

PRÉCARITÉ : une question de genre ?

→ Mars 2008



→ SOMMAIRE

Introduction	p3
1/ Femmes et hommes : les mêmes risques face à la précarité ?	
I. Qu'est-ce que la précarité ?	p5
II. Précarité : des risques inégaux pour les femmes et pour les hommes	p5
2/ Insertion professionnelle : l'influence du genre	
I. La montée de la scolarisation des femmes	p7
II. Insertion : des inégalités persistantes	p8
III. Les difficultés d'insertion : un facteur de précarité qui marque d'emblée les trajectoires féminines	p11
Les facteurs principaux de l'inégalité d'insertion	
L'impact des difficultés d'insertion sur les trajectoires des femmes :	
1- Se retirer du marché du travail	
2- Accepter un emploi à temps partiel subi	
3- Alternier emplois précaires, chômage et inactivité	
Comment réduire la précarité d'insertion ?	
3/ Entre vie familiale et vie professionnelle : conciliation ou tensions ?	
I. Travail et famille : des comportements d'activité sexués	p15
II. Travail et famille : une gestion des temps inégalitaire	p16
III. Tensions famille/travail et précarité :	p17
1- Une tension qui se manifeste dès le début de la vie active	
2- L'interruption d'activité, résultat de la tension entre travail et famille	
3- Les ruptures conjugales : perte de revenu et perte de statut	
4- Les femmes en situation monoparentale : l'exacerbation des tensions entre travail et famille	
5- Entreprises et maternité	
4/ Quand les difficultés se cumulent...	
I. Revenus, minima sociaux	p22
II. Retraites	p24
III. Logement	p25
IV. Santé	p26
V. Violences	p26
VI. Discriminations	p27
VII. Répercussions psychologiques	p29
5/ Femmes et hommes : des liens inégaux avec le marché du travail ?	
I. Activité, chômage : niveaux et évolutions dans la région Nord - Pas de Calais	p31
1- Activité	
2- Chômage	
II. Emplois précaires : niveaux et évolutions dans la région Nord - Pas de Calais	p34
III. Politiques familiales et précarité	p35
6/ Travailler, oui, mais dans quel type d'emploi ?	
I. Concentration de l'emploi féminin	p38
II. Développement des emplois peu qualifiés	p40
III. Évolution des politiques d'emploi	p44
IV. Des emplois qui n'offrent ni reconnaissance statutaire ni protection contre la précarité	p47
7/ Vous avez dit « égalité salariale » ?	
I. Comment mesurer les inégalités salariales ?	p50
II. Femmes et bas salaires	p50
III. Vivre avec un bas salaire	p52
Conclusion	p55
Annexe	p56

→ INTRODUCTION

Les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail. Dans la tranche d'âge entre 25 et 49 ans, leur taux d'activité a doublé depuis les années soixante, passant de 40% à 80%. Mais la montée du chômage et la croissance de certaines activités dans le secteur tertiaire ont modifié les conditions de leur accès à l'emploi : développement du travail à temps partiel subi, retraits provisoires du marché du travail, contrats aidés ou emplois précaires..., rendant plus floues les frontières entre activité, inactivité et chômage.

Les ruptures de parcours professionnels et personnels sont devenues plus nombreuses et leurs impacts sur les trajectoires sont plus lourds pour les femmes que pour les hommes. Les acteurs(trices) de terrain rencontrés au cours de nos enquêtes témoignent du fait que, si la précarité n'est pas spécifique aux femmes, leurs modes de participation au marché du travail et leur implication dans la sphère domestique et familiale les rendent plus vulnérables que les hommes.

L'objectif de cette brochure est de mettre en évidence les facteurs de surexposition des femmes à la précarité. Dans un premier temps, il sera question des inégalités d'insertion, des tensions entre travail et famille, du cumul des difficultés pour les femmes affrontant la précarité. Ensuite, seront abordés les problèmes de l'emploi : risques d'éloignement ou d'exclusion du marché du travail, risques d'enfermement dans des emplois de mauvaise qualité, précarité des revenus et dépendance financière. Si les principaux thèmes sont présentés de manière séparée pour rendre plus claire la démarche, ils prennent sens les uns par rapport aux autres et les différents chapitres sont donc indissociables.

Cette synthèse s'appuie largement sur les résultats et matériaux de deux enquêtes : « Femmes et précarités d'emploi dans le Nord – Pas-de-Calais » (Novembre 2006) menée par le CORIF (Collectif régional pour l'information et la formation des femmes) et financée par la DRTEFP et l'étude « Femmes et précarité dans le Nord – Pas-de-Calais » (Février 2007) menée par l'Observatoire régional de la parité.

Mieux connaître les facteurs de surexposition à la précarité devrait permettre à l'ensemble des acteurs(trices) de la formation et de l'insertion de mieux comprendre les situations des femmes pour mieux les accompagner.

Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail sont au fondement des processus de précarisation. Pour faire avancer l'égalité, il faut donc engager des politiques et des actions d'ampleur pour faire reculer la précarité des femmes.



→ FEMMES ET HOMMES : LES MÊMES RISQUES FACE À LA PRÉCARITÉ ?

Le mot « précarité » s'est introduit dans le débat économique et social à partir du milieu des années 70, en liaison avec la montée du chômage, les difficultés d'insertion des jeunes, la remise en cause du contrat à durée indéterminée comme forme dominante du contrat de travail.

Trois types de discours social émergent, dans lesquels la notion de précarité est employée de manière diverse, ce qui contribue à son ambiguïté.

// TOUS PRÉCAIRES ?

Pour certains, la précarité serait un phénomène général, lié aux nouvelles formes de la compétition économique mondialisée, qui concernerait potentiellement chaque individu, comme une espèce de risque social, voire naturel. Laurence Parisot, présidente du MEDEF, déclarait récemment : « La vie, la santé, l'amour sont précaires. Pourquoi le travail ne le serait-il pas ? ». Dans cette version banalisée, le mot « précarité » est plus ou moins synonyme de mobilité, de flexibilité, termes connotés positivement et présentés comme les facteurs indispensables de la compétitivité. La question des impacts sociaux de la précarité est alors éludée, ou au moins fortement minimisée.

// GÉNÉRATION PRÉCAIRE ?

Pour d'autres, la précarité serait un phénomène transitoire, affectant principalement les jeunes entrant sur le marché du travail. L'emploi précaire est alors pensé comme marchepied vers l'entreprise. « Mieux vaut avoir un bout d'emploi que pas d'emploi du tout », ou « quand on met un pied dans le monde du travail, il est plus facile d'y mettre le second » sont des formules qui résument bien cette conception de la précarité. Il ne faudrait pas s'inquiéter du nombre croissant d'emplois flexibles, puisqu'ils seraient la garantie de la compétitivité et serviraient de tremplin aux générations arrivant sur le marché du travail. La question du devenir des précaires n'est souvent pas abordée de front, bien qu'elle soit au centre de cette conception.

// LA PRÉCARITÉ COMME PROCESSUS INÉGALITAIRE

Il s'agit ici de dresser un état des lieux de la précarité, à partir d'une définition suffisamment précise, qui permette de la distinguer des notions de flexibilité ou de mobilité, mais aussi de pauvreté ou d'exclusion. A partir de cette définition, on peut alors se poser des questions précises :

- Comment devient-on précaire ?
- Quelles sont les différentes formes de la précarité ?
- Existe-t-il des inégalités face aux risques de connaître la précarité ?
- La précarité touche-t-elle également les femmes et les hommes ?

I. QU'EST-CE QUE LA PRÉCARITÉ ?

Selon la définition du Petit Larousse, la précarité est la situation d'une personne qui ne bénéficie d'aucune stabilité d'emploi, de logement, de revenu, qui vit des situations incertaines, provisoires, fragiles.

Dans un rapport paru en 1987, intitulé « Grande pauvreté et précarité économique et sociale », le père Joseph Wresinski propose une définition beaucoup plus complète, qui fait bien apparaître la précarité comme un processus multidimensionnel, qui alimente la vulnérabilité sociale et qui peut déboucher sur la grande pauvreté et sur l'exclusion. « La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assurer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins grave et définitive. Elle conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle tend à se prolonger dans le temps et devient persistante, qu'elle compromet gravement les chances de reconquérir ses droits et de réassumer ses responsabilités par soi-même dans un avenir prévisible » .

Le mot précaire est très souvent associé à l'emploi, à juste titre. Les racines de la précarité tiennent souvent à la situation et à la trajectoire professionnelles, dans une société où les droits sociaux sont construits à partir de l'occupation d'un emploi du type contrat à durée indéterminée.

La précarité s'enracine dans la faiblesse des revenus, mais elle touche toutes les dimensions de la vie quotidienne : emploi, logement, santé, conditions de vie... et compromet gravement, voire définitivement, l'avenir des personnes concernées.

Selon Pierre Concialdi, dans son ouvrage « Non à la précarité », « la précarité est désormais une réalité massive. On peut estimer – sans grand risque de se tromper – qu'au moins un Français sur trois est aujourd'hui en situation de précarité ou de pauvreté. Toutes les études aboutissent aussi à un second constat inquiétant : les différentes formes de précarité se concentrent très souvent sur les mêmes catégories. »

II. PRÉCARITÉ : DES RISQUES INÉGAUX POUR LES FEMMES ET POUR LES HOMMES

La précarité n'est pas spécifique aux femmes. Mais leurs modes de participation au marché du travail, les caractéristiques des emplois qu'elles occupent, l'inégalité du partage des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes et les difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale les exposent, davantage que les hommes, à des ruptures de parcours professionnels ou personnels, à des situations d'instabilité et de discontinuités qui engendrent la précarité.

Commençons par quelques chiffres qui montrent que les femmes et les hommes ne courent pas les mêmes risques face à la précarité.

Pour le Nord - Pas de Calais

- Parmi les sortants du système scolaire en 2004, 44 % des garçons et 55 % des filles sont au chômage en février 2005.
- En 2004, 12,2% des hommes et 14,2% des femmes sont au chômage.
- En 2005, 45% des chômeurs et 53% des chômeuses ne sont pas indemnisés.

Pour la France entière

- Parmi les personnes qui occupent un emploi en 2005, 72% des hommes et 55% des femmes bénéficient d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.
- Parmi les personnes qui occupent un emploi en 2004, 14% des femmes et 12% des hommes occupent un emploi à durée limitée (intérim, CDD, contrats aidés, stages, apprentissage)
- Parmi les actifs occupés à temps partiel en 2004, 83% sont des femmes.
- En 2003, le temps partiel représente 30% des emplois occupés par les femmes, 41% des emplois en CDD occupés par les femmes.
- Les femmes sont sur représentées dans les emplois peu qualifiés (61% de femmes en 2004)
- 80% des personnes en situation de sous-emploi (travailleurs à temps partiel recherchant un travail supplémentaire) sont des femmes.
- En 2005, plus d'une femme salariée sur quatre occupe un emploi à bas salaire, alors que cette proportion n'est que 6 % chez les hommes. Près de 80% des salariés à bas salaires sont des femmes ; 74% d'entre elles occupent des emplois à temps partiel.
- En 2001, les retraitées percevaient une pension moyenne de 606 euros au titre des droits acquis par une activité professionnelle, contre 1372 euros pour les hommes. 4 femmes sur 10 et 8 hommes sur 10 liquident leur retraite avec une pension complète. Si on ajoute les autres droits à la retraite, les retraites moyennes des femmes sont de 44% inférieures à celles des hommes.

Parmi les facteurs de précarisation, les difficultés d'accès au marché du travail et la mauvaise qualité des emplois occupés par les femmes jouent un rôle central. Il faut s'interroger sur l'ensemble des dimensions de l'emploi et du travail pour analyser les processus de précarisation : taux d'activité, insertion, réinsertion, chômage, exclusion, discriminations, emplois précaires, travail à temps partiel subi, salaires...

Les difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, les problèmes liés au cumul de la maternité et du travail, les ruptures familiales sont aussi au cœur des risques de précarisation pour les femmes, quand les moyens de garde d'enfants sont insuffisants, quand les employeurs ne voient la maternité que comme un handicap et quand les femmes n'ont pas accès à l'indépendance économique.

2

→ INSERTION PROFESSIONNELLE : L'INFLUENCE DU GENRE

I. LA MONTÉE DE LA SCOLARISATION DES FEMMES

La réussite scolaire des filles s'affirme à tous les niveaux du système éducatif : moins de redoublements à l'école primaire, meilleurs résultats au collège, meilleure réussite au baccalauréat, taux d'accès plus élevé dans l'enseignement supérieur.

Où en est-on dans le Nord - Pas de Calais ?

Tous âges confondus, les femmes restent moins diplômées que les hommes. 42 % des femmes et 32 % des hommes sont sans diplôme ou titulaires d'un certificat d'études primaires.

Cependant, on constate un rattrapage du niveau de diplôme pour les femmes.

Pour les moins de 25 ans, 18 % des femmes et 21 % des hommes sont non diplômés et 23 % des femmes et 15 % des hommes sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Mais les orientations scolaires restent fortement sexuées. La concentration des filles dans un petit nombre de domaines de formation est nettement plus importante que celle des garçons, comme le montre l'enquête Insertion dans la Vie Active (données concernant les sortants en 2005 pour l'Académie de Lille).

« Pour l'instruction des femmes, le grand siècle, c'est le vingtième siècle. 624 étudiantes en 1900 dans toute la France : voilà le maigre bilan à quoi se réduit l'action de plusieurs millénaires de civilisation occidentale et de neuf siècles d'université. 520 000 étudiantes en 1990... chaque mois du XX^{ème} siècle a donc compté autant pour la formation des femmes que tous les siècles réunis depuis l'an 1000 ».

Christian Baudelot, René Establet,
Allez les filles, 1992.

// ENQUÊTE

Au niveau CAP - BEP, pour les filles, les 3 domaines : services administratifs (34,8 %), commerce (22,9 %), nettoyage (11,9 %) concentrent plus des deux tiers des sortantes.

Pour les garçons, les 3 domaines les plus fréquents : électricité (18,1 %), métaux-mécanique (14,7 %) et second œuvre BTP (12,9 %) concentrent moins de la moitié des sortants.

Au niveau Bac, pour les filles, les 3 domaines : services administratifs (47,4 %), commerce (25,3 %) et santé (12,7 %) concentrent 85 % des sortantes.

Pour les garçons, les 3 domaines les plus fréquents : électricité (23,1 %), maintenance (14,1 %), métaux - mécanique (13,5 %) concentrent la moitié des sortants.

Au niveau BTS, pour les filles, les services administratifs représentent 62 % des sortantes.

Le domaine le plus fréquent chez les garçons : métaux - mécanique, ne représente que 28 % des sortants.

On a longtemps attribué les difficultés d'accès au marché du travail des femmes à la faiblesse de leur niveau de formation. La montée de la scolarisation des filles change la donne, mais les difficultés de l'insertion demeurent. Les sortantes sont concentrées dans un faible nombre de domaines tertiaires, alors que les sortants sont issus de domaines plus différenciés, mais relevant plus souvent de l'industrie. Comme nous le verrons ensuite, cela n'est pas sans incidence sur leur insertion professionnelle.

II. INSERTION : DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

La statistique régionale est abondante en matière d'insertion. Elle montre que, pour un même niveau de formation, les filles rencontrent davantage de difficultés d'insertion, sont plus souvent au chômage, occupent plus souvent des emplois précaires et ont des rémunérations plus faibles que les garçons.



Soraya a 19 ans. Elle a un CAP peintre en bâtiment, qu'elle a choisi par amour du bricolage. Seule fille dans son CAP, elle n'a pas eu de problème d'intégration dans ce milieu très masculin. Elle souhaite continuer dans ce secteur d'activité, trouver un emploi et quitter sa famille avec laquelle elle a des relations difficiles. Elle est soutenue par un organisme de formation dans sa recherche d'emploi, mais dit que beaucoup d'entreprises ne veulent pas embaucher de femmes. Malgré sa volonté de s'en sortir, l'avenir lui apparaît très incertain.



*A l'issue de son BTS assistante de Direction, **Sophie** reste longtemps sans emploi, puis effectue des travaux agricoles saisonniers et se décide pour une reconversion dans le domaine de la santé. Elle n'a pas les moyens d'entrer en formation et ne répond pas aux critères d'admission dans l'offre de formation régionale, car elle a un niveau trop élevé. Elle accepte donc un emploi d'assistante de vie dans une association mandataire.*



« J'ai eu beaucoup de doutes à un moment, surtout pour les postes de secrétaire commerciale, même si j'ai le diplôme... Je me demandais : est-ce que je suis assez commerciale pour faire ça... En fait ce que j'aime bien, c'est les chiffres et les contacts...

Je ne suis pas quelqu'un de stressé mais après le stress que j'ai eu de rechercher, rechercher, vous savez rechercher tout le temps, tout le temps, appeler, c'est négatif, vous recevez des courriers, c'est négatif, vous avez des entretiens, un deuxième entretien et après c'est négatif...»

Jeannine, Bac + 2 en droit, a passé un BEP en technique de secrétariat pour entamer une recherche d'emploi à l'issue d'un bilan de compétence.



*Au lycée, **Lila** était très active, pleine d'initiative. Elle a un bac professionnel en bureautique. Elle ne trouve que des petits boulots. Elle connaît ses droits, mais a tellement besoin de revenus pour la survie immédiate qu'elle accepte n'importe quoi. Elle a actuellement un petit boulot de saisie informatique, où elle travaille trois heures par ci, 3 heures par là, mais doit être disponible en permanence et corvéable à merci. Elle est mariée, a un jeune enfant et dépend complètement de son mari. Elle a essayé de travailler dans les grandes surfaces, mais ils lui ont dit que le bac pro ne suffisait pas et qu'ils préféraient les bacs généraux. Elle a changé, « elle ne brille plus ».*

Des données statistiques viennent compléter ces témoignages. Celles de l'enquête « Insertion dans la Vie Active » (enquête IVA) Nord - Pas de Calais donnent des informations sur la situation des sortants 2005 au 1^{er} février 2006 :

Les filles ont un niveau de formation plus élevé que les garçons, mais leur situation 7 mois après la sortie du système scolaire est plus difficile. 55,7 % des filles et 43,4 % des garçons sont à la recherche d'un emploi (écart : 12,3 points). L'accès à l'emploi et l'apprentissage sont plus fréquents pour les garçons (39,4 % et 9,3 % respectivement) que pour les filles (29,8 % et 4,7 %).

A même niveau de diplôme, les filles s'insèrent plus difficilement que les garçons.

→ Situation des sortants de CAP – BEP au 1^{er} février 2006 (enquête IVA Nord Pas-de-Calais.)

	Emploi	Contrats de Qualification	Mesures Jeunes	Apprentissage	Recherche d'emploi	Ensemble
Filles	20	3,8	6,8	6,1	63,3	100
Garçons	31,4	4,6	4,2	11,6	48,0	100

Pour les CAP - BEP, 1 fille sur 5 et 1 garçon sur 3 sont en emploi. Environ la moitié des garçons et deux tiers des filles sont au chômage (écart : 15,3 points).

→ Situation des sortants du Bac au 1^{er} février 2006 (enquête IVA Nord Pas-de-Calais).

	Emploi	Contrats de Qualification	Mesures Jeunes	Apprentissage	Recherche d'emploi	Ensemble
Filles	28,2	6,5	5,3	5,0	55,1	100
Garçons	47,1	5,0	2,6	6,9	38,4	100

Pour les Bacs, moins d'1 garçon sur 2 et d'1 fille sur 3 sont en emploi. 55 % des filles et 38 % des garçons sont au chômage (écart : 16,7 points).

