

L'accès à l'emploi des femmes: Une question de politiques...

5^{ème} journée annuelle de culture commune du réseau
régional pour l'égalité femmes –hommes.
Marseille 25 septembre 2015.

Séverine Lemièrre – IUT Paris Descartes – MAGE

L'accès à l'emploi des femmes : un thème souvent évincé

- Évincé par l'accent posé sur les enjeux de l'égalité professionnelle et salariale : pratiques d'entreprises, femmes déjà en emploi...
- Evincé par le contexte plus global de crise et de chômage touchant hommes et femmes. Convergence des taux de chômage et même inversion apparente des inégalités entre femmes et hommes :

Taux de chômage deuxième trimestre 2015 (provisoire, INSEE sept 2015):

Hommes : 10,5%

Femmes : 9,4%

- Facteurs conjoncturels : impacts différents de la crise et de la destruction des emplois pour les femmes et les hommes. Notamment effet « protecteur » de la ségrégation professionnelle.
- Facteurs structurels notamment en lien avec l'élévation du niveau de formation des femmes.
- Mais que cache ce taux de chômage ?

- Des femmes moins au chômage mais aussi moins en emploi : bref moins actives sur le marché du travail (Insee, sept 2015, 15-64 ans).

	Hommes	Femmes
En emploi	67.5	61.1
Au chômage	8	6.4
Total activité	75.5	67.4

Et l'écart se creuse encore si on ne considérait que l'emploi équivalent temps complet.

- Des femmes davantage en « sous-emploi » (TP souhaitant travailler davantage et chômage technique ou partiel) : 9,9% des femmes en emploi et 3,6% des hommes sont en sous-emploi)

- Des femmes davantage présentes parmi les catégorie B et C des demandeurs d'emploi: demandeurs d'emploi en activité réduite. 55% des catégories B et C sont des femmes.
- Par rapport aux hommes, les femmes sans emploi sont plus souvent « inactives » que chômeuses

Parmi les inactifs hors retraites, pré-retraite et études (16-60 ans), 76% sont des femmes : 2,2 millions de femmes et 700 000 d'hommes.

Spécifiquement, parmi les femmes de 25 à 49 ans sans emploi, 67% sont inactives et 33% chômeuses (42% et 58% pour les hommes).

- Des femmes plus présentes dans le halo du chômage (inactif mais souhaitant travailler). 1,5 million de personnes en 2015 (Insee), davantage de femmes.

Analyse « toutes choses égales par ailleurs » (M. Guergoat-Larivière et S. Lemière, doc CEE, 2014, <http://www.cee-recherche.fr/publications/document-de-travail/emploi-non-emploi-une-analyse-femmes-hommes>):

« toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être au chômage pour une femme reste supérieure à celle d'un homme (1,5 plus élevée pour les femmes).

Elles ont une probabilité plus de deux fois plus forte (ratio 2,6) d'être dans le halo du chômage qu'un homme (pour le halo le plus « proche » de l'inactivité où les individus déclarent souhaiter travailler mais n'être ni disponibles ni en recherche d'emploi, le ratio est de 3,2).

Le risque d'inactivité est encore plus élevé : « toutes choses égales par ailleurs » les femmes ont 4 fois plus de risque que les hommes d'être inactives.

