



# Droit à l'emploi : où sont les femmes ?

26 septembre 2024

LES ACTES

# SOMMAIRE



## 1 Introduction

## 2 Mots d'accueil

## 4 Table ronde 1

L'accès au droit à l'emploi est-il réellement universel ?

## 15 Table ronde 2

Comment favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi ?



# UNIVERSITÉ D'ÉTÉ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE

Jeudi 26 septembre 2024  
**Droit à l'emploi : où sont les femmes ?**

Chaque année en septembre, Territoires zéro chômeur de longue durée organise son Université d'été. C'est un temps dédié pour revenir à l'essentiel : le rapport des individus au travail (édition 2020), pour s'interroger sur le projet : les interactions locales ou encore les effets externes (édition 2018), mais aussi un moment pour aborder des sujets tels que l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail (édition 2018), le droit à l'emploi pour les personnes migrantes (édition 2019) ou encore l'articulation entre droit à l'emploi et le revenu universel (édition 2021), les partenaires sociaux et le droit à l'emploi (édition 2022) ou le droit à l'emploi en Europe (édition 2023). Autant de sujets qui font partie de l'actualité mais aussi des interrogations et du quotidien des acteurs et actrices du projet.

Cette année, l'édition 2024 de l'Université d'été TZCLD se penchait sur le thème "Droit à l'emploi : où sont les femmes ?".

Jeudi 26 septembre, plus de 200 personnes se sont connectées au live Zoom.

Cette Université d'été 2024 était animée par Sophie Massieu, journaliste.

# MOTS D'ACCUEIL



## **Sophie Massieu - Animatrice**

Bienvenue à tous. Nous sommes réunis par-delà la distance géographique pour l'Université d'été 2024 de Territoires zéro chômeur de longue durée, pour parler de droit à l'emploi, comme toujours, et plus précisément de la place réservée aux femmes. Quelques petites informations techniques : des sous-titres sont disponibles pour les personnes qui en auraient besoin. Autre précision technique, vous allez pouvoir adresser des questions au travers de l'onglet questions-réponses. Nous aurons un petit temps d'échange après chacune des deux tables rondes qui vont rythmer cet après-midi. Avant ces tables rondes, je vais laisser la parole à Laurent Grandguillaume que j'ose à peine vous présenter, président de Territoires zéro chômeur de longue durée qui va ouvrir ce temps d'échanges.



## **Laurent Grandguillaume - Président de Territoires zéro chômeur de longue durée**

Merci, Sophie, très heureux de vous retrouver encore une fois puisque maintenant vous êtes une habituée de nos Universités d'été ou de nos différents événements, vous connaissez bien le projet et vous animez toujours avec talent les débats donc merci pour votre participation. Merci aussi à tous nos invités qui vont intervenir dans les différentes tables rondes organisées avec les débats à venir et merci à l'équipe de l'association Territoires zéro chômeur de longue durée qui je rappelle a été créée en 2016 et qui accompagne le projet aux côtés du fonds d'expérimentation.

Nous sommes un peu le poil à gratter des pouvoirs publics puisque nous intervenons régulièrement dans notre rôle pour sensibiliser les acteurs publics, notamment, et territoriaux, au projet, aux difficultés que nous rencontrons, car nous expérimentons. Par nature, parfois on se trompe, souvent on réussit, ça c'est la bonne nouvelle et on corrige ce que nous faisons.

L'Université d'été, qui a été créée maintenant il y a plusieurs années, est faite pour nous apporter un éclairage sur des sujets que l'on traite au quotidien, mais pour lesquels on veut prendre du recul en invitant des expert-es de ces questions. Il y a près de 80 territoires qui expérimentent en France, ça fait beaucoup de monde mobilisé ; et donc ça intéresse chacun de trouver des sources d'inspiration sur les problématiques que nous rencontrons. Une des problématiques que nous rencontrons, c'est bien-sûr les injustices, la précarité auxquelles les femmes sont confrontées dans leur recherche d'emploi. Ce sont souvent elles qui sont en position d'être aidante familiale, dans l'aide d'un enfant, d'un parent, et ça c'est peu reconnu dans les difficultés rencontrées par les pouvoirs publics.

Je ne vais pas commencer à aborder les échanges mais c'est un exemple qui me semble important, il y a 20 % des Françaises et Français qui sont aidants familiaux. C'est un sujet qui est souvent "hors radar", ça veut dire des contraintes, des difficultés de gestion du temps. Territoires zéro chômeur s'adapte justement, s'adapte aux personnes et donc si on veut réussir l'exhaustivité, c'est-à-dire s'adresser à toutes les personnes qui sont privées durablement d'emploi, il faut qu'on s'adapte à toutes les contraintes que rencontrent les personnes.

C'est, je crois, le sens du projet et ce qui sera intéressant aujourd'hui justement, à travers le sujet choisi, de pouvoir voir les différents leviers d'action que l'on pourrait mobiliser, peut-être même que l'on ne mobilise pas aujourd'hui, des choses innovantes auxquelles on pourrait faire appel pour justement répondre à toutes les personnes qui attendent d'avoir accès à un emploi, en particulier les femmes qui sont mobilisées dans le projet, dans les comités locaux, dans les entreprises à but d'emploi. Parfois même, elles ne croient plus en rien parce qu'elles ont eu souvent face à elles des portes fermées. Comment on les fait venir au projet aussi ? C'est un point, je crois, important. Merci en tout cas pour votre présence nombreuse et pour cette organisation.





# L'ACCÈS AU DROIT À L'EMPLOI EST-IL RÉELLEMENT UNIVERSEL ?

- **Claire Desaint**, Vice-Présidente de l'association Femmes pour le dire, femmes pour agir,
- **Anouck Manez**, Docteure de l'EHESS, sociologue du chômage et du genre,
- **Clément Wieder**, Chargé de mission égalité professionnelle, Ministère délégué Egalité femmes/hommes.

### **Sophie Massieu**

Merci beaucoup, Laurent, pour cette introduction. Il n'y a pas de hasard dans le choix de ce thème, les propos liminaires de Laurent Grandguillaume le laissent entendre. Par ailleurs, les femmes sont davantage représentées que les hommes dans l'expérimentation de Territoires zéro chômeur de longue durée, elles sont 57 %. Il y a une répartition genrée qui est différente par exemple de ce qui se passe dans l'insertion par l'activité économique. Les femmes sont souvent minoritaires dans l'IAE, là elles sont majoritaires. Pour essayer de comprendre, le fonds d'expérimentation, dont parlait Laurent, mène une étude sur l'égalité femmes-hommes, notamment pour comprendre ce qui explique cette plus forte présence des femmes dans les entreprises à but d'emploi. Peut-être que les résultats de cette étude pourront donner des enseignements pour l'égalité hommes-femmes dans l'emploi de façon plus générale. Par ailleurs, la deuxième table ronde qui sera assez opérationnelle, nous éclairera déjà peut-être sur ce sujet. Les conclusions de l'étude sont sinon attendues pour la fin de l'année.

On va commencer avec la première table ronde qui interroge malicieusement : est-ce que le droit à l'emploi est réellement universel ?

Autour de notre table ronde virtuelle pour en discuter, Territoires zéro chômeur a réuni Claire Desaint, vice-présidente de l'association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir, Anouck Manez qui est sociologue du travail du genre et qui est aussi ingénieure de recherche à l'Université Picardie et Jules Verne et puis Clément Wieder. Il est chargé de mission au bureau de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, au service des droits des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes, c'est au Ministère en charge de ces questions et de la lutte contre les discriminations.

On commence avec vous, Anouck Manez. Depuis bientôt 30 ans, le taux de chômage des femmes est plutôt inférieur à celui des hommes, mais est-ce que c'est vraiment une bonne nouvelle ou est-ce que ça cache quelque chose ?

### **Anouck Manez - Docteure de l'EHESS, sociologue du chômage et du genre**

Bonjour. Merci pour l'invitation. Je vais parler de ce qu'on appelle en sociologie le "surchômage" féminin. C'est une question classique en sociologie du travail et de l'emploi et en sociologie du genre, puisque ça met en jeu l'économie effective des femmes.

Il faut savoir qu'il y a une bascule dans les années 2010 en France et dans la majorité des pays européens. C'est-à-dire que ce "surchômage" féminin n'est plus visible dans les statistiques. En 1990, il y avait 6 % de chômage chez les hommes et 9,7 % chez les femmes. À partir de 2012, ça s'égalise, ça s'inverse un tout petit peu. Pour vous dire le dernier chiffre de l'année dernière, en 2023, le taux de chômage des hommes était de 7,5 % et celui des femmes de 7,3 %. Ce sont des écarts très réduits, on ne peut pas vraiment parler de "surchômage" masculin non plus, mais on voit qu'il s'est passé quelque chose du côté du sexe du chômage.

Est-ce que ça signifie que les femmes seraient moins confrontées à la privation d'emploi que les hommes ? Ce n'est pas sûr du tout.

Je vais d'abord revenir sur la définition du chômage qui a été harmonisée par le bureau international du travail en 1982 et qui est la définition de référence. Il y a 3 critères pour définir le chômage. C'est le fait d'être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé même 1h dans la semaine de référence, ensuite c'est être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours, et ensuite c'est avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent.

Ça exclut tout un tas de situations : les personnes qui travaillent au noir, ça paraît évident, les personnes en sous-emploi, c'est-à-dire en temps partiel ou en contrat précaire subis qui sont elles considérées comme en emploi. Mais aussi, les personnes qui ne sont pas disponibles dans les 15 jours, par exemple quand elles n'ont pas de mode de garde, qui sont considérées comme inactives et enfin, les personnes qui sont considérées comme ne recherchant pas activement un emploi, qui sont aussi considérées comme inactives.

Pour désigner toutes ces situations qui fluctuent entre chômage, inactivité et sous-emploi, on parle de "halo du chômage". C'est un concept qui a été forgé dans les années 1990. Ce "halo du chômage" a toujours compté une majorité de femmes. Plus on s'éloigne du chômage officiel, plus on rencontre de femmes. Là, aujourd'hui, on a restreint le sens de ce terme "halo du chômage" à tout ce qui concerne les situations d'inactivité, proche du chômage, on le distingue du sous-emploi. Ce sont des personnes qui travaillent, mais qui voudraient un autre emploi, par exemple un temps plein ou un CDI. Ce sous-emploi, il est repérable dans un autre chiffre, qui est moins restrictif que la définition du BIT (Bureau International du Travail) que j'ai dite tout à l'heure. Ce sont les inscrits à Pôle emploi, donc les demandeurs d'emploi en fin de mois. Vous avez la catégorie A qui est la plus proche de la définition du BIT, mais vous avez aussi les catégories B, C, E, ce sont les demandeurs d'emploi qui travaillent, là on voit qu'il y a une majorité de femmes.

Chose importante aussi, la part de ces catégories parmi les demandeurs d'emploi augmente fortement du fait de la précarisation du marché du travail. Les femmes sont fortement touchées par le sous-emploi en particulier via le travail à temps partiel qui concerne 1/3 des femmes en emploi, en France. C'est la forme d'emploi la plus sexuée qui existe, elle est en forte hausse depuis les années 80. Il y a eu des politiques d'incitation explicites au développement de ces emplois. On peut avoir l'argument du temps partiel choisi par les mères de famille qui représente une petite partie de ces emplois, notamment dans les administrations publiques mais ça peut être balayé assez vite statistiquement puisque ce sont chez les moins de 25 ans et les plus de 54 ans qu'on trouve le plus haut pourcentage de femmes travaillant à temps partiel. Donc ça ne concerne pas en majorité des femmes qui sont en charge d'enfants en bas



âge. Le temps partiel il est le plus souvent imposé à l'embauche, par l'employeur, il est concentré dans certains métiers très féminisés et peu qualifiés, en horaires décalés, le plus souvent : les vendeuses, les caissières, les employées du nettoyage, du ménage, les assistantes maternelles, les aides à domicile... Une bonne partie de ces femmes-là peuvent être considérées en sous-emploi parce qu'elles souhaiteraient par exemple un emploi à temps plein ou alors mieux rémunéré puisqu'à temps partiel, salaire partiel. Autre point là-dessus, une enquête récente montre que le service public de l'emploi encourage la prise de poste à temps partiel via les algorithmes et le travail de certains conseillers et conseillères. C'est un point de vigilance à avoir.

Autre point, qui concerne les contrats aidés, il faut savoir que ça a énormément touché des femmes notamment de la classe populaire âgée. Il y a eu une forme de plan social silencieux à partir de l'élection d'Emmanuel Macron en 2017. Il y a eu un revirement de stratégie dans la politique de l'emploi et il a annoncé que la priorité serait donnée à la formation et l'accompagnement des jeunes diplômés vers le secteur privé. Il y a eu un non-renouvellement de nombreux contrats la même année, une forte baisse des embauches en 2018 et même s'ils ont été remobilisés suite à la crise sanitaire, sans atteindre le volume précédent, ils sont désormais plus ciblés vers les jeunes. Même si c'était des emplois souvent à temps partiels et assez peu rémunérateurs, ça donnait un statut à beaucoup de femmes et une activité. Ce plan social silencieux a eu des répercussions pour beaucoup de femmes sur le volume d'emploi public et associatif, particulièrement dans les secteurs sanitaires, médico-sociaux et sociaux, qui exerçaient des missions de service public. Ça touche beaucoup les quartiers populaires, les territoires ruraux, les outre-mer, etc. Même si ce n'est pas des contrats idéaux, ça a quand même énormément touché de femmes, et moi dans ma thèse, j'en ai rencontré qui étaient en chômage de longue durée du fait du non-renouvellement de leur contrat aidé.