→ Situation des sortants de BTS au 1^{er} février 2006 (enquête IVA Nord Pas-de-Calais)

	Emploi	Contrats de Qualification	Mesures Jeunes	Apprentissage	Recherche d'emploi	Ensemble
Filles	54,1	3,6	1,3	1,5	39,6	100
Garçons	54,8	2,9	1,4	5,2	35,7	100

Pour les BTS, plus de la moitié des filles et des garçons sont en emploi. 40 % des filles et 36 % des garçons sont au chômage (écart : 3,9 points).

→ **L'enquête IVA fournit également des données sexuées sur les salaires et les temps de travail.**

A tous les niveaux de diplôme, le salaire moyen des filles est inférieur à celui des garçons. L'écart de salaire entre garçons et filles est maximal pour les jeunes de niveau Bac (21%), minimal pour le niveau BTS (11%). Il est de 13% pour les jeunes de niveau V ou moins.

Le travail à temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les filles (37,8%) que chez les garçons (12,1%). Mais la durée du temps de travail varie très fortement selon le niveau de formation, en particulier pour les filles. Le travail à temps plein concerne une forte majorité des garçons, quel que soit leur niveau de formation. Au contraire, le travail à temps partiel concerne la moitié des filles de niveau bac et 80 % des filles de niveau CAP-BEP. Pour ces dernières, la faiblesse des revenus d'un emploi à temps partiel peu qualifié est devenue la norme de l'insertion quand elles ne sont pas au chômage, au moins à court terme.

La concentration des filles dans un petit nombre de filières est un important facteur de fragilisation de l'insertion, comme le montrent les données relatives à l'accès à l'emploi selon les domaines de formation, surtout au niveau CAP-BEP et Bac.

Au niveau CAP-BEP, deux tiers des sortantes sont concentrées dans trois domaines où le taux d'accès à l'emploi varie entre 14,1% (nettoyage) et 23,1% (commerce). Pour les garçons, deux tiers des sortants sont concentrés dans 5 domaines où le taux d'accès à l'emploi varie entre 22,5 % (second œuvre du BTP) et 37,9 % (maintenance).

Au niveau bac, 85 % des filles sont regroupées dans 3 domaines dont les taux d'accès à l'emploi varient entre 23,6% (services administratifs) et 32,7% (commerce) ; 51 % des garçons dans 3 domaines où les taux d'emploi varient entre 38,4% (électricité) et 51,4% (maintenance).

→ **L'enquête Génération 98 du CEREQ quant à elle donne des informations sur la situation des jeunes 3 ans après leur sortie du système scolaire.**

Trois ans après leur sortie de formation, les filles, quel que soit leur niveau de formation, sont plus souvent au chômage que les garçons ; elles occupent également plus souvent des emplois précaires que les garçons, sauf pour les niveaux V ou moins.

→ **Taux de chômage des sortants 1998 (Enquête génération 98)**

	Filles	Garçons
Niveau I et II	6	5
Niveau III	3	2
Niveau IV sup	13	8
Niveau IV	21	8
Niveau V	37	17
Niveau VI et V bis	55	36

→ **Part d'emplois précaires des sortants 1998 en emploi (Enquête génération 98)**

	Filles	Garçons
Niveau I et II	28	13
Niveau III	26	20
Niveau IV sup	54	36
Niveau IV	40	31
Niveau V	47	50
Niveau VI et V bis	55	63

Les trajectoires d'entrée dans la vie active sont très différenciées en fonction du sexe et du niveau de formation des sortants. Le CEREQ distingue les trajectoires conduisant à l'emploi au bout de 3 ans, les trajectoires marquées par une exclusion temporaire ou définitive de l'emploi, les trajectoires marquées par la formation ou la reprise d'études.

→ **Trajectoires d'insertion selon le sexe et le niveau de formation.**

	Trajectoires menant à l'emploi		Trajectoires menant à l'exclusion		Autres		Filles	Garçons
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons		
Niveau I et II	85	92	11	5	4	3	100	100
Niveau III	92	94	6	6	2	0	100	100
Niveau IV sup	70	85	24	10	6	5	100	100
Niveau IV	59	84	34	14	7	2	100	100
Niveau V	44	73	51	22	5	5	100	100
Niveau VI et V bis	33	48	63	47	4	5	100	100
Ensemble	67	81	29	16	4	3	100	100

Les parcours vers l'emploi concernent 81 % des garçons et seulement 67% des filles. Pour les garçons, seuls les sortants de niveau VI et Vbis éprouvent de réelles difficultés pour s'insérer durablement (48% ont une trajectoire qui mène à l'emploi). Ces difficultés concernent les filles, au niveau VI et Vbis, mais aussi au niveau V. Les écarts entre garçons et filles sont particulièrement marqués au niveau V (73% des garçons et seulement 44% des filles ont une trajectoire menant à l'emploi), mais aussi au niveau IV (84% des garçons et seulement 59% des filles).

III. LES DIFFICULTÉS D'INSERTION : UN FACTEUR DE PRÉCARITÉ QUI MARQUE D'EMBLÉE LES TRAJECTOIRES FÉMININES.

→ **Les facteurs principaux de l'inégalité d'insertion**

En 2002, la DRTEFP s'est penchée sur cette question dans la brochure « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Constats, obligations, dispositifs, enjeux. » Elle identifie quatre types de facteurs explicatifs :

- une répartition sexuée de l'orientation professionnelle
- une forte sélectivité de la recherche d'emploi « ... recherche qui se fait sur un nombre beaucoup plus restreint de métiers pour les femmes que pour les hommes ».
- des facteurs aggravants « ...problèmes de mobilité et de disponibilité ».
- une déqualification forcée sur le marché du travail « ...en raison d'une surqualification des femmes sur des postes du tertiaire occupés faute de mieux, mais aussi par manque de reconnaissance des diplômes ou des spécialités de formation dans le tertiaire comparé à l'industrie ».

On pourrait compléter cette analyse : freins à la diversification de l'orientation et de l'insertion, inégalités entre hommes et femmes dans la division du travail domestique et familial, et plus généralement, persistance des stéréotypes du masculin et du féminin.

→ L'impact des difficultés d'insertion sur les trajectoires des femmes

En s'appuyant sur les propos recueillis auprès des femmes dans les deux enquêtes, on peut distinguer trois types de trajectoires ayant débuté par de fortes difficultés d'insertion et qui aboutissent toutes à des situations de forte précarité. Elles se caractérisent par des stratégies différentes.

1- Se retirer du marché du travail

Pour de nombreuses femmes, les difficultés de l'insertion et la précarité des emplois occupés au début de leur vie active les conduisent au retrait du marché du travail au moment de la naissance des enfants. C'est après une rupture professionnelle ou plus souvent familiale qu'elles tentent de retrouver un emploi après une longue période d'inactivité. Les difficultés de la réinsertion sont un des facteurs importants de la précarité des femmes.

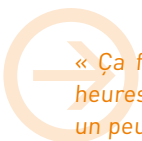


J'étais jeune, j'ai fait un peu des bêtises, je voulais gagner de l'argent. J'ai arrêté après le BEP secrétariat, j'ai travaillé à la chaîne, j'ai abandonné mes études et après j'ai eu ma fille, je me suis retrouvée enceinte au bout de 6 mois, alors j'ai dû arrêter. J'avais 18 ans. Je me suis occupée de ma fille, j'étais encore chez mes parents. Puis le deuxième est arrivé. J'ai fait une demande de logement, je me suis installée et puis la troisième est arrivée et après il y a eu séparation. Suite à la séparation, je me suis consacrée à l'éducation de mes enfants, professionnellement je n'ai rien fait jusqu'à récemment. On m'a positionnée sur une redynamisation à l'emploi.

Catherine, 37 ans, 3 enfants.

2. Accepter un emploi à temps partiel subi :

Pour beaucoup d'employées (en particulier dans les secteurs du commerce et des services aux personnes), l'insertion dans un emploi à temps partiel subi n'est pas un tremplin vers l'emploi à temps plein. Les risques d'enfermement dans l'emploi partiel sont particulièrement importants pour les métiers peu qualifiés les plus féminisés (caissier-e, aide à domicile, assistant-e maternel-le, agent-e de service), alors qu'ils sont moindres pour les métiers moins féminisés (manutentionnaire, serveur-e, employé-e de libre service).



« Ça fait trente et un ans que je travaille ici.... Mon contrat ce n'est que trente heures... Je m'arrange toujours pour faire un petit peu plus d'heures pour avoir un peu plus d'argent... C'est pas évident... Si on me proposait de travailler à temps plein j'accepterais même si ce n'est pas évident physiquement de tenir le coup, mais financièrement, ça serait bien... Si y'a des filles malades on peut prendre leurs heures... Si y a pas beaucoup de clients on peut nous demander de rentrer chez nous... On peut aussi nous appeler pour que l'on vienne dépanner... La majorité des caissières, on est 150, sont à temps partiels, il n'y a que trois ou quatre filles qui sont à 35 heures... Ils ne veulent pas donner des contrats à 35 heures parce que justement les mois qui sont creux, ils ne pourraient pas faire travailler les filles à 35 heures... A l'heure actuelle, ils demandent plutôt de baisser les contrats... Les nouvelles embauches c'est des contrats courts, des contrats étudiants... Ils viennent le samedi et ça nous permet d'avoir un week-end»

Michèle, caissière dans un hypermarché – 31 ans d'ancienneté.

3- Alternier emplois précaires, chômage et inactivité

Les emplois occupés en dehors des périodes d'inactivité et de chômage ne sont que des « bribes d'emploi », des « petits boulots » qui ne permettent pas d'échapper à la pauvreté : emplois précaires, contrats aidés, heures de ménage en gré à gré, travail au noir... Les femmes concernées sont cantonnées aux marges du marché du travail.



« J'ai 48 ans. J'ai toujours travaillé, soit en contrat, soit autrement. J'ai fait l'école ménagère, ça me plaisait pas beaucoup, c'était pas par choix, je voulais faire mécanique en moto, mais en ce temps là, les femmes, c'était la couture, les hommes, c'était garagiste, on était obligé de faire comme tout le monde.

J'ai fait beaucoup de choses, je voulais changer de vie, je suis tombée enceinte, j'ai eu un grave accident de voiture. Après j'ai eu les jumeaux, pendant trois ans je les ai gardés avec ma mère. Après ça j'ai fait des stages non rémunérés, j'en ai fait plein, après j'ai fait bénévole.

Et ça n'a jamais débouché sur de l'emploi ?

Rien du tout, j'ai toujours trouvé tout toute seule, enfin à côté de ça je faisais.... je peux pas le dire....mais avec 2 enfants j'étais obligée, j'avais pas le choix, des jardins, tapisser, mettre en peinture. Toujours les vendanges aussi, ça fait 29 ans que je les fais...

Après, j'étais au RMI et puis ceux avec qui je faisais de la sculpture, ils m'ont demandé si je voulais faire un CES. J'ai dit ben oui. J'ai fait deux ans, mais la première année j'ai eu des problèmes avec deux bonhommes. Après j'y suis retournée...

A la fin de mon contrat, je me suis dit : « Pourquoi j'irais pas laver les tombes ? Quand on me téléphone je demande ce qu'il faut faire, si c'est pour nettoyer les tombes, faire le jardin, mettre en peinture, on me demande comment je suis payée, je dis en chèque emploi service maintenant parce que ça revient trop cher de prendre une entreprise, j'ai pas assez de personnes pour prendre une entreprise. Je touche le chômage, 460 euros par mois maintenant parce qu'avant je payais le booster 100 euros par mois, j'ai demandé un crédit à l'ADIE parce que j'étais en création d'entreprise, donc j'ai fait un prêt de 600 euros payable en 6 mois, là j'ai fini de payer maintenant, il est à moi, mais pour finir de payer, comme j'avais pas beaucoup de travail, j'ai fait les vendanges en Champagne, à Cramant. A partir du mois prochain j'aurai plus de travail : y'aura plus de tombes à laver, plus de jardins, pendant 4 mois je fais presque rien, c'est ça le problème, y'a des mois creux.

J'ai toujours cherché du travail. La galère, ça dure pas longtemps. J'allais aux pommes de terre, j'allais au charbon, derrière y'avait la mine. J'achetais pas le charbon, y'avait des gayettes, j'y allais avec mes copines, je me suis toujours débrouillée. On est obligé quand on a des enfants. Avant quand j'avais pas d'enfants j'ai travaillé, mais j'ai été aussi dans la galère et puis j'ai eu des problèmes avec ma mère, je me suis retrouvée dehors, mais ça n'a pas duré longtemps ...»

Danièle 48 ans, 2 enfants

Loin de constituer un moment transitoire dans la vie des femmes, la précarité de leur insertion peut avoir des répercussions durables sur leurs trajectoires professionnelles, surtout pour les moins diplômées. La précarité d'insertion risque alors de déboucher sur des situations de pauvreté et d'exclusion du marché du travail (trajectoires discontinues, temps partiel subi, bas salaires, chômage...). Elle aura également de fortes répercussions au moment de la retraite.

→ **Comment réduire la précarité d'insertion ?**

Le rôle des acteurs de la formation et de l'insertion est important pour faire évoluer les inégalités d'insertion. Pour faire face aux difficultés, certaines structures mettent en place des dispositifs pour améliorer l'information des femmes, les accompagner dans leur recherche d'emploi, leur ouvrir les portes de la qualification en tenant compte de leurs difficultés (transports, garde d'enfants...)

Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes filles vivant dans la précarité, il faut partir de leurs expériences, leur donner confiance dans leurs capacités d'apprendre, les préparer à leurs rencontres avec des recruteurs, les aider à dépasser les situations de refus d'embauche qui les déstabilisent. Seul un accompagnement personnalisé est susceptible de créer la relation de confiance indispensable à la construction de projet et à la recherche d'emploi. Quand le temps et les moyens sont accordés pour cheminer avec ces jeunes filles, les situations se débloquent pour une grande majorité d'entre elles. Les formateur(rice)s jouent également un rôle important de médiation entre les jeunes filles et les employeurs.

3

→ ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE : CONCILIATION OU TENSION ?

Depuis le début des années soixante, l'activité féminine ne cesse de croître. Ce sont les comportements d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans qui ont connu les plus profondes transformations. Les trajectoires professionnelles des femmes sont de moins en moins souvent marquées par des interruptions d'activité.

A la fin des années soixante dix, les notions de « libre choix des femmes » et de « conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » font leur apparition dans le cadre des débats politiques précédant la loi de 1981 qui réglemente le travail à temps partiel. Le développement de l'activité féminine étant un fait massif, comment les femmes peuvent-elles être à la fois mères et salariées ? A l'opposition entre travail et famille qui organisait la vie des femmes jusqu'aux années soixante, se substitue l'idée de conciliation. Concilier, « c'est rendre compatibles des choses diverses, des intérêts contraires, c'est harmoniser. »

La notion de conciliation n'est pas neutre. Elle donne à penser l'articulation entre travail et famille comme un choix concernant les femmes et uniquement elles, qui permettrait de trouver des solutions harmonieuses de participation à l'activité économique et d'implication dans la vie familiale. Les entretiens auprès des femmes connaissant la précarité conduisent à une autre approche. C'est en termes de tensions que les femmes expriment le rapport entre travail et famille. Comment s'insérer dans des emplois aux horaires atypiques, décalés et imprévisibles, à faible rémunération, quand on est une mère de jeunes enfants ? Comment assurer leur prise en charge pendant les horaires de travail en l'absence de modes d'accueil adaptés ?

« Dans la France des années quatre-vingt dix, le modèle dominant n'est pas celui du choix (travail ou famille), il n'est plus celui de l'alternance (travailler-s'arrêter-retravailler) mais celui du cumul : pour une mère de famille, il est désormais « normal » de travailler alors qu'il y a seulement trente ans, il était tout aussi « normal » de s'arrêter dès la naissance du premier enfant ».

(M. Maruani, C. Nicole, Travail et emploi des femmes, La Découverte, 2000).

I. TRAVAIL ET FAMILLE : DES COMPORTEMENTS D'ACTIVITÉ SEXUÉS

Les comportements d'activité des hommes dépendent peu de leur situation familiale, du nombre et de l'âge des enfants. La mise en couple et la paternité correspondent pour les hommes à un renforcement de leurs activités professionnelles. Leur temps de travail augmente avec le nombre d'enfants.

C'est tout le contraire pour les femmes. Leur participation au marché du travail dépend du nombre et de l'âge de leurs enfants. Les politiques familiales des années quatre-vingt dix ont favorisé l'interruption d'activité pour les mères de jeunes enfants, en particulier pour celles qui sont en emploi précaire ou au chômage.

Le taux d'activité des mères vivant en couple avec deux enfants dont un de moins de 3 ans a fortement chuté : entre 1993 et 2003, il est passé de 67 % à 56 %. Près de la moitié des actives dans cette situation familiale travaille à temps partiel.

Ce sont les femmes jeunes et faiblement qualifiées qui recourent le plus fréquemment à l'Allocation parentale d'éducation. Le profil majoritaire des allocataires est celui de femmes chômeuses ou en situation de précarité aux marges du marché du travail, connaissant d'importantes difficultés d'insertion ou de réinsertion, pour lesquelles l'allocation apparaît comme la seule source possible de revenu pendant les premières années de leurs enfants.

L'augmentation des charges familiales liée à la présence de jeunes enfants a des effets très différents sur les comportements d'activité des hommes et des femmes. Le retrait du marché du travail au moment de la naissance d'un enfant est un facteur de précarisation pour les femmes surtout lorsqu'elles sont au chômage, en emploi aidé ou en CDD.

II. TRAVAIL ET FAMILLE : UNE GESTION DES TEMPS INÉGALITAIRE

L'enquête Emploi du temps, menée par l'Insee en 1986 et 1999 permet de comparer la répartition des temps de la journée pour les femmes et pour les hommes. En moyenne, les hommes consacrent 2 heures de plus que les femmes au travail professionnel (3h27 par jour pour les femmes et 5h30 pour les hommes). Entre 1986 et 1999, le temps consacré au travail a augmenté de 11 minutes pour les femmes et diminué de 17 minutes pour les hommes. A l'inverse, les femmes consacrent 2 heures et demie de plus que les hommes au travail domestique et familial (4 h 36 par jour pour les femmes et 2h13 pour les hommes). Entre 1986 et 1999, le temps domestique a diminué de 31 minutes pour les femmes et augmenté de 6 minutes pour les hommes. Même pour les couples biactifs, les tensions entre travail et famille restent assumées principalement par les femmes.