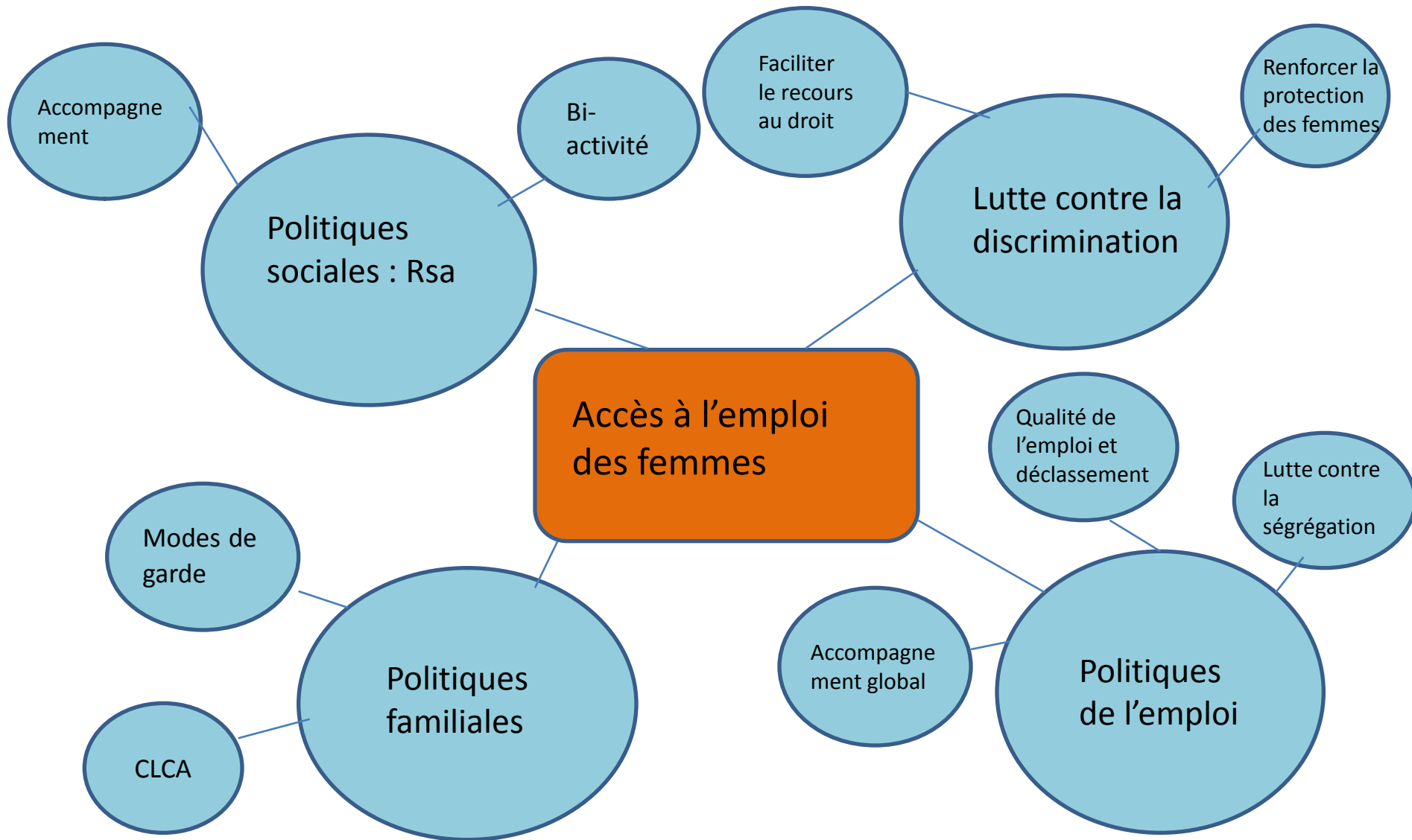
Donc d'importantes inégalités d'accès à l'emploi entre femmes et hommes sont masquées par l'indicateur du taux de chômage. Le non-emploi des femmes reste bien supérieur à celui des hommes.

Analyse de différentes politiques publiques sous l'angle de l'emploi des femmes

- Rapport rendu à la ministre des droits des femmes décembre 2013
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000834/0000.pdf>
- Groupe de travail :
 - Marie Becker – Juriste – Défenseur des droits
 - Pauline Domingo – Economiste - Cnaf
 - Céline Marc – Economiste - Cnaf
 - Guillaume Berthoin – Stagiaire Economiste Cnaf
 - Mathilde Guergoat-Larivière – Economiste –Conservatoire National des Arts et Métiers
 - Rachel Silvera – Economiste – Université Paris Ouest Nanterre la Défense – Mage
 - Anne Maurage-Bousquet – DGCS-SDFE
 - Séverine Lemièrre – IUT Paris Descartes
- Entre mars et octobre 2013. Différentes auditions (chercheuses, associations, institutions...)

- Analyse systémique : politiques de l'emploi, politiques familiales, sociales, fiscales... sous l'angle de l'accès à l'emploi des femmes.
- Dépasser l'apparente neutralité des politiques publiques et mettre en lumière les conséquences indirectes qu'elles peuvent générer sur l'accès à un emploi de qualité des femmes.
- Discrimination indirecte : accent sur les résultats.
- 96 préconisations

Les femmes : invisibilité et inégalités sur le marché du travail



Et des éclairages sur : Gender budgeting – politique fiscale – métiers de l'aide à domicile

Pour que la politique de l'emploi devienne un levier de l'égalité entre femmes et hommes

- **Reproduction voire accentuation de la ségrégation professionnelle et des stéréotypes** par les contrats aidés et les intermédiaires du marché du travail : (données 2014, dares 2015):

CUI-CIE secteur marchand : 43,8% de femmes / 69,8% de CUI-CIE sont en CDI

Emploi d'avenir secteur marchand : 33,9% de F / 71,5% des emplois d'avenir st en CDI.

CUI-CAE secteur non marchand : 72,2% de F / 2,7% des CUI-CAE sont en CDI

Emploi d'avenir secteur non marchand : 55,6% de F / 6,9% des emplois d'avenir sont en CDI

Dans IAE : 32% de F en CUI CAE dans les ACI, 34% en EI, 18% en ETTI mais 58% en AI

Cas aussi des plus jeunes en apprentissage : 1/3 de filles.

- **Des contrats aidés davantage à temps partiel et particulièrement pour les femmes**

76,2% des contrats aidés secteur marchand sont à TC en 2014, c'est 30,8% dans le secteur non marchand.

Dans le secteur marchand 83% des H sont à TC et 54% des femmes en 2011.