Deuxième point, là je vais plutôt parler des situations proches de l'inactivité. Le "halo du chômage", ça désigne des personnes inactives au sens du BIT qui souhaitent travailler. Dans ce halo, les femmes sont majoritaires, elles constituent 55 % des effectifs. Il y a plusieurs raisons. Elles sont moins souvent immédiatement disponibles, c'est à mettre en lien avec la question de la garde d'enfants, notamment, et aussi de l'aide en général des proches. Elles sont plus souvent découragées, alors là, c'est à mettre en lien avec les discriminations sur le marché du travail, mais aussi la qualité des emplois qui leur sont proposés, ça renvoie à la question du temps partiel et leurs démarches sont plus souvent considérées comme insuffisantes. Plus généralement, le retrait du marché de l'emploi, même en France où l'activité féminine est plutôt élevée, ça reste plus acceptable pour une femme que pour un homme, hors périodes d'études et de retraite. On a souvent un choix de l'inactivité contraint par l'assignation aux soins aux proches notamment. Les hommes modifient toujours peu leurs comportements d'activité lorsqu'ils ont des enfants. Parmi les inactifs au sens du BIT, 7% des hommes disent l'être pour des raisons familiales contre 54 % des femmes.

Pour conclure, le "sur chômage" des femmes se cache derrière l'inactivité et le sous-emploi. Quand on parle de chômage féminin, il faut vraiment parler de la qualité des emplois qui sont proposés aux femmes, donc c'est lié à la ségrégation sexuée du marché du travail, comme on l'appelle, et l'inégale répartition du travail domestique et parental, évidemment.

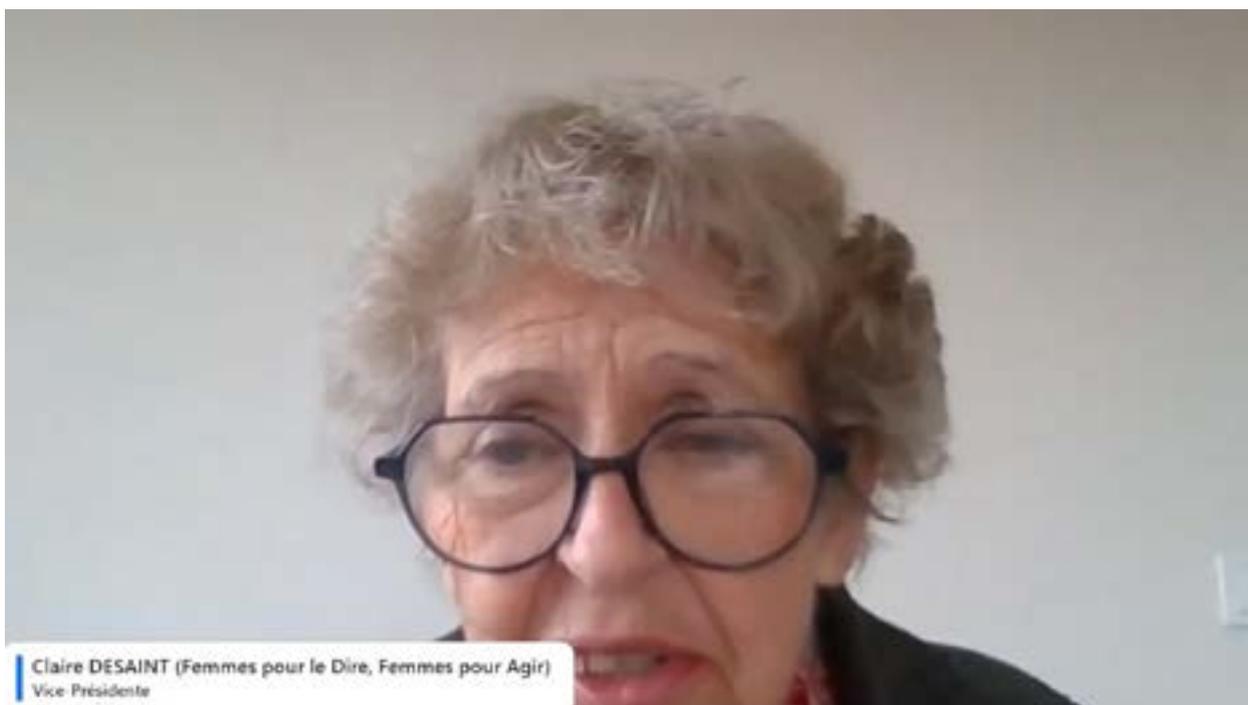
### **Sophie Massieu**

Merci beaucoup pour cette mise en perspective assez large. Comme quoi derrière les statistiques, il faut toujours bien interroger les réalités, notamment en matière de qualité d'emploi, de durée d'exercice de l'emploi. Le chômage, c'est aussi une question du "halo du chômage" comme vous l'avez très bien expliqué et de taux d'activité ou d'inactivité.

Dans ce cadre-là, Claire Desaint, certaines des femmes sont plus encore en difficulté lorsqu'elles sont notamment en situation de handicap. Territoires zéro chômeur de longue durée en accueille d'ailleurs beaucoup dans ses entreprises à but d'emploi. Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir, l'association que vous vice-présidez s'intéresse depuis longtemps à ce sujet-là de l'emploi des femmes porteuses de handicap. Quel constat de départ est le vôtre ?

### **Claire Desaint - Vice-Présidente de l'association Femmes pour le dire, femmes pour agir**

Alors, si vous voulez le constat c'est qu'il y a bien une approche spécifique pour les femmes handicapées par rapport à l'emploi. On a travaillé par exemple avec l'ADAPT, l'Agefiph, des entreprises, des syndicats, on en a fait tout un groupe de travail et la plupart des entreprises ne voyaient pas pourquoi il y avait un sujet spécifique des femmes handicapées. Ils pensaient que c'était la même chose mais c'est absolument différent. D'abord, il y a le concept du travail lui-même. Pour les garçons handicapés, on considère que c'est absolument normal qu'ils puissent vivre, faire vivre leurs familles ou absolument avoir un emploi donc on fait beaucoup de choses pour que les hommes aient un emploi. Alors que pour une femme, on considère qu'elle peut être prise en charge par sa famille ou bien vivre avec les compensations. On a une approche très spéciale des personnes handicapées en France qui n'est d'ailleurs pas celle de la convention de l'ONU, c'est une déficience de la part des personnes handicapées. On voit ça en France comme une approche médico-sociale, comme c'est une approche médico-sociale, ce qui compte c'est surtout d'arriver à faire une compensation pour que les personnes puissent quand même avoir un minimum pour vivre.



On s'aperçoit que les femmes handicapées ont très envie de travailler, contrairement à la représentation qu'on peut avoir dans les entreprises, elles sont très motivées, très intéressées par "pouvoir travailler". C'est quelque chose de très important qui leur permet de sortir de l'isolement, d'avoir une utilité dans la société, de rencontrer des groupes beaucoup plus larges. Le travail des femmes handicapées est extrêmement important, non seulement pour le travail en lui-même, mais aussi pour leur confiance en elles-même, le fait de sortir de l'infériorité. Il faut aussi savoir que la plupart des emplois ont été pensés souvent par des hommes et donc ce n'est pas toujours facile de se couler dedans. On s'aperçoit d'un grand nombre de sujets : seulement 47 % des femmes handicapées travaillent, le taux d'inactivité est très fort. Si on fait le calcul entre l'AAH, qui est versée aux personnes handicapées, et le fait qu'elles vont travailler, le problème c'est qu'elles sont souvent dans des emplois peu rémunérateurs, à temps partiel, qui sont peu valorisées et peu payés, souvent, elles sont dans des conditions où c'est plus intéressant pour elles de ne pas travailler que de travailler.

### **Sophie Massieu**

Ça vaut pour les hommes aussi, qu'est-ce que qui fait que pour les femmes c'est un enjeu encore plus important selon vous ?

### **Claire Desaint**

C'est un enjeu beaucoup plus important parce que c'est un problème d'autonomie financière, surtout. Si les femmes handicapées n'ont pas une autonomie financière, elles sont plus vulnérables aux violences conjugales, dans un foyer, quelque part. C'est très important pour les femmes de pouvoir avoir cette autonomie financière. Et là on s'aperçoit que les stéréotypes genrés de la société et sont encore plus forts, "c'est à l'homme de travailler, si les femmes ne travaillent pas, ce n'est pas très grave, et si on les fait travailler, le principal c'est qu'elles aient une occupation et non pas une carrière professionnelle", ce qui explique qu'il y a toujours un manque de promotion et de formation continue parce qu'on leur dit "tu dois déjà être bien contente d'avoir un travail, alors la formation tu n'en as pas besoin". C'est une approche qui est totalement différente, on n'a pas cette approche avec un homme, c'est toujours le pourvoyeur, le "breadwinner" de l'entreprise.

Les femmes sont très souvent à temps partiel, 47 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel, donc c'est énorme. Il y en a qui sont parfois demandés, mais il y en a qui ne sont pas choisis. Il faut savoir qu'elles ont une triple vie, la vie professionnelle, la vie personnelle, et aussi la vie des soins qui prend beaucoup de temps pour ces personnes.

On s'aperçoit aussi que les femmes, on a parfois du mal à leur faire suivre des études parce qu'il y a des parents qui ont peur, en particulier des violences, pour les laisser dans les internats. Mais on s'aperçoit quand même que les femmes sont plus diplômées que les hommes. Il y en a plus qui vont plus loin que le bac, sinon, c'est 67 % des personnes handicapées qui vont jusqu'à 16 ans uniquement et qui ont un BEPC ou l'équivalent. Ces femmes, qui sont plus diplômées que les hommes, ça ne les aide pas à trouver un meilleur emploi.

Il n'y a pas de cohérence entre la formation et les diplômes qu'ont les femmes et l'emploi qu'on leur donne. C'est toujours, on leur donne un emploi voilà ce qu'il faut, donc elle doit déjà être bien contente. Il y a toujours l'idée de donner des formations, d'avoir une carrière professionnelle ascendante, d'avoir des promotions, d'avoir un certain nombre d'avantages pour avoir une vraie carrière professionnelle.

### **Sophie Massieu**

C'est difficile à chiffrer mais est-ce qu'on peut parler aussi d'une forme d'autocensure ? C'est assez classique chez les femmes. Est-ce qu'elle serait renforcée pour les femmes porteuses de handicap ?

### **Claire Desaint**

Tout à fait, alors effectivement on arrive à une autocensure encore plus grande parce qu'elles ont complètement intériorisé qu'elles sont une gêne, elles ont honte de leur handicap, elles pensent que c'est une gêne. Il y en a beaucoup qui méconnaissent leur droit. Elles considèrent que si elles demandent des aménagements de poste pour pouvoir continuer leur travail, elles ont l'impression que c'est presque quelque chose qu'elles quémandent alors que c'est un droit qu'elles ont d'avoir un aménagement de leur poste de travail. Elles ont l'impression d'être une gêne pour l'entreprise. Il y a toujours cette autocensure sur une honte, l'idée qu'elles sont différentes des autres et qu'elles sont un poids pour l'entreprise. Elles intériorisent tout ça, alors qu'au contraire, ce qui est à montrer c'est qu'elles apportent quelque chose de nouveau. Elles ont souvent des astuces, des expériences, des façons de voir qui sont très bénéfiques et pour tout le monde dans l'entreprise.

### **Sophie Massieu**

Que faudrait-il faire alors pour avoir une meilleure cohérence entre le niveau de diplôme et les emplois exercés ? Entre la volonté de travailler et le fait d'avoir un emploi ? Entre la volonté de faire carrière ? Quelles sont les pistes que vous imaginez ?

### **Claire Desaint**

Il y a un certain nombre de pistes mais il faudrait d'abord avoir des statistiques sexuées. Je suis obligée de faire une approche qualitative parce qu'on a très peu de données sexuées. La plupart des données sur les personnes handicapées sont neutres ce sont «Les travailleurs handicapés», on ne parle pas des «travailleuses handicapées». Donc on a beaucoup de mal à voir les progrès puisque sans chiffres, on ne

peut pas comparer. Ça c'est la première chose, il faudrait avoir des données statistiques générées, c'est demandé au niveau de l'Europe.

Deuxièmement, la formation des personnes qui recrutent, qu'ils aient une formation sur le handicap, en particulier des difficultés des femmes handicapées qui en plus ont souvent des enfants. Il y a ce sujet qui est important, de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, avec la vie de loisirs. Chose importante, avant qu'une personne handicapée rentre dans une entreprise, il faut que l'équipe soit formée au handicap, il faut ôter les peurs liées au handicap en dédramatisant et en montrant tout ce que ces femmes vont pouvoir apporter à l'équipe de leurs collègues. C'est un des points très importants, la préparation en amont de la personne qui va arriver en étant handicapée.

