjoint, ambition personnelle, etc.). Les mères qui interrompent leur activité professionnelle sont moins diplômées, appartiennent à des milieux plus modestes, ont des conditions d'emploi antérieurs plus défavorables que les autres mères. On peut penser que même en l'absence d'un arrêt d'activité elles auraient eu des carrières professionnelles moins bonnes. Dans ce cadre, le CLCA tend à renforcer les inégalités entre les femmes.

Les conséquences du CLCA au niveau macroéconomique

Par ailleurs, une prestation accompagnant le retrait et la réduction d'activité a des conséquences macro-économiques. Le Haut Conseil à la famille (2010) estime ainsi que « le CLCA à taux plein équivaut à une perte de population active de 360 000 ETP (1.3 % de la population active) » (p.9). En période de crise, ce chiffre peut aussi être interprété comme un retrait de 360 000 personnes – en l'occurrence des femmes – du marché du travail, ce qui peut à la fois générer à la fois une baisse statistique du taux de chômage et également des recrutements en entreprise pour le remplacements de ces congés.

Pour conclure, schématiquement, deux types de ruptures s'opposent (Domingo et Marc, 2012). Les interruptions longues et/ou hors congé parental, qui concernent davantage des mères cumulant des difficultés professionnelles (faible qualification, en emploi sur des contrats précaires ou inactives etc.) et des difficultés de conciliation vie familiale-vie professionnelle en raison du nombre d'enfant (au moins trois). À l'opposé, les interruptions courtes, notamment dans le cadre d'un congé parental et les réductions d'activité, concernent davantage les plus diplômées, les employées de la Fonction publique ou de secteurs féminisés. Les premiers arrêts contribuent fortement à détériorer les trajectoires professionnelles des mères alors que les seconds se révèlent moins pénalisants. **La politique familiale semble donc renforcer un dualisme important entre, d'un côté, les mères bien intégrées sur le marché du travail et, de l'autre, des mères dans des situations d'emploi précaires, faiblement rémunérées et souvent contraintes au sous-emploi** (Domingo et Marc, 2012). En outre, même si les réductions d'activité sont moins préjudiciables sur les trajectoires professionnelles des mères, **elles tendent à diffuser le temps partiel comme « bonne » modalité de l'articulation vie familiale-vie professionnelle. Or, à moyen et long terme, le temps partiel dégrade le niveau de vie des familles et la hauteur des pensions de retraites des femmes.**

Levier 2 : Un CLCA favorable à l'emploi des femmes

Levier 2.1. Informer les mères des conséquences de leurs « choix » en matière d'arrêt ou de réduction de leur activité

Lien entre arrêt d'activité et situation familiale et d'emploi, conséquence en termes d'accès à l'emploi, dégradation des conditions d'emploi... les conséquences du CLCA sur l'emploi des femmes sont nombreuses et les mères ont à les connaître afin d'éclairer les choix qu'elles font et/ou que leurs couples font. En effet, le Credoc (Hoibian et Bigot, 2013) constate que 56 % des femmes et 61 % des hommes pensent que lorsqu'un parent s'arrête de travailler pendant un an à la naissance de son enfant, cela n'aura qu'un très faible impact sur son niveau de salaire au bout de 10 ans, ce n'est malheureusement pas le cas.

Le « libre choix », s'il est possible compte tenu des importantes inégalités professionnelles et sociales, doit être accompagné de davantage d'informations sur les conséquences des carrières discontinues et/ou à temps partiel en matière de retraite, d'évolutions salariales, etc. À titre d'exemple, l'information sur l'impact du CLCA sur les carrières incomplètes, qui concernent en 2008 plus de la moitié des femmes retraitées⁹⁰ (contre moins de 20 % des hommes retraités), pourrait être systématiquement diffusée au moment d'ouvrir ses droits au CLCA à taux plein.

Préconisation 87 : Compléter les informations données aux parents concernant le CLCA, des conséquences en termes d'acquisition de droits sociaux et de carrière, en distinguant les effets à court, moyen et long terme.

Levier 2.2. Durée, rémunération et partage du CLCA ? Pour un CLCA partagé à temps partiel

Le CLCA présente plusieurs risques ou effets pervers identifiés dans les constats précédents : risque à court terme d'une difficile réinsertion sur le marché du travail, risque à moyen terme de grever durablement les carrières professionnelles en matière salariale notamment, risque à long terme notamment en matière de vieillesse que constituent des carrières interrompues, risque social de faire porter aux mères seules l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Pour progresser sur l'ensemble de ces risques, une **réforme du CLCA doit se penser de manière globale. Trois axes** doivent la motiver : une réduction de la durée du dispositif conditionnée à la création de places d'accueil en amont, l'incitation au partage du congé entre les parents et la proposition d'un accompagnement au retour à l'emploi.

(1) Une réforme de la durée du CLCA à partir du deuxième enfant uniquement après la création de places d'accueil : L'interruption ou la réduction d'activité rémunérée pendant trois ans à partir du deuxième enfant pénalisent les carrières professionnelles des femmes.

⁹⁰ Chiffres clés de l'égalité entre les hommes et les femmes, 2012, p. 72.

Une réduction de la durée de la prestation permettrait d'éviter cet écueil. Mais un CLCA d'une durée plus courte va mécaniquement augmenter le besoin de mode de garde. Si les nouveaux besoins de places d'accueil ne sont pas anticipés, une telle réforme va générer des effets pervers plus graves : les mères en fin d'un CLCA plus court, en l'absence de mode de garde, ne pourront pas envisager un retour à l'emploi. La réduction du CLCA ne peut donc s'effectuer qu'après la création de places d'accueil en nombre suffisant.

Le projet de réforme du CLCA présenté en juillet 2013 par le ministère des droits des femmes ne prévoit pas de réduction du dispositif. Les couples ayant 2 enfants (ou plus) continueront à bénéficier de 3 ans de congé à condition que le deuxième parent en utilise au moins 6 mois. Cette nouvelle disposition revient dans les faits à réduire la durée du CLCA pour les mères en couples en le faisant passer de 3 ans à 2 ans ½. Quant aux couples ayant un enfant, ils pourront bénéficier de six mois de congé supplémentaire dès lors qu'ils sont pris par le second parent.

(2) Une incitation au partage du congé entre les parents : Le CLCA, ouvert aux mères comme aux pères, est pris quasi exclusivement par des mères. Dès lors que l'enfant vit avec ses deux parents, la prise d'une partie du congé par les pères présente au moins deux avantages. Il constitue un levier à la fois pour réduire l'éloignement du marché du travail des mères et un moyen de faire évoluer les mentalités en matière de partage des activités parentales. Plusieurs voies sont possibles pour inciter les parents à partager le congé. Nous en discuterons trois.

Le durcissement des conditions du partage entre les parents est une première possibilité. C'est en partie la voie choisie par le projet de loi qui propose pour le CLCA de rang 2, de conserver la durée de trois ans de congé à condition qu'au moins 6 mois soient pris par l'autre parent, en général le père. Si le père ne prend pas les 6 mois complémentaires, ils sont perdus. Pour un premier enfant, le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopte une voie un peu différente puisqu'il propose d'allonger le congé de 6 mois si ce congé complémentaire est pris par l'autre parent.

Une seconde voie, qui peut être complémentaire de la première, est de rendre financièrement plus attractif le CLCA, par exemple en proposant une prestation proportionnelle au revenu. Cette seconde voie présente le risque majeur d'inciter davantage de mères à prendre ce congé. Ce risque est réel et connu : en 1994, l'extension aux mères de deux enfants de l'allocation parentale d'éducation (APE), à laquelle a succédé le CLCA, avait incité entre 100 000 à 150 000 mères à se retirer du marché du travail, ce qu'elle n'aurait pas fait en l'absence de la réforme (Piketty, 1998).

Néanmoins, au sein des couples, pour le parent ayant la rémunération la plus élevée, généralement le père, une prestation proportionnelle au revenu reste plus avantageuse qu'une prestation forfaitaire et peut donc constituer un levier pour inciter les pères à prendre ce congé. Pour autant, compte tenu des écarts de salaires entre hommes et femmes, il sera sans doute toujours plus avantageux en termes de niveau de vie de la famille que ce soit la mère qui s'arrête.

Il reste que l'incitation financière constitue un pari à long terme pour être vertueux. Si les pères, de manière massive, prennent effectivement le CLCA, cela contribuera à long terme à déstigmatiser les arrêts d'activité pour garder ses enfants et par conséquent à rendre ces interruptions moins pénalisantes sur les carrières professionnelles. Si ce pari n'est pas atteint, un CLCA mieux rémunéré peut au contraire constituer un renforcement de l'injonction faite aux mères de rester auprès de leurs jeunes enfants au nom de leur bien-être.

Enfin, rendre le CLCA proportionnel au revenu interroge le sens même de cette prestation et plus globalement de notre politique familiale. En effet, une prestation proportionnelle au revenu inscrit le dispositif dans une logique assurantielle de salaire de remplacement, au même titre que les indemnités versées durant les congés maternité et paternité. Il donne à la prestation l'image d'un salaire parental. Il faut alors interroger l'objectif du CLCA. S'agit-il d'un droit des parents à rester auprès de leurs jeunes enfants ou bien du financement d'un mode de garde ? Si le dispositif vise ce second objectif, il est difficile de justifier qu'un enfant de familles modestes ouvre droit à un montant moindre de prestation pour être gardé par ses parents, qu'un enfant de familles aisées.

L'option retenue par la réforme de la politique familiale présentée en juin 2013 n'est pas celle d'une revalorisation de la prestation pour inciter les pères à prendre ce congé. La réforme uniformise les montants de CLCA par une baisse des montants pour les familles les plus aisées. Aujourd'hui, le montant de CLCA est majoré de 184,62 euros (cf. encadré) pour les ménages dont les ressources dépassent le plafond ouvrant droit à l'allocation de base de la Paje. Pour les enfants nés à compter du 1^{er} avril 2014, cette majoration est supprimée.

Lien entre montant de la prestation et politique de natalité

Il est difficile d'évaluer l'impact du CLCA sur les naissances tant les facteurs explicatifs de la natalité sont nombreux, imbriqués et par conséquent difficile à interpréter. Il y a quelques années, Piketty (2005) estimait que l'allocation parentale d'éducation de rang 2 en 1994 pouvait contribuer à expliquer 15 000 naissances par an, soit 20 % à 30 % de l'augmentation des naissances observée entre 1994 et 2001. Par ailleurs, Thévenon (2010) précise que l'effet de la durée du congé sur le taux de fécondité ne fait pas consensus et si il y a un effet positif, il est d'ampleur très limité. En revanche, la rémunération du congé apparaît comme un critère plus déterminant.

Une autre forme d'incitation au partage du congé parental pourrait être de rendre plus attractif financièrement la prise par les deux parents simultanément d'un CLCA à temps partiel. Cette voie permettrait d'éviter que la mère prenne systématiquement le CLCA à taux plein en premier se spécialisant de facto dans les tâches familiales. En favorisant un véritable partage des tâches parentales et domestiques dès l'arrivée de l'enfant, la prise simultanée par les deux parents d'un CLCA à temps partiel semble particulièrement intéressante en matière d'évolution des mentalités. Bien qu'une telle réforme fasse prendre le risque de la pérennisation du temps partiel au-delà du congé, il permet d'éviter les ruptures de carrières particulièrement préjudiciables aux femmes. Une telle réforme pourrait prendre la forme d'une bonification de la prestation en proposant par exemple deux montants forfaitaires de CLCA à taux partiel au lieu du montant forfaitaire CLCA à taux plein comme c'est le cas aujourd'hui.

Préconisation 88 : Inciter au partage du CLCA entre les parents par le temps partiel. Il s'agit de réfléchir aux modalités d'un CLCA bonifié en cas de réduction d'activité professionnelle choisie simultanément par les deux parents.

(3) Améliorer l'accompagnement au retour à l'emploi

Pour les femmes, les plus éloignées de l'emploi, bénéficiaires d'un CLCA à taux plein hors du cadre du congé parental, le dispositif peut constituer une trappe à inactivité. Un

accompagnement professionnel pourrait utilement leur être proposé au cours de leur dernière année de perception du CLCA.

Pour les autres s'interrompant dans le cadre protecteur du congé parental, la question du retour dans l'entreprise peut aussi être difficilement vécue et nécessiter un accompagnement spécifique. Une étude conduite par le cabinet Fors-Recherche sociale en 2009 à la demande de la Caisse nationale des allocations familiales montre notamment que la perspective du retour à l'emploi au cours de la troisième année du congé parental peut être source de fortes inquiétudes, voire de renoncement à la reprise de l'emploi. En effet, la troisième année est « le moment où le rythme et les exigences imposées par le travail (réactivité, flexibilité, entre autres) reviennent à l'esprit des femmes qui se sont finalement habituées à la routine sécurisante du congé (...). Dans ce contexte, les bénéficiaires s'angoissent et ressentent une pression particulièrement forte. » (Kertudo, 2012).

Le fait que le programme 137 « Egalité entre les femmes et les hommes », porté par le ministère des droits des femmes dispose de fonds pour mener des actions d'accompagnement vers la formation et l'emploi des bénéficiaires du CLCA va dans le bon sens. Il reste néanmoins en suspens la question des modalités de cet accompagnement compte tenu du fait que ces mères n'ont justement pas de mode de garde.

Préconisation 89 : Proposer un accompagnement à visée professionnelle pour les bénéficiaires du CLCA à taux plein au cours de la 3^e année du CLCA. Cet accompagnement doit s'effectuer à la fois pour les femmes ayant pris le CLCA hors congé parental et à la demande de la salariée en cas de congé parental.

Faciliter des modes de garde ponctuels dans le cadre de l'accompagnement des femmes en CLCA.

Levier 2.3. Réduire les situations de CLCA hors congé parental d'éducation par un assouplissement des conditions d'ancienneté du congé parental

40 % des entrants au CLCA à taux plein ne bénéficient pas de la protection du congé parental alors que seulement 28 % des entrants dans le dispositif ne sont pas en emploi. Cela signifie que plus de 10 % des bénéficiaires du CLCA à taux plein hors congé parental sont en emploi au moment de la demande de CLCA mais ne remplissent pas les conditions d'ancienneté dans leur emploi pour pouvoir bénéficier du congé parental. Un assouplissement des conditions d'éligibilité au congé parental, tel qu'une réduction de 6 mois de l'ancienneté requise, permettrait de réduire ces situations.

Préconisation 89 : Assouplir les critères d'éligibilité au congé parental d'éducation.

Conclusion

Si la politique familiale a pu être un facteur fondamental de l'entrée des femmes sur le marché du travail, elle les a aussi indirectement enfermées dans la problématique de l'articulation entre emploi et famille. Ce paradoxe ne doit pas être un frein à l'emploi des femmes. De nombreux leviers peuvent être mobilisés à la fois à travers un renforcement et une réorganisation des modes de garde et par la possibilité accordée aux parents qui le souhaitent de pouvoir garder leurs enfants en limitant les préjudices en termes d'emploi et de carrières. Par ailleurs, la garde des enfants constitue un important bassin d'emplois à prédominance féminine, reconnaître ces emplois participe aussi à favoriser l'emploi des femmes.

Partie 5 : Les femmes dans la politique sociale : le RSA constitue-t-il un frein à l'emploi des femmes ?

Mis en place depuis le 1^{er} juin 2009, le revenu de solidarité active (RSA) est venu remplacer le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API). Il a également créé une nouvelle composante, le RSA activité. Avant la mise en place du RSA, les bénéficiaires pouvaient cumuler intégralement l'allocation (API ou RMI) avec leur revenu d'activité pendant les trois premiers mois de leur reprise d'activité puis, sous réserve d'être toujours en emploi, ils pouvaient bénéficier soit d'une prime forfaitaire soit d'un intéressement proportionnel, selon la durée mensuelle de leur activité pendant neuf mois (cf. Cazain et Donné, 2007, pour plus de détails). Le RSA activité remplace ces dispositifs, limités dans le temps, par un soutien pérenne des revenus des travailleurs à bas salaires. Il vise ainsi deux objectifs principaux : lutter contre la pauvreté et inciter à la reprise d'un emploi.

