

ciDFF

Centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles

62 - Pas-de-Calais



L'EMPLOI DES FEMMES : UN ENJEU D'ÉGALITÉ

DIAGNOSTIC TERRITORIALISÉ
DU PAS-DE-CALAIS

ÉTUDE RÉALISÉE EN 2023





Diagnostic territorialisé du Pas-de-Calais

Préface de Laurent Touvet, préfet du Pas-de-Calais

Pour toute personne en âge de travailler, disposer d'un emploi stable favorise l'insertion sociale, professionnelle et surtout l'indépendance financière, qui facilite l'accès au logement et permet d'éviter l'emprise financière en cas de situation conjugale conflictuelle.

Malgré les progrès réalisés sur les dernières décennies, les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent, y compris en matière d'emploi. Les études et chiffres le démontrent, les femmes perçoivent un salaire 15 % inférieur à celui des hommes à temps de travail identique. Elles accèdent moins aisément aux postes de dirigeantes.

Les inégalités d'accès au marché du travail sont particulièrement fortes dans le Pas-de-Calais où le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans atteint seulement 55 % contre 64 % pour les hommes. Cet écart est le plus important de la région qui enregistre déjà le taux d'emploi féminin le plus faible de France. Par ailleurs, le Pas-de-Calais enregistre le plus fort taux de femmes à temps partiel de la région. Ces femmes sont majoritairement à la tête de familles monoparentales, ce qui peut accentuer la précarisation des mères isolées.

Il était donc nécessaire d'établir un diagnostic spécifique sur l'emploi des femmes dans ce département pour comprendre la complexité de ce sujet, identifier les différents freins à l'insertion et recueillir des préconisations pour élaborer une stratégie collective. Je remercie les différents partenaires pour leur contribution, notamment le centre d'information sur les droits des femmes et des familles qui a mené et construit ce diagnostic en réalisant de nombreuses concertations depuis 2023, avec les institutions de l'emploi, les collectivités locales, les entreprises et le public d'habitants.

L'égalité professionnelle étant l'un des piliers du plan interministériel 2023-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, je compte sur ce diagnostic pour identifier les leviers d'action qui mèneront à bien les initiatives pour l'égalité professionnelle sur le département du Pas-de-Calais. L'objectif étant de garantir l'accès des femmes aux mêmes opportunités professionnelles et aux mêmes niveaux de rémunération que les hommes ; de renforcer le rôle des entreprises et de la fonction publique dans cette perspective ; de soutenir les publics plus fragiles dans la parentalité et l'accès à l'emploi ; de permettre l'engagement des femmes dans les métiers d'avenir et les accompagner dans leur projet de création ou de reprise d'entreprise.

Des préjugés et stéréotypes sexistes demeurent, c'est pourquoi le travail des femmes doit être valorisé. Celles-ci sont capables, compétentes et elles doivent pouvoir se former, oser, dépasser l'autocensure, sans subir de violences sexistes et sexuelles ou de situations de harcèlement.

Enfin, j'encourage vivement les jeunes filles à s'orienter davantage vers des carrières scientifiques, vers des emplois dans l'industrie ou vers des métiers du numérique, favorisant ainsi la mixité des métiers.

C'est ainsi que nous atteindrons l'égalité réelle.

Laurent Touvet,



préfet du Pas-de-Calais

COMPRENDRE L'ENVERGURE DES FREINS À L'EMPLOI ÉGALITAIRE DES FEMMES DANS LE PAS-DE-CALAIS POUR CRÉER UNE NOUVELLE SYNERGIE

Malgré de nombreuses actions, le **développement de l'emploi des femmes et les solutions aux freins périphériques étendus ne semblent qu'évoluer lentement** dans le temps. Depuis le début du XXe siècle et plus particulièrement aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, la France a mis en œuvre une succession de dispositions juridiques et d'actions qui tendent à favoriser l'égalité entre femmes et hommes.

Toutefois, profondément ancrées dans les normes sociales, **les inégalités de genre ne se réduisent que très progressivement dans les faits.**

Le monde professionnel n'y échappe pas et **les femmes souffrent encore de conditions d'emploi moins favorables.**

Les différents indicateurs montrent que la précarité sociale, économique et professionnelle sont toujours présentes et ce particulièrement dans le Pas-de-Calais dont les chiffres sont au-dessus des moyennes nationales dans la quasi totalité des fragilités observées. Cette étude, commandée par la Préfecture, est un levier pour **comprendre le fonctionnement et les spécificités du territoire qui ralentissent la progression de l'égalité professionnelle. Elle dégage des pistes de réflexion quant aux réponses à apporter.**

L'enjeu n'est pas seulement de féminiser l'emploi, ce qui est bien entendu une évidence ; c'est **aussi un enjeu d'égalité et de performance pour les employeurs.** Dans un contexte de reprise économique et de besoins de main-d'œuvre dans des domaines porteurs tels que le bâtiment, l'industrie, le numérique ou la fonction publique où le recrutement reste difficile, il est important de veiller à une insertion professionnelle équitable entre les femmes et les hommes.

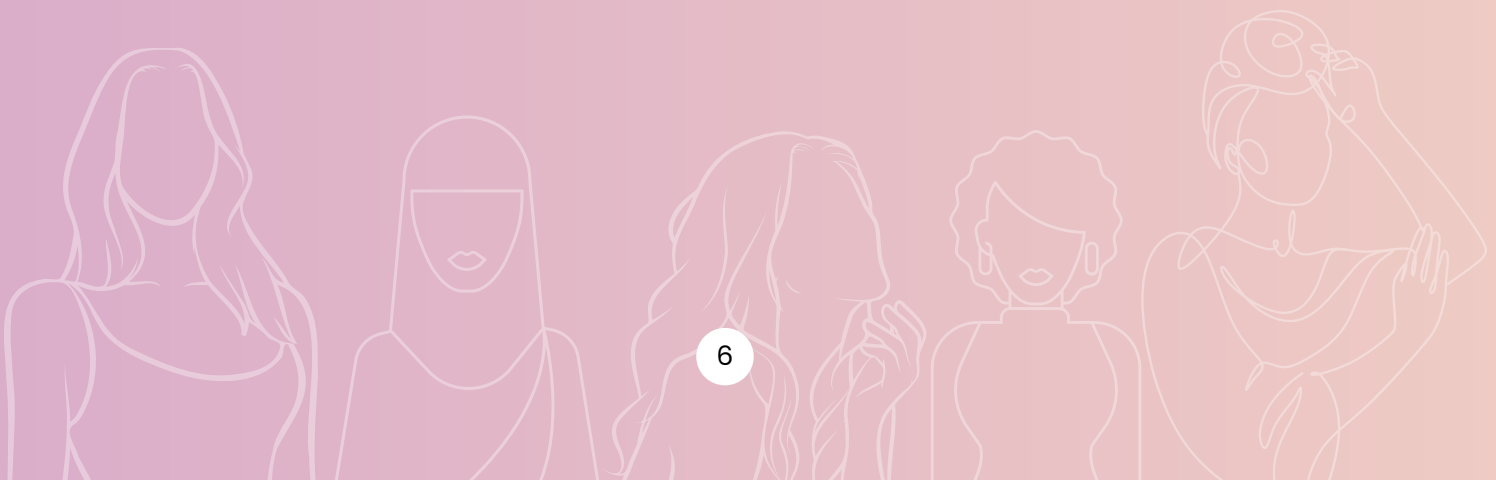
La diversification des choix d'orientation, en plus d'offrir des opportunités de meilleures qualités, facilite la conciliation des temps de vie. Il s'agit de travailler à la réduction de la ségrégation des métiers tant pour les femmes que pour les hommes.

Ce diagnostic, de par sa globalisation de la thématique de l'emploi au féminin permet de **considérer plus de leviers d'actions simultanées et complémentaires.** Il se veut être le reflet d'une situation propre au département du Pas-de-Calais.

Lorsque l'on comprend que l'emploi des femmes et son accès sont soumis à une **multitude de facteurs**, psychologiques, économiques, familiaux, sociétaux, éducatifs, nous prenons conscience de la nécessité d'une intervention globale et non pas segmentée. Un nombre d'acteurs nouveaux ont alors un rôle à jouer, sans oublier que, **faute de mobilisation globale, l'objectif d'une remise à l'emploi pérenne et égalitaire ne pourra être atteint.**

SOMMAIRE

1 -	Préalables à l'installation d'un service emploi pour les femmes dans le Pas-de-Calais	7
	1.01 - Un cadre propice à un état des lieux des forces et faiblesses de l'insertion professionnelle des femmes dans le département	8
	1.02 - Des objectifs forts pour travailler ensemble à l'emploi égalitaire des femmes sur le territoire	10
2 -	Le diagnostic territoriale, outil de compréhension de la complexité de l'emploi au féminin dans la Pas-de-Calais	11
	2.01 - La construction d'une méthodologie différenciée pour favoriser l'expression, le recueil des besoins et des atouts, des acteur.trice.s de l'emploi et du public	13
	2.02 - Les caractéristiques du publics féminins révélatrices de la place précaire des femmes au sein de la société	19
	2.03 - L'égalité professionnelle des femmes et des hommes soutenue par la législation Française	31
	2.04 - Diversité et besoins de l'écosystème emploi comme garanties d'une prise en charge globale	37
	2.05 - L'identification et la compréhension des freins stéréotypés, culturels et avérés, pré-requis indispensable à la mobilisation	43
	2.06 - Les professionnels de l'accompagnement, entre mobilisations, contraintes et craintes	107
	2.07 - Les entreprises et leurs rôles principaux pour l'accès et le maintien à un emploi égalitaire entre les femmes et les hommes	111
3 -	Le recueil des préconisations comme première marche d'une stratégie collective	117
	3.01 - La lutte contre le sexisme est le fondement incontournable de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes	121
	3.02 - La considération de mesures égalitaires dans le parcours emploi des femmes comme garante de l'égalité	127
	3.03 - Une approche systémique pour enraciner l'égalité et ses corolaires dans l'écosystème de l'emploi	141
4 -	Remerciements, une participation relative au besoin de mobilisation globale	147
5 -	Lexique et Annexes	151



PRÉALABLES À L'INSTALLATION D'UN SERVICE EMPLOI POUR LES FEMMES DANS LE PAS-DE-CALAIS

- 1.01 Un cadre propice à un état des lieux des forces et faiblesses de
l'insertion professionnelle des femmes dans le département 08
- 1.02 Des objectifs forts pour travailler ensemble à l'emploi égalitaire des
femmes sur le territoire 10

1.01 – Un cadre propice à un état des lieux des forces et faiblesses de l’insertion professionnelle des femmes dans le département

Ce diagnostic territorial, coconstruit par le CIDFF62 et la délégation aux droits des femmes et à l’égalité du Pas-de-Calais, a pour ambition de **mettre en lumière et de comprendre la place des femmes dans l’emploi sur le territoire.**

Il intervient dans le cadre de l’obtention, par les services de l’État, de crédits supplémentaires visant à **créer sur le département un bureau d’aide à l’insertion économique**, dispositif national, **déployé par le réseau national des Centres d’Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).**

Dans cette étude, le **questionnement est triple** et corollaire : qu’en est-il de l’emploi au féminin dans le Pas-de-Calais ? Quels en sont ses mécanismes et conséquences ? Et que proposer pour remédier aux difficultés repérées ?

Dès les premiers éléments d’analyse, il apparaît que **l’accès à l’emploi des femmes ne peut être considéré sous un angle unique mais qu’il est constitué d’une multitude de freins pratiques, culturels et/ou fantasmés.**

De l’orientation aux stéréotypes, des métiers genrés à la qualification, de la garde des enfants à la mobilité en passant par une prise en compte éclairée, respectueuse, égalitaire et efficace de la personne, le panel d’actions et d’idées à construire et à déconstruire peut être sans fin.

Il serait ainsi illogique de dissocier l’emploi des femmes de ces périphériques et encore plus du thème connexe de l’égalité entre les femmes et les hommes.

C’est en fonction de ces réflexions qu’une analyse globale a été décidée.

Chacun.e des acteur.rice.s intervenant dans le parcours à l’emploi des femmes, au sens élargi, est ainsi **légitime pour s’exprimer dans ce diagnostic.** Cela contribue à une **compréhension systémique** et une réflexion entière pour permettre de faire de la thématique transversale qu’est l’emploi des femmes une priorité.

Compte tenu des spécificités du département, notamment sa situation vis-à-vis des **violences conjugales, cette donnée est également observée.**



La réalisation du diagnostic territorial s'est articulée autour des thèmes suivants :



Rendre les inégalités visibles

- Vérifier l'existence de la problématique de l'emploi des femmes dans le Pas-de-Calais.
- Identifier des actions du territoire pour développer les bonnes pratiques et s'en inspirer.
- Rendre visible et central un fonctionnement inégalitaire qui peut être banalisé, intériorisé et accepté.



Déterminer la dimension de la problématique

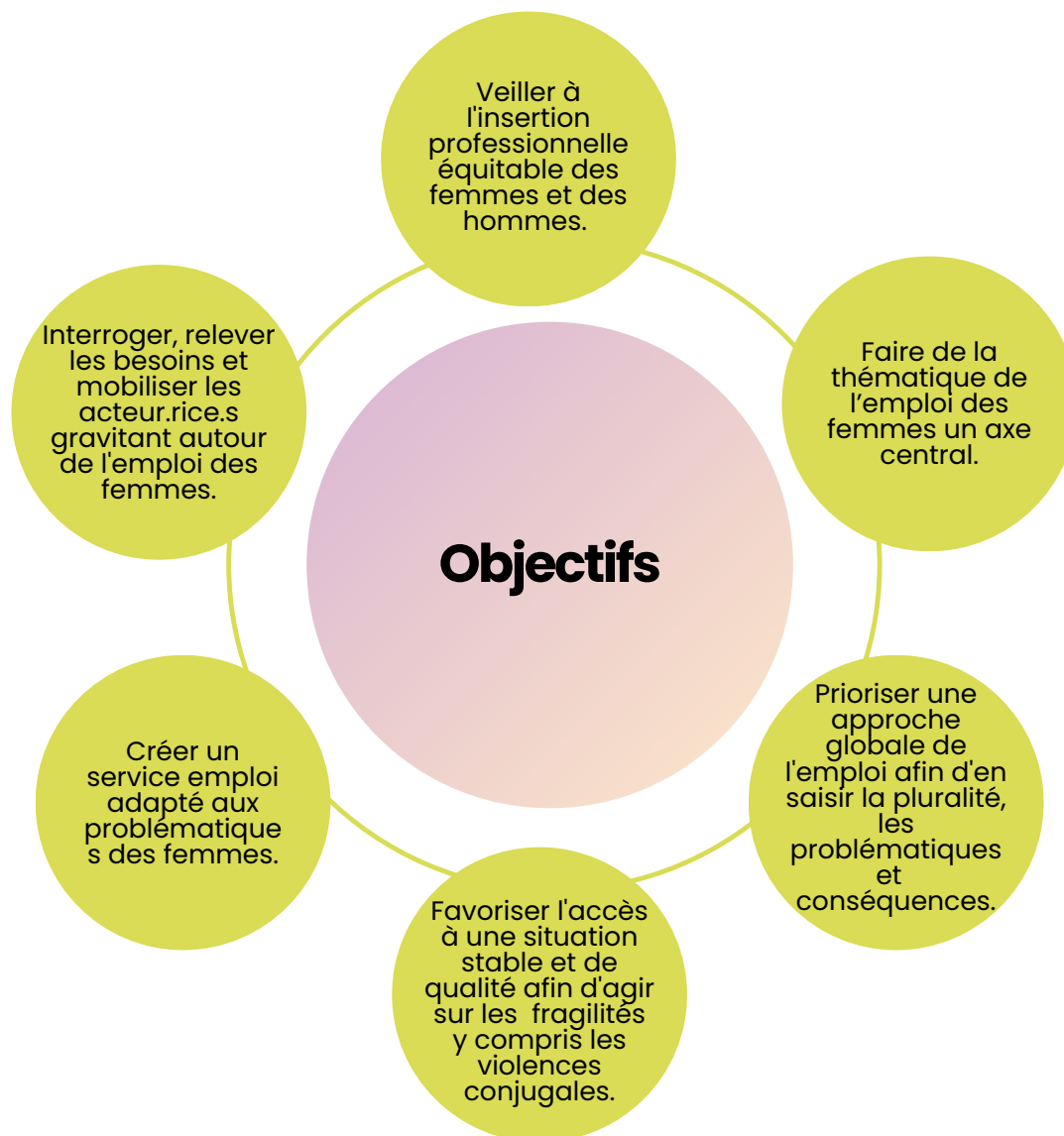
- Globaliser les problématiques afin de dégager des pistes d'actions parallèles et efficaces.
- Travailler sur l'égalité dans l'emploi et, par répercussion, à l'égalité générale entre femmes et hommes.



Identifier les résultats attendus

- Recueillir et créer des préconisations en fonction des problématiques identifiées pour développer des actions et des outils réalisables et mobilisables par tous.tes afin de corréliser consciences et actes.
- Créer un service emploi dédié à l'emploi des femmes.
- Rendre accessible à tous.tes l'accès aux métiers genrés.
- Favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi égalitaire et garant d'autonomie pour les femmes.

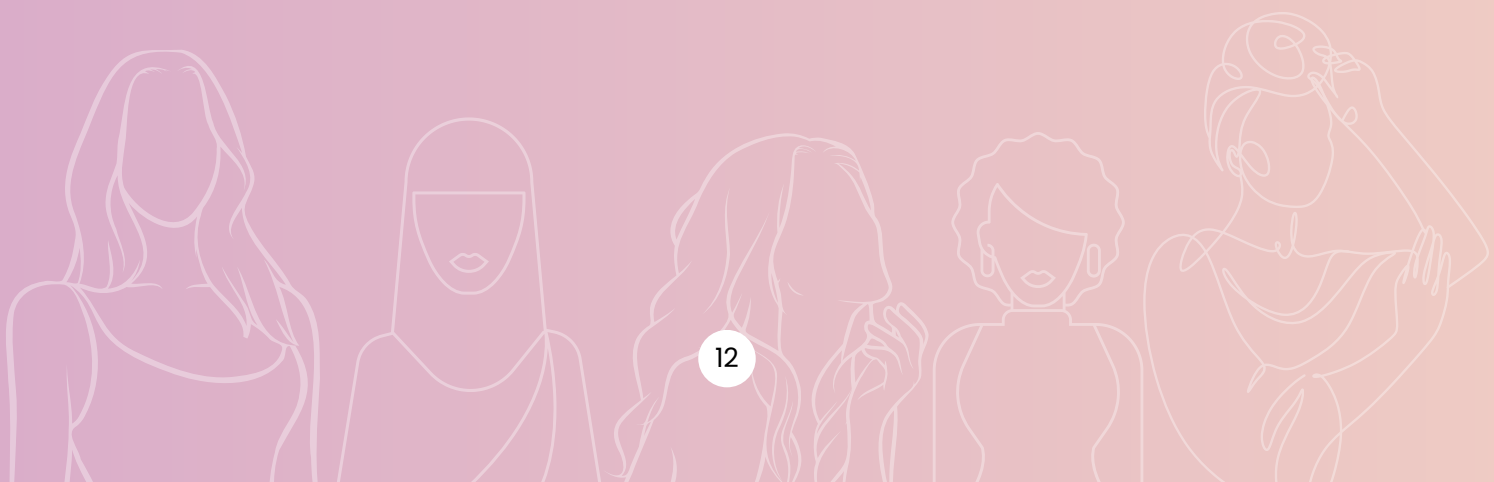
1.02 – Des objectifs forts pour travailler ensemble à l'emploi égalitaire des femmes sur le territoire



Ce diagnostic n'est, bien entendu, pas exhaustif au vue de la richesse, de la pluralité et de la complexité du territoire. Il a également **été orienté et contraint par les conditions matérielles** (temps, rencontres, personnel dédié, mobilisation, outils...). Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une **base de travail dense et globale** qui pourrait, par la mise en place de procédures et d'outils adaptés, **être enrichie au fil du temps, des rencontres et des volontés.**

LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL, OUTIL DE COMPRÉHENSION DE LA COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI AU FÉMININ DANS LE PAS-DE-CALAIS

2.01	La construction d'une méthodologie différenciée pour favoriser l'expression, le recueil des besoins et des atouts, des acteur.trice.s de l'emploi et du public	13
2.02	Les caractéristiques du public féminin révélatrices de la place précaire des femmes au sein de la société	19
2.03	L'égalité professionnelle des femmes et des hommes soutenue par la législation française	31
2.04	La diversité et les besoins de l'écosystème emploi comme garanties d'une prise en charge globale	37
2.05	L'identification et la compréhension des freins stéréotypés, culturels et avérés, prérequis indispensable à la mobilisation	43
2.06	Les professionnel.le.s de l'accompagnement, entre mobilisations, contraintes et craintes	107
2.07	Les entreprises et leurs rôles principaux pour l'accès et le maintien à un emploi égalitaire entre les femmes et les hommes	111



2.01 – La construction d’une méthodologie différenciée pour favoriser l’expression, le recueil des besoins et des atouts, des acteur.trice.s de l’emploi et du public

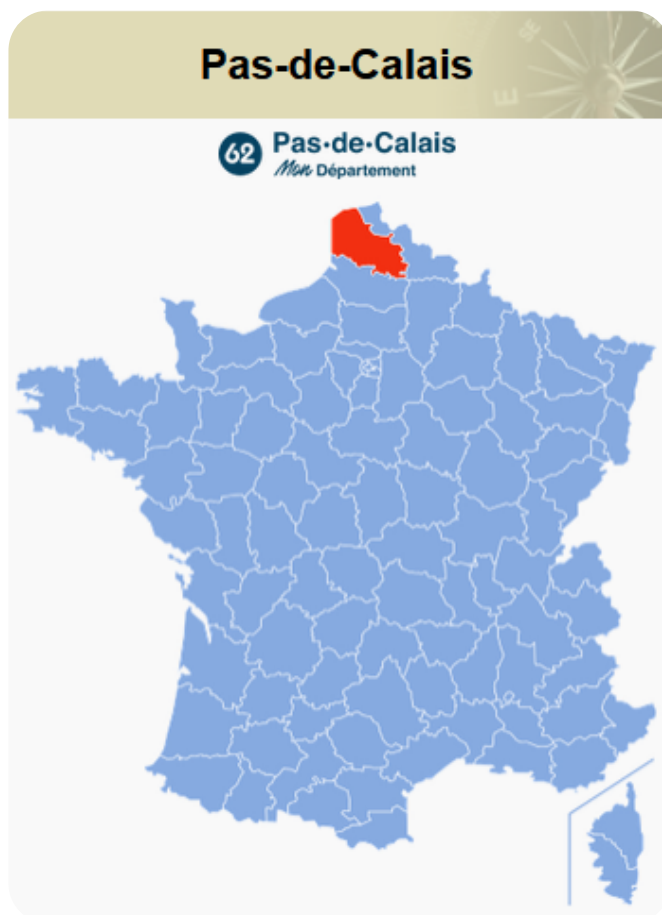
<i>Territoire concerné</i>	14
<i>Les phases de réalisation</i>	15
<i>Les points forts du diagnostic territorial</i>	18

Afin de recueillir les informations nécessaires à l'élaboration du diagnostic emploi des femmes dans le Pas-de-Calais, plusieurs phases ont été mises en place.

Une méthodologie différenciée a été appliquée afin de favoriser les échanges et confronter ou affirmer les informations collectées. Toute contribution a été traitée, de la plus petite structure à la plus importante, et un panel diversifié d'acteur.trice.s a été mobilisé afin de pouvoir comprendre l'ancrage de la problématique emploi le plus largement possible.

À cet effet, une analyse quantitative a été effectuée. Les indicateurs en notre possession, d'ailleurs largement exploités dans diverses études, sont de précieux éléments de compréhension. Mais le manque de considération des perspectives des professionnel.le.s s'est rapidement imposé et une analyse qualitative est venue compléter les premières informations.

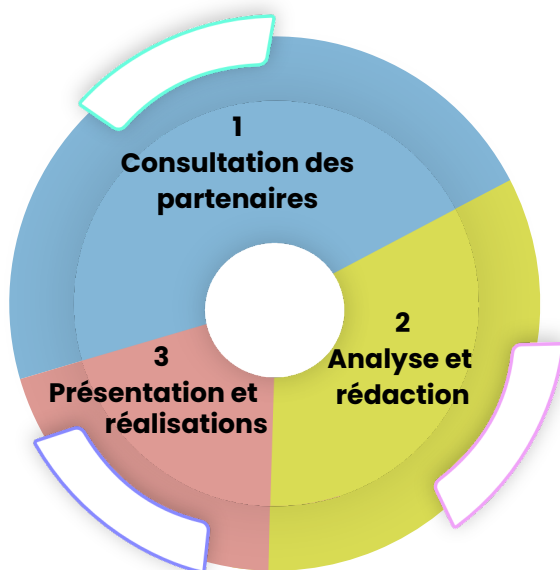
Territoire concerné



Le travail de diagnostic a été mené sur le département du Pas-de-Calais par Dorianne Fagard, conseillère en insertion professionnelle du CIDFF 62. Les arrondissements d'Arras, Béthune et Boulogne, où se situent les pôles territoriaux de l'association, ont concentré la plupart des rencontres. L'analyse est partagée entre les territoires ruraux et citadins du département.

L'analyse des dispositifs s'est parfois étendue au-delà du Pas-de-Calais pour découvrir des actions enrichissantes et inspirantes.

Les phases de réalisation



1 Consultation des partenaires (Janvier 2023 à Juin 2023)

Organisation de temps de consultation, élaboration des outils de recueil des données et rencontres des partenaires.

2 Analyse et rédaction (Juillet 2023 à Octobre 2023)

Analyse des données recueillies, analyse documentaire, statistique et rédaction du diagnostic.

3 Présentation et réalisation (Octobre 2023 à décembre 2024)

Phase finale de présentation du diagnostic, création du service emploi et élaboration d'une feuille de route.

1 Consultations des partenaires

Sur invitation de Jacques BILLANT, Préfet du Pas-de-Calais, et de Marie-José ROUSSEAU, Présidente du CIDFF 62, les partenaires de l'emploi ont été informés du démarrage des travaux et associés pour contribution.

Cinq grandes familles d'acteur.rice.s ont été ciblées pour l'élaboration du diagnostic au vu de leurs missions et leurs analyses :



Une méthodologie différenciée et complémentaire a été mise en place avec l'organisation de rencontres collectives et l'élaboration d'entretiens individuels menés par Dorianne Fagard, conseillère en insertion professionnelle du CIDFF 62.



109 rencontres organisées dont **4** réunions collectives et **105 entretiens individuels**.



218 personnes rencontrées dont **24** en réunions collectives et **194 en entretiens individuels**.



67 personnes n'ayant pas répondu à la sollicitation dont **63 en réunions collectives** et **4 en entretiens individuels**.

L'adhésion et le taux de participation varient énormément en fonction du format des rencontres. Les entretiens individuels ont compensé les entretiens collectifs pour lesquels la participation a été en deçà de ce qui était attendu.

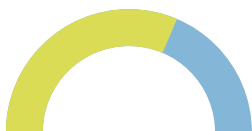
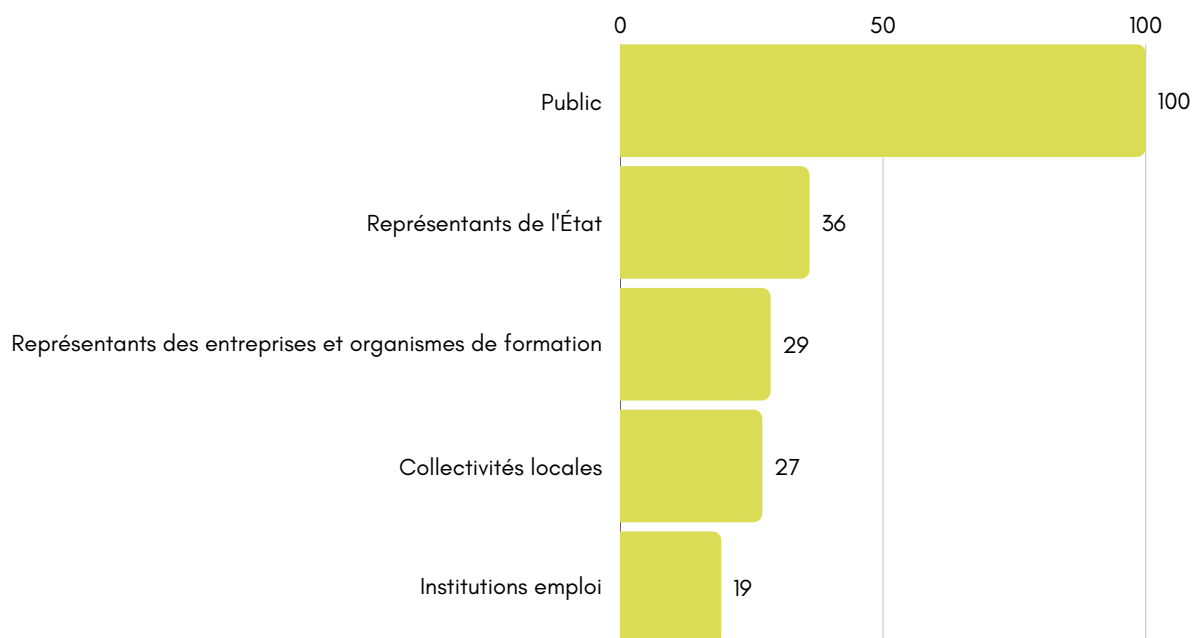
Taux de participation aux rendez-vous collectifs



Taux de participation aux rendez-vous individuels



Participation des différentes catégories sollicitées en %



Avec un taux de participation de **62.78%** et **plus de 200 participant.e.s**, le diagnostic peut être considéré comme **fiable**. Il présente un **reflet objectif de l'emploi des femmes dans le Pas-de-Calais**.

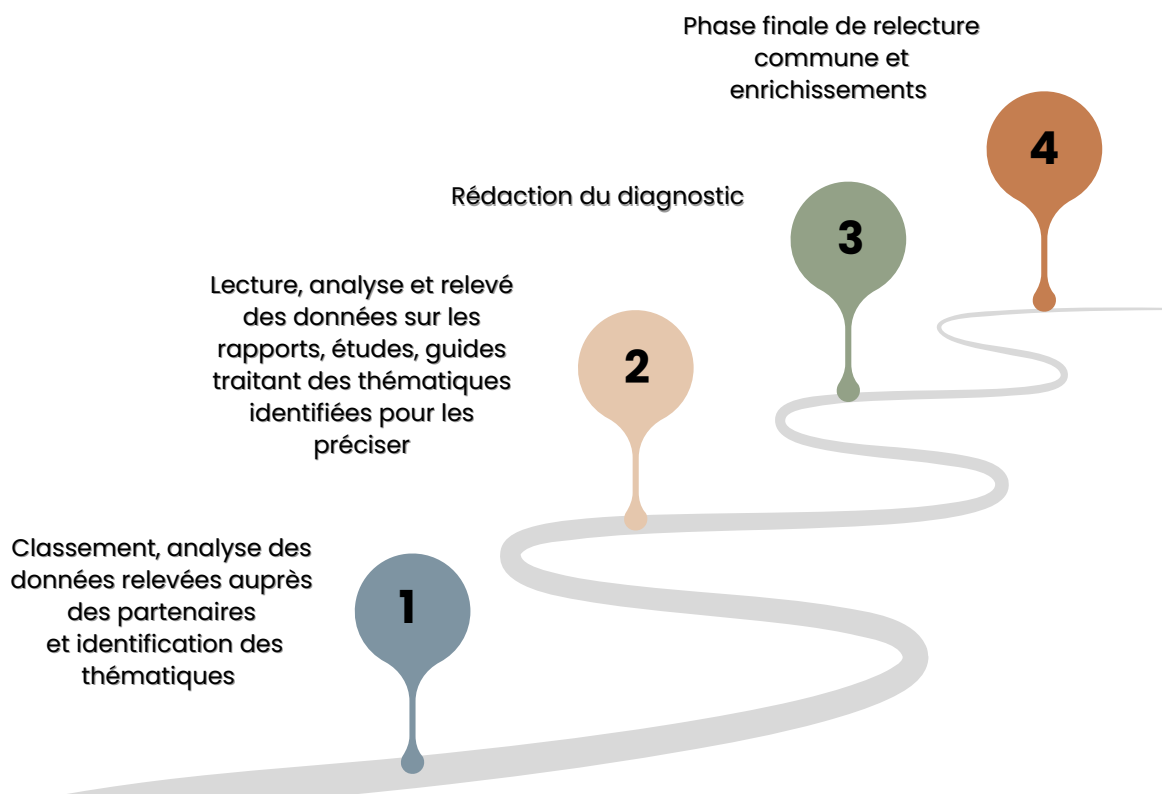
Ces pourcentages nous montrent que les volontés individuelles sont fortes mais qu'une mobilisation générale et collective est plus complexe.

Les acteur.rice.s ne se connaissent pas, n'ont pas l'habitude de travailler ensemble et l'emploi des femmes en tant que tel n'est pas un sujet central car elles/ils sont sollicité.e.s sur beaucoup d'autres thématiques et obligations.

La mobilisation de tou.te.s les représentant.e.s travaillant dans le champ de l'emploi égalitaire et qualitatif des femmes est donc plébiscitée mais elle demande un travail de dentelle afin de permettre à tout le monde d'agir en commun.

Ces thèmes de cohésion, de lien et d'interconnaissances sont d'ailleurs revenus quasi systématiquement lors des entretiens avec les professionnel.le.s.

2 Analyse et rédaction



3 Présentation et réalisation



Le diagnostic a été présenté d'une part à Monsieur le Préfet du Pas-De-Calais pour être utilisé lors d'un SPED (Service Public de l'Emploi Départemental).

D'autre part, une diffusion publique a été organisée afin de rendre compte plus largement des thématiques relevant de l'emploi des femmes dans le département.



Les conclusions du diagnostic permettent d'établir des préconisations à court, moyen et long termes.

Des actions immédiates sont possibles, comme la création du service emploi spécifique aux femmes du CIDFF 62, mais d'autres sont à envisager dans le temps car elles impliquent la conception et la mise en place d'outils variés et d'un travail sur les biais culturels. L'ensemble des acteur.trice.s est en capacité de se saisir des thématiques abordées.

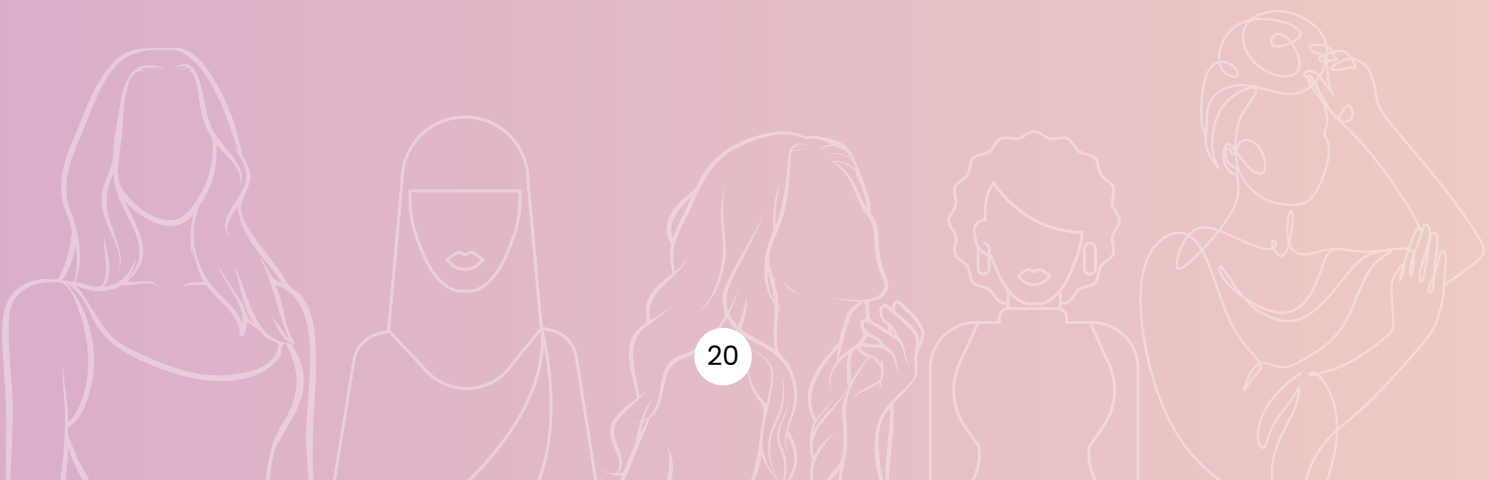
Les points forts du diagnostic territorial



- Réalisation d'un travail sans précédent sur le Pas-de-Calais
- Prise en compte d'un territoire composé de zones rurales, urbaines et QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville)
- Considération de tous.les partenaires et les problématiques liées à l'emploi des femmes
- Analyse quantitative et qualitative
- Libre expression des partenaires
- Rencontres pluridisciplinaires (public, professionnel.le.s de l'emploi, entreprises, psychologues, juristes, sociologues...)
- Préconisations globales et transversales
- Identification des acteur.trice.s du futur réseau partenarial
- Inscription de la démarche dans la durée

2.02 – Les caractéristiques du public féminin révélatrices de la place précaire des femmes au sein de la société

<i>Répartition de la population</i>	22
<i>Répartition de la population active</i>	22
<i>Taux d'activité des 15-64 ans</i>	22
<i>Taux de temps partiels</i>	23
<i>Taux de chômage</i>	24
<i>Taux de bénéficiaires des prestations sociales</i>	25
<i>Taux de bénéficiaires du RSA</i>	26
<i>Taux de pauvreté</i>	27
<i>Retraites</i>	27
<i>Fragilités des femmes et des familles</i>	28
<i>Réussites scolaires</i>	29



La prise en compte de l'emploi sans en comprendre les impacts, les enjeux et l'environnement ne peut être une méthodologie adaptée.

Afin de proposer des actions adéquates et réalistes pour l'emploi des femmes dans le Pas-de-Calais, il est important d'appréhender le climat général dans lequel évoluent ses habitantes.

Le taux de pauvreté et le recours aux prestations sociales sont, par exemple, les miroirs d'une précarité économique directement liée à la condition féminine et à l'emploi dont il faut tenir compte pour adapter les mesures et le discours.

Les données sociales et budgétaires permettent, elles, de dresser un portrait des atouts et des faiblesses du territoire qui constitueront les premiers éléments évocateurs d'une réalité complexe et protéiforme.

Une mise en perspective avec les données nationales est effectuée afin de comparer la situation du département dans l'hexagone.

Ces données, bien que reflets de l'environnement dans lequel les femmes évoluent, peuvent être précisées par les études approfondies qui sont consultables sur les sources dont elles proviennent :

- INSEE,
- Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes,
- Rapport "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes" du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité et de l'égalité des chances
- Guide "Femmes et monoparentalité : le choix de l'emploi" de la FNCIDFF, France Travail

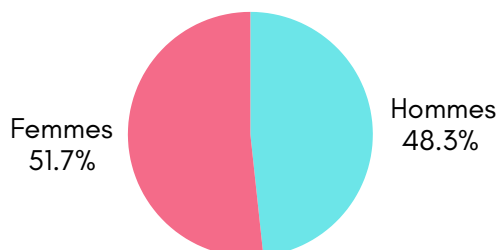


Répartition de la population

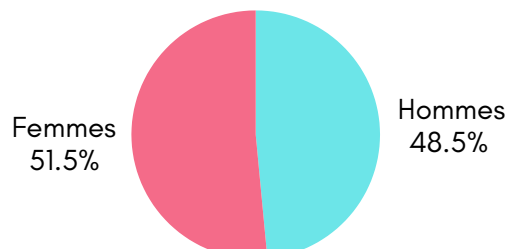
Chiffres 2022

Au national comme dans le département, la répartition femmes-hommes de la population montre une quasi égalité. Les 2 sexes représentent donc une même proportion d'individus dans notre société.

France métropolitaine



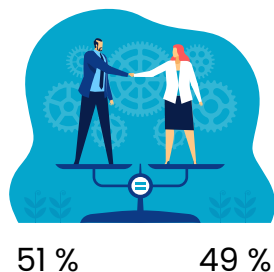
Pas-de-Calais



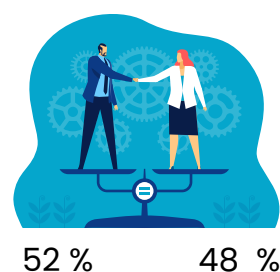
Répartition de la population active

Malgré une répartition quasi égale des femmes et des hommes dans la société et la population pouvant être active, les femmes sont moins en emploi ou en parcours d'insertion professionnelle. Cette tendance est encore plus marquée dans les quartiers prioritaires.

France métropolitaine



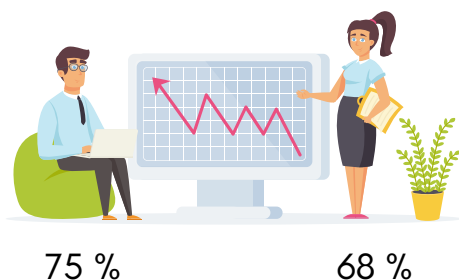
Pas-de-Calais



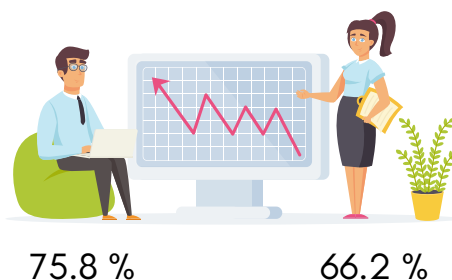
Taux d'activité des 15 - 64 ans

Chiffres 2022

France métropolitaine



Pas-de-Calais



Dans les quartiers prioritaires, nous pouvons constater un écart plus marqué, - **13.2 points**, entre le taux d'activité des femmes (**51.9%**) et celui des hommes (**65.1%**).

Les femmes salariées sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Plus de la moitié des femmes déclarent renoncer à un emploi à temps plein pour raisons familiales contre à peine un tiers des hommes. Il est possible d'affiner cette analyse en montrant que 26.1 % des femmes choisissent ou subissent le temps partiel pour prendre soin des enfants contre 5.8% des hommes.

Ce temps de travail a des conséquences dans le développement de la carrière, la charge de travail, la rémunération, les droits à la retraite, la minoration des allocations chômage...