« Personne n'est dupe. Dans l'entretien d'embauche, l'employeur demande parfois aux salariés de remplir un questionnaire sur leur vie privée. L'illégalité est banalisée. Les femmes sont particulièrement touchées par ces pratiques puisqu'elles assurent l'essentiel des tâches domestiques et familiales. »

Inspecteur du Travail

De plus, l'insuffisance des modes de garde est un facteur important de précarisation pour les femmes peu qualifiées. « Lorsqu'elle ne les empêche pas totalement de travailler, elle incite au retrait temporaire ou définitif d'activité, ralentit les carrières et au mieux contraint considérablement la vie professionnelle des femmes, sans cesse bornée par les rythmes des structures de garde ou de l'école. »

(D. Méda, le temps des femmes, Flammarion, 2001)



« Pour vous dire, j'ai même travaillé pendant trois mois à Paris. Je prenais le train tous les jours pour travailler au trésor public. Ils prenaient en charge une partie de mon transport, par contre c'était une organisation du tonnerre. La crèche ouvrait à 6 heures 30, je déposais ma première fille, je filais à la gare de Lille pour prendre mon train. Heureusement mes horaires c'était de 9 heures à 17 heures. Quand j'avais fini mon travail, j'allais à la gare du Nord, il était 6 heures, heureusement, ma voisine avait sa fille dans la même crèche que la mienne, donc elle reprenait la mienne en même temps que la sienne. Elle la déposait à la maison, et c'est mes autres enfants, j'ai une autre fille et deux garçons, qui se chargeaient d'elle. Ça a duré pendant trois mois, mais c'était lourd... »

Jeannine, seule, 4 enfants – Secrétaire



Jeannine dit encore : « J'ai deux enfants au collège, un en primaire, l'autre en maternelle. Les deux enfants du collège commencent à 8 heures, ils prennent ma fille et le petit. Ils vont ensemble, je les ai mis dans des écoles proches et ils déposent Nelly qui a trois ans et le petit qui est en CE2 à la garderie... Ils quittent la maison le matin à 7 h 15. Ils prennent le bus de 7 h 20, ils arrivent à 7 h et demi. Et eux ils vont au collège qui ouvre aussi à 7 h 30, et le soir, y'en a un qui termine deux fois par semaine à 16 h et l'autre deux fois aussi, donc c'est eux qui vont les chercher[...] Et heureusement, comme j'avais mis ma fille en crèche pendant que je travaillais à l'A. ils ont considéré que les dames qui travaillent et qui ont des problèmes pour faire garder leurs enfants le mercredi, peuvent continuer à les mettre à la crèche le mercredi si ils ont été en crèche l'année d'avant. Donc tous les mercredis je dépose ma fille en crèche, comme ça les autres peuvent un peu souffler, parce qu'ils ne peuvent faire aucune activité... Ça, ça m'a beaucoup aidé (...) Par exemple, j'ai commencé à travailler au mois de juillet et mes enfants n'ont pas pu aller en centre parce qu'ils gardaient Nelly... Je quittais la maison le matin, je ne revenais que le soir, ma grande fille est devenue une pro du surgelé ! Quand je rentre je suis fatiguée, mais je prépare pour le lendemain... Elle lave ma fille, l'habille et ils m'attendent... Parce que je ne veux pas qu'ils aillent dehors... »



Déposer les enfants à l'école, courir à l'arrêt de bus, il était trop tard, le bus était passé et il fallait attendre le suivant 20 ou 30 minutes et arriver tous les matins en retard...»

Sylvie

III. TENSIONS FAMILLE/TRAVAIL ET PRÉCARITÉ :

1- Une tension qui se manifeste dès le début de la vie active.

Les modalités d'insertion des filles restent profondément marquées par leurs rôles familiaux. Les témoignages recueillis montrent comment la mise en couple et la naissance des enfants peuvent peser sur la trajectoire professionnelle des femmes qui connaissent, dès le démarrage de leur vie adulte, l'incertitude, la discontinuité, l'instabilité et la fragilité de leur insertion sur le marché du travail, caractéristiques des processus de précarisation.



Perrine a environ 50 ans, elle est d'origine allemande. Mariée avec un français, elle vit en France depuis 30 ans. Elle a un diplôme d'aide soignante obtenu en Allemagne, mais n'a jamais exercé ce métier. Elle a eu 2 enfants et son mari l'a convaincue de ne pas travailler pour les élever. Elle a vécu pendant de nombreuses années cloîtrée chez elle, son mari lui interdisant de sortir. Il dirige une petite entreprise et elle a en fait travaillé pour lui sans être déclarée. Elle a mis très longtemps à s'apercevoir que son mari l'utilisait et la dévalorisait. Elle n'a aucune confiance en elle, a vécu très isolée et ne sait pas lire ni écrire le français. Elle a finalement décidé de quitter son mari et est partie avec une de ses filles. Elle s'est retrouvée à Lille sans revenu, sans logement et sans emploi. Elle ne peut pas toucher le RMI car elle est en instance de divorce



Samia, 30 ans, n'a jamais travaillé. Elle est mariée à un homme beaucoup plus âgé qu'elle dont elle a un enfant. Le mariage a été arrangé. Elle subit une situation familiale où elle est la bonne à tout faire et où elle n'a connu que la tristesse.

Après de nombreuses années, elle a contacté un organisme d'aide à domicile pour obtenir un emploi qui la sorte de chez elle. Elle a trouvé récemment un emploi aidé de femme de ménage. Depuis qu'elle travaille son moral s'est amélioré et elle va mieux.



Marina arrête ses études en début d'année de bac technologique après le décès de sa mère. « Je me disais : je vais trouver un travail, (...) j'ai travaillé en restauration le week-end, j'ai fait des remplacements, que des extras, j'ai jamais été embauchée à temps plein, j'étais mineure, j'étais payée au lance pierre». Cette année là, elle a rencontré « le père de ses enfants ... j'ai recréé la famille que j'avais perdue ». Son mari effectue un contrat aidé, il a une situation professionnelle difficile marquée par son handicap. Jusqu'avant la naissance de son deuxième enfant, Marina travaille au noir. « Au deuxième enfant, les ennuis commencent encore pire. Je me suis séparée, j'étais enceinte. J'ai eu des problèmes de santé, j'ai accouché à 6 mois. Par la suite les 2 premières années, je n'ai rien fait ».

Marina 26 ans – 2 enfants

2- L'interruption d'activité, résultat de la tension entre travail et famille

Les difficultés de la réinsertion professionnelle après une période consacrée à l'éducation des enfants sont un des facteurs importants de la précarité des femmes, surtout lorsqu'elles sont peu diplômées et n'ont connu comme seule expérience professionnelle que des contrats aidés ou des emplois précaires.



Sandrine a 45 ans. Elle a trois enfants de 21, 18 et 15 ans, qu'elle a élevés seule. Sa trajectoire professionnelle est étroitement liée à sa trajectoire familiale. Titulaire d'un BEP sténodactylo, elle a commencé à travailler à 17 ans, en intérim et en emploi jeune dans des emplois de bureau. Elle a ensuite obtenu un emploi stable qu'elle a occupé pendant six ans. C'est le seul emploi stable qu'elle ait connu, et elle en a un souvenir très négatif : travail très fatigant, cadences très rapides, horaires incompatibles avec l'éducation de jeunes enfants.

A la naissance de sa deuxième fille, prématurée avec des problèmes de santé, elle demande un congé parental, qui lui est refusé par l'employeur. Ne pouvant reprendre le travail, elle est licenciée pour abandon de poste. Elle cherche alors un emploi à mi-temps et travaille en intérim, en CES, puis comme auxiliaire à La Poste pendant cinq ans, travail qu'elle aimait bien.

A la naissance de son troisième enfant, elle arrête de travailler pendant trois ans. Cherchant à reprendre un emploi de bureau, elle s'aperçoit que son expérience en matière de saisie est ancienne, qu'elle ne connaît pas les logiciels couramment utilisés et manque de vitesse... Elle reprend une formation pour obtenir un BEP commercial...

3- Les ruptures conjugales : perte de revenu et perte de statut.

Les ruptures familiales plongent beaucoup de femmes dans des difficultés de toutes sortes : finances, logement, augmentation des tâches familiales, souffrance morale. La nécessité de chercher un emploi dans l'urgence se heurte aux difficultés de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.



Christine, 31 ans, est titulaire d'un BTS de secrétariat. Elle a travaillé pendant 5 ans comme secrétaire comptable avant la naissance de ses enfants, Elle est guyanaise. Son mari l'a mise dehors avec ses deux enfants pour se mettre en ménage avec une autre femme. Elle était au chômage en fin de droits au moment de la rupture familiale. Aujourd'hui elle touche l'API et la fin de ses droits ASSÉDIC. L'aînée de ses enfants vit chez sa sœur. Elle est hébergée en maison familiale avec sa plus jeune fille. Elle est passée d'une situation matérielle aisée à la précarité. Elle a complètement perdu confiance en elle et ne parvient pas à trouver un emploi.



« Après la séparation, j'ai été m'inscrire à l'ANPE. On m'a dit ; « il faut sonner aux portes. Il y aura peut-être 90 non et puis un oui ». C'était il y a vingt ans. J'ai trouvé des ménages à faire dans des bureaux mais la société a déménagé. Ensuite, j'ai travaillé un peu chez des voisines au noir ... La mère d'une dame chez qui je travaillais avait une aide ménagère. C'est par son intermédiaire que je suis rentrée chez X. J'ai remplacé une personne qui était en maladie et qui est décédée ensuite. J'ai été embauchée. Au début je travaillais 30 heures. Maintenant je suis à 37 heures.

Simone.



Leila, 50 ans, est arrivée en France en 2000 avec deux enfants à charge pour rejoindre son mari, qui est retourné en Algérie récemment, la laissant seule en France sans ressources. Elle n'a que les allocations familiales pour vivre. Elle ne sait ni lire ni écrire et n'a donc pas de possibilité de se former. Elle travaille au noir, comme plongeuse dans des restaurants, sans certificat de travail et dans des conditions de travail qui relèvent de l'exploitation. Elle ne parle guère de sa situation, la résumant au constat suivant : «C'est pour manger».

Pour les femmes qui ont travaillé pour leur mari sans statut et sans salaire, la précarité de leur situation se révèle au moment de la rupture conjugale, où elles perdent à la fois leur travail, leur logement et leurs revenus.



Marie a environ 50 ans. Pendant 25 ans, elle a travaillé pour son mari artisan, sans être déclarée. Récemment il l'a quittée pour une autre femme et l'a chassée de la maison. Elle vit en foyer et recherche un emploi pour financer un logement. Elle est accompagnée dans son projet professionnel par un organisme de formation. Quand elle est arrivée, elle considérait qu'elle ne savait rien faire. L'accompagnement lui a permis de prendre conscience des compétences qu'elle avait acquises dans le tertiaire de bureau. Elle a envisagé une démarche de VAE. On lui a proposé une validation BTS secrétariat, mais elle a refusé par manque de confiance en elle et a déposé une demande pour le bac pro secrétariat. Elle a fait une demande de RMI. Sa situation juridique n'est pas réglée. Elle n'a jamais eu de salaire et doit engager des démarches pour faire reconnaître le travail qu'elle a effectué pour son mari. Elle occupe actuellement un emploi aidé de secrétariat dans une association.



« C'est le deuil... La perte d'un époux.... Veuve à 45 ans avec 2 enfants à charge de 10 et 11 ans... C'est ce qui a mené à ma déchéance parce que j'étais bien haut...

Avant ça j'étais chef d'entreprise, l'entreprise était à mon mari, il était le commercial, moi la production. J'avais 10 employé-es sous mes ordres. Mon mari est tombé malade, un cancer. Je l'ai soigné pendant un an. J'ai été obligée de mettre les clefs sous la porte, seule je ne pouvais pas assurer, moi je gérais le personnel. J'ai dû licencier, liquider le matériel, ça a été la descente aux enfers, en plus deux enfants. J'ai été au RMI. Je ne le cache pas, j'ai cherché du travail au noir, cueillette de fraises, les pommes de terre, les endives ... j'ai travaillé à un moment dans une usine de surgelés (environ 6 ans plus tard), il faut prendre ce qui vient pour assurer le quotidien des enfants, j'avais le double rôle, le père et la mère. Pour s'en sortir on frappe à toutes les portes. La porte de secours, la directrice de l'association m'a donné ma chance. J'ai été tout en haut ... pour le moment je stagne... J'ai du mal à accepter le passage à cette vie. Cela fait 12 ans que je suis dans cette galère. Même au noir, fallait que je travaille, même après les postes. Je suis allée 6 mois chez H, j'ai pris les postes de nuit pour gagner plus d'argent. 6 mois de CDD et après on galère. (...) J'ai encore pour un an de remboursement à l'URSSAF, un an... »

Jacqueline, veuve, 57 ans

4- Les femmes en situation monoparentale : l'exacerbation des tensions entre travail et famille

La monoparentalité, terme apparemment neutre, concerne en réalité presque exclusivement les femmes (86% des parents dans cette situation sont des femmes). En 2002, parmi les femmes en situation monoparentale ayant au moins un enfant de moins de trois ans, près de 6 sur 10 sont, soit chômeuses, soit inactives. Les tensions entre travail et famille sont exacerbées et le renoncement à l'exercice d'une activité professionnelle pour assurer la garde des enfants apparaît souvent comme étant la seule solution. Malgré l'apport des transferts sociaux, lorsque les femmes ne perçoivent pas de salaire, le risque de pauvreté pour leur famille est élevé, il atteint 40% (voir Etudes et Résultats, DREES, n° 389, avril 2005). Elles affrontent de graves difficultés quand elles tentent de se réinsérer sur le marché du travail.



A la naissance de son troisième enfant, Sandrine, en situation monoparentale, arrête de travailler pendant trois ans. « Les enfants comptent beaucoup sur moi. Comme je les élève seule, il faut que je sois présente ».

Depuis 1995, elle alterne les contrats précaires (CES en nettoyage pour différents employeurs) et les périodes de chômage. Elle ne parvient pas à retrouver un emploi de bureau et ses revenus sont précaires (SMIC à mi-temps quand elle travaille, allocation spécifique de solidarité quand elle est au chômage). Elle a vendu sa maison et s'est installée dans une ZUP, elle touche l'APL. Elle a eu du mal à s'adapter dans le quartier, mais est maintenant bien intégrée et participe à la vie de la maison de quartier.

Elle cherche un emploi stable et souhaite « trouver quelque chose qui l'intéresse », après la succession d'emplois précaires et de chômage qu'elle connaît depuis presque trente ans. Elle se considère enfin disponible pour un travail à temps plein, maintenant que les enfants ont grandi. « J'ai 45 ans, j'ai élevé mes enfants, maintenant j'ai le temps pour un emploi ».

Mais la recherche d'emploi est difficile. Elle suit une formation au projet professionnel et prospecte différents types d'emploi, en particulier dans les cantines, mais pour l'instant sans résultat.

Sa situation reste donc précaire, ainsi que celle de ses enfants. Sa fille aînée vit en couple, a trois enfants et n'a pas d'emploi pour l'instant. Les deux autres enfants vivent encore chez elle et sont à sa charge. Le dernier connaît actuellement de graves problèmes d'adaptation scolaire. Elle pense qu'il existe des discriminations envers les enfants d'origine métisse. Elle n'évoque guère l'avenir, en dehors de sa recherche d'emploi infructueuse. « J'ai toujours tenu le coup à cause des enfants, j'ai jamais pu refaire ma vie ».

5- Entreprises et maternité

La société française peine à reconnaître la dimension publique du temps familial, même si elle est fière d'être le deuxième pays d'Europe pour la natalité. Beaucoup d'employeurs continuent à n'envisager la maternité que comme une charge pour l'entreprise et certains adoptent des comportements discriminatoires en matière de recrutements.

Tous les témoignages recueillis au cours des deux enquêtes soulignent la difficulté des entreprises à penser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et leurs réticences à l'embauche de femmes considérées comme moins disponibles, moins impliquées et moins mobiles en raison de leurs charges familiales.



« Nous avons reçu une jeune fille de 17 ans en début de formation de coiffure. Le patron de stage lui a demandé si elle était enceinte et lui a dit : Tu comprendras que je ne puisse pas te garder si tu es enceinte. Elle ne voit pas d'autre solution que l'IVG. »

Planning familial



« Les employeurs ne sont pas réceptifs aux problèmes de la maternité. Quand une femme demande un 80 %, il arrive qu'on le lui accorde, mais on lui donne son mardi, alors qu'avant elle réussissait à avoir son mercredi. »

Délégué syndical



« La société n'a pas réglé les problèmes liés au cumul de la maternité et du travail. Les moyens de garde d'enfants sont insuffisants. Les employeurs ne voient la maternité que comme une charge. Il faudrait réfléchir à l'accompagnement de la maternité pour les femmes, pour les entreprises, et reconnaître le rôle social de la maternité. »

Une élue



« Pour négocier la flexibilité, les entreprises devraient prendre en compte le problème de la garde des enfants, mais les directions d'entreprise ne tiennent pas compte de la vie familiale et sociale de leurs salariés. Les syndicats ont beaucoup de mal à élargir leurs revendications, en particulier concernant la garde d'enfants, dans un contexte de chômage massif. »

Délégué syndical



« Les entreprises testent la capacité des salariés à donner pour l'entreprise. C'est un moyen de filtrer les candidatures à la promotion en choisissant ceux qui acceptent de sacrifier leur vie privée et de mettre en difficulté leur vie familiale. En fait, c'est du sexisme. Dans le monde du travail, la famille a une place de moins en moins importante. (...)

Beaucoup d'employeurs n'hésitent pas à tenir des discours sexistes, ils ne cachent pas leurs refus d'embaucher des femmes. «Elle va être enceinte, elle doit s'occuper de ses enfants». «Elle va être malade, elle est instable, elle a des sautes d'humeur». (...)

Les employeurs ont compris que les demandeuses d'emploi étaient fragiles et donc malléables. Certains profitent de la faiblesse des gens à titre personnel pour leur imposer des conditions de travail très dures et des rémunérations très faibles. Personne ne se bat pour les conditions de travail, les gens ont trop peur de perdre leur emploi. »

Inspecteur du travail.

L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle est un enjeu majeur pour l'égalité entre hommes et femmes et pour l'équilibre entre travail, famille et temps libre. Les données de ce chapitre montrent qu'elle est également au cœur des risques de précarisation pour les femmes.

Pour réduire les tensions entre travail et famille liées à la précarité, il faut mieux comprendre les difficultés des femmes. Leurs situations, résultant souvent d'une série d'événements : perte d'emploi, rupture familiale, difficultés de logement..., nécessitent un accompagnement global, incluant les problèmes de garde d'enfants. D'autres pistes sont à envisager : lutter contre les stéréotypes sexués pour favoriser la contribution des hommes aux tâches domestiques et familiales, sensibiliser les entreprises à la dimension familiale de la vie de leurs salarié-es, faire reconnaître l'importance sociale de la parentalité, développer des services de garde d'enfants dans chaque localité...

4

→ QUAND LES DIFFICULTÉS SE CUMULENT...



« La situation des femmes est caractérisée par le cumul des facteurs favorisant la précarité de leur rapport à l'emploi : problèmes de transport, de garde d'enfants, de mobilité, de flexibilité, de faiblesse du salaire... »

Syndicaliste



« Tout est lié, famille, logement, travail. Il y a des moments où tout s'effondre, des crises à surmonter. Il faut démêler la pelote, les accompagner pour qu'elles sortent du cumul des difficultés. »

Association



« Le service juridique reçoit des femmes qui cumulent les difficultés : juridiques, familiales, financières... . Dans beaucoup de cas, la précarité financière se cumule avec la souffrance morale. Tout pose problème : finances, logement, emploi, santé, souffrance morale. »

Association

Dans les entretiens comme dans les témoignages, des mots reviennent souvent pour caractériser les processus de précarisation : enchaînement, spirale, cumul. A la suite de ruptures ou de crises qui entraînent une perte de statut et de revenus, c'est l'ensemble des conditions de vie des femmes qui sont souvent affectées quand elles entrent dans la précarité : revenus, retraites, logement, santé, violences, discriminations. Les chiffres peinent à rendre compte de ces enchaînements conduisant à une précarité durable. On a donc choisi les témoignages d'acteurs et les entretiens de femmes pour évoquer le cumul des difficultés.

I. REVENUS, MINIMA SOCIAUX

Le nombre d'allocataires du RMI dans le Nord - Pas de Calais était de 77000 en 1984 et de 115900 en 2006. La répartition des bénéficiaires témoigne de la forte présence des femmes parmi les Rmistes : 18,1 % de femmes seules, 26,9 % de familles monoparentales (la part des femmes dans ces familles représente 92 %), 21,3 % de couples. Parmi les bénéficiaires adultes, les femmes sont majoritaires (53%). Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires adultes de l'allocation de parent isolé a fortement augmenté dans la région : 13200 en 1984, 23200 en 2006. Il s'agit presque exclusivement de femmes (la part des femmes est de 98 %).