Mais ces deux objectifs qui peuvent paraître complémentaires relèvent de niveaux d'action différents. Alors que l'insertion professionnelle relève d'une action individuelle, la pauvreté est mesurée au niveau du foyer. Le fait que le RSA cherche à lutter à la fois contre la pauvreté et à promouvoir l'emploi l'oblige à se placer simultanément à ces deux niveaux. Le RSA en se focalisant sur les ressources globales du foyer, sans tenir compte de la provenance des revenus d'activité professionnelle au sein des couples, peut constituer une incitation à l'emploi pour le foyer. Mais dans son format actuel, pour les couples, il ne soutient pas directement et individuellement les revenus du travail de chacun des membres du couple, et notamment celui des femmes.

Le revenu de solidarité active (RSA)

Le revenu de solidarité active (RSA), qui a remplacé le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API), est une prestation destinée à assurer à des personnes sans ressource ou disposant de faibles ressources un niveau minimum de revenu variable selon la composition de leur foyer. Le RSA est ouvert, sous certaines conditions, aux personnes âgées d'au moins 25 ans et aux personnes âgées de 18 à 25 ans si elles sont parents isolés ou si elles justifient d'une certaine durée d'activité professionnelle.

Le RSA permet aux foyers d'atteindre un revenu garanti défini comme la somme d'un montant forfaitaire minimum dépendant de la composition familiale et de 62 % des revenus professionnels du foyer. Le RSA est composé de trois composantes qui dépendent du poids des revenus d'activité professionnelle dans les ressources totales du foyer.

En l'absence de revenu d'activité, le RSA versé dit « socle seul » permet de compléter les autres revenus du foyer pour atteindre le montant forfaitaire. Les montants sont les mêmes que dans le cadre de l'API ou du RMI⁹¹.

En présence de revenus d'activité, le RSA versé garantit que le foyer perçoive au minimum le montant forfaitaire augmenté de 62 % des revenus d'activité. Selon leur situation,

⁹¹ En 2013, sans aide au logement, le montant forfaitaire s'élève à 483 euros pour une personne seule sans enfant et à 725 euros pour une personne seule avec un enfant ne bénéficiant pas de la majoration pour isolement. Pour un couple sans enfant ne bénéficiant pas de l'aide au logement le montant forfaitaire s'élève à 725 euros.

les foyers peuvent percevoir du RSA « socle et activité » si leurs ressources sont inférieures au montant forfaitaire ou bien recevoir du RSA « activité seul » dans le cas contraire.

Constat 1. Le RSA : entre outil de lutte contre la pauvreté des ménages et frein indirect à l'emploi des femmes

Le premier constat renvoie au caractère familialisé d'une prestation qui vise à accompagner les comportements d'activité professionnelle par essence individuelle et qui impose des devoirs individuels en matière d'insertion professionnelle (Périer, 2010). Ce débat est crucial pour les bénéficiaires en couple, en particulier lorsqu'ils ont des enfants. La potentielle spécialisation au sein des couples, les hommes investissant le monde du travail et leurs conjointes la sphère privée, n'est pas prise en compte dans le barème du RSA. En effet, le montant de RSA activité étant « indifférent au fait que les revenus du travail proviennent du seul emploi de l'homme, pendant que la femme s'occupe des enfants, ou bien du travail des deux membres du couple » (Périer, 2010), le dispositif peut constituer une trappe à inactivité pour les femmes en couple.

Constat 1.1. Alors que la majorité des individus bénéficiaires du RSA sont sans emploi, les femmes isolées et les hommes en couple ont plus fréquemment une activité professionnelle

Les travaux menés par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) à partir de son Panel des allocataires⁹² montrent que la situation sur le marché du travail des bénéficiaires du RSA varie fortement selon leur sexe et leur situation familiale (voir tableau). Un peu plus d'un tiers (36 %) des individus bénéficiaires du RSA ont des revenus d'activité professionnelle. Mais seulement 23 % de femmes en couple bénéficiaires du RSA ont des revenus d'activité professionnelle contre 48 % des hommes en couple. Un constat inverse s'observe parmi les bénéficiaires du RSA isolés. L'emploi concerne 42 % des femmes isolées et seulement 29 % des hommes.

Par des bénéficiaires du RSA ayant des revenus d'activité professionnelle, par sexe et configuration familiale

		Part des bénéficiaires ayant des revenus d'activité professionnelle
Couple	Femmes	23 %
	Hommes	48 %
Isolé(e)s	Femmes	42 %
	Hommes	29 %
Ensemble		36 %

Champ : Bénéficiaires du RSA au 31 décembre 2010, France métropolitaine. Source : Cnaf-DSER, PANAME.

⁹² Le panel d'individus allocataires (PANAME) est un outil développé par la Direction des statistiques, des Etudes et de la Recherche (DSER) de la Caisse nationale des allocations familiales. Constitué actuellement de trois vagues, il permet le suivi d'un échantillon représentatif (tiré au 1/26^{ième}) de l'ensemble des individus adultes membres d'un foyer allocataire CAF. Pour chaque individu, il renseigne sur ses caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, activité, situation matrimoniale, nombre d'enfant, etc.), sur ses droits et montants des différentes prestations perçues (ou non) chaque semestre ainsi que sur sa situation mensuelle à l'égard du RSA.

Ainsi, la situation des individus bénéficiaires du RSA à l'égard de l'emploi est fortement polarisée. Une grande majorité d'individus est sans emploi. Mais l'absence de revenu d'activité professionnelle se concentre plus particulièrement sur les femmes en couple et les hommes seuls ; alors que l'emploi concerne davantage les hommes en couple et les femmes seules.

Constat 1.2. Des comportements d'activité professionnelle fonction des compositions familiales

L'exploitation des données du panel d'allocataires de la Cnaf révèle que, toutes configurations familiales confondues, les femmes au RSA ont en moyenne 1,3 enfant à charge au sens du RSA⁹³ alors que les hommes n'en ont en moyenne que 0,8. Ces moyennes sont la résultante de situations contrastées selon la configuration familiale :

- les hommes isolés sont dans leur quasi-totalité sans personne à charge (94 %) alors que les femmes isolées ne sont qu'un peu plus d'un tiers à ne pas avoir d'enfants à charge (37 %) (tableau) ;
- les couples ont plus souvent des personnes à charge que les femmes isolées. Moins d'un quart d'entre eux (23 %) n'ont pas de personnes à charge. Plus fréquente, cette « charge » est aussi plus nombreuse pour les couples. En effet, 26 % des couples ont au moins trois enfants à charge contre 12 % des femmes isolées.

La présence d'enfant(s) et leur(s) âge(s) modifient les comportements d'activité des bénéficiaires du RSA. Les données de la Cnaf mettent en lumière au sein des couples une présence moins fréquente sur le marché du travail pour les femmes que pour les hommes. Cet écart entre femmes et hommes augmente avec le nombre d'enfants à charge (tableau). Ainsi, en décembre 2010, 29 % des femmes en couple sans enfant à charge bénéficiaire du RSA déclarent des revenus d'activité professionnelle, contre 42 % des hommes en couple sans enfant, soit un écart de 13 points. Cet écart passe à 24 points pour les couples avec un enfant, 29 points pour ceux avec deux enfants et 32 points pour les couples avec 3 enfants ou plus. La présence d'au moins un enfant de moins de trois ans au sein des couples se traduit par une activité plus faible des femmes mais modifie peu le niveau d'activité des hommes. Ainsi, seules 13 % des femmes en couple avec au moins un enfant de moins de trois ans bénéficiaires du RSA ont travaillé en décembre 2013, contre 46 % des hommes. Nous retrouvons ici les résultats mis en évidence en population générale dans la partie 1.

Quel que soit le nombre d'enfants, les femmes isolées bénéficiaires du RSA sont davantage en emploi que celles en couple. La présence d'enfant a un effet notable sur leur activité professionnelle à partir de deux enfants à charge. En effet, la part des femmes isolées ayant des revenus d'activité professionnelle passe de 47 % en présence d'un enfant à charge à 40 % avec deux enfants à charge, puis à 20 % avec trois enfants.

⁹³ Une personne à charge au sens du RSA est un enfant (ou jeune) de moins de 25 ans à charge effective et permanente ne percevant ni prestation familiale ni rémunération. Aucun lien juridique de filiation, de parenté ou d'alliance n'est nécessaire pour les personnes arrivées dans le foyer avant leurs 17 ans. En cas de garde alternée, un seul parent est considéré comme ayant l'enfant à charge.

Part des bénéficiaires du RSA ayant des revenus d'activité professionnelle, selon le nombre d'enfant à charge et leur âge

	Couples		Isolé(e)s	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pas d'enfant à charge*	29	42	45	28
Un enfant à charge	26	50	47	38
Deux enfants à charge	23	52	40	38
Trois enfants à charge ou plus	14	46	20	25
Présence d'un enfant à charge de moins de 3 ans	13	46	23	13
Ensemble	23	48	42	29

* Les enfants à charge au sens du RSA sont les enfants de moins de 25 ans à charge effective et permanente des bénéficiaires.

Champ : Bénéficiaires du RSA au 31 décembre 2010, France métropolitaine. Source : Cnaf-DSER, PANAME.

Constat 1.3. 81 % des couples au RSA activité sont composés d'un unique apporteur de revenus

D'après le Panel des allocataires de la Cnaf, 81 % des couples au RSA activité sont composés d'un unique apporteur de revenus (tableau). Parmi eux, 60 % sont composés d'un homme en emploi et 20 % d'une femme en emploi. Seuls 19 % des couples bénéficiaires du volet activité du RSA sont des couples bi-actifs.

Ménages types par composantes de Rsa activité

Couples types		Socle et activité	Activité seul	Ens. volet activité
Couples Monoactifs		88 %	78 %	81 %
Femme	Homme			
Aucune activité	temps complet	20 %	60 %	49 %
Temps complet	aucune activité	13 %	17 %	16 %
Aucune activité	temps incomplet	40 %	1 %	11 %
Temps incomplet	aucune activité	15 %	0 %	5 %
Couples Biactifs		12 %	22 %	19 %
Femme	Homme			
Temps complet	temps incomplet	2 %	4 %	3 %
Temps complet	temps complet	2 %	10 %	8 %
Temps incomplet	temps incomplet	5 %	0 %	2 %
Temps incomplet	temps complet	3 %	8 %	6 %
Ensemble		100 %	100 %	100 %

Champ : Bénéficiaires du RSA volet activité en couple (2010), France métropolitaine. Source : DSER, PANAME.

Constat 1.4. Des trappes à précarité renforcées pour les femmes

Le RSA a paradoxalement apporté un **soutien monétaire aux femmes occupant des emplois précaires et a également conduit à normaliser cette forme d'emploi, déjà en fort développement**. C'est la thèse défendue par Jean Gadrey (2009) qui estime que « le RSA est le point d'orgue d'une série de mesures instaurées depuis 1981 pour faire du temps partiel la norme d'emploi pour les femmes ». Il dénonce un dispositif qui institutionnalise et subventionne le temps partiel précaire féminin. En effet, certains employeurs pourraient considérer que les faibles salaires générés par le temps partiel sont compensés par le dispositif. Le RSA pourrait agir potentiellement comme un complément salarial dans les secteurs d'activité employant majoritairement à temps partiel et à bas salaires tels que le nettoyage, l'aide à domicile, etc., pour les hommes comme pour les femmes. Néanmoins, la qualité des emplois occupés étant d'une qualité moindre pour les secondes, le RSA pourrait à terme renforcer les trappes à précarité pour les femmes.

L'enquête de la Dares⁹⁴ sur les bénéficiaires du RSA montre en effet que **les caractéristiques des emplois occupés sont différentes en fonction des sexes** (tableau). Parmi les bénéficiaires du RSA fin 2010 en emploi, les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes : elles sont 69 % à occuper un emploi à temps partiel contre 32 % des hommes. Ces écarts s'observent quelle que soit la configuration familiale. Ainsi, 62 % des femmes en couple sans enfant et 74 % des femmes seules sans enfant sont à temps partiel contre respectivement 16 % et 47 % des hommes à configuration familiale identique. Notons que la présence d'enfants se traduit par une diminution des emplois à temps partiel pour les femmes isolées.

Un peu plus de la moitié des bénéficiaires du RSA salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI) (contre plus de 85 % de l'ensemble des salariés), ce type de contrat concerne un peu plus souvent les hommes (57 %) que les femmes (55 %). En particulier, en présence d'enfants, les hommes en couple sont 70 % à occuper un emploi en CDI alors que les femmes en couple ne sont que 54 % à occuper ce type d'emploi et celles en foyer monoparental 55 %. Néanmoins, les femmes isolées occupent plus souvent un emploi à durée indéterminée que les hommes seuls.

Plus souvent à temps partiel et en CDI que les hommes isolés, les femmes seules bénéficiaires du RSA sont plus nombreuses à avoir plusieurs employeurs. Plus d'une femme isolée sur cinq bénéficiaires du RSA en emploi a plusieurs employeurs (contre moins d'un homme sur dix).

Enfin, en matière de secteur d'activité, on constate, sans surprise, que les femmes se concentrent dans les secteurs des services aux personnes. À l'inverse les hommes exercent plus souvent leur profession dans les métiers du secteur primaire (agriculture) et secondaire (industrie et construction) et dans le secteur des transports.

⁹⁴ La Dares a réalisé, dans le cadre des travaux du comité d'évaluation du RSA une enquête auprès de personnes à revenus modestes. Elle s'est déroulée en deux étapes. La première a été menée fin 2010 auprès de 15 000 foyers et la seconde a été réalisée, début 2011 auprès de 3 340 personnes bénéficiaires du RSA. Elle permet d'obtenir des informations détaillées sur les configurations familiales des bénéficiaires du RSA, leur situation sur le marché du travail ainsi que sur l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier.

Caractéristiques des emplois occupés par les bénéficiaires du RSA fin 2010, selon le sexe et la configuration familiale

		Emploi à temps partiel	En contrat à durée indéterminée	Plusieurs employeurs
Femmes	En couple sans enfant	ns	ns	ns
	En couple avec enfant	63 %	54 %	ns
	Isolée sans enfant	74 %	49 %	27 %
	Isolée avec enfant	69 %	55 %	17 %
	Ensemble	69 %	55 %	21 %
Hommes	En couple sans enfant	16 %	59 %	ns
	En couple avec enfant	25 %	70 %	ns
	Isolé sans enfant	47 %	39 %	ns
	Isolé avec enfant	ns	ns	ns
	Ensemble	32 %	57 %	8 %

Champ : Bénéficiaires du RSA fin 2010, en emploi.

Source : Dares, enquête quantitative sur le revenu de solidarité active (2010-2011), phase téléphonique.

Constat 1.5. Installation plus durable dans le RSA pour les femmes en emploi que pour les hommes

L'hypothèse d'un risque de renforcement des trappes à précarité par les femmes est également alimenté par l'analyse des trajectoires des bénéficiaires du RSA (Marc et Fernandez, 2013) montre qu'au sein du volet activité, les hommes seuls sans enfant connaissent davantage de mouvements⁹⁵ vis-à-vis du RSA que les femmes seules. Le RSA activité semble accompagner durablement l'exercice d'emploi à temps partiel pour les femmes alors que pour les hommes, il semble davantage accompagner des trajectoires professionnelles instables.

Les couples avec enfant(s) bénéficiaires du RSA activité ont généralement des trajectoires plus stables que les couples sans enfant. Cette surreprésentation des couples avec enfant(s) est sans doute liée à des situations de familles stabilisées autour d'une organisation (couple mono-actif ou travail à temps partiel) établie durablement pour permettre l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Comme nous l'avons déjà montré le RSA rend soutenable financièrement des situations dans lesquelles le conjoint seul travaille et où sa conjointe prend en charge les tâches familiales. De la même manière, il permet à des personnes isolées, essentiellement des femmes, d'occuper des emplois très faiblement rémunérateurs.