Taux de salarié.e.s à temps partiel

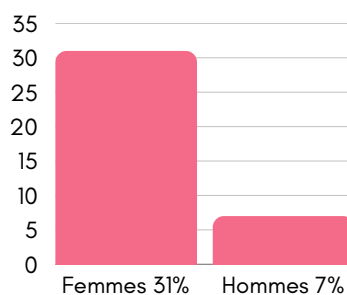
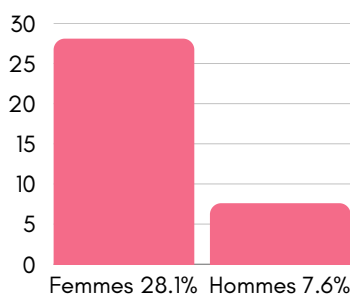
France métropolitaine

18.1 %



Pas-de-Calais

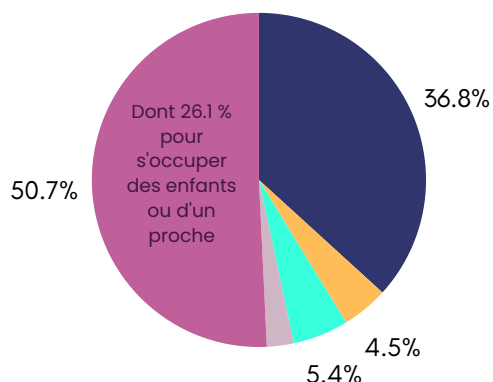
17.9%



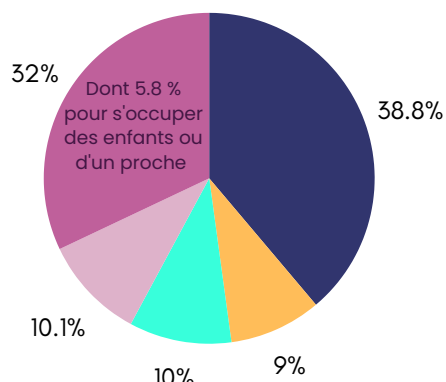
1 femme sur 4 est concernée par le temps partiel contre moins d'1 homme sur 10



Femmes



Hommes



.Chiffres 2020 et 2021

- Impossibilité de travailler davantage avec son emploi actuel
- Exercer une autre activité professionnelle
- Suivre des études ou une formation

- Compléter d'autres revenus
- Raisons personnelles ou familiales

Taux de chômage

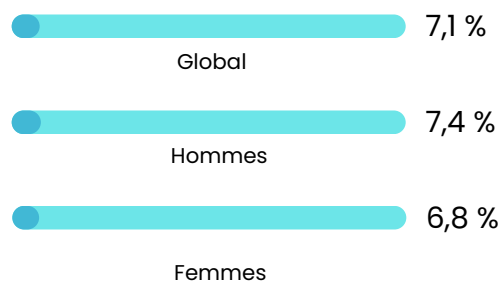
La France connaît son taux de chômage le plus bas depuis 2008, indiquant une évolution du nombre de personne en recherche d'emploi à la baisse.

Le taux de chômage des femmes apparaît inférieur à celui des hommes.

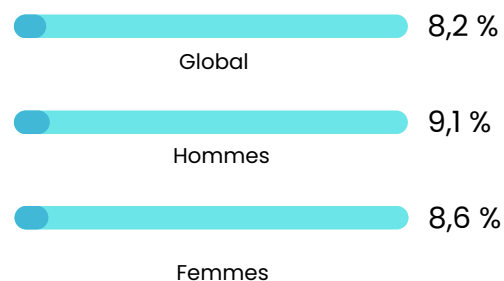
Le Pas-de-Calais, bien qu'avec un taux supérieur à la moyenne nationale, est lui aussi sur les mêmes tendances de baisse et de répartition par sexe.

Ces données semblent donc indiquer un léger avantage pour les femmes dans l'emploi. Il faut toutefois nuancer car nous constatons que le retour à un emploi durable prend plus de temps et il s'agit également de détailler ces emplois afin de vérifier si l'égalité femmes/hommes est réelle dans la sphère professionnelle.

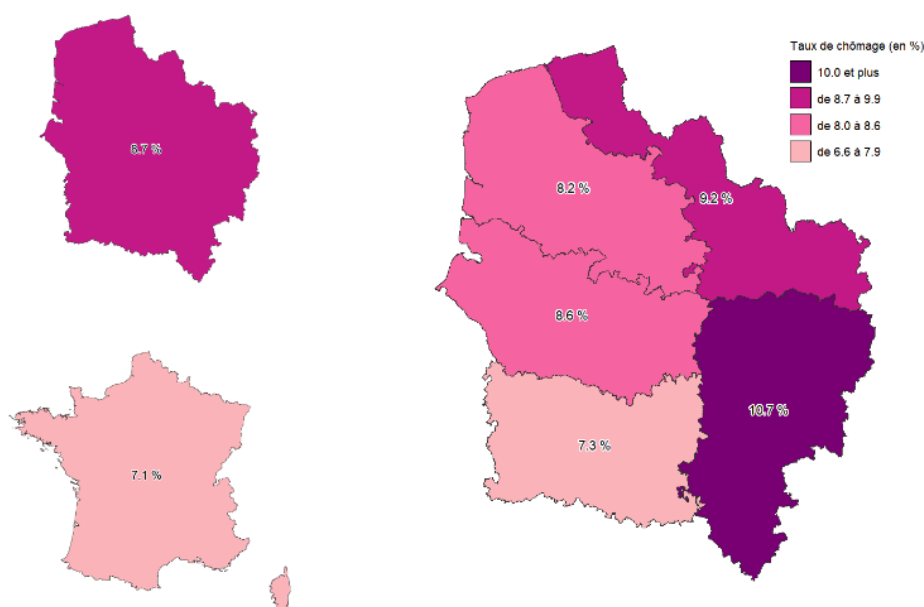
France métropolitaine



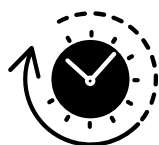
Pas-de-Calais



Taux de chômage localisés au 1er trimestre 2022



Source : Insee, taux de chômage localisés
Chiffres 1 trimestre 2023. INSEE.



Les femmes en recherche d'emploi trouvent moins vite un emploi durable que les hommes.

Après **6 mois** d'inscription à France Travail, **40.6%** des femmes accèdent à un emploi contre **46.3%** des hommes. Le constat est le même après **18 mois** d'inscription avec respectivement **60%** et **65%**.

Taux de bénéficiaires des prestations sociales

France

CHIFFRES 2021

Pas-de-Calais

23 107 200 habitant.e.s
bénéficient d'au moins une
prestation sociale
soit
35 % de la population

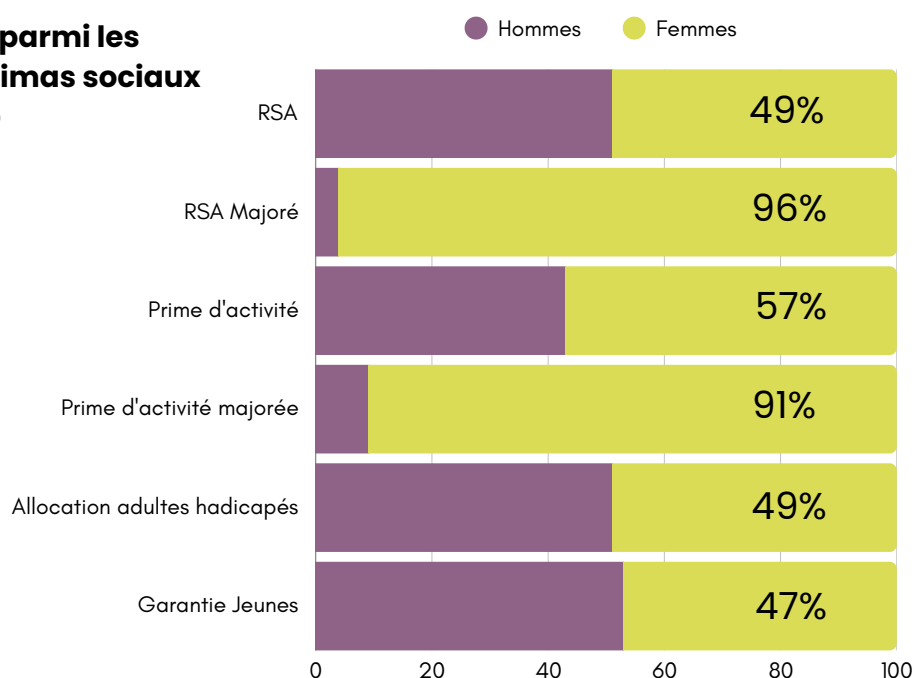


774 190 habitant.e.s
bénéficient d'au moins
une prestation sociale
soit
53 % de la population



Part de femmes parmi les bénéficiaires de minimas sociaux

CHIFFRES 2020



La première analyse nous démontre que le nombre de bénéficiaires de prestations sociales est nettement plus important dans le Pas-de-Calais (53% de la population) que dans le reste du territoire (35% de la population). La fragilité sociale des habitant.e.s du département est donc plus grande que la moyenne nationale.

Une caractéristique concernant le public prioritaire des prestations peut être mis en exergue. En effet, dans la répartition par sexe des bénéficiaires, il est possible de constater que le RSA majoré et la prime d'activité majorée, concernant donc les parents isolés, sont en écrasante majorité attribués aux femmes.

Nous pouvons préciser ces données en détaillant la prestation de revenu de solidarité active (RSA) qui est, elle aussi, principalement attribuée aux femmes, notamment dans le Pas-de-Calais.

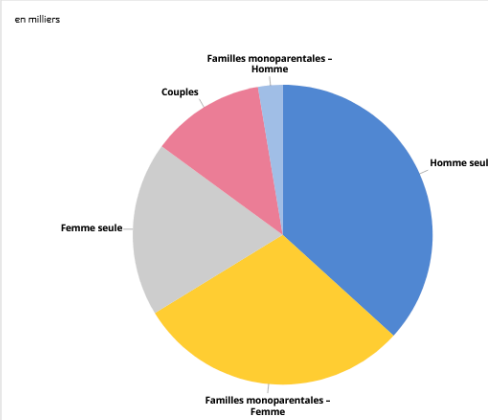
Taux de bénéficiaires du RSA

CHIFFRES 2020/2021

France

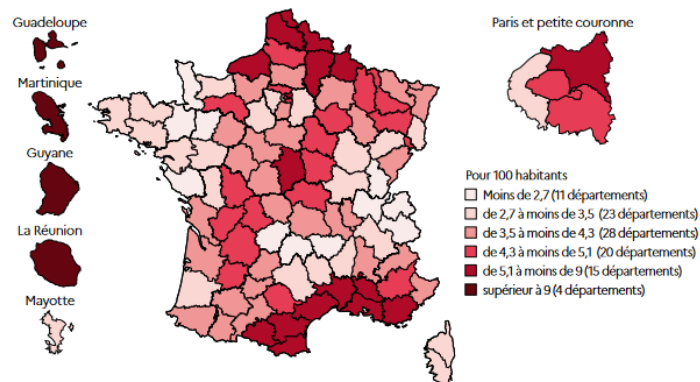
Pas-de-Calais

Foyers bénéficiaires du RSA socle selon la situation familiale en 2021



Note : données au 31 décembre.
Lecture : au 31 décembre 2021, 709 700 foyers bénéficiaires du RSA socle sont des hommes seuls.
Champ : France.
Sources : Cnaf ; MSA.

Carte 1 Part d'allocataires du RSA, parmi la population âgée de 15 à 69 ans, fin 2020



Note > En France, on compte en moyenne 4,5 allocataires du RSA pour 100 habitants âgés de 15 à 69 ans.
Champ > France.
Sources > CNAF ; MSA ; Insee, population estimée au 1^{er} janvier 2021 (résultats provisoires arrêtés fin 2021).

En France et de façon encore plus marquée dans le département du Pas-de-Calais, **les femmes sont plus nombreuses à être bénéficiaires du RSA** et une importante part d'entre elles sont seules avec un ou plusieurs enfants. L'analyse de ces données nous démontre donc **la précarité sociale et financière des femmes** et particulièrement lorsqu'elles sont **mamans isolées**.

Foyers bénéficiaires du RSA socle selon la situation familiale en 2021

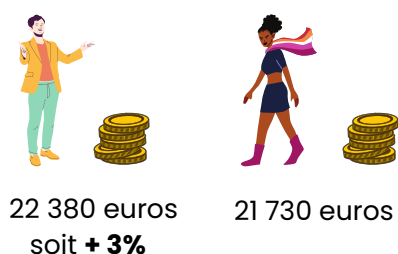
Situation familiale	France entière	Pas De Calais
Couples	237 500	7629
Familles monoparentales		
Femmes	620 600	17 752
Hommes	569 400	16 712
	51 200	1 040
Personne seule	1 072 800	25 830
Femme seule	363 100	10 088
Homme seul	709 700	15 742
Nombre de foyers bénéficiaires	1 930 900 soit 6.1 % de la population	51 211 soit 7.34% de la population

Taux de pauvreté

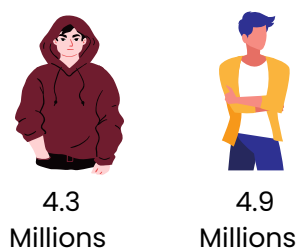
Le taux de pauvreté vient confirmer la fragilité de la situation économique des femmes. En effet, elles sont plus nombreuses à vivre sous le seuil de pauvreté que les hommes et leur niveau de vie est également inférieur de 3%.

Le département du Pas-de-Calais suit logiquement cette tendance avec une précarité encore plus forte puisque le taux de pauvreté du département de 18.4% est supérieur au taux national de 14.5%.

Niveau de vie médian en 2019



Nombre de femmes et d'hommes vivant sous le seuil de pauvreté



Retraites

CHIFFRES 2016

La différence économique et la précarité des femmes s'expriment même jusqu'à la période des retraites. En effet, le montant moyen de la pension de droit direct est bien inférieur à celle des hommes. Même avec une gratification due aux enfants et aux pensions de réversion, le montant de la retraite des femmes est moindre. Le Pas-de-Calais, quant à lui, est au-dessus du taux national d'attribution de l'allocation minimum vieillesse. La fragilité économique de sa population s'exprime de nouveau par ces indicateurs.

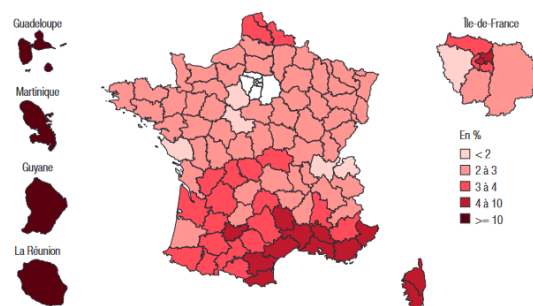
Montant moyen mensuel net de la pension de retraite des 65 ans et plus selon le sexe en 2019



* La pension de droit direct est versée au titre de l'activité professionnelle passée. Les pensions de droit indirect comprennent les bonifications pour enfants et les pensions de réversion.
Champ: retraités de 65 ans ou plus vivants au 31 décembre 2019, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un avantage de droit direct dans un régime de base; les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus. Source: Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en questions », Insee Références, mars 2022. Chiffres Drees, modèle ANCTRE, 2019.

Extrait des Chiffres clés – Édition 2022 p

Carte 1 Proportion d'allocataires du minimum vieillesse par département parmi la population des 62 ans ou plus



Champ > France entière (hors Mayotte).

Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2017 ; Insee, structure de la population en fonction du sexe et de l'âge du département au 1^{er} janvier 2018.

Fragilité des femmes et des familles

1 - La monoparentalité est un facteur important de la fragilité des familles

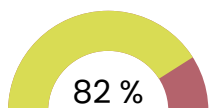
Ces données montrent une réelle tendance de précarisation des foyers monoparentaux. Le département du Pas-de-Calais a un taux de monoparentalité plus élevé que la moyenne nationale.

Dans la grande majorité de ces situations, la femme est la cheffe de famille.

Cette charge familiale a de nombreux impacts : niveau de vie, stabilité économique, disponibilité pour l'emploi et le monde du travail, santé, logement, etc. La monoparentalité est source de nombreuses contraintes qui sont un peu plus de 6.5 fois assumées par les femmes que les hommes.

France métropolitaine

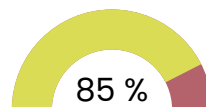
2 millions de familles monoparentales
1 famille sur 4



des foyers monoparentaux sont
portés par une femme

Pas-de-Calais

66 410 familles monoparentales
1 famille sur 4



des foyers monoparentaux
sont portés par une femme



Zoom sur quelques conséquences de la monoparentalité

Niveau de vie moyen et taux de pauvreté des enfants de moins de 18 ans selon le type de famille en 2018 :



23 900 Euros
Taux de pauvreté : 15.6 %



15 800 Euros
Taux de pauvreté : 40.5%
soit **2.6 fois plus**

Part des mineurs vivant en logement surpeuplé selon le type de famille en 2020 :



10.3 %



23.9 %

2 - La violence conjugale, une réalité au sein des familles

En 2022, les services de sécurité ont enregistré 244 000 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une augmentation de 15 % par rapport à 2021.

86% des victimes de violences conjugales sont des **femmes**



118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire en 2022

La Seine-Saint-Denis, la Guyane, **le Pas-de-Calais**, le Nord et la Réunion sont les départements qui affichent les plus forts taux de victimes enregistrées pour 1 000 habitantes âgées de 15 à 64 ans.

Réussites scolaires

Les filles sont plus représentées que les garçons dans le milieu scolaire. Elles ont de meilleurs résultats et sont plus nombreuses en études supérieures. Cependant leur orientation reste spécifique en fonction du domaine d'étude.

Ces données sont également en contradiction avec le taux d'activité des femmes qui est inférieur à celui des hommes.

Taux de réussite au Baccalauréat

CHIFFRES 2021

France métropolitaine

**95.5 %
de Filles**

91.9 %
de garçons



Académie de Lille

**94.5 %
de Filles**

90.7 %
de garçons

Répartition des étudiant.e.s inscrit.e.s dans le supérieur

**55.6 %
de Filles**

44.4 %
de garçons



**57.1 % de
Filles**

42.9 %
de garçons

Ces indicateurs nous donnent une vision globale et donc plus complète de la situation des femmes sur le territoire et plus particulièrement dans le département du Pas-de-Calais, qui est en grande majorité, au-delà des moyennes nationales. Dans ce climat social dégradé, une attention supplémentaire et des mesures spécifiques peuvent donc être attendues sur le territoire.

Cette vue d'ensemble décrit un paysage tout en relief mais n'est qu'une partie de ce qui caractérise l'égalité professionnelle et, plus globalement, l'égalité entre les femmes et les hommes.

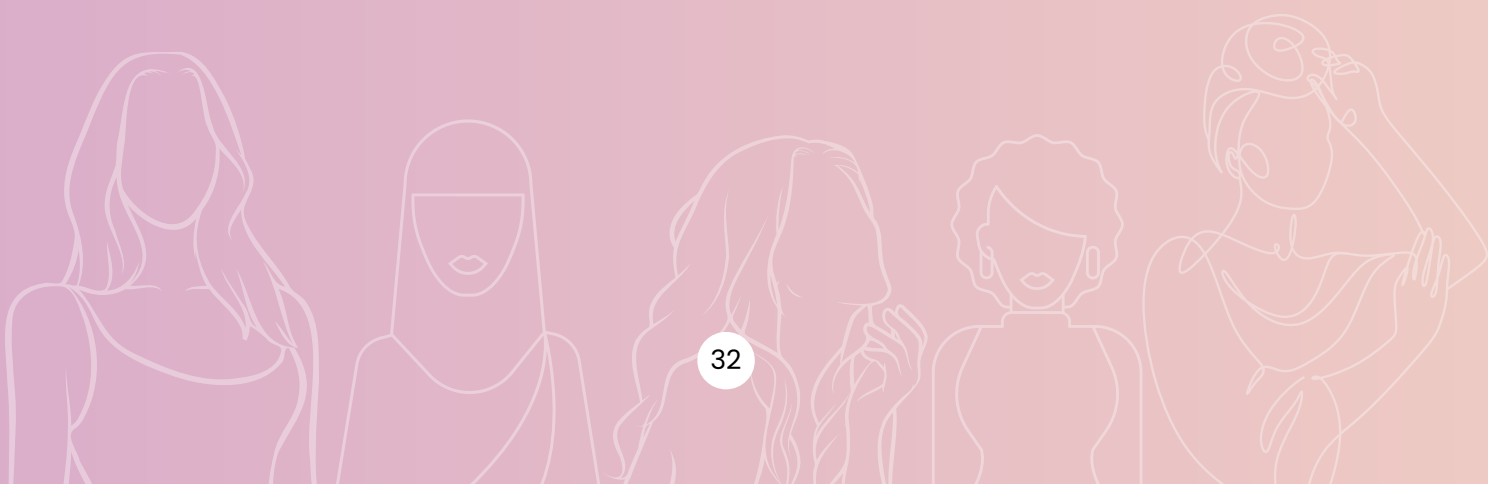
L'emploi au féminin est une thématique "à tiroir" ne pouvant être restreinte à une analyse linéaire. De nombreux thèmes sont ainsi concomitants et doivent être considérés simultanément.



2.03 – L'égalité professionnelle des femmes et des hommes soutenue par la législation française

*L'évolution des lois pour l'égalité professionnelle entre
les femmes et les hommes* **33**

*L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et
les hommes* **35**



Depuis 1946 et le préambule de la Constitution, le travail des femmes et l'égalité professionnelle sont façonnés par de nombreuses lois répondant aux besoins, aux évolutions et aux manquements dans les époques.

L'évolution des lois pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1972

La loi du 22 décembre de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ».

1983

La loi du 13 juillet 1983 portant modification au code du travail et au code pénal (loi Roudy) établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La loi Lepors prévoit l'égalité professionnelle pour la fonction publique.

2001

La loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes actualise et définit les axes de la mise en œuvre de la loi de 1983.

La loi du 6 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi précise la notion de discrimination.

2006

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et les engagements concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

2011

La loi du 27 janvier 2011, dite loi Copé-Zimmermann, est relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration (CA) et de surveillance de l'égalité professionnelle. La proportion de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi, puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil. Le quota de femmes dans les conseils d'administration et conseils de surveillance pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s ou avec un chiffre d'affaire supérieur à 50 millions d'euros est fixé à 40%.

2014

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule pour les entreprises autour du renforcement des négociations d'entreprises et de branches pour favoriser l'égalité professionnelle et le respect de la réforme du congé parental et du partage des responsabilités parentales.

En cas de manquement, les entreprises peuvent se voir interdire l'accès aux marchés publics et délégations de service.

2015

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit, au sein des entreprises, une négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

2018

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel demande aux entreprises d'assurer une rémunération égale entre femmes et hommes pour un travail identique ou à valeur égale. Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent publier "l'index d'égalité hommes-femmes".

Des droits à la formation doivent également être octroyés de manière égalitaire entre les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

2021

La loi du 24 décembre 2021, dite loi Rixain, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle impose aux entreprises de plus de 1000 salarié.e.s de publier chaque année sur leur site les écarts éventuels de représentation entre femmes et hommes parmi leurs cadres et instances dirigeantes. Des quotas de 30% de femmes dans ces instances sont instaurés.

Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes sont publiés sur le site du ministère du Travail.

Cette loi améliore également la transparence sur l'index de l'égalité femmes-hommes en entreprise de la loi du 5 septembre 2018.

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'égalité salariale à une obligation de résultats, notamment à travers la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet index est imposé aux entreprises d'au moins 50 salarié.e.s qui doivent le déclarer à l'inspection du travail, au comité social et économique (CSE) et le publier sur leur site internet. Elles peuvent évaluer, sur 100 points, le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

- Écart de rémunération femmes/hommes (15.4 % en 2023)
- Écart de taux d'augmentations individuelles
- Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé parental
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Écart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s).

Si son niveau est inférieur à 85 points et 75 points, l'entreprise doit rapidement mettre en place des mesures de correction. Elle dispose pour cela d'un délai de trois ans. Faute d'amélioration, l'entreprise encourt une pénalité égale à 1% de la masse salariale annuelle.

En place depuis 2019, il est possible d'évaluer son déploiement qui est, au regard des chiffres 2023, en constante amélioration.



72% des entreprises concernées ont déclaré leur index en 2023 contre 61% en 2022.



L'index moyen des entreprises d'au moins 50 salarié.e.s est de **88** contre 86 en 2022.

Les entreprises ayant plus de 1000 salarié.e.s ont un index moyen de **89,7**.

L'utilisation des chiffres départementaux de l'index égalité étant **peu courante**, une **requête spécifique** a dû être faite auprès de la DREETS du département et du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Pas-de-Calais
2023



Indice de
complétude

47.8%

Index moyen

87.84

En parallèle de ces évolutions favorables, des axes d'améliorations persistent.

- Seules 2 % des entreprises enregistrent pour l'année 2023 la note maximale de 100 %.
- L'indicateur « *augmentations au retour de congé maternité* » n'enregistre aucun progrès depuis 2020 et reste insatisfaisant.
- L'indicateur « *part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise* » montre que 4271 entreprises n'ont pas progressé et qu'un tiers des entreprises ont moins de 2 femmes dans leurs 10 meilleures rémunérations.
- Plus de 60 % des entreprises de plus de 1000 salariés comptent moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants.

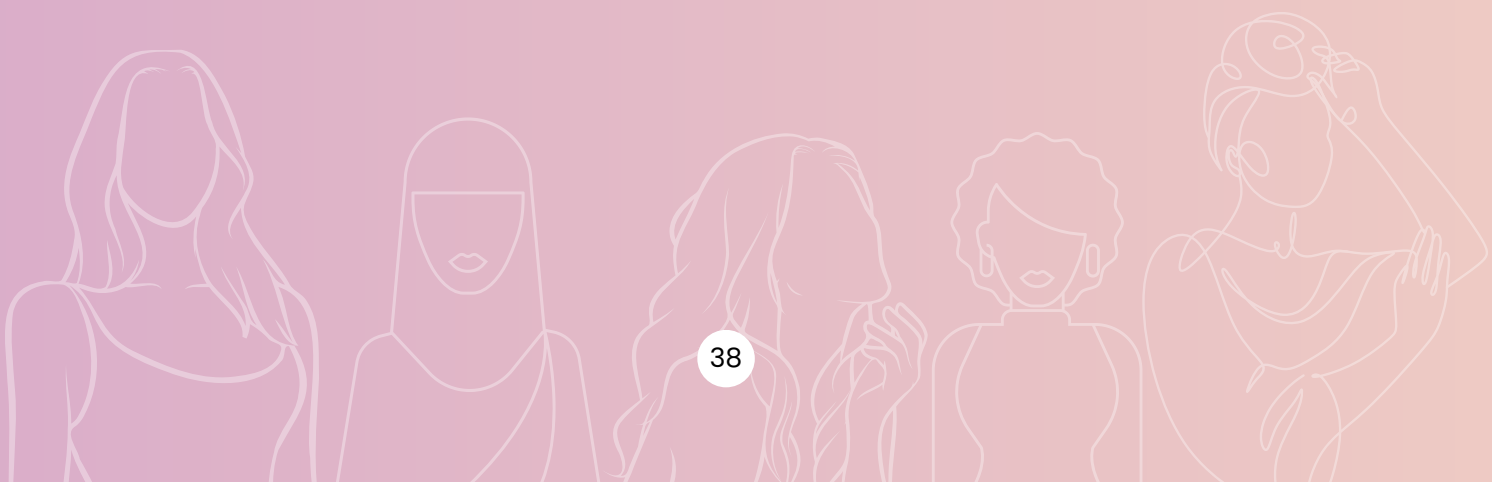
D'autres indicateurs non chiffrés pourraient enrichir la finesse d'analyse de cet index.

- L'évaluation par poste plutôt que par tranche d'âge.
- Le panel de personnes prises en compte, excluant les entreprises de moins de 50 salarié.e.s ainsi que les salarié.e.s ayant fait suivre leur congé maternité/paternité d'un congé parental, les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les intérimaires, les salarié.e.s expatrié.e.s et les salarié.e.s absent.e.s plus de la moitié de la période de référence, donne des informations partielles sur la situation dans les entreprises.
- Les indicateurs qualitatifs comme la considération en entreprise, le respect au sein des équipes et de la hiérarchie, la prise en compte de l'articulation des temps de vie, le positionnement RH, la formation et la sensibilisation à l'égalité et au sexisme ou encore l'égalité dans le processus de recrutement, ne sont pas non plus exprimés.
- Afin de mettre en avant la problématique de l'égalité professionnelle pour les mères à la tête d'un foyer monoparental, il serait possible d'inscrire dans le cahier des charges l'obligation de proposer des solutions d'accueil pour les enfants de ces familles.

Un besoin d'une prise en compte plus globale est donc à considérer car, comme nous l'avons d'ores et déjà constaté, toutes les thématiques sont liées et interdépendantes.

2.04 – Diversité et besoins de l'écosystème emploi comme garanties d'une prise en charge globale

<i>Les inégalités professionnelles tout au long du parcours féminin : racines, conséquences et acteur.rice.s mobilisables</i>	40
<i>Diversité des besoins et des acteur.rice.s dans le parcours type d'une femme pour son accès à l'emploi</i>	41



Les premiers indicateurs évoquent une multitude de thématiques relatives au parcours des femmes en dehors et dans l'emploi.

Jusqu'à présent centré sur des données quantitatives qui permettent de mesurer les possibilités d'emploi et leurs conséquences, nous pouvons élargir aux freins spécifiques de l'accès et du maintien des femmes dans un emploi égalitaire.

Là aussi, se concentrer sur la seule période de l'emploi est délétère et ne permet pas de considérer le problème dans son ensemble.

Tout au long de sa vie, la femme est conditionnée dans son accès à l'emploi par de multiples biais et problématiques ; en découle mécaniquement une importante diversité des acteur.trice.s et des besoins.

Figurés comme une suite d'événements et d'apprentissages, l'emploi et ses racines sont les fils rouges d'une vie entière. C'est une réaction en chaîne qui manifeste clairement la nécessité que tous.les acteur.rice.s, aussi différent.e.s soient-elles/ils, travaillent parallèlement pour agir sur l'emploi égalitaire entre femmes et hommes. Toutes les problématiques sont solidaires.

C'est d'ailleurs dans ce sens que ce diagnostic a été réalisé, prenant en compte un panel assez large d'intervenant.e.s. Toutes les contributions sont regroupées sous les thématiques qui se sont dégagées lors des nombreux entretiens.

Des avis de terrain, relais des difficultés quotidiennes observées et affrontées.

Les préconisations naissent, elles aussi, des idées partagées par les professionnel.le.s de la sphère socio-économique.

Tous.les ces acteur.rice.s, aussi divers soient-ils/elles, et toutes ces thématiques sont des pièces du puzzle de l'emploi au féminin.



Les inégalités professionnelles tout au long du parcours féminin : racines, conséquences et acteur.rice.s mobilisables



Diversité des besoins et des acteur.rice.s dans le parcours type d'une femme pour son accès à l'emploi

Garde d'enfant

La garde d'enfant est le frein le plus cité lorsque l'on interroge tant les professionnel.le.s que les chercheur.se.s d'emploi. Besoin de structures de confiance afin de lever les freins psychologiques et matériaux de la garde d'enfant, d'une garde flexible avec des horaires atypiques, des possibilités de prise en charge dans l'urgence, accessible financièrement et de manière pérenne. La problématique de garde des enfants s'accroît pour les mamans solos.

Mobilité

La mobilité est à considérer au delà de l'obtention du permis de conduire qui est déjà en lui-même un problème à part entière (finance/difficulté). L'accès aux transports en commun, leurs prix, leurs horaires ainsi que leurs tracés sont des facteurs primordiaux.

Orientation

L'orientation scolaire des filles et des garçons reste très stéréotypée. Les filles sont enclines aux métiers de soin et les garçons à ceux physiques et de leader. Ces stéréotypes perdurent et les chiffres des orientations, notamment dans les filières techniques, sont très marqués.

Accompagnement social et professionnel

L'accompagnement social et professionnel des femmes doit être adapté à leurs besoins et problématiques. Il doit s'affranchir des stéréotypes, des mécanismes de pensées et de culture présents en chacun de nous.

Sexisme, stéréotypes et discriminations

S'il y a un terrain fertile à toutes les inégalités, il s'agit de celui du sexisme, des stéréotypes et des discriminations. L'ensemble de ces atteintes, ancrées dans nos schémas de pensées et dans notre société, sont celles qui au quotidien influencent le comportement et les choix de chacun.e. Ces biais cognitifs font partis intégrantes de nos attitudes et sont parfois difficiles à identifier et donc à combattre.

Choix professionnels

Les choix professionnels sont une conséquence et une continuité des choix d'orientation. Les femmes sont majoritaires dans certains métiers et les hommes dans d'autres. L'équilibre et l'équité ne sont pas respectés ce qui crée des inégalités dans les chances d'accès à des métiers stables et rémunérateurs.

Carrières

Les carrières féminines sont encore marquées par le plafond de verre ou parfois le plafond de mère. De nombreuses inégalités de traitement empêchent d'avoir une carrière équitable à celle des hommes.

Conciliation des temps

La femme gère prioritairement la vie quotidienne. La charge mentale est une réalité. Au quotidien, les femmes consacrent plus de temps et de disponibilité pour la gestion de la vie du foyer au détriment de leur parcours professionnel.

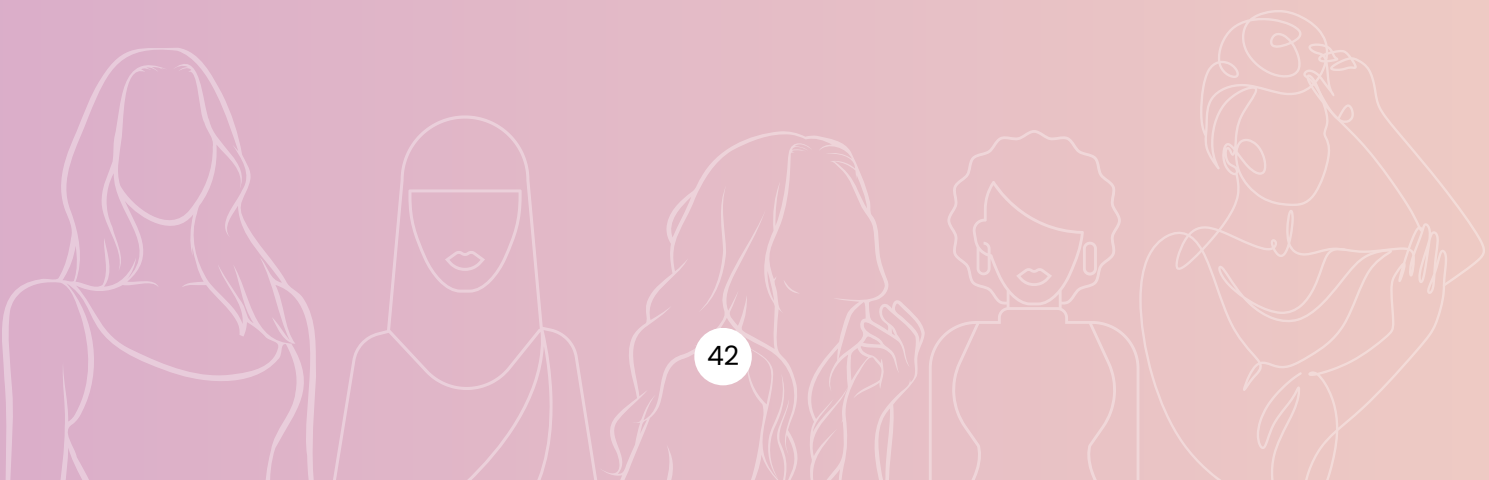
Fragilités spécifiques

De part un enchaînement de facteurs sociaux, les femmes se retrouvent plus fréquemment dans ces situations de fragilité ou de précarité. Ainsi elles sont surreprésentées dans les catégories de pauvreté, de bénéficiaires de minimas sociaux, de précarités financières, de problématiques de santé ou encore de victimes de violences.

Freins psychologiques

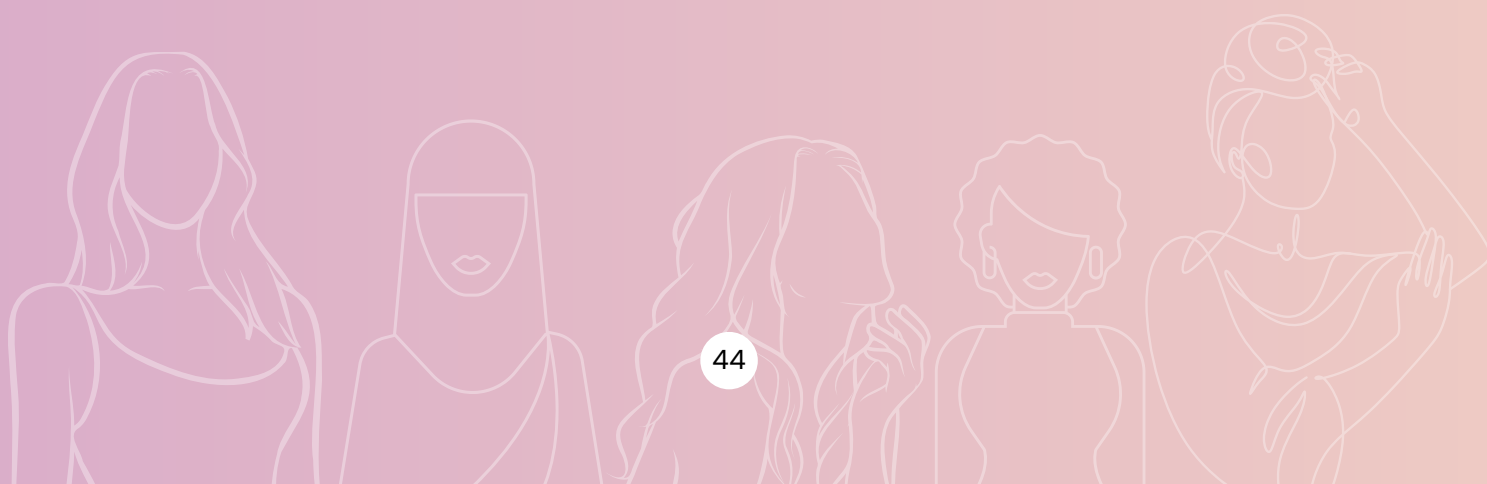
Les femmes sont bien souvent en manque de confiance en elle. Le schéma d'éducation ne favorise pas l'expression et elles sont souvent prisonnières des répétitions des schémas sociétaux et/ou familiaux.





2.05 – L'identification et la compréhension des freins stéréotypés, culturels et avérés comme prérequis indispensables à la mobilisation

Des freins stéréotypés	45
• Définitions	45
• Déconstruction des stéréotypes	47
Des freins culturels et la difficulté de s'en séparer	49
• Les schémas de reproduction, freins au changement	49
• La division socio-séxuée, phénomène psychologique de diminution des performances	51
Des freins avérés	52
• Le sexisme ordinaire comme source d'inspiration extraordinaire	52
• La garde des enfants	58
• La mobilité	63
• La discrimination dans les métiers genrés	68
• L'orientation scolaire genrée	72
• La réalité des métiers genrés	74
• L'activité par l'insertion économique (IAE) n'échappe pas à la répartition genrée des métiers	76
• Un accompagnement à l'emploi ne correspond plus aux besoins des femmes	83
• La mobilisation difficile des publics	88
• L'entrepreneuriat en évolution mais toujours en deçà de la parité	91
• La charge mentale encore inégalement répartie	95
• Des bénéficiaires de plus en plus éloignées de l'emploi	99
• L'équilibre financier plus précaire chez les femmes	101
• Les contraintes des entreprises, freins à la mixité dans les métiers genrés	103



Des freins stéréotypés

1 • Définitions



Définition d'un **stéréotype** :

Un stéréotype est une idée reçue, une opinion toute faite, une représentation caricaturale, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.

L'étymologie du mot est : "typos" qui signifie "empreinte" et "stereos" qui signifie "solide".



Définition d'un **stéréotype de genre** :

Un stéréotype lié au genre désigne le fait de prêter à une personne des attributs, des caractéristiques ou des rôles uniquement en raison de son appartenance au groupe social des femmes ou des hommes.



Définition de la **discrimination** :

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi (sexe, âge, état de santé, etc) et dans un domaine visé par la loi (accès à un service, embauche).

A ce jour, 23 critères de discrimination (« critères prohibés ») sont fixés par la loi et répertoriés à l'article 225-1 du code pénal.



Les stéréotypes interviennent dans la vie et les décisions de tous les jours. Y compris dans la construction de la personnalité et de la vie professionnelle. Ces clichés, agissant comme des réducteurs de choix et de possibilités, sont des facteurs d'inégalités.

Certains nous font bondir, d'autres sont tolérés et d'autres encore ne sont même pas identifiés tant ils font partie de notre construction mentale.

"Un garçon, ça ne pleure pas!" ; "Les filles sont nulles en maths et au foot c'est encore pire !" ; "Il pleut tout le temps dans le Pas-de-Calais !"...

Ces exemples montrent que les stéréotypes font partie de nos références quotidiennes et que bien qu'ils puissent avoir une connotation familière, voire populaire, ils peuvent aussi se révéler injustes et dommageables. La stigmatisation des personnes concernées par les idées reçues peut mener à leur discrimination.

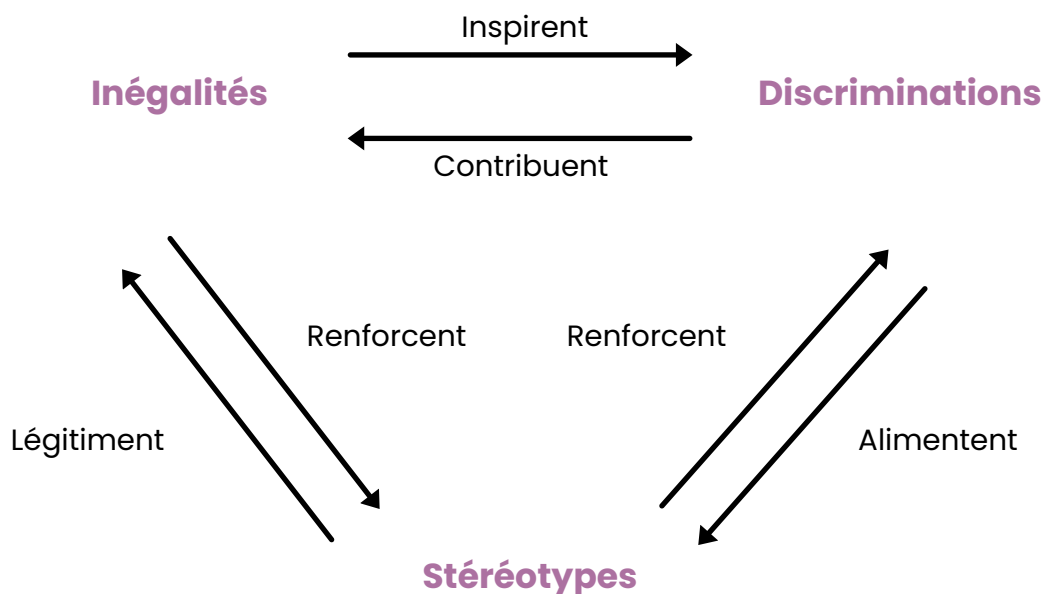
Un stéréotype se construit... et peut donc se déconstruire !

La formation de stéréotypes est normale et utile pour le cerveau humain. Nous menons inconsciemment un processus de catégorisation car cela nous aide à évoluer dans un monde complexe pour assimiler les informations que nous recevons. Nous mettons des étiquettes pratiques pour nous repérer.

Ces catégories sont construites, acquises ou transmises par notre environnement, notre culture ou encore nos institutions (famille, école, travail...). Ils ne sont alors pas immuables et peuvent être déconstruits.