Les entretiens évoquent longuement la question des minima sociaux et le paradoxe de situations où la reprise du travail à temps partiel diminue le pouvoir d'achat et accentue la précarité.



« Les femmes isolées, souvent en situation de chômage de longue durée ou allocataires de l'API ou du RMI, sont souvent dans l'incapacité de reprendre un emploi. Elles rencontrent des problèmes de garde de leurs enfants et de coût de cette garde. Ce sont elles qui ont le plus à perdre quand elles reprennent un emploi, car elles perdent peu à peu toutes les prestations et les aides qu'elles avaient dans leur statut antérieur et doivent assumer les coûts de la reprise du travail (transports, garde d'enfants...). Par exemple, pour une caissière qui touche le SMIC à temps partiel, la balance est négative par rapport au RMI. »

Élue

Les entretiens évoquent également la complexité des procédures et la difficulté pour les femmes de s'y retrouver et faire valoir leurs droits.



« Les évolutions récentes de la précarité sont inquiétantes. Le traitement social de cette précarité est de plus en plus insatisfaisant, en particulier à cause de la complexification des démarches en direction de multiples structures qui ont toutes des dossiers différents (exemple : chaque structure a son propre mode pour la déclaration des revenus). Alors que les gens sont en difficulté, ils courent d'une structure à une autre, remplissent des centaines d'imprimés. Cela leur fait perdre leur confiance en eux, leur potentiel. Ils n'arrivent pas à faire face aux difficultés administratives et se reposent trop sur leurs référents, ce qui a des répercussions sur leurs capacités à sortir de la précarité. Les femmes sont particulièrement touchées par ces évolutions, car elles manquent de confiance en elles et sont encore moins habituées à ces démarches que les hommes. Les droits existent, mais les problèmes d'application de ces droits augmentent »

Association



« J'ai su que je pouvais avoir le RMI après la naissance de mon premier. Enceinte j'y avais déjà le droit, la CAF ne me l'a pas dit, pourtant la CAF savait que j'étais enceinte et que je n'avais pas de ressources.

Marina, seule 2 enfants



Martine vit seule avec ses 3 enfants. Elle touche le RMI et une pension alimentaire de son ex mari qu'il n'a pas versée depuis deux mois. Elle est en instance de divorce, il n'y a pas de déblocage possible de la pension tant que le divorce n'est pas prononcé. Elle vit donc actuellement avec 700 euros pour elle et ses 3 enfants. Elle a l'impression de ne pas être soutenue, son avocat lui réclame des papiers, les administrations lui donnent des informations contradictoires. On lui dit de retourner au travail, mais cela lui fait peur, elle n'a plus aucune confiance en elle. Elle ne voit pas comment sortir de la spirale des problèmes qu'elle rencontre au quotidien.



« Nous avons accueilli l'année dernière 980 personnes, majoritairement des femmes seules avec enfants à charge, et des ressources minimales (API) qui n'arrivent pas à faire face aux prêts à la consommation éventuellement contractés. Elles doivent souvent faire face aux dettes du conjoint qui est parti et les laisse fréquemment sans aide financière. En ce qui concerne les prêts à la consommation, ce sont bien sûr ces femmes fragilisées qui signent le plus facilement ces prêts. Comme ces dernières ont de sérieuses difficultés de gestion du budget familial, elles représentent des proies faciles pour les banques »

Association

II. RETRAITES

Dans la région, les femmes représentent 60% de la population des plus de 60 ans. 52% des femmes de plus de 75 ans vivent seules à la maison. Plus des trois quarts des bénéficiaires de l'Allocation pour l'autonomie (APA) sont des femmes. L'espérance de vie des femmes est plus grande que celle des hommes, mais les femmes sont plus exposées à la précarité des conditions de vie et à l'insuffisance des revenus.

Les interruptions d'activité et le travail à temps partiel qui concernent très majoritairement les femmes, mais aussi les inégalités de salaire persistantes entre hommes et femmes, ont un impact fort sur le niveau des retraites des femmes.

La situation des femmes au moment de la retraite est préoccupante, surtout pour celles qui sont les moins qualifiées et les plus précaires, et aussi pour celles qui se retrouvent seules (séparation, veuvage).

Ce thème est relativement peu développé dans les entretiens. Les femmes retraitées restent socialement invisibles.



« La réforme du système des retraites, avec son système d'allongement de la durée des cotisations et de décote, va aggraver la situation des femmes, en particulier celles qui ont une activité professionnelle discontinuée. Les retraites des femmes sont en moyenne de 40% inférieures à celles des hommes, et les inégalités vont s'accroître. Les difficultés d'insertion des jeunes et les parcours professionnels chaotiques auront des répercussions sur le niveau des retraites, en particulier pour les femmes. Certaines risquent de se retrouver en situation de grande précarité économique au moment de la retraite. »

Élue



« Je suis veuve, j'ai quatre enfants. Je suis à la retraite. Ma retraite se situe entre 300 euros et 500 euros ».

Monique, 71 ans



« L'allongement de la durée de cotisation et la prise en compte des 25 meilleures années de vie active vont avoir des répercussions très négatives sur les retraites des femmes. On en voit déjà les effets dans le secteur privé. Les interruptions d'activité et le travail à temps partiel vont peser très lourdement sur les retraites des femmes. »

Syndicaliste



Aline est à la retraite après 31 ans d'activité professionnelle, trois licenciements et une maladie qui a été finalement reconnue comme maladie professionnelle. La modification du calcul des retraites a réduit fortement le montant qu'elle devait percevoir. Elle touche une retraite de 842 euros et pense que ses années de travail ne sont pas reconnues à leur juste valeur. La hausse du coût de la vie et des prélèvements sociaux sur les retraites rend précaire sa situation financière



J'habite dans le Nord. J'ai suivi mon mari au départ de sa retraite, j'ai donc quitté mon travail, mais je n'en ai pas retrouvé d'autre. Si, par malheur, étant donné qu'il est tombé malade, il décédait, je me retrouverais comme beaucoup de femmes sans rien... étant trop jeune pour avoir la réversion et ne touchant pas le chômage étant auparavant fonctionnaire. Que me resterait-il à faire, peut-être vendre le seul bien que j'ai, « ma maison ».

Témoignage recueilli par Femmes solidaires.

III. LOGEMENT

Les personnes rencontrées au cours de l'enquête considèrent que les difficultés croissantes de logement sont un facteur important de précarisation des femmes, surtout pour celles qui doivent chercher un logement après une rupture familiale. Les témoignages montrent que les budgets des femmes en situation précaire sont fortement grevés par le poids du loyer qui représente souvent une part importante des revenus mensuels pour les salariées à temps partiel subi et les bénéficiaires de minima sociaux.



« L'association constate que les ruptures familiales causent de plus en plus de problèmes de logement. La situation a empiré. Le manque de logement social s'aggrave. Dans le parc privé, il y a de gros problèmes de qualité de l'habitat et de niveau des loyers. Les propriétaires connaissent bien la situation et en profitent. Certains loyers sont exorbitants alors qu'il s'agit de logements insalubres. »

Association



Victime de violences morales, **Laure** a quitté son mari et la région où elle habitait. Elle s'est réfugiée chez ses parents avec ses 2 enfants, dont l'un est très perturbé par la séparation. Elle n'avait pas d'emploi. Elle cherche un logement d'urgence et ne connaît pas bien ses droits. Tout est à faire pour qu'elle puisse résoudre son problème de logement ; procédure de divorce, recherche d'emploi, recherche de logement.



« Le manque de logements sociaux aboutit à l'accroissement de l'hébergement précaire. Des enfants majeurs sont obligés de vivre avec leurs parents. Le logement est un facteur important de précarité. »

Association



« A un mois d'accoucher, nous n'étions pas prioritaires.. On vivait au crochet de ma grand-mère qui est morte depuis. Je suis allée faire la pleureuse à P. On ne pouvait même pas vivre dans une voiture, on n'en avait pas. Ils voulaient me faire aller à Valenciennes dans un foyer, mon mari à l'époque faisait un CES sur Maubeuge

Marina, travail au noir dans la restauration



« J'essaie de faire un dossier en béton, ils demandent trois fiches de paie, j'ai trois fiches de paie mais c'est à temps partiel, donc y peuvent pas, parce qu'ils demandent trois fois et demi... Par exemple, si le logement est à 600 euros, il faut que vous gagniez 1800 euros nets... Ils prennent même pas en compte les allocations familiales, or comment voulez-vous... Si vous n'avez pas ça ils demandent que quelqu'un se porte garant, un garant qui doit avoir au moins ce montant là... J'en connais pas... Parce que je suis seule... j'ai qu'un salaire... avec mes revenus ça sera pas évident... qu'est-ce qu'il faut faire alors ? Quand vous êtes seule parce que ça ne se passe pas bien avec votre époux ...

Jeannine, seule, 4 enfants – Secrétaire



« Même en ayant le RMI je payais un loyer. Je vais vous le dire carrément, je ne pouvais pas, alors j'ai été expulsée. J'ai vécu dans ma voiture (...) Tout ça il faut voir où ça mène, c'est dingue. »

(Jacqueline, cheffe d'entreprise en faillite à la mort de son mari, 2 enfants à charge)

IV. SANTÉ

La précarité a des répercussions sur la santé des femmes. L'angoisse du lendemain, les mauvaises conditions de vie, le recours insuffisant aux soins ont des conséquences physiques et psychiques multiples : problèmes gynécologiques, obésité, maladies, dépressions... Les associations rencontrées témoignent de cette forte incidence de la précarité sur la santé des femmes.



« Les problèmes de santé freinent l'accès à l'emploi. Un tiers des allocataires du RMI ont des problèmes de santé importants (santé physique, dépression, santé mentale). »

Étue



« Les problèmes de santé sont très importants. Ils sont un facteur déterminant de la capacité des personnes à sortir de leurs problèmes et de la précarité. »

Association



« Les allocataires du RMI connaissent, elles aussi, la précarité économique. Pour limiter les dépenses, elles pratiquent une alimentation déséquilibrée, entraînant des problèmes de santé, en particulier l'obésité infantile. Elles sont exclues du travail, mais aussi de la culture et des loisirs, et cette exclusion a de fortes répercussions sur l'éducation de leurs enfants.

Association



« Quand on va voir le médecin, on n'est pas remboursé. Moi je fais beaucoup d'anémie, je dois faire beaucoup de prises de sang, pour l'instant je ne peux pas les faire. J'ai aussi un problème avec mes dents, j'ai fait une rage de dents, le dentiste n'a pas pu me prendre. Il y avait trop de monde, le couloir était rempli de mendiants. J'ai pas pu être prise... j'avais pas de médicament pour me soulager. J'ai plus mal, j'ai laissé tomber, je n'y suis pas retournée mais ça revient toujours »

Nora, sans ressource propre, dépend de sa mère assistante maternelle

V. VIOLENCES

Si les violences envers les femmes ne se limitent pas à la sphère privée, c'est dans l'espace conjugal qu'elles sont les plus fréquentes et affectent tous les milieux sociaux. Elles vont des pressions psychologiques au harcèlement moral et aux agressions physiques.

Les personnes rencontrées au cours de l'enquête pensent que ces violences sont un facteur de précarité.



« Au cours des tournées du SAMU social, on constate la présence dans la rue de femmes qui viennent de subir des violences conjugales, se retrouvent du jour au lendemain à la rue et ont comme seule solution l'hébergement d'urgence. »

Étue



« J'ai 59 ans, j'ai élevé trois enfants, après avoir cessé toute activité professionnelle pendant 11 ans. J'ai dû divorcer après 19 ans de mariage (violences et harcèlement moral) sans prestation compensatoire et nous n'avions pas de biens. A 60 ans, je peux prendre ma retraite (dans les collectivités territoriales) mais seulement avec 900 euros par mois. Mon ex-mari est en préretraite confortable depuis 5 ans. Moi, je vais encore devoir travailler durant des années pour avoir un niveau décent.

Annette (témoignage recueilli par Femmes Solidaires)



« Parmi les femmes qu'on reçoit pour l'aide juridique comme pour le logement, les cas de violence conjugale sont nombreux. »

Association



Karima, 42 ans, a trois enfants. Elle a contacté le service juridique à la suite d'une suspension du RMI. Elle vient d'Orléans où elle a travaillé comme caissière et vécu une expérience douloureuse. Victime de violences conjugales, elle a quitté la ville avec ses trois enfants, en laissant tout derrière elle. Elle n'a plus aucun papier, ce qui complique énormément les démarches pour se reconstruire une vie à Roubaix. En particulier elle n'a pas de certificat de travail. Elle est dans une grande précarité financière : menaces de saisie, endettement. Chaque démarche pour s'en sortir fait remonter la souffrance morale qu'elle a vécue à Orléans. L'accès à l'emploi est pour elle la porte de sortie de ses difficultés. Actuellement, elle fait des intérimis comme femme de chambre. Elle cherche un emploi durable, pour améliorer sa situation en matière de logement.

VI. DISCRIMINATIONS

Les femmes issues de l'immigration connaissent des risques de marginalisation et d'exclusion du marché du travail supérieurs aux femmes d'origine française, mais aussi aux hommes issus de l'immigration. Elles subissent une double discrimination. Par exemple, en matière d'insertion professionnelle, les chiffres montrent que les filles issues de l'immigration sont plus souvent au chômage que les garçons de même origine, malgré l'opinion communément répandue que les garçons sont plus fortement touchés par les discriminations ethniques que les filles. Cette double discrimination reste largement méconnue alors que les femmes rencontrées au cours des enquêtes témoignent fortement de comportements discriminatoires de la part de certains employeurs. Rappelons que la discrimination, c'est l'action d'isoler et de traiter moins favorablement certains individus ou un groupe entier par rapport aux autres.



« Les femmes issues de l'immigration cumulent les handicaps. A la première génération, il y a eu des problèmes de langue, de culture, d'environnement. Pour les autres générations, la discrimination existe, mais elle reste largement inconsciente chez les employeurs. Il est difficile de lutter contre les discriminations, car c'est une sorte de cercle infernal...»

Élue



Louise a 50 ans. Elle est née à l'île Maurice. Elle s'est mariée à un Français et installée à Paris. Elle a suivi une formation de secrétariat et a travaillé jusqu'en 1991 dans des secteurs très divers : restauration, transports, en intérim ou en sous-traitance. Elle est divorcée depuis 14 ans et n'a pas d'enfant. Elle a quitté Paris et s'est installée à Lille où elle connaissait une famille qui pouvait l'héberger en échange de petits travaux ménagers. Ensuite des périodes de chômage ont régulièrement succédé à des périodes d'activité toujours précaire. Entre 1995 et 1998, elle a subi 5 interventions chirurgicales assez lourdes. Depuis 1996, elle est demandeuse d'emploi et aujourd'hui en attente de RMI. Son ex-conjoint ne verse aucune pension alimentaire. Elle ne touche aucun revenu et c'est grâce à l'aide de quelques amis qu'elle survit.

Depuis 1998, elle a suivi des formations qui n'ont abouti à rien. Bien que maîtrisant l'anglais, l'outil informatique, la bureautique, elle ne trouve aucun emploi. Elle soupçonne une mise à l'écart de la part des employeurs due à sa couleur de peau, à son âge et à son sexe. On lui a souvent laissé entendre que, pour la « bonne image » d'un hôtel, une réceptionniste africaine pourrait porter préjudice.

Au fil du temps, elle dit qu'elle est devenue amère, désabusée et méfiante. Elle vit de plus en plus isolée, au jour le jour, ses problèmes devant être résolus au quotidien.



Une fois, j'avais un entretien d'embauche dans une mairie à H. ... J'avais rendez-vous à quinze heures avec le directeur général de la mairie... Quand j'arrive une dame me dit « excusez moi mais vous êtes dans une zone interdite au public... ». Je dis « je suis madame M. j'ai rendez-vous pour un entretien... ». « Ah, madame M. ... c'est vous ?... un instant... ». Elle part et elle revient me chercher avec le directeur... Il me dit « ah madame M. vous connaissez notre ville ? », je lui réponds « oui, j'y ai habité... » en plus j'avais bien préparé mon entretien, j'avais étudié la mairie, j'étais allée voir sur leur site, tous les services car je savais qu'ils me poseraient des questions... Mais même pas trois minutes après, il me dit « non, en fait, ce n'est pas vraiment l'entretien, on voulait juste voir les personnes... Si par contre... Enfin on voit les personnes, et après, y'aura un deuxième entretien avec moi... » J'ai regardé l'heure... J'étais rentrée à 15 heures, je suis sortie à 15 heures 5... Je suis sortie de là, je me suis dit : « ça sert à rien d'écrire, tu vois bien que ça ne va pas... Y'a quelque chose qui ne va pas... Je ne postule même pas sur des postes... ». Avant je regardais si j'avais les compétences requises sur l'offre, et là vous vous demandez si même ça vous êtes capables de le faire... Mais je me suis dit : « arrête de te voiler la face, c'est pas ça le problème... C'est du racisme, et c'est rien d'autre.. Tes compétences ne sont pas mises en doute... » J'suis rentrée et j'ai pleuré ... J'ai reçu le courrier une semaine après... toujours le même, je le connaissais par cœur... J'ai été très affectée... c'était la deuxième fois... je trouvais que ça faisait beaucoup...

Jeannine, seule, 4 enfants – Secrétaire

VII. RÉPERCUSSIONS PSYCHOLOGIQUES

Au delà des répercussions physiques sur la santé des femmes précaires, certains entretiens insistent sur des incidences encore plus profondes. Quand la précarité s'est durablement installée dans les parcours de vie des femmes, c'est la confiance en soi, l'estime de soi qui sont profondément ébranlées. Pour les reconstruire, un accompagnement de longue durée est indispensable.



« Le travail avec ces publics est difficile pour l'association, mais en même temps important, tant au niveau de l'aide à la vie quotidienne que de l'estime de soi. Quand ces femmes se sentent dévalorisées par la société, elles perdent pied, et l'action associative les aide à ne pas sombrer. »

Association



« Il y a toujours un problème de confiance en soi, d'estime de soi qui apparaît ; si certaines de ces femmes sont suivies sur le plan psychiatrique, elles sortent parfois de l'hôpital avec un traitement ambulatoire qu'elles ne prennent pas obligatoirement. Il n'y a pas de structures relais pour les accueillir en vue d'une meilleure convalescence, ni de suivi effectif. On peut se poser la question d'une politique de la santé mentale plutôt défailante, non adaptée aux besoins de ces femmes. »

Association



Annie, 53 ans est en instance de divorce, mais elle cohabite avec son ex-mari depuis 1 an, car elle n'a ni logement, ni moyen de subsistance. Elle a repris des études depuis 2 ans dans le travail social et n'arrive pas à trouver d'emploi.

Elle a travaillé pendant 20 ans et a occupé toutes sortes d'emplois (assistante maternelle, secrétaire, animatrice). Elle a connu une longue période d'interruption d'activité professionnelle. Elle recherche un emploi dans le secteur socio-éducatif. Elle souhaiterait faire du bénévolat dans une structure, mais hésite car elle a peur d'être coincée si elle a une offre d'emploi.

Elle est suivie régulièrement par une association, mais elle est stressée, méfiante, parfois agressive tellement elle va mal.

Elle a eu plusieurs entretiens, mais qui n'ont pas débouché sur un emploi. On sent que sa vie est en jeu dans la recherche d'emploi et elle cumule les difficultés financières et un stress très intense.