⁹⁵ Ces mouvements renvoient à la fois à des mouvements externes c'est-à-dire les entrées et sorties du RSA et à des mouvements internes au dispositif c'est-à-dire entre les composantes du RSA.

**Trajectoires à un an des individus bénéficiaires du RSA activité seul en janvier 2010,
selon la configuration familiale**

	Situation un an après (décembre 2010)			
	Rsa socle seul	Rsa activité seul	Rsa socle et activité	Pas de Rsa
Homme seul	12 %	34 %	6 %	48 %
Femme seule	6 %	48 %	5 %	41 %
Famille monoparentale	6 %	46 %	6 %	42 %
Couple sans personne à charge	6 %	41 %	4 %	49 %
Couple avec personne(s) à charge	6 %	50 %	4 %	40 %
Total	7 %	46 %	5 %	42 %

Source : Cnaf-Dser (Paname). Période : de janvier à décembre 2010.

Note de lecture : parmi les individus adultes âgés de moins de 29 ans ayant perçu du Rsa activité seul en janvier 2010, un an plus tard, 10 % perçoivent du Rsa socle seul, 36 % bénéficient encore du Rsa activité seul, 5 % du Rsa socle et activité et 49 % n'ont plus de droit payable au Rsa.

Extrait de Fernandez V., Marc C. (2013), « La Multiplicité et variabilité des trajectoires des bénéficiaires du Rsa », *L'essentiel*, Cnaf, n° 136, juin.

Constat 1.6. Le paradoxe d'un dispositif redistributif et incitatif

Poursuivant l'objectif de lutte contre la pauvreté, le montant de RSA perçu par un foyer d'allocataires dépend donc des revenus du travail mais aussi de la composition familiale et des autres aides perçues. En raison de l'imbrication des transferts sociaux et fiscaux, les gains à l'emploi varient donc aussi selon la configuration familiale des foyers et les prestations perçues. C'est ce que montrent les points de sortie du RSA (voir tableau). Le point de sortie du RSA est le niveau de revenu (en part du Smic) à partir duquel le montant de RSA activité perçu par le foyer est nul.

Au-delà d'un Smic les personnes seules ne sont plus soutenues par le dispositif de RSA, et ce même en présence d'enfant(s) à charge. Les personnes isolées ne touchent plus de RSA activité dès qu'elles ont un niveau d'activité supérieur ou égale à 120 % du Smic. Alors que les couples avec un enfant sont incités financièrement à l'emploi par l'intermédiaire du RSA activité jusqu'à un niveau de revenu équivalent à 2 Smic (200 %) les personnes seules avec un enfant ne sont soutenues qu'à hauteur de 120 % du Smic. Poursuivant un objectif de redistributivité, le RSA ne constitue pas une incitation financière à l'emploi de même ampleur selon les configurations familiales.

Points de sortie du RSA, barème 2012 (en part du Smic)

Composition Familiale		Revenu d'activité (en part du Smic)
Personnes isolées	Sans enfant	112 %
	Avec un enfant	120 %
	Avec deux enfants	96 %
	Avec un enfant âgé de moins de trois ans	100 %
	Avec deux enfants dont 1 de moins de trois ans	90 %

Personnes en couple	Sans enfant	168 %
	Avec un enfant âgé de 3 à 14 ans	202 %
	Avec deux enfants âgés de 3 à 14 ans	206 %
	Avec trois enfants âgés de 3 à 14 ans	138 %
	Avec deux enfants dont un âgé de moins de 3 ans, sans CLCA	128 %
	Avec deux enfants dont un âgé de moins de 3 ans, avec CLCA	36 %

Source : Cas types, barèmes 2012, calculs CNAF.

Hypothèse : Ces cas types prennent en compte l'ensemble des transferts sociaux et fiscaux pour l'année 2012. Pour les couples, on suppose que de 0 à 1 Smic, il y a un seul salarié dans le couple puis qu'il y a un conjoint au Smic et l'autre à 0,5 ou 1 Smic. En conséquence, pour le cas type avec CLCA, la famille bénéficie d'un CLCA à taux plein de 0 à 1 Smic (pour le conjoint qui ne travaille pas) puis d'un CLCA à taux partiel à 1,5 Smic. En cas de présence d'enfants, on suppose qu'ils ont systématiquement moins de 14 ans. En outre, pour l'attribution de l'Allocation de rentrée scolaire, on affecte le montant intermédiaire de cette prestation.

Focus les femmes de moins de 25 ans dans le dispositif RSA

L'âge moyen des bénéficiaires du RSA en décembre 2010 est de 38 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes quelle que soit leur configuration familiale : près de 30 % des femmes ont moins de 30 ans contre 10 % des hommes. De même, les femmes de moins de 25 ans sont davantage présentes dans le dispositif : elles représentent 17 % des femmes en couple contre 7 % des hommes en couple et 10 % des femmes isolées contre 1 % des hommes isolés. Leur présence s'explique par deux critères d'accès à la prestation : le critère d'enfant à charge pour les femmes isolées et le critère d'âge du conjoint (25 ans ou plus) pour les femmes en couple. À noter que 23 % des femmes en couple de moins de 25 ans n'ont pas d'enfant à charge : la séparation signifierait pour ces femmes la sortie du dispositif. Cette situation peut être particulièrement préjudiciable aux jeunes femmes victimes de violences dans le couple contraintes soit à rester en couple malgré les violences soit à sortir du dispositif RSA. La nouvelle « garantie jeunes » initiée à titre expérimentale pourra être une solution. Dispositif individualisé, s'adressant aux jeunes ayant quitté le système éducatif, ni en emploi, ni en formation, la Garantie jeune doit articuler une allocation de type RSA (montant forfaitaire en l'absence de revenu d'activité et possibilité de cumul de l'allocation et des revenus d'activité) avec un accompagnant personnalisé. Le dispositif doit donc garantir aux jeunes de moins de 25 ans en grande précarité à la fois des ressources et une première expérience professionnelle. Nous espérons qu'une analyse sexuée du dispositif et de ses effets en termes d'insertion sera conduite.

Préconisation 90 : Maintenir le RSA aux jeunes femmes victimes de violences au sein du couple en cas de séparation.

Levier 1 : Favoriser l'accès à l'emploi et l'autonomie des femmes au sein d'un dispositif familialisé de lutte contre la pauvreté

Levier 1.1. Inciter à la bi-activité au sein des couples au RSA

Une réforme du RSA activité doit avoir pour objectif de favoriser la bi-activité au sein des couples. Le montant de RSA, dont le calcul est indifférent à la provenance des revenus d'activité au sein des couples, ne permet pas de soutenir individuellement les revenus de

chaque membre du couple. Or au sein des couples bénéficiaires du RSA les revenus du travail viennent pour l'essentiel des hommes, *a fortiori* en présence d'enfants. Une réforme du RSA doit tenir compte de ce constat et par conséquent veiller à ce que le dispositif ne constitue pas un frein à l'emploi des femmes

Deux pistes de réformes peuvent être envisagées :

- une prime à la bi-activité. Il est probable qu'un couple bi-actif doive faire face à des dépenses plus importantes, en matière de garde d'enfants notamment, que celle supportées par un couple mono-actif (Périvier, 2009). Une prime à la bi-activité pourrait venir compenser ces frais ;
- l'individualisation du RSA activité. Le récent rapport Sirugue portant sur la « Réforme des dispositifs de soutien aux revenus d'activité modestes » (2013) préconise l'individualisation du RSA : « L'individualisation permet d'apporter une solution durable à la désincitation à la multi-activité au sein d'un foyer que pouvait générer le RSA activité ». Il propose une « prime d'activité, qui se substituerait au RSA activité et à la PPE, reposerait sur une logique d'individualisation du complément financier aux revenus d'activité modestes, mais conserverait une éligibilité sur revenus collectifs ».

Préconisation 91 : Réformer le RSA activité sous l'angle de l'emploi des femmes :

- en favorisant la bi-activité dans le barème du RSA par exemple par un mécanisme d'abattement plus favorable pour les couples biactifs et /ou par la majoration du montant d'intéressement par un montant forfaitaire en cas de bi-activité ;
- ou de manière plus radicale en individualisant le RSA activité.

Levier 1.2. Évaluer les impacts sur la qualité des emplois des femmes au RSA activité

En proposant un complément de revenu, le RSA peut constituer une forme de soutien au temps partiel. Du côté employeur, on peut craindre que le RSA soit utilisé pour proposer des temps de travail court et/ou de moindre augmentations salariales aux salariés (Bourguignon, 2011). Le rapport d'évaluation du RSA, conduit deux ans après la mise en place du dispositif, montre que faute de connaissance du dispositif et de données sur leurs salariés potentiellement concernés par le RSA, les employeurs ne semblent pas utiliser le RSA comme un outil de gestion de la main d'œuvre (Bourguignon, 2011). Néanmoins, à plus long terme, dans les secteurs d'activité à fort taux de bas salaires et de temps partiel, fortement féminisé, il faudra veiller à ce que le RSA n'alimente pas une stratégie des employeurs de recrutement à temps partiel court et de modération salariale.

Préconisation 92 : Développer des études sur l'impact du RSA dans les stratégies des employeurs (privé et collectivités territoriales) en termes de modération salariale et de maintien dans le temps partiel.

Constat 2. Un accompagnement dans l'emploi inégalitaire entre femmes et hommes bénéficiaires du RSA

Constat 2.1. Des comportements de recherche d'emploi des bénéficiaires du RSA différenciés selon la configuration familiale et le sexe

Majoritairement sans emploi les bénéficiaires du RSA ont, d'après l'enquête de la Dares sur les bénéficiaires du RSA fin 2010, des comportements de recherche d'emploi différenciés selon leur configuration familiale et leur sexe (tableau). Parmi les bénéficiaires du RSA sans emploi, les hommes sont plus souvent à la recherche d'un emploi que les femmes (78 % contre 53 %). En outre, les femmes isolées sont davantage à la recherche d'un emploi que celles en couple. La présence d'enfant est corrélée à des taux de recherches d'emploi plus importants pour les femmes isolées. À l'inverse, les femmes sans emploi en couple cherchent plus fréquemment un emploi lorsqu'elles n'ont pas d'enfant. Ces comportements de recherche d'emploi traduisent des modèles d'organisation familiale distincts pour les femmes en couple et les femmes seules. La présence d'enfants se traduit pour les premières par un retrait du marché du travail quand pour les secondes elles impliquent la nécessité d'augmenter les revenus issus du travail.

Part des bénéficiaires du RSA fin 2010 recherchant un emploi parmi ceux n'ayant pas d'emploi régulier en fonction de leur composante et de leur situation familiale

Femmes	En couple sans enfant	49 %
	En couple avec enfant	34 %
	Isolée sans enfant	63 %
	Isolée avec enfant	66 %
	Ensemble	53 %
Hommes	En couple sans enfant	75 %
	En couple avec enfant	79 %
	Isolé sans enfant	79 %
	Isolé avec enfant	81 %
	Ensemble	78 %

Champ : Bénéficiaires du RSA fin 2010 sans emploi régulier. Source : Dares, enquête quantitative sur le revenu de solidarité active (2010-2011), phase téléphonique.

L'enquête de la Dares renseigne également sur les freins à l'emploi et à la recherche d'emploi. Elle montre que parmi les bénéficiaires du RSA sans emploi qui en recherchent un, les femmes sont moins disposées que les hommes à élargir leur périmètre de recherche d'emploi. Contrairement aux femmes, les hommes seraient majoritairement prêts à déménager pour occuper un emploi (64 %) et 57 % seraient prêts à élargir leur champ géographique de recherche d'emploi (contre respectivement 43 % et 38 % pour les femmes). Ces difficultés de mobilité pour les femmes sont à relier aux modes de garde, à la proximité des parents dépendants ou de proches facilitant la prise en charge des enfants. Mais les femmes sont aussi moins disposés que les hommes à élargir le type d'emploi recherché (respectivement 49 % et 62 % y seraient disposés).

Parmi les bénéficiaires du RSA début 2011 qui n'occupent pas un emploi régulier, les hommes évoquent moins souvent des freins à l'emploi que les femmes : 33 % des hommes n'évoquent aucun frein à l'emploi contre 28 % des femmes. En outre, lorsqu'elles déclarent des freins, le nombre de freins évoqués par les femmes est en moyenne plus élevé que pour les hommes. Pour les hommes comme pour les femmes l'absence de moyen de transport est frein majeur dans leur recherche d'emploi. Elles déclarent plus souvent que les hommes des problèmes de santé comme un frein dans leur recherche d'emploi. C'est sur le frein concernant la garde des enfants que l'écart entre hommes et femmes est le plus important : 26 % des femmes déclarent que la garde d'enfant est un frein à la reprise d'emploi ou à la recherche d'emploi contre seulement 4 % des hommes.

Principaux freins évoqués dans la recherche d'un emploi parmi l'ensemble des freins évoqués (en %)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Absence de moyen de transport	31	32	31
Problèmes de santé	29	25	27
Coûts des transports	22	29	25
Problèmes de garde d'enfant	26	4	17
N'a pas de freins dans ses démarches de recherche	28	33	30

Note : le questionnaire proposait au total sept freins à l'emploi, puis demandait au répondant s'il rencontrait un frein à l'emploi autre que mentionné.

Champ : Bénéficiaires du RSA début 2011, sans emploi régulier, France métropolitaine.

Source : Dares, enquête quantitative sur le revenu de solidarité active (2010-2011), phase en face à face.

Constat 2.2. L'absence de proposition d'accompagnement pour les femmes inactives, en couple et bénéficiant du RSA activité seul

Comme déjà dit, compte tenu de son caractère familialisé, le RSA peut favoriser, au sein des couples, une forme de spécialisation traditionnelle, faite d'investissement dans la sphère professionnelle pour les hommes et dans la sphère domestique pour leur conjointe et piéger ainsi les femmes en couple dans une forme de trappe à inactivité (Pérvier et Silvera 2009). Ce risque est d'autant plus important qu'aucune forme d'accompagnement n'est proposée à ces conjointes inactives. En effet, le dispositif prévoit un traitement différencié des femmes sans emploi en matière d'accompagnement professionnel selon leur configuration familiale (Pérvier, 2010). Par exemple, une femme sans emploi avec un enfant, si elle vit seule, bénéficiera du RSA-socle seul et sera soumise aux droits et devoirs c'est-à-dire à l'obligation de suivre un accompagnement personnalisé (encadré). Mais si elle vit en couple, avec un conjoint qui travaille à temps plein, elle bénéficiera du RSA-activité seul et ne sera donc pas soumise aux droits et devoirs.

Champs des droits et devoirs du RSA

Le champ des bénéficiaires du RSA « soumis aux droits et devoirs », c'est-à-dire dans l'obligation de signer un contrat d'insertion et de suivre un accompagnement personnalisé, est celui de l'ensemble des allocataires des Caf et de leur conjoint potentiel remplissant deux conditions : bénéficiaire du RSA socle (RSA socle seul ou RSA socle et activité) et avoir des revenus individuels d'activité mensuels inférieurs à 500 euros en moyenne. Au sein des couples les conjoints, concubins ou partenaires pacsés sont soumis aux mêmes droits et

obligations. Ils sont tenus de rechercher un emploi, d'entreprendre les démarches nécessaires à la création d'entreprise ou de suivre les actions d'insertion qui leur sont prescrites. Dans cette optique, les bénéficiaires soumis aux droits et devoirs sont orientés vers un parcours professionnel ou social par le Conseil Général. Si l'allocataire est en capacité de reprendre immédiatement un emploi, il est orienté vers Pôle emploi. Dans le cas contraire, il est orienté vers les services sociaux du Conseil Général ou éventuellement vers un organisme d'insertion.