Ces stéréotypes, sous des allures parfois anodines, peuvent avoir d'importantes conséquences :

- Mal-être
- Sentiments de décalage
- Prétextes à l'agressivité et à la violence
- Vecteurs de sexisme
- Diminution des performances
- Schéma sociétal majoritairement défavorable aux femmes
- Impact sur les choix de vie
- Construction de la personnalité
- Influence sur les choix d'orientation
- Supériorité de la représentation d'un des deux sexes dans certains métiers
- Concentration des femmes dans des métiers peu valorisés et dévalorisation de ces postes
- Concentration des hommes dans des métiers de décision
- Discrimination
- Inégalité



De nombreux stéréotypes subsistent dans la sphère socio-professionnelle et les exemples suivants furent entendus lors des rencontres avec les partenaires. Ils sont le reflet des clichés fréquemment véhiculés par le public, les entreprises et parfois les professionnel.le.s de l'insertion eux-mêmes.

2 • Déconstruction des stéréotypes

Les femmes sont fragiles et peu résistantes. Elles ne peuvent pas travailler dans des métiers qui demandent de la force.

Le stéréotype fait que l'on présuppose que les femmes ont moins de force mais il s'agit avant tout d'une question d'individu et non pas de sexe. De plus, l'ergonomie et les outils adaptés se développent dans les métiers nécessitant de la force physique. Les emplois majoritairement féminins comme aide-soignante ou aide à domicile nécessitent eux aussi une force physique importante.

Les entreprises ne peuvent embaucher de femmes sur les chantiers car cela va distraire les hommes et rendre les épouses jalouses.

Ce stéréotype renvoie à l'idée que l'homme n'est pas maître de ses intentions (avis de 63% des sondés dans une étude IPSOS de 2015) et que c'est donc à la femme de modifier son comportement pour éviter tout problème. Les femmes peuvent être pénalisées, mise à l'écart des emplois dans les carrières où les postes sont majoritairement masculins pour des craintes relevant de comportements répréhensibles dont elles ne sont pas responsables. Ce stéréotype est vecteur de discrimination.

L'homme doit subvenir aux besoins de sa famille et gagner plus.

Ce stéréotype patriarcal est un argument pouvant être considéré comme relevant de la domination. Les femmes sont en capacité d'être autonomes, ce qui leur assure leur liberté. Le salaire est assujéti aux métiers et compétences et non au sexe de la personne.

Il faut attendre que les enfants aillent à l'école pour travailler.

Les systèmes de garde d'enfants sont adaptés aux nourrissons et aucune étude ne montre qu'attendre la scolarisation pour les confier à des structures extérieures est une plus-value. Il y a, au contraire, un bénéfice sur les apprentissages, notamment langagiers, particulièrement pour les familles les plus fragilisées. Une rupture de carrière de 3 ans minimum est également un frein important pour le parent, généralement la mère, assumant la garde.

Les femmes sont naturellement faites pour les métiers du soin, de l'humain et du social et les hommes, ceux des chiffres et des responsabilités.

C'est une idée préconçue qui assigne arbitrairement des qualités aux hommes ou aux femmes. Les gènes ne déterminent pas les aptitudes intellectuelles ni les compétences mais ce sont bien les apprentissages qui influencent les choix et les aptitudes. Cette idée reçue est un stéréotype de genre pouvant orienter les choix de carrière et également mener à de la discrimination.

Une femme qui travaille ne peut être présente pour ses enfants et est donc une mauvaise mère.

Les bienfaits d'une garde de l'enfant par des structures spécialisées sont nombreux et prouvés. Diversité des apprentissages, adaptation, sociabilisation... L'épanouissement social et financier de la mère est un facteur important de sa relation avec l'enfant et donc de son bien-être. Le mode de garde idéal est celui le plus adapté à la situation familiale et non aux valeurs morales.

Cela ne sert à rien de travailler sur l'égalité, c'est impossible. Pourquoi essayer ?!

Tant que demeurent les inégalités, il y aura un travail à effectuer. L'Histoire est faite d'évolution et il est illogique de penser que cela ne s'applique pas à l'égalité. Cette valeur, inscrite dans la devise de la France est donc imprescriptible.

Les entreprises font le maximum pour l'égalité, elles ne peuvent pas faire plus.

Les marqueurs indiquent que l'égalité professionnelle n'est pas encore acquise. Salaires, répartition des postes, bien vivre en entreprise, mesures adaptées et respectueuses de l'équilibre des temps professionnels et personnels, la mixité sur tous les postes et non pas sur des postes genrés... Il y a encore tout un panel de mesures qui ne sont toujours pas acquises.

Dans la mesure où l'égalité doit être effective dans le monde du travail, les entreprises sont concernées et peuvent travailler de nombreuses problématiques.

Le manque d'autonomie des femmes pénalise l'épanouissement professionnel des hommes.

L'organisation des temps de vies professionnels et personnels sont également applicables aux hommes. Les obligations familiales doivent donc être gérées en dehors des obligations de travail. Il faut également faire attention à ce que ce manque d'autonomie ne soit pas un contrôle excessif des activités de la femme et dans ce cas un indicateur de violences conjugales.

Les femmes sont trop sensibles pour les postes à responsabilités.

Ce préjugé sexiste induit d'une part l'incapacité des femmes à assumer un poste à responsabilités et, d'autre part, l'idée que diriger nécessite d'être exempt d'empathie. De ces deux a priori, les contre-exemples sont nombreux.

Recruter une femme sera un problème quant à sa disponibilité à cause des enfants.

L'équilibre des temps de vie doit être considéré par les entreprises et ne concerne pas uniquement les femmes. Une mère, comme un père, peut assumer la charge familiale et cette préoccupation devrait se poser pour tous ou ne pas se poser. De plus, lorsqu'un parent prend un engagement professionnel, il met en place les conditions pour le respecter. L'amélioration de la problématique de la garde d'enfant est l'une des clés pour contrer ce stéréotype.

Le rôle d'une femme est de faire des enfants et de s'occuper d'eux à la maison.

Cet argument est l'héritage d'une éducation patriarcale et n'est donc aucunement fondé. La science, vérifiant les postulats par études et expérimentations, n'a pas conclu à une telle spécificité dans le chromosome Y. Les femmes se sont d'ailleurs, historiquement, révélées indispensables au travail dans certaines périodes. Le rôle de mère n'est pas incompatible avec celui de travailleuse.

Des freins culturels et la difficulté de s'en séparer

1 - Les schémas de reproduction, freins au changement

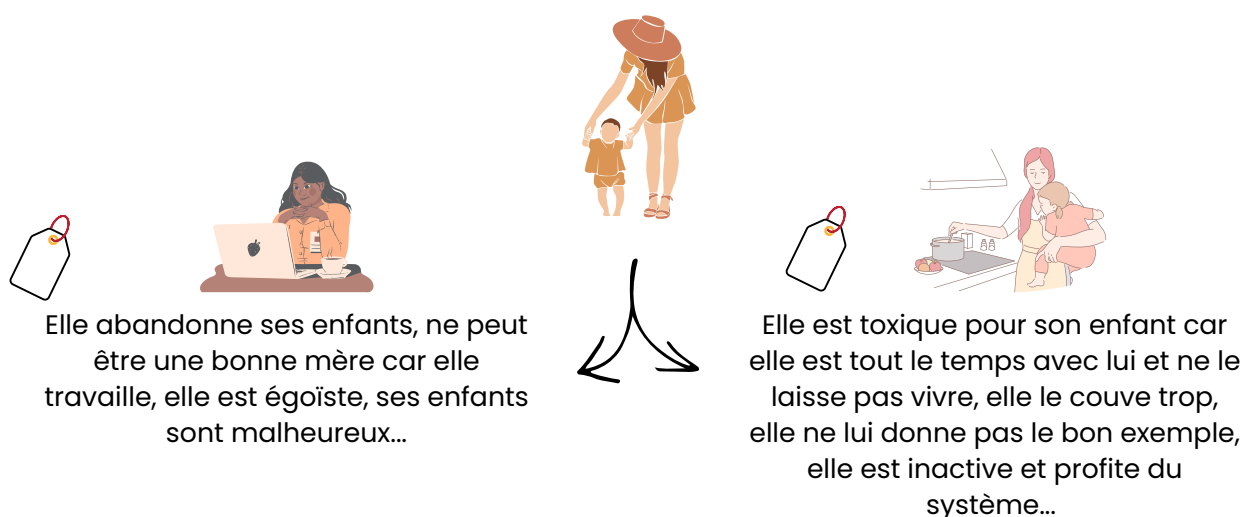
Lors des entretiens menés pour ce diagnostic, les professionnel.le.s ainsi que le public ont partagé le fait que les freins culturels sont encore fortement marqués. Une approche travaillée avec les psychologues du CIDFF 62 peut permettre de les comprendre.

Les freins culturels s'expriment avant tout via les schémas de reproduction pouvant être présents dans les milieux familiaux et culturels. Il n'est en rien question de déterminisme mais bien d'un mécanisme d'apprentissage des codes sociaux et plus précisément du mécanisme d'apprentissage vicariant comme l'a défini le psychologue Albert BANDURA. L'apprentissage dit vicariant est celui qui résulte de l'imitation par l'observation d'un pair qui exécute le comportement à acquérir. Les informations et représentations observées peuvent servir de guide dans la construction du modèle social d'une personne. Le milieu familial et culturel peut alors être perçu comme terreau de l'apprentissage des repères sociétaux et influencer ainsi les décisions, habitudes de vie quotidienne incluant l'accès aux études, l'orientation, l'emploi, également le rôle de parent.

Il est compliqué de se défaire des schémas acquis car des avis externes (environnement personnel, professionnel et également réseaux sociaux) peuvent être enclins au jugement et décourageants.

Le sujet de la garde d'enfant en est l'exemple typique. Il suffit de taper les mots-clés "mère" et "travail" dans une barre de recherche internet pour constater que le sujet est clivant :

Mère et travail, est-ce compatible? Femmes au travail : plafond de mère ; Mère qui travaille : un vrai casse-tête ; Mère qui travaille : l'équivalent de 2.5 temps pleins ; Une femme doit elle s'occuper de ses enfants ou aller travailler ? "Maman, je ne la vois jamais" ; Mère qui travaille = culpabilité ! ; Travail à domicile et mère au foyer ; Non ! Mère au foyer n'est pas un métier ! ; les devoirs d'une femme au foyer : respect, fidélité et assistance ; pourquoi une mère met-elle son enfant à la crèche alors qu'elle ne travaille pas encore...



Si l'on ajoute à ces idées reçues les problématiques techniques comme le manque de place en structure, le coût des gardes, le manque de connaissance des multiples possibilités de garde, l'appréhension d'un retour sur le marché du travail après une longue période d'inactivité (chômage, maladie ou congés maternels, le manque d'un environnement soutenant) cela devient vite un parcours de la combattante !

Sortir d'un modèle, d'une perception, est complexe d'autant plus si d'autres freins y sont associés. Une problématique ne s'explique que très rarement par un seul biais mais est, au contraire, multifactorielle.



Nous pouvons faire un focus concernant le profil spécifique des femmes victimes de violences.

Concernant la garde d'enfant, ces mères ont fréquemment des difficultés importantes à confier leur enfant à l'extérieur. La peur qu'il leur arrive quelque chose est très souvent exprimée. Au-delà de connaître les bénéfices d'une garde en structure, sociabilisation, diversités des apprentissages, préparation à l'école, répit pour le parent, temps dégagé pour se consacrer à d'autres tâches, la crainte est très forte et demeure un frein psychologique pour confier ses enfants et donc reprendre le travail.

Cette reprise d'activité étant d'autant plus compliquée car dans une situation de violence, la victime est fortement dévalorisée, elle a peur de se lancer avec le sentiment d'être incapable.

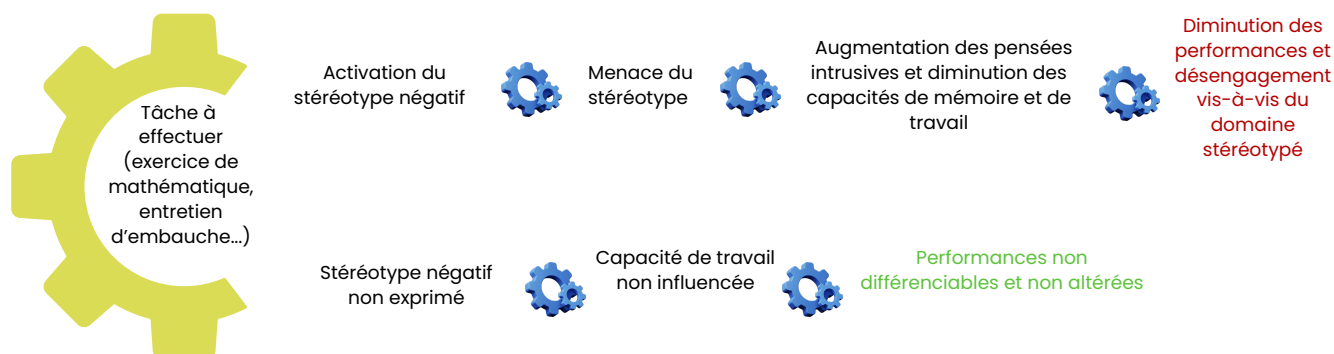
Nos apprentissages et le regard des personnes qui nous entourent peut donc influencer nos choix.

Les stéréotypes de genre, nés de notre construction sociale, ont eux aussi un rôle à jouer et interviennent notamment dans le phénomène psychologique de diminution des performances, aussi appelé effet Golem.

Ils peuvent impacter la réussite scolaire et par extension les choix d'orientation.

Lorsque l'on dit que les filles sont moins bonnes en maths ou en informatique par exemple, ces stéréotypes conduisent effectivement les jeunes femmes à se sous-estimer et à délaisser certaines filières d'études.

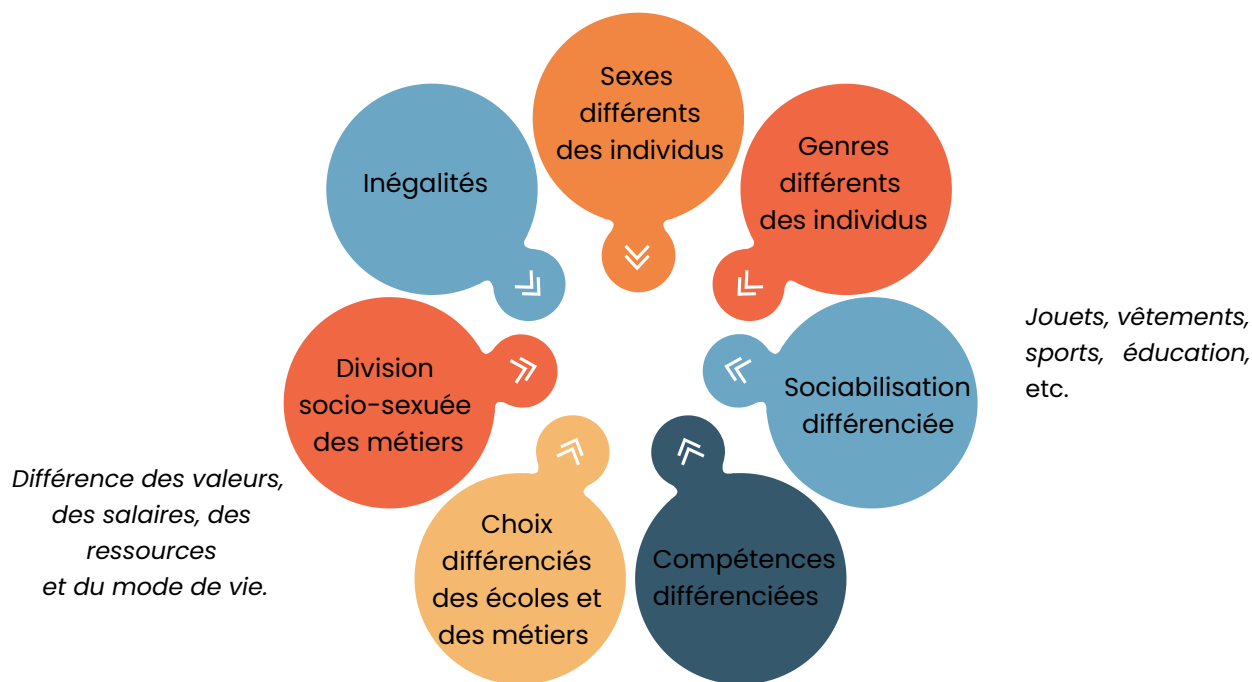
Des expérimentations (ex: Claude Steele et Joshua Aronson, Croizet et Neuveille...) ont prouvé que, lors d'un test, lorsqu'un type de population stigmatisée était soumis à un stéréotype négatif, les résultats étaient moins bons que s'il n'était pas soumis à ce stéréotype.



2 · La division socio-sexuée, phénomène psychologique de diminution des performances

D'après des études sociologiques, le biais culturel de la dénaturalisation peut, lui aussi, être considéré comme facteur d'orientation différenciée et donc d'inégalité.

La dénaturalisation de genre consiste à orienter les compétences et qualités d'une personne en fonction de son sexe par une sociabilisation différenciée.



La neuroscience montre que le cerveau est plastique et qu'il se construit et apprend en fonction des activités effectuées. Si les activités sont différentes en fonction du genre (sociabilisation différenciée), les apprentissages seront différents.

Il convient de considérer cette approche des freins culturels de manière raisonnée. En effet, la reproduction des schémas et des stéréotypes observés et vécus ont une influence certaine mais ils ne sont en rien systématiques. Les déterminants du comportement ne sont pas innés mais appris et il est donc bien entendu possible de développer ses propres schémas de pensée et de se construire grâce à sa personnalité et ses expériences.

Il ne s'agit pas de mettre des étiquettes mais bien de montrer que pour palier ces influences culturelles, il est nécessaire d'informer, de représenter et de visibilitéer les différents choix possibles, notamment dans les domaines de l'orientation, l'emploi et de l'organisation familiale afin d'en normaliser les usages.



Les freins culturels sont de l'ordre de notre **construction** et sont pour cela très **difficile à contrer**. Mais qui dit construction peut aussi entendre déconstruction. Il faut agir à la **racine**. Il y a une nécessité de **faire connaître** les **différents modes de vie** de notre société et de les **normaliser** afin de favoriser le **libre arbitre**. Il s'agit autant d'une question de communication que de culture.

Des freins avérés

De nombreux freins avérés ont été exprimés au cours de la consultation des partenaires. Professionnel.le.s et publics se heurtent encore fréquemment aux thématiques suivantes :

1 • Le sexisme ordinaire comme source d'inspiration extraordinaire

Décrié, combattu et paradoxalement accepté et banalisé, le sexisme est l'un des biais de représentativité du rôle et de la place de la femme dans la société.

Appliqué au monde du travail, les exemples qui seront cités montrent son importance et ses conséquences sur l'emploi des femmes. Mauvaise image de soi, croyances limitantes, abandon de carrière, défaut d'orientation ou encore conditions de travail dégradées, le sexisme en milieu professionnel est un fléau aux multiples conséquences.



Définition du **sexisme** :

Attitude de discrimination fondée sur le sexe (spécialement, discrimination à l'égard du sexe féminin).

Définition de la **discrimination** :

Fait de séparer un groupe humain des autres en le traitant plus mal.



Le sexisme ordinaire est condamné par le Code pénal sous le terme d' « outrage sexiste ». Tout comme le harcèlement sexuel ou le harcèlement moral, les agissements sexistes sont sanctionnés pénalement. Son auteur peut être puni d'une amende pouvant atteindre 750 euros.

Dans le cadre de la discrimination, l'auteur s'expose à une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende.



Définition du **sexisme en entreprise** :

C'est le cas du sexisme ordinaire qui, dans certaines situations de la vie quotidienne au travail, souvent de façon involontaire ou insidieuse, se traduit par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes. Les propos ou comportements à connotation sexiste répétés sont désormais susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel (article L1153-1 du Code du travail).



Le sexisme en chiffres

Nombre d'outrages sexistes enregistrés par les services de police et de gendarmerie en 2020/2021

3670

Part des femmes ayant vécu un acte sexiste

78%

Nature des actes

57%

des victimes déclarent avoir subi des blagues ou remarques sexistes

42%

des victimes déclarent avoir subi des sifflements ou gestes déplacés

37%

des victimes déclarent avoir subi des remarques sur la tenue vestimentaire ou le physique

Lieux des faits d'injures à caractère sexiste hors cadre conjugal

70 %

Espace public ou ouvert au public

14 %

Lieu de travail ou d'étude

6 %

Dans une habitation

10 %

Autre lieu

Les femmes contraintes d'adopter des stratégies d'évitement du sexisme

51 %

des femmes de 18/24 ne s'habillent pas comme elles le voudraient par crainte des remarques

76 %

ont peur de rentrer seule le soir



1 femme sur 3 ne prend pas les transports en commun, ne parle pas trop fort, renonce à ses déplacements

Du quotidien au monde du travail, il est indispensable de pouvoir identifier ce qui relève du sexisme afin de comprendre les messages mis aux yeux de toutes et tous. Certaines affiches, blagues, paroles ou initiatives de sexisme bienveillant peuvent être intégrées et acceptées, au risque de créer un impact négatif sur la liberté, la santé, la sécurité, l'auto-censure, la perception de soi des femmes, leur quotidien et leur capacité à occuper une place saine et égalitaire dans les différentes sphères de la société. Le sexisme ordinaire est également, comme le rappelle le rapport du conseil européen de 2019, les prémices aux violences faites aux femmes puisqu'il fait partie d'un continuum de violences créant un climat délétère.

Le sexisme de tous les jours est représentatif d'une certaine image de la femme. Tantôt chose fragile à protéger, maîtresse du foyer, objet sexuel ou charmante idiote, l'image de la femme dans la société constituent les prémices de son image et de ses possibilités dans le monde du travail.

Son expression la plus commune, particulièrement répandue en France, vous la connaissez bien: c'est la galanterie.



Au cours des entretiens menés dans le cadre de ce diagnostic, nous avons également rencontré des femmes dans des métiers dits masculins (agentes de sécurité, concierge, peintre, ingénieures en TP...) mais aussi dans des métiers majoritairement féminins (secrétaire de direction, assistante comptable...) et également des organismes de formation et des entreprises du domaine du bâtiment et de l'industrie. Ces quelques phrases, caricaturales mais néanmoins réelles, sont le reflet du sexisme quotidien qui sévit dans le monde du travail.

Ouais ! C'est des filles, quoi ! Ça sert à rien de dépenser des sous pour les accueillir, on sait qu'elles tiendront pas !

Une femme en sécurité, ça présente bien à l'accueil d'un magasin. Pourquoi la former pour qu'elle ait des responsabilités ?

C'est de l'humour!

C'est pas trop compliqué, un poste à responsabilités avec autant d'enfants ? Tu dois délaisser ton travail.

De toute façon, tu n'arriveras jamais à être cheffe, t'es pas assez dure !

Je ne suis pas allée à ma formation pour agente de sécurité, j'ai eu peur. Il y avait un CDI mais mes enfants m'ont dit que ce n'était pas un métier de femme, alors j'ai pris un contrat d'insertion de 6 mois (CDDi) en employée libre service.

Faut pas t'étonner que t'aies pas retrouvé ton poste, avec un gosse handicapé et vu comment t'es attifée !

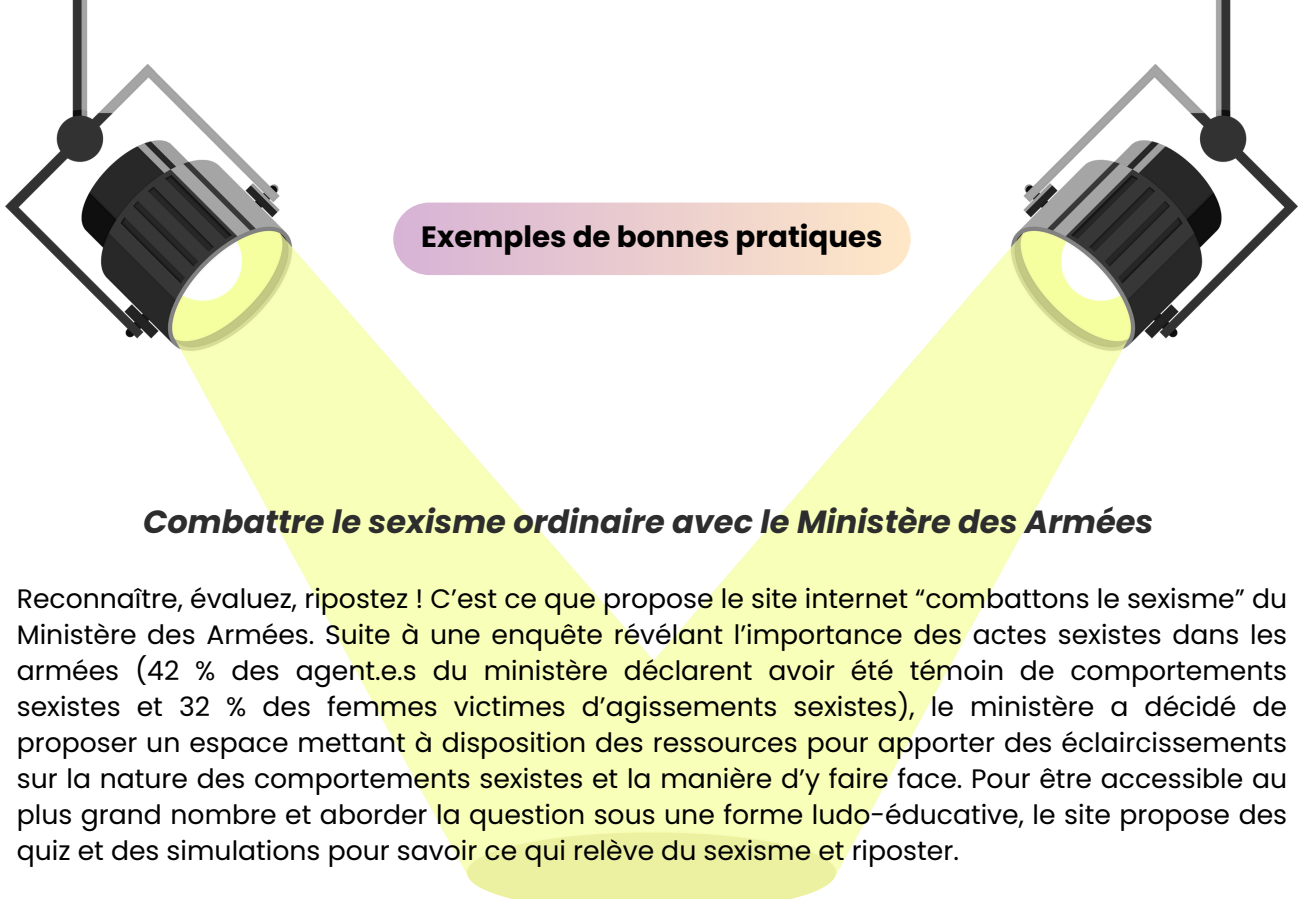
Je lui ai dit d'aller se faire foutre et d'arrêter de me les casser ! J'en ai pas mais comme je parle comme un bonhomme, il me fout la paix maintenant. Alors qu'à la base, je ne suis pas vulgaire !

C'est vraiment pas facile, on se prend des réflexions : "les femmes ça n'a rien à faire sur un chantier ! Va cuisiner au lieu de faire mumuse avec tes plans pour nous dire ce qu'on doit faire". Je me suis fait siffler aussi, mettre la main aux fesses sous les rires des employés et collègues. C'est vraiment dur. Si c'était à refaire... Non. C'est trop à supporter.

En tant que secrétaire de direction, il fallait être partout ! Tout le temps ! Tout gérer et s'entendre dire "t'es quand même à l'accueil ! Tu peux pas faire un effort ! C'est des mecs que tu reçois, faut vendre le produit !"

Outre les **propos à connotations sexistes ou sexuelles dont 6 salarié.e.s sur 10** déclarent avoir été victimes au travail en 2022, la **communication sur les métiers** est elle aussi porteuse de **clichés sexistes** qui excluent les femmes ou les hommes de certains types de métiers et donc fragilise l'égalité des chances et des choix dans l'emploi. Ces flyers, mis à disposition lors de forums ou dans des structures d'accompagnement, sont basés sur une communication genrée ne permettant pas l'identification et donc la projection. Le visuel, comme les mots, sont donc vecteurs de sexisme. Cette réflexion concerne l'ensemble des domaines professionnels.





Exemples de bonnes pratiques

Combattre le sexisme ordinaire avec le Ministère des Armées

Reconnaître, évaluez, ripostez ! C'est ce que propose le site internet "combattons le sexisme" du Ministère des Armées. Suite à une enquête révélant l'importance des actes sexistes dans les armées (42 % des agent.e.s du ministère déclarent avoir été témoin de comportements sexistes et 32 % des femmes victimes d'agissements sexistes), le ministère a décidé de proposer un espace mettant à disposition des ressources pour apporter des éclaircissements sur la nature des comportements sexistes et la manière d'y faire face. Pour être accessible au plus grand nombre et aborder la question sous une forme ludo-éducative, le site propose des quiz et des simulations pour savoir ce qui relève du sexisme et riposter.

<https://www.combattrelesexismeordinaire.defense.gouv.fr/#a-page>

Déjouons le sexisme

Pour mettre la lutte contre le sexisme à portée de tous.tes, rien de tel qu'une partie de jeu "Moi, C'est Madame!". Toutes les situations sont inspirées de témoignages de dizaines de femmes et donc issues de la vraie vie. Les cartes Attaques et Ripostes permettent de travailler sa répartie et de parfaire sa culture féministe.

Au-delà de l'aspect ludique, ce genre de pédagogie fait entrer le thème de la lutte contre le sexisme dans le quotidien, désacralise le sujet et permet au plus grand nombre de s'en saisir.

Stage d'auto-défense verbale

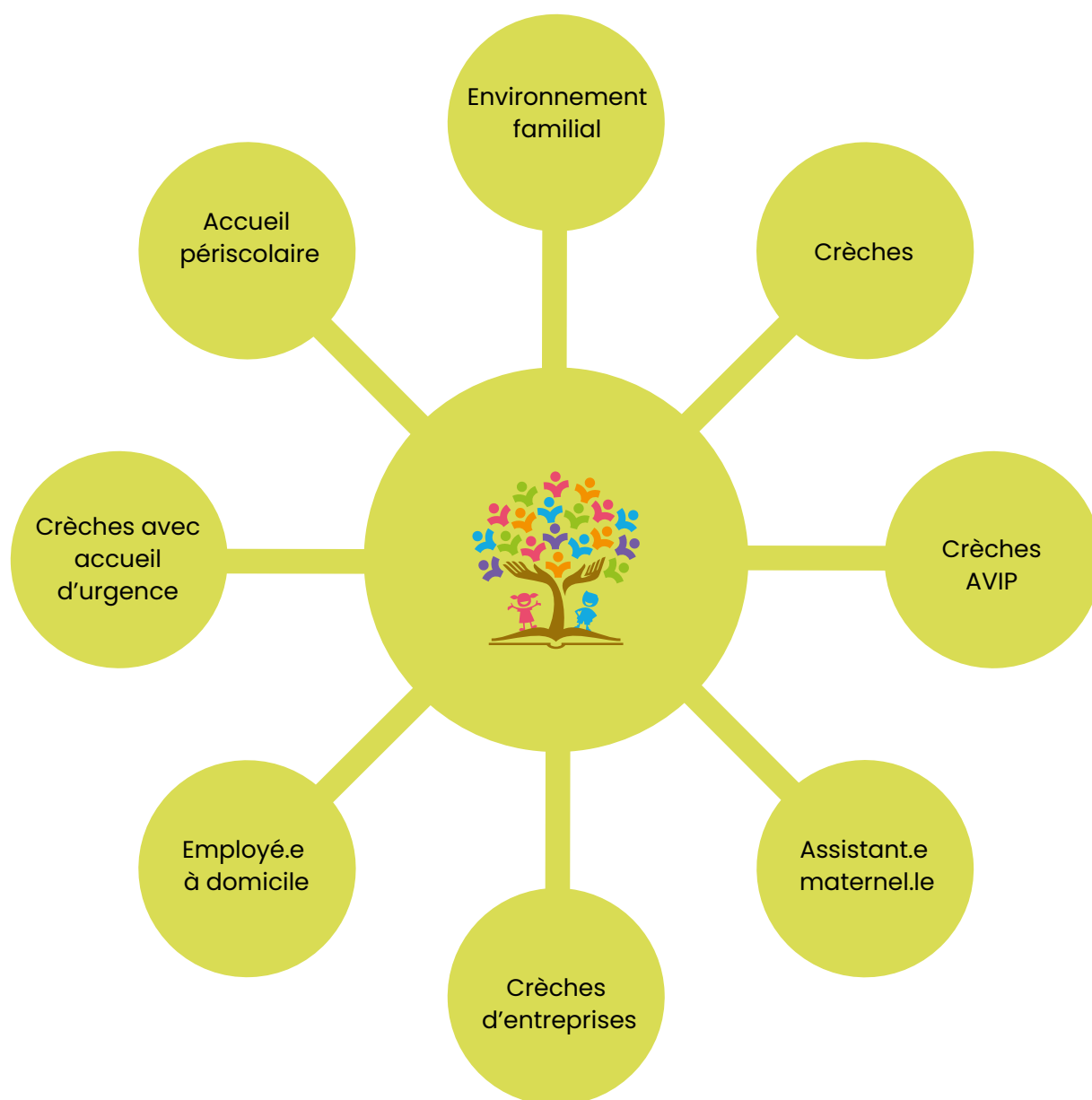
L'auto-défense verbale permet de reconnaître ses propres limites, de les poser de manière verbale et non-verbale et de les défendre. Identifier des situations potentiellement dangereuses et les désamorcer permet de mettre un terme à toute agression, qu'elle vienne d'un.e proche ou d'un.e inconnu.e. Nombreuses sont les femmes à s'être sentie démunies, choquées par des propos ou des actes sexistes. Les stages et formations d'auto-défense verbale permettent d'identifier ces situations et de donner des outils pour y réagir. Au même titre que l'auto-défense physique, il s'agit d'adopter des postures permettant de savoir réagir et donc de se protéger.

2 · La garde des enfants

Lors des entretiens avec les professionnel.le.s de l'accompagnement et le public, le frein de la garde d'enfants revient de manière quasi systématique. De nombreuses solutions de garde sont disponibles mais, pour autant, devenir parents influence encore l'emploi et l'accès à l'emploi notamment pour les femmes.

Selon une étude INSEE (2020), 45 % des salariées femmes et 23 % des salariés hommes ont déclaré qu'être parent a eu des conséquences sur leur situation professionnelle : modification des horaires, réduction du temps de travail...

Confier son enfant fait peur et cette réticence se nourrit de freins psychologiques mais également pratiques.





Environnement familial

- Ce mode de garde est impossible si la/le parent.e est isolé.e
- Pérennité de la garde non garantie en fonction des relations familiales
- L'indisponibilité des parents pour cause d'emploi
- Manque de socialisation de l'enfant



- Rapidité de garde
- Laisser l'enfant dans un environnement connu
- Gratuité
- Confiance dans le milieu familial



Crèches

- Manque de place. Pour 100 enfants de moins de 3 ans que 5 à 7 places en crèche dans le Pas-de-Calais
- Délai de prise en charge long
- Manque de flexibilité
- Pas d'accueil périscolaire
- Ne concerne que les enfant de 0-3 ans
- Pas d'accueil ponctuel ou d'urgence
- Pas d'accueil possible aux horaires atypiques
- Accès difficile pour les parents en recherche d'emploi
- Disparité ville/campagne



- Enfant gardé par des professionnel.le.s
- Sociabilisation de l'enfant
- Tarification en fonction des revenus
- Richesse d'un environnement pluriel



Crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP)

- Manque d'établissements proposant ce type d'accueil
- Manque de places réservées au dispositif AVIP dans les établissements participants
- Seulement 2 crèches de ce type dans le département (Liévin et Lillers)
- Difficulté de gestion du flux
- Pas d'accueil périscolaire
- Ne concerne que les enfant de 0-3 ans
- Méconnaissance du dispositif



- Accompagnement social et professionnel pour une reprise d'emploi
- Accueil rapide
- Transition entre accueil d'urgence et accueil pérenne
- Bienfait de la crèche
- Temps dégagé pour la recherche d'emploi
- Flexibilité de l'accueil



Assistant.e.s maternel.le.s

- Coût financier élevé
- Méfiance des parents
- Peu de professionnel.le.s disponibles
- Agrément s'arrêtant aux enfants de 6 ans
- Pas ou peu de garde aux horaires atypiques



- Présence de peu d'enfants et cadre familial pouvant rassurer
- Solution de proximité
- Horaires parfois



Crèches d'entreprises

- Développement faible de ces structures
- Dispositif méconnu
- Difficulté de développement de ces structures



- Prise en charge des enfants des salarié.e.s de l'entreprise
- Proximité avec le lieu de travail
- Horaires adaptés à ceux de l'entreprise
- Accueils réguliers, ponctuels ou d'urgence
- Bénéfices pour les familles et pour les entreprises
- Pouvant être portées par une seule entreprise ou mutualisée



Employé.e.s à domicile

- Coût financier élevé
- Manque d'encadrement lors de la garde
- Peu de professionnel.le.s disponibles
- Prise en charge financière moindre par les aides



- Accueil périscolaire possible
- Flexibilité
- Horaires adaptables
- Facilité d'organisation



Crèches avec accueil d'urgence

- Très peu d'établissements offrant ce service
- Gestion très complexe en terme de personnel
- Beaucoup de sollicitations mais également beaucoup de désistements
- Investissement non rentable pour les établissements et réservation de places pouvant être mobilisées pour des accueils pérennes en tension



- Disponibilité rapide
- Flexibilité
- Horaires adaptables



Accueil périscolaire

- Horaires ne permettant pas une grande amplitude ou des horaires atypiques
- Coût non pris en charge pour les établissements privés



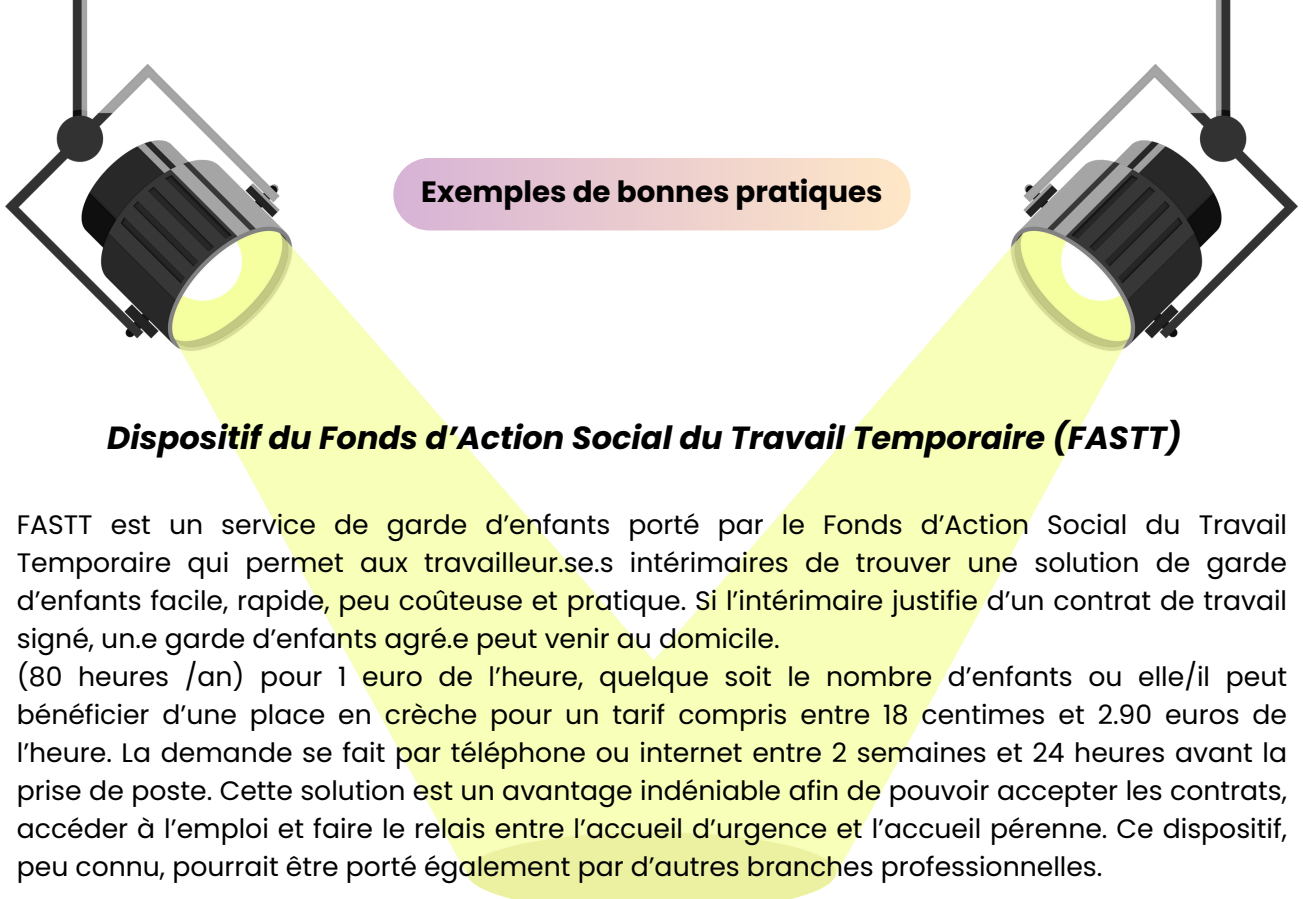
- Permet de faire le relais pour les enfants scolarisés
- Accueil très développé
- Facilité d'accès
- Aide financière disponible dans certaines communes selon le revenu



De nombreux systèmes de garde d'enfants existent mais ils se révèlent **compliqués à mobiliser**. Le **manque de place** est le facteur premier suivi par celui du **manque d'amplitude horaires**. La création de nouvelles structures n'est pas possible car certains territoires ne sont pas en tension quant aux places disponibles.

Les structures alternatives, comme les crèches **AVIP** ou les **crèches d'entreprises**, ne sont que **peu développées** à cause de la **complexité** de les **mettre en place** et de les **gérer**. Le **coût financier** est également un frein avancé par les usagers.

Une répartition différente des places de crèche est à réfléchir afin de doter les territoires en demande d'un nombre de place suffisant et d'une possibilité d'ouvrir de nouveaux établissements. La levée du frein psychologique, la connaissance de la vie en structure d'accueil et la maîtrise du coût financier sont les autres clés pour favoriser la garde d'enfant.



Exemples de bonnes pratiques

Dispositif du Fonds d'Action Social du Travail Temporaire (FASTT)

FASTT est un service de garde d'enfants porté par le Fonds d'Action Social du Travail Temporaire qui permet aux travailleur.se.s intérimaires de trouver une solution de garde d'enfants facile, rapide, peu coûteuse et pratique. Si l'intérimaire justifie d'un contrat de travail signé, un.e garde d'enfants agré.e peut venir au domicile.

(80 heures /an) pour 1 euro de l'heure, quelque soit le nombre d'enfants ou elle/il peut bénéficier d'une place en crèche pour un tarif compris entre 18 centimes et 2.90 euros de l'heure. La demande se fait par téléphone ou internet entre 2 semaines et 24 heures avant la prise de poste. Cette solution est un avantage indéniable afin de pouvoir accepter les contrats, accéder à l'emploi et faire le relais entre l'accueil d'urgence et l'accueil pérenne. Ce dispositif, peu connu, pourrait être porté également par d'autres branches professionnelles.