« On ressent que beaucoup de femmes sont en précarité. (...) Le fait de ne pas avoir d'emploi... elles ont cherché, n'ont pas trouvé. Les années défilant, elles ont cherché mais pas trouvé, elles rentrent dans un système et c'est comme ça. Le fait de ne pas avoir de travail, on constate une dégradation psychologique des femmes. Si elles ne peuvent avoir une occupation, il y a dévalorisation et mésestime de soi, cela se répercute dans des difficultés familiales. On peut aller jusqu'au placement des enfants ...dans l'alcool... »

Structure d'action sociale



« J'ai essayé de sortir la tête de l'eau, j'ai un caractère bien trempé. Il faut sortir de la paresse parce qu'on a vite fait de déprimer et de tomber dans l'alcoolisme... J'ai connu un peu, un mois ... je me suis ressaisie. (...) Faut être volontaire, et puis la maturité et le sens des responsabilités ... deux enfants. »

Jacqueline – 2 enfants

Les associations mènent toutes sortes d'actions pour aider les femmes à sortir de la précarité. Un accompagnement de longue durée est indispensable lorsque la confiance en soi, l'estime de soi des femmes ont été fortement ébranlées. Il faut fournir aux associations les moyens de ce type d'actions.

De plus, on manque de données sur l'ensemble des dimensions de la précarité pour mettre en place des modalités d'accompagnement global, durable et individualisé. La mise en place d'un observatoire régional de la précarité permettrait de mieux connaître la situation et les trajectoires comparées des hommes et des femmes.

5

→ FEMMES ET HOMMES : DES LIENS INÉGAUX AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail mais la montée du chômage, des emplois à durée limitée et du travail à temps partiel subi influe sur la continuité et la stabilité de leurs trajectoires professionnelles. Les politiques d'emploi et les politiques familiales des vingt dernières années rendent plus perméables les frontières entre activité, inactivité et chômage. Les ruptures de parcours, professionnels et personnels, sont un facteur majeur d'entrée dans la précarité. Les risques d'exclusion ou de marginalisation sur le marché du travail sont importants, en particulier pour les femmes les moins qualifiées.

I. ACTIVITÉ, CHÔMAGE : NIVEAUX ET ÉVOLUTIONS DANS LA RÉGION NORD - PAS DE CALAIS

1- Activité

En 2005, 60,3% des femmes du Nord - Pas de Calais âgées de 15 à 64 ans sont sur le marché du travail, qu'elles soient en emploi ou au chômage. Hormis la Corse, c'est la région où le taux d'activité féminin est le plus faible, la moyenne se situant en province à 66,5% et à 67,5% en France métropolitaine.

Entre 1999 et 2005, le taux d'activité des femmes a augmenté de 5,1 points, selon l'enquête Eurostat sur les forces de travail. Mais le Nord - Pas de Calais reste la région dans laquelle l'écart entre les taux d'activité masculin et féminin est le plus élevé (15 points), l'écart moyen se situant en province à 10,2 points et à 9,7 points en métropole.

→ Taux d'activité selon le sexe et l'âge
en Nord - Pas de Calais en 2005 - INSEE, EAR 2005

	Hommes	Femmes	Écart
15 - 29 ans	19,4	12,0	7,4
20 - 24 ans	72,4	61,0	11,4
25 - 29 ans	95,0	80,7	14,3
30 - 34 ans	96,9	78,3	18,6
35 - 39 ans	96,5	78,2	18,3
40 - 44 ans	95,7	77,7	18,0
45 - 49 ans	94,0	74,5	19,5
50 - 54 ans	88,6	67,0	21,6
55 - 59 ans	57,0	43,2	13,8
60 - 64 ans	10,6	8,9	1,7
Ensemble	75,3	60,3	15,0

L'écart entre taux d'activité masculin et féminin dépend fortement de l'âge. Il passe de 7,4 points pour les 15-19 ans à 18,6 points pour les 30-34 ans et atteint 21,6 points pour les 50-54 ans. La faiblesse de l'activité féminine en Nord - Pas de Calais est liée à la moindre présence des femmes âgées de 30 à 54 ans sur le marché du travail par rapport à la moyenne nationale.

→ Taux d'activité selon le sexe et le niveau de diplôme en Nord - Pas de Calais en 2005 - INSEE, EAR 2005

	Hommes	Femmes	Écart
Pas de scolarité	45,4	18,9	26,5
Aucun diplôme (scolarité primaire ou collège)	67,1	40,7	26,4
Aucun diplôme (scolarité au delà)	76,9	50,9	26
C.E.P.	59,7	44,8	14,9
B.E.P.C.	44,9	38,9	6
C.A.P.	82,1	65,9	16,2
B.E.P.	85,9	69,5	16,4
Bac général	64,6	59,1	5,3
Bac techno ou professionnel	84,4	76,8	7,6
Diplôme universitaire 1 ^{er} cycle	88,1	82,9	5,2
Diplôme universitaire 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} cycle	88,6		
Ensemble	75,3	60,3	15

Le taux d'activité féminin est fortement lié au niveau de diplôme. Il varie entre 18,9 % pour les non scolarisés et plus de 80% pour les titulaires d'un diplôme universitaire. En Nord - Pas de Calais, cette faiblesse des taux d'activité des femmes non diplômées est particulièrement marquée. L'écart entre le taux régional et le taux national est important (17,8 points pour les non scolarisés, mais aussi plus de 10 points pour les non diplômés).

L'écart entre taux d'activité masculin et féminin dépend fortement du niveau de diplôme. Il dépasse 25 points pour les non scolarisés ou les non diplômés, mais est également important pour les titulaires de diplômes techniques ou professionnels : CAP (16,2points), BEP (16,4 points).



« Beaucoup de femmes organisent leur vie en fonction des besoins du mari et des enfants.. Quand elles se retrouvent en recherche d'emploi souvent pressante, par exemple à la suite d'une séparation, les institutions exigent d'elles qu'elles changent brutalement de priorité et acceptent d'occuper des emplois qu'elles considèrent comme incompatibles avec leurs charges familiales. Les politiques d'incitation au retrait d'activité des femmes au moment de la naissance des enfants ont des effets à long terme. Elles éloignent les femmes du marché du travail au nom de la conciliation. Par contre, au moment de la recherche d'emploi, une parfaite disponibilité est exigée. Cette disponibilité entre en contradiction avec la façon dont ces femmes ont construit leur rapport à leur famille et à leurs enfants. Les obstacles à la réinsertion professionnelle ne sont donc pas uniquement liés à leur formation, à leur orientation et à leur qualification antérieure. Ils tiennent aussi à la difficulté pour elles de reconvertir leurs visions du monde et leurs emplois du temps, de passer d'un temps organisé autour des enfants à un temps structuré principalement par les contraintes d'emplois ne leur permettant pas de conciliation satisfaisante avec l'éducation des enfants. »

Association

2- Chômage

En 2005, selon le recensement, le taux de chômage des femmes âgées de 15 à 64 ans atteint 16,9% dans le Nord - Pas de Calais. Hormis la Corse et le Languedoc Roussillon, c'est la région où le taux de chômage féminin est le plus élevé, la moyenne se situant à 13,6% en province et à 13,3% en France métropolitaine. C'est aussi la région où le taux de chômage masculin est le plus élevé en France métropolitaine. Entre 1999 et 2005, le taux de chômage des femmes a diminué de 6,2 points. En 2005, l'écart entre les taux de chômage féminin et masculin est de 2,9 points en Nord - Pas de Calais, plus faible que l'écart moyen en province (3,6 points) et en France métropolitaine (3 points).

→ Taux de chômage selon le sexe et l'âge
en Nord - Pas de Calais en 2005 - INSEE, EAR 2005

	Hommes	Femmes	Écart
15 - 29 ans	38,6	45,3	6,7
20 - 24 ans	28,5	29,3	0,8
25 - 29 ans	16,9	19,8	2,9
30 - 34 ans	11,9	16,7	4,8
35 - 39 ans	10,8	15,3	4,5
40 - 44 ans	9,6	13,4	3,8
45 - 49 ans	9,6	12,7	3,1
50 - 54 ans	10,1	11,9	1,8
55 - 59 ans	10,3	11,1	0,8
60 - 64 ans	9,0	9,5	0,5
Ensemble	14,0	16,9	2,9

C'est dans les tranches d'âge les plus jeunes que le taux de chômage est le plus élevé pour les femmes comme pour les hommes. L'écart important pour les 15-19 ans (6,7 point), faible pour les 20-24 ans (0,8 point), varie entre 3,1 points et 4,8 points dans les tranches d'âge entre 30 et 49 ans.

→ Taux de chômage selon le sexe et le niveau de diplôme en Nord - Pas de Calais en 2005 -INSEE, EAR 2005

	Hommes	Femmes	Ecart
Pas de scolarité	31,2	40,4	9,2
Aucun diplôme (scolarité primaire ou collège)	26,2	29,7	3,5
Aucun diplôme (scolarité au delà)	26,3	34,9	8,6
C.E.P.	13,9	17,3	3,4
B.E.P.C.	16,8	18,9	2,1
C.A.P.	13,6	20,2	6,6
B.E.P.	13,5	21,4	7,9
Bac général	11,6	13,3	1,7
Bac techno ou professionnel	10,8	18,4	7,6
Diplôme universitaire 1 ^{er} cycle	7,7	7,7	0
Diplôme universitaire 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} cycle	6,6		
Ensemble	14,0	16,9	2,9

A tous les niveaux de diplôme, le taux de chômage des femmes dépasse celui des hommes. Les écarts les plus élevés concernent les non scolarisés (9,2 points), les sans diplômes ayant poursuivi leurs études au-delà du collège (8,6 points), et les titulaires de diplômes techniques ou professionnels : CAP (6,6 points), BEP (7,9 points), Bac technologique ou professionnel (7,6 points).

Ces quelques chiffres régionaux mettent bien en évidence un des facteurs majeurs de précarisation des femmes les moins qualifiées : qu'elles soient inactives ou chômeuses, elles n'accèdent pas à l'indépendance économique et sont très vulnérables aux ruptures de parcours. Cette situation concerne les deux tiers des femmes n'ayant pas dépassé le niveau du BEPC. Ce chiffre, nettement supérieur à la moyenne nationale, est un indicateur de leur éloignement du marché du travail.



« Après une longue période d'inactivité consacrée à l'éducation des enfants et à l'entretien du foyer, c'est à partir d'un divorce, du décès du conjoint ou de la perte d'emploi de celui-ci que toute la vie bascule et qu'à quarante ans on se retrouve devant la nécessité de chercher une activité ; or avec une expérience professionnelle réduite et un niveau de qualification insuffisant ou non adapté aux besoins actuels de l'entreprise, ces femmes ont beaucoup de difficultés à se réinsérer.

Il y a aussi des femmes mariées plus jeunes qui mettent également entre parenthèses leur carrière professionnelle car, incitées par les avantages qu'offre apparemment l'allocation parentale d'éducation, elles ont opté pour une vie de famille, l'éducation de leurs jeunes enfants (le nombre insuffisant de crèches et de haltes garderie ne les encourage pas à garder une quelconque activité)...C'est après cette interruption de travail de trois ans qu'arrivent parfois les difficultés car, au regard de certains employeurs, ce « vide » de quelques années n'est pas toujours bien perçu. »

Association

II. EMPLOIS PRÉCAIRES :

NIVEAUX ET ÉVOLUTIONS DANS LA RÉGION NORD - PAS DE CALAIS

En 2005, 16,2 % des femmes et 12,4% des hommes du Nord - Pas de Calais occupent un emploi à durée limitée. Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne en France métropolitaine : pour les hommes 11,3%, pour les femmes : 15%.

→ Type d'emploi selon le sexe
en Nord - Pas de Calais et en France en 2005 - INSEE, EAR 2005

	Hommes Nord - Pas de Calais	Hommes France	Femmes Nord - Pas de Calais	Femmes France
Contrat d'apprentissage	1,6	1,9	0,9	1,1
Intérim	3,0	2,3	1,2	1,3
Emploi jeunes, CES, Contrat de qualif	1,6	0,9	2,9	1,7
Stage	0,3	0,3	0,3	0,3
CDD	5,8	5,8	10,5	10,1
CDI	78,4	75,0	78,5	78,3
Indépendants	4,3	7,2	3,3	4,4
Employeurs	4,9	6,6	1,9	2,3
Aide familial	0,1	0,1	0,4	0,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Les hommes sont plus présents que les femmes dans les contrats d'apprentissage et l'intérim. C'est l'inverse pour les contrats à durée déterminée, les CES, les contrats de qualification et le statut d'aide familial.

Dans la tranche d'âge 20 – 24 ans, la part des contrats à durée limitée est beaucoup plus importante : 42 % pour les hommes et 44,4% pour les femmes. Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne en France métropolitaine : 37 % pour les hommes et 43 % pour les femmes.

→ Type d'emploi selon le sexe pour les 20 - 24 ans
en Nord - Pas de Calais et en France en 2005 - INSEE, EAR 2005

	Hommes Nord - Pas de Calais	Hommes France	Femmes Nord - Pas de Calais	Femmes France
Contrat d'apprentissage	5,9	6,4	4,2	5,5
Intérim	11,0	8,2	4,1	4,1
Emploi jeunes, CES, Contrat de qualif	4,5	3,3	6,1	5,5
Stage	1,8	1,7	1,9	2,1
CDD	18,6	17,2	28,0	25,7
CDI	55,8	59,6	53,6	54,8
Indépendants	1,6	2,3	1,6	1,8
Employeurs	0,7	1,1	0,5	0,4
Aide familial	0,2	0,2	0,1	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

III. POLITIQUES FAMILIALES ET PRÉCARITÉ

Alors que la stratégie européenne de l'emploi affirme l'objectif d'augmenter significativement le taux d'activité des femmes et de faciliter leur accès au marché du travail, les politiques familiales initiées en 1985 avec la création de l'allocation parentale d'éducation (APE) favorisent l'interruption temporaire d'activité pour les mères de jeunes enfants. Menées au nom de la conciliation entre travail et famille, elles visent plus ou moins explicitement les femmes. Au moment de sa création, l'APE, qui concerne uniquement le troisième enfant, est présentée sous une forme neutre : il s'agit de permettre aux parents de mieux participer à l'éducation de leurs enfants, sans que cela nuise à leurs légitimes aspirations professionnelles. Les effets sur l'activité des mères de jeunes enfants, faibles au démarrage, sont très importants à partir de 1994, année où les conditions d'attribution sont élargies au deuxième enfant. Chaque année, environ 120 000 femmes se sont retirées du marché du travail à partir de cette date. En moins de dix ans, le taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans est passé de 69 % à 53 %. L'APE réintroduit une forme de discontinuité de l'activité féminine (98% des bénéficiaires sont des femmes) alors que, depuis les années soixante, on constatait une tendance forte à la diminution des interruptions d'activité après la naissance des enfants. On sait que la discontinuité des trajectoires féminines dans les dix premières années de la carrière professionnelle est un facteur d'inégalité entre les femmes et les hommes. Mais cette discontinuité augmente aussi les risques de précarisation pour les femmes les moins diplômées et les moins qualifiées, qui sont les principales bénéficiaires de l'APE à taux plein (il existe aussi la possibilité de percevoir l'APE à temps partiel en continuant à travailler à temps partiel mais elle ne représente que 30 % des bénéficiaires).

// ENQUÊTE

En utilisant les données des enquêtes emploi de l'INSEE entre 1994 et 2001, Céline Marc, de l'université de Paris 1, définit la population potentiellement concernée par l'APE de rang 2 à taux plein (femmes ayant deux enfants dont l'un est âgé de moins de 3 ans et présentes sur le marché du travail au moins 2 ans au cours des 5 dernières années). Elle compare ensuite les caractéristiques des bénéficiaires de l'APE à taux plein et celles des non bénéficiaires ou bénéficiaires à taux partiel. Les résultats sont sans équivoque. La probabilité qu'une femme ait recours à l'APE est beaucoup plus élevée lorsqu'elle est déjà inactive ou au chômage. Moins d'un tiers des bénéficiaires de l'APE à taux plein travaillaient l'année précédant l'enquête, contre 90% des non bénéficiaires ; 17 % des bénéficiaires étaient au chômage contre 6 % des non bénéficiaires. Parmi les femmes salariées l'année précédant l'enquête, le temps partiel, les conditions d'emploi précaires et les bas salaires sont beaucoup plus fréquents chez les bénéficiaires de l'APE que chez les non bénéficiaires (temps partiel : 45 % contre 30%, contrats précaires : 10% contre 4 %, salaires mensuels nets moyens : 840 euros contre 1220 euros). Les bénéficiaires appartiennent davantage aux secteurs du commerce, de l'industrie et des services aux personnes ; 40 % d'entre elles avaient des horaires atypiques.

Toutes les enquêtes confirment que les femmes qualifiées et bien insérées sur le marché du travail recourent peu à l'APE qui concerne surtout les femmes peu qualifiées, ayant de mauvaises conditions d'emploi et de travail. Les travaux de D. Méda, M. Simon et M. Wierink montrent d'ailleurs que 57 % des femmes qui ont arrêté de travailler à la naissance d'un enfant auraient préféré poursuivre leur activité si leurs conditions d'emploi et de travail avaient été meilleures. L'APE contribue ainsi à fragiliser les liens des femmes peu qualifiées avec le marché du travail. Elles connaissent des difficultés de réinsertion. Les travaux de la DREES (Études et résultats, n° 399, 2005) montrent que celles qui parviennent à se réinsérer occupent des emplois moins qualifiés, plus souvent à durée limitée et à temps partiel court que celles qui sont restées actives, à niveau de diplôme comparable.



« Le problème, si on demande un congé parental, il ne faut pas espérer retrouver exactement le rayon qu'on avait en partant. Si on revient, il ne faut pas non plus demander des horaires trop exigeants. En plus de ça, c'est accentué dans le sens que, comme on a des très bas salaires, quand on a des enfants, on a vite fait le compte, entre l'allocation parentale et les frais de nourrice pour 2 enfants. Et ça, ça existe pas qu'à X. C'est pour toute la distribution je pense. »

Éliane

Les employeurs ne recrutent ni n'embauchent les hommes et les femmes de la même manière. Les politiques d'emploi n'ont pas les mêmes effets pour les hommes et les femmes. L'accès à l'emploi est une priorité pour réduire la précarité des femmes en région.

Pour lutter contre la précarité, il faudrait permettre aux femmes de construire de véritables parcours professionnels, en leur permettant de conserver leurs droits et leurs revenus dans les périodes de transition.

Pour lutter contre l'exclusion, l'expérience des associations montre qu'il faut mettre en place des démarches progressives en partant des situations vécues par les femmes. Quand on ouvre des possibilités, les femmes sont prêtes à s'en emparer et à élargir leur horizon. Pour les aider à sortir de la pauvreté, il faut appréhender leur situation de manière globale et tenir compte de l'ensemble de leurs difficultés : finances, logement, emploi, santé, souffrance morale.

Renforcer les mesures d'accompagnement vers et dans l'emploi, c'est renforcer le pouvoir des femmes sur elles-mêmes, leur donner les moyens de développer l'estime de soi, la confiance en soi et l'affirmation de soi, les aider à lutter contre les discriminations, dépasser les situations d'embauche qui les déstabilisent. On sait combien le poids des représentations, des modèles de rôles de sexe, affectent les conduites de chacun-e ; les professionnel-les de l'insertion ne sauraient y échapper. Il faut donc les former à des méthodes d'accompagnement des parcours qui permettent d'échapper aux stéréotypes du masculin et du féminin.



Mlle M. s'occupait de mon contrat d'insertion. Elle me convoquait régulièrement. D'abord elle m'a proposé des ateliers dans le quartier qui faisaient de la cuisine, de la couture (...) Avec le recul je me dis que ça m'a permis d'avancer pas mal, de m'extérioriser, parce que moi c'était la maison, les enfants et c'est tout ; les courses je rentrais, c'était les enfants, la cuisine... J'étais assez renfermée, ça m'a permis d'aller plus facilement vers le monde extérieur, à commencer à faire quelques démarches. Mlle M. m'a remis beaucoup de confiance en moi.