En outre, lorsqu'un accompagnement est proposé, on constate de légères différences entre femmes et hommes. D'après l'enquête « Bénéficiaires du RSA » menée par la DARES, les femmes bénéficient un peu plus fréquemment d'aides dans le domaine social alors que les hommes bénéficient plutôt d'aides à visée directement professionnelle (tableau). Ainsi, 32 % des hommes affirment bénéficier d'une aide à l'emploi comme « trouver un emploi », « trouver un stage ou une formation », « élaborer un projet professionnel » ou « créer une entreprise » contre 30 % des femmes. De leur côté, 35 % des femmes déclarent être aidées dans la réalisation de « démarches administratives », dans la résolution d'un problème de « logement » ou de « mode de garde », contre 28 % des hommes interrogés.

Par ailleurs, lorsqu'on observe en détail les types d'aides dont ont bénéficié les allocataires du RSA, on remarque qu'ils ne correspondent pas toujours aux freins qu'ils peuvent mettre en avant dans les parties précédentes. Par exemple, alors que 23 % des femmes estiment que la garde des enfants est un frein à la reprise d'emploi, seul 1 % d'entre elles affirment avoir bénéficié d'une aide sur cette problématique.

Types d'aides dont ont bénéficié les bénéficiaires du RSA début 2011 soumis aux droits et devoirs

Domaine d'aide obtenue	Femme	Homme	Ensemble
Aides directes à l'emploi	30 %	32 %	31 %
Aides dans le domaine social	35 %	28 %	32 %
Autres	2 %	4 %	3 %

Champ : France métropolitaine. Source : Dares, enquête quantitative sur le revenu de solidarité active (2010-2011), phase en face à face.

Levier 2 : Mettre en place un accompagnement favorable à l'accès à l'emploi des femmes

Levier 2.1. Favoriser l'accès à des modes de garde pour lever le problème de la disponibilité dans la recherche d'emploi des femmes avec enfants

En matière d'accompagnement des femmes bénéficiaires du RSA, un frein important est l'absence de mode de garde pérenne leur permettant de rechercher un emploi puis d'y accéder et enfin de s'y maintenir. Cette contrainte est en partie intégrée par le dispositif et les pratiques des professionnels de l'accompagnement. Les taux d'inscription à Pôle emploi parmi les bénéficiaires soumis aux droits et devoirs très différenciés selon le sexe - 71 % des hommes se sont inscrits à Pôle emploi contre 42 % des femmes - peuvent refléter une forme

de dispense de recherche d'emploi pour les femmes devant garder leurs jeunes enfants. De fait, la loi prévoit pour les femmes seules avec enfant de moins de trois ans de pouvoir se soustraire à l'obligation de rechercher un emploi dès lors qu'elles n'ont pas de modes de garde. Cette disposition visant à les protéger génère dans le même temps un cercle vicieux les piégeant dans l'inactivité imposée par l'absence de mode de garde.

Pour rompre ce cercle vicieux du non accès à un mode de garde faute d'avoir un emploi, la première piste est de pouvoir réserver des places d'accueil en Etablissement d'Accueil de Jeunes Enfants spécifiquement pour les bénéficiaires de minima sociaux. Pour l'accueil chez une assistante maternelle, le principal frein est moins la disponibilité des places que le coût de la garde. Une réforme du barème de aides à la garde chez une assistante maternelle, telle que préconisée dans la partie 4, doit faire diminuer le reste à charge pour les familles bénéficiaires du RSA. En outre, le projet de mise en place d'un dispositif permettant aux familles modestes de ne plus avancer une partie des frais de garde chez une assistante maternelle via un versement direct des aides de la CAF aux assistantes maternelles, proposition qui a fait l'objet d'un amendement au projet de loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes, apparaît comme un bon système.

Préconisation 93 : Développer une politique d'aide à la garde des enfants en direction des parents bénéficiaires du RSA :

- en développant l'offre via la réservation de places en EAJE ;
- en améliorant la solvabilisation des familles les plus modestes ;
- en favorisant les pratiques d'avance de frais pour l'accueil chez une assistante maternelle.

Cette politique doit s'adresser autant aux femmes isolées qu'à celles en couple.

Levier 2.2. Accompagner les femmes bénéficiaires du RSA quelle que soit leur situation familiale

Comme le montre le constat 2.2., le RSA traite différemment les femmes en couple et les femmes seules en matière d'accompagnement. Ainsi, aucune forme d'accompagnement n'est proposée aux femmes inactives bénéficiaires du RSA activité seul – car leur conjoint est en emploi – alors que les femmes isolées, inactives et bénéficiaires du RSA socle sont dans l'obligation d'être accompagnées. Le dispositif renvoie l'image que sans conjoint la femme est dans l'obligation de travailler alors qu'en couple elle a le droit d'être au foyer : « travaille ou marie toi » titrait un article de Hélène Périvier sur son blog.

Préconisation 94 : Permettre aux femmes inactives en couple, bénéficiaires du RSA activité seul d'accéder à un accompagnement professionnel.

Levier 2.3. Favoriser un accompagnement global des femmes bénéficiaires du RSA

Parmi les bénéficiaires soumis aux droits et devoirs, les femmes sont plus éloignées de l'emploi que les hommes puisque 20 % d'entre elles déclarent n'avoir jamais travaillé contre 6 % des hommes (Siguret, 2013). Leur besoin d'accompagnement vers l'emploi est donc d'autant plus important. Comme en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi, un

accompagnement global articulant des dimensions sociales, professionnelles, psychologiques, etc. apparaît le plus adapté aux femmes les plus précaires. Le processus d'orientation du RSA distinguant le parcours professionnel, destiné aux bénéficiaires les plus proches de l'emploi, et le parcours social, visant à lever les freins à la recherche d'emploi et à favoriser une insertion sociale, apparaît peu pertinent pour une partie des bénéficiaires. Certains Conseils Généraux ont d'ailleurs mis en place des parcours socio-professionnels renvoyant l'idée que bien souvent les situations se débloquent de manière globale.

Préconisation 95 : Faire des études sur les parcours d'accompagnement (processus d'orientation, acteurs et outils mobilisés, etc.) selon le sexe et la configuration familiale. Questionner la pertinence de la distinction entre parcours social et professionnel et privilégier un accompagnement global.

Conclusion

L'analyse du dispositif RSA met en lumière les paradoxes inhérents à des politiques sociales qui entendent à la fois lutter contre la pauvreté des familles et soutenir les revenus d'activité des personnes. En effet, il est pour le moins étonnant que le RSA, dispositif prônant l'insertion professionnelle pour sortir de la pauvreté, n'est pas un barème favorable à la bi-activité au sein de couples ou encore qu'il ne propose pas d'accompagnement professionnel aux femmes inactives en couple bénéficiaires du RSA activité seul.

Le RSA comme tous les droits sociaux familialisés valorisent les solidarités intrafamiliales, en particulier entre hommes et femmes au sein des couples (Eydoux, 2012). Il joue aussi un rôle protecteur à l'égard des femmes inactives en couples au même titre que l'imposition conjointe (éclairage suivant) et constitue par conséquent potentiellement un frein à leur émancipation par l'activité professionnelle.

Éclairage : Une politique fiscale désincitative à l'emploi des femmes ?

Depuis plusieurs décennies maintenant, le débat sur l'individualisation des droits, notamment en matière d'imposition sur le revenu, fait l'objet de controverses en France. Il est lié en partie à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'idée principale est de constater que le système français reste fondé sur un modèle « familialiste » puisque l'imposition est regroupée pour les couples mariés ou pacsés.

Différentes études montrent que l'individualisation de l'impôt aura des effets positifs, pour les femmes et pour l'égalité.

1. Lever un frein à l'emploi des femmes

Le système de quotient conjugal désincite financièrement à l'emploi la personne du ménage dont le revenu est le plus faible (soit en raison d'un salaire horaire plus faible soit en raison d'un volume horaire plus faible). Un couple marié ou pacsé met en commun ses revenus dans une seule déclaration. Le revenu global du foyer est alors divisé par le nombre de parts, ce qui signifie que le revenu total est réparti de manière uniforme sur les deux membres du foyer. Comme le taux d'imposition est progressif, l'imposition marginale est plus faible pour un montant de revenus déclaré moins important. Si dans le couple, les salaires sont égaux, l'imposition conjointe ne change rien puisque le revenu de chacun des deux membres du foyer est égal à la moyenne du revenu du couple est que, par conséquent, le taux d'imposition est identique. Mais dès lors que les revenus sont différents, le taux marginal d'imposition du plus faible apporteur de revenus est supérieur à ce qu'il serait dans le cas d'une déclaration séparée. Cette « sur-taxe » est réalisée en faveur d'un taux plus faible pour son conjoint, il y a donc, dans ce cas une prime à spécialisation de l'activité sur l'un des deux conjoints.

Une des études importantes d'évaluation du lien entre imposition séparée et emploi des femmes est celle de Damien Echevin (2003). Cet auteur est parti d'un modèle de micro-simulation réalisé à partir de 500 000 déclarations de revenu et des enquêtes sur les revenus fiscaux de 2002, auquel il a intégré une équation de salaire et une équation de participation pour l'ensemble des femmes en âge de travailler. L'individualisation de l'impôt aurait des conséquences financières globalement négatives pour les couples (notamment mono-actifs) en termes de revenus (perte en moyenne de 225 €) mais aurait un effet légèrement positif sur l'offre de travail des femmes mariées : **« Compte tenu de la baisse induite des taux marginaux d'imposition au sein du couple, cette réforme augmenterait de 0,6 point le taux de participation des femmes et se solderait (sans contrainte sur la demande de travail ...) par près de 80 000 emplois supplémentaires »**. On note dans le tableau suivant que l'effet emploi des femmes est plus élevé pour les déciles élevés (augmentation de 1,4 point pour le dernier décile).

Taux d'activité des femmes mariées estimé avant et après la réforme (individualisation de l'impôt)

Décile de niveau de vie	Taux d'activité estimé avant la réforme	Taux d'activité estimé après la réforme	Variation du taux d'activité	Augmentation de la participation féminine
1	41,4 %	41,4 %	0	+234
2	47,3 %	47,5 %	+0,1 %	+1 630
3	55,7 %	56,1 %	+0,4 %	+4 538
4	64,3 %	65 %	+0,7 %	+7 334
5	72,1 %	72,7 %	+0,5 %	+6 144
6	79,3 %	80,1 %	+0,8 %	+9 898
7	83,7 %	84,3 %	+0,7 %	+8 501
8	85,5 %	86,3 %	+0,9 %	+11 231
9	88,7 %	89,7 %	+1 %	+12 731
10	85,6 %	87 %	+1,4 %	+16 762
Ensemble	70,4 %	71 %	+0,6 %	+79 003

Source: Echevin (2003), enquête revenus fiscaux 1999 actualisés 2002; champ: couples mariés (12,1 millions de ménages n 2002)

Une autre étude de Carbonnier (2007) mesure les effets de l'individualisation de l'impôt sur l'offre de travail des conjoints. L'élasticité moyenne de l'offre de travail des conjoints aux taux d'imposition est de -0,05, ce qui est faible mais non négligeable. Autrement dit : « si 400 couples voient leur taux marginal passer de 10 % à 11 % (soit une hausse de 10 %), un conjoint parmi les 200 actifs décidera d'arrêter de travailler ». Ces élasticités varient en fonction du degré de contraintes des conjoints face au travail et notamment du nombre d'enfants.

Henri Sterdyniak (2004) s'oppose depuis longtemps à une telle réforme. S'il reconnaît que l'imposition séparée lèverait une désincitation à l'emploi féminin, il met en avant d'autres arguments en faveur de l'imposition conjointe. L'imposition conjointe s'inscrit dans une logique d'égale contribution des citoyens à l'impôt en considérant que la personne du couple qui est sans emploi (plus souvent la femme) est à charge de son conjoint.

Or, l'imposition séparée taxera davantage les ménages mono-actifs : « Considérons un couple dans lequel l'homme gagne deux fois le salaire moyen. Si son épouse ne travaille pas, l'impôt mensuel payé par le couple est de 329 €. Il passe à 486 € si celle-ci travaille au Smic . Avec une imposition séparée, l'impôt mensuel payé par le couple serait de 586 € dans les 2 cas. L'imposition séparée augmente certes le gain au travail, mais en augmentant légèrement l'impôt du couple bi-actif (de 100 € par mois) et fortement celui du couple mono-actif (de 257 € par mois). Or ce dernier a obligatoirement un niveau de vie plus faible. **L'individualisation dégrade la redistribution du système fiscal** ».

Mais ce raisonnement est circulaire : on ne peut pas garder le système uniquement parce qu'il protège aujourd'hui les femmes en couple sans activité professionnelle avec enfants de milieux modestes. Comme l'explique très clairement Allègre et Périer (2013), « le quotient conjugal a été pensé en 1945 en cohérence avec une certaine norme familiale, celle de « Monsieur Gagnepain » et « Madame Auroy ». (...) Jusqu'en 1982, l'imposition reposait sur les seules épaules du chef de famille, à savoir l'homme, la femme étant perçue comme à la charge de l'homme. Or loin de constituer une charge pour son conjoint, elle produit un service

gratuit, via le travail domestique qu'elle fournit. Cette production domestique (...) a une valeur économique qui n'est pas imposée. **Ainsi, les couples mono-actifs sont-ils les grands gagnants du système qui leur donne un avantage par rapport aux couples bi-actifs, qui doivent payer pour externaliser une partie des tâches domestiques et familiales** ».

Certes, la desincitation financière n'est pas le seul frein à l'emploi des femmes, mais c'est une des conditions importantes. En adoptant une analyse dynamique et en prenant en compte évidemment d'autres facteurs, comme l'accompagnement dans l'emploi, la formation, le renforcement du système d'accueil pour les enfants..., l'individualisation de l'impôt modifiera les comportements d'activité des femmes.

Revenus individuels – revenus du foyer fiscal : l'exemple de la prime pour l'emploi

La prime pour l'emploi (PPE), créée en 2001, est une aide au retour à l'emploi et au maintien de l'activité professionnelle. Elle est attribuée aux personnes exerçant une activité professionnelle selon à la fois des conditions de ressources du foyer fiscal et des conditions de niveaux individuels de salaires (avec une majoration pour les temps partiel). Ce crédit d'impôt est déduit de l'impôt sur le revenu à payer ou versée directement au bénéficiaire s'il n'est pas imposable. Son montant est calculé en pourcentage du revenu d'activité. En 2013, la prime pour l'emploi sera versée à environ 7 millions de travailleurs modestes.

Cette prime pour l'emploi, instrument de soutien aux bas de revenus, a un double objectif : redistributif envers les ménages les plus modestes et/ou les salarié-e-s les plus modestes et incitatifs à l'emploi. Comme dans le cas du Rsa, ce double objectif pourrait poser problème et induire des effets désincitatifs à l'emploi du plus faible pourvoyeur de revenu, principalement des femmes, et/ou de son maintien ou incitation à l'emploi à temps partiel.

Les différentes études menées dans le milieu des années 2000 (Bargain 2004, Stancanelli et Sterdyniaj H. 2004, Allègre et Perivier 2005) montrent que si ces risques vis-à-vis de l'emploi des femmes existent, les effets sont en fait très faibles en raison à la fois des niveaux de plafonnement, des faibles montants attribués et du fait que l'effet est différé de plus d'un an vis-à-vis de la décision d'offre de travail.