Dispositif accueil pour tous

Le dispositif « Accueil pour tous », est un dispositif expérimental "d'aller vers", mené par le département et la CAF, permettant de travailler le frein psychologique de la garde d'enfants. Il a pour but d'instaurer des pratiques pérennes et ainsi permettre l'accès à l'emploi par la levée du frein de la garde d'enfants.

Ce projet a été reconnu lauréat dans le cadre de l'appel à la manifestation d'intérêt pour la mise en place de projets favorisant l'accès des familles en situation de pauvreté aux modes d'accueil du jeune enfant au cœur de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Il se déploie sur tout le département du Pas-de-Calais à l'exception de la CAPSO. Ce dispositif est développé depuis le début de l'année 2022 et porte sur l'intermédiation entre les familles vulnérables et les crèches. Le principe est celui de « l'aller vers » afin de dispenser la pédagogie nécessaire à la levée des freins pratiques et psychologiques des parents. Il s'agit d'ailleurs principalement de mamans monoparentales. Sur tout le département, 8 inter-médiatrices interviennent à proximité du domicile du parent afin de sensibiliser aux bienfaits d'un accueil en crèche pour l'enfant (sociabilisation, développement de l'autonomie...) et pour le parent qui peut ainsi dégager du temps pour s'investir dans la construction d'un parcours d'insertion. Les inter-médiatrices se déplacent dans les lieux où elles peuvent rencontrer le public, comme par exemple les PMI ou les ateliers de parentalité. L'accompagnement est sur mesure et elles sont en lien avec les établissements d'accueil mais aussi avec les professionnels de l'emploi. Le but premier étant de permettre aux enfants d'accéder à un accueil en crèche mais toutes les solutions restent envisagées comme par exemple le recourt à une assistante maternelle pour les milieux ruraux. Le principe primordial étant que la solution proposée soit adaptée et viable pour la famille, ce qui garantit sa pérennité.

L'inter-médiatrice peut également être un relais de confiance auprès des référent.e.s emploi pour apporter des éléments de compréhension quant à la situation de la personne.

Ce dispositif prend de l'ampleur mais reste toutefois contraint par le manque de places en établissements publics ou chez les assistant.e.s maternel.le.s.

3 · La mobilité

La mobilité est un frein souvent relevé par les professionnel.le.s du territoire. Elle est pourtant travaillée sous de nombreux angles à grands renforts de dispositifs. L'accès aux zones d'emploi est souvent plus aisé pour les titulaires du permis de conduire et de véhicule mais de nombreux chercheur.se.s d'emploi n'en disposent pas. Pour celles et ceux dépendant des transports en commun, ce frein reste-t-il une réalité logistique et donc pragmatique ou relève-t-il plutôt d'un frein psychologique ?

Zones urbaines (centre-villes)	Zone d'emploi en tension	Temps de trajet voiture	Temps de trajet en horaires classiques (8h-12h/14h-17h) Aller-Retour en bus	Temps de trajets en horaires décalés (5h00-13h00/ 21h-6h00) Aller-Retour en bus	Temps de trajet vélo
Arras	Actiparc, Saint-Laurent Blangy	25 minutes	Entre 1h10 et 2h10	Poste matin: 1h45 Poste après-midi: 2h10	45 minutes
Lens	Parc Industrie Douvrin	30 minutes	2h24	Poste matin: impossible Poste après-midi: 2h50	1h30
Béthune	LogisterrA26 Labourse	30 minutes	1h40	Poste matin: impossible Poste après-midi: 1h30	1h05
Calais	Zone logistique turquerie Calais	30 minutes	2h00	Poste matin: impossible Poste après-midi: 2h10	45 minutes
Boulogne-sur-mer	zone portuaire de Boulogne-sur-Mer	20 minutes	1h25	Poste matin: impossible Poste après-midi: 1h35	30 minutes

Zones rurales (centre-villes)	Zone d'emploi en tension	Temps de trajet voiture	Temps de trajet en horaires classiques (8h-12h/14h-17h) Aller-Retour en bus	Temps de trajets en horaires décalés (5h00-13h00/ 21h-6h00) Aller-Retour en bus	Temps de trajet vélo
Frévent	Zone des 7 vallées pépinières d'entreprises	1h20	Impossible	Poste matin: impossible Poste après-midi: impossible	3h20
Saint-Pol	ZI Saint-Pol Sur Ternoise	8 minutes	Impossible	Poste matin: impossible Poste après-midi: impossible	16 minutes
Desvres	Zone portuaire Boulogne-Sur-Mer	1 heure	Impossible	Poste matin: impossible Poste après-midi: impossible	3h00
Rouvroy	Delta 3 Douge	30 minutes	2h55	Poste matin: impossible Poste après-midi: 2h55	1h05
Calonne-Ricouart	ACC giga factory Billy-Berclau	1 heure	3 h bus, TER et marche	Poste matin: impossible Poste après-midi: 3h13	3h40

Ce comparatif démontre que la mobilité pour les personnes utilisant les transports en commun est complexe.

La ruralité est d'autant plus impactée car il n'y a pas de ligne de transport ou insuffisamment pour relier les villes rurales et les pôles d'activités.



Le trajet en transport en commun est en moyenne **2 à 3 fois plus long** qu'en voiture.

Seul **1 trajet sur 10** est possible en transports en commun.

Le manque de transports en commun en horaires décalés est également une réalité.

La mobilité douce est, elle aussi chronophage.

L'usage d'un véhicule reste donc le plus pratique pour les déplacements professionnels, or le coût financier représente une source de dépense conséquente.



Coût moyen d'un permis de conduire en 2023 :

1804 euros

Coût mensuel moyen d'une voiture en 2022 :

Véhicule type Clio (achat, essence, assurance, entretien pour un trajet de 36kms/jour)

585 euros



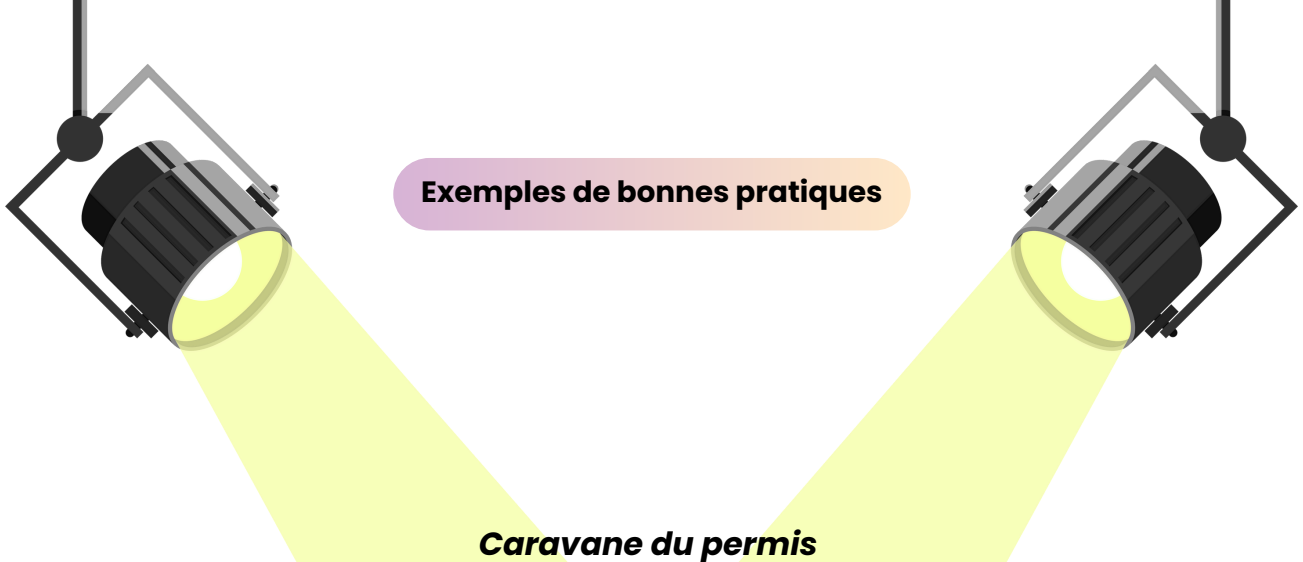
La mobilité est donc un **frein avéré** quant à l'accès à l'emploi. Même avec un renforcement des dispositifs d'aide à la mobilité douce (vélo, co-voiturage...) celle-ci reste complexe pour les trajets **longs, extra-urbains, ruraux ou en horaires décalés**.

L'usage d'un véhicule, bien que coûteux et difficile d'accès, reste la solution la plus pratique dans ces territoires.

Plusieurs pistes de réflexion doivent ainsi être considérées pour se compléter. Le recours à des **mobilités douces assistées**, moins onéreuses, ou la création de **lignes de transports en commun spécifiques** pour desservir les grands **pôles d'activités, des horaires atypiques**, des navettes à **échelle locale**, une **gratification** pour des **véhicules propres** et peu cher à l'usage pour les **trajets les plus longs** où le véhicule est indispensable ou encore **la refonte des lignes extra-urbaines** pourraient être envisagés.

Le développement de la **mobilité inclusive, du "aller vers"** est une piste d'amélioration à considérer afin d'offrir une autonomie notamment en ruralité.

Les aides actuelles (aide régionale, prise en charge par l'employeur...) sont des incitations à une mobilité différente mais ne sont pas appliquées et applicables par une majorité. Enfin, une **interconnaissance et une gestion globale** pourraient permettre de fluidifier l'accès aux dispositifs existants et de travailler les axes d'amélioration en cohérence avec les besoins. Il faut envisager un **pilotage global nourri d'une analyse locale**.



Exemples de bonnes pratiques

Caravane du permis

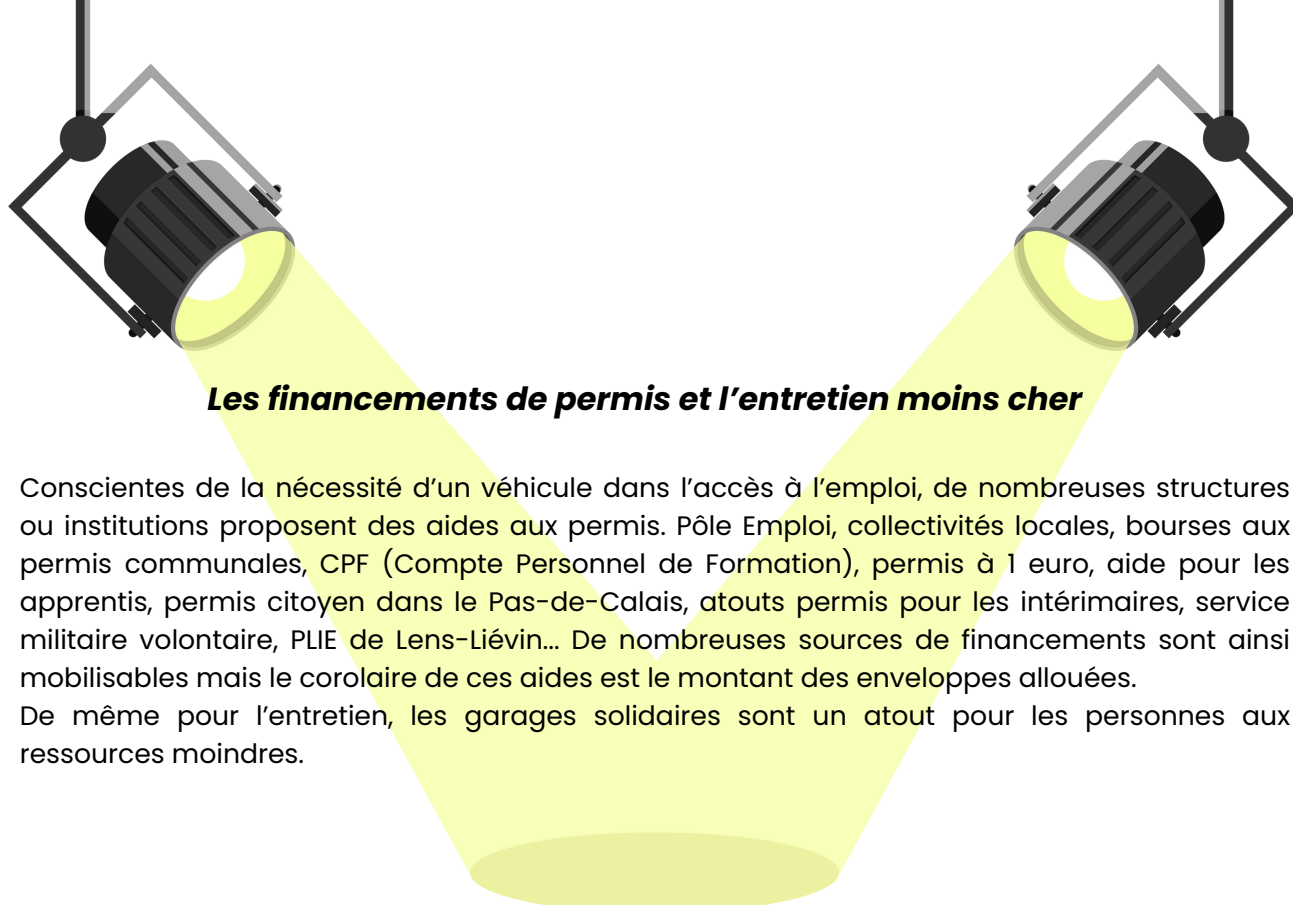
Caravane, portée par l'association Espoir, est une auto-école sociale itinérante intervenant en territoires ruraux du Pas-de-Calais, spécifiquement dans le Montreuillois. Elle permet aux bénéficiaires, inscrits dans une structure de l'IAE (Insertion par l'Activité Économique) de passer leur permis de conduire. Un camping-car est aménagé en salle de cours et recueille les participant.e.s devant leur domicile pour faire une session de code pour 5 à 6 élèves en même temps. Ils disposent d'un simulateur de conduite dans le véhicule. L'objectif est de favoriser la mobilité des demandeur.se.s d'emploi en vue d'améliorer le parcours professionnel.

Ce dispositif vise donc un public "IAE" habitant en zone rurale pour lequel l'apprentissage sera adapté de façon individuelle. Les bénéficiaires ont besoin d'une remise en confiance, de temps et de cet "aller vers" afin de réussir le passage du permis et le retour à l'emploi (80% des bénéficiaires ont retrouvé du travail). Ce dispositif est d'autant plus bénéfique aux femmes en milieu rural, qui sont grandement isolées.

Ma mobilité 62

Ma mobilité 62 est la plateforme mobilité portée par le département du Pas-de-Calais. Elle déploie, depuis 2021, un dispositif "d'aller vers" pour les bénéficiaires du RSA et les moins de 26 ans pour palier les difficultés de mobilité présentes sur le territoire.

Après une prescription du SLAI (Service Local Allocation Insertion), l'équipe intervient pour effectuer un diagnostic mobilité qui décidera des ateliers collectifs et/ou rencontres individuelles à mettre en place au plus près du domicile des bénéficiaires. Le but étant de créer un parcours "pas à pas" pour que chacun.e se saisisse des possibilités de mobilité correspondant à ses besoins.



Les financements de permis et l'entretien moins cher

Conscientes de la nécessité d'un véhicule dans l'accès à l'emploi, de nombreuses structures ou institutions proposent des aides aux permis. Pôle Emploi, collectivités locales, bourses aux permis communales, CPF (Compte Personnel de Formation), permis à 1 euro, aide pour les apprentis, permis citoyen dans le Pas-de-Calais, atouts permis pour les intérimaires, service militaire volontaire, PLIE de Lens-Liévin... De nombreuses sources de financements sont ainsi mobilisables mais le corolaire de ces aides est le montant des enveloppes allouées.

De même pour l'entretien, les garages solidaires sont un atout pour les personnes aux ressources moindres.

Les différents types d'aides en 1 clin d'œil

Le site "Mes aides" de Pôle emploi regroupe les différentes possibilités pour favoriser la mobilité.

<https://mes-aides.pole-emploi.fr/>

L'auto-école solidaire

Les auto-écoles solidaires proposent des formations au permis de conduire à bas coûts pour les personnes en difficulté : bénéficiaires du RSA, jeunes sans qualification, demandeur.se.s d'emploi, personnes en réinsertion sociale ou en situation de handicap. Ces associations jouent également un rôle d'insertion professionnelle ou sociale car divers ateliers peuvent compléter les leçons de conduite : alphabétisation, français, mathématiques, amélioration de la motricité, gestion du stress, etc.

Toutefois ces structures sont très peu développées sur le territoire.

4 • La discrimination dans l'emploi

Les lois contre la discrimination sont de plus en plus précises et contrôlées, néanmoins certaines paroles et faits relevés auprès des personnes rencontrées tendent à démontrer que la discrimination est bien plus présente sur le terrain qu'on ne voudrait le croire. Loin d'être suffisantes pour une généralisation et basées sur des propos échangés lors des entretiens, les situations suivantes sont pour autant le reflet d'une réalité quotidienne pour les femmes et les hommes dans des métiers genrés. Ces propos sont volontairement livrés bruts et sans nomination pour éviter une interprétation partielle et stigmatisante.

Ces témoignages émanent de chef.fe.s d'entreprises, de responsables mixité de formations, de formateur.rice.s, de salarié.es eux-mêmes... De l'anecdote au découragement, certain.e.s ont abandonné leur carrière à cause de ces discriminations.



Expériences de terrain



Recrutée pour être formée dans un poste de permanente sécurité, c'est-à-dire avec des responsabilités de gestion d'équipe, l'agente de sécurité est assignée au pointeau, poste d'accueil. Son travail est pourtant reconnu de très bonne qualité et elle est considérée comme un élément moteur de l'équipe. Malgré cela, elle reste la première image du magasin sans avoir le poste pour lequel elle a été recrutée. Il aura fallu 5 mois et de nombreuses remontées à ses chef.fe.s pour que ses premiers postes de permanente lui soient confiés.



Nous avons rencontré une dame qui, suite à une reconversion professionnelle, a quitté son métier d'aide à domicile pour celui de peintre. Sa place sur le chantier est acquise et elle travaille dans une petite équipe où elle est la seule femme. Cette expérience s'est soldée par une démission à cause des réflexions sexistes quotidiennes, des tâches de minutie répétitives et des refus de travailler sur des projets de grande envergure car "c'est pour les hommes".

Suite à cette démission, cette dame s'est retrouvée isolée, bénéficiaire des minimas sociaux et il lui aura fallu plusieurs mois avant de reprendre confiance en elle et de retrouver le chemin de l'emploi.



"Sans vous mentir, c'était l'enfer..."

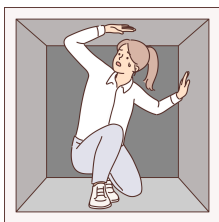
Ces paroles sont celles d'une jeune ingénieure présente sur le stand d'un forum des métiers du bâtiment. L'étudiante a raconté, non sans émotion, les insultes sexistes, les insinuations et les injures à caractères sexuelles subies pendant sa formation. Malgré une intervention parfois timide de ses responsables et celle d'autres collègues masculins, s'étant par l'occasion faits insulter aussi, la situation a perduré tout au long de son cursus. Aujourd'hui diplômée, elle ne souhaite pas s'orienter dans un métier sur les chantiers comme elle le voulait initialement mais plus dans un poste de bureau. Elle fait l'admiration des collègues qui l'ont soutenu et se sent fière et elle en garde selon ses mots "une force extrême" et un "sacré dégoût".



La discrimination s'impose et se vit aussi par les hommes dans les métiers où la majorité des praticien.ne.s sont des femmes. Dans l'une des rencontres sur un forum emploi, un homme confie s'être fait refuser un poste de garde d'enfants et d'entretien ménager car il était hors de question de montrer aux enfants qu'un homme puisse faire ce travail. C'est aux femmes de s'en occuper. S'en est suivi une salve d'insultes à caractère homophobe dites frontalement et assumées. Le jeune homme a quitté les lieux sans riposte, de peur de représailles physiques, et n'a pas osé en parler à ses supérieur.e.s.



Des problèmes de coûts financiers ou de logistique peuvent parfois expliquer les discriminations. Une cheffe d'entreprise confiait, par exemple, qu'elle voudrait féminiser ses équipes sur chantier mais qu'il faut alors, pour respecter les lois, mettre des sanitaires mobiles et que cela engendre un coût supplémentaire qu'il lui faudra répercuter sur ses devis, la rendant plus chère que les entreprises concurrentes qui ne sont pas dans la même démarche de féminisation.



Beaucoup de structures de formation ou d'entreprises se dotent d'un.e référent.e égalité et mixité. En discutant avec plusieurs d'entre eux/elles sur un forum du BTP, il s'avère qu'il est difficile de mobiliser les femmes dans des métiers majoritairement masculins. C'est un fait connu mais nombreux.ses sont ces référent.e.s qui disent clairement ou plus souvent à demi-mots qu'ils/elles comprennent les femmes car ils/elles ont l'impression des les "envoyer dans un guet-apens" quand ils/elles voient l'attitude des collègues masculins.



L'argument logistique revient également lors des échanges avec les organismes de formation aux métiers de l'industrie ou du bâtiment.

La mise à disposition d'un vestiaire féminin pour toutes les filières d'un organisme et non pas pour une seule à été proposée aux représentant.e.s des formations et pourtant elle n'a jamais été retenue comme une possibilité à étudier. L'idée qu'il n'est pas la peine d'investir pour un si petit nombre de filles/femmes a été exprimée à plusieurs reprises. Bien souvent, c'est un débarras qui a été nettoyé et aménagé mais qui ne permet pas d'augmenter les effectifs. Or si les organismes ne forment pas de femmes, les entreprises ont un choix de candidatures restreint. Et si les femmes sont peu nombreuses à vouloir travailler dans ces métiers, les places en formation seront peu nombreuses. C'est un cercle infini.



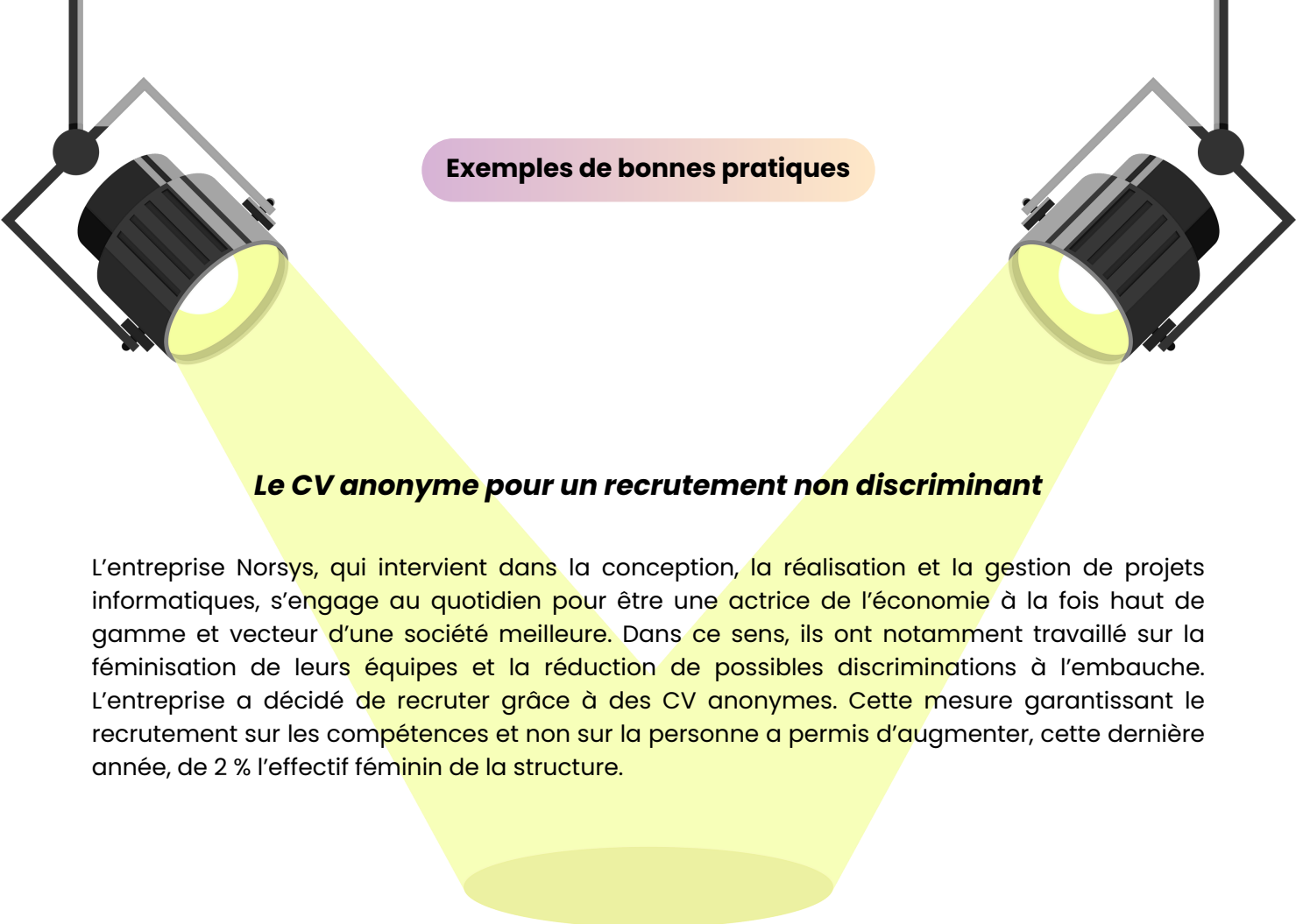
Une communication discriminante

Lors de visites dans des forums du bâtiment, la communication reste un vecteur de discrimination marqué. De nombreuses affiches ou offres d'emplois sont genrées au masculin sans prendre la peine de féminiser ni le texte ni le visual. Les apprenant.e.s partent donc d'un prérequis de recrutement genré, induit par la communication de la structure. Ces visites ont été effectuées avec l'œil du public et non uniquement des professionnels.le. de l'emploi pour avoir un ressenti non biaisé sur le sujet de l'emploi au féminin et de l'égalité.



Ces témoignages sont des instants de vies et de carrières recueillis tout au long des entretiens. La parole, laissée libre, permet de pouvoir entendre les opinions, les sentiments des acteur.rice.s de terrain. La discrimination de genre est encore bien ancrée dans le quotidien professionnel.

Une communication sur ce qu'est la discrimination concrètement, une vigilance quant à une communication inclusive, la formation accrue des responsables de recrutement et chef.fe.s d'entreprises aux discriminations en apportant des exemples et des réponses concrètes. Cette formation pourrait, par exemple, être incluse dans les diplômes qualifiants et les accompagnements à la création d'entreprise.



Exemples de bonnes pratiques

Le CV anonyme pour un recrutement non discriminant

L'entreprise Norsys, qui intervient dans la conception, la réalisation et la gestion de projets informatiques, s'engage au quotidien pour être une actrice de l'économie à la fois haut de gamme et vecteur d'une société meilleure. Dans ce sens, ils ont notamment travaillé sur la féminisation de leurs équipes et la réduction de possibles discriminations à l'embauche. L'entreprise a décidé de recruter grâce à des CV anonymes. Cette mesure garantissant le recrutement sur les compétences et non sur la personne a permis d'augmenter, cette dernière année, de 2 % l'effectif féminin de la structure.

5 - L'orientation scolaire genrée

Au cours des entretiens, l'orientation tout comme les métiers genrés ont été évoqués de nombreuses fois. Les professionnel.le.s de la formation ou de la qualification initiale s'accordent à dire que féminiser ou masculiniser certains métiers est une tâche difficile.

Un déficit d'image, une orientation définie par les stéréotypes, un poids culturel, une orientation scolaire fléchée, une méconnaissance des métiers et des prérequis... Les explications sont multiples et les chiffres des orientations scolaires vérifient cette tendance.

Les études secondaires : l'heure des premiers choix

A l'issue du collège les filles s'orientent davantage que les garçons en voie générale que dans l'enseignement professionnel :

54 % en filière générale

VS

41 % dans l'enseignement professionnel

Elles sont peu nombreuses à choisir l'apprentissage (28 %). Elles restent toutefois encore minoritaires en terminale scientifique (47 %), et surtout en terminale STI2D (8 %) et optent massivement pour les séries générales littéraires et économiques ainsi que les sections technologiques tertiaires. Après la réforme du baccalauréat, elles sont, en 2020-2021, moins nombreuses dans la voie professionnelle (38 %) et plus nombreuses dans la filière générale (56 %). Dans les filières professionnelles et technologiques, les filles sont largement majoritaires dans les spécialités qui débouchent sur des métiers très féminisés, comme les domaines de l'habillement ou du sanitaire et social.

► 1. Part des filles et taux de réussite aux principaux diplômes de l'enseignement secondaire

	Part de filles à la rentrée 2019-2020 (en %)	Taux de réussite au diplôme correspondant, session 2020 (en %) ¹	
		Filles	Garçons
Collégiens	48,8	93,5	87,4
Lycéens : 2nd cycle général et technologique	54,0		
Terminales générales	56,5	98,1	96,9
Scientifique (S)	47,5	98,5	97,3
Économique et sociale (ES)	60,7	98,3	96,6
Littéraire (L)	79,1	96,9	94,1
Terminales technologiques	47,6	96,0	93,6
dont : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D)	7,9	97,1	95,9
sciences et technologies de laboratoire (STL)	56,5	96,7	94,6
sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)	50,7	95,1	91,1
sciences et technologies de la santé et du social (ST2S)	86,7	96,7	93,6
Lycéens : 2nd cycle professionnel	40,7		
CAP	37,6	90,2	89,5
CAP de la production	18,2	nd	nd
CAP des services	60,8	nd	nd
Terminales professionnelles	41,4	92,9	88,6
Baccalauréat professionnel et BMA ² de la production	12,5	93,1	89,5
Baccalauréat professionnel et BMA ² des services	62,1	92,9	86,8
Apprentis du secondaire	28,1	///	///

nd : non disponible.

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

¹ Les taux de réussite aux différents diplômes sont calculés sur l'ensemble des inscrits aux épreuves correspondantes.

² Brevet des métiers d'art.

Lecture : à la rentrée 2019-2020, les filles représentent 47,5 % des élèves de terminale scientifique ; leur taux de réussite au baccalauréat scientifique est de 98,5 %.

Champ : France, enseignement public et privé.

Source : MENESR-Depp.



Le Lycée professionnel François Hennebique de Liévin est investi dans la mixité au sein de son établissement. Grâce à des actions de découverte des métiers, une communication mixte mettant en valeur les élèves féminines, le taux de féminisation des filières du bâtiment est en constante augmentation pour atteindre 6% en 2022.

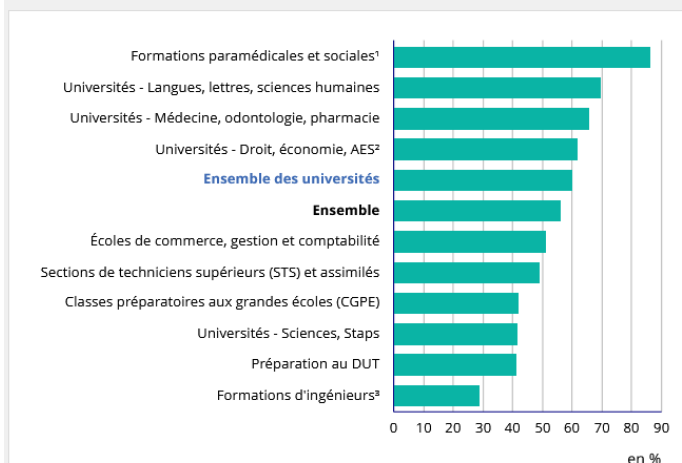


L'enseignement supérieur : continuité d'un parcours genré

La poursuite des études après le lycée est dans la continuité des études secondaires. On y retrouve une répartition genrée selon les domaines.

Formations paramédicales et sociales ¹	86,0
Universités - Langues, lettres, sciences humaines	69,7
Universités - Médecine, odontologie, pharmacie	65,6
Universités - Droit, économie, AES ²	61,7
Ensemble des universités	59,7
Ensemble	55,9
Écoles de commerce, gestion et comptabilité	51,1
Sections de techniciens supérieurs (STS) et assimilés	48,9
Classes préparatoires aux grandes écoles (CGPE)	41,9
Universités - Sciences, Staps	41,4
Préparation au DUT	40,9
Formations d'ingénieurs ³	28,9

Figure 2 – Part des femmes dans les différentes formations d'enseignement supérieur en 2020-2021



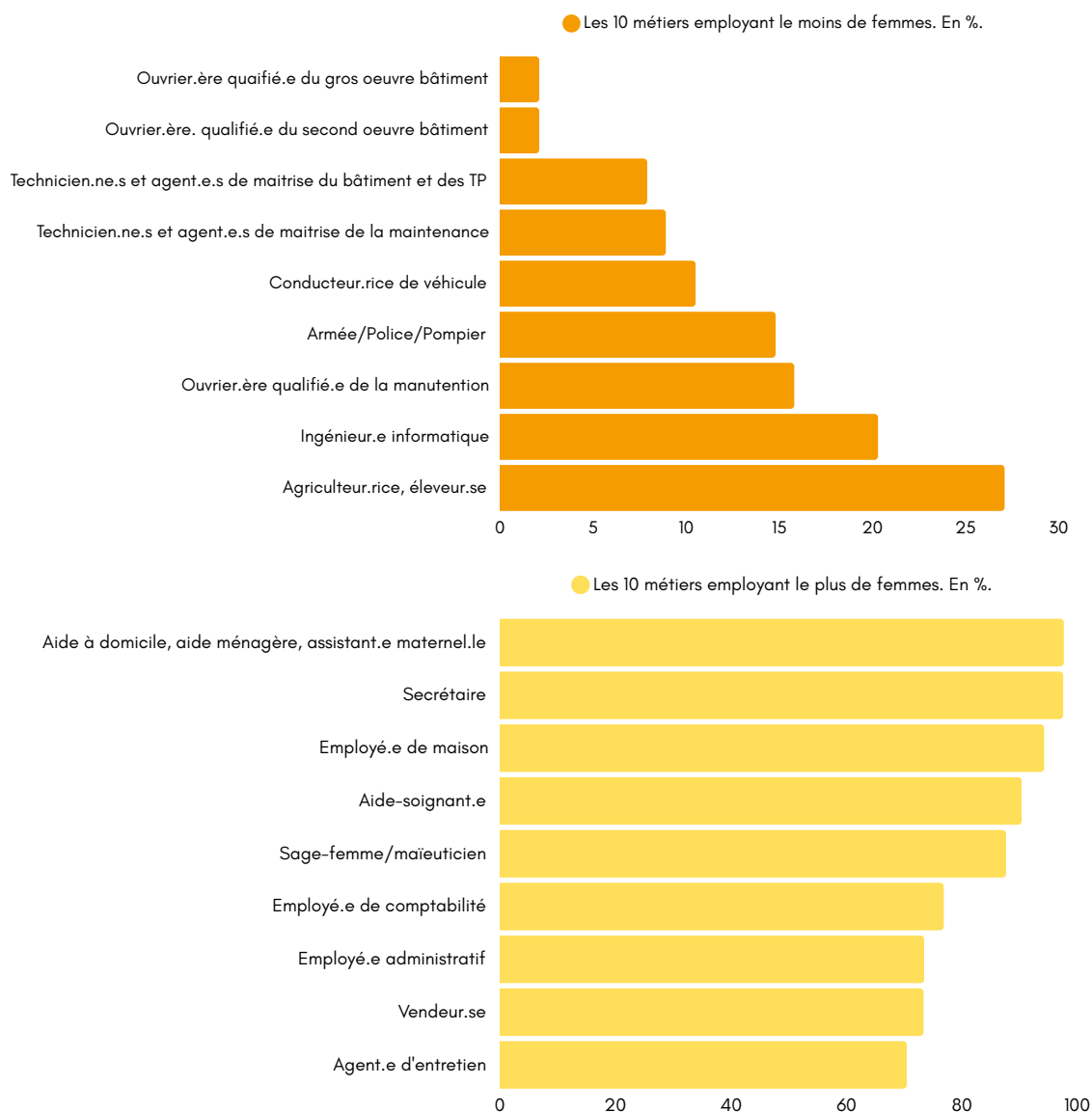
Au regard des différentes études, l'orientation des filles et des garçons est fortement conditionnée par leur genre. Ce défaut d'orientation est l'un des vecteurs des inégalités professionnelles qui demeurent. La mixité dans les métiers ne pourra être atteinte que si elle se crée en amont, dans les cursus scolaires.

Une sensibilisation à tous les métiers dès le plus jeune âge peut être envisagée. La mise en avant de parcours dans des métiers dits genrés pourrait permettre à chacun.e de s'identifier et de s'orienter de manière plus équilibrée. Cette sensibilisation est à réfléchir dès le plus jeune âge car l'orientation se joue tout au long de la scolarité.

6 · La réalité des métiers genrés

Dans la logique des orientations et des qualifications scolaires, la sphère professionnelle suit la même tendance. Nous pouvons observer que certains métiers sont principalement occupés par des femmes et d'autres par des hommes. Un métier mixte et donc égalitaire regroupe une proportion de chaque sexe comprise entre 40 % et 60 %. Il y a donc, en France, très peu de métiers qui respectent cette condition.

- Sur 87 familles professionnelles, seul **19%** des métiers sont mixtes
- **47%** des femmes exercent dans seulement **10** familles professionnelles
- **3** métiers comptent plus de **95%** de femmes :
assistante maternelle, aide à domicile et aide ménagère



Pour parvenir à une **distribution équilibrée** de chaque sexe dans les différents métiers parmi les salarié.e.s, **27 %** des femmes devraient échanger leur profession avec un homme.

Au-delà d'une répartition égale dans les métiers et donc dans les chances professionnelles, il faut également considérer la qualité des métiers où les femmes sont les plus représentées. Les familles professionnelles les plus féminisées sont celles où le travail s'est le plus souvent intensifié ou dégradé au cours des dernières années.

C. Intensification ou dégradation des conditions de travail, par métier

en %

	Part d'actifs déclarant subir une intensification ou une dégradation de leur travail	Part de femmes
Les 10 métiers les plus concernés		
Infirmiers, sages-femmes	75	87
Enseignants	67	66
Médecins et assimilés	65	59
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	65	79
Cadres de la banque et des assurances	59	37
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	59	76
Militaires, policiers, pompiers	56	13
Employés de la banque et des assurances	55	71
Techniciens de la banque et des assurances	53	66
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	52	69
Ensemble	64	65
Les 10 métiers les moins concernés		
Employés de maison	3	96
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	16	11
Ouvriers du textile et du cuir	17	34
Assistants maternels	20	97
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	20	10
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	22	10
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	24	23
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	26	3
Secrétaires	26	89
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	27	7
Ensemble	22	34

Lecture : 67 % des enseignants déclarent subir une intensification de leur travail ou une dégradation de leurs conditions de travail par rapport à l'avant-crise sanitaire ; la part des femmes parmi les enseignants est de 66 %.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi hors activité partielle totale ou fermeture administrative en janvier 2021.

Source : Dares, enquête Tracov.

Auteur :

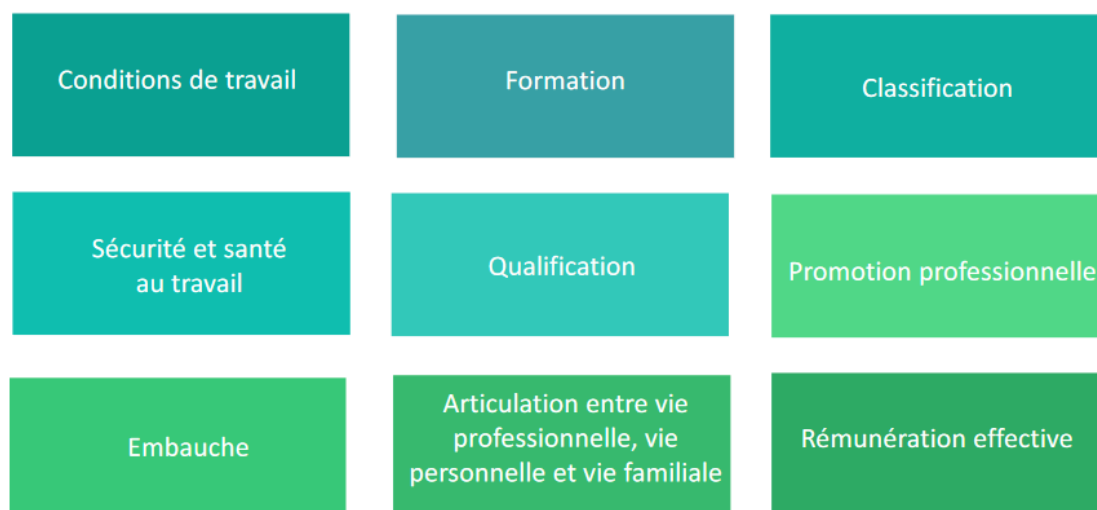
Louis-Alexandre Erb (Dares)

Les métiers genrés sont donc bien plus qu'une simple question de représentation. Nous avons mis en avant la dégradation des conditions de travail mais ce classement peut également s'appliquer aux métiers avec les plus fortes rémunérations, où les femmes sont faiblement représentées, ou encore les métiers avec le plus de temps partiel où, par contre, elles sont majoritaires.

7 • L'activité par l'insertion économique (IAE) n'échappe pas à la répartition genrée des métiers

L'insertion par l'activité économique (IAE) n'échappe pas à la répartition genrée des métiers. Supposée être une porte d'entrée à la réinsertion, l'IAE est pourtant vectrice d'orientation genrée et d'inégalité professionnelle. L'IRIAE, dans son guide pour l'égalité professionnelle dans les structures de l'insertion par l'activité économique, pointe que ces structures peuvent être, même de manière involontaire, porteuses de discriminations nuisant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport démontre que "pour ne pas aggraver les inégalités ou véhiculer les stéréotypes engendrés par le modèle sociétal dans lequel nous vivons, les acteur.rice.s de toutes les structures doivent nécessairement adopter une démarche active. Il est possible de réaliser de nombreuses actions dans des domaines très variés."