J'avais déjà pensé à travailler mais je m'imaginai pas, les enfants, les mettre où, les faire garder par qui, les voir quand. Vis à vis des enfants ça me bloquait.

Après elle m'a positionnée sur une formation redynamisation à l'emploi... J'y suis allée parce qu'elle m'en a parlé, elle m'a bien expliqué mais sincèrement les premiers jours je me suis dit « qu'est-ce qu'ils m'embêtent avec ça j'ai des enfants à m'occuper j'ai pas le temps » et puis j'ai commencé à réfléchir je me suis dit les enfants sont grands il serait peut être temps que je fasse quelque chose de ma vie quand même. Je me suis dit « je vais y aller quand même, voir ce qu'il en est » et en fin de compte j'y suis allée ça m'a bien plu et je regrette pas. Elle n'a pas insisté mais elle a su trouver les mots, à l'heure actuelle je les en remercie. Ça se passait le mardi matin et le vendredi matin. Les 2/3 premières fois que j'y allais, de laisser les enfants comme ça, de rentrer vite fait le midi, mais je me suis dit : « y a pas, maintenant ils sont grands ». Je leur ai expliqué : « si maman elle s'en va comme ça c'est pour apprendre à chercher du travail, pour après gagner de l'argent comme ça après je pourrais vous acheter plus de choses », donc ils étaient contents bien sûr. La petite, elle a 11 ans, je voyais que je lui manquais quand même parce que j'avais plus de câlins que d'habitude mais après c'est passé, elle a compris que c'était important pour moi comme pour eux.

Katy 37 ans, seule, avec 3 enfants.

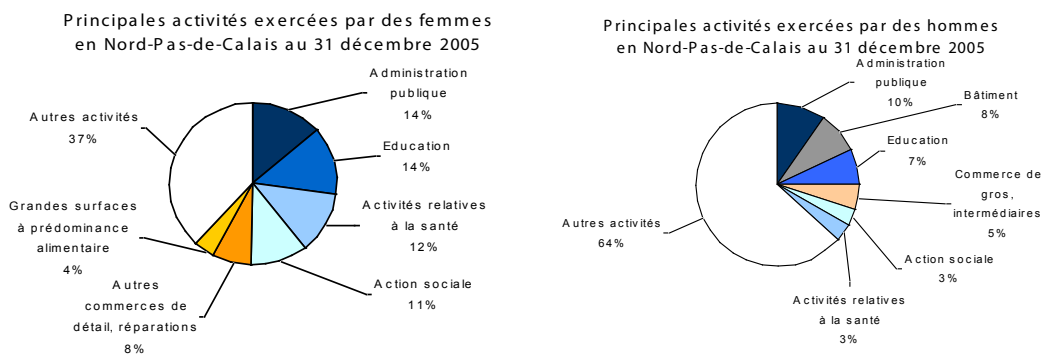


→ TRAVAILLER, OUI, MAIS DANS QUEL TYPE D'EMPLOI ?

1994 marque un tournant dans l'évolution de la qualification des emplois salariés. Jusqu'à cette date, on constate une diminution du nombre des salariés classés comme non qualifiés : entre 1984 et 1994, les effectifs correspondants ont enregistré une baisse d'environ 500 000, et de nombreux experts prédisaient une prolongation de cette tendance. A partir de 1994, les emplois non qualifiés ont connu une forte croissance (progression de 500 000 entre 1997 et 2000) dynamisée par la mise en place de mesures d'allégement des charges sociales en faveur des bas salaires et du temps partiel. On constate également une forte transformation de l'emploi non qualifié, lié aux recompositions du marché du travail (tertiarisation, forte croissance du travail à temps partiel, augmentation du nombre des emplois précaires, montée du chômage...). Ces évolutions s'accompagnent d'une transformation de la population des salariés classés comme non qualifiés : elle était majoritairement ouvrière, masculine et industrielle, elle est maintenant en grande partie employée, féminine et tertiaire. Dans ce contexte, la concentration des femmes dans les métiers d'employé et dans quelques secteurs d'activité, le risque d'enfermement dans des emplois à temps partiel peu qualifiés sont des facteurs majeurs de surexposition des femmes à la précarité.

I. CONCENTRATION DE L'EMPLOI FÉMININ

Les femmes sont beaucoup plus concentrées que les hommes dans quelques secteurs d'activité et quelques métiers très féminisés. Le dispositif CLAP (Connaissance Local de l'Appareil Productif) permet de mesurer cette concentration. Dans le Nord - Pas de Calais en 2005, 62% des salariées sont regroupées dans 6 activités parmi les 114 recensées dans la nomenclature : l'administration publique (14%), l'éducation (13,5%), les activités relatives à la santé, l'action sociale (11%), le commerce de détail (8%), les grandes surfaces à prédominance alimentaire (4%).



L'emploi féminin est plus concentré que l'emploi masculin. Les 6 activités les plus fréquentes pour les hommes ne représentent que 37 % de l'emploi salarié. La concentration est plus marquée dans la région Nord - Pas de Calais qu'en moyenne de province, où les 6 activités représentent 56% de l'emploi féminin.

La concentration se retrouve également au niveau des professions. Les DADS (déclarations annuelles des données sociales) qui couvrent l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public à l'exception des salarié-es de l'agriculture, des agents de l'État et du personnel domestique, permettent de mesurer l'évolution de la féminisation des catégories socioprofessionnelles.

Part des femmes dans les différentes catégories socioprofessionnelles

	1997	2005
Employés administratifs d'entreprise	70,4%	73,8%
Profession intermédiaires de la santé et du travail social	71,4%	72,0%
Professions de la santé et avocats	ind	69,0%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	65,4%	64,7%
Personnels des services directs aux particuliers	62,0%	63,1%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	51,3%	57,9%
Employés de commerce	59,4%	57,6%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	39,3%	47,6%
Professeurs, professions scientifiques	42,3%	44,8%
Instituteurs et assimilés	36,3%	40,1%
Cadres de la fonction publique	28,4%	37,9%
Professions de l'information, des arts et des spectacles	32,5%	37,2%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	21,3%	27,5%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	28,9%	26,5%
Ouvriers agricoles et assimilés	8,2%	26,4%
Clergé, religieux	41,4%	25,6%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	27,8%	16,1%
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	8,7%	11,6%
Techniciens	9,6%	11,1%
Ouvriers qualifiés de type industriel	10,4%	8,2%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	6,1%	7,6%
Contremaîtres, agents de maîtrise	7,3%	7,5%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	5,5%	4,9%
Agents de surveillance	4,1%	4,8%
Chauffeurs	2,2%	3,7%

Note : les DADS ne couvrent pas les agents des organismes de l'Etat.

ind : indéterminé, cette catégorie n'existait pas en 1997.

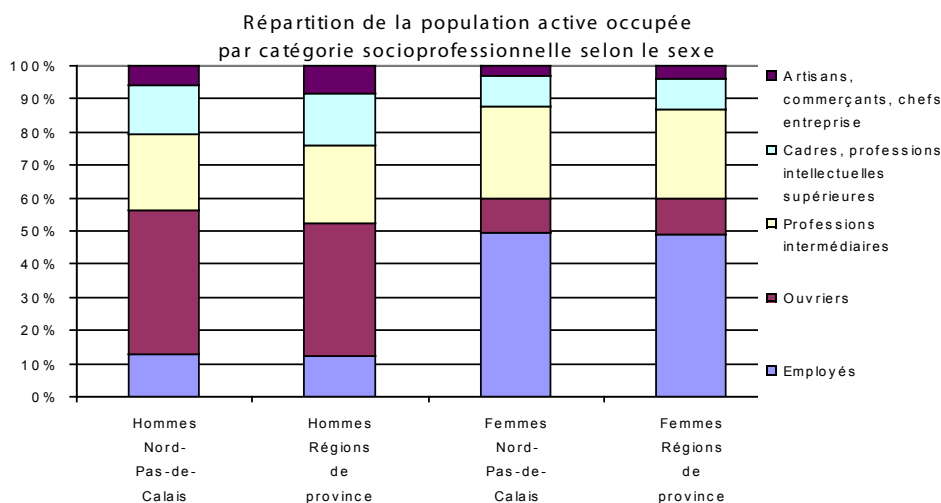
Source : Insee, DADS sur les postes de salariés à temps complet

Les femmes sont très majoritaires dans toutes les catégories d'employées, et le taux de féminisation de ces catégories augmente entre 2000 et 2005. Par exemple, la part des femmes chez les employés de commerce est passée de 66,7% à 70,3%. A l'opposé, les hommes sont très majoritaires dans toutes les catégories d'ouvriers, et le taux de féminisation de ces catégories n'augmente guère entre 2000 et 2005. Il diminue même pour les ouvriers qualifiés de type industriel, passant de 10,7% à 9,2%, alors qu'il augmente pour les ouvriers non qualifiés, passant de 25,9% à 28,8%.

C'est chez les professions intermédiaires et les cadres que l'on observe les évolutions les plus fortes, mais ces évolutions ne concernent pas l'ensemble des catégories socio professionnelles. Par exemple, chez les professions intermédiaires, la part des femmes progresse fortement entre 2000 et 2005 pour les emplois administratifs et la fonction publique, passant de 51,9 % à 62,4 % et dans une moindre mesure pour les emplois administratifs et commerciaux des entreprises, passant de 46,1% à 51,5%. Par contre, la part des femmes chez les techniciens stagne : 12,3% en 2000, 12,7% en 2005.

De même, chez les cadres, la part des femmes progresse fortement dans la fonction publique, passant de 31,6% à 38,4%. Par contre la part des femmes chez les ingénieurs ne progresse guère : 11,9% en 2000, 12,9% en 2005.

Les données du recensement permettent également de mesurer la concentration au niveau des catégories socio professionnelles pour l'ensemble des actifs occupés (salariés ou non quel que soit le secteur d'activité et le type d'emploi).



Dans le Nord - Pas de Calais en 2005, la moitié des femmes actives occupées appartient à la catégorie des employés, un peu plus du quart à celle des professions intermédiaires, un peu plus d'une femme sur dix est ouvrière et un peu moins d'un femme sur dix est cadre, chiffres très proches de la moyenne des régions de province. La mesure des évolutions depuis le recensement de 1999 pose des problèmes, compte tenu d'une légère modification de la définition des actifs occupés. On peut toutefois remarquer en 1999 comme en 2005, le poids de la catégorie employée (50% environ) chez les femmes. Le poids des cadres et des professions intermédiaires a progressé. Le poids des ouvrières a diminué.

II. DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS PEU QUALIFIÉS

Le développement des emplois peu qualifiés dans certains secteurs tertiaires (en particulier commerce, hôtellerie-restauration, nettoyage, services aux personnes) accentue la précarité des femmes. Les conditions d'emploi et de travail, en particulier le temps partiel subi, rendent les femmes d'autant plus vulnérables qu'elles ne parviennent pas à faire reconnaître leurs compétences, qu'elles n'ont guère de possibilités de promotion et qu'elles sont souvent enfermées durablement dans des emplois à bas salaire qui n'assurent pas leur indépendance économique.

Les conditions de travail dans les emplois féminins peu qualifiés ne sont souvent abordées que sous deux angles : les problèmes des horaires de travail et les difficultés des relations aux clients ou aux usagers. Mais il y a au moins deux autres aspects importants : l'intensité et la pénibilité physique, l'environnement de travail, qui sont systématiquement traitées quand on s'intéresse aux conditions de travail des ouvriers.

Dans les activités de service (commerce, hôtellerie-restauration, nettoyage, services aux personnes), les questions de la pénibilité se posent (postures de travail, charges lourdes, déplacements...), et surtout celles de l'intensité (cadences liées à des ratios de productivité de type industriel, enchaînement rapide de gestes et de tâches, suppression des moindres temps morts, gestion de l'urgence, polyvalence non qualifiante).

L'environnement fait aussi partie des mauvaises conditions de travail : saleté, bruit, conditions d'hygiène, risques de chute, exposition au chaud et au froid sont aussi fréquemment cités dans les entretiens qui évoquent aussi les situations d'exposition permanente aux clients et aux usagers, sans possibilité de s'isoler, comme une contrainte forte de certains métiers.

La relation de service au contact direct avec le public peut être source de satisfaction mais aussi de difficultés quand les rapports de travail avec les collègues, la hiérarchie et les clients sont mauvaises, dures ou inexistantes, conduisant à des situations humiliantes et à de douloureux sentiments de dévalorisation de soi et d'isolement.

Enfin, c'est la question du temps de travail et des horaires qui est la plus cruciale, en particulier pour les salariées à temps partiel contraint qui cumulent souvent toutes les formes de la disponibilité temporelle caractéristiques des emplois de caissière, de serveuse, d'aide à domicile ou de femme de ménage... Les formes de cette disponibilité temporelle sont variées (travail du samedi et du dimanche, horaires décalés, coupures, changements imprévisibles des emplois du temps, non respect des délais de prévenance...). Elles se traduisent par une exigence de disponibilité « potentielle » exigée des salariées qui occupent des emplois à temps partiel flexible. Au moment de l'embauche, les femmes doivent présenter une large gamme d'horaires possibles dans lesquels l'employeur puisera en fonction de l'activité de l'entreprise. Pour un emploi à 20 heures hebdomadaires, il n'est pas rare qu'un employeur exige 60 heures de disponibilité « potentielle ».

On voit ainsi comment la flexibilité se traduit souvent en intensification du travail et en précarisation des conditions de vie.

Les emplois non qualifiés sont caractérisés par une discordance forte entre les compétences mobilisées dans les pratiques de travail, et la « valeur » accordée à ces emplois, valeur identifiée à la fois dans la hiérarchie des qualifications (les emplois féminins du tertiaire sont le plus souvent des emplois classés comme non qualifiés), et dans la hiérarchie des salaires (ces emplois sont caractérisés par de faibles rémunérations horaires et surtout mensuelles).



Je suis hôtesse de caisse dans un hypermarché depuis 17 ans, mon garçon de 23 ans est apprenti en maçonnerie et il gagne plus que moi en étant en apprentissage...

Laetitia

Alors que la distinction entre qualifiés et non qualifiés est partagée par tous les acteurs pour les ouvriers, la notion d' employé « non qualifié » ou « peu qualifié » reste très ambiguë bien qu'elle soit de plus en plus utilisée. Quel que soit le mode de définition de cette notion, il apparaît qu'il s'agit d'une catégorie aux trois quarts féminine et qui concerne environ une femme sur cinq avec de fortes disparités sectorielles. Dans l'hôtellerie-restauration, une femme sur deux occupe un emploi d'employée « non qualifiée », dans les services personnels et domestiques, trois femmes sur quatre.

La question des conditions de travail, des qualifications et des salaires est largement abordée dans les entretiens avec les personnes rencontrées au cours de l'enquête.



« C'était le premier job que j'avais à temps plein toute l'année, donc au moins, ça me permettait de vivre de façon autonome. J'étais vendeuse, j'avais la responsabilité d'un rayon entier, ce n'était quand même pas rien, mais on est payé au SMIC quand même.

Pour les livres, ce qu'il faut c'est une bonne culture générale. J'aurais très bien pu avoir un rayon littérature, le tout étant de savoir gérer un rayon. Il faut être très organisé, très rapide et s'adapter très vite.

La politique de X, c'est qu'ils savent justement que les gens ne restent pas. Ils savent aussi qu'il y a tout le temps des gens qui postulent pour travailler à X. En 96, 97, c'était très difficile de trouver un emploi pour les diplômés. Pendant un moment, c'était vraiment bouché, et donc il y a beaucoup de gens qui se sont rabattus sur des emplois du genre «petit boulot» dans mon entourage. Ils se sont rabattus sur des emplois très mal payés, même de l'intérim, de la manutention. Moi j'étais quand même plutôt bien lotie par rapport à ce que j'ai vu autour de moi. Tous les employeurs en profitaient à ce moment là. C'était ça ou rien en fait.

C'est un travail de type usine parce qu'on n'arrête pas. Et quand on s'arrête, il faut vite se lever parce qu'il faut trouver autre chose à faire. Ce n'est pas trop bien admis qu'on reste assis quand on a tout fini. Les décisions un peu arbitraires, les engueulades dans le rayon devant le client, c'est arrivé plusieurs fois. On apprend vite à gérer ça et à ne plus se laisser impressionner. Mais c'est vrai qu'au quotidien, ça ne motive pas non plus.

Les clients, il y en a qui vont forcément nous descendre directement, qui vont nous parler avec dédain, qui vont nous tirer par le gilet. Surtout dans les périodes d'échec, comme je l'étais, parce que là il faut vraiment avoir le moral bien accroché, parce que parfois on rentre chez soi, on pleure.

Les salaires sont bloqués et il n'y a aucune perspective d'évolution. Même pour devenir vendeur qualifié 1, il faut demander deux fois, 2 ans, et puis faire vraiment ses preuves, c'est à dire en faire beaucoup plus que ce que ça mérite au niveau du salaire. Donc préparer des inventaires, se coltiner des heures supplémentaires. Là il faut être partout, prendre ses congés en dernier, ne pas faire d'enfants. Il faut vraiment se donner à fond pour devenir vendeur qualifié et en plus c'est ridicule comme augmentation par rapport à tout ce qu'on peut donner.

C'est un métier très physique. On ne s'en rend pas compte quand on n'a pas travaillé dedans, mais on porte les livres, on porte des tonnes par jour. Novembre, décembre, c'est de la folie, ces 4 mois, c'est crevant. En plus c'est là qu'on fait les dimanches. On vend sans arrêt, les chiffres c'est de la folie. Par moment, on a ça au travers de la gorge. Parce que quand on voit les chiffres qu'on génère et puis les salaires qu'on a ! Bon c'est le principe du commerce, mais ça laisse rêveur quand même. »

Éliane



« Le développement des emplois peu qualifiés est un facteur de précarité pour les femmes. Les exonérations de charges sur les bas salaires ont eu des effets négatifs. Beaucoup d'emplois ne sont pas rémunérés à leur juste valeur, surtout dans les secteurs de service où les femmes sont très majoritaires. Les conditions de travail sont tirées vers le bas. Depuis 2002, le contexte est à la dérégulation et à l'augmentation du travail de nuit et du dimanche. »

Étue



« Dans les sociétés de nettoyage, les salariés sont isolés et déconsidérés par rapport aux autres salariés. La question des horaires décalés (tôt le matin et tard le soir) n'est pas vraiment discutée, alors qu'il existe des possibilités d'améliorer les conditions de travail. Dans l'hôtellerie-restauration, les femmes sont très présentes dans les emplois aux mauvaises conditions de travail et d'horaires, et aux bas salaires. »

Syndicaliste

L'enfermement dans la catégorie des salariés peu qualifiés concerne davantage les femmes que les hommes. On reste plus souvent assistante maternelle (métier presque exclusivement féminin) que serveur de café (métier majoritairement masculin).



« Il n'est pas rare que des femmes restent 40 ans manutentionnaires au même poste. Elles ont beau demander, elles demandent une fois, deux fois, il n'y a pas de réponse, elles ne demandent plus, et les employeurs disent qu'elles ne demandent pas. Elles tournent toujours autour du SMIC. On ne reconnaît pas non plus leurs diplômes, elles ont un bac ou plus et sont vendeuses responsables, mais ce n'est qu'un mot. Pour la fermeture et la caisse, elles sont responsables. Elles sont seules, gèrent une petite équipe, mais elles touchent entre 1100 et 1400 euros par mois quand elles sont à temps complet. Elles ne sont pas reconnues comme agent de maîtrise sur la feuille de paie et ne seront jamais cadres. »

Syndicaliste



« Les femmes sont très présentes dans les emplois à domicile. Elles ont des horaires et des conditions de travail très difficiles et leurs salaires sont faibles. Ces emplois ne sont pas valorisés socialement alors qu'ils sont très utiles. La formation y est insuffisante. Les déductions fiscales ont favorisé la création d'emplois, mais n'ont pas résolu le problème de leur valorisation. Jusqu'où peut-on aller dans le développement d'emplois de ce type ? Jusqu'où les femmes peuvent-elles les accepter ? »

Institution

Dans les emplois peu qualifiés, les employeurs mais aussi les salariées elles-mêmes ont tendance à penser l'exercice du métier dans un registre privilégiant les qualités personnelles souvent considérées comme naturelles, par rapport aux compétences acquises par la formation ou par l'expérience.