Le récent rapport Sirugue (2013) pose les mêmes conclusions du caractère très faiblement incitatif de la PPE car « les gains financiers inhérents à une reprise d'emploi peuvent être faibles (moins de 40 € par mois en moyenne), (...) les entrées et sorties dans le dispositif semblent relever, le plus souvent, de changements de situation familiale et d'évolution du revenu, pas d'une reprise d'activité en tant que telle et enfin, le décalage dans le temps de la PPE (...) ». (p.26). Ce rapport propose d'ailleurs la création d'une « prime d'activité » fusionnant le Rsa d'activité et la PPE. Cet outil individuel, versé mensuellement, unique, plus simple et avec un ciblage plus resserré, garde malgré tout des conditions d'éligibilité fonction des revenus collectifs du foyer. Ici encore, les enjeux sur l'emploi des femmes ne semblent pas intégrés dans l'élaboration des dispositifs alors même qu'elles sont parmi les cibles de ces politiques

2. Fonction symbolique d'une individualisation de l'impôt

Un rapport direct à l'administration fiscale

Toucher au quotient conjugal a également –et surtout une fonction symbolique. En effet, le quotient conjugal véhicule une vision conservatrice de la division sexuée du travail domestique et professionnel au sein des couples. À l'heure d'importantes modifications dans les modèles familiaux, il paraît désuet de fonctionner encore autour de cette seule norme familiale. L'individualisation de l'impôt peut contribuer à l'émancipation des femmes en couple.

Selon Henri Sterdyniak (2004), au-delà du conjoint à charge, le quotient conjugal garantit l'égalité entre les foyers ; il combat aussi fermement une politique qui viserait à utiliser la pauvreté comme un aiguillon visant à remettre les femmes au travail en défendant la liberté de choix au sein du couple que ce soit dans l'utilisation conjointe du revenu ou dans le choix d'activité.

La question du choix des femmes et du rôle des politiques publiques est bien au cœur de ces débats.

Permettre à chaque personne – homme ou femme – de rédiger sa propre déclaration favoriserait en effet un rapport individuel de chaque citoyen à l'État social. Comme l'a exposé Hélène Périvier lors de son audition : « j'ai une préférence pour un contrat social où l'on ne peut être dépendant que de soi-même (et non de son conjoint ou de tout autre personne) ou alors de l'État. Il faut un système où chaque individu soit évidemment le plus autonome mais le moins possible dépendant d'un conjoint. En cas de pauvreté, perte d'emploi, c'est à l'État d'intervenir. On peut tenir compte en partie de la présence d'un conjoint mais pas faire reposer tout le système sur le mariage. »

D'autres scénarios sont possibles, notamment au regard des expériences européennes, comme en Belgique, où le choix est donné aux individus entre imposition séparée ou conjointe⁹⁶.

Questionner la mise en commun des ressources

Le système du quotient conjugal repose également sur un principe critiquable : la mise en commun des ressources d'un couple. D'après les travaux de Sophie Ponthieux (2012), en 2010, 64 % des couples interrogés mettent toutes leurs ressources en commun ; 18 % seulement une partie et 18 % séparent totalement leurs revenus. La mise en commun tend à se réduire chez les couples plus jeunes ou lorsqu'il s'agit de familles recomposées. La mise en commun est aussi plus faible pour les couples bi-actifs. Plus le niveau de diplôme des deux membres du couple est élevé et moins on met les revenus en commun. Cette réalité doit être reconnue comme une volonté d'autonomie des membres du couple, que ne traduit pas l'imposition jointe.

⁹⁶ Voir la contribution de Jepsen Maria, 2012, « Vers une individualisation de nos systèmes fiscaux ? », *Travail, genre et Sociétés*, n°27.

Le risque divorce

Une perspective complémentaire énoncée par Hélène Périvier est de raisonner sur le cycle de vie en prenant en compte le risque de divorce : Un mariage sur deux se traduit par un divorce. L'individualisation de l'impôt est un moyen de prendre conscience des risques de la séparation. : « Il faut penser le divorce et son coût sur l'ensemble du cycle de vie, il faut penser au coût individuel et collectif du divorce. On manque de données sur les conséquences du divorce dans l'acquisition des droits sociaux. Cela permettrait de repenser le système fiscal-social dans son ensemble. Il faut aussi évoquer le fait qu'il y a des droits et devoirs sur l'obligation alimentaire des couples. Normalement, Monsieur doit continuer à payer au moment du divorce pour assurer à Madame un même niveau de vie. Mais ce n'est pas le cas en union libre. La division sexuée du travail est aussi présente dans ces couples, même si les femmes vont travailler plus souvent, mais cela peut être aussi un temps partiel. On observe aussi un partage inégalitaire pour ces femmes et il n'y a pas de pension compensatrice pour ces femmes, seulement pour les enfants. On pourrait parler d'un nouveau risque social autour du divorce pour le socialiser »...

Mariage – Union libre : les incohérences entre politique fiscale et politique sociale

Notons également que dans le système de quotient conjugal, le concubinage ou l'union libre n'est pas concerné. Or quand il s'agit des minima sociaux, comme l'attribution du RMI puis du RSA, on prend en compte le concubinage, pour limiter les coûts. Il n'y a donc pas de cohérence entre la politique fiscale et sociale sur le plan de la reconnaissance des couples. Si on garde le quotient conjugal tel qu'il fonctionne, il faudrait au minimum permettre à deux personnes, non mariées, et en union libre de toucher deux RSA. Ou alors prendre en compte les unions libres dans l'impôt sur le revenu pour éviter une optimisation fiscale des couples non mariés. Il faut mettre de la cohérence entre le contrat et l'union libre. Il y a deux poids et deux mesures entre mariage et union libre du point de vue de la fiscalité et du RSA. La logique voudrait que l'on supprime le quotient conjugal.

Imposition commune – imposition séparée : les estimations complexes des gains et pertes

Alexis Eidelman (2013) a cherché à comparer les modes d'imposition commune et séparée. Cette comparaison permet de constater que le gain à une imposition conjointe n'est pas systématique. En effet, d'autres mécanismes viennent compenser et parfois même inverser l'effet d'une imposition commune. Ainsi, il montre que l'imposition commune profite à 60 % des couples mariés ou pacsés qui ont grâce à ce mode d'imposition un impôt inférieur à celui qu'ils paieraient dans une situation où l'imposition serait séparée. Ces couples sont « assez aisés », disposent de revenus très inégaux et bénéficient d'abattements. Cependant le fait que seuls 29 % des couples unis légalement aient des revenus appartenant à la même tranche d'imposition montre que le fait d'avoir des revenus différents ne suffit pas à bénéficier d'un gain à l'imposition conjointe.

À l'inverse, 21 % des couples imposés perdent en raison de l'imposition conjointe. Il s'agit des couples avec des revenus assez élevés pour être soumis à l'impôt mais trop faibles pour être concernés par la prime pour l'emploi ou la décote. Les contribuables qui ne peuvent pas

bénéficier d'une imposition commune n'y seraient pas tous gagnants. Seuls 36 % des couples en union libre gagneraient à être imposés conjointement alors que 40 % y perdraient.

L'auteur évoque d'autres dispositifs dont la déclaration commune ou séparée a un impact sur les revenus du foyer. Parmi eux, il cite les abattements pratiqués sur certains types de revenus, tels que les assurances vie qui bénéficient de plafonds plus élevés pour les couples, les réductions d'impôt qui touchent l'ensemble des revenus du couple et le fait qu'il soit possible de choisir, au sein des couples imposés conjointement, le conjoint qui déclare les enfants à sa charge. À l'inverse des dispositifs tels que la PPE ou le Rsa favorisent une imposition séparée.

3. Des rentrées fiscales augmentées, pour par exemple créer des modes de garde

À l'heure où des économies sont recherchées en termes de politique familiale, le choix a été fait de plafonner le quotient familial (baisse de 2000 à 1500 € par demi-part). Mais aucune réforme du quotient conjugal n'a été envisagée. Or, selon Eidelman (2013) 60 % des couples mariés ou pacsés ont un impôt inférieur à celui qu'ils paieraient en déclarant séparément (pour un montant moyen de 1840 €). Inversement, 21 % des couples gagneraient à une imposition conjointe (mais pour un montant moyen de 370 €).

Pour 29 % des couples mariés, les revenus sont proches, mais pour les autres, les écarts de revenus rendent le système d'imposition actuel attractif, d'autant plus que le revenu global du ménage est élevé.

Une réforme de l'imposition aurait un effet positif sur les rentrées fiscales : Damien Echevin estimait en 2002 que la suppression du quotient conjugal se traduirait par un coût global pour les ménages, et donc des rentrées fiscales, de 3,7 milliards d'euros.

Guillaume Allègre et Hélène Périvier préconisent un plafonnement du quotient conjugal. Ce plafonnement pourrait être de 3000€ (soit le double du plafonnement du quotient familial), ce qui toucherait les 20 % des ménages les plus aisés (à partir de 55 000€ annuels pour un couple mono-actif avec deux enfants). Ceci permettrait de rapporter environ 1,3 milliard d'euros.

Ainsi, pourrait-on envisager des créations de modes de garde facilitant l'emploi des femmes financées par un plafonnement du quotient conjugal. Cette mesure aurait ainsi un double avantage pour l'émancipation et la liberté des femmes. Pour rappel, H. Périvier (2012) a chiffré l'investissement en places de crèches : en partant de l'hypothèse d'une création de 198 000 places en école pré élémentaire, afin de revenir au niveau de 35 % de scolarisation des moins de 3 ans atteint en 2000, et de 202 000 places supplémentaires en EAJE, elle chiffre la dépense annuelle nécessaire à 940 millions d'euros par an, pour atteindre l'objectif en 10 ans.

Préconisation 96 : Lever les freins à l'emploi des femmes par la politique fiscale, notamment en étudiant l'hypothèse de l'individualisation de l'impôt sur le revenu et à minima en plafonnant le quotient conjugal.

Conclusion

Revenons sur la commande de cette mission : « *Mettre au jour les mécanismes expliquant la situation des femmes sur le marché du travail et formuler les recommandations (...) devant viser à permettre une augmentation du taux d'activité des femmes, à améliorer la qualité des emplois, à lever les freins au recrutement et à lutter contre la discrimination à l'embauche* ».

Dans le contexte actuel d'un chômage de masse, la barre symbolique des 10 % de taux chômage ayant été à nouveau franchie, les politiques économiques, budgétaire et industrielle ont un impact important sur le marché du travail. Néanmoins, c'est dans ce contexte d'urgence sociale qu'il nous faut être très vigilant-e-s sur les inégalités entre femmes et hommes. Trop souvent un chômage massif légitime la non-prise en compte de l'égalité entre femmes et hommes, l'égalité devient non prioritaire voire illégitime face à la situation de précarisation généralisée du marché du travail. Or, malgré un rapprochement récent de leurs taux de chômage, d'importantes inégalités persistent entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi et en particulier à un emploi de qualité.

La place des femmes sur le marché du travail reflète à la fois de l'évolution du marché du travail et de leur rôle dans la société. Les constats dressés dans ce rapport témoignent des freins nombreux et persistants rencontrés par les femmes pour accéder à un emploi de qualité. Nombreuses sont les politiques publiques venant reproduire voire alimenter ces freins. Nous nous sommes concentrées ici sur les politiques de l'emploi, familiales, sociales et fiscales, ainsi que le cadre de la lutte contre les discriminations. D'autres politiques demanderaient sûrement la même analyse, par exemple les politiques de la ville, les politiques économiques et industrielles, les politiques de l'éducation nationale etc. Loin de l'apparente neutralité des politiques ici analysées, le rapport montre leurs conséquences inégalitaires. Le marché du travail est aujourd'hui marqué par les inégalités entre femmes et hommes et les politiques publiques actuelles ne les corrigent pas.

Mettre en œuvre l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi demande d'abord, de déconstruire les politiques publiques actuelles, afin de sortir de leur apparente neutralité, et dans un deuxième temps, de construire de véritables dispositifs, non pas neutres mais favorables à l'égalité. Dans cette optique, et en écho aux cinq parties de ce rapport, cinq grands types de leviers peuvent être mobilisés pour favoriser l'accès à l'emploi de qualité des femmes. Pour chacun de ces grands leviers, les outils mobilisables sont multiples : actions de sensibilisation et de formation, fixation d'objectifs sexués et évaluation sexuée, correction de dispositifs actuels, évolutions législatives, dispositifs d'incitation... Il s'agira notamment de :

Modifier les indicateurs les plus utilisés pour l'analyse du marché du travail afin de rendre compte des spécificités de l'emploi des femmes : intégrer parmi les indicateurs le taux d'emploi en équivalent temps plein, modifier les notions de temps partiel « subi et choisi », mobiliser les différentes catégories de demandeurs d'emploi, analyser les transitions des femmes vers l'inactivité, intégrer des indicateurs sexués de qualité des emplois en complément des taux d'emploi...

Enrichir le cadre législatif et mobiliser celui de la lutte contre les discriminations pour rendre plus effective l'égalité entre femmes et hommes : développer les mesures de class action, mobiliser et perfectionner les outils de mesure de la

discrimination à l'embauche (utilisation du testing judiciaire, rapport de situation comparée enrichi, analyse sexuée de la méthode de recrutement par simulation, des tests de recrutement et des questionnaires à l'embauche), renforcer la protection des femmes enceintes et au retour de congé maternité et parental et améliorer le droit à la réintégration ainsi que le caractère dissuasif des dommages alloués aux victimes de discrimination liée à la grossesse, corriger les éléments liés aux conditions d'aptitudes physiques des emplois notamment dans la fonction publique, renforcer le contrat pour la mixité des emplois et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore garantir la présence de vestiaires/sanitaires quelle que soit la présence effective de femmes....

Intégrer une approche d'égalité dans la politique de l'emploi : fixer des objectifs chiffrés et sexués dans les contrats aidés, inciter les intermédiaires de l'emploi à proposer pour chaque offre d'emploi les candidatures des deux sexes, évaluer les dispositifs récents des contrats de génération et emplois d'avenir sur leurs conséquences inégalitaires, impliquer les partenaires sociaux dans les enjeux d'accès à l'emploi des femmes (et pas seulement d'égalité professionnelle pour leurs salarié-e-s), limiter le recours au temps partiel dans les contrats aidés et intégrer le temps partiel dans l'évaluation des retours en emploi, mesurer l'adéquation entre formation et emploi dans les contrats aidés pour lutter contre le déclassement des femmes, revaloriser les métiers à prédominance féminine, développer les contrats aidés marchands et l'apprentissage dans les métiers très féminisés, fixer un objectif de parité dans l'obligation d'emploi des personnes handicapées, développer des dispositifs de la politique de l'emploi articulant accompagnement, emploi et formation au sein d'un contrat aidé à temps complet, mobiliser la méthode des habiletés de Pôle emploi hors recrutement, développer des modes de garde pour les parents au chômage notamment en augmentant le budget de Pôle emploi sur ces dispositifs, former les acteurs de l'emploi à l'égalité (en intégrant en particulier les conséquences du travail à temps partiel et également les violences faites aux femmes), développer les partenariats locaux sur l'emploi des femmes, aider les associations à recourir au FSE et pérenniser leurs financements, imposer une analyse genrée dans tous les rapports officiels liés à l'emploi et la précarité, fixer un objectif d'accès à l'emploi des femmes dans le programme 137....

Faire de la politique familiale un levier à l'emploi des mères : mettre en œuvre un service public de la petite enfance en charge d'un droit opposable à la garde, améliorer les indicateurs des modes de garde en intégrant les places à temps partiel, organiser l'accueil des très jeunes enfants sous la forme d'un continuum de mode de garde, et créer des places d'accueil en structures collectives rendant effectif ce continuum, limiter les situations de sous-emplois des assistantes maternelles, mieux informer les parents sur le CLCA et ses conséquences, inciter au CLCA partagé à temps partiel par les deux parents, accompagner professionnellement les bénéficiaires du CLCA dès la 3^e année et donc avec des solutions de garde, assouplir les critères d'éligibilité au congé parental d'éducation...

Lever les freins à l'emploi des femmes générés par le RSA : réformer le RSA activité sous l'angle de l'emploi des femmes (en favorisant la bi-activité ou en l'individualisant), permettre aux femmes inactives, en couple, bénéficiaires du RSA activité seul d'accéder à un accompagnement professionnel, développer des études sur l'impact du RSA sur les stratégies des employeurs, maintenir le RSA aux jeunes femmes victimes de violences conjugales en cas de séparation, développer une

politique d'aide à la garde des enfants en direction des parents bénéficiaires du RSA (réservation de places, solvabilisation, pratiques d'avance de frais...), questionner la pertinence de la distinction entre parcours social et parcours professionnel et privilégier un accompagnement global...