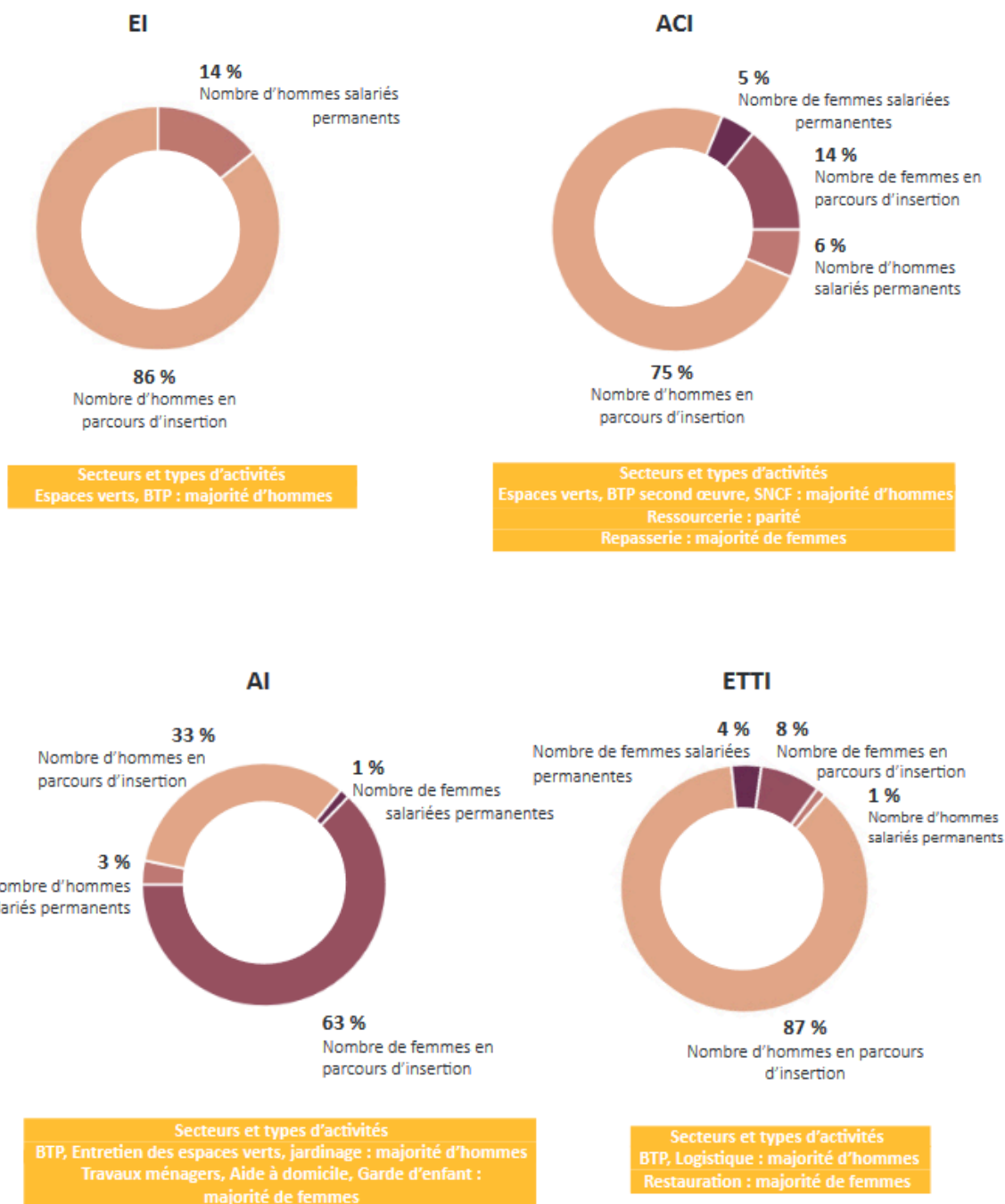
Les métiers dits genrés se retrouvent également dans les SIAE. Or ces métiers sont justement des supports permettant la réinsertion et la découverte afin de redonner une dynamique emploi aux personnes les plus éloignées.

Sont concernés les métiers supports pour les salarié.e.s en insertion et les métiers pour les salarié.e.s permanents.

Pour les salarié.e.s permanents :

- Les femmes sont plus représentées dans les postes de conseillères en insertion professionnelle (CIP)
- Les hommes sont majoritaires dans les postes d'encadrants techniques

Cette répartition genrée se retrouve dans les métiers supports.



L'étude des données recueillies fait apparaître que ces inégalités peuvent par exemple avoir des incidences sur :

- les rémunérations
- les formations (les femmes sont sous-représentées)
- la santé, la sécurité et les conditions de travail (plus de femmes absentes, plus de femmes victimes de troubles musculo-squelettiques.)
- Les embauches (pas de candidature de femmes dans les métiers genrés masculin)

Un travail de réflexion globale et d'engagement peut être mis en place afin d'améliorer le thème de l'égalité professionnelle dans les SIAE.



Afin de faciliter la démarche, quatre principes sont préconisés :

- Travailler l'égalité au niveau des branches (salaires/recrutements...)
- Renforcer le rôle du réseau de l'IRIAE
- Impliquer les partenaires (chantiers écoles, URIOPSS, FAS, COORACE)
- Renforcer la collaboration des partenaires extérieurs spécialisés (DRDFE, CIDFF62, CORIF...)

En conclusion, l'égalité professionnelle au sein des SIAE est un sujet qui pourrait, sous l'influence des multiples contraintes de gestion d'une structure, être mise au second plan. C'est en fait un levier principal tant pour l'équilibre professionnel entre femmes et hommes que pour les thématiques qui y sont concomitantes, y compris un meilleur potentiel financier pour la structure.

Au-delà d'une simple mise au norme des injonctions administratives et légales, le sujet devrait être une profonde mobilisation afin d'agir efficacement sur le sujet.

Sources des documents : guide pour l'égalité professionnelle dans les SIAE. IRIAE.

Les métiers en tension d'un futur proche comme levier d'équilibre

D'ici à 2030, des domaines professionnels seront en tension et offriront des perspectives de recrutements qui laissent la place à la mixité dans les métiers et à un recrutement égalitaire. Ils constitueront alors des leviers d'actions pragmatiques pour équilibrer les genres dans ces domaines professionnels.

Les métiers qui recruteront le plus pour les dix prochaines années sont :

- agent.e.s d'entretien
- enseignant.e.s
- aides à domicile
- conducteur.rice.s de véhicule
- aides-soignant.e.s
- cadres des services administratifs, comptables et financiers
- cadres des services commerciaux et technico-commerciaux
- infirmier.e.s, sages-femmes/maïeuticiens
- ouvrier.ère.s qualifié.e.s de la manutention
- ingénieur.e.s de l'informatique

Des déséquilibres potentiels pourraient apparaître entre les besoins et les possibilités de recrutement, notamment dans ces métiers :

- agent.e.s d'entretien (328 000 postes) ;
- aides à domicile (224 000 postes) ;
- conducteur.rice.s de véhicules (200 000 postes) ;
- ouvrier.e.s qualifié.e.s de la manutention (157 000 postes) ;
- cadres des services commerciaux et techno-commerciaux (144 000 postes).

Ces domaines professionnels regroupent des métiers dits masculins et d'autres dits féminins. **Cela peut donc être une opportunité pour rééquilibrer les taux de représentation.**

Nous pouvons également voir, dans les **conseiller.ère.s à l'emploi**, une clé d'entrée pour cette mixité professionnelle. Étant accompagnateur.rice.s dans le parcours professionnel, ils/elles sont les garant.e.s d'une plus grande diversification dans les opportunités de carrières.

Lors des entretiens menés, la plupart d'entre eux/elles ont confirmé le fait qu'ils étaient eux/elles-mêmes ou leurs collègues vecteur.rice.s de stéréotypes dans l'orientation et les choix de métiers.

Par réflexe, méconnaissance des métiers, des fondements et conséquences des activités genrées, ils/elles déclarent ne pas penser systématiquement à proposer un métier fortement marqué par un genre, voire dissuader la personne d'y accéder.



Les femmes comme variable d'ajustement

Certain.e.s professionnel.le.s de l'accompagnement nourrissent des craintes quant à ces opportunités d'emploi. Le recrutement dans certains métiers est actuellement très difficile et non attractif et la limite entre exploitation de la main d'œuvre féminine sous couvert d'équilibre professionnel et l'égalité réelle est ténue.

Vivier de candidatures pour les métiers en tension et participation égalitaire dans la sphère professionnelle.



Utilisation des chercheuses d'emploi pour combler un déficit de main d'œuvre et de taux de remplissage de formations avec la crainte que ces carrières soient imposées, non pérennes et vectrices de nouvelles inégalités.



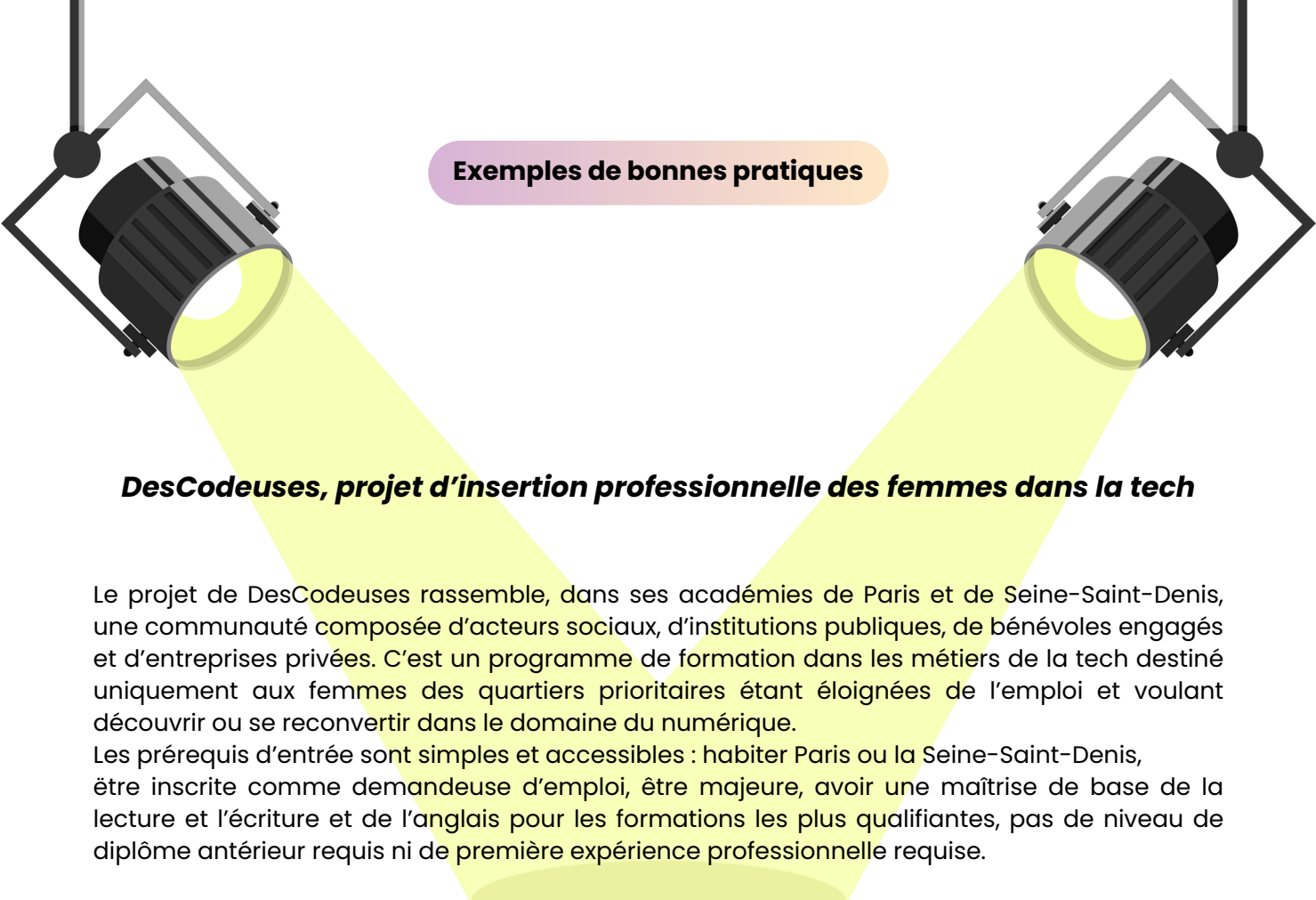
Favoriser la mixité dans les métiers est donc une des clés de l'égalité professionnelle.

Dans les entretiens, de nombreux.ses professionnel.le.s indiquent que les choix des métiers sont régis par les habitudes de genre. Eux/Elles-mêmes sont parfois porteur.se.s de ces stéréotypes et ne pensent pas à proposer une orientation différente.

Qu'il s'agisse des métiers fortement féminisés ou fortement masculinisés, l'équilibre est à créer dans **tous les domaines**. Il n'existe pas de métier d'homme ou de femme et l'importance d'appuyer cette idée outrepassse l'idéologie puisque c'est une condition à l'égalité des modes de vie et donc des genres.

Certain.e.s professionnel.le.s du secteur de l'emploi préconisent de favoriser une formation et un recrutement par quota dans les métiers porteurs et en tension afin de rééquilibrer les représentations dans les métiers. C'est une prise de position partielle temporaire favorisant les différents sexes afin d'améliorer et stabiliser les effectifs des métiers et afin de créer de nouvelles habitudes et dynamiques qui, elles, seront pérennes.

Puisque les professionnel.le.s de la formation et de l'emploi ont un rôle central, un module sur l'égalité professionnelle et la mixité des métiers devrait être inclus systématiquement dans leurs formations afin de réduire les biais cognitifs dans l'orientation et favoriser l'égalité entre femmes et hommes.



Exemples de bonnes pratiques

DesCodeuses, projet d'insertion professionnelle des femmes dans la tech

Le projet de DesCodeuses rassemble, dans ses académies de Paris et de Seine-Saint-Denis, une communauté composée d'acteurs sociaux, d'institutions publiques, de bénévoles engagés et d'entreprises privées. C'est un programme de formation dans les métiers de la tech destiné uniquement aux femmes des quartiers prioritaires étant éloignées de l'emploi et voulant découvrir ou se reconvertir dans le domaine du numérique.

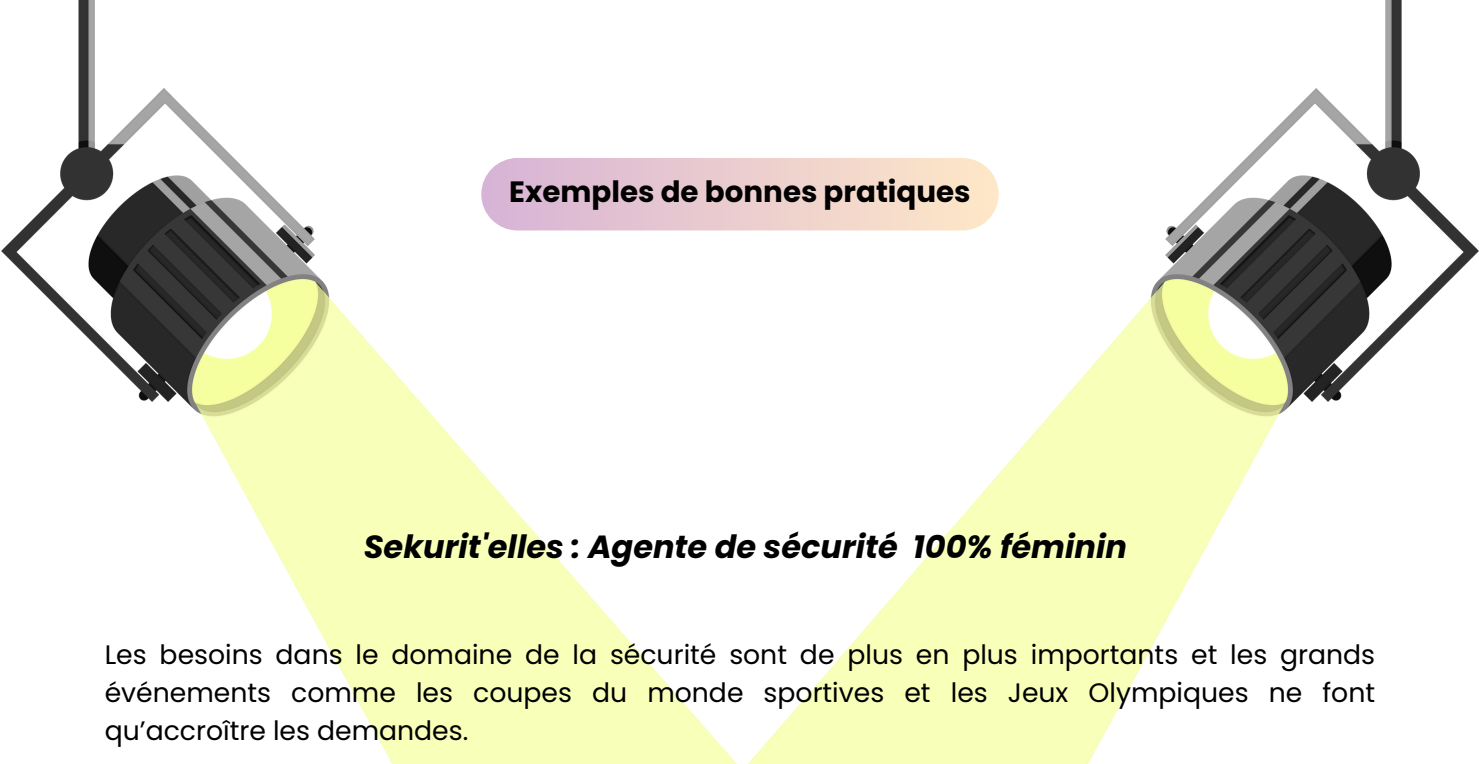
Les prérequis d'entrée sont simples et accessibles : habiter Paris ou la Seine-Saint-Denis, être inscrite comme demandeuse d'emploi, être majeure, avoir une maîtrise de base de la lecture et l'écriture et de l'anglais pour les formations les plus qualifiantes, pas de niveau de diplôme antérieur requis ni de première expérience professionnelle requise.

Ces critères, en plus du fait que la formation soit gratuite et rémunérée, sont donc un gage d'accessibilité pour toutes les femmes et une chance de qualifier des participantes qui initialement sont considérées comme loin de l'emploi dans un domaine trop peu féminisé.

Les programmes vont de la sensibilisation aux métiers du numérique grâce à des ateliers gratuits TECH DA LEAD à la qualification aux métiers d'analyste cyber soc ou consultante cloud CRM et au Titre Professionnel Concepteur-ice développeur-se d'application de niveau 6 (Bac +3/4).

Les personnes portant le projet font preuve d'un engagement extrême auprès des participantes qui elles-mêmes s'engagent dans un parcours intense de 12 mois entre formation et monde professionnel. L'alliance avec les entreprises est une pierre angulaire du projet et cela porte ses fruits : 1150 femmes ont été accompagnées et 90% sont à l'emploi.

DesCodeuses permet donc une montée en compétences et en qualification importante dans un laps de temps très court afin de permettre à des femmes sans diplôme et issues des quartiers prioritaires d'intégrer des carrières souvent genrées au masculin.



Exemples de bonnes pratiques

Sekurit'elles : Agente de sécurité 100% féminin

Les besoins dans le domaine de la sécurité sont de plus en plus importants et les grands événements comme les coupes du monde sportives et les Jeux Olympiques ne font qu'accroître les demandes.

L'organisme de formation du GRETA Lille Métropole a mis en place une formation 100% féminine pour accéder au TFPAPS : Titre à Finalité Professionnelle Agente de Prévention et de Sécurité (malveillance et incendie).

12 femmes seront formées au métier dans une cohorte non mixte où ont été faits des ajouts pédagogiques comme l'apprentissage plus approfondie du self-défense, la sophrologie ou la confiance en soi. Cet ajustement au public féminin permet de pouvoir intégrer sereinement un métier quasi exclusivement masculin qui offre de nombreuses possibilités de recrutement.

8 · Un accompagnement à l'emploi qui ne répond plus aux besoins des femmes

À la vue des problématiques spécifiques et de la multiplicité des freins rencontrés par les femmes, il est nécessaire d'analyser si des processus d'accompagnements différents sont à mettre en place et, par la même occasion, quels sont les contraintes, les possibilités, les besoins réels, les envies des participantes aux différents parcours d'accompagnement vers l'emploi.

Le PLIE de Béthune a ainsi mis en avant qu'un parcours d'**accompagnement descendant**, parfois déconnecté des besoins réels, **sans personnalisation**, était de plus en plus **difficile** à mettre en place.

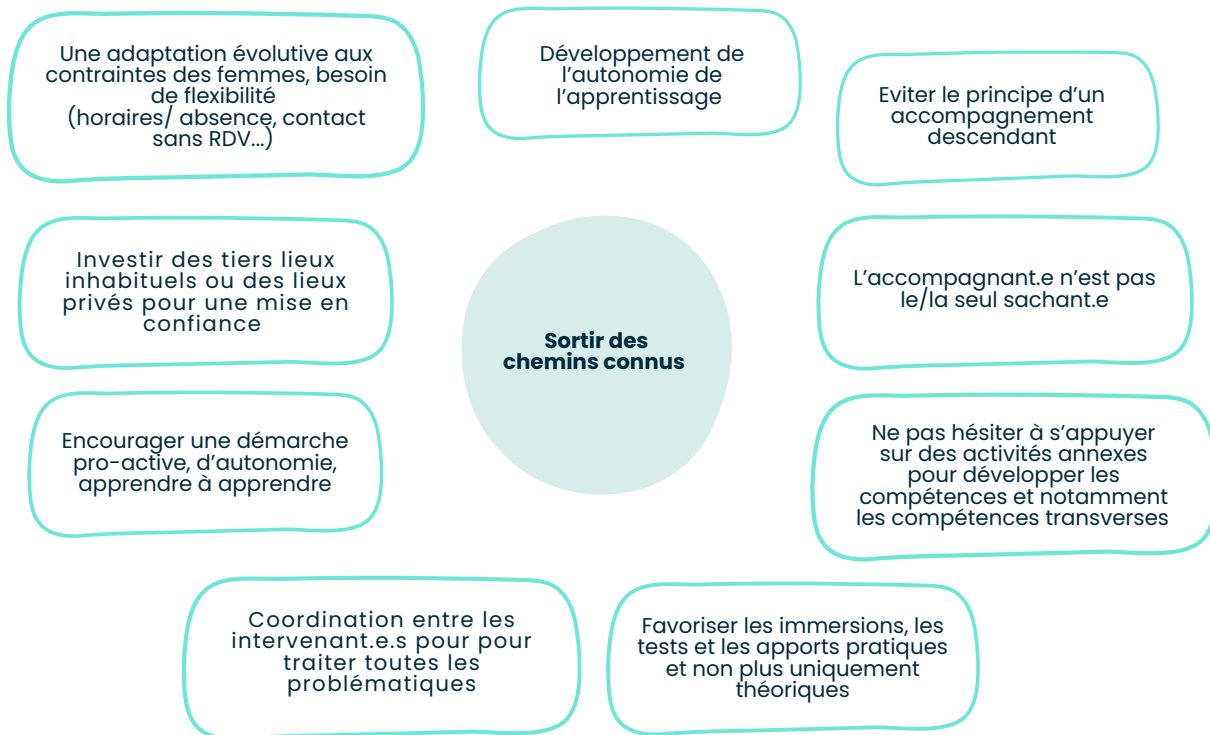
Les participantes ont besoin d'être **guidées en fonction de leurs propres besoins et réalités** et non plus avec des programmes types et généralisés.

Une **adaptation quotidienne** est donc devenue la **réalité des conseiller.e.s à l'emploi et de leur management**. Le ressenti en est de même pour les responsables d'agences Pôle Emploi rencontré.e.s au cours de ce diagnostic ainsi que pour les autres services emploi des CIDFF et les intervenant.e.s tant professionnel.le.s que sociaux.ales.

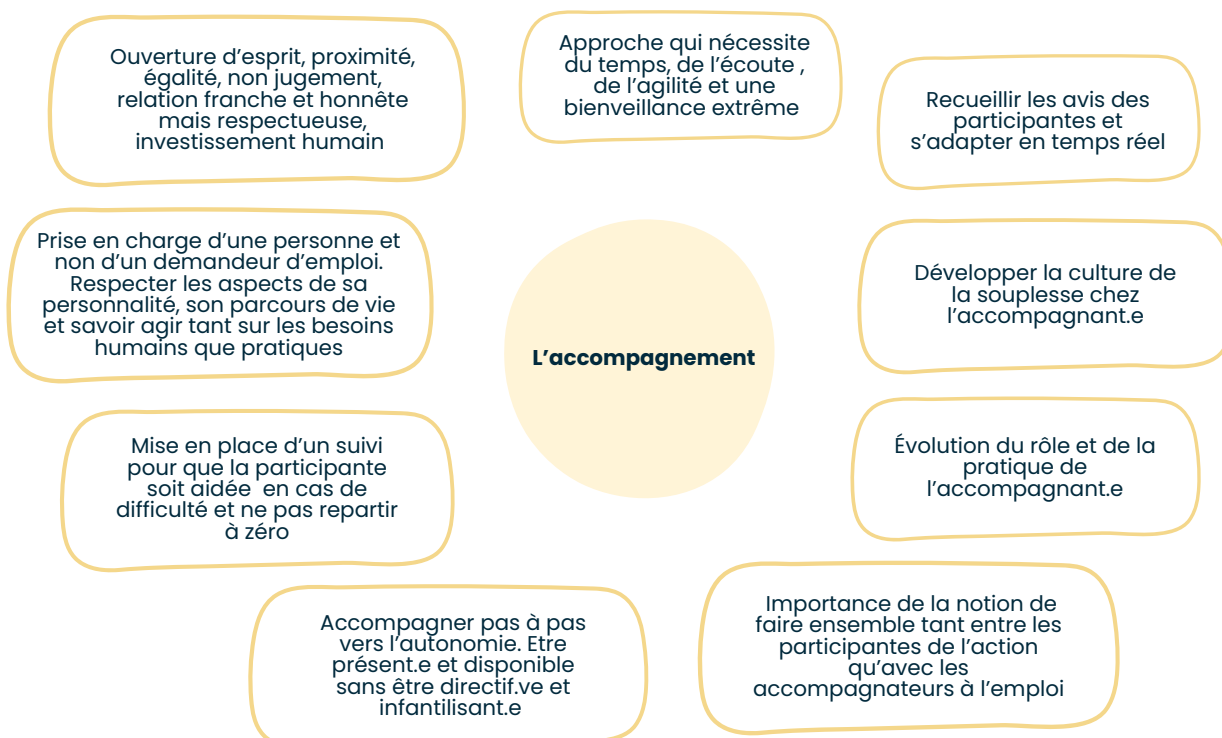
Le PLIE de Lens-Liévin, grâce à son Créa-sprint, a porté la réflexion plus en avant en réunissant un groupe de chercheuses d'emploi de tous horizons afin de les faire échanger sur les modalités d'un accompagnement idéal. Le centre social de Mazingarbe a lui aussi interrogé ses habitant.e.s pour connaître leurs avis et idées pour leur futur accompagnement.

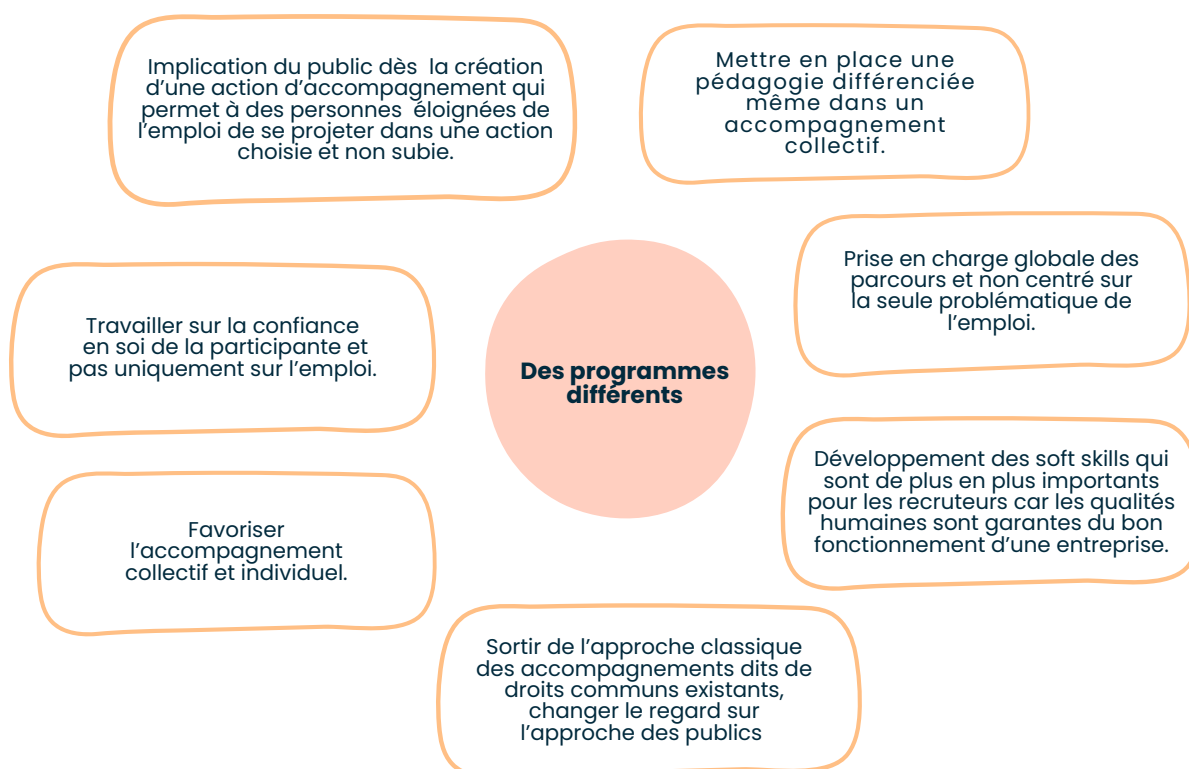
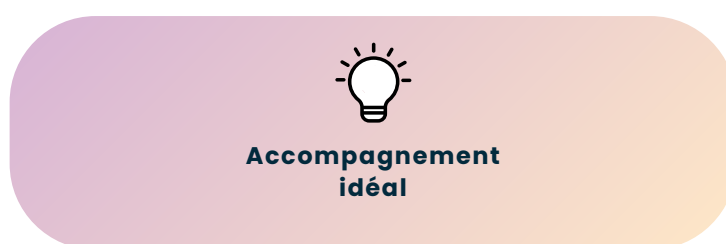
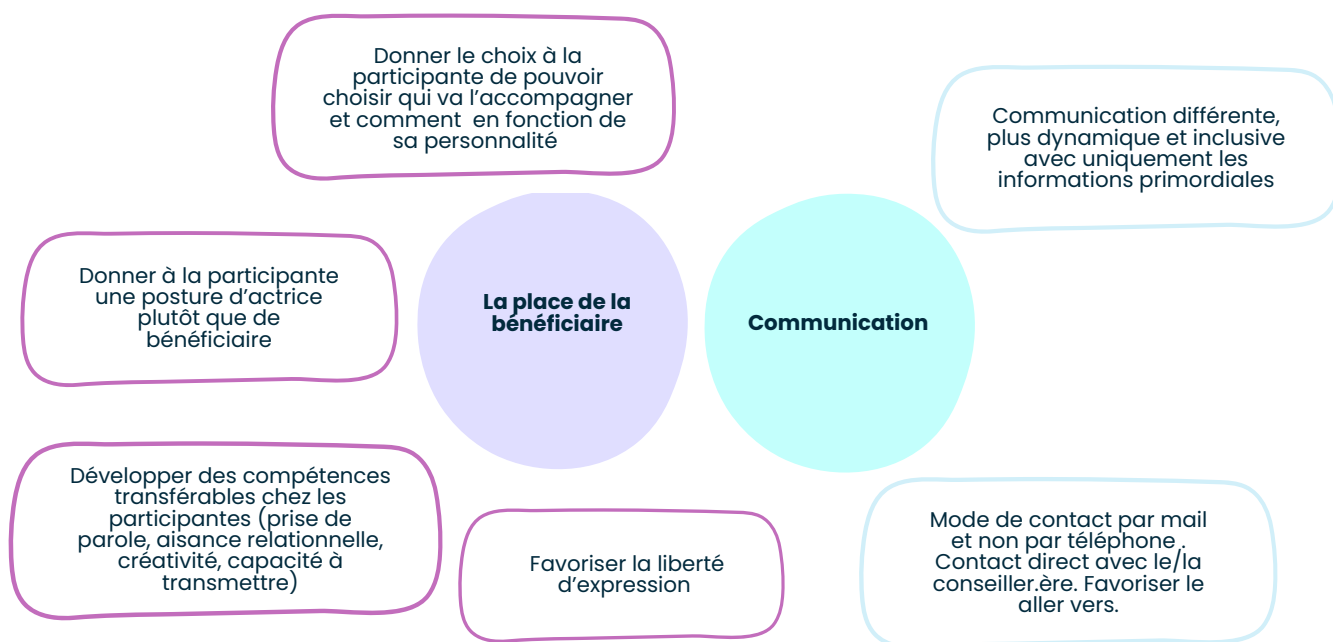


Ces travaux de concertation ainsi que les diverses rencontres avec les partenaires de l'accompagnement à l'emploi mettent de nombreuses propositions en lumière. Elles peuvent permettre aux professionnel.le.s de réfléchir à une adaptation possible pour mieux "aller vers" ces publics aux besoins si divers et particuliers.



Accompagnement idéal







Adaptabilité, bienveillance, prise de temps et accompagnement global plus proche des personnes notamment les plus éloignées de l'emploi. Approche multifactorielle sortant des sentiers battus, s'appuyant sur la personne dans son entièreté et accompagnant même au delà des actions ponctuelles et de l'emploi. Ce sont là les grands principes d'accompagnement qui ressortent de ces différentes consultations.

Envisager une nouvelle forme d'accompagnement pour mobiliser les publics dont les besoins et les attentes changent. La fluidité sociale ambiante se ressent beaucoup dans les publics accompagnés et cela se traduit par une adaptation continue et rapide de l'accompagnement et de ses codes.

Les accompagnements tout terrain des structures d'insertion

Afin de sortir des sentiers battus de l'accompagnement à l'emploi, diverses structures imaginent des programmes spécifiques. A l'instar des coachs emploi, portés par le département, qui accompagnent les publics BRSA dans de multiples activités favorisant l'autonomie et la dynamique emploi, des structures mettent en place des accompagnements équivalents dirigés uniquement vers les femmes.

Le PLIE de Lens-Liévin et les Apprentis d'Auteuil sont, par exemple, deux des acteurs mettant cette pédagogie en place. Le premier objectif étant de faciliter la parole des femmes dans un groupe non mixte mais il s'agit également de traiter de toutes les problématiques spécifiques qu'elles peuvent rencontrer à travers l'organisation de multiples ateliers, rencontres, partenariats et supports. Ces actions sont menées à titre expérimental et doivent bénéficier d'un recul afin d'en connaître les bienfaits sur le long terme mais les premiers retours des participantes sont positifs tant sur l'accès à l'emploi que sur la prise en compte de la personne.

Nous pouvons toutefois porter une attention particulière sur le fait que **ces actions**, toutes aussi efficaces soient-elles, sont portées par **des initiatives déconcentrées des structures** et **ne touchent** ainsi **que de petites cohortes**. La **création d'un système d'accompagnement spécifique aux femmes** est l'un des leviers principaux de l'accès à l'emploi des femmes.

9 - La mobilisation difficile des publics

Les différents échanges avec les contributeur.ice.s de ce diagnostic ont clairement mis en avant une difficulté de mobiliser les chercheur.se.s d'emploi. Qu'il s'agisse du sourcing et de la participation durable et régulière aux actions d'accompagnement, de l'entrée en formation, de la participation aux actions de découverte ou dans l'accès à l'emploi, **toute la chaîne de l'insertion sociale et professionnelle est touchée par ce désengagement.**

Il devient **difficile** pour tous.les les professionnel.le.s de **toucher les publics et de rentabiliser leurs actions.**

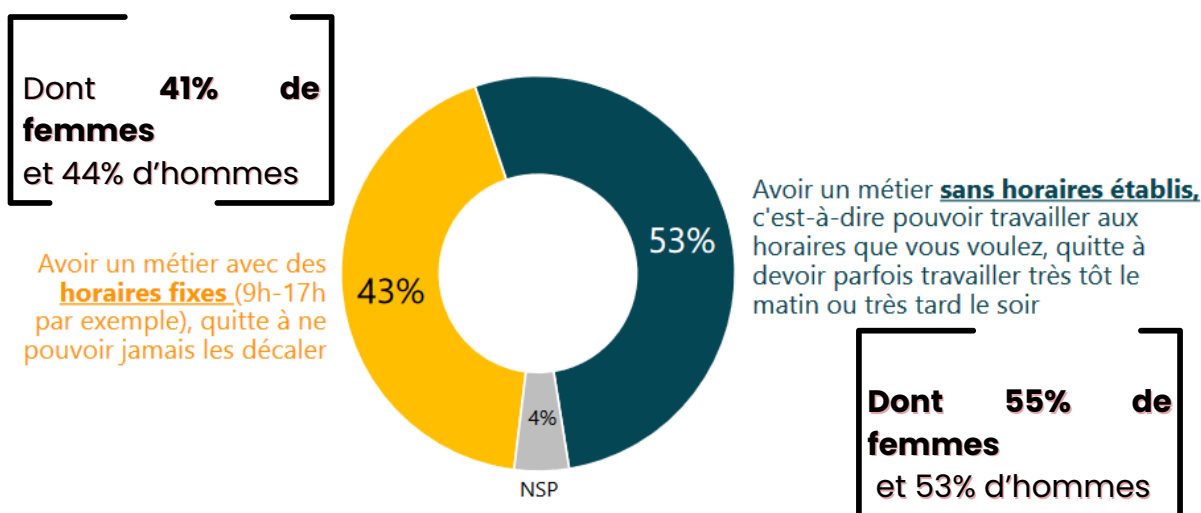
Cette tendance est également **valable pour les entreprises et les recruteurs** qui eux aussi constatent cette démobilisation.

L'attente d'un changement dans les politiques d'insertion socioprofessionnelle, comme nous l'avons vu précédemment, peut expliquer ce phénomène, mais il faut également considérer les aspirations des chercheur.se.s d'emploi vis-à-vis de leur vie professionnelle. La crise du COVID-19 a largement rebattu les cartes et les attentes des travailleur.se.s ont évolué. Selon une étude Opinion Way de 2022, les priorités dans l'accès à l'emploi résident dans la **flexibilité, une meilleure rémunération et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.**

Le public exprime le refus de certaines conditions de travail et la question du "vivre pour travailler ou travailler pour vivre" est plus que jamais d'actualité.

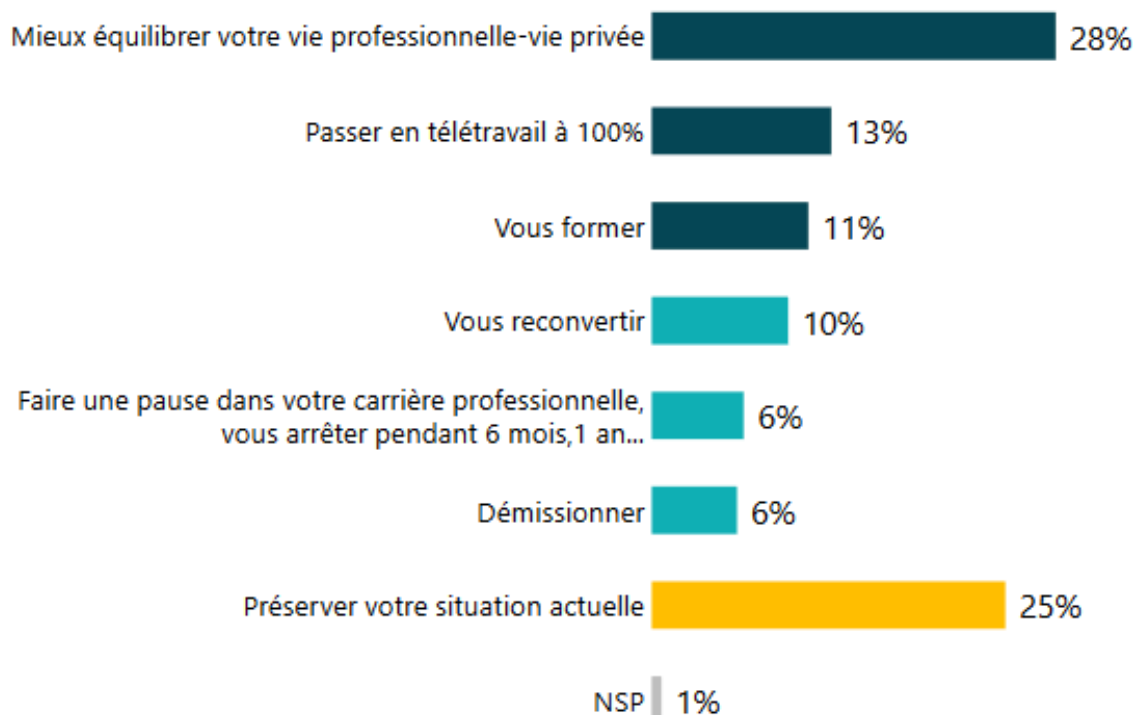
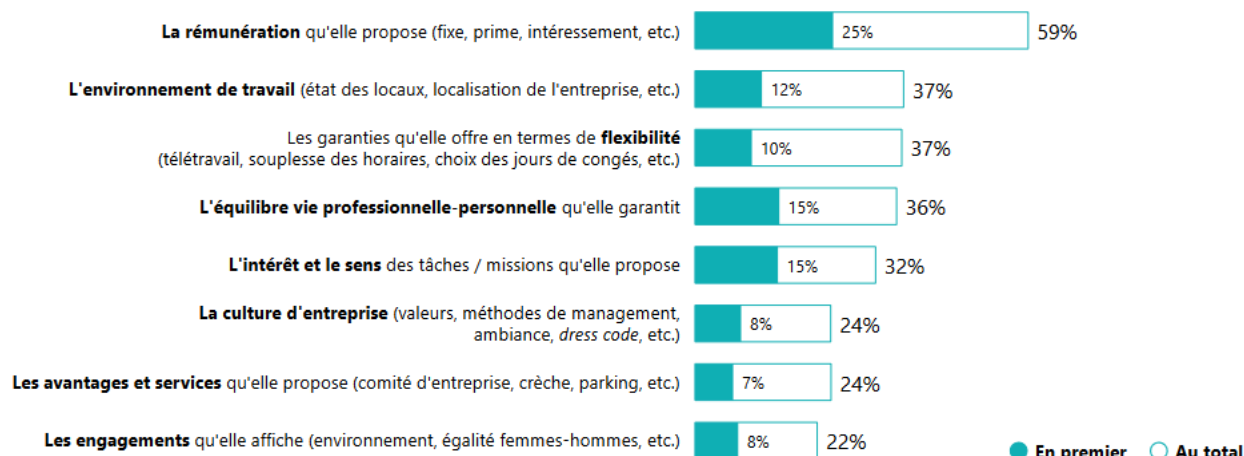
Nous pouvons également souligner que ces besoins et impératifs **touchent particulièrement les femmes** qui sont les premières à jongler avec les différentes sphères de leur vie.

