

# LES FEMMES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

13,5 millions de femmes sont sur le marché du travail soit 48 % de la population active. Si le taux d'activité des mères d'un ou de deux enfants âgés de plus de 5 ans est très élevé (89 %), il fléchit avec le troisième (43%) surtout lorsque le plus jeune a moins de 3 ans.

**Après la composition familiale, le niveau de diplôme est le second déterminant principal de l'activité féminine.**

Les femmes peu diplômées, qu'elles aient ou non des enfants, peinent davantage que leurs homologues masculins à trouver un emploi et à l'exercer à temps plein. En 2011, entre 20 et 29 ans, le taux d'emploi des femmes sans aucun diplôme atteint 29 % contre 52 % pour les hommes dans la même situation.

On observe aussi une forte segmentation professionnelle puisque les dix métiers employant le plus de femmes représentent, à eux seuls, près de la moitié (45 %) de l'emploi féminin.

Enfin, les métiers les plus féminisés sont souvent associés à deux caractéristiques : temps partiel et faible qualification.

**Ces conditions de travail contraignantes et peu épanouissantes sont largement corrélées avec des interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants.**

Les autres facteurs de retrait du marché du travail sont des contraintes pratiques et financières liées aux modes de garde et la charge de la « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle qui repose, quasi exclusivement, sur les femmes.

Toutefois, il apparaît que la grande majorité des femmes éloignées du marché du travail le sont à leur corps défendant. Ce n'est pas tant l'attrait du congé parental qui les pousse à y recourir que les difficultés de maintien en emploi, souvent cumulatives :

discriminations en lien avec la grossesse et la maternité, déficit de modes de garde adaptés, harcèlement, horaires de travail incompatibles...

Face aux difficultés d'articulation des temps de vie de leurs salarié(e)s, l'implication des employeurs reste encore timide, essentiellement sous forme d'aides financières et beaucoup moins de souplesse horaire pourtant souhaitée par les intéressé(e)s et concourant à leur bien-être au travail.

## DES PISTES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET GARANTIR LA LIBERTÉ DE CHOIX

Pour la délégation, il s'agit non seulement de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes mais aussi au sein de la population féminine elle-même. Il importe, en effet, de réduire l'écart croissant entre les femmes qualifiées qui progressent et les moins qualifiées qui glissent vers la précarité.

### ➤ Lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels

**Deux leviers doivent être privilégiés** afin de favoriser une insertion professionnelle de qualité pour toutes les femmes : **la mixité et la valorisation des compétences invisibles.**

La plus ou moins grande facilité d'accès à l'emploi dépend d'abord de la formation initiale. Il faut donc mettre en œuvre, dès l'enseignement primaire, une politique active de mixité, ciblée sur les jeunes filles des milieux moins favorisés, associant les régions, les organismes de formation, les branches et les entreprises.

Pour favoriser la diversification de l'insertion professionnelle des jeunes femmes, il importe aussi de :

- promouvoir auprès des filles les filières et les métiers des domaines scientifiques et technologiques porteurs d'emplois en privilégiant les témoignages concrets ;
- développer des actions de coopération avec le monde professionnel, les chambres consulaires et les régions (apprentissage, alternance) et fixer des objectifs chiffrés de progression de la part des filles dans ces filières ;
- associer à la mise en œuvre de ces actions les conseillers des missions locales et de Pôle emploi ;
- accompagner les jeunes femmes s'orientant vers des métiers masculins, grâce à des actions de tutorat et de marrainage.



**Hélène Fauvel**

est secrétaire générale adjointe du syndicat Force-ouvrière des finances publiques et inspectrice des finances publiques.

Elle siège au CESE à la section de l'économie et des finances, à la délégation à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques et à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité où elle représente le groupe de la CGT-FO.