Autre chose, l'aménagement des postes. C'est souvent difficile de négocier l'aménagement des postes, pourtant c'est une chose qui peut être faite avec les syndicats et qui peut être demandée de façon normale. S'il n'y a pas ces aménagements de poste, certaines personnes se retirent finalement de l'emploi. Il y a aussi des chefs d'entreprise qui poussent vers l'inactivité en disant que la personne ne gagnera pas moins en ayant l'AAH, l'allocation adulte handicapée, qui est maintenant à 1016 € et n'est plus conjugalisée, depuis cette année elle n'est plus liée aux revenus du conjoint. Elles n'ont pas toujours le choix de la filière qu'elles vont prendre, souvent on les envoie dans des filières qui ne sont pas les plus rémunératrices, les emplois précaires, les emplois de soins aux personnes.

### **Sophie Massieu**

Ce que vous nous décrivez, c'est globalement la situation des femmes en général avec une espèce d'accentuation lorsqu'il y a une situation de handicap. Mais finalement ce sont les mêmes problématiques, juste renforcées.

### **Claire Desaint**

Ce sont les mêmes problématiques qui s'additionnent et en plus une représentation négative de la société. On voit toujours ça comme étant un état de faiblesse, on a peur qu'il y ait des absences, que la personne n'ait pas les capacités. Il y a toute une charge mentale sur les personnes handicapées, alors qu'il y en a qui ont des capacités énormes, comme on l'a vu avec les jeux paralympiques. On espère changer le regard en voyant toutes les possibilités que peuvent développer les personnes handicapées. Souvent elles sont encore plus motivées que les autres, elles s'impliquent plus fortement. C'est un avantage pour l'entreprise qui emploie des personnes handicapées.

### **Sophie Massieu**

Merci Claire, on pourra vous poser des questions comme à Anouck Manez. En attendant de vous donner la parole à travers les questions posées, on va poursuivre le débat avec Clément Wieder.

D'abord Clément est-ce que vous voulez bien réagir à ce que vous venez d'entendre ? Avant qu'on parle de ce que vous pouvez mettre en place et de pourquoi on en est encore là, j'avais envie de vous entendre réagir à cette situation dépeinte de façon générale d'abord puis pour les femmes porteuses de handicaps ensuite. Quelle est la réaction de la personne que vous êtes, de là où vous êtes ?

### **Clément Wieder - Chargé de mission égalité professionnelle, Ministère délégué Egalité femmes/hommes**

Bonjour à toutes et à tous, merci beaucoup pour l'invitation, je suis très heureux de pouvoir intervenir. Je rejoins totalement ce qui a été dit par nos deux intervenantes. On a beaucoup parlé du temps partiel, des freins et de ce que ça peut engendrer dans la carrière professionnelle des femmes. J'aurai l'occasion d'y revenir un peu plus tard. Bien sûr, sur le handicap, on a eu dernièrement des jeux olympiques et paralympiques absolument fantastiques où on a mis en lumière tous ces athlètes. Je pense qu'il faut vraiment surfer sur cette vague, je crois que c'est le moment. On a eu une visibilité énorme par rapport aux personnes atteintes d'un handicap, il faut vraiment continuer sur ce chemin. J'espère qu'il y a eu une prise de conscience collective et que ça va durer dans le temps. On sait qu'il y a encore des choses à faire, par exemple les fauteuils roulants des personnes handicapées ne sont pas encore totalement remboursés, ça il faut que ça soit poursuivi, c'était une promesse du Président de la République. Il faut qu'on continue sur cette position, il ne faut pas s'arrêter là.

### **Sophie Massieu**

En matière d'emploi, il y a des lois sur la parité, y compris au plus haut niveau de la gouvernance des grandes entreprises d'ailleurs. On a un index sur l'égalité hommes femmes qui a été lancé en 2018, dont on nous jurait qu'il y avait une obligation de résultats et non pas seulement de moyens. Les entreprises affichent souvent des notes faramineuses, elles ont toutes 90 ou 95. Pourquoi est-ce qu'on en est encore à se dire ça, qu'en matière d'emploi il y a une vraie inégalité hommes femmes alors qu'on a l'impression qu'il y a un arsenal législatif assez complet ? Est-ce que c'est votre impression ? Et si oui, pourquoi en sommes-nous là ?

### **Clément Wieder**

Effectivement, durant les 40 ou 50 dernières années, on a assisté à une multiplicité des textes normatifs, des textes législatifs voire des décrets d'application. L'égalité professionnelle a fait l'objet de beaucoup de textes tant au niveau européen que national. Ça a permis quand même d'établir un cadre juridique assez précis sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

Il y a peut-être deux constantes dans l'action publique, en tout cas en administration centrale et en administration déconcentrée. D'abord, obtenir une réalité un peu plus chiffrée sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Vous avez parlé de l'index, ça commence en 1983 avec la loi Roudy qui instaure le RSC, le rapport de situation comparée, qui a ensuite été fondu dans la BDSE, la base de données sociales, économiques et environnementales. La loi de 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes et vous l'avez dit, la loi du 5 septembre 2018 qui crée l'index Pénicaud, d'égalité fonctionnelle entre les femmes et les hommes.

Il y a eu beaucoup de promotion du dialogue social à travers cet arsenal législatif et aussi la négociation collective, qui prennent la forme d'aides financières ou alors d'obligation de négociation assortie de sanctions, notamment en l'absence d'accord égalité. Le tournant a quand même été la loi de 2018, je vais prendre un peu de temps pour parler de cet index. Tout n'est pas à jeter dans l'index, il y a eu des critiques qui ont été formulées sur l'outil. Notamment, je vous invite à consulter le dernier rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : « 5 ans après l'index, toujours pas d'égalité ». Il critique de manière positive ou négative d'ailleurs l'outil.

### **Sophie Massieu**

On va dire de manière constructive !

### **Clément Wieder**

Oui exactement, qui propose d'analyser l'outil qu'est l'index. Effectivement, il y a des critiques. On sait que ça ne concerne pas beaucoup d'entreprises, l'index est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et on sait qu'il y a majoritairement des TPE et des PME dans notre pays, ça concerne donc uniquement 1 % des entreprises, c'est vrai que c'est une critique assez importante. Il y a aussi une critique sur le système de points. Il y a des entreprises qui affichent de manière assez fanfaronnante dirais-je, une note élevée en disant "moi j'ai 90 ou 95 à l'index". On se rend compte que même si les entreprises ont une note élevée, ça ne veut pas dire que les inégalités salariales ont été gommées, bien au contraire.

### **Sophie Massieu**

Comment est-ce possible ? Elles trichent ou alors c'est que c'est mal fichu ?

### **Clément Wieder**

Non, ça se joue au niveau des indicateurs et justement, c'est aussi là la critique. C'est de dire qu'on pourrait avoir une bonne note, mais il y a des inégalités salariales persistantes parce qu'il y a juste le premier indicateur qui calcule l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et les autres indicateurs sont différents.

Par rapport à cet index, je voulais vous parler de la directive européenne sur la transparence salariale. Elle a été adoptée le 10 mai 2023 par les organes de l'Union européenne. Je dis que c'est une véritable bombe, ce texte, je pense que ça va changer beaucoup de choses. On s'est rendu compte que face à la persistance de ces écarts de rémunération, c'est à peu près 13 % d'écart de rémunération entre les

femmes et les hommes dans les pays de l'Union européenne. L'Union européenne a voulu renforcer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail, en instaurant des indicateurs et surtout des obligations nouvelles.

Alors quelles sont ces obligations nouvelles que nous ne trouvons pas dans l'index ? L'information d'un candidat à un poste sur la rémunération initiale ou sur la fourchette de rémunération. Aujourd'hui, quand vous postulez à un emploi, souvent l'employeur, les RH, vous demandent vos trois derniers bulletins de salaire. Au lieu de se fonder sur l'ancienneté, l'expérience, on se fonde sur le salaire précédent, et ça, ça crée forcément des discriminations. Vous pouvez venir d'une petite association ou vous n'étiez pas beaucoup payés parce qu'il n'y a pas beaucoup de trésorerie, ou d'un grand groupe privé où vous pouvez avoir le même temps d'ancienneté, là il va y avoir des discriminations. Ce sera obligatoire dans la transposition de cet outil. Ensuite, l'interdiction pour le recruteur de solliciter des informations sur la rémunération antérieure du candidat, ça fait suite à ce que je viens de vous dire. Ce qui est nouveau, une fois par an, c'est le droit pour tout salarié de recevoir par écrit des informations sur les niveaux de rémunération individuelles et sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe, par catégories de travailleurs. Chaque année, on pourra demander à l'employeur le niveau de rémunération de ses collègues. Pour nous en France, il y a quand même un tabou par rapport à l'argent. Le texte européen qui sera transposé d'ici 2026 instaure cette obligation.

### **Sophie Massieu**

Donc on voit que ça peut être amélioré et que ça va l'être. Les débats ont déjà commencé pour la mise en application, la transposition, non pas encore ?

### **Clément Wieder**

Si. La Première ministre de l'époque, Élisabeth Borne, a annoncé il y a à peu près un an, mi-octobre 2023, le souhait du gouvernement de rénovier l'index suite aux critiques qui ont pu être émises et de transposer ce texte européen avant 2026. Tous les pays de l'Union européenne ont l'obligation de transposer ce texte avant le 10 juin 2026 et finalement le gouvernement tablait sur 2025. Tout a été remis en cause suite à la dissolution, vous l'imaginez bien. Je ne pourrais pas vous dire les délais parce que je ne sais pas quand les travaux vont reprendre, en tout cas nous on avait commencé à travailler sur le projet de loi.

### **Sophie Massieu**

Très bien, on va poursuivre avec d'autres idées qui peuvent être portées pour continuer d'améliorer les choses. Autre piste d'amélioration, Clément, en dehors de cette transposition de directives dont vous venez de nous parler, c'est peut-être d'essayer de travailler sur le lien entre les politiques familiales et les politiques de l'emploi. Très souvent, nous l'avons dit, les deux intervenants précédents l'ont explicité chacune à leur manière, il y a d'autres enjeux pour les femmes, les gardes d'enfants, etc. On va le voir aussi dans le deuxième temps de l'échange, cet après-midi. Est-ce que ça serait imaginable de lier politique de l'emploi et politique familiale ? Est-ce possible ? Une utopie ? Une bonne piste ?

### **Clément Wieder**

Oui absolument, j'ai envie de vous dire que c'est ce vers quoi nous devons tendre parce qu'on a évoqué le temps partiel. Peut-être d'abord vous indiquer, les constats sont connus, le poids important de la parentalité dans la carrière professionnelle des femmes, c'est très important. Il y a un recours au temps partiel pour s'occuper de leurs enfants pour 51 % des femmes contre 14 % pour les hommes. Une femme sur deux nous dit qu'à l'arrivée d'un enfant elle prend un temps partiel pour s'en occuper, ce qui renvoie nécessairement à la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle sur laquelle nous devons être meilleurs. On sait que les mères réduisent leur temps de travail à l'arrivée d'un enfant tandis que les pères ont tendance à l'augmenter, y compris les samedis et les dimanches. L'arrivée d'un enfant, ça conduit à moins de mobilité professionnelle et un ralentissement des évolutions de carrière chez les femmes. Des mesures se sont succédées ces dernières années, on ne peut pas dire que rien n'a été fait. Je peux vous parler de la PreParE, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, mise en place en 2014, et l'allongement du congé de paternité en 2021. Également, en début d'année 2024, le Président de la République a annoncé une future réforme du congé parental d'éducation, il aimerait le transformer en

congés de naissance sur un temps plus court et mieux rémunéré. Les derniers événements politiques ont fait que cette idée n'a pas encore émergé au Parlement, j'espère que ça pourra être discuté avec les partenaires sociaux parce que ça peut être une bonne piste. Dans tous les cas, il faut être meilleur sur la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parce qu'aujourd'hui, on se rend compte que c'est inéluctable pour inverser cette spirale qui est le plus souvent défavorable aux femmes.

### **Sophie Massieu**

On voit bien que les pouvoirs publics et les textes ont un vrai rôle à jouer. Néanmoins, tout ne peut pas être décidé d'en haut, si j'ose dire, à plus forte raison dans le contexte politique mouvant qui est le nôtre, comment est-ce qu'on pourrait ou pas, essayer d'encourager le privé, les entreprises elles-mêmes à faire mieux ? C'est aussi là que ça se joue, sur le terrain, au sein des entreprises.