Les outils sont donc nombreux et l'ensemble des leviers doit faire système. En effet, un cercle vertueux est possible : l'emploi des femmes crée l'emploi des femmes, et plus largement se situe dans une dynamique positive d'emploi pour toutes et tous. L'accroissement du niveau de formation des femmes et leur progression dans les emplois qualifiés génèrent d'autres façons d'articuler vie familiale et domestique et vie professionnelle, en sous-traitant les nombreuses activités liées à la garde des enfants, à la prise en charge de la dépendance, des tâches domestiques... Dans un monde idéal, ces métiers seraient mixtes, et même à domicile ces activités seraient prises en charge à la fois par les hommes et par les femmes. C'est l'objectif d'égalité. Aujourd'hui, force est de constater, et de déplorer, que ces métiers restent très majoritairement exercés par les femmes. L'égalité à plus court terme pourrait alors aussi passer par l'amélioration de la qualité de tous ces emplois, leur valorisation : petite enfance, prise en charge de la dépendance, services à la personne et services à domicile... L'emploi des femmes peut alors générer l'emploi des femmes, si la qualité des emplois est améliorée. Car en cas contraire, un cercle vicieux peut s'amorcer : la hausse globale de l'emploi des femmes venant accroître les inégalités entre femmes, avec d'un côté des femmes qualifiées et cadres, et de l'autre des femmes non qualifiées reléguées dans des emplois de sous-traitance des activités domestiques et familiales de mauvaise qualité, à temps partiel très court, à bas salaires et très précarisés.

Peut-être sommes-nous à un tournant, à une période marquée à la fois par l'amélioration de la situation pour certaines femmes et par la précarisation d'autres. Les efforts mis sur l'avancée de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ont en partie permis que la situation s'améliore pour certaines femmes mais l'accès à l'emploi, notamment des femmes les plus éloignées du marché du travail, semble avoir été oublié. Il ne faudrait pas que les femmes diplômées et bien insérées sur le marché du travail « cachent » les femmes moins qualifiées, reléguées dans des emplois de mauvaise qualité, contraintes au sous-emploi ou à l'inactivité. Ce rapport se concentre ainsi sur cet angle des freins à l'accès à un emploi de qualité des femmes et il conclut à l'urgence de corriger l'apparente neutralité des politiques publiques afin d'améliorer l'accès à un emploi de qualité aux femmes et notamment des plus précarisées. Les 96 préconisations portées ici n'attendent qu'à être mobilisées, sans parler de toutes celles que nous avons sûrement oubliées !

Liste des personnes et associations auditionnées dans l'ordre chronologique

- Hélène Périvier, Économiste OFCE, Coresponsable du programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE)

- *Rencontre collective au CNIDFF⁹⁷ :*

Marie-Madeleine Castex, Directrice du CIDFF de la Loire-Atlantique / Nantes

Colette Benoit, Directrice du CIDFF de la Seine-et-Marne

Claire Caminade, Conseillère technique emploi / création d'entreprise

Cyrille Quartier, Chef des services formation réseau / développement projets

- *Audition collective sur la politique familiale :*

Jeanne Fagnani, Sociologue, Centre d'Économie de la Sorbonne Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Angela Greulich, Économiste - Centre d'Économie de la Sorbonne Université Paris I Panthéon-Sorbonne

- *Audition collective sur l'insertion dans l'emploi des femmes :*

Association Du côté des femmes 95, Brigitte Chabert, Directrice générale

Association FIT une femme, un toit, Louise Miragliese, Travailleuse sociale

Marie-Alexia Veyer, en charge du suivi du dossier égalité professionnelle - Pôle emploi IDF

Association Force femmes, Élise Moison, Déléguée générale

- *Rencontre collective sur les emplois d'aides à domicile :*

Emmanuelle Puissant, Économiste, Association pour le développement des études économiques et sociales, Rhône – Alpes

⁹⁷ Un grand merci à Franck Bénéï, Responsable département communication et documentation du CNIDFF pour l'organisation de cette rencontre.

Annie Dussuet, Sociologue, Genre Travail Mobilité

Isabelle Puech, Observatoire FEPEM Fédération des particuliers employeurs de France

Dafna Mouchenik, Directrice Logivitaë

Fabienne Hiegel, Direction générale de la cohésion sociale

Cyrille Funes, Direction générale de la cohésion sociale

Gilles Dumont, Mission des services à la personne, Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services

Monique Bosquain, Agence nationale des services à la personne

- Gwenaëlle Perrier, Maitresse de conférences en science politique à l'université Paris 13
- ADAGE, Association d'accompagnement global contre l'exclusion, Sandra Gidon, Directrice
- Par ailleurs, l'association Femmes pour le dire, Femmes pour agir a apporté une contribution écrite.

Liste des préconisations

Préconisation 1 : Développer les études sur l'inactivité et les transitions entre inactivité, chômage et emploi, par sexe et par âge.

Préconisation 2 : Ajouter systématiquement les taux d'emploi en équivalent temps plein et par sexe aux indicateurs traditionnels du marché du travail.

Préconisation 3 : Informer et communiquer sur le nombre de chômeurs de catégories B et C en même temps que le nombre de chômeurs de catégorie A, en ventilant par sexe.

Préconisation 4 : Intégrer à toutes les études sur la prise en charge de la dépendance les effets sur la situation d'emploi et les risques de trappes à inactivité des femmes.

Préconisation 5 : Associer des indicateurs sexués de qualité de l'emploi aux analyses habituelles des taux d'emploi et du marché du travail.

Préconisation 6 : Supprimer les catégories temps partiel « subi » et « choisi » et distinguer les catégories d'analyse du temps partiel en : temps partiel imposé par l'emploi, temps partiel contraint par des charges familiales, temps partiel pour des raisons de santé.

Préconisation 7 : Calculer systématiquement les taux de travail à temps partiel en fonction du sexe, du nombre et de l'âge des enfants.

Préconisation 8 : Créer une campagne d'information sur le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire en tant que discrimination fondée sur le sexe

Préconisation 9 : Intégrer dans les codes et textes de portée générale les dispositions de la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations et/ou élaborer un Code de la non-discrimination qui regrouperait l'ensemble des textes

Préconisation 10 : Créer une campagne de sensibilisation visant à faire connaître le Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes

Préconisation 11 : Réfléchir à l'introduction d'un dispositif légal relatif à l'utilisation du testing à des fins judiciaires devant les juridictions civiles

Préconisation 12 : Introduire une procédure d'action collective dans le contentieux de la non-discrimination

Préconisation 13 : Sensibiliser et former les partenaires sociaux aux techniques statistiques de mesure de la discrimination.

Préconisation 14 : Intégrer au sein du rapport de situation comparée un indicateur « tuyau percé » sur les recrutements.

Préconisation 15 : Développer la mission d'alerte des conseillers pôle emploi en tant que témoins de discrimination.

Préconisation 16 : Soutenir la création d'associations visant à lutter contre les inégalités professionnelles et discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes et/ou développer des subventions spécifiques sur ces champs d'intervention

Préconisation 17 : Engager une réflexion sur la possibilité et les moyens pour les CIDFF et autres associations de défense des droits des femmes d'intervenir devant les juridictions

Préconisation 18 : Développer et rendre public les données sexuées concernant les candidat-e-s ayant subis la méthode de recrutement par simulation et mettre en place des objectifs chiffrés de mixité femmes-hommes parmi les candidatures soumises à la méthode de recrutement par simulation.

Préconisation 19 : Développer les analyses sur l'éventuel impact discriminatoire des tests de recrutement (test de personnalité, psychotechnique ...) et réfléchir à la pertinence d'un label « test non discriminatoire ».

Préconisation 20 : Développer les études sur les impacts potentiellement discriminatoires pour les femmes des questionnaires à l'embauche.

Préconisation 21 : Élaborer des indicateurs statistiques et/ou une base de données relatifs au nombre de recours judiciaires pour discrimination dans l'emploi du fait de la grossesse et de la maternité.

Préconisation 22 : Lancer une grande campagne d'information sur grossesse et travail « n'annoncez jamais votre grossesse dans votre entreprise avant d'en avoir informé par écrit votre employeur, ceci peut vous permettre de garantir votre emploi ! »

Préconisation 23 : Engager des campagnes régulières sur les stéréotypes liés à la maternité.

Préconisation 24 : Développer des études sur les conséquences en termes d'emploi du congé maternité sous l'angle de la stricte absence au travail en comparaison avec d'autres types d'absences de même durée.

Préconisation 25 : Prévoir une disposition dans le Code du travail visant à renforcer la protection des femmes enceintes contre la rupture de la période d'essai

Préconisation 26 : Proposer une réforme visant à renforcer la protection des femmes à l'issue du congé maternité :

- une clarification sur le point de départ du délai de protection de 4 semaines ;
- une disposition obligeant l'employeur qui souhaite licencier une salariée dans les mois qui suivent le congé maternité (hors période de protection légale et pour une durée à déterminée entre 6 mois et un an) de soumettre sa décision à une autorisation préalable de l'inspection du travail.

Préconisation 27 : S'interroger sur le caractère dissuasif et proportionné des dommages alloués aux victimes de discrimination liée à la grossesse.

Préconisation 28 : Encadrer l'exercice du droit à réintégration des salariées licenciées en raison de leur grossesse et qui en font la demande, en prévoyant les conditions dans lesquelles la réintégration doit s'effectuer lorsque la salariée le demande : poste équivalent, progression de carrière équivalente et environnement non discriminatoire.

Préconisation 29 : Intégrer dans le rapport de situation comparée un indicateur du nombre de départs des femmes dans l'année suivant le congé maternité et/ou parental

Préconisation 30 : Réexaminer l'ensemble des textes relatifs à l'emploi dans la fonction publique exigeant des conditions d'aptitude physique spécifiques.

Préconisation 31 : Lancer des campagnes de sensibilisation sur les stéréotypes spécifiquement liés aux caractéristiques physiques des emplois.

Préconisation 32 : Lancer une campagne d'information sur le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment sur :

- le fait que la ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ;
- les possibilités d'aides financières concernant l'adaptation du poste de travail et l'aménagement des locaux.

Préconisation 33 : Garantir la présence de sanitaires (toilettes et douches) et de vestiaires pour les femmes et pour les hommes dans tous les lieux de travail quelle que soit la présence effective de femmes dans l'entreprise.

Préconisation 34 : Accroître la part des femmes et fixer un objectif visant une représentation proportionnelle à la part des femmes dans le public cible dans les contrats uniques d'insertion du secteur marchand.

Préconisation 35 : Accroître la part des femmes et fixer un objectif visant une représentation proportionnelle à la part des femmes dans le public cible dans les dispositifs bénéficiant d'une aide majorée, notamment les ateliers et chantiers d'insertion. Si les ACI ont un très faible retour à l'emploi, c'est aussi qu'ils accueillent un public très éloigné du marché du travail, les femmes dans ces situations doivent pouvoir y accéder. De même, que les embauches exonérées dans les zones franches urbaines.

Préconisation 36 : Accroître la part des femmes et fixer un objectif visant une représentation proportionnelle à la part des femmes dans le public cible dans les contrats d'apprentissage. Deux moyens pourraient être développés : d'une part, un objectif de mixité dans les quotas d'apprentis, et d'autre part, les CFA pourraient être garants de la mixité de leurs élèves et automatiquement proposer des candidatures mixtes pour les recrutements des apprentis dans les entreprises.

Préconisation 37 : Inciter les intermédiaires du marché du travail à proposer des candidatures des deux sexes sur chaque offre d'emploi.

Préconisation 38 : Réaliser une évaluation sexuée à un an du dispositif Contrat de génération et introduire si nécessaire des objectifs d'égalité pour les femmes seniors et de mixité des métiers.

Préconisation 39 : Impulser dans les négociations d'entreprises et de branches sur l'égalité professionnelle des actions en faveur du recrutement des femmes, notamment très peu qualifiées. Des partenariats avec des associations accompagnant des femmes doivent être développés dans ce sens, permettant d'apporter aux femmes à la fois l'emploi, la formation en entreprise et l'accompagnement social par l'association.

Préconisation 40: Intégrer des objectifs d'égalité entre filles et garçons dans les négociations et plans d'action sur l'emploi des jeunes.

Préconisation 41 : Intégrer des objectifs d'égalité entre femmes et hommes dans les négociations et plans d'action sur l'emploi des seniors.

Préconisation 42: Intégrer des objectifs d'égalité entre femmes et hommes dans les négociations et plans d'action sur l'emploi des personnes handicapées.

Préconisation 43: Inciter les entreprises à développer le parrainage/marrainage auprès des femmes en recherche d'emploi accompagnées par les associations.

Préconisation 44 : Effectuer au bout d'un an une évaluation sexuée approfondie des emplois d'avenir, notamment en termes de qualité des emplois occupés. Et ceci afin de mettre en place d'éventuels dispositifs correctifs.

Préconisation 45 : Limiter le recours au temps partiel dans les contrats aidés. En lien avec la loi du 14 juin 2013, les contrats aidés de moins de 24h doivent être allongés.

Préconisation 46 : Informer les demandeuses d'emploi et l'ensemble des salariées des conséquences à moyen terme du travail à temps partiel pour les femmes. L'arbitrage à très court terme du travail à temps partiel notamment pour articuler emploi et enfants doit être repositionné dans le cycle de vie des femmes, notamment en termes de conséquence en cas de divorce, et sur l'autonomie, la carrière et la retraite.

Préconisation 47 : Limiter le recrutement de deux emplois aidés à temps partiel sur un même poste de travail.

Préconisation 48 : Intégrer le temps partiel dans la caractérisation des sorties positives des dispositifs d'insertion dans l'emploi : taux par sexe de sortie vers l'emploi durable à temps plein et à temps partiel, taux par sexe de sortie vers un emploi de transition à temps plein et à temps partiel....

Préconisation 49 : Contrôler et limiter le déclassement des femmes, notamment en mesurant systématiquement et de manière sexuée l'adéquation entre formation et emploi occupé dans les contrats aidés (par exemple, lors de la signature des conventions des contrats uniques d'insertion et dans les dispositifs jeunes de la politique de l'emploi)

Préconisation 50 : Limiter la succession d'emplois aidés au même poste comme c'est massivement le cas dans le secteur non-marchand, par exemple par une aide plus faible ou dégressive mais plus longue. Cette pratique, répondant en partie aux importants problèmes de solvabilisation du secteur, ne peut avoir comme conséquence indirecte une plus forte précarisation de l'emploi des femmes.

Préconisation 51 : Revaloriser les métiers à prédominance féminine afin que l'accès à ces emplois pour les femmes ne soit pas synonyme de déclassement, moindre salaire et conditions de travail non reconnues.

Préconisation 52 : Développer les contrats aidés marchands et les ateliers et chantiers d'insertion dans les secteurs d'activités et métiers plus féminisés.

Préconisation 53 : Développer l'apprentissage dans les métiers plus féminisés

Préconisation 54 : Intégrer une clause de parité dans l'obligation faite aux entreprises d'employer 6 % de personnes handicapées.

Préconisation 55: Développer des dispositifs de politique de l'emploi articulant accompagnement, formation et emploi au sein d'un contrat à temps complet pour les femmes les plus précarisées.

Préconisation 56 : Mettre en place, dans la logique des habilités, une procédure de reconnaissance des compétences acquises par les femmes dans les sphères professionnelles, domestiques, familiales, associatives, bénévoles... compétences techniques souvent oubliées car non certifiées ou associées à la « nature féminine ». Le compte formation mis en œuvre par l'accord national interprofessionnel de janvier 2013 pourrait enregistrer ces compétences.

Préconisation 57 : Faciliter l'accès aux modes de garde aux personnes en recherche d'emploi (quelle que soit leur situation conjugale). Et accroître le budget (en baisse actuellement) des solutions de modes de garde proposées par Pôle emploi.