### Contact :

helene.fauvel@fo-dgfi.fr  
01 47 70 52 00  
helene.fauvel@lecese.fr  
01 44 43 60 37

L'insertion professionnelle des femmes dans des filières plus porteuses d'emploi passe aussi par l'accès à la formation continue ou à la VAE, en veillant à l'adaptation de ces métiers à la mixité.

Donner de la visibilité aux compétences, aux savoir-faire discrets mis en œuvre au quotidien par les femmes, est indispensable et devrait conduire à la **réévaluation du niveau de qualification d'un grand nombre d'emplois féminins**.

La Délégation met également un focus particulier sur la préparation du retour à l'emploi des femmes en congé parental, sous deux formes :

- **anticiper** grâce à une offre de formation, de bilans de compétence... avant le terme du congé parental ;
  - **accompagner** dans le cadre d'un parcours individualisé incluant des réponses aux besoins de garde des enfants et associant tous les acteurs (Conseil régional, CAF, OPCA, Pôle emploi, missions locales, entreprises..).
- **Développer et diversifier les modes d'accueil des enfants sont la condition sine qua non pour permettre aux femmes de travailler en élevant des enfants.** Or, le manque de places d'accueil est d'environ 350 000.
- **Renforcer le partenariat des intervenants** dans le cadre des schémas départementaux de développement des services d'accueil de la petite enfance constitue la première piste avec un triple objectif :
    - prendre en considération les besoins de garde sur horaires décalés et identifier les services susceptibles d'y répondre, notamment les accueils en relais (au domicile des parents ou chez des assistantes maternelles) ;
    - renforcer la concertation entre les services de l'Éducation nationale et les collectivités territoriales pour la préscolarisation des enfants à partir de 2 ans, notamment dans le cadre de « classes passerelles » situées au sein ou à proximité des écoles maternelles ;
    - poursuivre l'amélioration de l'information des familles sur les différents modes de garde, leur disponibilité et leurs tarifs.
  - **Encourager l'implication des entreprises** est également indispensable, par exemple en contribuant au financement de structures d'accueil en contrepartie de places réservées à leurs salarié(e)s.
- **Encourager une gestion partagée des responsabilités familiales entre les deux parents constitue un autre levier incontournable**

Pour la Délégation, **quatre actions conjointes** permettraient de la rendre effective :

- faire de la gestion partagée de la parentalité **un objectif des politiques familiale et sociale** ;
- **renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle** est un enjeu majeur non seulement pour lutter contre l'éloignement de l'emploi mais pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Délégation prône de faire de l'articulation des temps de vie une clause obligatoire des négociations triennales de branche sur l'égalité professionnelle et d'encourager et soutenir les bonnes pratiques des entreprises en matière d'organisation du travail au quotidien ;

- **prendre appui sur le succès du congé de paternité.**

Près de 70 % des pères en bénéficient aujourd'hui dans sa totalité, soit 11 jours consécutifs et il est prouvé que les liens précoces entre le père et l'enfant favorisent une paternité active tout au long de la vie.

Pour encourager ce mouvement, la question du maintien du salaire durant ce congé devrait être inscrite parmi les thèmes de la Négociation annuelle obligatoire (NAO) et les partenaires sociaux devraient être incités à l'intégrer dans les conventions collectives.

Par ailleurs, plutôt que d'allonger le congé de maternité comme y incite un projet de Directive européenne, la Délégation se prononcerait résolument en faveur d'un allongement du congé de paternité de deux semaines, sous réserve que celles-ci soient prises à l'issue du congé de maternité lorsque la mère reprend son activité professionnelle ;

- **diffuser les bonnes pratiques de promotion de la parentalité auprès des salariés masculins.**

Managers et DRH ont un pouvoir d'exemplarité en la matière et ce critère devrait être pris en compte dans leur évaluation. Le ministère des Droits des femmes pourrait également intégrer cette rubrique dans son site dédié à l'égalité professionnelle.

*Euvrer pour une meilleure insertion professionnelle des femmes, c'est tout à la fois conforter leur statut social et garantir leur autonomie financière et familiale.*