### **Clément Wieder**

Oui tout à fait, là je viens de vous parler des politiques publiques menées par mon ministère. Effectivement, tout ne peut pas se réduire à coups de lois et de décrets, on a d'ailleurs tendance en France à prendre une loi à chaque fait divers. Je crois qu'il faut arrêter parce qu'on sait que ça ne marche pas. La solution pourrait être de se tourner vers les entreprises privées. Il y a des outils qui existent, je voudrais vous parler d'une norme internationale qui a été récemment votée et publiée, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'"empowerment" des femmes. Le texte existe en anglais et en français, «Guidelines for the promotion and implementation on gender equality and women empowerment». C'est un texte qui a été travaillé par plus de 60 pays de partout dans le monde. La France a été l'initiative de cet outil, trois ministères se sont associés pour mener les travaux pour faire voter cette norme. Il y a le Ministère de l'égalité femmes hommes, Bercy et le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Les débats ont duré trois ans, il a fallu cette durée pour convaincre les pays que rien n'avait été fait sur ce champ, c'est la première norme internationale qui porte sur l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est un document de 60 pages où on va donner les grandes lignes directrices pour permettre à toutes les organisations publiques ou privées, les entreprises, des ministères, des collectivités locales, territoriales, des O.N.G., des associations, tous les acteurs, pour faire des progrès sur l'égalité entre les femmes et les hommes. On a aussi des outils qui peuvent exister que nous pilotons par exemple au niveau central, par exemple au label "égalité" ou au label "diversité", ma collègue Léa Catala du Ministère du travail est connectée et interviendra sur la deuxième. Je dis ça car elle est associée au label égalité professionnelle et ça peut être un outil pour les entreprises qui peuvent candidater pour ce label. C'est un audit effectué par l'AFNOR, agence française de normalisation, on passe ensuite en commission, c'est une durée de trois ans qui peut être renouvelable. On a aussi des outils de "soft law" qui peuvent être activés par les entreprises et je crois qu'on a tout intérêt à en faire la publicité auprès des entreprises.

### **Sophie Massieu**

Merci beaucoup, on a une première question qui est arrivée sur la question de savoir comment on pouvait prendre en charge, pour ce qui est du handicap, les questions d'ALD, affection de longue durée et de handicap invisible. Cette question est peut-être pour vous Claire. C'est vrai que 80 % des handicaps ne sont pas visibles, ne sont pas liés à un handicap moteur ou sensoriel perceptible. Est-ce que ça complique encore la donne, l'invisibilité du handicap ?

### **Claire Desaint**

Effectivement, c'est un gros problème parce qu'on voit toujours l'image que les personnes ont des personnes handicapées, c'est les personnes en fauteuil roulant. C'est vrai qu'il y a 80 % des handicaps qui ne sont pas visibles, en particulier tout ce qui est problème musculo-squelettique, par exemple pour les aide-soignantes qui ont à soulever des charges importantes. Le problème aussi c'est que beaucoup de femmes n'ont pas envie d'être reconnues de façon officielle, avec la RQTH, la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, parce qu'elles ont peur que ça gêne leur carrière. Quand c'est invisible, elles aiment mieux ne pas dire qu'elles sont handicapées. Il y a effectivement un problème à ce niveau pour pouvoir les aider.

**Sophie Massieu**

On a aussi un commentaire question, c'est à mi-chemin, il dit en substance que l'emploi à temps partiel est forcément un emploi de mauvaise qualité. Est-ce qu'on ne pourrait pas essayer de mieux concilier emploi partiel et emploi de bonne qualité pour permettre un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. Anouck Manez, est-ce que le temps partiel est forcément synonyme d'emploi de mauvaise qualité ou est-ce qu'on peut faire en sorte que ce ne soit pas synonyme ?

**Anouck Manez**

C'est une réalité dans l'état actuel du marché du travail. Par contre, il peut y avoir des politiques d'augmentation de salaire. On peut très bien réduire le temps de travail en gardant les mêmes niveaux de salaire. En Suède, il y a des politiques de paiement à temps plein de temps partiel. C'est totalement possible mais il faut une politique volontariste dans ce sens.

**Sophie Massieu**

Pardon d'être pragmatique, peut-être que vous ne le savez pas, si vous le savez, comment est-ce qu'on peut payer à temps plein un temps partiel ? Qui finance ? Ce n'est pas l'entreprise, j'imagine ?

**Anouck Manez**

Si, j'ai aussi un autre exemple, la loi sur l'équité salariale au Québec qui a forcé en fait les entreprises à revaloriser tous les emplois féminins Il y a des politiques volontaristes assez coercitives qui peuvent permettre de revaloriser les emplois féminisés qui sont souvent à temps partiel, ça se fait.

**Sophie Massieu**

Il y a aussi, on l'a dit, plusieurs fois, pas forcément ici, mais un peu partout, il y a des enjeux liés au temps partiel qui font qu'on n'est pas forcément prioritaires pour l'accès aux crèches, aux cantines. C'est un peu le serpent qui se mord la queue, vous ne travaillez pas ou pas à temps plein donc vous n'avez pas accès à la cantine parce que vous pouvez nourrir vos enfants. Mais du coup, si vous n'avez pas accès à la cantine, vous ne pouvez pas prendre un emploi non plus. Comment est-ce qu'on peut sortir de ce cercle vicieux ? Qui veut répondre à ça, Clément Wieder, est-ce que vous y avez réfléchi au ministère ?

**Clément Wieder**

Non, pas du tout.

**Sophie Massieu**

Ça a le mérite d'être clair ! Ça vous donne un chantier supplémentaire. Ne vous sentez pas pris au piège. On voit bien l'espèce de cercle vicieux qui se présente : on ne donne pas accès à quelque chose qui vous permettrait d'avoir un emploi parce que vous n'avez pas d'emploi. Est-ce qu'il y a des solutions qui ont été imaginées ailleurs peut-être, Anouck Manez puisqu'on parlait du Québec, est-ce qu'il y a d'autres endroits où on a pu essayer de faciliter la vie des femmes à temps partiel ?

**Claire Desaint**

Il y a des crèches d'entreprises qui peuvent permettre d'augmenter les possibilités de garde d'enfant. Elles peuvent être mutualisées entre plusieurs entreprises, il y a plusieurs entreprises qui achètent des berceaux et qui font donc des crèches communes.

**Sophie Massieu**

Bonne idée, ça pourrait être une crèche commune. C'était une question de Lucie qui évoquait ça dans les entreprises à but d'emploi donc peut-être qu'il faut faire une crèche d'entreprise au sein de l'EBC. Ça peut faire après tout une part des emplois.

**Claire Desaint**

C'est aussi un sujet pour les femmes handicapées justement, qu'elles puissent trouver des crèches qui soient accessibles, où elles puissent déposer leurs enfants. Pour elles-même, pour aller chercher du

travail ou pour avoir un travail à temps plus complet, il leur faut une solution à ce problème de garde d'enfants, qui est aussi un des facteurs pour les aider à trouver du travail.

### **Anouck Manez**

Si je puis me permettre, il y a également le problème des horaires décalés. J'ai rencontré beaucoup de femmes dont les horaires des crèches ne correspondaient pas à leurs horaires de travail, très tôt le matin ou en soirée. Elles sont obligées de se débrouiller avec leurs voisines, etc. L'extension des horaires des crèches ça peut être intéressant aussi.

### **Sophie Massieu**

Avec les difficultés d'attractivité des métiers de la petite enfance, ça risque d'être complexe.

Est-ce qu'on arrive à la fin de cette première table ronde ? Est-ce que l'un ou l'autre d'entre vous voudrait ajouter une donnée que nous n'avons pas encore abordée ? Peut-être vous Anouck vous étiez la première intervenante, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter par rapport à ce qui a été dit par vos acolytes, partenaires ?

### **Anouck Manez**

Non, si ce n'est que je pense qu'il faut agir sur l'offre de travail qui est faite aux femmes et sur les niveaux de rémunération. Juste un point sur les politiques d'égalité professionnelle, elles ont été beaucoup dirigées vers les femmes cadres, pour l'accès notamment aux postes de direction, mais assez peu a été fait en faveur de la majorité des femmes qui sont concentrées dans une dizaine de métiers qui sont souvent à temps partiel. S'il y avait une préconisation, ce serait de prendre en compte la majorité des femmes et leurs conditions d'emploi et de travail.

### **Sophie Massieu**

Merci beaucoup, on en arrive au deuxième temps de notre échange mais restez en lien et si jamais une question générale arrive, n'hésitez pas.

### **Claire Desaint**

Il y a beaucoup de choses que je n'ai pas encore eu le temps de dire. Par exemple, vous aviez demandé que dans les 6 % d'obligations d'employer de salariés handicapés pour les entreprises qui ont plus de 20 personnes, il faudrait avoir une notion aussi de parité, que ce ne soit pas que des hommes. Tant qu'on n'a pas quantifié les choses, on ne s'en aperçoit pas. On a aperçu quand on a fait un grand groupe de travail avec des entreprises, qu'elles ne considéraient pas qu'il y avait un problème au niveau des femmes handicapées parce qu'elles ne voyaient pas que c'était différent entre les femmes et les hommes. C'est important aussi qu'on fasse attention à ce qu'il y ait autant de femmes que d'hommes.

### **Sophie Massieu**

Ne pas mener d'étude reste le meilleur moyen de méconnaître une réalité et donc de ne pas la prendre en compte, c'est certain. Merci beaucoup, si vous le pouvez restez bien là, on aura peut-être d'autres occasions de vous solliciter si vous en avez l'envie et si vous êtes d'accord.



# COMMENT FAVORISER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DES FEMMES DANS L'EMPLOI ?

- **Hadjar Landry**, salariée de l'EBE SPactions à Lyon Plaine Santy,
- **Assia Khoudour**, salariée de l'EBE SPactions à Lyon Plaine Santy,
- **Thierry Pétonnet**, Directeur de l'EBE La boîte d'à côté à Bléré,
- **Hélène Ferreira**, Responsable des activités de l'EBE La boîte d'à côté, TZCLD Bléré
- **Léa Catala**, Chargée de mission Egalité professionnelle à la DGEFP,
- **Clara Ducoux**, Conseillère technique Emploi au sein du CIDFF et autrice du guide Femmes et monoparentalité le choix de l'emploi.

### Sophie Massieu

On en arrive au deuxième temps de notre échange qui va être autour de la question de savoir comment favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi, car oui, l'expérimentation de Territoires zéro chômeur de longue durée le montre, c'est possible.

Salariées et directeur d'entreprise à but d'emploi vont pouvoir en témoigner avec Mesdames Assia Khoudour et Hadjar Landry qui sont salariées de l'EBE SPactions, l'une des EBE de l'expérimentation, qui est à Lyon.

Thierry Pétonnet dirige une autre EBE, La Boîte d'à côté en Indre-et-Loire, avec Hélène Ferreira, sa responsable des activités, ils pourront nous présenter ce qu'ils ont imaginé au sein de leur entreprise pour favoriser cette égalité hommes-femmes au quotidien.

Clara Ducoux est conseillère technique à la fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles. On va pouvoir voir les aides qui peuvent être proposées dans ce cadre.

Et puis, Léa Catala, on vous a déjà évoquée et saluée tout à l'heure, vous êtes chargée de mission à l'égalité professionnelle à la DGEFP, direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, qui dépend du Ministère du Travail.

On va commencer avec vous Mesdames les salariées, le parcours de chacune d'entre vous illustre qu'avec des enfants ce n'est pas toujours simple de trouver un emploi. On commence avec vous, Assia, quel a été votre parcours avant d'être salariée au sein d'SPactions ?

### Assia Khoudour - Salariée de l'EBE SPactions, TZCLD Lyon Plaine Santy

Bonjour à toutes et à tous. Je me présente, je suis Assia Khoudour. Je suis maman de trois enfants. Actuellement, je suis salariée de l'entreprise SPactions, j'ai intégré l'entreprise depuis octobre 2022. Pour vous parler brièvement de mon parcours professionnel, j'ai exercé pendant plusieurs années le métier d'aide à la personne. Un métier que j'ai choisi car j'avais besoin de travailler et c'est un métier qui embauche le plus vite. Concernant mes études, j'ai un bac+2, j'ai eu mon bac en Algérie, en langue et interprétariat. J'ai dû suspendre mes études pour m'occuper de ma fille, à l'époque, elle avait un an, à défaut de moyens de garde. Comme idée reçue, c'est toujours les hommes qui disent "qu'une fois que tu as des enfants, tu es obligée de rester à la maison, tu n'as pas besoin de trouver du travail à l'extérieur". Dans tout ça, je n'étais pas complètement d'accord.

### Sophie Massieu

Qu'est-ce qui vous semblait important dans le fait d'avoir un travail ? On vous disait que ce n'était pas indispensable, il y avait bien-sûr l'enjeu de gagner votre vie, mais il y avait aussi d'autres choses ?

### **Assia Khoudour**

Oui, je voulais m'épanouir professionnellement, reprendre mes études, continuer mon parcours universitaire. Mais il y avait toujours des empêchements entre le mari, les enfants, «Tu dois rester à la maison, tu es mieux à la maison, je travaille pour toi, tu restes à t'occuper des enfants». Je n'étais pas complètement d'accord, dans un coin de ma tête, je me posais toujours la question «Et ma vie professionnelle ?». Je n'étais pas contente de rester à la maison à 100 %. Je me suis dit : "une fois que mes enfants seront à l'école, ils passeront des journées complètes et je m'investirai dans la vie professionnelle".



### **Sophie Massieu**

Vous avez rencontré le chemin de l'entreprise à but d'emploi et vous vous êtes impliquée assez vite dans son lancement ?