Q. Dans l'idéal, que préféreriez-vous pour votre avenir professionnel ?

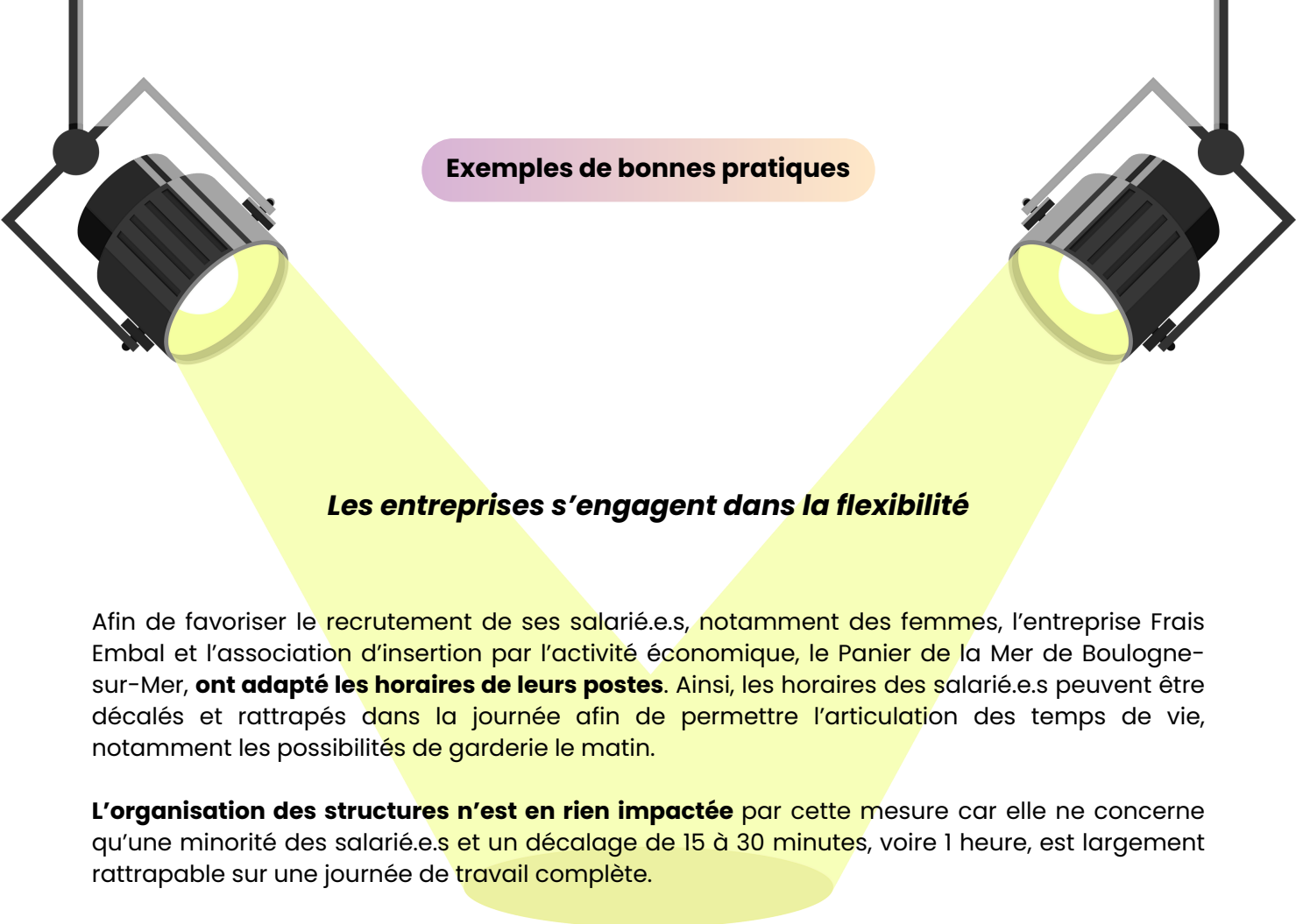


Q. Avant de rejoindre une entreprise, que vérifiez-vous en priorité ?

Trois réponses possibles - Total supérieur à 100%



Une prise en compte des attentes des salarié.e.s, telles que des horaires adaptables ou une rémunération plus attractive, serait un des leviers pour des recrutements plus aisés et une mobilisation plus forte. Les changements sociétaux ont impacté le monde du travail et une mise en corrélation est donc nécessaire. Ces changements et adaptations pourraient permettre aux **femmes, et particulièrement aux mamans solos, d'intégrer plus facilement le monde de l'emploi et de construire leur carrière**. Une consultation approfondie auprès des entreprises sur l'adaptation possible des pratiques RH pourrait permettre de construire une charte commune et réaliste avec les divers profils des sociétés.



Exemples de bonnes pratiques

Les entreprises s'engagent dans la flexibilité

Afin de favoriser le recrutement de ses salarié.e.s, notamment des femmes, l'entreprise Frais Embal et l'association d'insertion par l'activité économique, le Panier de la Mer de Boulogne-sur-Mer, **ont adapté les horaires de leurs postes**. Ainsi, les horaires des salarié.e.s peuvent être décalés et rattrapés dans la journée afin de permettre l'articulation des temps de vie, notamment les possibilités de garderie le matin.

L'organisation des structures n'est en rien impactée par cette mesure car elle ne concerne qu'une minorité des salarié.e.s et un décalage de 15 à 30 minutes, voire 1 heure, est largement rattrapable sur une journée de travail complète.

10 · L'entrepreneuriat en évolution mais toujours en deçà de la parité

La création d'entreprise est un levier puissant d'emploi, d'innovation et d'émancipation. Pourtant, les femmes sont encore sous représentées dans la création d'entreprises en 2022. Seul un tiers des créateurs d'entreprises sont des créatrices.

Pourcentage de créateur.rice.s d'entreprises en France en 2022



Les écarts sont encore plus criants pour les start-ups, dont seulement 21 % ont été fondées par des équipes féminines.

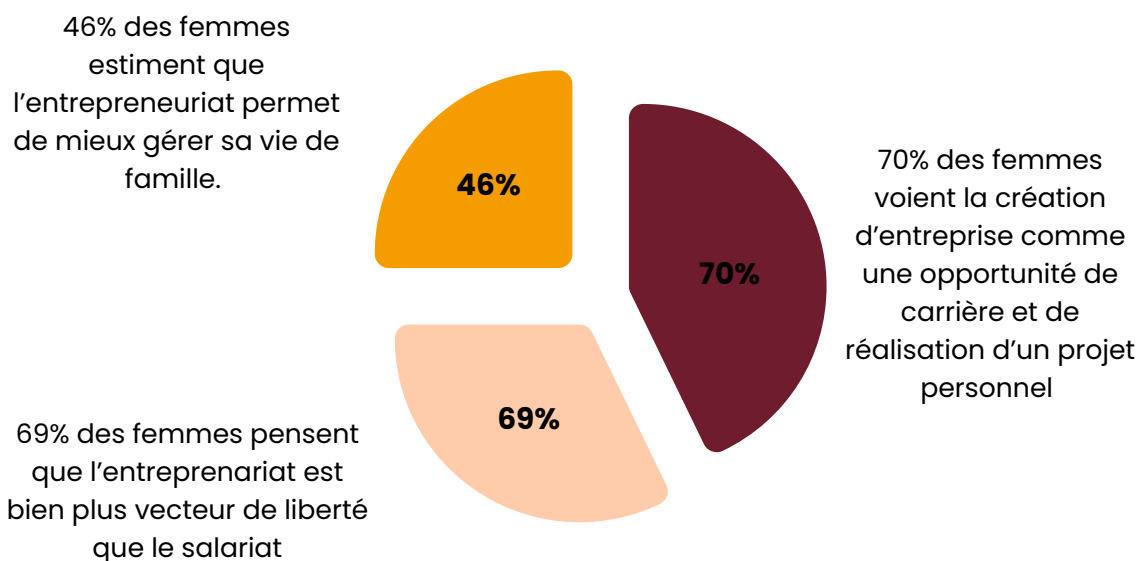
Un temps en retrait sur la création d'entreprise, le Pas-de-Calais, sous l'impulsion d'une politique régionale aidante, a réussi à très fortement progresser dans l'entrepreneuriat.

La répartition femmes/hommes en création d'entreprises reflète les statistiques nationales : 70 % d'hommes et 30 % de femmes vont au terme du processus de création d'entreprise.

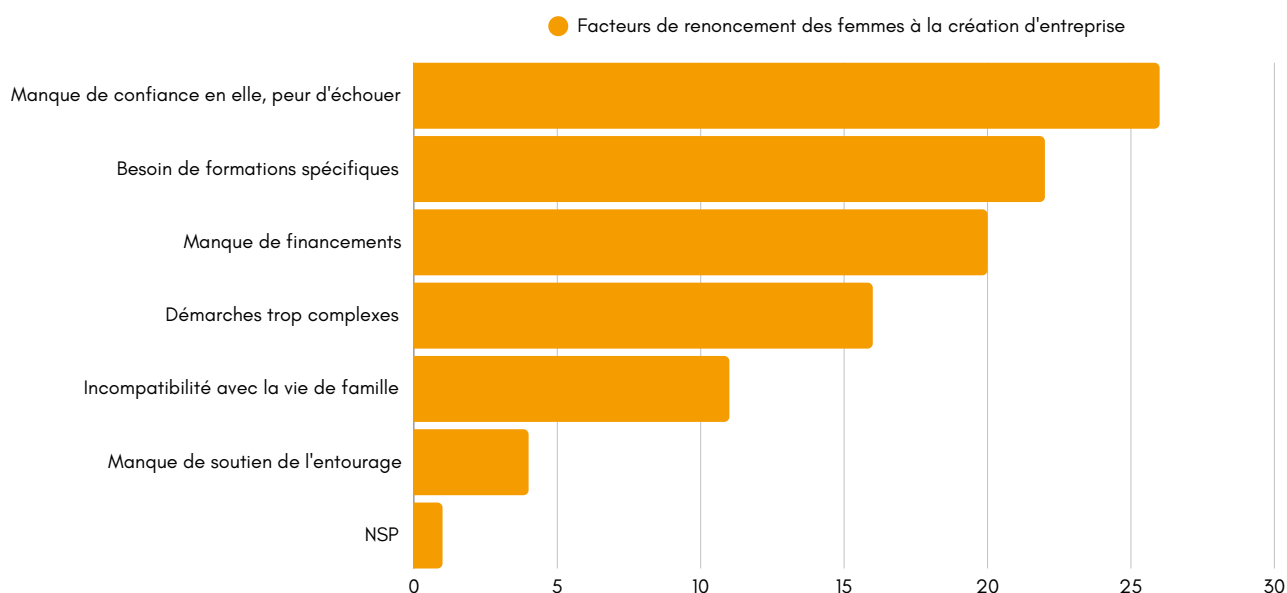
Pourcentage de créateur.rice.s d'entreprises dans le Pas-de-Calais en 2022



Il paraît essentiel de susciter des vocations d'entrepreneures, pour rétablir une parité chez les dirigeant.e.s d'entreprises, notamment lorsque l'on considère les enjeux de l'entrepreneuriat pour les femmes.



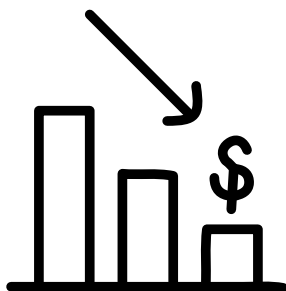
Les freins évoqués à la création d'entreprises sont principalement regroupés sous 3 catégories : le **manque de confiance en ses compétences**, **trouver des financements** et **un besoin de formation, d'accompagnement dans la gestion d'entreprise**.



À noter que la **conciliation entre vie privée et professionnelle** peut être pour les femmes une **motivation comme un frein** à la création d'entreprise.

Le financement, quant à lui, est une des causes externes d'un moindre investissement des **femmes** dans l'entrepreneuriat. Les études montrent qu'elles doivent **se confronter aux préjugés qui réduisent leur chance d'obtenir un crédit professionnel**. En effet, les femmes se voient refuser leurs prêts entre 30 % et 50 % de plus que les hommes.

La représentation des domaines d'activités est également très genrée lors de la création d'entreprises.



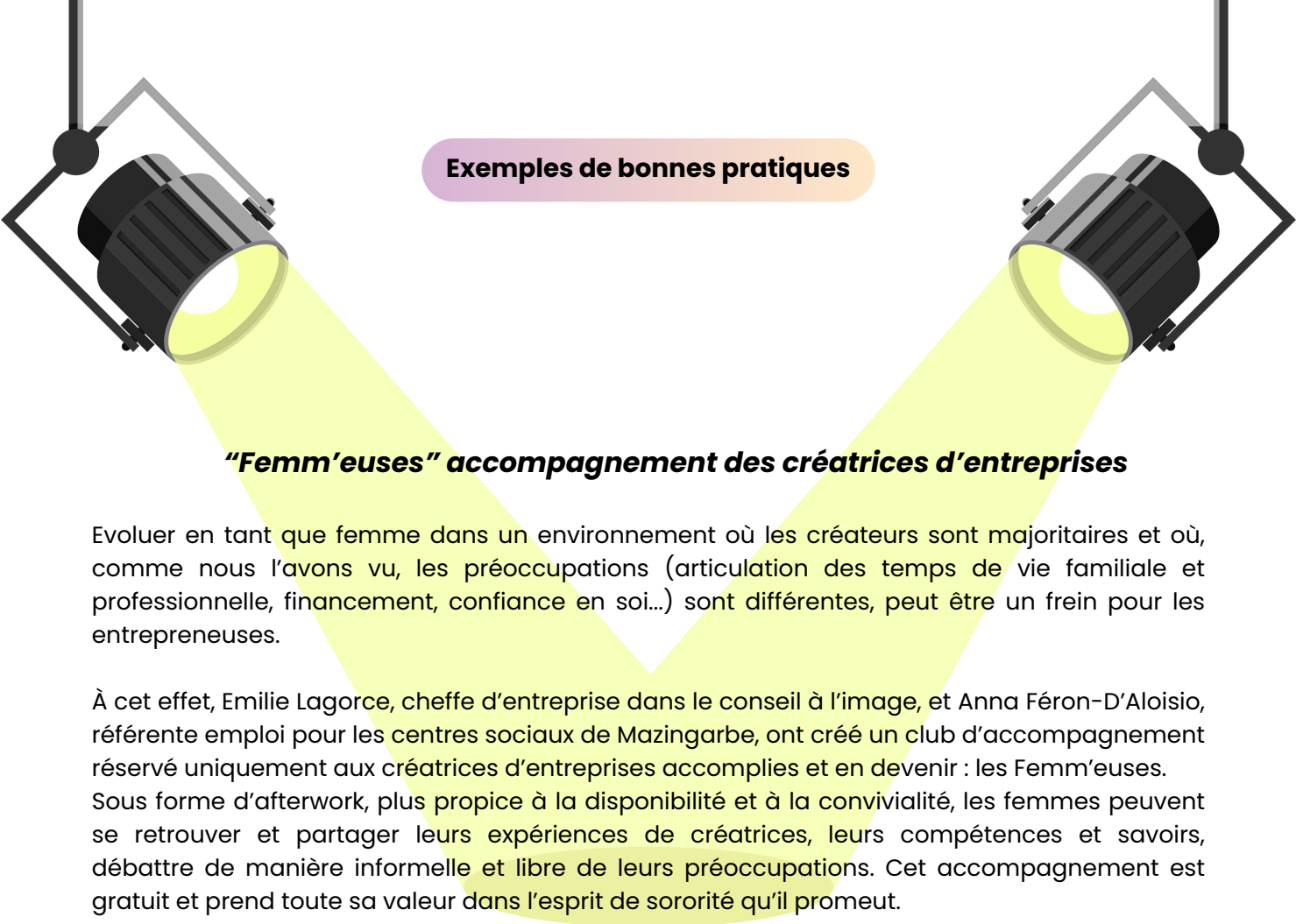
À l'inverse, les secteurs liés à l'industrie (réparation et installation de machines et d'équipements) affiche un taux d'entrepreneures de 5.8 % et la construction a également un faible taux de représentantes féminines, de 6 à 7 %.



Cette indépendance professionnelle confère l'idée de liberté aux femmes, qui souhaitent mieux gérer leur vie de famille et de cheffe d'entreprise ainsi que leurs opportunités de carrière.

Propulser les femmes à la tête d'entreprises a également un rôle sociétal et économique puisque c'est aussi stimuler l'innovation, la croissance financière et une société plus inclusive.

L'entrepreneuriat, sous couvert d'équilibrer ses opportunités de création, de financement et de représentativité dans les diverses familles professionnelles est un des leviers pour l'égalité dans l'emploi des femmes et des hommes.



Exemples de bonnes pratiques

“Femm’euses” accompagnement des créatrices d’entreprises

Evoluer en tant que femme dans un environnement où les créateurs sont majoritaires et où, comme nous l’avons vu, les préoccupations (articulation des temps de vie familiale et professionnelle, financement, confiance en soi...) sont différentes, peut être un frein pour les entrepreneuses.

À cet effet, Emilie Lagorce, cheffe d’entreprise dans le conseil à l’image, et Anna Féron-D’Aloisio, référente emploi pour les centres sociaux de Mazingarbe, ont créé un club d’accompagnement réservé uniquement aux créatrices d’entreprises accomplies et en devenir : les Femm’euses. Sous forme d’afterwork, plus propice à la disponibilité et à la convivialité, les femmes peuvent se retrouver et partager leurs expériences de créatrices, leurs compétences et savoirs, débattre de manière informelle et libre de leurs préoccupations. Cet accompagnement est gratuit et prend toute sa valeur dans l’esprit de sororité qu’il promeut.

Aux dires des participantes, d’autres clubs d’accompagnement de chef.fe.s d’entreprises existent mais les femmes y sont souvent minoritaires et la parole est plus occupée par les hommes.

Cette initiative d’un club d’entrepreneuses au féminin est donc un complément aux dispositifs déjà existants.

Des accompagnements spécifiques pour les femmes créatrices d’entreprises

Afin de favoriser la création d’entreprise par les femmes et de remédier à certaines inégalités, différents dispositifs d’accompagnement leur sont proposés.

France Active, par exemple, dispositif national, permet de faciliter l’accès au crédit bancaire des femmes porteuses d’un projet de création, de reprise ou de développement d’entreprise.

Le prêt d’honneur Initiative France, quant à lui, permet aux femmes entrepreneuses de renforcer leurs fonds propres et ainsi d’accéder plus facilement à des prêts plus importants.

Les créatrices peuvent aussi compter sur le programme Wom’energy qui a pour ambition de soutenir toutes les cheffes d’entreprise à tous les stades de développement et de croissance de leur projet, grâce à un accompagnement de pair à pair et un prêt d’honneur compris entre 15 000 et 50 000 €.

Les régions sont également des alliées importantes dans l’entrepreneuriat au féminin. Les Hauts-de-France par exemple, sous l’égide de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l’Égalité, travaille étroitement depuis plusieurs mois avec BpiFrance, la Caisse d’Épargne Hauts-de-France et BNP Paribas pour décliner en région l’accord-cadre national signé en mars 2021 entre le Ministère chargé de l’Égalité entre les Femmes et les Hommes et BpiFrance relatif à l’entrepreneuriat des femmes.

11 · La charge mentale encore inégalement répartie



Définition de la **charge mentale** :

La charge mentale est un principe sociologique relatif à la charge temporelle, psychique et cognitive porté par les adultes dans le cadre de la gestion du quotidien. Elle a été définie pour la première fois par la sociologue française Monique Haicault en 1984 et se définit par le fait de devoir penser simultanément à des choses appartenant à deux mondes séparés physiquement.



La charge mentale encore inégalement répartie

Constituée de la gestion des temps de travail rémunérés, non rémunérés et familiaux, et bien que pouvant être applicable à tous.tes, elle est aujourd'hui encore majoritairement subie par les femmes. Selon une enquête IPSOS, elles sont un peu plus de deux tiers à porter cette responsabilité.



36%



64%

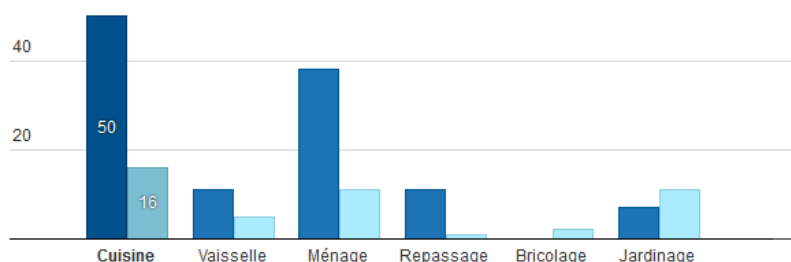
Le travail domestique (tâches ménagères, préparation des repas, courses d'alimentation, lessive) et le temps consacré aux enfants restent inégalement répartis entre les femmes et les hommes.

Même si les inégalités se réduisent petit à petit, la division traditionnelle des rôles selon le genre reste d'actualité.

Temps moyen quotidien consacré aux tâches domestiques, en minutes

Répartition du temps consacré à différentes tâches dans les couples n'ayant jamais eu d'enfant

■ Femmes ■ Hommes



Personnes en couple depuis plus d'un an, dont au moins l'un des deux conjoints est actif

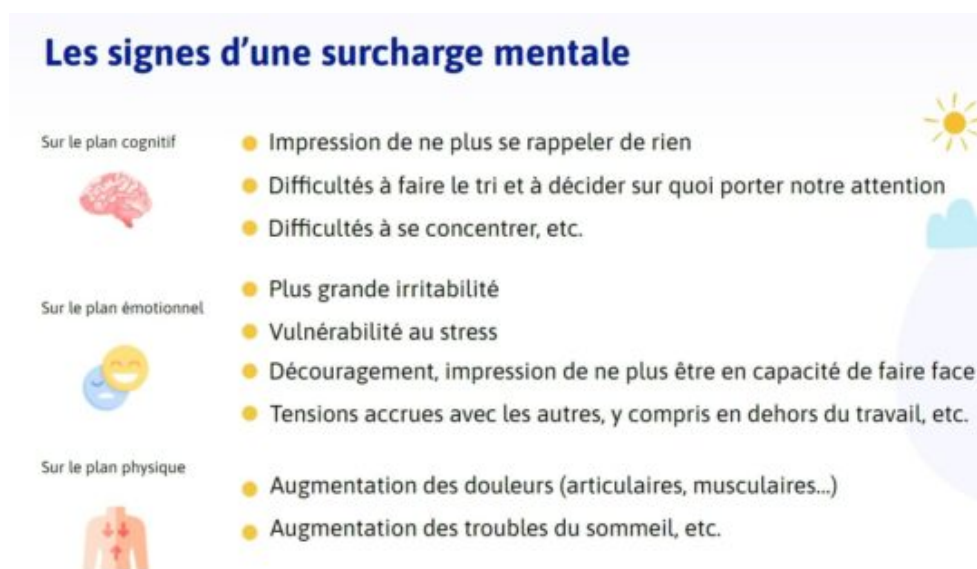
Source: [Credoc - Insee 2010 Récupérez les données](#)

Créé avec [Datawrapper](#)

Cette division socio-sexuée des tâches demeure alors même que la présence des femmes dans la sphère professionnelle a fortement augmenté ces dernières décennies. Les emplois du temps consacrés au travail rémunéré sont maintenant quasi identiques pour les femmes et les hommes. Pour autant, elles restent majoritairement en charge du travail domestique, des temps familiaux et donc de la charge mentale.

Selon l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux, parmi les personnes **en emploi** vivant avec au moins un enfant mineur dans le ménage, **73 % des femmes déclarent faire plus de 7 heures de tâches ménagères par semaine, contre 31 % des hommes. À temps partiel**, cette part monte à **79 %** et **85 %** quand elles ont un enfant de moins de 3 ans.

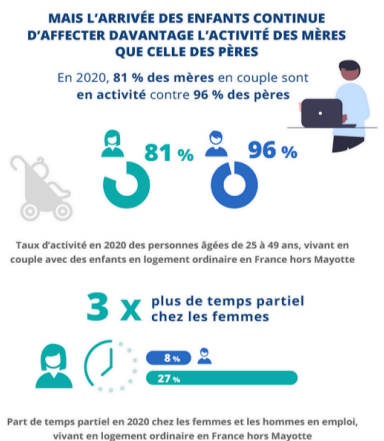
Ainsi la convergence des temps consacrés à la charge mentale entre hommes et femmes reste relative. Les femmes doivent redoubler d'énergie pour assumer les tâches professionnelles, domestiques et familiales quitte à ce que cela impacte leur bien-être et leur santé. Cette charge mentale devient alors surcharge mentale et peut avoir d'importantes conséquences.



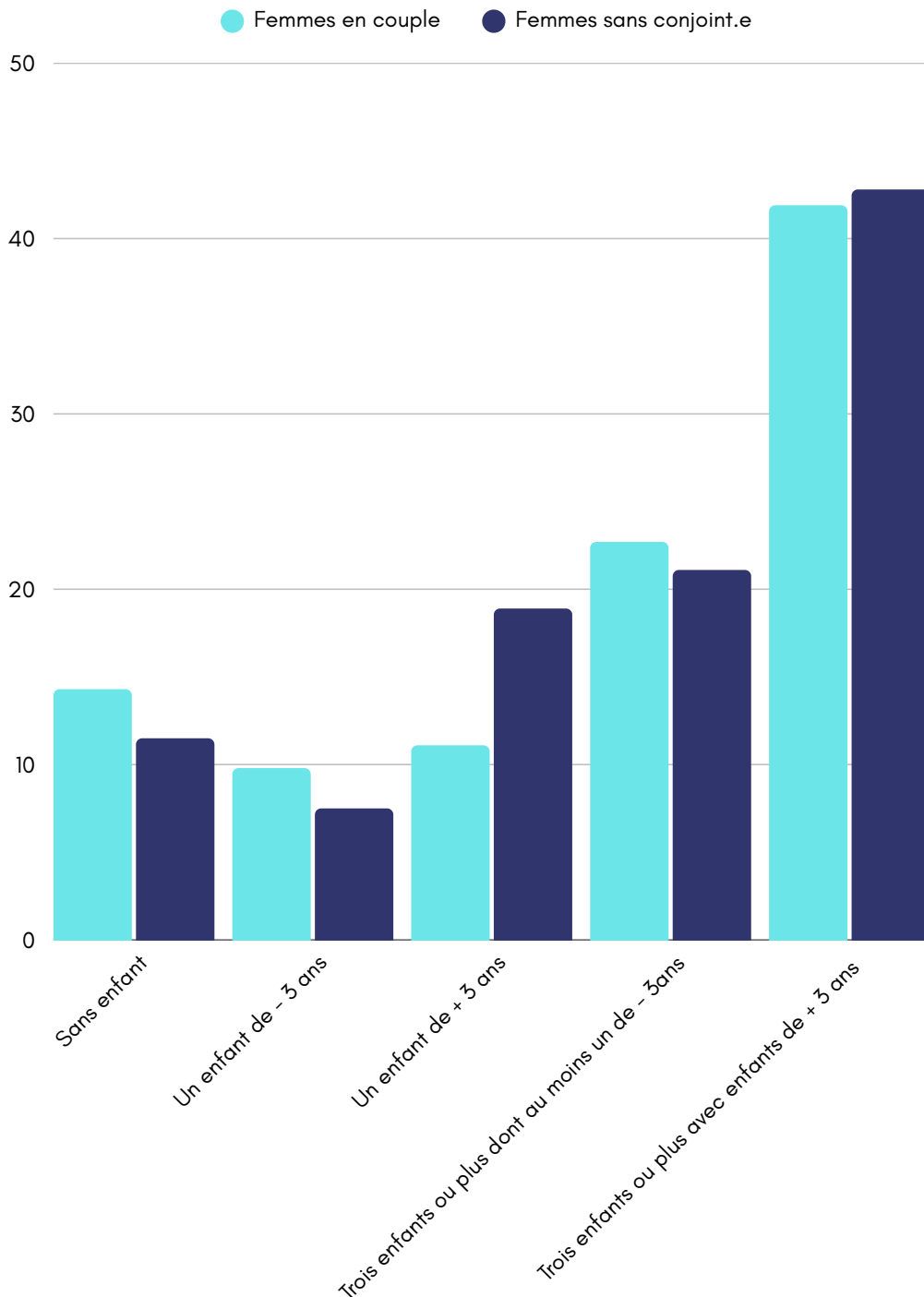
Des inégalités ménagères et familiales aux inégalités professionnelles.

Pour les femmes, l'activité professionnelle est souvent subordonnée aux contraintes domestiques et surtout familiales.

La naissance d'enfants continue d'affecter davantage l'activité des mères que celles des pères.



Part de femmes inactives en 2018 selon la situation familiale



La part des femmes inactives est donc importante, notamment lorsqu'elles sont mères de 3 enfants et plus. Cela s'explique par les interruptions d'activités liées aux enfants. Ce retrait reflète la difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi la persistance de l'idée d'une "vocation maternelle" présumée des femmes.

Les dispositifs publics destinés à accompagner les interruptions d'activité comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant (qui a remplacé en 2015 le complément de libre choix d'activité), sont utilisés presque exclusivement par les mères, malgré l'objectif du législateur d'encourager les pères à y avoir recours.

Selon une étude réalisée par deux chercheurs de l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques (OFCE), parue en 2021, les femmes sont celles ayant le plus recours à la cessation d'activité pour s'occuper de leur premier-né.

Recours au congés parental à taux plein pour le premier enfant en 2021



0.8%

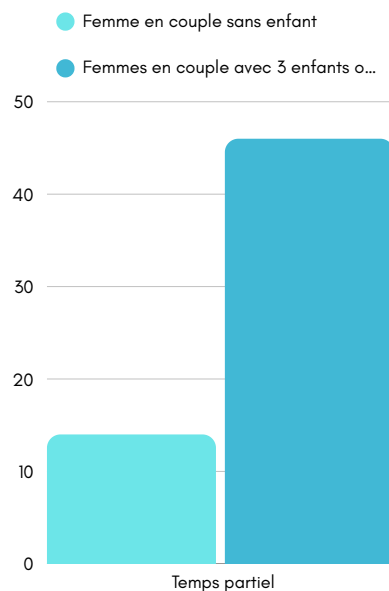
13.7 %



Les raisons évoquées dans un couple pour justifier ce choix est que le congé parental est encore associé aux mères mais aussi que celui/celle qui cesse son activité a **le salaire le moins élevé et/ou le contrat le plus précaire**. Ce qui, économiquement, est bien souvent la condition des femmes. **Les sphères professionnelles et personnelles sont donc de nouveau interdépendantes avec des conséquences l'une sur l'autre.**

L'activité professionnelle n'échappe pas à ces restrictions. Pour les femmes âgées de 25 à 49 ans en emploi, le recours au temps partiel s'accroît fortement avec le nombre d'enfants, en particulier lorsqu'ils ont moins de 3 ans. À l'inverse, pour les hommes, ni le nombre ni l'âge des enfants à charge ne sont des déterminants importants du travail à temps partiel.

Taux de femmes en temps partiel selon la situation familiale

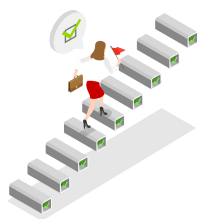


La disproportion de la charge mentale au travers du partage des temps domestiques et familiaux est donc un facteur profond des inégalités professionnelles.

En plus d'aménager leurs carrières en fonction des rôles sociaux sexués désignés pour chacun.e, les femmes en pâtissent aussi dans le domaine de la santé physique et mentale. C'est une boucle qui s'auto-alimente.

Agir sur les représentations et les éléments financiers (égalité des salaires et des postes...) peut être un contre-argument efficace quant au déséquilibre entre vie familiale et professionnelle des femmes et l'égalité professionnelle.

12 • Des bénéficiaires de plus en plus éloignées de l'emploi



Lors des entretiens avec les professionnel.le.s de l'accès à l'emploi, un consensus général est apparu sur le fait que le public est de plus en plus éloigné de la sphère professionnelle et plus particulièrement les femmes.

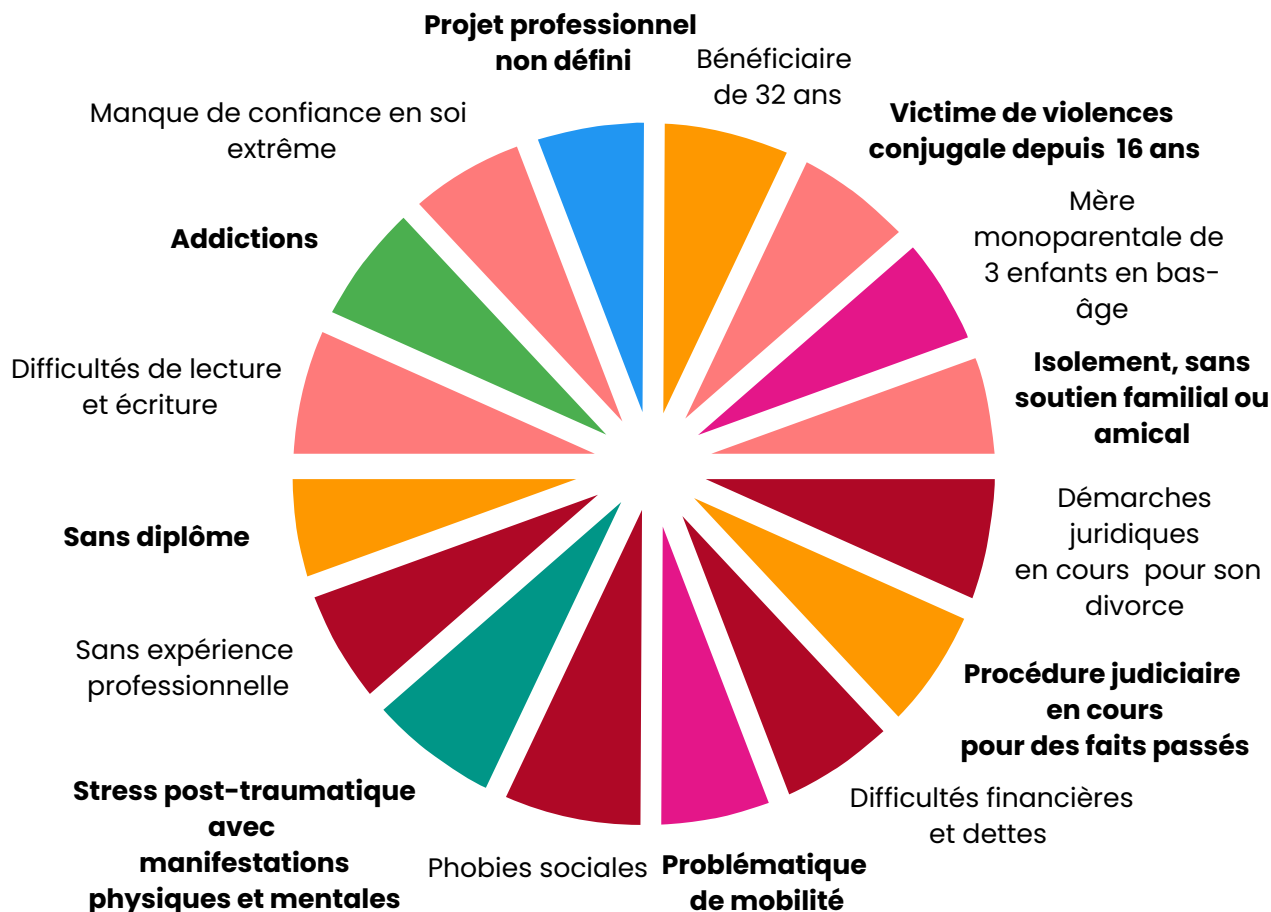
Les problématiques à traiter en périphérie de la recherche d'emploi sont, en outre, plus nombreuses et surtout plus élargies et intenses.

Les structures d'accompagnement social et à l'emploi tout comme les centres de formations se heurtent à des problématiques complexes, multiples, difficilement solvables surtout dans le laps de temps imparti à leurs accompagnements.

Le public, et particulièrement les femmes de par leurs problématiques spécifiques, est de plus en plus éloigné de l'emploi et la remobilisation devient alors un chemin où l'équilibre est précaire, chronophage et énergivore.

Les problématiques sur la confiance en soi et la santé semblent, des dires des professionnel.le.s, celles qui augmentent le plus, ce qui n'empêche pas celles de la mobilité ou de la garde d'enfant, par exemple, de perdurer.

Exemple de profil type de femme accompagnée par un conseiller en insertion sociale et professionnelle dans le cadre d'une recherche d'emploi





La transformation du métier et l'adaptation au public n'est en soi pas infranchissable mais il faut que les **conditions d'exercice** et les **financements** des actions soient en **adéquation** avec ces réalités de terrain.

Les accompagnements sont souvent conditionnés à une durée de temps et les financements à une **réussite quantitative** (taux de sorties positives – dynamiques...) et **non qualitative**.

Le choix de prendre des personnes plus proches de l'emploi peut alors se faire pour satisfaire les financeurs laissant les **plus éloigné.e.s sans accompagnement professionnel**. Ceux-là/Celles-là même, pour qui les actions sont créées et vers qui les politiques publiques sont tournées, sont exclu.e.s du système d'accompagnement dans la sphère professionnelle et des objectifs du plein emploi.

Ne pas accompagner les plus éloigné.e.s, grâce à des dispositifs pensés sur-mesure, ne fait que renforcer les problématiques que nous connaissons actuellement et mettre à l'écart les objectifs sociaux fixés et à venir.

13 · L'équilibre financier plus précaire chez les femmes

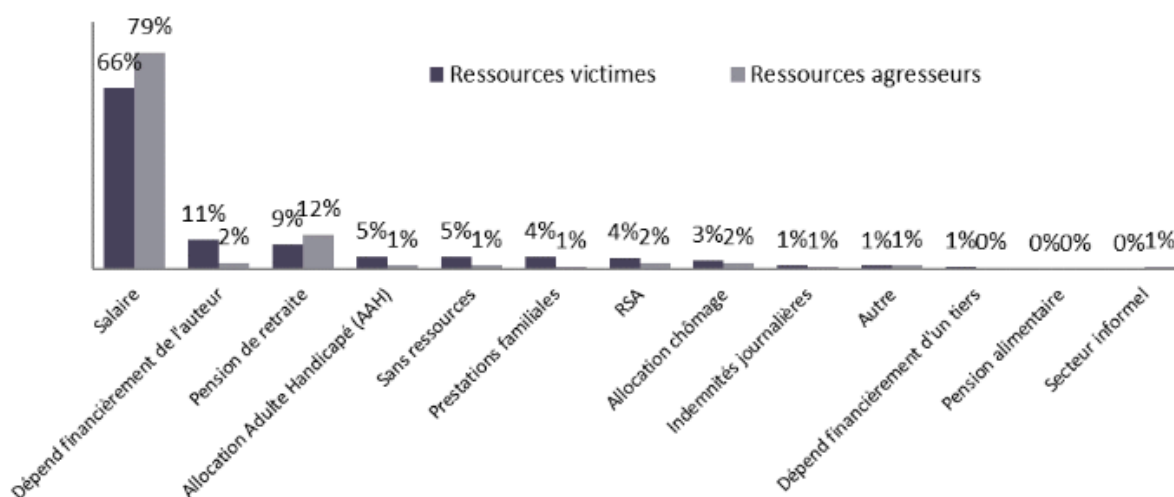
L'équilibre financier précaire chez les femmes est également un cercle qui s'auto-alimente. Une femme ayant de faibles ressources ne peut pas faire garder son enfant, passer son permis, acheter un véhicule, payer son carburant, se vêtir, se former et donc accéder à l'emploi. Si elle ne travaille pas ou trop peu, elle ne peut augmenter son niveau de vie et le schéma peut alors se répéter.

Malgré les aides existantes, de nombreuses femmes expriment cette crainte doublée de celle de perdre leurs prestations sociales, de gagner moins en travaillant et de ne plus être en capacité d'assurer leurs charges financières.

De plus, les femmes sans emploi sont souvent dépendantes de leurs conjoints quant à leurs revenus. Cette infériorité des ressources est un frein à l'autonomie et favorise les inégalités et les situations précaires, comme par exemple la violence.

LES RESSOURCES

Figure 11 – Répartition des victimes et des agresseurs selon leurs ressources



La situation des femmes victimes de violences est d'ailleurs révélatrice de l'importance de l'autonomie financière.

Ces dernières sont plus fortement touchées par une instabilité professionnelle ou ne sont pas en emploi, ce qui peut constituer un obstacle à leur indépendance économique.

Lorsque les données concernant les ressources sont disponibles, on observe que dans **plus d'une situation sur dix les victimes dépendent financièrement du partenaire violent.**

Une des clés pour sortir des schémas de violence est donc pour la femme d'**obtenir ses ressources "propres" (salaire) afin d'asseoir son indépendance financière et de lui procurer plus d'autonomie.**

Faire un focus sur cette **interdépendance** montre que les sphères professionnelles et personnelles sont grandement liées et qu'**agir sur un thème de société peut en influencer un autre.** Toutes les facettes de la vie quotidienne sont articulées ensemble.

L'observatoire de l'émancipation économique des femmes s'interroge sur le fait que cette dépendance financière, source d'inégalité, pourrait être une affaire privée mais aussi une affaire d'État.

L'étude part du fait que les femmes ne bénéficient pas des mêmes avantages dans l'emploi que les hommes, qu'elles assument en grande partie la charge familiale et que pour autant elles ne sont pas aidées lorsqu'il s'agit de sécuriser une indépendance économique déjà mise à mal par le système social.

Par exemple, pour les familles les plus favorisées, les bas revenus de Madame permettent à Monsieur de bénéficier de réductions fiscales, mais elle se voit taxer plus fortement si elle n'y prend pas garde (prélèvement commun de l'impôt).

Nombre de règles et calculs réalisés par les services d'État s'appuient encore sur le principe de solidarité conjugale, privant autant de personnes de leurs ressources personnelles et renforçant leur dépendance au foyer, à commencer par les femmes. C'est le cas notamment du Revenu de Solidarité Active (RSA), de la prime d'activité, des pensions de réversion, de l'Allocation de soutien familial, mais également de l'imposition commune des couples.

Sans une logique de déconjugalisation, comme cela est fait pour l'AAH, les inégalités financières perdureront et elles seront la base d'un système inégalitaire, y compris dans l'accès à l'emploi.

Le système d'imposition est particulièrement visé par cette réflexion.

En raisonnant en termes de couple, les conjoints peuvent en déduire qu'il serait désavantageux que celui/celle qui gagne le moins augmente ses revenus, puisque cela ferait augmenter l'imposition du foyer. Or, les études montrent que les revenus de la femme sont souvent les plus bas. Cela fragilise l'autonomie financière de la femme et crée un mécanisme d'inégalité, de redevabilité, pouvant entraîner une logique de compensation (surinvestissement du travail domestique, de la charge d'éducation des enfants, logique de chantage financier...). L'inégalité d'investissement entre sphère personnelle et professionnelle est donc renforcée par ces disparités.

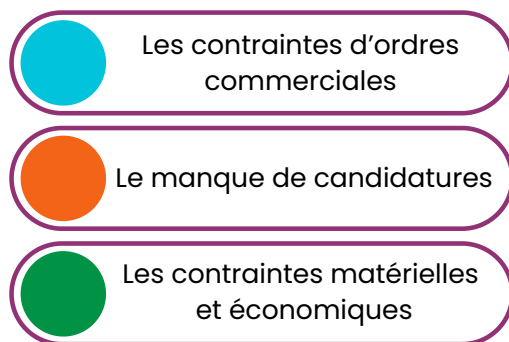
Le principe de solidarité conjugale participe donc au maintien des écarts de salaires et à l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce propos, l'étude « L'individualisation de l'impôt sur le revenu : équitable ou pas ? » par Damien Échevin, Économie & Prévision, indique que la déconjugalisation de l'impôt aurait un effet bénéfique sur l'emploi des femmes mariées ou pacsées. Ainsi, la réforme augmenterait de 0,6 point le taux de participation des femmes au marché du travail et se solderait par près de 80 000 emplois supplémentaires.

