

MARDI 25 FEVRIER 2014 : LE CESE A PRESENTE SON ETUDE

« LES FEMMES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

En France, 13,5 millions de femmes sont sur le marché du travail, soit 48 % de la population active. Mais ces chiffres positifs ne doivent pas cacher une autre réalité : moins reconnu et moins valorisé que celui des hommes, le travail des femmes est moins visible. Il n'a pas encore acquis une pleine légitimité.

L'étude intitulée « Les femmes éloignées du marché du travail », rapportée par Hélène Fauvel (groupe CGT-FO), au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE, analyse les différents freins qui restreignent l'accès des femmes au marché du travail et ouvre des pistes pour favoriser l'égalité des chances et garantir leur liberté de choix. Cette étude a été présentée à la presse mardi 25 février 2014 à 10h.

Des mutations en faveur de l'activité professionnelle des femmes...

La féminisation continue de la population active en Europe depuis un siècle, l'accroissement de la visibilité du travail des femmes à partir des années 60 (du fait notamment de la prédominance du salariat dans leurs emplois) et la relative continuité de l'activité professionnelle des femmes en France, au moins jusqu'au 3^{ème} enfant, ne doit pas pour autant masquer les obstacles à la reconnaissance du travail des femmes indique l'étude du CESE.

...qui se heurtent à des obstacles

Les deux déterminants principaux de l'activité féminine sont la composition familiale (nombre et âge des enfants) et le niveau de diplôme, alors que ces deux facteurs jouent peu ou pas sur le niveau de l'activité masculine, souligne l'étude du CESE.

Les 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 sont les autres facteurs de retrait du marché du travail rappelle le CESE. Une étude de la CNAF estime cependant qu'environ 40 % des mères qui se sont arrêtées de travailler après une naissance auraient préféré poursuivre leur activité. Cependant, 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 en terme de souplesse horaire pourtant souhaitée par les intéressé(e)s, ajoute l'étude.

Des pistes pour favoriser l'égalité des chances et garantir la liberté de choix

- **Lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels**

- Il importe de mettre en œuvre, dès l'enseignement primaire, une politique active de mixité favorisant la diversification de l'insertion professionnelle des femmes et associant les régions, les organismes de formation, les branches et les entreprises ;
 - Donner de la visibilité aux compétences, aux « savoir-faire discrets » mis en œuvre au quotidien est indispensable et devrait conduire à la revalorisation du niveau de qualification d'un grand nombre d'emplois féminins ;
 - La Délégation met aussi un focus particulier sur la préparation du retour à l'emploi des femmes en congé parental grâce à une offre de formation avant son terme et un accompagnement individualisé.
- **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**

Il convient de renforcer le partenariat des intervenants dans le cadre des schémas départementaux de développement des services d'accueil de la petite enfance, en prenant en considération les besoins de garde sur horaires décalés et en relançant la politique de préscolarisation des enfants à partir de 2 ans.

- **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 en diffusant les bonnes pratiques des entreprises en matière d'organisation du travail au quotidien ;
- prendre appui sur le succès du congé de paternité et inciter à inscrire dans les conventions collectives le maintien du salaire durant ce congé ;
- diffuser les bonnes pratiques de promotion de la parentalité auprès des salariés masculins.

« Œuvrer pour une meilleure insertion professionnelle des femmes, c'est tout à la fois conforter leur statut social et garantir leur autonomie financière et familiale », conclut la rapporteure Hélène Fauvel.

Contacts presse

Victor Boury

01 80 50 53 14

06 61 34 22 22

victor.boury@clai2.com

Victor de Moulins

01 80 50 53 12

06 58 62 81 21

victor.demoulins@clai2.com

Kaéna Haloua

01 44 69 54 14

07 77 26 24 59

kaena.haloua@clai2.com