### **Assia Khoudour**

Oui, c'est ça. J'étais bénévole au sein du projet Territoires zéro chômeur de longue durée. J'ai intégré l'entreprise en octobre 2022 et je fais partie de l'équipe support. C'est un métier que j'aime, je fais du secrétariat. C'est un métier que j'aime beaucoup par rapport à l'aide à la personne.

### **Sophie Massieu**

Oui, c'est plus proche de votre formation initiale, il y a plus une dimension proche de ce que vous aviez appris dans le cadre de vos études premières.

### **Assia Khoudour**

Oui.

### **Sophie Massieu**

Vous, Hadjar, vous êtes collègue d'Assia. Vous aussi vous avez d'abord vu grandir vos enfants et puis vous avez eu envie de trouver un poste.

### **Hadjar Landry - Salariée de l'EBE SPactions, TZCLD Lyon Plaine Santy**

Bonjour à tous. Moi, mon parcours ressemble un petit peu à celui d'Assia. À la fin de mes études universitaires, j'ai tenté d'intégrer le marché du travail, sans succès. J'ai brodé un petit peu avec des cours particuliers pour étudiants, pour enfants, etc. Puis, les enfants sont venus, j'ai deux enfants. Comme Assia,

le jour où mon dernier enfant a pu intégrer l'école, j'ai voulu retrouver une activité professionnelle et je me suis confrontée à la difficulté d'un gros trou dans mon CV et du manque d'expérience professionnelle.

**Sophie Massieu**

Quand vous avez entendu parler de cette entreprise à but d'emploi, vous avez proposé vos compétences. Ça a été peut-être une façon de remettre le pied à l'étrier en partant de ce que vous savez faire ?

**Hadjar Landry**

Oui tout à fait, l'idée était d'utiliser cette opportunité comme un tremplin pour pouvoir faire valoir par la suite une expérience professionnelle auprès d'autres entreprises.

**Sophie Massieu**

Autre chose qui vous a aidé toutes les deux à reprendre, ça a été de reprendre à temps partiel. Au départ, c'était choisi de ne pas reprendre à plein temps ?

**Hadjar Landry**

C'est ça. J'ai commencé quasiment à mi-temps. J'avais presque sept ans d'inactivité. Le temps pour que je prenne mes marques, mais également la famille. Ça a été, vous imaginez, un grand changement pour nous tous. Ça m'a permis de reprendre en douceur.

**Sophie Massieu**

Assia, vous aussi, vous avez repris progressivement une activité professionnelle grâce à un temps partiel ?

**Assia Khoudour**

Oui, je suis toujours à temps partiel. Cela m'a permis de voir comment je me débrouillais en tant que maman, et en tant que salariée à l'extérieur. Quand on rentre à la maison, il y a un deuxième travail, un deuxième métier, c'est d'être maman aussi. J'ai commencé à temps partiel et là je compte évoluer. Je travaille les après-midis, et je compte passer à temps complet.



**Sophie Massieu**

Mais c'était important d'avancer progressivement et pour habituer la famille. Il faut se réhabituer soi-même, reprendre confiance, mais aussi que les gens qui vous entourent s'adaptent. Je ne sais plus

laquelle de vous deux m'a dit quelque chose que j'ai beaucoup aimé au moment de la préparation de notre échange, une de vous deux m'a dit : «Ce qui est bien c'est que maintenant, ici, on m'appelle par mon prénom et on ne m'appelle pas maman !» Il y a aussi une forme de reconnaissance de qui vous êtes en tant que femme et pas seulement maman ?

### **Assia Khoudour**

Oui enlever cette étiquette de mère au foyer qui ne sait pas faire autre chose que cuisiner, faire les tâches ménagères. Et si si, je sais faire autre chose que faire à manger et m'occuper de mes enfants. Je sais faire autre chose et franchement, là je suis épanouie professionnellement.

### **Sophie Massieu**

Merci beaucoup. Restez en ligne le temps que vous pouvez. Je sais qu'il y a des histoires d'enfants à récupérer à l'école mais restez avec nous tant que vous le pouvez, il y aura peut-être des questions pour vous.

### **Assia Khoudour**

Oui, à 16h30 !

### **Sophie Massieu**

On est dans le vif du sujet et c'est important qu'on vous laisse faire ça.

On a entendu le partage d'expériences, et on les en remercie beaucoup, de deux salariées. Maintenant, passons du côté des gens qui dirigent les entreprises à but d'emploi, avec vous, Thierry Pétonnet. Vous aussi, vous accueillez un certain nombre de salarié·es à temps partiel, est-ce que c'est le cas particulièrement pour les femmes ou est-ce que c'est assez peu genré, cette idée de temps partiel ?



### **Thierry Pétonnet - Directeur de l'EBE La boîte d'à côté, TZCLD Bléré**

Bonjour à toutes et à tous. À La Boîte d'à côté, on est bientôt 60 puisqu'on va intégrer 8 personnes le 1er octobre. On a un peu plus d'hommes que de femmes contrairement à ce qui se passe au niveau TZCLD national mais ce sont les circonstances locales qui veulent ça, il n'y a pas de sélection. C'est le hasard des rencontres qui a fait ça. Sur les temps partiels, on a autant d'hommes que de femmes. Pour les hommes, ce sont essentiellement pour des problèmes de santé. Pour les femmes, il y a des problèmes de santé mais aussi les notions de garde d'enfants. On a 3 ou 4 jeunes mamans qui prennent du temps partiel pour s'occuper de leurs enfants.

### **Sophie Massieu**

Et cette histoire de crèches que nous avons évoquées dans la première table ronde, ça vous paraîtrait une hypothèse de travail intéressante ? De permettre aux mamans d'avoir des solutions de garde, soit au sein de l'entreprise, soit en la partageant avec des entreprises voisines, ça fait écho chez vous ça ?

### **Thierry Pétonnet**

Gérer la garde des enfants, c'est un sujet sur Bléré qu'on s'est posé avec le comité local pour l'emploi, pourquoi on n'avait pas plus de femmes sur Bléré. C'est un des sujets qu'on est en train de regarder. L'idée d'une crèche, ça pourrait être une bonne idée. Après, c'est la mise en application qui est un peu plus laborieuse avec les contraintes législatives etc., mais ça peut être une solution, puisqu'il y a un manque de garde d'enfants de toute façon.

### **Sophie Massieu**

Alors avec SPactions on était en ville, là on est avec vous plutôt en milieu rural, est-ce qu'il y a aussi des enjeux de questions de transport qui poseraient plus de difficultés aux femmes qu'aux hommes, qui seraient moins véhiculées ou qui auraient moins le permis ? Est-ce que ça rentrerait en compte ?

### **Thierry Pétonnet**

Je ne crois pas. On ne l'a pas identifié comme tel, comme un problème, plus pour les femmes que pour les hommes, on a le même sujet partout. On est en milieu rural, la mobilité est un sujet, on a plus de 50 % des salariés qui n'ont pas de permis ou qui ne peuvent pas se déplacer avec un véhicule.

### **Sophie Massieu**

La question suivante s'adresse à vous deux, une fois qu'ils sont là vos salariés, vous avez mené un travail pour éviter que les métiers ne soient trop genrés, c'est-à-dire qu'il y ait une orientation des uns ou des autres vers tel ou tel type de métier. Est-ce que vous pouvez nous expliquer ce que vous avez mis en place pour que ça ne se produise pas ? Qui peut-être pourrait donner des idées à d'autres EBE ou même hors secteur territoires zéro chômeur.

### **Hélène Ferreira - Responsable des activités de l'EBE La boîte d'à côté, TZCLD Bléré**

C'est un sujet qu'on a essayé de travailler dès le départ parce que c'était un souhait de notre part, on avait pas mal échangé sur ce sujet-là. Évitez de tout de suite rentrer dans les clichés : « Les femmes font le ménage, et les hommes font les activités classiques ». On avait un petit groupe de 20 personnes, à peu près équitable. Tout de suite, on s'est dit : « On va faire tous ensemble les tâches pour que tout le monde se sente impliqué dans tout ce qui concerne le collectif ». Le collectif concerne le ménage, la salle de pause quand on mange, les sanitaires et les missions, qui fait quoi. Rapidement, quand on construisait les activités, que ce soit pour le ménage ou autre, on essayait toujours de mettre un homme et une femme ensemble. Et c'est toujours sur la base du volontariat.

### **Thierry Pétonnet**

Donc, le plus possible homme-femme ; que ce soit pour déplacer ou aller livrer un canapé, on se met à plusieurs, et là très vite, les remarques genrées arrivent, également de la part des femmes, en disant ; « On n'est pas capable de soulever un canapé. » Et inversement pour les hommes quand on leur dit d'aller nettoyer les toilettes, ils partent plus facilement fumer une cigarette que de s'y mettre. Ce sont des choses qu'on a très vite réglées et chacun a sa paire de gants jaunes pour aller nettoyer les sanitaires. On a aussi appris à soulever un canapé, pas que pour les femmes mais également pour les hommes puisqu'on a beaucoup de personnes en situation de handicap avec un port de charges limité. Donc pour tout le monde c'est la même règle qui s'applique, on se met à 4 ou 5 pour soulever un canapé, on a des dispositifs etc. Ce qui fait que tout le monde peut le faire et on enlève cette idée que ce sont les hommes ou les femmes qui doivent faire telle ou telle mission.

**Sophie Massieu**

Alors vous veillez aussi en matière d'accès aux formations, à ce que chacun et chacune puisse se former à des métiers qui ne sont pas forcément attendus. Vous parliez de l'exemple de la couture où vous n'avez pas engagé que des femmes dans ce domaine.

**Hélène Ferreira**

Non, nous on est partis des souhaits des salariés, c'est-à-dire qu'on a évoqué la formation couture, on a demandé aux personnes qui seraient intéressées. Naturellement, il y a des hommes qui se sont positionnés. On n'a pas cherché à dire que ce serait bien qu'il y ait des hommes ou des femmes, naturellement il y a des hommes qui se sont positionnés sur la formation.

**Sophie Massieu**

Vous avez l'impression que cela fait tomber des préjugés, des stéréotypes ? Je pense à ce que l'on racontait sur la taille de pierre, par exemple. Est-ce que vous pouvez-vous nous expliquer ça ?

**Thierry Pétonnet**

Oui, on voit qu'il y a encore du travail à faire, régulièrement, cela remonte à la surface : «Moi, je suis une femme, je ne peux pas soulever, ou je ne peux pas faire ceci ou cela». Et, c'est mon côté homme peut-être qui va parler ici, c'est peut-être plus les femmes qui viennent voir en disant : «Je ne peux pas le faire parce que je suis une femme» plutôt que des hommes qui viennent me dire : «Je ne peux pas le faire parce que je suis un homme». C'est un sujet sur lequel on travaille. Par exemple, la taille de pierre, des femmes ont dit : «J'aimerais bien apprendre à tailler la pierre». Sur le maraîchage, on a une forte majorité de femmes à l'activité alors que l'on voit plutôt habituellement des hommes dans ce métier-là. La limite vient plutôt des individus et on voit quand même qu'on a fortement réduit cet écart.

**Sophie Massieu**

Pour réduire cet écart, et pour travailler sur ces sujets, est-ce que vous-même avez besoin d'être accompagné ou guidé ? Je sais que l'ARACT, l'agence régionale de l'amélioration des conditions de travail propose des formations qui peuvent ne pas être très onéreuses. Est-ce que ce sont des choses qui vous ont été utiles à vous ? Est-ce que vous en recommandez ? Pensez-vous qu'il faut faire un effort d'acculturation de chacun d'entre nous ?

**Hélène Ferreira**

Quand on a monté le projet, je me suis pas mal intéressée à ces questions-là et je suis allée chercher des ressources parce que j'imaginai le pire. Je voulais être outillée pour la suite. Finalement, ça s'est assez bien passé, on n'a pas eu trop de souci donc on n'a pas eu trop besoin de s'outiller ou de se former. Effectivement, l'ARACT propose plein d'outils, je les ai listés. Mais au quotidien, un truc sur lequel on est vigilant, on essaie de ne pas laisser des phrases sexistes ou des stéréotypes, des clichés, être véhiculés sans rien dire. Quand on entend des choses, des gens qui ont tendance à faire des blagues un peu sexistes, même sur le ton de la rigolade, c'est de dire : «Toi, tu le prends sur le ton de la rigolade, mais ça peut blesser des personnes». On ne le dit pas à chaque fois mais si on voit que les personnes ont tendance à avoir ce type d'attitude, on ne laisse pas courir, on intervient. On est tous vigilants là-dessus, et tous les encadrants ont cette même posture. On est tous d'accord, alors on a de la chance d'être avec des hommes «déconstruits» ! Ça veut dire aussi que ça a compté quand on a recruté les collègues, on n'a jamais posé la question comme ça, mais c'était inconscient dans le feeling, comment les personnes se positionnaient.

**Sophie Massieu**

En fait, c'est construire une culture d'entreprise ?