Le terme de « qualités » désigne couramment les manières d'être, les aptitudes et les traits de caractère qui sont nécessaires à l'exercice de l'activité et lui confèrent sa valeur. Contrairement aux compétences, elles sont plutôt pensées par les salariées comme innées, intimement constitutives de la personnalité et en même temps liées à l'appartenance de sexe, mais par contre peu liées à leur conception de la qualification de l'emploi, et donc peu mises en relation avec le niveau de la rémunération.

Lorsqu'on examine de plus près la liste des « qualités » citées par les salariées, on constate toutefois que, sous la même rubrique « qualités », sont rangés des éléments relativement disparates dont certains sont proches de la définition ci-dessus, d'autres apparaissant comme des compétences acquises, mais qui ne s'expriment pas comme telles. On constate de ce point de vue une opposition entre ce qui relève du « cœur » pour reprendre les expressions des enquêtées : amour, cœur, tendresse, dévouement, douceur, et ce qui relève de l'« écoute » : attention, écoute, présence, compréhension, psychologie. Entre ces deux pôles sont évoquées des qualités intermédiaires, comme la gentillesse, terme souvent cité par les enquêtées, qui peut être considéré à la fois comme un trait de personnalité, mais aussi comme une certaine forme de compétence relationnelle utile dans l'exercice du métier. On pourrait aussi évoquer, dans le même registre, les capacités d'adaptation également présentes dans les entretiens.

Dans un métier comme celui des aides à domicile, l'écoute est souvent présentée, par les employeurs comme par les salariées, comme une qualité. Dans la plupart des métiers du secteur social, l'écoute est considérée comme une compétence professionnelle acquise à travers la formation et l'expérience (assistante sociale, psychologue...). Les métiers valorisés socialement parviennent à faire reconnaître comme compétence la capacité d'écoute, alors que dans les emplois «non qualifiés» cette dernière est utilisée, mais elle n'est reconnue, ni au niveau professionnel, ni au niveau salarial.

III. ÉVOLUTION DES POLITIQUES D'EMPLOI

Les politiques d'emploi, menées au nom de la conciliation entre travail et famille, de la lutte contre le chômage et de l'assouplissement de la gestion des temps de travail dans les entreprises ont également un impact plus important pour les femmes que pour les hommes.

La problématique des « gisements d'emploi » favorise la création d'emplois à temps partiel contraint. En 2005, le plan de cohésion sociale fait de la création d'emploi dans le secteur des services aux personnes un moyen privilégié de réduction du chômage, il préconise un assouplissement des contrats de travail et des règles concernant la durée du travail. Sous l'apparence de neutralité, il s'adresse prioritairement aux femmes peu qualifiées. « Le bénéfice que l'on peut attendre d'une plus forte consommation de services est considérable : création de postes en grand nombre dans des secteurs non exposés à la concurrence internationale, nouvelles possibilités d'activité pour les personnes peu qualifiées, meilleure articulation, pour les femmes notamment, entre vie professionnelle et vie familiale, augmentation de l'offre de travail » (Plan de cohésion sociale).

Ces politiques d'emploi s'appuient sur la réglementation du travail à temps partiel instaurée par la loi de 1981. Cette loi donne aux employeurs toute liberté en matière d'initiative de création d'emploi à temps partiel et de durée du travail sans passer par la négociation collective, en relation avec les politiques de gestion du personnel et de flexibilité du temps de travail menées dans leurs entreprises. Quant aux salariés, ils ont le droit de déposer des demandes individuelles sans obligation pour les employeurs de les satisfaire ni garantie de réversibilité entre temps partiel et temps plein.



« J'avais un contrat de 20 heures et je suis passée à 30 heures par semaine. En fait moi, j'avais demandé pour augmenter un peu, je pensais passer de 20 à 25 heures, et mon manager est venu me voir et il m'a dit : « Tu vas passer à 30 heures », voilà. Je n'avais pas vraiment le choix. Ça fait un an que je travaille. On est une trentaine là où je suis. Il y a un seul temps complet, on est deux 30 heures, et à côté, c'est des 20 heures. Les 30 heures, c'est déjà très fatigant, parce que pour 30 heures par semaine, il leur faut 90 heures de disponibilités dans la semaine, qu'on doit leur donner. 90 heures, après, il ne reste plus rien pour nous. Quand j'ai 2 créneaux horaires dans la même journée, par exemple 9 heures 14 heures et que je reprends à 17 heures jusque 21 h 45, je reste sur place, je n'ai pas le temps de rentrer chez moi. La personne qui est à 30 heures et qui essaie de passer à 35 heures, elle n'y arrive pas. Pourtant elle fait du travail de leader auprès des machines alors que ce n'est pas son rôle. »

Jennifer

Depuis 1981, cette loi a subi de nombreuses modifications. L'abattement de cotisations de sécurité sociale, incitation à la création d'emplois à temps partiel, apparu dans les années quatre-vingt-dix, a progressivement disparu. L'annualisation du temps de travail, initié par la loi de 1993, fait des emplois à temps partiel un outil central des politiques d'organisation du travail flexible peu qualifié dans les secteurs féminisés, comme le commerce, l'hôtellerie - restauration, le nettoyage et les services aux personnes. Dans les entreprises de ces secteurs, le salaire féminin des employées est encore souvent considéré comme un salaire d'appoint, comme le montrent les propos du président de la Fédération du commerce et de la distribution concernant les caissières, cités par Martin Hirsch, alors président d'Emmaüs : « Avant, elles étaient mariées, le demi-salaire minimum qu'on leur donnait correspondait à un revenu d'appoint satisfaisant dans le ménage. Est-ce la faute des entreprises si maintenant beaucoup d'entre elles ont divorcé ? ». L'emploi à temps partiel, s'appuyant sur une conception de la famille où la conciliation entre travail salarié et travail domestique continue à incomber principalement aux femmes, contribue à une forte segmentation des modes d'emploi selon le sexe, le niveau de qualification et le secteur d'activité. Le temps partiel subi et le sous-emploi sont des éléments majeurs de la précarité des revenus pour les femmes



On me dit toujours ça... « Quatre enfants, ah vous avez du courage, vous avez du mérite... oh mais vous devriez travailler à temps partiel... ». Mais je ne peux pas me permettre de travailler à temps partiel ! Je suis seule avec mes enfants...

Jeannine, seule, 4 enfants – Secrétaire



Claire est titulaire d'un BTS de secrétariat. Elle a exercé la profession de secrétaire et s'est retrouvée au chômage, en même temps qu'elle divorçait. Dans sa recherche d'emploi, elle n'a trouvé qu'un emploi de secrétaire à mi – temps. Elle a un revenu inférieur à celui qu'elle avait quand elle était au chômage. Elle élève seule ses 2 enfants. Elle cherche un emploi à temps plein, et ne trouve pas, bien qu'elle soit aussi formée à la comptabilité. Pour augmenter ses revenus, elle travaille comme saisonnière dans l'agriculture pendant les week-ends. Cela n'est possible que parce que ses parents gardent les enfants pour lui permettre de travailler le week-end et la soutiennent moralement.

Au niveau national, les données de l'enquête Emploi de 2004 montrent que, pour les femmes jeunes et peu qualifiées, le temps partiel est de plus en plus accepté faute de mieux, dans un contexte d'augmentation des offres d'emploi de ce type. Le temps partiel subi est nettement plus répandu chez les ouvrières et les employées que chez les cadres et les professions intermédiaires, il concerne en priorité les jeunes.

Les mêmes données permettent d'évaluer le taux de sous-emploi au niveau national : il concerne 1,9% des hommes actifs occupés et 8,4% des femmes, soit 221 000 hommes et 890 000 femmes en 2004.



J'ai un contrat de trente heures ; je suis en variable... c'est-à-dire qu'il y a des mois où je peux faire plus d'heures... Le mois dernier j'ai fait 860 euros..... Je m'arrange toujours pour faire un petit peu plus d'heures pour avoir un peu plus d'argent... C'est pas évident... Je n'ai le droit à rien parce que je suis toute seule...

Michèle – caissière dans un hyper marché – 31 ans d'ancienneté

Les catégories les plus concernées par le sous-emploi chez les femmes sont les moins de 25 ans (15,3%), les non diplômées et les titulaires du CEP (12,6%), les femmes de nationalité africaine (24,9%) ou maghrébine (16,8%).

Au niveau régional, en 2005, 32,4 % des femmes et 6,2 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Pour les femmes, ce chiffre est supérieur à la moyenne en France métropolitaine (28,7%). On ne dispose pas de chiffres régionaux pour distinguer temps partiel choisi et temps partiel subi et pour mesurer le sous-emploi (part des femmes qui souhaiteraient travailler davantage parmi l'ensemble des actives ayant un emploi). Des données concernant les variations de la part du travail à temps partiel selon l'âge et le niveau de diplôme sont présentées en annexes.

IV. DES EMPLOIS QUI N'OFFRENT NI RECONNAISSANCE STATUTAIRE NI PROTECTION CONTRE LA PRÉCARITÉ

La vie professionnelle de bon nombre des femmes que nous avons interrogées est marquée par les « petits boulots », leur succession ou l'enfermement dans l'emploi à temps partiel. L'activité professionnelle occupe leur temps, elles ne manquent pas de travail (hors travail domestique qui évidemment se rajoute mais dont elles ne parlent pas), pourtant celles-ci comme les « chômeuses » ou encore les « inactives » expriment un manque, une absence : celle d'un emploi porteur d'un statut et d'une protection (qu'elles entendent quelquefois simplement comme une rémunération d'un montant correct et régulier) et des perspectives d'avenir.

« Aujourd'hui avec les heures complémentaires ça fait presque comme un temps plein, mais on n'en est jamais sûre et y'a des mois où il n'y a pas d'heures... C'est pas fixe... Ça revient d'années en années mais y'a toujours des mois plus creux, février, octobre... Ça dépend des malades aussi. »

Michèle, caissière dans un hypermarché – 31 ans d'ancienneté.

Outre le manque d'emploi et les bas revenus, n'est ce pas ce qui caractérise l'emploi précaire et l'emploi non qualifié qui est décrié et qui pose problème ? Au-delà de l'insatisfaction sur le présent, à savoir un travail peu rémunéré, des qualifications non reconnues et des conditions d'emploi difficiles, les femmes souffrent de l'empreinte que ces emplois laissent sur leurs parcours de vie professionnelle et privée, du manque de perspectives pour sortir de la précarité.

« C'est un métier ingrat, parce que c'est difficile vous êtes seule, sans structure, difficile à supporter.. Il n'y a pas de reconnaissance ni de la personne ni de sa famille.. et c'est pas très bien payé. Je fais la route tous les matins à Tourcoing. J'ai envie de gagner ma vie normalement, être payée normalement. Je n'en peux plus de vivre dans la précarité »

Marie

Comment vivent-elles les difficultés rencontrées ? Le manque de ressources financières se traduit par des restrictions et des rationnements des consommations quotidiennes, mais aussi par des privations « partagées », « imposées » aux enfants.

« Dans le magasin, je sais combien j'ai à dépenser, je compte : je prends un acheté, un gratuit, je limite le nombre de verres de jus de fruit, les petits suisses je les compte. Ma hantise, le 10, le 15 du mois c'est ne plus avoir d'argent, c'est panique à bord, je ne dors plus. »

« Elle a envie d'être comme tout le monde, elle sent la précarité. »

Marie

« J'avais promis de faire plaisir à ma fille, mais il faut qu'elle attende. Tous les mois les enfants doivent attendre, ça fait des désastres. »

Sylvie

Ces expériences de vie ont des répercussions sur l'estime de soi, la confiance en soi. Les femmes expriment souvent des formes de désespérance et ont un sentiment de déqualification.



« Ça aussi c'est désespérant, je fais le ménage chez les autres, je rêve de mieux ! mais ça paie ce que ça doit payer. »

Marie

L'accumulation de situations marquées par l'instabilité et l'incertitude débouche sur l'usure physique et morale. L'insécurité est quotidienne. L'arbitraire, la pression des employeurs engendrent la vulnérabilité.



« Par exemple, une fois il neigeait, ils ne m'ont pas laissé partir parce que je leur devais des heures... Quand je suis sortie je ne pouvais pas rentrer chez moi... Si j'avais eu des heures en plus, ils m'auraient sans doute laissée partir... J'étais en colère, j'ai du dormir chez une collègue,... alors j'ai dû acheter de quoi dormir parce que j'avais rien... maintenant l'hiver je vais laisser de quoi dormir dans ma voiture... »

Laetitia – caissière en hypermarché – 17 ans d'ancienneté

Les problèmes de la survie économique de ces femmes apparaissent comme des conséquences directes de leurs conditions d'emploi et de travail, de leur enfermement dans le temps partiel subi.

Au travers des trajectoires des femmes, nous avons pu appréhender combien les parcours d'insertion étaient discontinus, morcelés autant que les emplois exercés. Elles montrent combien l'emploi des femmes, les formes précaires d'emploi et l'emploi non qualifié sont liés. Les femmes issues des catégories socioprofessionnelles ouvrières ou employées apparaissent plus vulnérables que les hommes.

Les femmes disent que c'est par l'insertion durable dans des emplois de qualité qu'elles peuvent sortir des situations de précarité. Elles ont trop souvent l'impression de n'être ni entendues ni comprises. Il leur semble qu'elles ne comptent pas sur la scène sociale et politique, elles se sentent laissées pour compte, renvoyées à leur incapacité de s'en sortir.

→ **Comment peut-on réfléchir aux solutions pour faire face au manque d'emplois de qualité auquel elles se confrontent ?**

- Revisiter les pratiques d'orientation pour les publics scolaires comme pour les adultes. Les pratiques en cours sont encore loin de considérer l'orientation comme un processus identitaire et par là même sexué et d'en tenir compte pour ainsi élargir leurs choix professionnels.

- Développer l'offre de formation et notamment de formation qualifiante et proposer des formations en direction des personnes de niveaux IV, et plus précisément des jeunes filles titulaires de diplômes qu'elles ne valorisent pas sur le marché du travail.

→ **Comment améliorer la reconnaissance du travail des femmes et leur montée en qualification dans les secteurs d'activité où elles sont majoritaires ?**

- L'expérience de certaines associations de services aux personnes montre qu'il est possible de favoriser, dans les secteurs majoritairement féminins, le développement d'emplois stables à temps plein, permettant des montées en qualification et des progressions de carrière. Dans une région à forte tradition de paritarisme social, il existe des possibilités de faire bouger les choses en s'appuyant sur la négociation collective et l'implication de l'ensemble des acteurs concernés.
- Il faudrait faciliter l'accès à l'emploi et à la formation des femmes en valorisant leurs diverses expériences par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui devrait favoriser la montée en qualification des femmes.
- Il faudrait également expérimenter des pratiques innovantes et favoriser des négociations sur les questions du temps de travail (qu'on ne saurait disjoindre d'une réflexion sur l'articulation des temps sociaux).



Après j'ai travaillé mais toujours des contrats courts, un mois, deux mois... Quand on me demandait ma motivation, ma motivation elle y était, j'étais tout le temps à l'ANPE, je ne faisais pas piquet de grève mais j'y étais tous les jours... Ce que je faisais c'est que j'allais tous les matins à l'ANPE, je prenais toutes les offres, je rentrais à la maison, je faisais mes courriers et en allant chercher mes enfants à l'école, je postais mes courriers, et ça tous les jours, tous les jours, et malgré ça... J'avais des entretiens, mais qui n'aboutissaient jamais. Au début je ne répondais qu'aux offres d'emploi en CDI mais après je ne triais plus... Une dame de l'ANPE m'a dit « ne ciblez pas que les CDI, parce que vous savez un CDD peut se transformer en CDI... » Mais à force de faire des CDD, quand vous allez dans un entretien, les gens vous disent : « comment ça se fait, vous avez une bonne expérience et vous n'arrivez pas à décrocher de CDI ?... » C'est un cercle vicieux... mais quand vous avez besoin de travailler et qu'on vous propose un remplacement de congé maternité, vous dites oui parce que vous voulez travailler... Et quand le contrat se terminait, je retombais sur les Assedic, et ça recommençait. Après, j'ai trouvé un contrat de 10 mois, c'était le premier contrat où j'avais 35 heures, dans une entreprise de produits chimiques. J'ai fait le remplacement d'une dame, pendant trois mois, et ensuite ils m'ont proposé un autre remplacement de 7 mois. Ça c'est bien passé mais après ils n'avaient rien d'autre à me proposer. Je les relance régulièrement mais ça n'a rien donné. J'ai continué à faire mes CDD de 3 mois, 5 mois, 6 mois, par ci par là...

Jeannine, seule, 4 enfants – Secrétaire



→ VOUS AVEZ DIT « ÉGALITÉ SALARIALE » ?

Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont un facteur majeur de la surexposition des femmes à la précarité, notamment en raison de la très forte surreprésentation des femmes parmi les salariés à bas salaire.

I. COMMENT MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ?

En Mai 2007, le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité déclarait que l'égalité salariale entre hommes et femmes serait atteinte d'ici 2010. Cet objectif ne semble guère réaliste si on le met en relation avec le constat fait par Dominique Meurs et Sophie Ponthieux (Économie et statistique, 2006) : « En 2002, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes est de 25,3%, soit à peine un point de moins que ce qu'il était en 1990 ».

Qui a raison du ministre ou des statisticiennes ? L'égalité salariale est-elle en route ou en panne ? Pour répondre, il faut poser la question de la mesure des inégalités. Il existe plusieurs façons de comparer les salaires masculins et féminins.

La première s'appuie sur l'écart entre les salaires horaires moyens à qualification égale. « A travail égal », les femmes ont un salaire horaire inférieur d'environ 7% à celui des hommes. C'est ce qu'on appelle parfois la « discrimination pure ».

La deuxième méthode tient compte des différences de qualification et de temps de travail et mesure l'écart entre les salaires mensuels moyens. « Toutes choses inégales par ailleurs », les femmes ont alors un salaire mensuel inférieur de 25% à celui des hommes.

Mais il faut aller au delà et tenir compte de l'écart entre les taux d'activité masculin et féminin, ce qui creuse encore la différence entre la masse des salaires perçus par les hommes et par les femmes. Au final, « toutes choses inégales prises en compte », l'ensemble des salaires perçus par les femmes ne représente que 36% de la masse salariale distribuée en 2002.

II. FEMMES ET BAS SALAIRES

Mesurer l'écart des salaires moyens ne rend pas compte de la place des femmes dans la distribution des salaires et des risques de précarité financière. Les femmes sont à la fois sous représentées dans le haut de cette distribution (en lien avec le phénomène du plafond de verre) et massivement surreprésentées dans le bas de cette distribution (en lien avec le phénomène du plancher collant). Les femmes représentent 80% des salariés à bas salaire. On appelle bas salaires les salaires dont le montant est au plus égal aux deux tiers du salaire médian (le salaire médian correspond au montant du salaire mensuel en dessous ou au dessus duquel se trouve la moitié de la population salariée). Le seuil des bas salaires en France est d'environ 900 euros (salaire mensuel net) en 2005.