14 · Les contraintes des entreprises, freins à la mixité dans les métiers genrés

La volonté d'intégrer les femmes dans les formations ou les entreprises sur des métiers genrés au masculin était palpable lors des entretiens. De même pour les métiers genrés au féminin où les entreprises aimeraient accueillir plus d'hommes.

Les arguments pour justifier le choix ou l'impossibilité de le faire relèvent de 3 champs principaux :



La réticence des clients est la principale contrainte commerciale ressentie par les entreprises. En effet, il est encore parfois difficile de faire accepter une femme sur un chantier mais aussi un homme dans une crèche ou comme aide à domicile. Cette division des métiers selon le sexe est fortement ressentie et exprimée dans les carrières en contact avec le public. Certaines personnes annulant tout bonnement leur demande de prestations ou refusant l'entrée de la/du salarié.e concerné.e sur site ou au domicile.



Les entreprises comme les centres de formation se heurtent à un manque de candidatures mixtes. Qu'il s'agisse du bâtiment, de la technologie numérique, des aides à domicile, de la sécurité, du secrétariat, des métiers du social, des TP... Tous les métiers genrés sont touchés par un déficit de candidatures égalitaires.



La question des contraintes matérielles et économiques est l'argument majeur opposé par les entreprises et les centres de formations spécifiquement dans le domaine du bâtiment, que ce soit dans le gros ou le second œuvre.

Mettre des bases de vie, des sanitaires uniquement pour les femmes (fixe ou véhicule de chantier adapté) est une obligation légale qui entraîne un surcoût financier pour les structures. Les entreprises doivent répercuter le prix du déploiement sur leur devis et cela baisse leur compétitivité face aux concurrents. Le choix économique prime alors sur la volonté de mixité.

Les centres de formations sont eux aussi en difficulté pour intégrer des vestiaires et des sanitaires pour les filles qui sont peu nombreuses dans ces filières mais aussi dans les domaines de la mécanique ou la soudure, par exemple. Certains établissements ont refusé des candidates par manque d'infrastructures et à cause des coûts financiers. Parfois même une chaufferie ou un local non destiné à cet usage est transformé en vestiaire de fortune.



Que dit la loi ?

La réglementation définie par le code du travail sur la mise à disposition de base de vie et de sanitaires sur les lieux de travail distingue les chantiers **supérieurs à 4 mois**, où **une base de vie fixe** est demandée, de ceux **inférieurs à 4 mois** où le caractère permanent de l'installation n'est pas nécessaire et peut être remplacée par un **véhicule de chantier adapté**. Cet aménagement n'annule rien de la distinction des infrastructures séparées pour les hommes et les femmes.

Certains aménagements sont **mixtes et collectifs** mais c'est **légalement impossible** pour d'autres.

Infrastructures non mixtes

Vestiaires

Non mixte/ Investissement doublé

1 vestiaire collectif pour les hommes
1 vestiaire collectif pour les femmes
1m² par personne

Cabinet d'aisance

Non mixte/ Investissement doublé

1 WC et 1 urinoir pour 20 hommes
2 WC pour 20 femmes avec
poubelles et lavabos

Douches

Non mixte/ Investissement doublé

Les douches sont obligatoire
uniquement en cas de métiers
salissants (poussière amiante,
plombs, amiante...)



Infrastructures mixtes

Lavabos

Mixte

1 lavabo pour 10 personnes ou 1
rampe avec réserve d'eau potable

Salle de repas

Mixte

Salle collective équipée de chaises,
tables et matériel de réfrigération et
chauffe des aliments.

Les sanctions en cas de manquement peuvent s'élever à 3750 euros par travailleur.se.

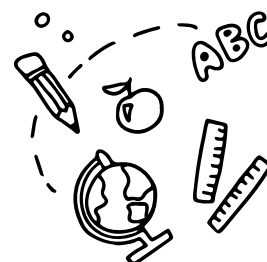
Concernant les **établissements scolaires** et de formation, les groupes sanitaires sont répartis sur tous les niveaux et dans chaque bâtiment.

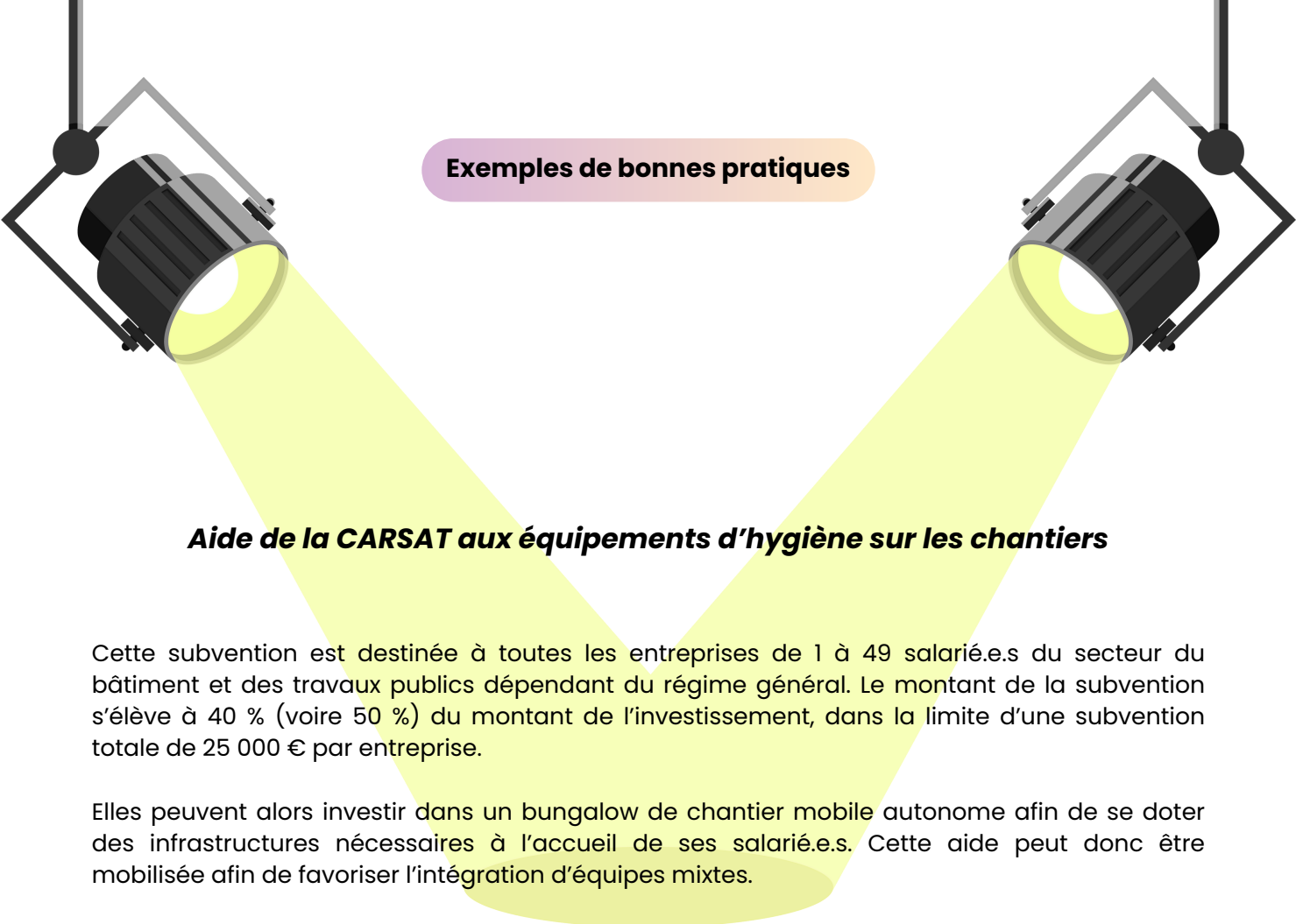
Chaque installation sanitaire pour les apprenants doit comprendre :

- des cabines WC filles et garçons, pouvant être verrouillées ;
- des urinoirs pour les garçons
- des lavabos avec accessoires
- des vestiaires collectifs non mixtes

Dans les proportions suivantes :

- pour trente filles : deux cabines WC et un lavabo ;
- pour trente garçons : une cabine WC, deux urinoirs et un lavabo.



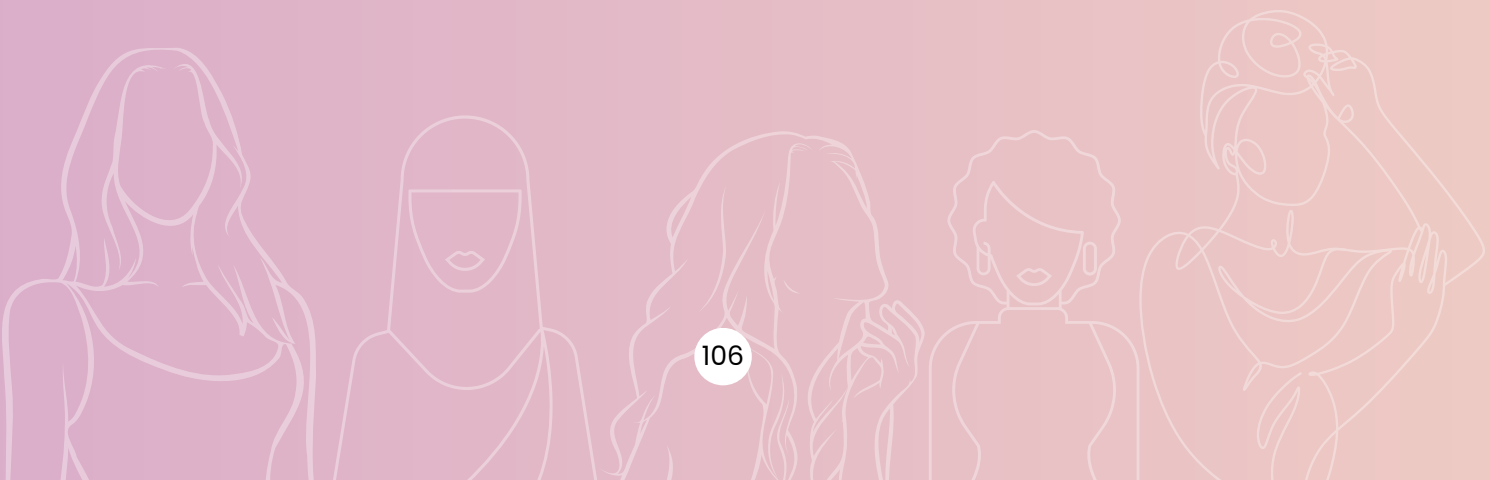


Exemples de bonnes pratiques

Aide de la CARSAT aux équipements d'hygiène sur les chantiers

Cette subvention est destinée à toutes les entreprises de 1 à 49 salarié.e.s du secteur du bâtiment et des travaux publics dépendant du régime général. Le montant de la subvention s'élève à 40 % (voire 50 %) du montant de l'investissement, dans la limite d'une subvention totale de 25 000 € par entreprise.

Elles peuvent alors investir dans un bungalow de chantier mobile autonome afin de se doter des infrastructures nécessaires à l'accueil de ses salarié.e.s. Cette aide peut donc être mobilisée afin de favoriser l'intégration d'équipes mixtes.



2.06 – Les professionnel.le.s de l’accompagnement, entre mobilisation, contraintes et craintes

L’incertitude, source de fragilité des actions en faveur de l’emploi des femmes 108

Un besoin d’interconnaissance et de coordination 109

L'incertitude, source de fragilité des actions en faveur de l'emploi des femmes



La première incertitude cristallisant les craintes des professionnel.le.s est d'ordre financière. Lors des rencontres avec les directions des structures emploi ou formation et des institutions, un mot-clé est apparu dans les témoignages de tous : les financements.

Ils conditionnent la mise en place des actions d'accompagnement et de formation, le développement des services et des structures ou au contraire leur instabilité. Ce système financier met en avant plusieurs thématiques et inquiétudes.

- **Les financements** sont perçus comme **inconstants**, mettant en **danger** la pérennité des actions qui fonctionnent et **inhibant l'innovation des autres**. Le travail en partenariat devient difficile car ce climat crée une **mise en concurrence**.
- **L'accès aux financements est complexe**, les interlocuteurs rencontrés ont parfois l'impression de ne connaître qu'une partie des fonds mobilisables. Savoir quels financements peuvent être demandés est difficile pour certaines structures qui se privent ainsi de développement.
- La fragilité des financements implique une **précarité des accompagnements et des accompagnant.e.s**.
- Un **financement QPV** est supposé être mobilisé pour une action innovante mais une fois cet apport consommé, **les actions s'éteignent**.
- Le **FSE** est vécu comme une **contrainte** important, source d'un **administratif** très contraignant et d'une **fragilisation des trésoreries** avec un paiement différé et incertain. Nombre de petites structures renoncent à saisir ce financement de par sa complexité.



Une seconde source d'inquiétude est relatée par les participant.e.s à ce diagnostic. En effet, la mise en place de **Pôle Emploi**, acteur devenant indispensable mais dont l'application reste floue, interroge. Les différent.e.s acteur.rice.s ont peur de ne plus avoir de place dans le paysage de l'insertion ou au moins d'être privé.e.s d'indépendance.

Un besoin d'interconnaissance et de coordination

Les acteur.rice.s de ce diagnostic ont quasi unanimement exprimé le **manque de connaissance des autres structures et des opportunités du territoire**. Chacun sait, à son échelle locale et à la faveur de ses acquis personnels et professionnels, qui peut être mobilisé ou quelles sont les ressources disponibles mais ce savoir reste contenu.

Comment connaître le fonctionnement de la garde d'enfant, quelles sont les opportunités de recrutements, où trouver des médias favorisant la mixité, comment fonctionne le centre de formation voisin et que propose celui de la grande ville proche ? Y a-t-il des nouveautés à prévoir dans la mobilité, quelles sont les actualités en faveur de l'égalité professionnelle ?

Toutes les **informations** qui constituent une veille informationnelle efficace **ne sont pas centralisées**, se perdent et ne sont pas exploitées au maximum.

Le contact, lien avec les différent.e.s intervenant.e.s, est aussi une des notions fréquemment exprimée.

Afin de mettre en place cette vision globale à grande échelle, les professionnel.le.s ont fait part de leur besoin d'une **coordination unique et participative**.

Un grand nombre de réunions, de concertations, voire de coordinations, existent déjà sur le territoire mais il semblerait que **l'aspect global et centré sur le sujet de l'emploi des femmes et de l'égalité professionnelle manque**.

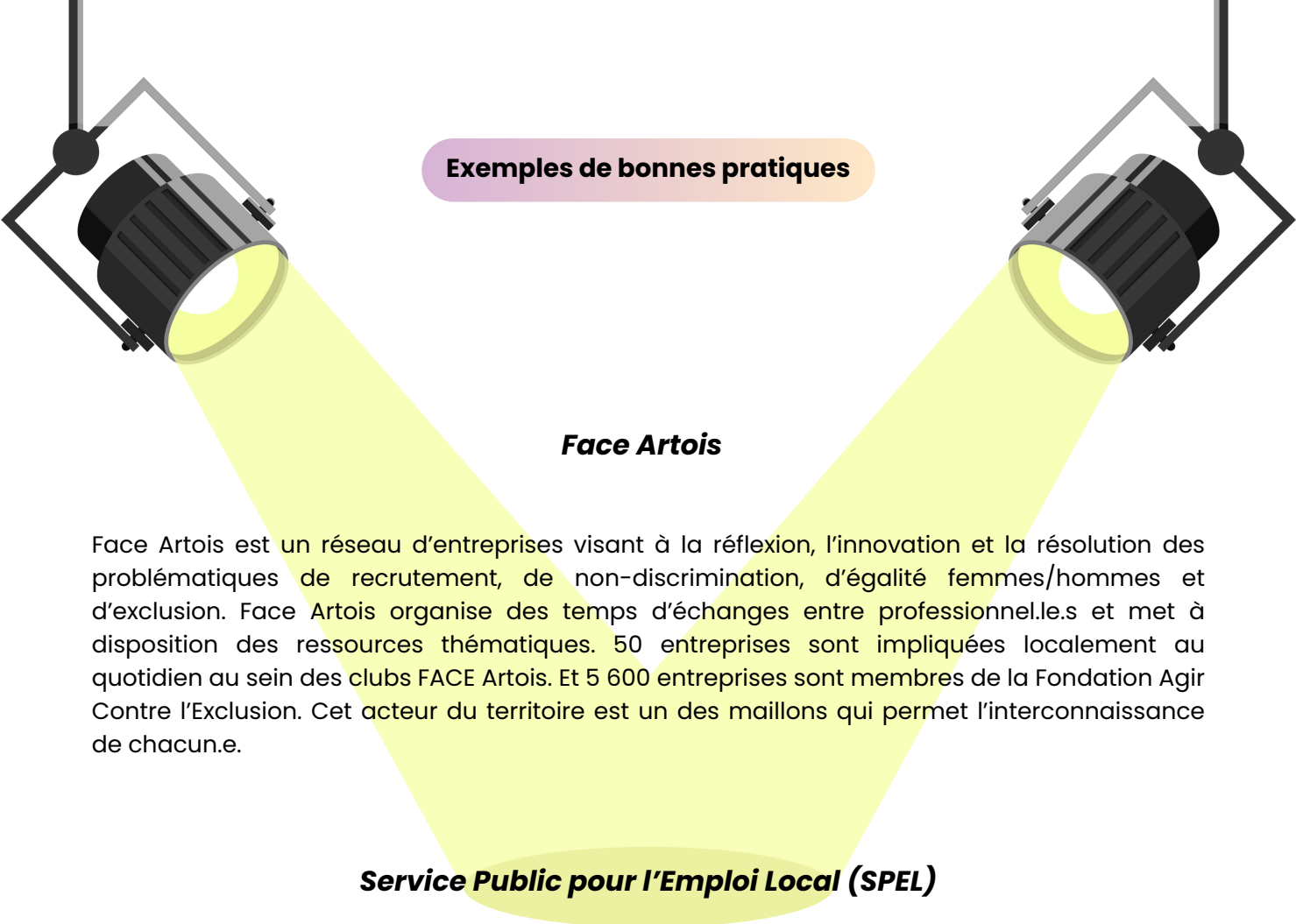
Deux aspects se dessinent dans la demande des professionnel.le.s rencontré.e.s sur le terrain :



L'organisation d'évènements spécifiques à l'emploi égalitaire des femmes en présentiel afin de tisser des liens avec les partenaires de tous horizons.



La création et l'animation d'un outil numérique destiné aux professionnel.le.s centré sur le thème de l'emploi au féminin qui pourrait apporter un éclairage précis et des ressources actualisées.



Exemples de bonnes pratiques

Face Artois

Face Artois est un réseau d'entreprises visant à la réflexion, l'innovation et la résolution des problématiques de recrutement, de non-discrimination, d'égalité femmes/hommes et d'exclusion. Face Artois organise des temps d'échanges entre professionnel.le.s et met à disposition des ressources thématiques. 50 entreprises sont impliquées localement au quotidien au sein des clubs FACE Artois. Et 5 600 entreprises sont membres de la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Cet acteur du territoire est un des maillons qui permet l'interconnaissance de chacun.e.

Service Public pour l'Emploi Local (SPEL)

Le SPEL a pour mission de déployer, au plan territorial, l'action de l'État en matière d'emploi. Copiloté par un binôme sous-préfet.ète – conseiller.ère régional.e, il crée des partenariats et coordonne des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

Dans chaque arrondissement, un SPEL se réunit une fois par mois « pour être plus réactif, plus efficace et plus pertinent au service des demandeur.se.s d'emplois et des entreprises ». Il s'agit notamment de faire évoluer l'offre de formation et l'orientation des publics pour renforcer la compétence des salarié.e.s et pour s'adapter à l'émergence des nouveaux métiers. Il peut également mettre en place des groupes de travail thématiques dans un cercle plus large associant les acteurs locaux concernés.

Mine d'infos

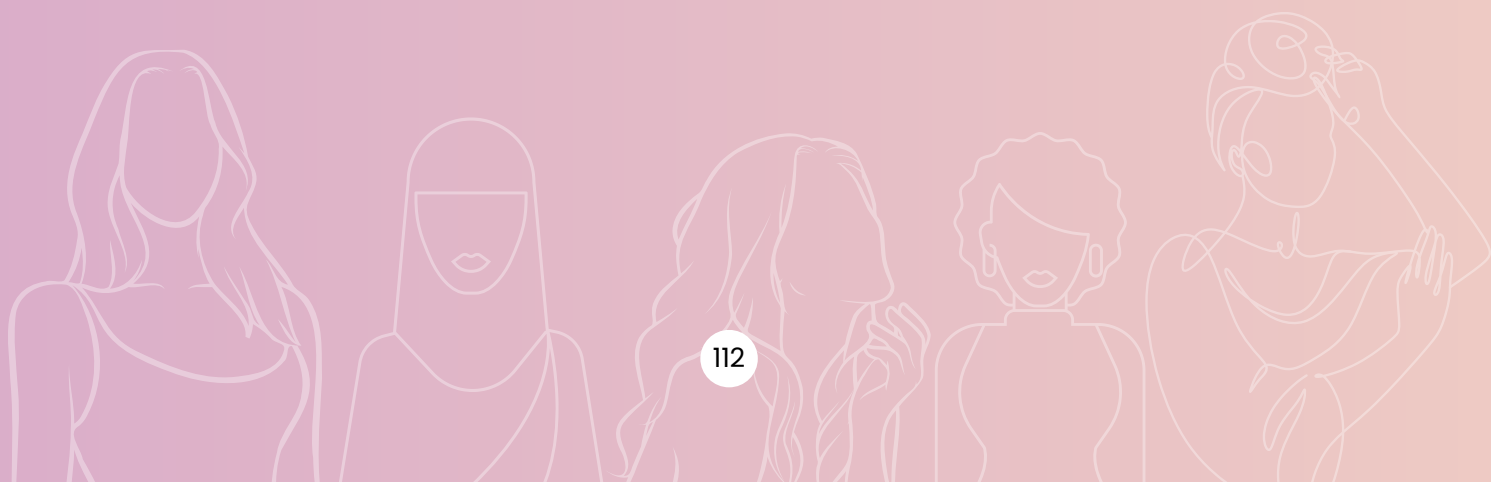
Mine d'infos est une plateforme d'insertion numérique qui regroupe les acteurs des territoires de Lens-Liévin, Hénin-Carvin et du Douaisis, selon les problématiques rencontrées. Chacun peut s'inscrire et tenir ses actualités à jour. Un classement par icône permet au public de se retrouver facilement et d'obtenir les informations et les contacts dont il a besoin.

Logement, emploi, famille... Toutes les thématiques utiles à la vie quotidiennes sont accessibles.

2.07 – Les entreprises et leurs rôles principaux pour l'accès et le maintien à un emploi égalitaire entre les femmes et les hommes

La stratégie RH des entreprises propice à l'emploi des femmes 113

La prise en compte des violences conjugales dans le milieu de l'entreprise : facteurs économiques et humains 114



Les entreprises peuvent favoriser l'emploi des femmes, leur maintien en poste et l'égalité professionnelle par différentes actions. Elles sont, au même titre que les acteurs de l'insertion ou de l'orientation, une clé de voûte incontournable.

La stratégie RH des entreprises propice à l'emploi des femmes

Les problématiques de conciliation entre emploi et famille poussent très souvent les femmes à réduire leur activité professionnelle ou les empêchent d'accéder à l'emploi.

Pour réduire ce "plafond de mère", les entreprises peuvent être porteuses d'une partie des solutions. Sont particulièrement concernées les mères à la tête d'un foyer monoparental (8 foyers monoparentaux sur 10) qui sont trop souvent isolées et touchées par de multiples problématiques (garde d'enfant, finance, conciliation des temps de vie, disponibilité, mobilité...).

À l'instar des 700 entreprises ayant signé la charte de la parentalité en entreprise construite par l'Observatoire de l'égalité de vie au travail, chaque structure peut agir pour apporter des solutions.

Adapter les horaires (décaler les prises de poste et les réunions en fonction des horaires de garderies, prévoir bien à l'avance les déplacements, éviter les rotations de planning et les changements de dernières minutes...).

Adopter une politique RH tournée vers l'égalité (travail sur les écarts de rémunération, lutte contre le sexisme, embauche non discriminante, plan pour l'égalité pro...).

Sensibiliser et former sur la mixité professionnelle et les difficultés liées à la parentalité.

Mettre en place des jours de congés spécifiques aux parents et particulièrement aux foyers monoparentaux (rentrée des classes, autorisation d'absence ponctuelle, congés enfants malades...).



Agir financièrement (guide des aides financières disponibles en et hors entreprise, maintien des salaires lors des congés parentaux, choix d'une mutuelle favorable aux familles, chèque cadeau enfant, chèque culture, aide financière pour la garde des plus de 6 ans...).

Créer un réseau partenarial pour aider à solutionner les problématiques liées à l'emploi.

Favoriser le télétravail pour celles/ceux qui le souhaitent.

La prise en compte des violences conjugales dans le milieu de l'entreprise : facteurs économiques et humains

Les violences au sein du couple « ne restent pas au domicile, mais passent la porte des entreprises ». L'idée reçue de laisser le travail à l'entrée de son domicile et vice-versa est utopique et les deux sphères s'entremêlent tout au long des carrières et des vies de chacun.e.

La corrélation entre violences conjugales, emploi et entreprises en chiffres

52.3% des femmes
reçues au CIDFF
sont en emploi



50% des victimes ayant
appelé le 3919
(numéro national de
référence pour l'écoute et
l'orientation des femmes
victimes de violences) en
2021 ont un emploi

Cette prise en considération des violences conjugales par les entreprises à un triple enjeu.



Un enjeu de société

L'activité professionnelle a un rôle à jouer contre les violences conjugales.

Dans le grenelle contre les violences faites aux femmes, une part des préconisations concerne l'insertion sociale et professionnelle des victimes. En effet, l'accès ou le maintien à l'emploi des femmes victimes de violences conjugales est une clé de leur autonomie et donc un des outils pour sortir de ces situations.

De plus, le travail peut être un lieu ressource pour aider les victimes, c'est-à-dire un espace où trouver des informations, une orientation pour aider à sortir des violences.

Pour exemple, selon une étude de One In Three Women, **37 %** des victimes déclarent avoir parlé des violences conjugales subies au travail (hiérarchie, collègues...).



Un enjeu économique

Les violences conjugales ont des conséquences dans la sphère professionnelle : absentéisme, déconcentration au travail, baisse de productivité, impossibilité de répondre aux demandes de flexibilité de l'employeur.e, conséquences sur les équipes de travail et les collègues, rupture des contrats, instabilité des équipes et de la structure, etc.

En quelques chiffres : **25 %** des victimes déclarent avoir pris un **congé lié aux violences subies**. **55 %** des personnes ayant déjà subi des violences conjugales ont déclaré que celles-ci ont **affecté leur travail** à minima d'une des trois manières suivantes : retard, absentéisme ou présentéisme (le fait d'allonger ses horaires sans forcément être plus productif).

Toutes ces conséquences peuvent être impactantes, surtout pour les TPE/PME.

Un enjeu légal

Le Code du travail énonce « l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleur.se.s » pour tous les aspects liés au travail, ce qui implique notamment de prévenir les violences faites par un tiers n'appartenant pas à l'entreprise mais survenant dans le cadre du travail.

Dès lors qu'un.e salarié.e subit des violences sur son lieu de travail (menaces par téléphones, envoi de mails sur la messagerie professionnelle, présence dans les locaux de l'entreprise, attente de la personne à la sortie du travail sur le parking de l'entreprise, etc.), l'employeur.e a l'obligation de prévenir et de protéger le/la salarié.e.

De plus, la France a ratifié, en 2021, la convention 190 de l'organisation internationale du travail qui stipule que « la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que la santé et la sécurité et que les gouvernements, les organisations d'employeurs, et les institutions du marché du travail peuvent contribuer dans le cadre d'autres mesures à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier. »

Pour illustrer ce propos, nous pouvons noter que **16 %** des personnes ayant déjà subi des violences conjugales ont été victimes jusque sur leur lieu de travail. Elles parlent de messages, mails et appels téléphoniques injurieux envoyés pendant les heures de travail.



Les entreprises, avec leurs perspectives d'actions saisissables par toutes (TPE/PME/Grandes entreprises) peuvent agir sur l'égalité professionnelle, la place de la femme dans la sphère emploi et les sujets qui l'impactent comme la violence conjugale. Il convient de porter une attention supplémentaire aux salarié.e.s à la tête d'un foyer monoparental. Ces perspectives sont aussi un questionnement sur les pratiques professionnelles qui correspondent aux engagements de sociétés actuels et aux revendications des travailleur.se.s.

A chaque acteur.rice de l'emploi, sa mobilisation.



Exemples de bonnes pratiques

Le MEDEF Côte d'Opale, relai de sensibilisation

Dans le cadre de la réalisation de ce diagnostic, un contact a été pris avec le MEDEF Côte d'Opale. Concerné par la thématique de l'égalité professionnelle, de l'égalité des chances, de la mixité et de la lutte contre les violences conjugales, le MEDEF agit comme relai auprès de ses entreprises adhérentes. Dans la lignée de cette mobilisation, une journée de sensibilisation à la prise en compte des violences conjugales en milieu professionnel a été organisée afin d'intervenir auprès des entreprises. Ce pilotage pourrait être dupliqué avec d'autres organismes afin de pouvoir amplifier la portée des actions sur ces thèmes.

“Les entreprises s'engagent” dans la vie des sociétés

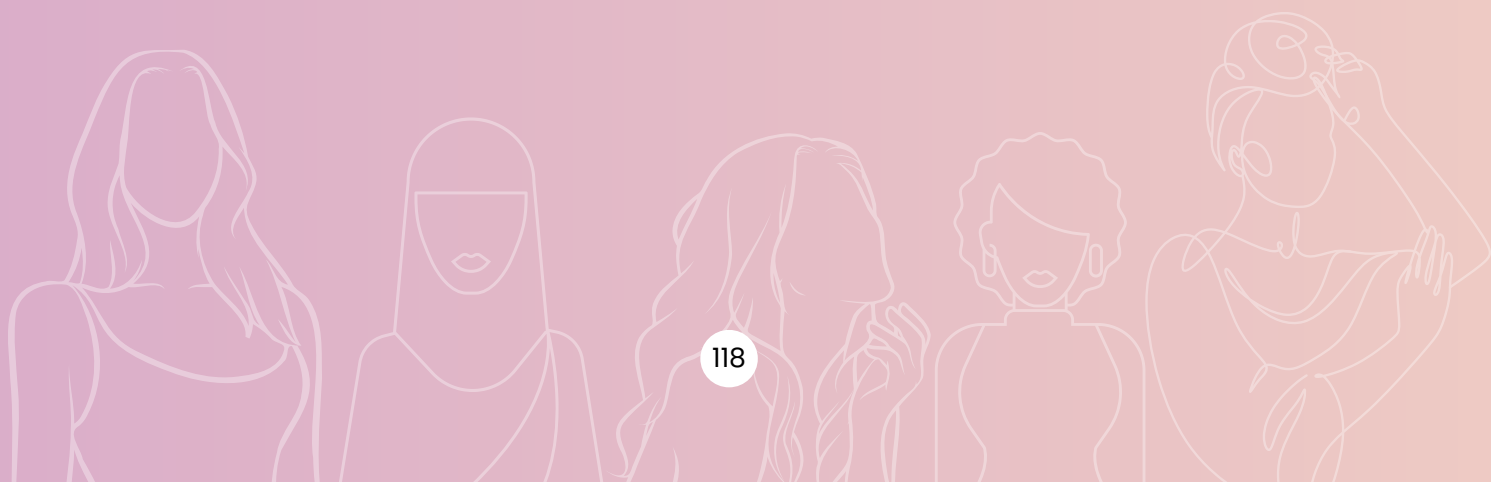
“Le club des entreprises s'engagent” se veut être un créateur de lien, un facilitateur de proximité pour les entreprises du territoire. C'est un réseau fort de 150 participant.e.s qui choisissent de s'investir dans des thèmes inclusifs afin de mener un travail commun et d'établir une coopération. Les sujets peuvent être directement liés à l'emploi mais également aux problématiques de société actuelles (sobriété énergétique, travail genré, égalité professionnelle, lutte contre les violences conjugales...). Un tel réseau est un allié de poids pour la diffusion des informations mais également comme relai de consultation des entreprises.

Violences conjugales, on en parle au travail

La Fédération nationale des CIDFF a créé un programme s'intitulant “Violences au sein du couple, on en parle au travail”. Il propose d'intervenir dans les entreprises afin d'expliquer comment reconnaître la violence, ses conséquences et comment agir pour s'en prémunir ou aider la victime.

LE RECUEIL DES PRÉCONISATIONS COMME PREMIÈRE MARCHE D'UNE STRATÉGIE COLLECTIVE

- 3.01 La lutte contre le sexisme est le fondement incontournable de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes **121**
- 3.02 La considération de mesures égalitaires dans le parcours emploi des femmes comme garante de l'égalité **127**
- 3.03 Une approche systémique pour enraciner l'égalité et ses corolaires dans l'écosystème de l'emploi **141**



Synthèse des préconisations

Lors des échanges menés pour effectuer ce diagnostic sur l'emploi des femmes dans le Pas-de-Calais, de nombreuses pistes de travail ont été évoquées. Chacun.e a été libre de s'exprimer et de proposer des préconisations pouvant améliorer la condition de l'emploi au féminin sur notre territoire.

D'autres pistes sont proposées en fonction des problématiques relevées et des différentes études analysées.

Nous abordons un sujet qui s'enracine et évolue depuis des décennies. Une mobilisation rapide est nécessaire pour continuer d'impulser une dynamique à la thématique, mais il est également indispensable d'établir des actions et des réflexions à mener sur le moyen et long terme. Ce travail de longue haleine permettra de faire de l'emploi des femmes et de l'égalité professionnelle une thématique incontournable ancrée dans nos réflexes sociétaux.



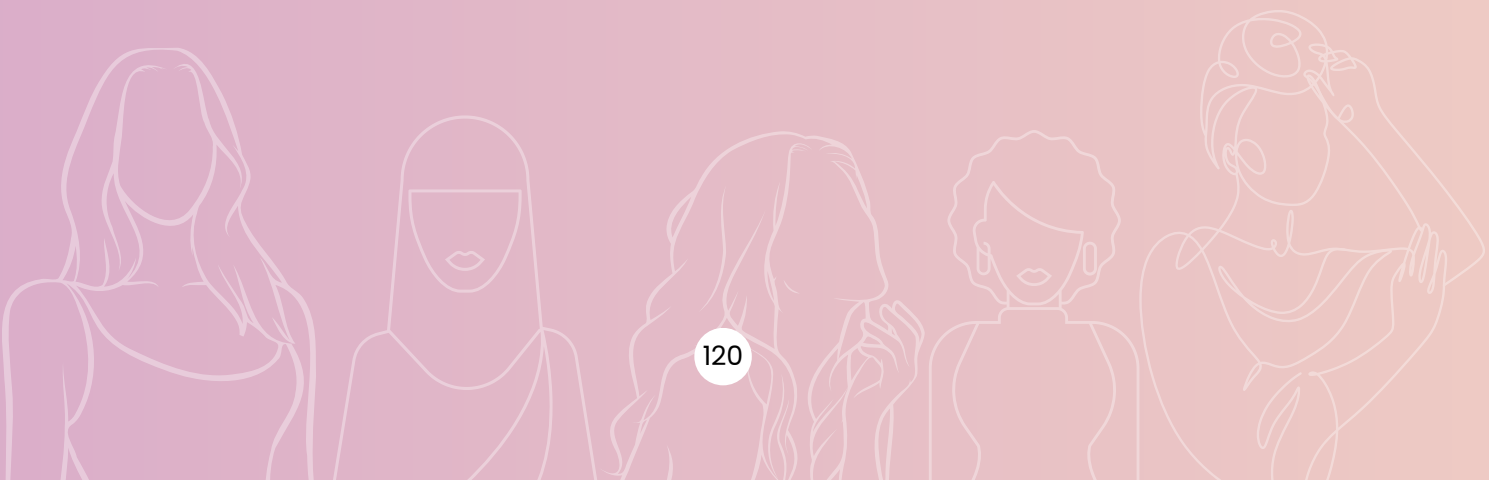
Préconisations applicables à **court terme**



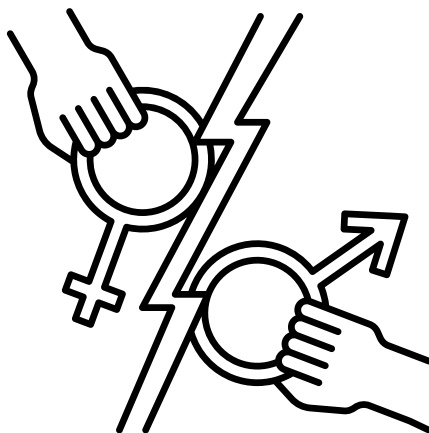
Préconisations applicables à **moyen terme**

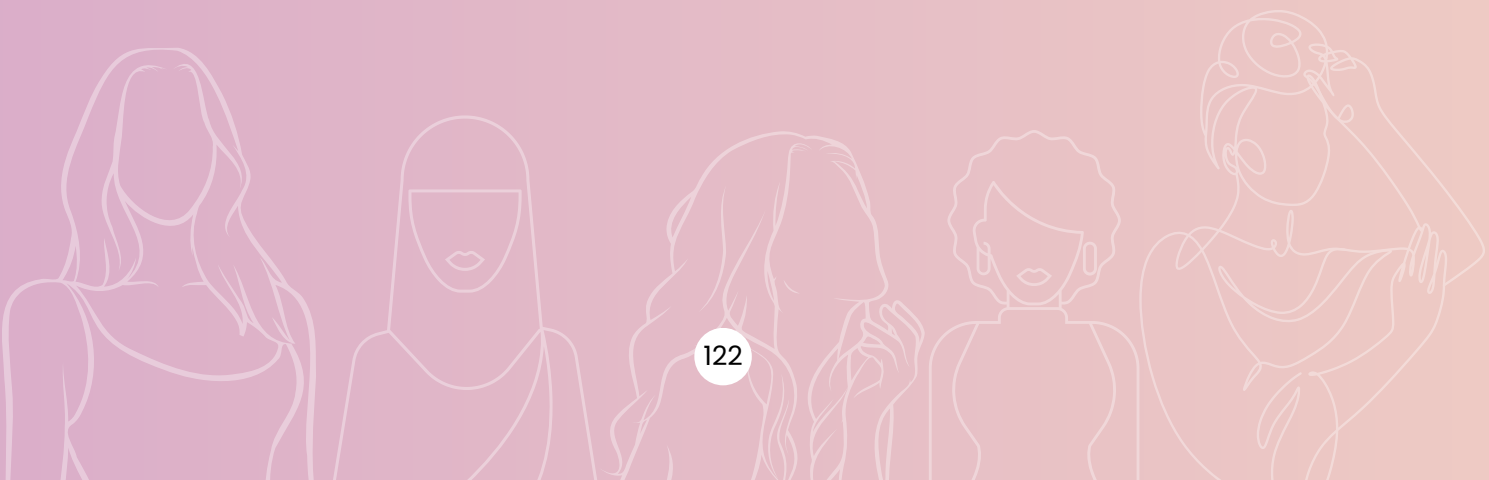


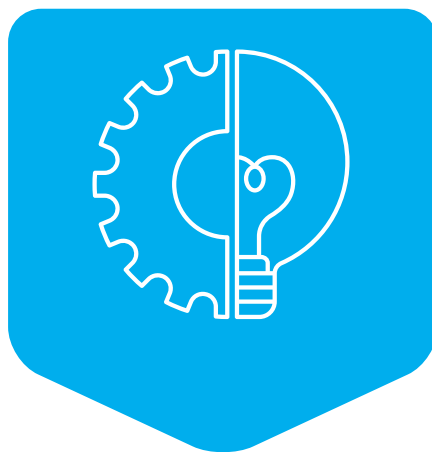
Préconisations applicables à **long terme**



3.01 – La lutte contre le sexisme est le fondement incontournable de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes







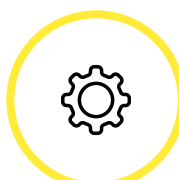
Engager une campagne de lutte contre le sexisme à grande échelle.



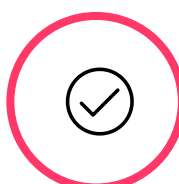
Créer un logo d'avertissement pour les contenus à caractères sexistes pour les films, affiches, séries, support d'orientation (au même titre que l'alcool, la pornographie...).



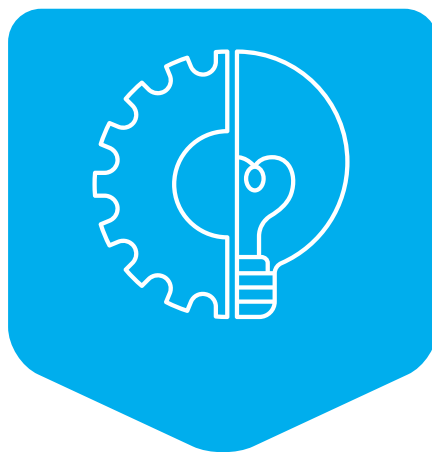
Faire inscrire le principe de lutte contre le sexisme dans les règlements intérieurs de tous.les acteurs.trices lié.e.s à l'emploi des femmes (organisme de formation, SIAE, structures emploi, entreprises...)



Organiser une campagne sur les choix de vie pour normaliser les carrières des mères.



Mettre en place une campagne de sensibilisation aux différentes parentalités et aux rôles familiaux variés.



Nommer deux référents sexisme, harcèlement violences dans toutes les entreprises, associations... un homme et une femme.



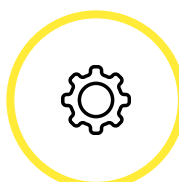
Former systématiquement les entreprises (dirigeant.e.s et salarié.e.s) et les créateur.rice.s d'entreprises à la lutte contre le sexisme, aux enjeux de la parentalité et à la mixité des métiers.



Sensibiliser obligatoirement dès le plus jeune âge (maternelle), et ce jusque dans les études secondaires et supérieures, les élèves au rôle des stéréotypes, à l'égalité quotidienne.



Revaloriser le congé parental et mettre en place le maintien des salaires.



Déconjugalisation du calcul et du paiement de l'impôt et versement individuel des prestations sociales.



Création et généralisation de jours de congés spécifiques pour les parents (rentrée, enfants malades, rdv médicaux...).