**Hélène Ferreira**

Oui, c'est ça, ça fait partie du règlement intérieur, de la loi. Pour les nouveaux salariés, on lit tout le règlement intérieur, j'insiste sur ce qu'est le harcèlement moral, le harcèlement sexuel. Je suis un peu

ferme j'avoue dès le premier jour, ils doivent se dire celle-là c'est une féministe, j'ai d'ailleurs déjà été traitée de féministe mais ce n'est pas grave. J'explique que ça fait partie de la loi, ce n'est pas moi qui l'invente. Ce n'est pas moi qui suis pointilleuse, c'est la loi qui dit ça. Très concrètement, si vous ne respectez pas ça, vous êtes hors-la-loi, donc vous ne respectez pas le règlement intérieur, vous ne respectez pas les règles de l'entreprise. Ça ne vient pas que de nous, c'est national. C'est au quotidien, qu'est-ce qu'on fait. Parce que, les paroles, c'est bien mais il n'y a rien de mieux que la pratique et ça se prouve par nos pratiques et l'attitude des encadrants : "Qu'est-ce qui est acceptable et qu'est-ce qu'il ne l'est pas ?" C'est ça aussi, dans les blagues : "Qu'est-ce que qu'on peut dire, jusqu'où on peut aller ? Est-ce que c'est OK pour tout le monde avec ça ?" Je me doute bien que quand j'ai le dos tourné, il y a quand même des blagues sexistes. En tous cas, pas devant nous, c'est pas ok de dire ça devant nous !

### **Sophie Massieu**

Il y a une question qui a été posée dans l'onglet questions réponses. Il peut arriver que les femmes soient aussi victimes de discrimination liée à leur religion, au sens où un homme peut être pratiquant sans que cela se voie forcément, une femme va porter le voile pour la même pratique religieuse. Est-ce que ça vous a posé problème, à vous ? Et on peut aussi peut-être interroger Assia et Hadja sur ce sujet-là. Comment est-ce qu'on peut articuler ça, de même que l'on parlait de la difficulté du handicap invisible, est-ce que le souhait de pratiquer quelque chose qui va impliquer le port de quelque chose qui se voit peut être discriminant ?

### **Thierry Pétonnet**

Nous, à Bléré, on n'a pas eu cette question-là parce qu'elle ne s'est pas présentée. On n'a pas de problème de religion. On n'a pas eu du tout le sujet donc, on n'est pas confrontés à ça.

### **Sophie Massieu**

Assia et Hadjar, je veux bien que vous nous disiez si vous dans votre entreprise, il y a eu des questionnements autour de ce sujet ? Et quelles solutions ont pu être imaginées pour ne discriminer personne ?

### **Hadjar Landry**

Je vais prendre la parole ; dans mon cas, j'ai clairement rencontré des difficultés dans l'accès au marché du travail à cause de mon voile. J'ai un bac +5 en droit et ici, à SPactions, j'ai pu intégrer l'EBE parce qu'il n'y avait aucune condition, c'est l'emploi sans aucune condition, c'est "premier arrivé, premier servi".

### **Sophie Massieu**

Ça s'est bien passé, là. Mais qu'est-ce qu'on pourrait imaginer pour que ce soit moins discriminant ailleurs ? Est-ce que vous y avez réfléchi ? Ou bien est-ce que vous avez subi sans trouver de solution ?

### **Hadjar Landry**

Personnellement, à mon échelle, je profite de cette occasion pour faire valoir mes compétences et être un peu plus crédible par la suite avec mon CV. Il y a plusieurs choses s'ajoutent : un gros trou dans le CV, un manque d'expérience, le port du voile, un nom à consonance étrangère... J'accumule beaucoup de choses, je pense que Assia dira la même chose, on n'est pas les seules dans cette situation-là. Oui c'est un sujet.

### **Sophie Massieu**

Assia justement, vous voulez réagir à cette question ?

### **Assia Khoudour**

Concernant le port du voile, je n'ai jamais eu de problème. Je travaillais chez les particuliers et j'avais toujours un petit foulard sur ma tête, mais je n'ai jamais eu de personnes vraiment racistes qui me repoussaient ou ont refusé que je travaille chez elles pour ce sujet-là. Un bout de tissu, je ne comprends pas pourquoi autant de débat sur un bout de tissu ! Au lieu de juger les compétences, le savoir-faire, le parcours professionnel et les études, on juge un bout de tissu ! Je ne comprends pas pourquoi les

gens bloquent pour un bout de tissu. Ici, à SPactions, on a eu le plaisir d'avoir un directeur ouvert à ces sujets-là de religion. On a beaucoup de salariés avec le foulard, on se sent comme une personne entière, on ne nous juge pas pour nos apparences et un bout de tissu. Franchement je ne comprends pas les réactions des gens. On a le plaisir d'avoir un directeur compréhensif, on ne nous a jamais fait la remarque : « Pourquoi vous le faites ? » Non, on respecte notre religion. Cela ne me donne que l'envie de m'investir encore plus et me donner à fond.

**Sophie Massieu**

Voilà quelque chose qui pourrait être mis en place ailleurs : la tolérance ?

**Assia Khoudour**

Respecter la religion de chacun, c'est tout.

**Sophie Massieu**

Merci, Mesdames, pour votre témoignage. Clara Ducoux, les centres d'information aux femmes et aux familles dont vous êtes peuvent apporter une information sur bien des domaines. Est-ce que cela fait partie des sujets que vous pouvez aborder ? Quelles sont les grandes thématiques sur lesquelles vous pouvez être sollicitée à juste raison par les salariées ?

**Clara Ducoux - Conseillère technique Emploi - CIDFF**

Bonjour, Sophie, bonjour à toutes et tous et merci pour cette invitation à cette table ronde. Peut-être vous dire un mot sur le réseau des CIDFF ; il existe depuis plus de 50 ans. Les CIDFF ont une mission d'intérêt général qui leur est confiée par l'État qui vise à favoriser l'autonomie sociale et professionnelle des femmes, et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Chaque année, les CIDFF accompagnent plus de 100 000 femmes sur l'ensemble du territoire national et ils sont présents un peu partout, il y en a 98 en tout, soit un CIDFF par département. Les champs d'action sont variés, le premier domaine d'intervention, c'est l'accès des femmes à leurs droits, on va dire que c'est la première jambe. La seconde jambe, c'est l'insertion socioprofessionnelle comme clé de l'émancipation des femmes. Pour accompagner les femmes qui se rendent dans les CIDFF, on a des équipes pluridisciplinaires composées de juristes, de conseillères en insertion professionnelle, de psychologues, de travailleurs sociaux, etc.

**Sophie Massieu**

On le voit bien dans les témoignages effectivement c'est une question de reconnaissance, de place dans la société. Vous portez le même message que les témoignages qu'on a pu entendre ?

**Clara Ducoux**

Oui, tout à fait. L'approche des CIDFF, c'est de travailler dans le cadre d'une approche globale. C'est-à-dire que les CIDFF et notamment les services emploi, ne vont pas faire de l'emploi à tout prix. Le but c'est pas l'insertion professionnelle à tout prix mais c'est de travailler avec les femmes à co-construire un projet professionnel qui va être adapté à leur projet de vie. C'est pour ça aussi qu'on se distingue des dispositifs de droit commun, comme France Travail, qu'on agit plutôt en complémentarité avec eux parce que l'idée, c'est de pouvoir accompagner les femmes dans tous les aspects de leur vie et lever l'ensemble de ce qu'on appelle les freins à l'emploi, qu'elles peuvent rencontrer.

**Sophie Massieu**

J'allais dire, d'ailleurs dans vos recommandations, il n'y a pas seulement des recommandations qui sont liées à l'emploi, mais aussi justement aux autres domaines de la vie privée et personnelle, et qui sont indissociables ?

**Clara Ducoux**

Oui, exactement. En fait, on fait un travail tous les ans de remontée de ce que nous disent les professionnels de terrain. On a justement répertorié les principaux freins que rencontrent les femmes à l'emploi et sur lesquels elles ont besoin d'un accompagnement par les CIDFF. Le premier frein qu'elles rencontrent est

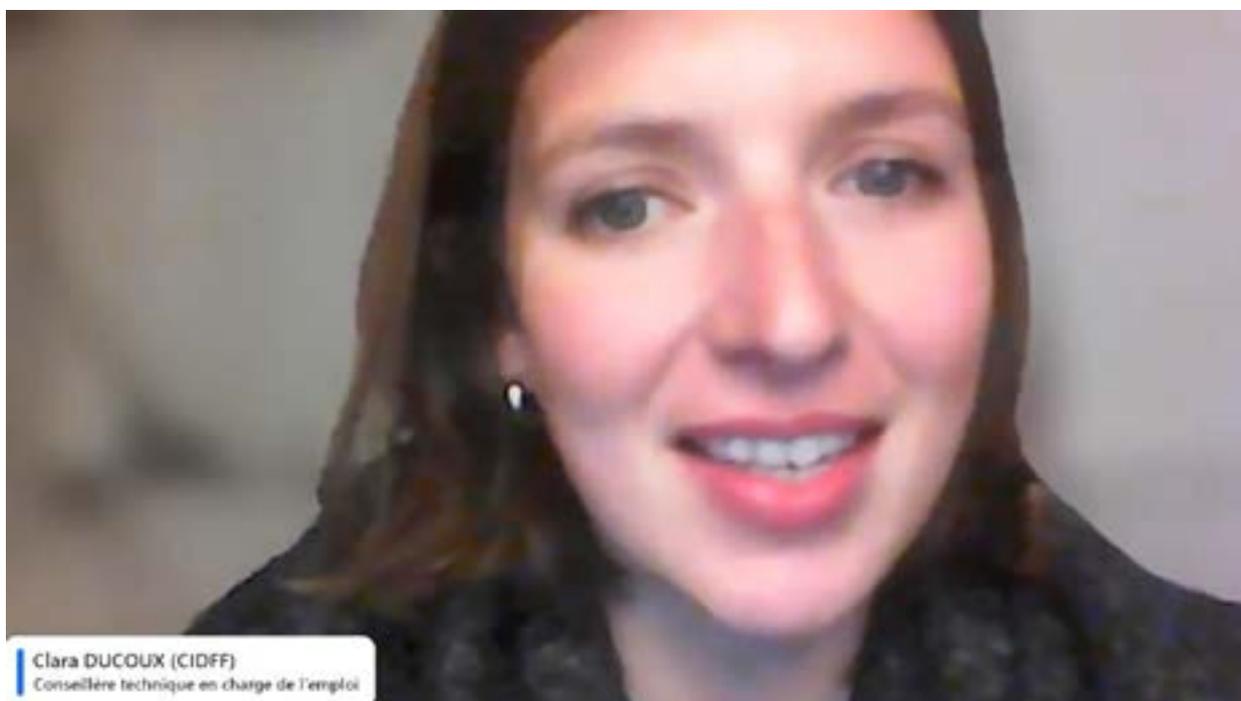
lié au manque de confiance en soi, au manque d'estime de soi. C'est pour ça que les premiers ateliers que vont mettre en place les CIDFF, ce sont des ateliers qui visent au renforcement de l'estime de soi, qui peuvent prendre plusieurs formes comme de l'art thérapie.

### **Sophie Massieu**

En plus, du manque de confiance en soi à l'auto-censure dont on parlait tout à l'heure, il n'y a qu'un pas, on est d'accord !

### **Clara Ducoux**

Exactement, ça regroupe ce qui a pu être dit dans les précédentes interventions. Je poursuis pour donner un aperçu d'ensemble des freins que rencontrent les femmes que l'on accompagne à l'emploi. Le deuxième frein, c'est un frein d'ordre financier, notamment pour tout ce qui va être le financement de formation. Le troisième frein est lié à la garde d'enfants. Il faut savoir que 69 % des femmes que l'on accompagne dans les services emploi des CIDFF sont des femmes en situation de monoparentalité, qui élèvent leurs enfants seules. C'est pour ça qu'on développe des actions, qui peuvent-être aussi une recommandation, qui permettent des solutions de garde d'enfants pendant que les femmes suivent des ateliers qui visent à travailler sur leur projet socioprofessionnel.



### **Sophie Massieu**

Ça c'était l'accompagnement en direction des personnes elles-mêmes. Est-ce que vous avez aussi des velléités d'essayer d'aider le privé à faire un peu mieux ? On disait tout à l'heure avec Clément Wieder, qu'il y avait nécessité on va dire des entreprises et du secteur privé de s'emparer du sujet. Est-ce que vous essayez, à votre échelle, de convaincre ?

### **Clara Ducoux**

Oui, plusieurs choses ont été dites un peu plus tôt, notamment sur tout ce qui va être le renforcement de la mixité des métiers, la lutte contre les stéréotypes liés aux métiers. Avec les femmes, nous on travaille sur la question de l'élargissement des choix professionnels.