Préconisation 58 : Créer au sein des conseils régionaux des comités pour l'emploi des femmes, permettant de proposer des soutiens spécifiques pour l'accès à l'emploi des femmes (transports, modes de gardes, formations...), de rassembler l'ensemble des acteurs du territoire (intermédiaires du marché du travail, associations féministes, modes de garde, organismes de formation, centres d'hébergement...) et de créer et d'actualiser un annuaire régional des acteurs ressources pour l'emploi des femmes.

Préconisation 59 : Former les acteurs de l'accompagnement dans l'emploi à l'égalité femmes-hommes et les sensibiliser aux violences faites aux femmes. Cette formation devrait exister dans les cycles de formation initiale des étudiant-e-s à ces métiers et dans les modules de formation continue auprès des professionnel-le-s déjà en exercice. Une vigilance particulière doit être portée pour éviter que des cabinets de consultants performants en ingénierie de la formation mais éloignés des situations de terrain soient systématiquement privilégiés par les institutions. La déconstruction de certaines pratiques des acteurs de l'emploi est une étape indispensable de ces formations, par exemple, ne plus arbitrer entre le salaire de la mère et les frais de mode de garde mais intégrer également le salaire du père (si présent).

Préconisation 60 : Former les acteurs de l'emploi sur les conséquences à moyen terme du travail à temps partiel pour les femmes. Comme déjà dit, l'arbitrage à très court terme en faveur du travail à temps partiel notamment pour articuler emploi et enfants doit être repositionné dans le cycle de vie des femmes, notamment en termes de conséquence en cas de divorce, et sur l'autonomie, la carrière et la retraite.

Préconisation 61 : Faciliter le recours au FSE pour les associations accompagnant les femmes dans l'emploi, notamment en apportant une aide d'administration et de gestion et en garantissant ex-ante le financement ex-post. Une réflexion sur la mutualisation du FSE par un organisme gestionnaire devrait être menée, avant la nouvelle campagne FSE de 2014.

Préconisation 62 : Réactiver et développer les financements (nationaux et/ou régionaux) pérennes aux associations pour l'accompagnement dans l'emploi des femmes comme par exemple, les bureaux d'accompagnement individuel vers l'emploi.

Préconisation 63 : Imposer l'analyse sexuée dans tous les rapports institutionnels concernant la politique de l'emploi et la lutte contre la précarité.

Préconisation 64 : Intégrer un objectif et/ou un indicateur sur l'accès à l'emploi des femmes dans le programme 137, notamment via les dispositifs de la politique pour l'emploi (par exemple, un objectif d'évolution de la part des femmes dans chaque dispositif).

Préconisation 65 : Développer « la budgétisation sensible au genre », au-delà du seul programme 137. Veiller à ce que toutes les dépenses de l'emploi soient analysées en termes de genre.

Préconisation 66 : Veiller à ce que les économies et restrictions budgétaires décidées par les pouvoirs publics en période de crise ne soit pas spécifiquement préjudiciables à l'égalité femmes-hommes. Comme c'est actuellement le cas par exemple pour Pôle emploi qui subit des baisses spécifiques préjudiciables à l'emploi des femmes ; sur les budgets spécifiques à l'aide à la garde d'enfants.

Préconisation 67 : Impulser l'approche intégrée de l'égalité entre femmes et hommes au sein des axes et chantiers prioritaires des conférences sociales pour l'emploi.

Préconisation 68 : Renforcer l'information des usagers sur les différentes possibilités de prise en charge en intégrant les enjeux de conditions de travail des aides à domicile.

Préconisation 69 : Développer et renforcer les centres locaux d'information et de coordination et mieux y intégrer les informations concernant les conditions de travail des aides à domicile

Préconisation 70 : Reconnaître l'expérience professionnelle dans le positionnement hiérarchique et la rémunération des aides à domicile.

Préconisation 71 : Revaloriser les métiers de l'aide à domicile dans la logique « un salaire égal pour un travail de valeur égale »

Préconisation 72 : Harmoniser et mettre en cohérence les formations du secteur de l'aide à domicile

Préconisation 73 : Améliorer l'accompagnement des candidates à la VAE pour le DEAVS.

Préconisation 74 : Intégrer les enjeux de qualité des emplois dans les procédures d'agrément et dans les politiques publiques de financement de la dépendance. Le financement de la dépendance doit intégrer l'amélioration de la qualité des emplois de ce secteur. Les conseils généraux ont à intégrer ces enjeux de qualité des emplois dans leurs référentiels de tarification des actes dans le cadre de l'APA. Réfléchir à un « bonus » pour l'utilisateur à passer par une structure collective prestataire.

Préconisation 75: Pour formaliser et étendre les exigences de qualité aux conditions de travail : examiner le cadre de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale qui soumet les établissements et services à une législation spécifique en matière d'évaluation et d'amélioration continue des activités et de la qualité des prestations et expertiser la possibilité d'élargir le champ du décret n° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et des services sociaux et médico-sociaux et qui en définit les modalités.

Préconisation 76 : Étudier l'introduction d'un temps d'équivalence temps complet autour de 24 h dans l'aide à domicile.

Préconisation 77 : Inciter à organiser les journées de travail avec des temps d'intervention plus longs et des tâches plus diversifiées. Les modes de financements devraient intégrer ces enjeux de qualité des emplois.

Préconisation 78 : Développer les passerelles professionnelles facilitant les entrées et sorties du secteur.

Préconisation 79 : Mettre en place un service public de la petite enfance en charge d'un droit opposable à la garde

Préconisation 80 : Assurer un meilleur suivi des indicateurs liés au mode de garde compte tenu du manque estimé d'entre 300 000 et 400 000 places d'accueil, notamment en isolant les places à temps partiel

Préconisation 81: Aligner le barème des aides pour la garde chez une assistante maternelle sur celui des établissements d'accueil du jeune enfant.

Préconisation 82 : Réfléchir à l'organisation des modes d'accueil collectif pour les enfants de moins de 4 ans sous la forme d'un continuum de structure d'accueil, intégrant l'école préélémentaire et tenant compte de taux d'encadrement différenciés selon l'âge des enfants ; le passage entre les différentes structures devant être assez souple pour garantir un mode de garde quelle que soit la date de naissance des enfants et la période de l'année. Le service public de la petite enfance pourrait gérer ce fonctionnement en continuum.

Préconisation 83 : Créer des places d'accueil en structures collectives permettant l'effectivité du continuum d'accueil des enfants de moins de 4 ans. Ce continuum doit être un levier pour créer des places d'accueil en structures collectives en optimisant le taux d'encadrement et la qualité d'accueil.

Préconisation 84 : Revaloriser (compétences mises en œuvre, niveau de salaire, amplitude horaire, conditions de travail) les métiers de la petite enfance, notamment les assistantes maternelles, via la mise en place d'un service public de la petite enfance.

Préconisation 85 : Eviter les situations de sous-activité subie des assistantes maternelles, notamment en développant et en améliorant les outils locaux d'adéquation entre offre et demande.

Préconisation 86 : Favoriser les passerelles entre assistantes maternelles et les métiers au sein des structures collectives

Préconisation 87: Compléter les informations données aux parents concernant le CLCA, des conséquences en termes d'acquisition de droits sociaux et de carrière, en distinguant les effets à court, moyen et long terme.

Préconisation 88 : Inciter au partage du CLCA entre les parents par le temps partiel. Il s'agit de réfléchir aux modalités d'un CLCA bonifié en cas de réduction d'activité professionnelle choisie simultanément par les deux parents.

Préconisation 89 : Proposer un accompagnement à visée professionnelle pour les bénéficiaires du CLCA à taux plein au cours de la 3^e année du CLCA. Cet accompagnement doit s'effectuer à la fois pour les femmes ayant pris le CLCA hors congé parental et à la demande de la salariée en cas de congé parental.

Faciliter des modes de garde ponctuels dans le cadre de l'accompagnement des femmes en CLCA.

Préconisation 89 : Assouplir les critères d'éligibilité au congé parental d'éducation.

Préconisation 90 : Maintenir le RSA aux jeunes femmes victimes de violences au sein du couple en cas de séparation.

Préconisation 91 : Réformer le RSA activité sous l'angle de l'emploi des femmes :

- en favorisant la bi-activité dans le barème du RSA par exemple par un mécanisme d'abattement plus favorable pour les couples biactifs et /ou par la majoration du montant d'intéressement par un montant forfaitaire en cas de bi-activité ;

- ou de manière plus radicale en individualisant le RSA activité.

Préconisation 92 : Développer des études sur l'impact du RSA dans les stratégies des employeurs (privé et collectivités territoriales) en termes de modération salariale et de maintien dans le temps partiel.

Préconisation 93 : Développer une politique d'aide à la garde des enfants en direction des parents bénéficiaires du RSA :

- en développant l'offre via la réservation de places en EAJE ;

- en améliorant la solvabilisation des familles les plus modestes ;

- en favorisant les pratiques d'avance de frais pour l'accueil chez une assistante maternelle.

Cette politique doit s'adresser autant aux femmes isolées qu'à celles en couple.

Préconisation 94 : Permettre aux femmes inactives en couple, bénéficiaire du RSA activité seul d'accéder à un accompagnement professionnel.

Préconisation 95 : Faire des études sur les parcours d'accompagnement (processus d'orientation, acteurs et outils mobilisés, etc.) selon le sexe et la configuration familiale.

Questionner la pertinence de la distinction entre parcours social et professionnel et privilégier un accompagnement global.

Préconisation 96 : Lever les freins à l'emploi des femmes par la politique fiscale, notamment en étudiant l'hypothèse de l'individualisation de l'impôt sur le revenu et à minima en plafonnant le quotient conjugal.

Bibliographie

Introduction : Pour des politiques publiques favorables à l'emploi des femmes

Greulich A. (2009), *Women's labour market participation interacting with macroeconomic growth and family policies*, Thèse de doctorat en Sciences Économiques, Université de Pau et des Pays de l'Adour et Universität Augsburg.

Maruani M. (2011), *Travail et emploi des femmes*, La découverte, coll. « Repères », 4^e édition.

Maruani M. et Méron M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*, La découverte.

Milewski F. (dir) (2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité – rapport à la Ministre chargée de la Parité remis le 3 mars 2005*, La Documentation française.

Rapport du groupe Emploi-Formation professionnelle, *Un droit au parcours d'accompagnement vers l'emploi*, rapport remis au Premier Ministre, novembre 2012, http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_couv.pdf.

Partie 1 : Les femmes dans l'emploi : invisibilité et inégalités

Amossé T., Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.

Anact (2013), « Les conditions de travail ont-elles un sexe ? (n° 2) », *Travail et changement*, n° 348, mars-avril.

Beffy M. (2006), « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs », *Insee Première*, n° 1081, mai.

Billaut A., Fontaine M. et Grangier J. (2013), « Les demandeurs d'emploi non indemnisables par le régime d'assurance chômage », *Dares analyses*, n° 013, février.

Céreq (2012), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active d'une génération*, Enquête 2007-2010.

Couppié T., Epiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation Emploi*, n° 93, janvier-mars, pp.11-27.

Coutrot T., Rouxel C., Bahu, M., Herbet, J.B., Mermilliod C., « Parcours professionnels et état de santé », *Premières Informations, Premières Synthèses*, Janvier 2010 - n° 001.

Dares (2003), « Bilan et présentation des résultats de l'enquête Sumer », http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Restitution_en_region_Sumer_2003.pdf

Dares (2013), Dares Indicateurs, Juillet, n° 046, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/PI-Mensuelle-CCD118.pdf>

Djider Z. (2013), « Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé », *Insee Première*, n° 1463, août.

Ehrel C., Guergoat-Larivière M., Leschke J. et Watt A. (2013), *Tendance de la qualité de l'emploi pendant la crise : une approche comparative*, Document de travail CEE ETUI n°161-2, mars.

Epiphane D., Moncel N., Mora V. (2011), « Femmes au bord de la crise... », *Bref*, Céreq, n° 288.

European Commission (2013), *Starting fragile – gender differences in the youth labour market*, report prepared by Janneke Plantenga, Chantal Remery and Manuela Samek Lodovici, avril.

Gehin JP et Palheta U. (2012), « Les devenir socioprofessionnels des sortants sans diplôme : un état des lieux dix ans après la sortie du système éducatif (1998-2008) », *Formation Emploi*, n°118.

Guergoat-Larivière M., Marchand O. (2013), « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Economie et Statistique*, n° 454, pp.23-42.

Insee, site Internet : <http://www.insee.fr/fr/default.asp> : nombreux indicateurs en série longue disponibles en ligne.

Insee (2013), Principaux indicateurs, *Informations Rapides*, n° 55, 7 mars.

Lallement M. (2000), « En poste à temps partiel », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 4, octobre, pp. 135-155.

Lemiere S. et Marc C. (2009), « La flexibilisation de l'emploi par l'aménagement du temps de travail », *European Journal of Economic and social systems*, vol 22/2, pp. 27-39.

Mainguené A. (2010), « Femmes et hommes en début de carrière », *Insee Première*, n° 1284, février.

Maison D. (2007), *Femmes au foyer – Expériences sociales*, Dossiers d'études Cnaf n° 92, mai.

Marc C. (2008), « Qualité des emplois et transitions d'activité des femmes », *Travail et Emploi*, n°113.

Maruani M., Méron M., *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, La Découverte, 232 p.

Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010), Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes, *Revue de l'OFCE*, n° 114.

Milewski F. (2010), « Chômage et emploi des femmes dans la crise en France », *La lettre de l'OFCE*, n° 318, mai.

Milewski F. (2011), « Eléments de cadrage sur la précarité au féminin », in *Femmes et précarité*, les cahiers Profession Banlieue, décembre.

Minni C., Moschion J. (2010), « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares analyses*, n° 027, mai.

Minni C. (2012), « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011 », *Dares Analyses*, n° 049, juillet.

Minni C. et Pommier P. (2011), « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2010 », *Dares analyses*, n° 039, mai.

Muller (2012), « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 », *Dares Analyses*, n° 16, mars.

Ourliac B. et Rochut J. (2013), « Quand les demandeurs d'emploi travaillent », *Dares Analyses*, n° 002, janvier.

Pailhé A., Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Populations et Sociétés*, n° 426, septembre.

Pak M. (2013), « Le temps partiel en 2011 », *Dares analyses*, n° 005, janvier.

Rapoport B. (2012), « Des fins de carrière toujours marquées par l'inactivité pour les femmes », *Retraite et Société*, La Documentation française.

Smyk A. (2001), « Les femmes dans les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi », *Premières Synthèses Dares*, n° 48, 2 novembre.

Tabarot M. (2008), *Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, Rapport au Premier Ministre, juillet.

Vanovermeir S. (2009), Regards sur la parité : de l'emploi à la représentativité politique..., *Insee Première*, n° 1226, mars.

Partie 2 : L'actualité préoccupante des discriminations envers les femmes dans l'accès, le maintien et le retour à l'emploi

ARIFOR GIP, Action régionale pour l'information sur la formation et l'orientation, *Le testing*, Dossier documentaire (sans date).

Chaintreuil L. et Epiphane D. (2013), « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s », *Bref* n°315 octobre, Céreq.

Chaintreuil L., Couppié T., Epiphane D., Sulzer E. (2013), *Evade - Entrées dans la vie active et discriminations à l'embauche*, Net.doc n° 114, octobre 2013.

Cornet A. et Warland P. (2010), *Gestion de la diversité des ressources humaines - Guide pratique*, Les éditions de l'université de Liege, 2^e édition.

Halde (2009), *Les tests de discrimination pratique et perspective*, Actes du colloque du 11 décembre 2009 organisé par la Halde http://www.defenseurdesdroits.fr-sites-default-files-upload-promotion_de_%20legalite-1les-tests-de-discrimination-actes-du-colloque.pdf

Kachoukh F., Maguer A., Marnas A. (2011), *La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail*, mars, Étude financée par la Halde et réalisée en partenariat avec le SDFE et Ism Corum.