Le développement des bas salaires est un symptôme majeur de la persistance des inégalités entre hommes et femmes. La part des bas salaires a fortement augmenté. Elle est passée de 11% en 1983 à 17% en 2002, mais ces bas salaires sont très inégalement répartis entre les hommes et les femmes et la progression de la part des bas salaires est nettement plus forte pour les femmes que pour les hommes. Pour les femmes, la part des bas salaires est passée de 21% en 1983 à 27% en 2002 ; pour les hommes, de 5% à 7%. La probabilité de percevoir un bas salaire est quatre fois plus forte pour les femmes que pour les hommes.

L'inégalité des salaires apparaît bien comme un facteur majeur de surexposition des femmes à la précarité.

Plusieurs phénomènes expliquent ce risque plus élevé de percevoir un bas salaire :
 « Elles occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés dont les taux de rémunération sont faibles ; les emplois faiblement rémunérés sont plus souvent des emplois à temps partiel ; les emplois à temps partiel sont plus souvent occupés par les femmes que par les hommes. » (rapport à la ministre chargée de la parité, Mars 2005).

Le temps partiel apparaît comme le facteur explicatif prépondérant pour comprendre la surreprésentation des femmes dans les bas salaires. 74% des femmes et 44% des hommes percevant un bas salaire travaillent à temps partiel. Compte tenu de la forte proportion des femmes dans les bas salaires, elles représentent 85% des emplois à bas salaire et à temps partiel.

Chez les bas salaires, les caractéristiques des femmes diffèrent de celles des hommes (cf. rapport déjà cité). La part des moins de 30 ans est plus faible chez les femmes que chez les hommes. La distribution par niveau d'éducation est sensiblement la même pour les femmes et pour les hommes ; mais pour les salariés sans diplôme, la probabilité de percevoir un bas salaire est beaucoup plus forte pour les femmes (48%) que pour les hommes (12%).

La part des bas salaires est très importante dans les professions suivantes : nettoyeur/euses, employé-es de maison, assistant-es maternel-les et gardes d'enfant, serveur/euses et commis des restaurants et des cafés, caissier-es, vendeur/euses en alimentation et secrétaires, métiers où se concentrent 40% des emplois à bas salaire, 94% de ces emplois étant occupés par des femmes. Les emplois des services directs aux particuliers représentent près du tiers de l'emploi des femmes à bas salaire.

→ Catégories professionnelles des salariés à bas salaire (en %)

	Ensemble des salariés	Salariés à bas salaire		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres	15,2	3,1	2,5	5,3
Professions intermédiaires	25,7	10,6	9,2	15,3
Employés civils et agents de service du public	9,5	11,2	13,1	4,9
Employés administratifs d'entreprises	10,0	10,8	12,9	3,8
Employés de commerce	4,2	10,8	12,2	6,2
Personnels des services directs aux particuliers	6,5	26,7	33,1	5,2
Ouvriers qualifiés de type artisanal	7,3	2,6	1,4	6,3
Ouvriers qualifiés de type industriel	7,1	4,4	1,8	13,1
Chauffeurs	2,8	1,6	0,6	5,0
Ouvriers qualifiés manutention, magasinage, transport	2,1	0,8	0,2	2,8
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	5,6	6,8	4,3	15,1
Ouvriers non qualifiés de type industriel	3,0	8,4	7,6	11,4
Ouvriers agricoles	1,1	2,2	1,2	5,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Près de 60% des femmes à bas salaire, et seulement 30% des hommes ont un ou plusieurs enfants à charge.

On ne dispose pas de données quantitatives récentes sur les risques d'enfermement dans l'emploi à bas salaire. Dans un article de la revue « Travail, genre et société, P. Concialdi et S. Ponthieux montrent que, contrairement à certaines idées reçues, le risque de bas salaire n'est pas transitoire, surtout pour les femmes. « Parmi les femmes qui occupaient en 1996 un emploi à bas salaire, une proportion écrasante –près de trois sur quatre- est toujours dans cette situation deux ans plus tard. »

→ Sorties des bas salaires par situation sur le marché du travail

	Emploi, salaire supérieur au seuil des bas salaires		Chômage		Emploi non salarié	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1983	74,8	75,8	21	21,9	4,3	2,3
1987	73	69,6	21,6	26,7	5,4	3,7
1990	69,4	74	24,8	20,9	5,7	5
1993	70,1	64,8	24,9	30,1	5	5,1
1996	60,2	65	38,2	29,2	1,6	5,9

Source Insee Enquêtes sur l'emploi

Champ : salariés à bas salaires l'année n présents sur le marché du travail en n+2

Alors que moins de la moitié des salariés sont des femmes, elles représentent 80% des salariés à bas salaire. Cette inégalité reste souvent dans l'ombre, notamment parce que les études sur les travailleurs pauvres, dans la période récente, ont nettement supplanté les études sur les bas salaires.

« Le phénomène des bas salaires féminins passe toutefois relativement inaperçu, notamment lorsqu'on analyse le lien entre travail et pauvreté. En effet, la majorité des travailleurs pauvres sont des hommes. Le paradoxe n'est qu'apparent et vient à la fois du changement de perspective lorsque l'on passe de l'analyse des salaires (qui sont un attribut des individus) à l'analyse de la pauvreté (qui est appréhendée au niveau des ménages), et du fait que les femmes à bas salaire ont souvent un conjoint actif, tandis que les hommes pauvres et actifs ont souvent une conjointe inactive. Dilués dans les revenus des ménages, les bas salaires féminins deviennent moins visibles. » (rapport Mars 2005)

III. VIVRE AVEC UN BAS SALAIRE

La situation financière est systématiquement évoquée dans les entretiens. Vivre avec des revenus insuffisants est la question nodale et aussi ce qui fait la condition commune à toutes ces femmes.



« Dans le quartier, les femmes qui travaillent à temps partiel court dans le commerce ou les services aux personnes sont plus pauvres que celles qui vivent des revenus sociaux. Ces emplois ne permettent pas de vivre. Parfois les enfants sont livrés à eux-mêmes pendant que la mère travaille. Certains parents sont autoritaires chez eux, mais ignorent tout des activités de leurs enfants à l'extérieur.

Centre social



« Les bas salaires, c'est encore plus difficile quand on est une femme. C'est difficile de monter socialement dans les entreprises. Quand on est dans un bas salaire, on est condamné en quelque sorte. »

Éliane, vendeuse



« Dans la tranche d'âge des 40 ans environ, il y a de nombreuses femmes qui travaillent à temps partiel court. Elles viennent à l'association quand elles subissent des ruptures familiales et ne parviennent plus à vivre avec les revenus de leur travail à temps partiel. L'association les reçoit pour des problèmes de séparation du couple, de surendettement. Beaucoup n'ont connu que des petits boulots qui ne leur permettent pas d'accéder à l'indépendance économique. Les ruptures familiales engendrent alors la précarité financière, vu l'insuffisance de leurs salaires à temps partiel, qui ne peuvent fonctionner que comme salaires d'appoint. Elles n'ont que des relations ponctuelles avec l'association, quand elles rencontrent un problème aigu. Elles vivent au jour le jour.

Association



Simone a 50 ans environ. Elle a interrompu son travail de salariée agricole pour élever ses trois enfants. « Je me suis retrouvée séparée et j'avais trois enfants de 12, 10 et 7 ans. Je me suis inscrite à l'ANPE, j'ai trouvé des ménages à faire dans des bureaux. J'étais bien, mais la société a déménagé. Ensuite j'ai travaillé chez des voisines comme ça un peu au noir. Une des dames chez qui je travaillais m'a conseillé de devenir aide à domicile. Ca fait plus de 10 ans que je fais ce métier. C'est un métier d'appoint, on ne peut pas vraiment en vivre. C'est trop difficile pour une femme qui a des enfants de faire 35 heures, avec les déplacements d'une maison à l'autre en plus. J'ai jamais pensé à changer. N'importe comment, même si j'y avais pensé, ce n'était plus possible, j'avais déjà 40 ans et seulement le certificat d'études. »



« Je n'en peux plus de la précarité. Je cherche un salaire. (...) Depuis 3 ans et demi je suis payée avec des chèques emploi universel. Je suis payée si je travaille ! et donc si je ne travaille pas, je ne suis pas payée, donc je n'ai pas de congé et ça je ne peux plus. »

Marie



« Je gagne 960... 980 euros par mois... Quand on a un loyer à 400, il reste plus grand-chose... Je n'ai plus l'APL, car mon fils a plus de 21 ans, alors j'ai plus le droit. L'argent qui me reste après avoir payé le loyer c'est pour la nourriture... Les sorties tout ça, ça reste de côté... J'ai une voiture, pour travailler ici c'est obligatoire. ... A 21 heures, 22 heures, y'a plus de bus... »

Laetitia Caissière dans un hypermarché – 17 ans d'ancienneté



« Là je suis en variable... c'est-à-dire qu'il y a des mois où je peux faire plus d'heures... Le mois dernier j'ai fait 860 euros... Mais par exemple j'ai été en maladie et j'ai touché 530 euros pendant trois mois... J'ai un loyer de 400 euros donc j'vous dirais que j'ai du mal à m'en remettre aujourd'hui... Au début on m'a dit que je n'aurais pas de perte de salaire... Quand j'ai arrêté en mars, j'avais fait un mois de 900 euros, le premier mois j'ai eu les 900 euros, mais après ils se sont basés sur mon contrat... alors ça a été la chute... »

Michèle, caissière dans un hypermarché – 31 ans d'ancienneté.



Ce n'était pas l'Eldorado financièrement, parce que comme j'avais déjà eu un CES en 99 et que pendant 6 mois j'avais cumulé l'API et le CES, je n'avais plus le droit de bénéficier de cette aide là... Du coup, quand j'ai déclaré que je retravaillais ça s'est arrêté d'office. A l'A., c'était un CAE, donc un mi-temps de 20 heures payé au SMIC avec aucun cumul... c'est dur... j'avais le CAE et les allocations familiales et j'ai eu la CMU jusqu'au mois d'Avril... Ils ont pris mon salaire, même avec un temps partiel on n'a plus le droit à la CMU... J'avais juste les frais de transports gratuits avec la carte IRIS. Ça c'était super, car là je ne payais pas...

Michèle, caissière dans un hypermarché – 31 ans d'ancienneté.

CES : Contrat Emploi Solidarité

API : Allocation Parent Isolé

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CMU : Couverture Maladie Universelle

L'emploi à bas salaire aujourd'hui ne garantit plus un minimum de protection sociale, le minimum de ressources n'ouvre le droit qu'à quelques mesures protectrices. Cet état de fait renforce la dépendance économique des femmes vis à vis soit de leur famille, soit de leur partenaire ou conjoint, soit de l'État.

Comment sensibiliser les entreprises aux politiques d'égalité professionnelle, notamment celles dont les effectifs sont composés majoritairement de femmes ?

On peut, pour cela, s'appuyer sur les expériences de pays comme le Canada, qui ont construit des grilles d'évaluation des emplois permettant de comparer les emplois féminins et les emplois masculins, de rendre visibles et de valoriser des aspects invisibles du travail féminin (conditions de travail, compétences, responsabilités). Il s'agit de substituer au principe « à travail égal, salaire égal » qui ne s'applique qu'aux secteurs d'activité mixtes, le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » qui concerne l'ensemble des secteurs d'activité.

→ CONCLUSION

La précarité est le plus souvent présentée comme un processus qui affecte les personnes mal ou non insérées sur le marché du travail sans distinction de genre. Le développement des formes particulières d'emploi dans les années quatre-vingt a remis en question la norme que constituait l'emploi à durée indéterminée à temps plein, caractérisé par la durabilité de la relation d'emploi, l'unicité de l'employeur, le temps plein et le salaire correspondant. Le modèle du CDI à temps plein voit son champ se réduire et exclure une fraction croissante de la population, en particulier, des jeunes et des femmes qui se trouvent confrontés à la précarité de l'emploi.

Les données présentées dans cette brochure montrent que la précarité ne touche pas également les hommes et les femmes. Elles permettent de mieux comprendre les facteurs de surexposition des femmes à la précarité, leurs modes de participation au marché du travail et leur implication dans la sphère domestique et familiale les rendant plus vulnérables que les hommes.

Les inégalités au moment de l'insertion dans la vie active, les tensions entre travail et famille, la précarité des liens avec le marché du travail, les risques d'enfermement dans des emplois de mauvaise qualité sont au fondement des processus de précarisation. A la suite de ruptures familiales ou professionnelles, c'est l'ensemble des conditions de vie des femmes qui sont souvent affectées quand elles entrent dans la précarité. Le cumul des difficultés reste un phénomène mal connu et insuffisamment étudié.

La réduction des inégalités et les actions en faveur de l'indépendance économique des femmes et de l'égalité professionnelle sont indispensables pour lutter contre la précarité au féminin.

Trois pistes sont proposées dans le rapport à la ministre chargée de la parité paru en Mars 2005, pour faire reculer la précarité et avancer vers plus d'égalité. Elles n'ont rien perdu de leur actualité :

- assurer l'égalité devant l'accès à l'emploi.

L'insertion dans l'emploi est déterminante pour contrecarrer les risques de précarisation et assurer l'indépendance économique. Cette question est fondamentale dans une région, marquée par la faiblesse des taux d'activité féminine.

- assurer l'égalité des conditions d'emploi et de rémunération.

Le temps partiel subi, la non reconnaissance des qualifications dans de nombreux métiers et secteurs de service, la faiblesse des rémunérations sont des facteurs majeurs de surexposition des femmes à la précarité.

- développer des structures d'accueil de l'enfance.

La question de l'articulation des temps sociaux, de la reconnaissance de la dimension publique du temps familial par l'Etat et les entreprises, de l'implication des hommes dans les tâches domestiques et familiales est décisive pour assurer l'égalité devant l'emploi, le travail et le salaire et faire reculer la précarité au féminin.

Dans les témoignages recueillis au cours des enquêtes, les femmes expriment leurs aspirations à occuper un emploi qui leur assure l'indépendance économique et permette la reconnaissance de leurs compétences. Elles disent combien la relation qui se noue avec les formatrices/formateurs, et les intermédiaires de l'emploi est décisive pour affronter la recherche d'emploi. Au regard de critères comme le diplôme et l'expérience professionnelle, certaines de ces femmes apparaissent éloignées du marché du travail. Pourtant, lorsqu'elles bénéficient d'un véritable accompagnement vers l'emploi, quand elles se sentent reconnues et soutenues, ce sont ces mêmes femmes qui s'insèrent dans un emploi durable et sortent de la précarité.

→ ANNEXES

Les données présentées ici mettent en évidence les variations de la part du travail à temps partiel selon l'âge et le niveau de diplôme.

→ Part des individus à temps partiel selon le sexe et l'âge en Nord - Pas de Calais en 2005

	Hommes	Femmes
15 - 19 ans	35,3	55,5
20 - 24 ans	16,6	35,9
25 - 29 ans	6	22,8
30 - 34 ans	4,1	30,7
35 - 39 ans	3,7	34,8
40 - 44 ans	3,5	34,5
45 - 49 ans	3,5	32,3
50 - 54 ans	4,2	30,8
55 - 59 ans	8,1	35,7
60 - 64 ans	11,4	40,4
Ensemble	6,2	32,4

INSEE, EAR 2005

C'est dans les tranches d'âge les plus jeunes et les plus âgées que le travail à temps partiel pour les femmes est le plus répandu. Cela confirme que la logique du temps partiel choisi, à la demande de femmes d'âge intermédiaire ayant les plus lourdes charges familiales, tend de plus en plus à être supplantée par la logique de l'emploi à temps partiel offert par les employeurs surtout dans les secteurs majoritairement féminins.

→ Part des individus à temps partiel selon le sexe et le niveau de diplôme en Nord - Pas de Calais en 2005

	Hommes	Femmes
Pas de scolarité	12,9	43,2
Aucun diplôme (scolarité primaire ou collège)	9,9	44,9
Aucun diplôme (scolarité au delà)	9	43,6
C.E.P.	6,3	40,8
B.E.P.C.	8	37
C.A.P.	5	38,8
B.E.P.	5,1	36,2
Bac général	8,1	30,2
Bac techno ou professionnel	5,9	32
Diplôme universitaire 1 ^{er} cycle	4,8	24,4
Diplôme universitaire 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} cycle	5,5	20,7
Ensemble	6,2	32,4

INSEE, EAR 2005

Plus les femmes sont diplômées, moins souvent elles occupent un emploi à temps partiel. Le pourcentage de temps partiel double quand on passe des diplômées de 2ème et 3ème cycle universitaire (20,7%) aux femmes n'ayant pas de diplôme autre que le CEP (au dessus de 40%).

Le temps partiel est beaucoup moins fréquent chez les professions intermédiaires ou les cadres que chez les ouvrières ou les employées. Par exemple, selon l'enquête Emploi de 2002, 48% des employées non qualifiées travaillent à temps partiel ; le chiffre atteint 60% pour celles qui travaillent dans les services aux personnes.

Ces chiffres régionaux (et nationaux quand on ne dispose pas de données régionales) montrent que les femmes sont, davantage que les hommes, confrontées à la précarité de l'emploi (contrats à durée déterminée de toutes sortes) et à l'insuffisance des revenus issus de leur travail (temps partiel, surtout lorsqu'il est subi). Pour les moins diplômées, les moins qualifiées mais aussi les plus jeunes, les risques de marginalisation sur le marché du travail sont importants.

→ LE CORIF

Le Collectif régional pour l'Information et la Formation des femmes est une association loi 1901 créée en 1987. Pour faire vivre le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Corif a formalisé depuis 1993 un projet d'intervention simultané et parallèle auprès des publics et des professionnels-les de l'accueil, de l'orientation et de la formation.

Sa démarche s'articule autour de 2 pôles de compétences

- 1- Une expertise auprès des acteurs, se déployant au tour de 3 axes : formation, étude et ingénierie
- 2- Un travail d'accompagnement de femmes à la recherche d'un emploi, s'appuyant sur l'élargissement des choix professionnels et le soutien de projets professionnels atypiques.

Le Corif 145 rue des Stations - 59 000 Lille
Tél. 03.20.54.73.55. – Courriel : corif@corif.fr

→ L'OREF NORD-PAS DE CALAIS

Organisé en réseau d'observation de l'emploi et de la formation, l'Observatoire Régional Emploi-Formation s'est engagé dans un processus d'harmonisation des études et réflexions menées par les membres de son réseau afin de faciliter la compréhension des évolutions du marché du travail. L'animation de ce réseau, regroupant les services de l'Etat et de la Région ainsi que leurs partenaires régionaux, producteurs d'analyses et de statistiques sur le champs, fut confiée fin 2001 au C2rp.

Sa démarche s'organise autour d'un appui aux démarches de diagnostic et d'une communication pédagogique en direction des professionnel-les de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

→ « LE RAP DES FEMMES »

Groupe régional inter-institutionnel de « Recherche Action Prospective » sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le « RAP des femmes » s'est donné pour objectif de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en développant les échanges entre le monde de la recherche et celui du terrain ; tout l'intérêt de cette dynamique recherche-action résidant dans l'articulation tensionnelle entre ces deux logiques.

C2rp-Mission Animation Oref Nord-Pas de Calais
Immeuble « Le Vendôme », 50 Rue Gustave Delory 59 000 Lille
Tél. 03.20.90.73.44. – Courriel : oref@c2rp.fr - www.c2rp.fr

Nous remercions pour la richesse de leur témoignage toutes les personnes que nous avons rencontrées, et notamment les femmes en situation de précarité. C'est grâce à chacune d'entre elles que ce document a pu être réalisé. Nous espérons qu'il enrichira la réflexion des acteurs de l'insertion et de l'emploi de la région et qu'il permettra de contribuer à faire avancer le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour préserver la vie privée des personnes interrogées, tous les prénoms ont été modifiés.



Document réalisé par le Corif