Et puis un autre sujet qui n'a pas encore été évoqué et dont je voulais parler, c'est tout ce qui va être de lutter contre les violences au travail. C'est une obligation des entreprises de plus de 250 salariés depuis 2018, de lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Et nous, on accompagne les entreprises qui veulent s'engager, encore plus loin dans la lutte contre la violence conjugale. On a mis en place un projet depuis 2021 : «violences au sein du couple, on en parle au sein du travail» qui vise à accompagner les

entreprises dans la prise en compte de leurs salariées victimes de violences conjugales. Quand on regarde les chiffres aujourd'hui, on a 1 salariée sur 10 victime de violences conjugales, et plus d'1/3 d'entre elles qui en ont parlé au moins à une collègue. Cela a bien entendu des conséquences sur la productivité et le maintien dans l'emploi, c'est pour ça qu'on est très attentifs et attentives au sujet de la lutte contre les violences, notamment conjugales, en entreprise.

### **Sophie Massieu**

Là aussi ça fait écho avec ce que disait tout à l'heure avec Claire Desaint qui pointait la nécessité d'avoir une autonomie financière pour sortir d'une situation complexe.

Une question est arrivée dans l'onglet et vous est adressée plus en tant que CIDFF que directement sur ce que vous pouvez faire en direction des femmes : est-ce que vous êtes à même aussi, en dehors de cet accompagnement des femmes, d'aider des associations qui militent pour le droit à l'emploi, à lever des fonds pour mener à bien leurs actions ? Est-ce que c'est aussi un de vos domaines de compétences ?

### **Clara Ducoux**

Alors non, ça va plutôt être la Fondation des femmes qui travaille sur ces sujets. En revanche, on peut monter des consortiums avec d'autres associations pour répondre à des appels à projets par exemple. On est en partenariat avec de nombreuses associations de terrain, dans le champ de l'emploi ou d'autres domaines, comme France victime sur l'accès au droit de manière plus générale.

### **Sophie Massieu**

Merci. On poursuit avec vous, Léa Catala. Mais restez avec nous, tout autant que vous pouvez, il y aura peut-être d'autres questions soumises aux uns ou aux autres.

Léa Catala, il y a bien 2 enjeux, on le voit dans ces sujets d'accès à l'emploi pour les femmes, autant en termes d'accès aux emplois et aux formations, que de lutte contre la ségrégation. Est-ce que c'est aussi votre impression ?

### **Léa Catala - Chargée de mission « Egalité professionnelle » - DGEFP**

Oui, je pense que c'est aussi très pertinent de parler d'accès et de maintien, comme vous avez intitulé la table ronde puisqu'il y a aussi des enjeux de parcours. A mon sens, il y a vraiment l'enjeu de lutter, on a évoqué le terme de ségrégation professionnelle, et donc, d'agir sur la mixité des métiers. On a 4 % des artisans qui sont des femmes, 10 % des conducteurs sont des conductrices. On a des chiffres sur certains métiers qui sont liés à des croyances limitantes au niveau à la fois des individus, à la fois des personnes qui orientent, des prescripteurs, on a évoqué France Travail, mais ça va sur tous les acteurs de l'insertion et de l'emploi et puis, derrière le volet recruteurs. Donc il y a vraiment ces enjeux de stéréotypes qui agissent sur les trois niveaux, or, la plupart des métiers ont évolué. Il y a aussi des enjeux pour les entreprises d'ailleurs sur la question de la mixité des métiers, c'est aussi lié à la tension sur les recrutements et l'attractivité de leurs métiers. Aujourd'hui, chauffeur poids lourd par exemple, il y a 4 % de femmes dans ce métier parce qu'on pense que c'est un travail qui est réputé physique. Mais aujourd'hui, ce sont les caristes chez l'expéditeur et le destinataire qui doivent effectuer la tâche de chargement. Donc en fait il n'y a plus ce volet aussi physique comme auparavant.

Un point aussi sur la mixité, je pense que c'est un vrai enjeu qui amène l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. De fait, on va faire appel à un ergonome et retravailler l'adaptabilité des postes, même parfois des équipements vestimentaires pour favoriser la mixité. Ce sont aussi des mesures qui vont bénéficier aux hommes salariés puisque si on analyse les risques professionnels, si on les réduit pour les femmes, on les réduit également pour les hommes. Vous parliez de porter le canapé et de salariés hommes qui étaient aussi en difficulté parfois pour porter le canapé. C'est vrai qu'il y a un enjeu de lutte contre la ségrégation professionnelle, je reviendrai peut-être après sur quelques pistes d'actions qui sont menées.

Et puis, sur l'enjeu de l'accès à la formation professionnelle, à la fois pour mobiliser certaines personnes, mais aussi pour faire face aux mutations économiques, aux reconversions professionnelles et au maintien dans l'emploi. C'est vraiment un enjeu de pouvoir y avoir accès et là on a parlé de cumul de difficultés, ou bien de discriminations multiples. Par rapport à la formation professionnelle, il y a des vraies difficultés

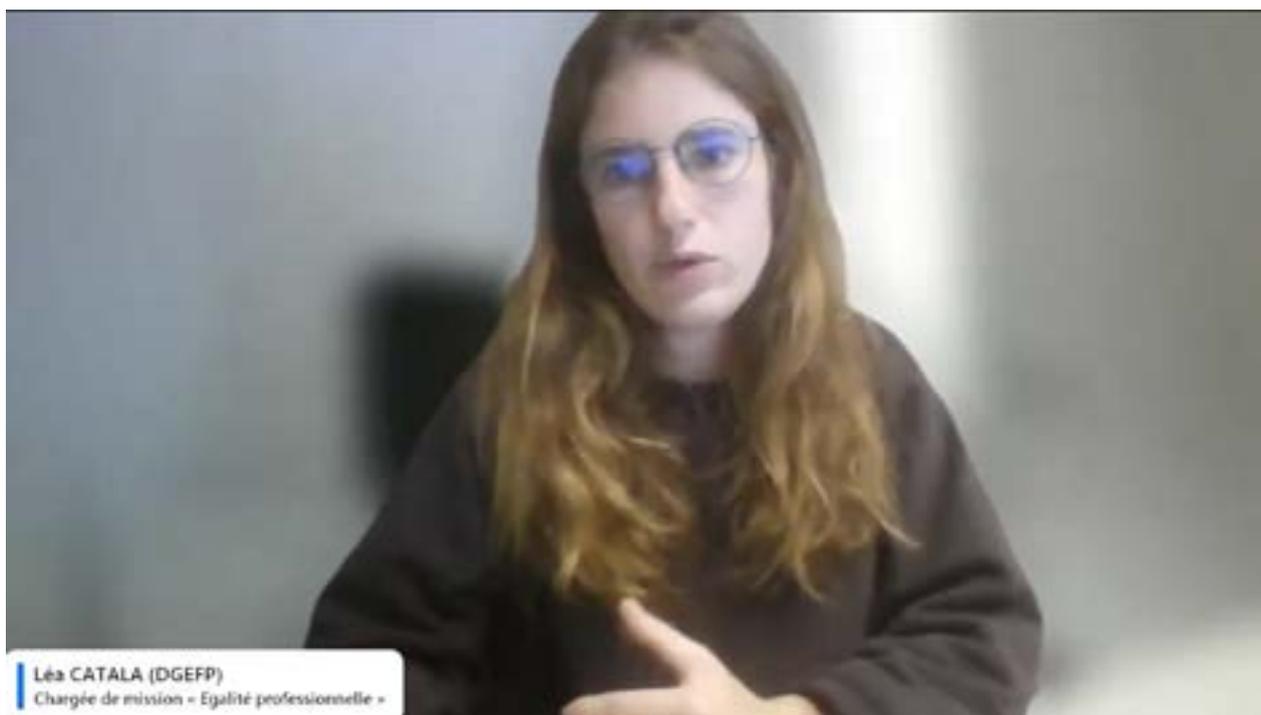
dans les territoires ruraux d'accès à l'offre de formation. Des vraies difficultés au niveau de la garde d'enfants. puisque sur les horaires de formations qui peuvent être un peu plus longs que les horaires d'école, il y a un vrai enjeu de travailler avec les centres AFPA (centre de formation professionnelle pour adultes), d'adaptation sur les horaires atypiques pour pouvoir avoir des gardes d'enfants au sein-même des centres AFPA.

### **Sophie Massieu**

C'est une vraie difficulté l'accès à la formation pour les femmes ? Oui, vous venez de le dire, mais il y a des données chiffrées alarmantes sur ce thème ?

### **Léa Catala**

Oui, on a parlé des chiffres, et qu'il fallait un vrai travail de statistique, qu'on commence à mener. C'est vrai que c'était un peu un impensé, les statistiques sexuées dans les politiques de l'emploi, par rapport à d'autres secteurs des politiques publiques. Si on regarde les taux de formation globale, les femmes et les hommes se forment à peu près de manière équivalente. Les femmes sont davantage présentes dans la santé, l'administration, des secteurs où l'on se forme beaucoup en formation continue. Mais à caractéristiques identiques, les femmes se forment beaucoup moins fréquemment et je pourrais vous mettre aussi en lien l'étude de la DARES qui va en ce sens, les chiffres sont encore plus alarmants pour les personnes non diplômées, les employés, les ouvriers. On voit d'autant plus un vrai écart qui se creuse après la naissance du premier enfant.



### **Sophie Massieu**

C'est ce que disait Anouck Manez tout à l'heure sur le sujet de la moindre prise en compte des femmes autres que cadres, ça se retrouve aussi au niveau de l'accès à la formation ?

### **Léa Catala**

Oui, tout à fait après encore une fois par l'autocensure, nous l'avons évoqué mais aussi parce qu'il y a une moindre attention, quand bien même il existe des solutions pour les entreprises qui pourraient se mobiliser sur des préparations à l'emploi et qui ont des aides. Elles pourraient mobiliser leurs OPCO (opérateurs de compétences), ou dans les accords, qu'elles négocient aussi sur la formation professionnelle, pouvoir davantage négocier sur la question de l'égalité professionnelle. Il faut que les partenaires sociaux se saisissent de ce sujet dans le cadre du dialogue social pour que la formation continue bénéficie à toutes les échelles. Mais ce n'est pas le tout de proposer des formations, il faut avoir en tête, et d'où l'importance

d'organiser ce type d'événement, il faut avoir en tête qu'on ne propose pas forcément des formations le soir ou le week-end ou sur des temps très longs. Ça peut aussi être des freins d'accès pour les salarié·es.

### **Sophie Massieu**

Et alors en matière d'accès à l'emploi pur et dur, il y a le service public de l'emploi : France travail, les missions locales pour les plus jeunes, Cap Emploi pour les personnes en situation de handicap... tout ça forme le service public de l'emploi. Est-ce qu'il y a des choses imaginées pour favoriser la mixité ?

### **Léa Catala**

Oui. Ce qui est intéressant, je parlais des 3 niveaux de stéréotypes sur les individus, les prescripteurs et les recruteurs ; en fait, il y a tout le volet découverte des métiers, pour agir aussi sur l'offre et permettre à chacun de se faire une idée, il y a le dispositif d'immersion professionnelle qui fonctionne plutôt bien puisqu'il y a une évaluation. L'idée, c'est de passer 2 ou 3 jours dans son entreprise sur un métier pour lequel on n'avait pas forcément ni les compétences ni le diplôme préalable ou sur un métier à prédominance masculine ou dominance féminine, pour montrer une autre image du métier que celle qu'on a en termes de représentation. L'évaluation d'il y a 2 ans montre que, 12 mois après la fin d'immersion, le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires était de 72 % contre 55 % sur une population témoin. Donc en plus de ça, l'accès à l'emploi peut être favorisé. Il y a pas mal de choses qui se passent en lien avec le club "Les entreprises s'engagent", sur les territoires et notamment la coopération avec les CIDFF, France Travail, pour justement faire découvrir des métiers et sensibiliser les femmes qui ne seraient pas allées sur ces métiers-là. Cela permet aussi de montrer aux recruteurs que quand on a passé 2 ou 3 jours avec une personne, ça lève certains freins qu'on peut voir sur un CV. On sait très bien que la discrimination à l'embauche elle existe. Il y a de plus en plus d'entreprises qui mettent en place des processus internes en termes de recrutement, des CV anonymes, un maximum d'actions pour éviter l'inclusivité des offres également. On parle aussi de la méthode de recrutement par simulation, proposée par France Travail aux entreprises, qui permet l'ouverture aux demandeuses d'emploi des secteurs d'activités à prédominance masculine puisqu'elles s'écartent des critères habituels de recrutements, que sont l'expérience, le diplôme. Ça permet d'élargir la recherche des candidats en privilégiant uniquement le repérage des habiletés au poste de travail. Il n'y a pas d'entretien d'embauche, de lettre de motivation... tout ça on sait que ce sont des freins pour certains publics, quand bien même ils seraient en capacité d'exercer le métier que l'entreprise recherche.

### **Sophie Massieu**

Merci. On a Quentin dans l'onglet de questions qui fait remarquer que pour travailler sur l'emploi des femmes, il faut aussi travailler sur l'emploi des hommes. L'idée étant qu'éviter les métiers genrés des hommes peut peut-être rétablir une plus grande mixité. C'est ce qu'on a vu au sein de La Boîte d'à côté, j'imagine que c'est aussi quelque chose dont vous avez conscience à la DGEFP ?