Lafond P.-C. (1998-99), « Le recours collectif : entre la commodité procédurale et la justice sociale », *Revue de droit de l'université de Sherbrooke*, n° 29, Québec.

Migration Policy Group and the Swedish center for equal rights (2009), « Proving Discrimination Cases. The Role of Situation Testing », March . Manuel de formation à la discrimination à destination des ONG françaises luttant contre les discriminations comporte une partie relative aux modalités de mise en place de testing à des fins judiciaires (en Français) http://www.migpolgroup.com-public-docs-153.ProvingDiscriminationCases_theroleofSituationTesting_EN_03.09.pdf

Petit P., Duguet E., L'Horty Y., du Parquet L. et Sari F. (2011), *Discrimination à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing*, Document de travail 2011-06, Erudite – université Paris Est, janvier.

Partie 3 : Pour que la politique de l'emploi devienne un levier à l'égalité entre femmes et hommes

Et Éclairage : L'aide à domicile : un gisement d'emploi de qualité pour les femmes ?

Aude J. (2013), « Les bénéficiaires de la formation « compétences clés », *Dares analyses*, n° 044, juillet.

Avenel M. et Bahu M. (2012), « L'insertion par l'activité économique en 2010 », *Dares analyses*, n° 078, novembre.

Avenel M. et Bahu M. (2013), « L'insertion par l'activité économique en 2011 », *Dares analyses*, n° 063, octobre.

Bahu M. (2012), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011 », *Dares analyses Dares Indicateurs*, n° 088, novembre.

Barbaroux C. et de Foucauld J.B. (2012), *Un droit au parcours accompagné vers l'emploi*, Rapport du groupe de travail « Emploi, Travail et Formation Professionnelle », Conférence

contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, novembre 2012.
[http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Conf_Pauvrete_Dec %20 %202012.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Conf_Pauvrete_Dec%20%202012.pdf)

Bayardin V. (2012), « Le devenir à 6 mois des personnes sorties de contrat aidé en 2010 », *Dares analyses* (2011), n° 066, octobre.

Bonnevialle L. (2012), « Le contrat d'insertion dans la vie sociale », *Dares analyses*, n°008, janvier.

Bonnevialle L. (2012), « L'activité des missions locales et PAIO en 2010 », *Dares analyses*, n° 007, janvier

Centre Hubertine Auclert (2013), *Les politiques locales d'égalité en France – analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes.*

Céreq (2007), *Quand la carrière commence...Le sept premières années de vie active de la Génération 98.*

Céreq (2012), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active d'une génération, Enquête 2007-2010.*

CNIDFF (2011), *L'insertion professionnelle des femmes immigrées*, Guide repère.

Conseil de l'Europe (2005), *Gender budgeting final report of the group of specialists on gender budgeting (ES-S-GB).*

Conseil de l'Europe (2005), *L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire : Rapport final du groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire (EG-S-GB).* Strasbourg, EG-S-GB (2004) RAP AN.

Conseil d'orientation pour l'emploi (2013), *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*, rapport, 30 septembre .

Couppié T et Epiphane D. (2004), « Des bancs de l'école aux postes de travail... chronique d'une ségrégation annoncée », *Notes Emploi Formation*, Céreq.

Couvert N., Crusson L. et Rostam W. (2012), « Le contrat d'autonomie », *Dares analyses*, n°084, novembre.

Dares indicateurs (2012), « Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pole emploi en mai 2012 », n°041, juin.

Défenseur des droits (2013), *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*, mars.

Delmas F. (2013), « Les embauches exonérées dans les territoires défavorisés en 2011 », *Dares analyses*, n° 043, juillet.

Doniol-Shaw G., Lada E, Dussuet A. (2007), *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à domicile. Leviers et freins à la qualification et à la promotion*, LATTS

Ducatez S. et Euzéat D. (2012), « L'indicateur conjoncturel de la durée au chômage », *Repères et Analyses*, Pôle emploi, n° 47, juillet.

Ehrel C. (2009), *Les politiques de l'emploi*, Que sais-je ?, PUF.

European commission (2013), *Starting fragile – gender differences in the youth labour market*, avril, report by Janneke Plantenga, Chantal Remery and Manuela Samek Lodovici.

Fendrich Y., Gratadour C. et Remy V. (2010), « Les employeurs et les contrats aidés », *Dares analyses*, n° 041, juin.

Fouquet A. et Rack C. (1999), « Les femmes et les politiques d'emploi », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 2, novembre.

Gehin JP et Palheta U. (2012), « Les devenirs socioprofessionnels des sortants sans diplôme : un état des lieux dix ans après la sortie du système éducatif (1998-2008) », *Formation Emploi*, n° 118.

Géode 95, Adéquations et Culture et promotion (2012), *Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement vers l'emploi*, brochure de sensibilisation, décembre.

Gombault V. (2011), « Deux ménages sur trois disposent d'internet chez eux », *Insee Première*, n° 1340, mars.

IGAS (2013), *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, rapport rédigé par Fillion S., Danon M., Pelosse H., Claudon V. et Colonna d'Istria E.

Kergoat P. (2010), *Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?*, Net.Doc .75, Cereq, décembre.

Lainé F. et Omalek L. (2012), « Les métiers en 2020 », *Dares analyses*, n°022, mars.

Legrand Z. (2013), « La maîtrise insuffisante des savoirs de base », *Dares analyses*, n° 045, juillet.

Lemiere S. et Silvera R. (2010), *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires*, Halde, La Documentation française.

Milewski F. (2010), « Chômage et emploi des femmes dans la crise en France », *La lettre de l'OFCE*, n° 318, mai.

Minni C. (2012), « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011 », *Dares analyses*, n° 049, juillet.

Mainguéné A. et Martinelli D. (2010), « Femmes et hommes en début de carrière », *Insee premières*, n° 1284, février.

Maruani M. et M. Meron (2012), *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*, La Découverte.

ORSE (2013), Les hommes : sujets et acteurs de l'égalité professionnelle, février.

Pak M. (2013), « Le temps partiel en 2011 », *Dares analyses*, n° 005, janvier.

Perrier G. (2011), « Les PLIE : contraintes de résultats et risques d'éviction », *Connaissances de l'emploi*, n° 87, décembre.

Perrier G. (2010), *Intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Une comparaison entre Berlin et la Seine-Saint-Denis*, Thèse de doctorat en science politique, IEP de Paris, 30 juin.

Plan national pour l'emploi (de 1999 à 2005).

Profession Banlieue (2011), *Femmes et précarité*, Les cahiers, décembre.

Sanchez R. (2012), « L'apprentissage en 2011 », *Dares analyses*, n° 080, novembre.

Sanchez R. (2012), « Le contrat de professionnalisation », *Dares analyses*, n°100, décembre

Smyk A. (2001), « Les femmes dans les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi », *Premières synthèses*, Dares, n° 48, 2 novembre.

Stotsky J.G. (2006), *Gender budgeting*, working paper International Monetary Fund, WP/06/232.

Partie 4 : Les politiques familiales : levier à l'emploi des femmes ?

Ananian S. (2010), « L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément de libre choix d'activité », *Etudes et résultats*, Drees, n° 726, mai.

Ananian S., Robert Bobbée I. (2009), « Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007 », *Etudes et résultats*, n° 678.

Bardaille N. et Bouvier E. (2012), « Mesure et facteurs explicatifs des difficultés d'emploi des assistantes maternelles agréées. Une enquête menée dans le département du Nord », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, septembre.

Berger E., Chauffaut D., Olm C., Simon M.-O. (2006), « Les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité : une diversité de profils », *Etudes et résultats*, n°510.

Boyer D., Céroux B. (2012), « Le congé parental dans les trajectoires professionnelles féminines », *l'essentiel*, CNAF, n° 119.

Cartier M., d'Halluin E., Lechien M.-H. et Rousseau J. (2012), « La « sous-activité des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, septembre.

Chauffaut D., Crépin A., Guillaudeau V. (2012), « Baromètre de l'accueil du jeune enfant : une situation globalement satisfaisante, des marges de progrès », *l'essentiel*, n° 118.

Clément J., Nicolas M. (2009), « Opinions et satisfaction des parents vis-à-vis des modes de garde », *L'essentiel*, n 82.

- Clément J., Robert C. (2011), « La prestation d'accueil du jeune enfant : 6 ans après », *l'essentiel*, n° 106.
- Devetter F.-X. (2012), « Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, septembre.
- Domingo P., Marc C. (2012), « Trajectoires professionnelles des mères. Quels effets des arrêts et réduction d'activité ? », *Politiques sociales et familiales*, n° 108:87-96.
- Fagnani J. (2001), « La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 6:105-119.
- Fouquet A., Gauvin A., Letablier M.-T. (1999), « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », in Majnoni d'Intignano B. (dir.), *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Conseil d'analyse économique, La documentation Française, pp. 105-146.
- Fragonnard B., le Hot E., Leprince F., Bonnevide P. (2013), *Les aides aux familles*, Haut Conseil de la famille, rapport au Premier ministre.
- Govillot S. (2013), « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, n° 1454, juin.
- Hamel M.-P., Lemoine S. (2012), « Quel avenir pour l'accueil des jeunes enfants ? », *La note d'analyse*, Centre d'analyse stratégique, n° 257, janvier.
- Haut conseil à la famille (2009), *Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans*, note du Haut Conseil à la famille.
- Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares analyses*, février, n° 009.
- Kertudo P. (2012), « Le rapport à l'emploi des femmes en congé parental », *Politiques sociales et familiales*, n° 108:5-18.
- Legendre E., Vanovermeir S. (2011), « Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA) », *Études et résultats*, n° 750.
- Lenquien L. (2012), « Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires », *Politiques sociales et familiales*, n°108:59-72.
- Martin C., Commaille J. *Les enjeux politiques de la famille*. Paris, Bayard. 1998.
- Pailhé A., Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Populations et sociétés*, n° 426, septembre, 4 p.
- Périver H. (2009) : « Repenser la prise en charge de la petite enfance, comment et à quel coût ? », *European Journal of Economic and Social Systems*, Vol.22, n° 2.
- Périver H. (2012), « Évaluation du projet économique du quinquennat 2012-2017 Vers un service public de la petite enfance », *Revue de l'OFCE*, Hors-série 2012.
- Piketty T. (1998), « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, n° 132-133:1-35.
- Piketty T. (2005), « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002 », dans Cécile Lefèvre et Alexandra Filhon (Eds.), *Histoires de familles, histoires familiales*, *Les Cahiers de l'Ined*, n° 156:79-109.

Sautory O. (2012), « Impact des incitations financières sur l'arrêt ou la réduction d'activité des parents de jeunes enfants : une analyse par cas-types », *Dossier solidarités et santé*, Drees, n° 28.

Tabarot M. (2008), *Le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, La Documentation française.

Thévenon O., Gauthier A. (2010), « Variations de la fécondité dans les pays développés: disparités et influences des politiques d'aides aux familles », *Politiques Sociales et Familiales* n° 100:7-21.

Ulmann A.-L. (2012), « Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, septembre.

Valléry G. et Leduc S. (2012), « Approche ergonomique et pénibilité perçue du travail avec les tout-petits », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, septembre.

Partie 5 : Les femmes dans la politique sociale : le Rsa constitue-t-il un frein à l'emploi des femmes ?

Bourguignon F. (2011), *Comité national d'évaluation du RSA - Rapport final*, rapport public, éd. Comité national d'évaluation du revenu de solidarité active.

Cazain S., Donné S. (2007), « Le dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des allocataires du RMI », *l'essentiel*, n° 67.

Eydoux A. (2012), « Du RMI (et de l'API) au RSA, les droits sociaux des femmes à l'épreuve des politiques d'activation des allocataires de minima sociaux », *Revue française des affaires sociales*, 2/2012 n° 2-3, pp. 72-93.

Fernandez V., Marc C. (2013), « Multiplicité et variabilité des trajectoires des bénéficiaires du Rsa », *l'essentiel*, n° 136.

Gadrey J. (2009), L'institutionnalisation du « précarité » féminin subventionné, *Travail Genre et Sociétés*, n° 22, pp. 159-164.

Pérvier H., Silvera R. (2009), « Généralisation du Rsa : rien à signaler sur les femmes ? », *Travail Genre et Sociétés*, n° 22 :155-158.

Pérvier H. (2010), « La logique de la réciprocité dans l'assistance », *Revue de l'OFCE*, n° 114, pp. 237-263.

Siguret I. (2013), « Caractéristiques des bénéficiaires soumis aux droits et devoirs », *Politiques sociales et familiales*, n° 113 :75-82.

Sirugue C. (2013), *Réforme des dispositifs de soutien aux revenus d'activité modestes*, Rapport public, éd. Premier ministre, juillet, 104 p.

Pour aller plus loin sur le RSA:

Allègre G. (2008), « Rsa et emploi : où sont les femmes ? », OFCE, *Clair & Net*, 23 septembre.

Bargain (2004), « Aides au retour à l'emploi et activité des femmes en couple », *Revue de l'OFCE*, n° 88 : 59-87.

Cazain S., Domingo P., Fernandez V., Le-Tiec M. et Siguret I., 2012, « Études sur le revenu de solidarité active. Evolution et caractéristiques des bénéficiaires – Éléments sur leurs trajectoires – Mise en place dans les caisses d’allocations familiales », *Dossier d’études*, Caisse nationale des allocations familiales, n° 156.

Concialdi P. (2009), « Qu’importe le travail pourvu qu’on ait le Rsa », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 22 :177-182.

Domingo P., Fernandez V. (2013), « Les trajectoires de perception du RSA », *Politiques sociales et familiales*, n°113 :33-46.

Marc C., Thibault F. (2009), « Les principes du revenu de solidarité active au regard des expériences étrangères », *Politiques sociales et familiales*, n° 98:49-66.

Eclairage : Une politique fiscale désincitative à l’emploi des femmes ?

Allègre G. et Périvier H. (2013), « Réformer le quotient conjugal », *OFCE le blog*, <http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/?p=3987>

Allègre G. et Périvier H. (2005), « Prime pour l’emploi et minima sociaux », *La lettre de l’OFCE*, n° 267, octobre.

Bargain O. (2004), « Réformer la prime pour l’emploi ? Aides au retour à l’emploi et activité des femmes en couple », *Revue de l’OFCE*, janvier, n°88.

Carbonnier C. (2007), *L’impact de la fiscalité sur la participation des conjoints au marché du travail*, Document de travail de la DGTPE, n° 2007/05, septembre.

Echevin D. (2003), « L’individualisation de l’impôt sur le revenu : équitable ou pas ? », *Economie et Prévision*, n° 160-161.

Eidelman A. (2013), « L’imposition commune des couples mariés ou pacsés : un avantage qui n’est pas systématique », *Insee Analyse*, n° 9, mai.

Jepsen M. (2012), « Vers une individualisation de nos systèmes fiscaux ? », *Travail, genre et Sociétés*, n°27.

Périvier H., (2009) : « Repenser la prise en charge de la petite enfance, comment et à quel coût ? », *European Journal of Economic and Social Systems*, Vol.22, n° 2.

Périvier H. (2012), « Évaluation du projet économique du quinquennat 2012-2017 Vers un service public de la petite enfance.

Périvier H. et Silvera R. (2012), « Controverse : Pour ou contre l’imposition séparée ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 27, avril.

Ponthieux S. (2012), « La mise en commun des revenus dans les couples », *Insee premières*, n° 1409, juillet.

Sirugue C. (2013), *Reforme des dispositifs de soutien aux revenus d’activité modestes*, rapport au Premier Ministre, juillet.

Stancanelli E. et Sterdyniak H. (2004), « Un bilan des études sur la PPE », *Revue de l'OFCE*, janvier, n°88.

Sterdyniak H. (2004), « Contre l'individualisation des droits sociaux », *Revue de l'OFCE*, n° 90, juillet.