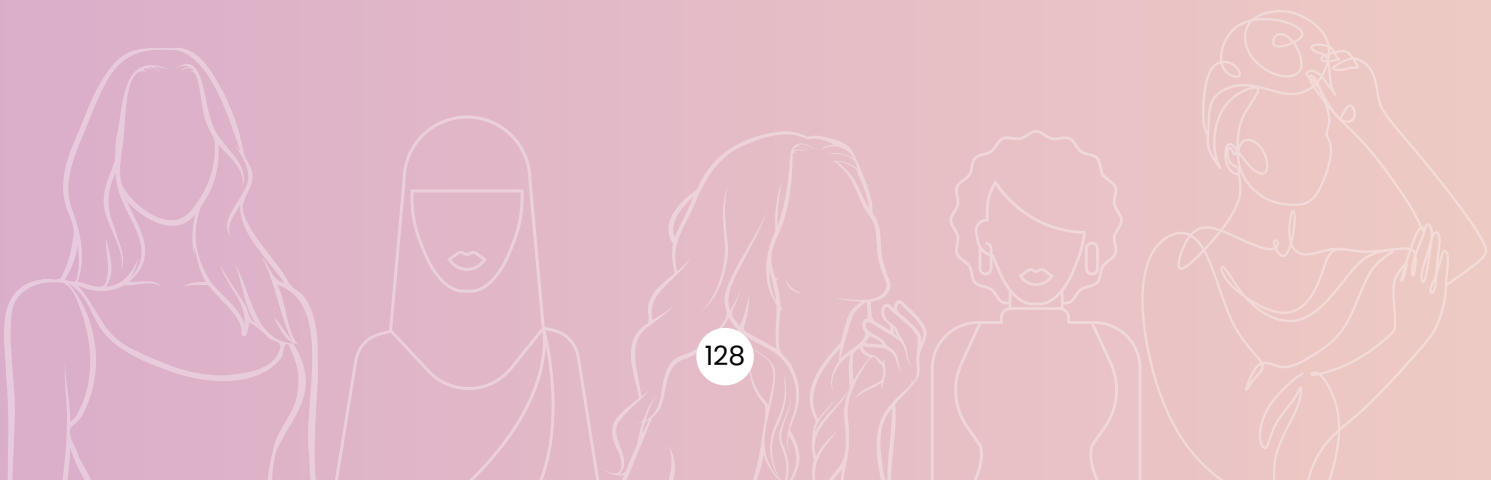
Imposer une communication mixte et non genrée dans les supports de communication de l'emploi, la formation et des métiers.

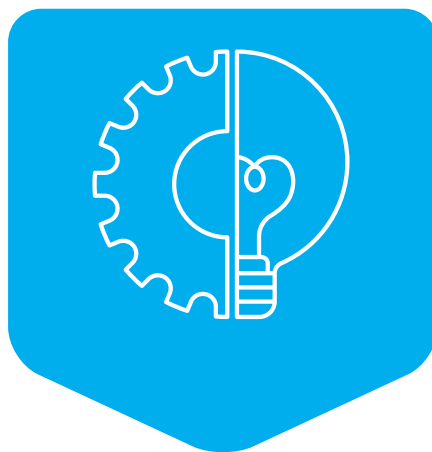


Réduction totale des écarts de salaires.

3.02 – La considération de mesures égalitaires dans le parcours emploi des femmes comme garante de l'égalité







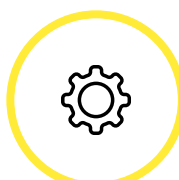
Faire de l'égalité dans l'emploi un sujet majeur et central.



Création d'une stratégie globale et d'une coordination unique pour les actions et les acteur.rice.s sur le sujet de l'emploi au féminin.



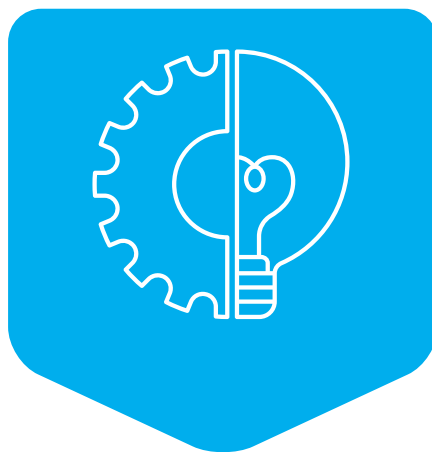
Recueillir et diffuser largement et avec tous types de supports, des témoignages de personnes travaillant dans des métiers genrés.



Créer et mettre en place des campagnes de communication sur les métiers genrés.



Inclure une formation sur la mixité, la parentalité, les stéréotypes et le sexisme dans les formations des accompagnateurs.trices sociaux.ales et professionnel.le.s et l'inscrire dans le RNCPC de leur formation (centre sociaux, formateurs, CIP...).



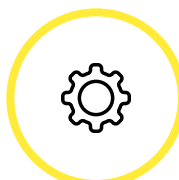
Mettre en place des campagnes de communication sur la réalité des métiers pour montrer quel est vraiment le quotidien et combler le déficit d'image des métiers en tension.



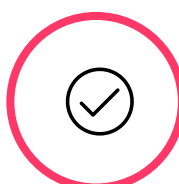
Mobiliser les OPCO pour mettre en place des actions pour l'égalité professionnelle.



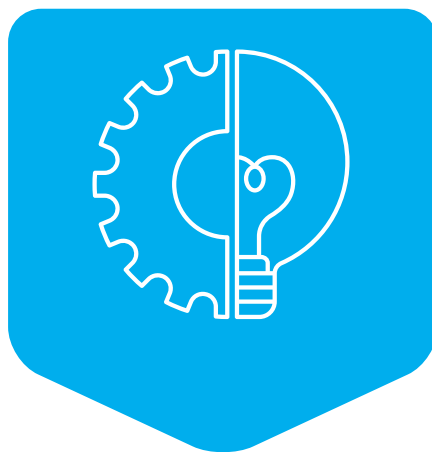
Organiser la consultation et la mobilisation des entreprises sur le sujet de l'égalité dans l'emploi afin de recueillir leurs bonnes pratiques, besoins et les faire devenir force de propositions concrètes et réalisables.



Généralisation du cv anonyme et des test MRS pour les recrutements.



Généralisation et renforcement du télétravail pour les personnes le désirant.



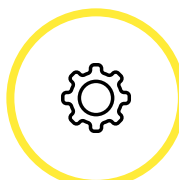
Orienter le dispositif SIEG sur la formation des femmes et des hommes dans des métiers genrés et la mise en place d'actions de sensibilisation des publics.



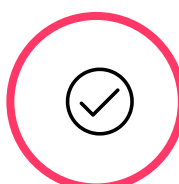
Faire apparaître le thème de l'emploi et de l'égalité dans les accompagnements RSA de la sphère sociale.



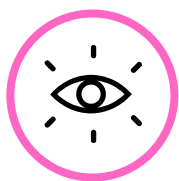
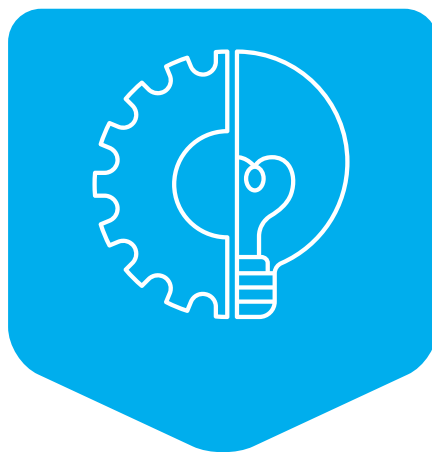
Inclure un module de mixité professionnelle dans tous les accompagnements à l'emploi.



Intensifier les thématiques de la confiance en soi et de la santé dans les parcours d'accompagnement des femmes.



Revoir les formalités d'accompagnement des femmes en créant des parcours plus proches de la personne, plus dynamiques et transversaux.



Valoriser l'expérience associative (création d'un référentiel des compétences associatives, délivrance de certificats de compétences...).



Recruter sans diplôme et en formant à l'interne.



Renforcer les offres d'alternance.



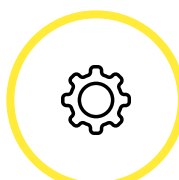
Engager un travail commun et simultané avec les multiples acteurs intervenant sur les freins périphériques à l'emploi des femmes (garde d'enfants, mobilité, formations, structures d'accompagnement, SIAE, entreprises...).



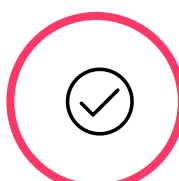
Création d'un outil numérique pour les professionnel.le.s sur la thématique de l'emploi au féminin avec des informations générales et une géolocalisation pour un usage local.



Généralisation des crèches d'entreprises.



Développement important des crèches AVIP.



Développement des modes de garde d'urgence proposés par les branches professionnelles.



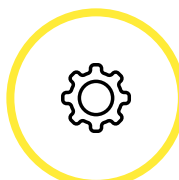
Redistribution des places de crèche en fonction des territoires afin de permettre l'ouverture de nouveaux établissements.



Généralisation des dispositifs d'aller vers les familles pour favoriser la garde des enfants.



Mettre en place des campagnes de communication pour expliquer le bienfait de confier ses enfants à une structure extérieure et qu'il est possible de le faire même quand le parent est sans emploi.



Revaloriser les prestations sociales pour les parents qui travaillent.



Sensibiliser obligatoirement dès le plus jeune âge (maternelle), et ce jusque dans les études secondaires et supérieures, les élèves au rôle des stéréotypes dans l'emploi et aux métiers genrés.



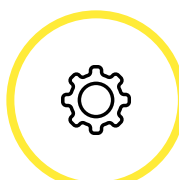
Mettre en place des actions de formations dans les métiers en tension uniquement destinées aux femmes en les renforçant avec des ateliers sur les problématiques féminines (confiance, garde d'enfants...).



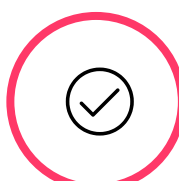
S'appuyer sur les syndicats et regroupements professionnels pour diffuser et construire les actions mises en place.



Allouer un financement à chaque entreprise et organisme de formation pour s'équiper en bases de vie et sanitaires différenciées.



Assouplir les clauses de non mixité sur les chantiers.



Travailler sur une inclusion non genrée au sein des structures de l'insertion par l'activité économique.



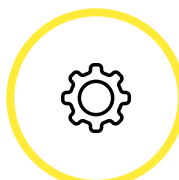
Élargir les horaires des transports en commun aux horaires atypiques et aux ruralités ou mettre en place un système de taxis financés ou à moindre coût.



Déployer des actions d'aller vers et d'accompagnement sur mesure pour le passage des permis.



Adaptation des horaires et des pratiques des entreprises aux horaires des garderies.



Création dans les entreprises de réseaux de partenaires pour aider les salarié.e.s dans leur quotidien. Renforcement de ce réseau sur les problématiques majoritairement rencontrées par les femmes (parentalité, violences...).



Mise en place de forums pour les professionnel.le.s et le public regroupant tous.les les acteur.rice.s intervenant dans l'emploi et ses freins périphériques.



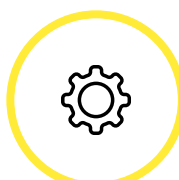
Mise en place par les entreprises d'aides financières pour les salarié.e.s parents (guide des aides financières en et hors entreprise, chèque cadeau, chèque culture, aide à la garde des plus de 6 ans...).



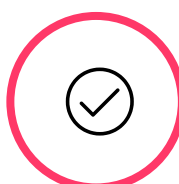
Favoriser la mixité sur les forums de recrutements (référent mixité, 1 représentant homme et 1 femme sur chaque stand, espace de valorisation et de témoignage de salarié.e.s dans les métiers genrés, stand égalité professionnelle, mixer les emplacements des stands pour mélanger les familles de métiers...).



Accompagner les entreprises au-delà de la prise de poste pour éviter les ruptures.



Impliquer des entreprises de la définition de projet à la montée en compétences et le recrutement des personnes très éloignées de l'emploi.



Accompagner les entreprises dans leur politique RH pour favoriser le recrutement des personnes éloignées de l'emploi et dans l'égalité et la mixité des équipes.



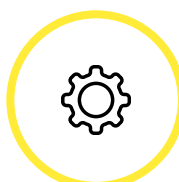
Favoriser les créations d'entreprises par les femmes et plus fortement pour les femmes et les hommes dans les métiers genrés (financements, allègement des taxes, formations...).



Réaliser une étude sur les accords et les refus de financement pour les créateurs et créatrices d'entreprise afin d'identifier les freins et motifs discriminants d'attribution. Cela permettra de vérifier et comprendre le moindre taux d'accès des femmes aux financements.



Instaurer des quotas de genres dans les futurs métiers en tensions.



Mettre en place des actions de formations courtes, intensives et adaptées aux personnes très éloignées de l'emploi.



Mettre en place de manière systématique des actions d'accompagnement à l'emploi pensées et adaptées aux femmes.



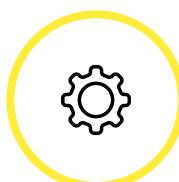
Favoriser les actions basées ou incluant le sport qui est vecteur de dynamisme.



Investir les Tiers-lieux : cafés associatifs, balades urbaines, musées...



Inclure le dépistage de la violence conjugale systématiquement dans les diagnostics des référents emploi (au même titre que le handicap par exemple...).



Créer les outils sur l'emploi au féminin pour les professionnel.le.s en collaboration avec eux. Ne pas livrer un outil tout fait mais les faire participer à son élaboration.



Intégration de permanences pour la garde d'enfant dans les structures d'accompagnement à l'emploi.



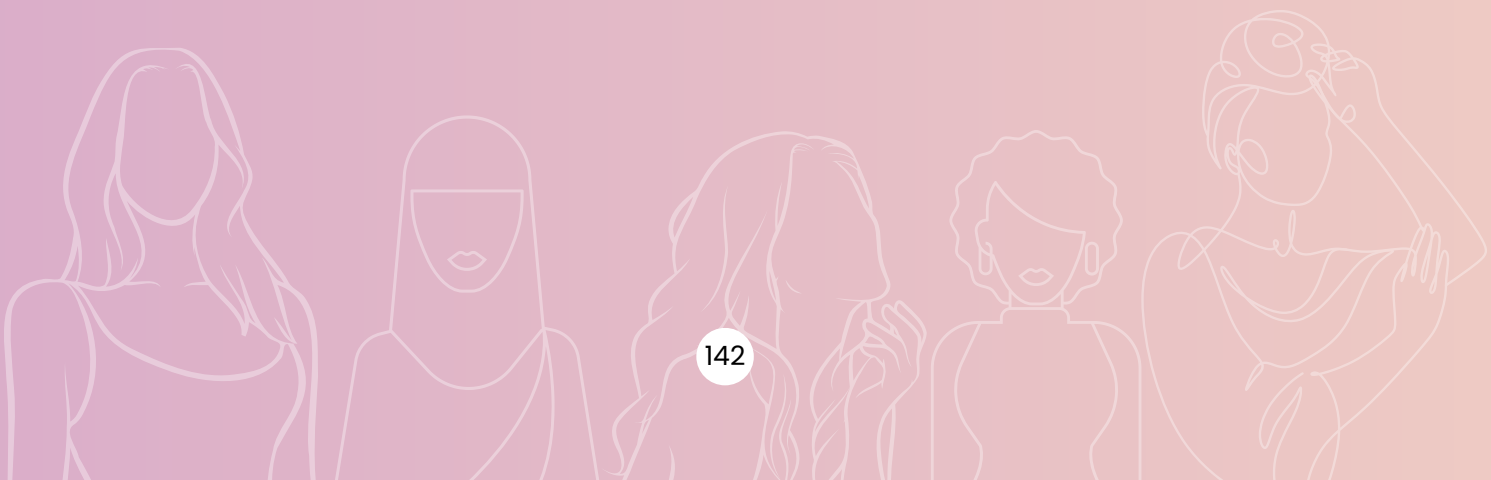
Organiser un travail commun entre les OPCO pour mettre en place des actions sur le thème de la mixité professionnelle.

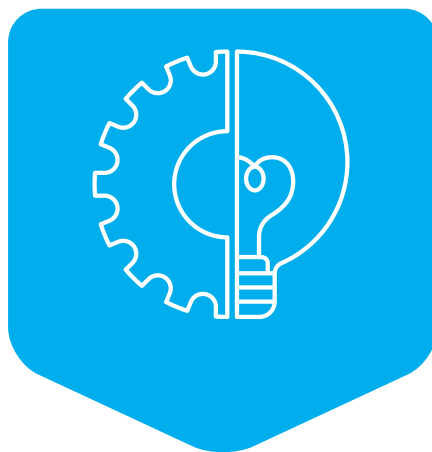


En cas de généralisation du dispositif de contrat d'engagement des bénéficiaires du RSA contre 15 heures d'activités, les accompagnements collectifs à l'emploi 100% féminin pourraient être mobilisés.

3.03 – Une approche systémique pour enraciner l'égalité et ses corolaires dans l'écosystème de l'emploi







Déploiement du programme de la FNCIDFF "Lutte contre les violences conjugales : on en parle en entreprises".



Identification et communication précise sur le dispositif Pôle Emploi.



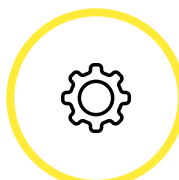
Former toutes les entreprises et les créateur.rice.s d'entreprises à la prise en compte de la violence conjugale dans le milieu professionnel et intégrer la thématique au plan santé travail.



Créer un outil pour identifier les budgets mobilisables par les structures d'accompagnement spécifiquement pour les actions au féminin.



Instauration d'indicateurs qualitatifs et non uniquement quantitatifs dans les dossiers de financement.



Mise en place d'actions concrètes dans les entreprises pour les victimes de violences conjugales : modification des horaires, absence autorisée pour RDV judiciaire ou suivi avec maintien de salaire, vérification des coordonnées bancaires, fermeture des locaux ou procédure d'alerte, désignation d'un référent violence en entreprise, coffre-fort numérique, utilisation de l'adresse postale de l'entreprise...).



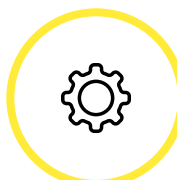
Mettre en place des permanences de structures spécialisées dans la lutte contre les violences conjugales dans les bureaux des entreprises.



Travailler la mixité des métiers et l'égalité, la lutte contre les violences conjugales avec les structures les plus proches du public au quotidien : clubs de sport, clubs de prévention, les centre de loisirs, les maisons des ados...



Se baser sur les structures type AREFI pour effectuer un travail global et en faire des chef.fe.s de file des thématiques de la violence en milieu professionnelle, mixité, égalité professionnelle ...



Création d'un lobbying féminin lancé par une figure féminine forte de la région pour mettre en place un réseau d'entraide entre femmes.



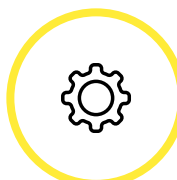
Mise en place d'un parcours de financement des actions en faveur de l'emploi allant d'un financement expérimental à pérenne.



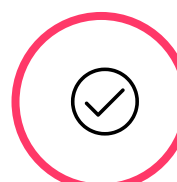
Simplification d'accès aux financements européens et avance de trésorerie moindre avec un paiement non différé.



Création d'un forfait financier permettant aux structures d'insertion et de formation de sécuriser leurs charges de fonctionnement et de consacrer les budgets d'appels à projet sur leurs actions.

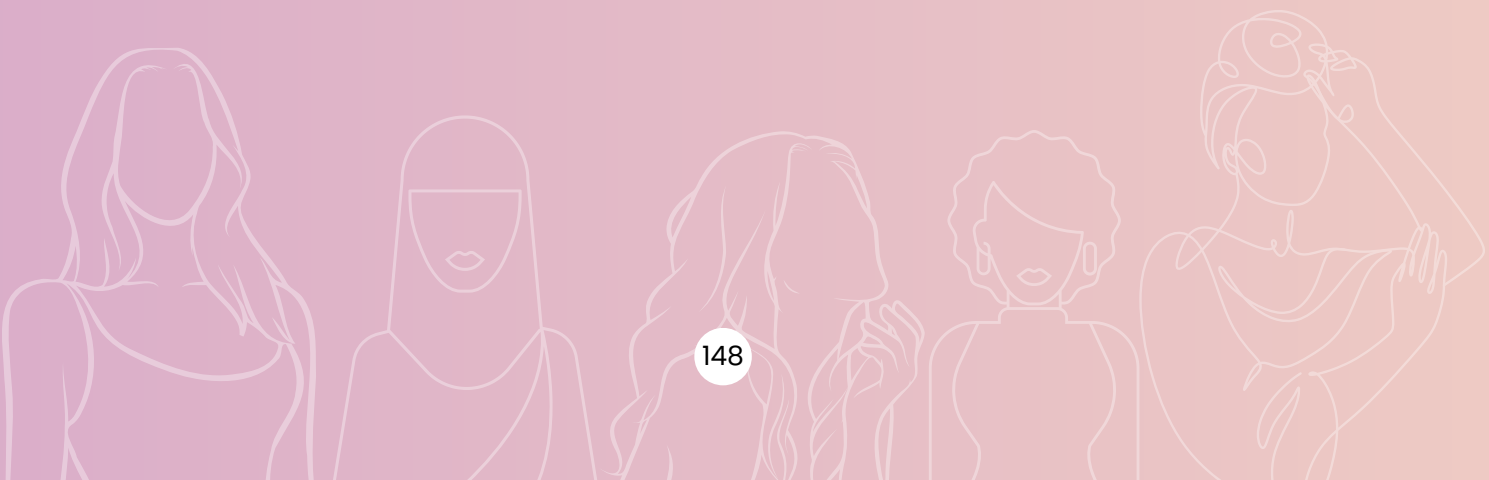


Repenser l'implantation des réseaux de transports en commun et la création de lignes spécifiques desservant les pôles d'activités même en ruralité.



Favoriser les mobilités propres et économiques pour les travailleur.euse.s éloigné.e.s de leur lieu de travail.

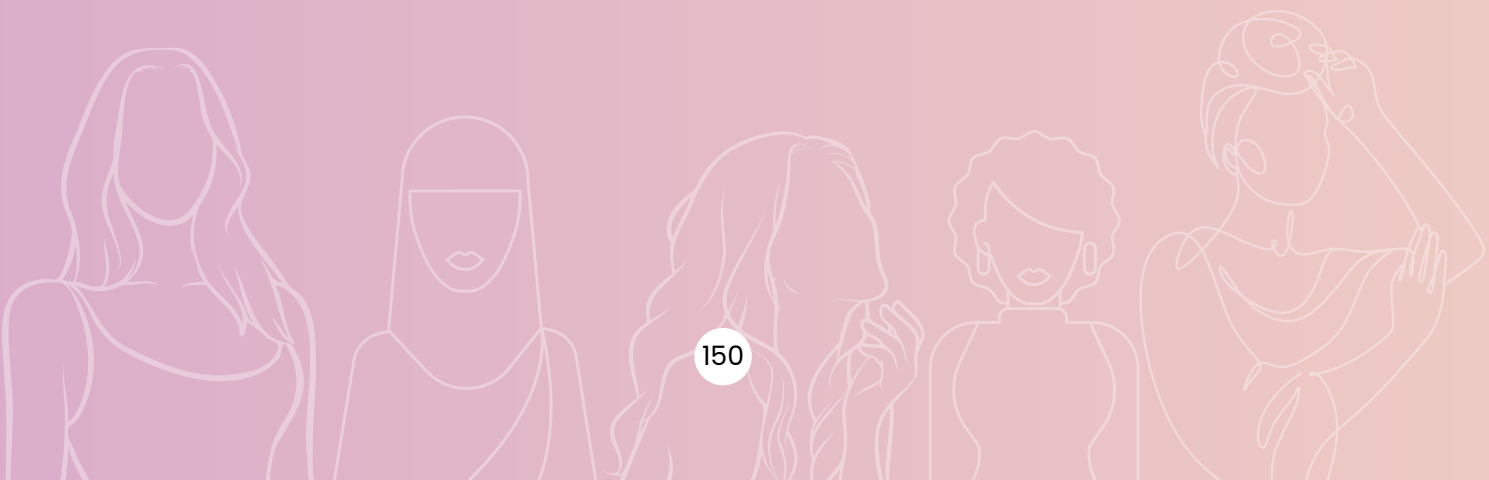
REMERCIEMENTS, UNE PARTICIPATION RELATIVE AUX BESOINS DE MOBILISATION COLLECTIVE



La rédaction de ce rapport n'aurait pu se faire sans les volontés de tous.te.s les acteur.rice.s rencontré.e.s. Représentant.e.s de l'État, structures d'insertion, de formations, conseiller.ère.s en insertion, psychologues, sociologues, juristes, directeur.rice.s, chef.fe.s d'entreprises et public... Et bien entendu, les membres du Conseil d'Administration, la Direction et les équipes du CIDFF.

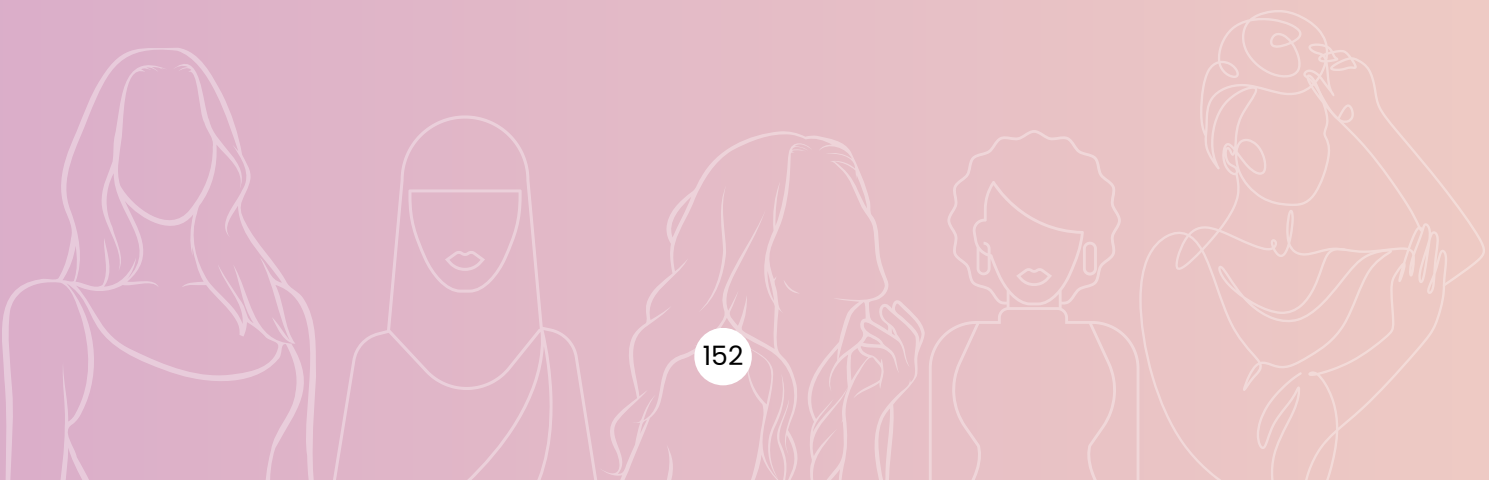
62. La liste n'est pas exhaustive mais toutes et tous ont montré intérêt et investissement dans la vaste et enrichissante thématique de l'emploi des femmes.

The image displays two word clouds shaped like flowers, representing the 'Associations' category. The blue flower on the left contains names such as DDFF62, IGS Sécurité, Sociologues, Apprentis d'Auteuil, Les entreprises s'engagent, Audrey, Les déjeuneuses, CIDFF 80, CIDFF62, Aurélien, Fasst, SPEL, IRIAE, PAGE, CEJR, Bouge la bouffe, Quai des entreprises, Pôle Emploi Saint-Martin Boulogne, Bâtisseur de talents, Brisons les silences Osons, Département du Pas-de-Calais, Epicerie solidaire de l'Artois, Flandre opale Habitat, CIDFF59, Laury, Services de l'état, Constructyts, Mission locale Lens Liévin, Lycée Jacques Le Caron, Mission locale Arras, MDE Arras, Fête, Centre sociale Mazingarbe, SIEG, Zélie, 5502, 7140, and 0335 chambre. The orange flower on the right contains names such as Ramery, Les femmes'usées, Valérie, Le panier de la mer, AFPI, Crèche municipale du portail, Pôle Emploi Arras, Club 100% Féminin, Pôle emploi Liévin, Auto-école solidaire, Crèches AVIP, CTV2S, Aubriel, 1001 comptines, La Fabrique Défi, CORIF, Mission locale Béthune, Avenir et Cité, Le relais, Passeport Formas, PLIE Lens-Liévin, ERDF, Campus apprentissage, Psychologues, Empow'her, Norsys, Juristes, CDFP60, Planning familial Lens, BGE, FACE Artois, Ma Mobilité 62, Anne, Reselec, Printemps de l'emploi associatif, AFP21, Le pôle de la mer, Direction de la formation professionnelle, Mission locale Montreuil Côte d'Opale, CUMPS, and Centre associatif Osons Plaisir Lens.



LEXIQUES ET ANNEXES

5.01	Lexique	153
5.02	Annexes	156



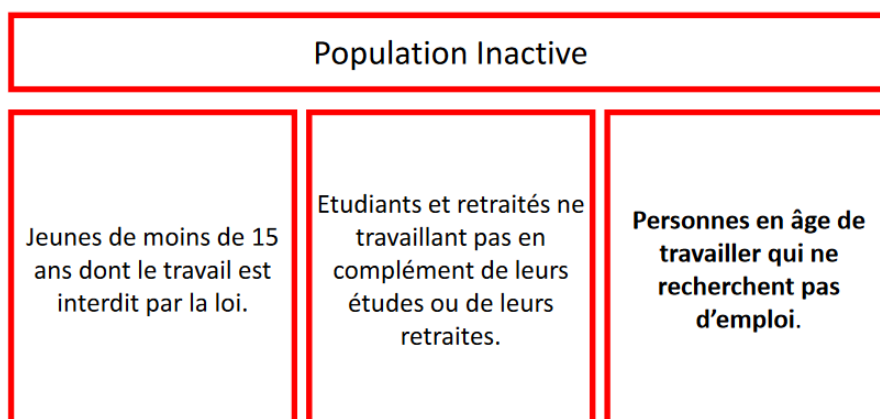
5.01 – Lexique

Définition relatives aux populations actives et inactives

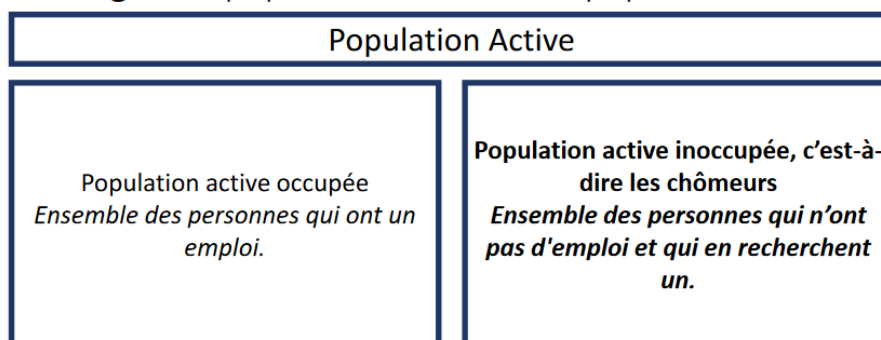
Le taux d'activité est calculé en rapportant le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) à l'ensemble de la population correspondante.

Le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'individus ayant un emploi à l'ensemble de la population correspondante.

Distinguer la population active de la population inactive



Distinguer la population active de la population inactive



Calculer le taux d'activité, le taux de chômage et le taux d'emploi

Le taux d'activité est calculé en rapportant le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) à l'ensemble de la population correspondante.

Le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'individus ayant un emploi à l'ensemble de la population correspondante.

Le taux de chômage est calculé en rapportant le nombre de chômeurs à l'ensemble de la population active (actifs occupés + chômeurs).

Taux d'activité	Population active / Population correspondante x 100
Taux d'emploi	Population active occupée / Population correspondante x 100
Taux de chômage	Population au chômage / Population active x 100

Catégorie des prestations sociales

Les comptes de la protection sociale, publiés annuellement, distinguent six catégories de prestations correspondant à autant de risques :

- **Le risque vieillesse-survie** : le plus important, il représente près de la moitié des prestations versées chaque année (43 % des prestations de protection sociale en 2020, soit 353,2 milliards d'euros et 15,3 % du PIB), en raison du poids des retraites. Il inclut les prestations liées à la perte d'autonomie. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 instaure un cinquième risque consacré à la perte d'autonomie ;
- **Le risque santé** : inclut la maladie, l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles et représente plus du tiers des prestations versées annuellement (278 milliards d'euros en 2020) ;
- **Le risque famille** : inclut les différentes prestations familiales (allocations familiales, aides à la garde d'enfant). Il représentait 6,8 % des prestations en 2020 (56 milliards d'euros) ;
- **Le risque emploi** : c'est-à-dire l'indemnisation du chômage, les aides à la réadaptation et la réinsertion professionnelle, les préretraites, soit 9,5 % des prestations en 2020 (77,5 milliards d'euros) ;
- **Le risque logement** : il recouvre les différentes aides versées aux ménages pour faire face à leurs dépenses de loyer ou de remboursement d'emprunt (16,8 milliards d'euros : 2,1 % des prestations en 2020) ;
- **Le risque pauvreté-exclusion sociale** : essentiellement pris en charge par le revenu de solidarité active (RSA), il représente 32,1 milliards d'euros (4 % des prestations) en 2020. La forte hausse des prestations en 2019 (+18,8 %) et 2020 (+12 %) s'explique par la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité en 2019 et par le versement de l'aide exceptionnelle de solidarité en 2020. Ces aides sont passées de 19,3 milliards d'euros à 32,2 milliards d'euros en 2020, soit une hausse de 67 % en huit ans.

RSA Majoré :

Le RSA majoré est une aide attribuée aux parents isolés après un divorce (ou une séparation) ou encore après le décès du conjoint. Ne peuvent en bénéficier que les personnes ayant de faibles revenus et un ou plusieurs enfants à charge.

Prime d'activité majorée :

Destinée à compléter les ressources des travailleur.se.s ayant de faibles revenus, la prime d'activité peut être majorée pour les parents isolés, c'est-à-dire pour les personnes qui ont au moins un enfant à charge et ne vivant pas en couple ou en communauté.

Taux de pauvreté :

Le taux de pauvreté correspond au pourcentage de personnes dont le revenu est inférieur à un seuil fixé par rapport à la médiane du revenu de l'ensemble de la population. Il a atteint 14 % de la population de l'Hexagone début 2022. Cette année, ils situent à 1 377€ euros nets par mois le revenu en-dessous duquel une personne seule peut être considérée comme pauvre en France.

Monoparentalité :

Le fait pour une famille de ne compter qu'un seul parent.

Division socio-séxuée :

La division sexuée (ou sexuelle) du travail désigne la hiérarchisation des tâches entre les femmes et les hommes.

Sexe :

Caractéristique biologique induisant une conformation particulière qui distingue l'homme de la femme en leur assignant un rôle déterminé dans la reproduction.

Genre :

Construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes.

Outrage sexiste :

L'outrage sexiste ou sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle, qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.

CV anonyme :

Un CV anonyme est un curriculum vitae qui, contrairement à l'usage, ne comporte aucune information permettant d'identifier le postulant, ce qui est supposé permettre de lutter contre les discriminations à l'embauche.

Les informations ne figurant généralement pas dans un CV anonyme sont notamment : une photographie, le nom, le prénom, l'adresse, le sexe, l'âge ou la date de naissance, la nationalité, etc.

Recrutement par MRS :

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme et permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé.

RNCP :

Répertoire national des certifications professionnelles.

5.02 – Annexes



Liberté
Égalité
Fraternité

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'EMPLOI DU TRAVAIL ET
DES SOLIDARITÉS
Affaire suivie par : Virginie HOFFMAN
Tél : 03 21 69 71 26
virginie.hoffman@pas-de-calais.gouv.fr



CIDFF du Pas-de-Calais
Affaire suivie par : Ludvine AUGUSTE
Tél : 06 82 68 37 61

Arras, le

Le préfet du Pas-de-Calais

à

Liste des destinataires

Dans un contexte de reprise économique, de difficultés de recrutement généralisées, il est essentiel de veiller à l'insertion professionnelle équitable entre les femmes et les hommes. Il est opportun de s'appuyer sur ce dynamisme économique pour corriger les inégalités et rompre avec les représentations stéréotypées.

En effet, de nombreuses inégalités professionnelles perdurent et sont exacerbées sur le département.

En 2018 selon l'INSEE, les taux d'activité et d'emploi des femmes du Pas-de-Calais enregistrent des écarts de 3 à 7 points avec la moyenne nationale. 32,1% des femmes à l'emploi (+1 % en un an) sont à temps partiel contre 26,3 % en Métropole.

Ces indicateurs révèlent la précarité économique accentuée des femmes dans le département. Corrélés aux indicateurs relatifs aux violences faites aux femmes, ils démontrent la nécessité d'intervenir simultanément sur l'insertion professionnelle des femmes vers des emplois de qualité et sur la création d'espaces de libération de la parole et de mise en sécurité. Lutter contre les violences faites aux femmes implique la facilitation de l'accès à l'autonomie économique par une activité professionnelle stable et de qualité.

Les services de l'État ont obtenu des crédits supplémentaires afin de créer sur le département un Bureau d'Aide à l'Insertion Économique (BAIE), dispositif national déployé par le réseau associatif spécialisé des Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles. Le CIDFF du Pas-de-Calais est mandaté pour réaliser un diagnostic, étude de faisabilité, préalable à l'ouverture du BAIE.

A compter de décembre, 5 temps de consultation des partenaires et des publics sont organisés conjointement par le CIDFF du Pas-de-Calais et la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'Égalité. Ces rencontres ont pour objectifs de réaliser un premier recensement des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle, d'identifier les bonnes pratiques et les écueils à éviter. Il prendra en considération les réalités territoriales des zones urbaines et de la ruralité. Il doit aboutir à la construction d'une proposition d'offre de service du BAIE, présentée à la fin du premier semestre 2023.

Au regard de vos missions et de votre expertise, nous vous invitons à participer à cette consultation à la date dédiée selon le calendrier suivant :

- 15 décembre 2022 : 10h-12h, salle à définir ; Services de l'État
- 26 janvier 2023 : 10h-12h, Grande Salle Panoramique de la DDETS, 14 voie Bossuet, 62000 Arras ; représentants et représentantes des entreprises (CMA, CCI, branches professionnelles, OPCO, CGPME, MEDEF),
- 2 mars 2023 : 10h-12h, Grande Salle Panoramique de la DDETS, 14 voie Bossuet, 62000 Arras ; Collectivités locales
- 30 mars 2023 : 10h-12h, Grande Salle Panoramique de la DDETS, 14 voie Bossuet, 62000 Arras ; Institutions de l'emploi (Pôle Emploi, Missions Locales, PLIE, Maison de l'Emploi, Cup Emploi...).
- 11 avril 2023 : les publics et les syndicats de salariés.

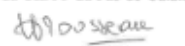
Nous vous remercions de confirmer votre participation ou votre représentation sur l'adresse ddets-droits-des-femmes@pas-de-calais.gouv.fr et de vous munir d'éléments factuels utiles au diagnostic (statistiques générées, dispositifs mobilisables, exemple de bonne pratique ou d'échecs ...).

Ludvine AUGUSTE, Directrice du CIDFF (lauguste-cidffarras@orange.fr) du Pas-de-Calais et Virginie HOFFMAN, Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité se tiennent à votre disposition pour vous apporter plus d'informations utiles.

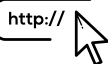
Le préfet
du Pas-de-Calais


Jacques BILLANT

La présidente
du CIDFF du Pas-de-Calais


Marie-Josée ROUSSEAU

Sites internet essentiels



Mieux informées, plus fortes
 Bienvenue sur le site de la fédération nationale des CIDFF. Connaître ses droits pour être plus libre. Partout en métropole et en Outremer, les CIDFF...

CIDFF



Accueil | Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de l...
 Le site officiel du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre le...

gouv.fr

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
 Liberté
 Égalité
 Fraternité

Ministère de l'Intérieur
 Le site officiel du ministère de l'Intérieur - actualités, ordre sécurité, services administratifs, collectivités territoriales, immigration, police, gendarmerie, police, sécurité civile, sapeurs-pompiers, secrétariat...
 Ministère de l'Intérieur - 2020

Emploi



Taux de chômage dans le Pas-de-Calais :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7619798>

Données statistiques de l'emploi sur le département :

<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Emploi>

Mobilité

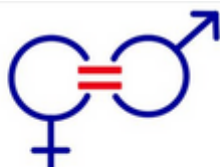


Association Caravane

L'auto-école sociale itinérante en milieu rural qui lève le frein à l'emploi avec le permis !

blogspot.com

Égalité professionnelle



L'égalité professionnelle Femmes-Hommes | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des...

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur : interdictions des discriminations en matière d'embauche, absence de différenciation...

gouv.fr



Groupe Egae

L'égalité, dans les têtes et dans les faits

groupe-egae.fr

Sexisme et stéréotypes



<https://femmes-et-maths.fr/wp-content/uploads/2020/08/AELENEI.pdf>

Des princes pas si charmants – Et autres illusions à dissiper ensemble (BD)

Statistiques du département du Pas-de-Calais



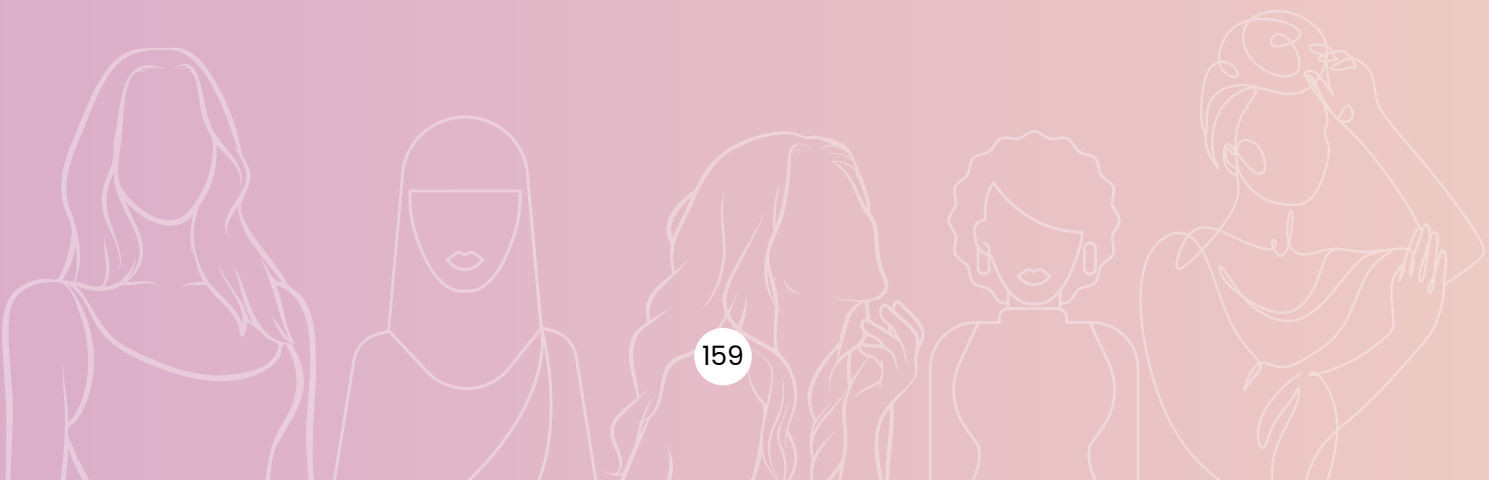
Situation démographique :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=DEP-62>

Dans le cadre de la demande de Monsieur le Préfet du Pas-de-Calais et la création du service emploi du CIDFF62., ce diagnostic territorial a été rédigé par Madame **Dorianne Fagard**, conseillère en insertion sociale et professionnelle et sa typographie effectuée par Madame **Florine Lecerf**, assistante administrative.

Avec la participation de nos partenaires :





Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Pas-de-Calais

Siège social : 1 rue Charles Péguy, 62000 Arras
03 21 30 45 41 – contact@cidff62.fr