### **Léa Catala**

Oui bien-sûr, vous avez parlé de l'attractivité des métiers du médico-social et c'est pour ça qu'on parle de ségrégation professionnelle et de mixité des métiers. Là, on parle principalement de l'accès à l'emploi des femmes, mais ce sont 2 enjeux. Ce sont des secteurs peu mixtes qui ne relèvent pas des mêmes difficultés. Il y a la question de la rémunération qui est très prégnante dans le médico-social. Oui, c'est vrai, c'est un enjeu aussi de liberté, de choix d'avenir professionnel. Ce sont des enjeux de changement de nom. Je parlais des offres d'emploi, on sait très bien que si on met sur une offre d'emploi : «Chef de projet» ou «assistant de direction», quand bien même on attend les mêmes missions, sur une offre d'emploi "assistant de direction", vous remarquerez que vous aurez quasiment 100 % de femmes à postuler, alors que sur un poste "chargé de mission" auprès de la direction, vous aurez des candidatures plus mixtes, donc il y a un vrai enjeu sur l'intitulé des postes.

Moi, si je dois aussi formuler 1 ou 2 recommandations, et dans tous les cas, ce qu'on observe c'est qu'il y a une difficulté de repérage et d'aller vers, et de diagnostic. On a parlé de la question des statistiques, mais je pense que ça va au-delà. Si on veut travailler sur la question de l'égalité femme-homme dans l'emploi et à la fois sur le maintien à l'accès, il y a vraiment un enjeu à mobiliser et engager les différentes parties prenantes sur votre territoire. Que ce soit le service public de l'emploi qui met de plus en plus de référents

mixité, égalité, au sein de leurs agences. Des structures associatives pour le sourcing des femmes, parce que c'est vrai qu'on entend souvent les entreprises dire : «Je veux bien recruter les femmes, mais je n'ai pas de candidature féminine» ou alors : «C'est le rôle de l'éducation nationale, je ne peux plus rattraper le temps perdu». Il y a vraiment un enjeu à travailler ensemble aussi et à mettre tous les acteurs autour de la table.

### **Sophie Massieu**

Oui, pour faire bouger l'écosystème dans son ensemble. Merci.

Ça me donne envie de rebondir chez vous, Clara Ducoux. CIDFF, droit des femmes et des familles, mais dans famille il y a aussi des hommes. Est-ce que vous avez une action en direction de la gent masculine ?

### **Clara Ducoux**

Effectivement, dans le cadre d'entretiens individuels, on accompagne en priorité les femmes pour leur permettre un meilleur accès à leurs droits. Mais dans le cadre de nos actions collectives, on accompagne également les hommes notamment sur tout ce qui va être l'élargissement des choix professionnels. Il n'y a pas très longtemps, j'étais en déplacement au CIDFF de Narbonne et j'ai assisté à l'un de ces ateliers mixtes qui permet de favoriser l'élargissement des choix professionnels, à la fois des femmes et des hommes. L'accès des hommes à des métiers plus traditionnellement féminins, et inversement.

### **Sophie Massieu**

Merci. Ça vous semble juste quand on dit que travailler la mixité, ce n'est pas seulement de travailler auprès des femmes ? Il faut faire évoluer les mentalités de part et d'autre de la répartition ?

### **Clara Ducoux**

Oui, ça doit être des combats partagés si on veut que l'égalité avance de manière générale. Tout à fait oui.

### **Sophie Massieu**

Et est-ce que vous pensez, nous suggère-t-on dans l'onglet des questions, que l'âge est plus discriminant pour les femmes que pour les hommes ? Est-ce qu'on est senior plus vite quand on est une femme ? Est-ce qu'il est plus difficile de trouver un emploi ? Ou est-ce que c'est plutôt le trou dans le CV dont parlait Hadjar tout à l'heure ?

### **Clara Ducoux**

Oui, alors, pour le coup, les nombreux travaux de sociologie qui existent sur le sujet montrent que, quand on regarde au niveau des femmes seniors et des droits à la retraite, les écarts qu'il y a dans les pensions retraite entre les femmes et les hommes sont assez alarmants. Il y a un vrai sujet à ce niveau-là. Ce n'est pas moi qui le dis, ça a vraiment été prouvé.

### **Sophie Massieu**

Il peut y avoir un autre sujet, presque indirect, qui nous est soufflé par Eliette sur le forum, qui est que si on a un trou dans le CV, si on a été éloigné de l'emploi etc. on peut avoir moins d'accès à la formation car il y a moins de financement si on n'est plus inscrit à France Travail etc. Je vous poserai aussi la question Léa, mais est-ce que vous Clara, dans les CIDFF, avez remarqué cette difficulté liée à l'argent et au financement des formations ?

### **Clara Ducoux**

Oui, complètement. C'est l'un des axes sur lesquels on travaille. D'ailleurs, les CIDFF sont prescripteurs de formation. Je voulais rebondir sur la première partie de votre question, c'est vrai que ça a déjà été dit surtout dans la première table ronde, mais c'est vrai que l'arrivée d'un enfant est l'une des premières causes des inégalités du maintien dans l'emploi. On est aussi en plein dans le sujet de cette table ronde. Ça s'explique notamment par le partage du travail domestique et par d'autres facteurs. Si je pouvais me permettre de formuler quelques recommandations, on a vraiment quelque chose à faire du côté de la création d'un véritable service public de la petite enfance. Et de pouvoir appliquer un droit

opposable à la garde d'enfants notamment pour les parents isolés, avec un accueil prioritaire des enfants en crèche pour ces parents isolés qui sont souvent des mères en situation de monoparentalité.

### **Sophie Massieu**

Et sur cette histoire de financement des formations, c'est vrai que quand on travaille moins, on a moins de CPF (compte personnel de formation), etc. Est-ce qu'il y a une action que vous préconisez là-dessus ? Par exemple, pour un parent isolé, est-ce qu'il ne faudrait pas augmenter le CPF d'autorité ? Avez-vous imaginé des choses comme ça ?

### **Clara Ducoux**

Je peux même plutôt laisser Léa répondre sur cette question, ça sera plus de son domaine. Mais oui, tout ce qui va être droit à la formation pour les femmes en situation de monoparentalité qui ont dû recourir à une interruption de leur carrière, ça a complètement de sens.

### **Sophie Massieu**

Très bien j'allais m'adresser à elle en deuxième temps, c'est parfait !

Léa, est-ce qu'on peut imaginer des mesures de discrimination positive à l'embauche des femmes, en matière d'accès à la formation. Après tout, le CPF, il est abondé pour les personnes en situation de handicap. Est-ce qu'on pourrait imaginer qu'il le soit pour les mamans solos ou pour les femmes seules ?

### **Léa Catala**

Oui, alors on peut imaginer, comme je le disais, je pense que sur les politiques de l'emploi, malheureusement, ça a longtemps été quelque chose d'un peu impensé. La question de la discrimination positive, ou en tout cas la question des inégalités femme-homme face à l'emploi, on a beaucoup pensé ces dernières années cela sous le termes d'inégalités salariales, d'inégalités au sein de l'entreprise, c'est beaucoup l'autre partie du Ministère du travail qui a travaillé en l'occurrence.

Sur la question de la formation, il y a des choses envisageables, bien sûr, il faut aussi que l'ensemble des acteurs s'en saisissent parce que ce n'est pas une priorité aujourd'hui des différents gouvernements que l'on a pu avoir, ça reste aussi des décisions politiques. Vous n'êtes pas sans savoir que les réductions de budget nous touchent également. Donc, oui, c'est vraiment un enjeu et c'est vrai que la formation professionnelle, on a assez peu donné, et il y a assez peu de mobilisation sur l'accès à la formation professionnelle pour les femmes. D'où une importance forte de se mobiliser sur ce sujet pour faire bouger les lignes. Je pense que du côté employeur, il faut vraiment un volontarisme parce qu'il existe quand même des dispositifs qui ne sont pas des dispositifs de demandes individuelles comme la mobilisation du CPF. Il y a ce qu'ils appellent la POE, préparation opérationnelle à l'embauche, c'est une formation payée par la branche professionnelle et par l'OPCO sur demande de l'employeur. La formation d'un demandeur d'emploi sera complètement financée. Mais ça reste aussi des dispositifs, après on rentre dans l'enjeu des connaissances des dispositifs par les TPE/PME et la connaissance des aides de l'Etat. Aujourd'hui, par la politique gouvernementale qui est menée, il faudrait que la demande vienne plutôt des entreprises que des individus.

### **Sophie Massieu**

Oui, vous parliez aussi de la mobilisation de l'écosystème. Quelqu'un fait remarquer sur le chat qu'il y a des opérations sur son territoire qui sont menées pour essayer de conduire les femmes à s'intéresser aux métiers de l'industrie. Et qui dit "pourquoi est-ce qu'on ne pas faire la même chose pour intéresser des hommes aux métiers du soin etc." Ce sont des choses qui peuvent être imaginées localement ? Peut-être des actions pour ne pas tout attendre des pouvoirs publics et de l'Etat dont on sait que ça peut être un petit peu hasardeux surtout en ce moment. Est-ce que localement, il y a des choses qui sont imaginables ?

### **Léa Catala**

Oui et je fais un peu de publicité pour les services déconcentrés de l'État, ce n'est pas forcément la lenteur administrative de l'État, mais c'est surtout qu'au niveau d'un territoire, on va avoir plusieurs orientations politiques entre le Conseil régional, les conseils départementaux, la ville, la commune, ça

amène à un écosystème qui est moins uniforme qu'au niveau étatique. En revanche, moi je vous conseille si vous voulez monter ce type de projet à vous tourner vers les DDETS, Directions départementales de l'emploi du travail et des solidarités, qui mènent pas mal de projets sur la question de la mixité, et pas que pour les femmes. Mais en étant auprès des entreprises, proches de la question emploi entreprise et qui ont une vraie connaissance des dispositifs et des aides de l'État sur ces sujets-là. C'est vrai qu'au niveau territorial, c'est plus simple parfois d'avoir des actions communes.

### **Sophie Massieu**

Thierry Pétonnet, sur un territoire comme le vôtre, est-ce que vous menez des actions communes ? Pourriez-vous illustrer d'un exemple ? Est-ce que vous faites des choses avec les partenaires locaux qui puissent favoriser la mixité, l'égalité homme-femme au-delà de l'EBE ?

### **Thierry Pétonnet**

On travaille avec nos clients sur le sujet. Un exemple très récent, on a reçu une demande d'une mairie pour remplacer une personne qui s'occupe des enfants le matin au périscolaire et la cantine le midi, on a présenté un homme ce qui a un peu surpris mais ça a été validé. Il s'était présenté volontaire donc on l'a présenté. Ce n'était pas sur la mairie de Bléré, mais sur une autre mairie. C'est comme ça aussi, par l'action, que l'on fait bouger les choses. Plus on peut montrer et plus on peut illustrer, on parlait tout à l'heure des chauffeurs routiers femmes, toutes ces démonstrations permettent de montrer qu'on peut aller vers du non genré.

### **Sophie Massieu**

C'est facile de convaincre autour de vous, que les actions que vous avez mises en place pourraient être mises en place par ailleurs ? Est-ce que vous pensez pouvoir faire école ?

### **Hélène Ferreira**

C'est la satisfaction client, après. Si les personnes répondent honnêtement si elles sont satisfaites ou pas du travail, c'est la qualité qui fait la satisfaction client.

### **Thierry Pétonnet**

La qualité du travail, toujours le même principe avec la démonstration, que ça peut se faire. Une fois que vous avez enlevé le tabou de la première fois, ça fonctionne davantage.

### **Sophie Massieu**

Très bien. Merci à tous.

Est-ce que quelqu'un a envie de dire une dernière chose qu'on aurait manquée ? Sinon, il nous reste à vous remercier dans l'ensemble. Mais est-ce que quelqu'un aurait eu envie de réagir sans que je l'ai sollicité ? C'est pas toujours facile de le percevoir quand on est tous à distance.

### **Claire Desaint**

Moi je pense que c'était assez complet tout ce qui a été dit. Il ne faut jamais dire que c'est impossible, mais il faut toujours dire : «C'est possible», et comment faire pour que ce soit possible, s'il y a des cas qui se présentent qui semblent un peu difficiles. C'est notre cas à nous pour les femmes handicapées, parfois on nous dit "Non ce n'est pas possible, on ne peut pas vous donner ceci, cela..." Mais non, il faut montrer comment faire pour que ce soit possible.

### **Sophie Massieu**

C'est une belle conclusion. Comment faire pour que ce soit possible ?

C'est ce que nous avons essayé de démontrer au travers de cette université d'été 2024 de Territoires zéro chômeur de longue durée. Merci beaucoup à vous tous, aux participants d'abord, à TZCLD pour nous avoir amené à réfléchir sur cette question de l'accès à l'emploi des femmes et puis, à vous tous qui vous êtes connectés que vous ayez pu ou non poser vos questions, que je les aie reprises dans ma voix ou non. On a tout lu, on a été attentifs à tout, on a essayé de donner la parole au maximum de personnes à travers vos remarques. Merci, et à bientôt !

---

**02 85 52 45 59**  
***contact@tzclld.fr***  
***www.tzclld.fr***

---



**TERRITOIRES  
ZÉRO CHÔMEUR  
DE LONGUE  
DURÉE**