- Après un contrat aidé, une meilleure insertion dans l'emploi durable dans le secteur marchand... mais légèrement moins pour les femmes.
« toutes choses égales par ailleurs », les hommes sortis de CUI-CIE ont une probabilité d'être en emploi 6 mois après plus élevée que les femmes, alors que c'est l'inverse en CUI-CAE. (Dares, Bayardin, 2013)
- Des femmes plus qualifiées mais aussi plus déclassées dans les contrats aidés. Au sein de l'IAE : plus de retours en emploi après AI, qu'après les autres structures IAE mais le public des AI est certes plus féminisé mais aussi plus qualifié et davantage en emploi avant l'embauche. Cas des contrats de professionnalisation.

Des femmes moins au chômage, plus qualifiées, davantage dans le secteur non marchand, avec une insertion de moins bonne qualité (statut d'emploi et TT).

Leviers :

- **Intégrer des objectifs chiffrés dans les contrats aidés à hauteur de la présence des femmes dans le public cible** : CUI CIE marchand, ACI, CA.
Définition du public cible ? Chômage / non emploi.

Et dans les négociations d'entreprises sur emploi des jeunes des seniors et des handicapés

- **Intégrer des objectifs de qualité des emplois dans les dispositifs de la politique de l'emploi** :

Important vis-à-vis de l'enjeu d'autonomie des femmes.

Actions sur le **temps partiel** des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi

Contrôle du **déclassement** des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi (via les conventions signées).

Enjeux de la qualité des emplois très présents dans l'analyse des **emplois aides à domicile** : levier d'amélioration de la qualité de ces emplois via les procédures d'agrément et de financement de la dépendance par ex.

- **Développer et reconnaître le besoin d'accompagnement global des femmes, et notamment les plus éloignées du marché du travail**

Il existe des **freins inhérents** à la situation d'emploi des femmes (mobilité, garde des enfants, non reconnaissance des compétences, cas spécifique des femmes victimes de violences...), **ces freins ne sont pas « périphériques » et n'ont pas à justifier le manque d'accompagnement dans l'emploi des femmes (travaux de G. Perrier).**

Quelques pistes :

Développer des contrats aidés à temps complet articulant emploi, accompagnement et formation ?

Renforcer la formation des professionnel-le-s de l'accompagnement dans l'emploi aux spécificités des freins à l'emploi des femmes ?

Traiter les problèmes d'injonctions de placement et le piège de la non discrimination qui refuse de voir les freins spécifiques rencontrés par les femmes ?

Reconnaître les violences faites aux femmes comme un frein spécifique (travaux centre Hubertine Auclert en cours) ? ...

Créer, soutenir et développer les partenariats locaux sur l'emploi des femmes :

Certaines associations engagées dans des comités pour l'emploi au niveau des régions et/ou départements témoignent de **l'absence d'une approche systématique** pour l'emploi des femmes : l'emploi des femmes est une préoccupation institutionnelle en cas de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs mais est oublié en période de crise.

Quand ces partenariats existent, il est nécessaire de les **institutionnaliser** afin qu'ils ne soient pas soumis, comme souvent, à la volonté individuelle d'un-e élu-e ou d'un-e responsable local-e.

➡ **Créer au sein des conseils régionaux des comités pour l'emploi des femmes**, permettant de proposer des soutiens spécifiques pour l'accès à l'emploi des femmes (transports, modes de gardes, formations...), de rassembler l'ensemble des acteurs du territoire (intermédiaires du marché du travail, associations féministes, modes de garde, organismes de formation, centres d'hébergement...) et de créer et d'actualiser un annuaire régional des acteurs ressources pour l'emploi des femmes.

Les politiques familiales : levier à l'emploi des mères

Évolution depuis janvier 2015 : prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Constats :

Plus d'une mère sur deux réduit ou cesse son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant

Des coûts restant à charge très inégalitaires selon les modes de garde et pouvant être désincitatifs à l'emploi des femmes

Le CLCA concerne à 97% des mères aux caractéristiques sociodémographiques et d'emploi différenciées selon la nature du CLCA (taux plein ou partiel). Travailler après le CLCA est moins fréquent que travailler avant le CLCA + Maintien et passage à temps partiel à la sortie du dispositif

Leviers:

Organiser un service public de la petite enfance sous la forme d'un **continuum** pour les enfants de moins de 4 ans avec des structures d'accueil ayant des taux d'encadrement différenciés selon l'âge des enfants. Eviter les effets calendriers.

Inciter au **partage du CLCA entre les parents par le temps partiel**. Il s'agit de réfléchir aux modalités d'un CLCA bonifié en cas de réduction d'activité professionnelle choisie simultanément par les deux parents. Evolution PreParE

Réduire les situations de CLCA hors congé parental d'éducation par un **assouplissement des conditions d'ancienneté du congé parental**

Question de l'arbitrage au sein du couple en cas de naissance d'un enfant

Manque d'informations sur les conséquences en termes d'emplois des femmes des décisions prises par et pour la famille.

Ces questions d'arbitrage dans la famille et le couple sont aussi celles qui se posent dans les dispositifs familialisés ou conjugalisés : RSA et la politique fiscale.

RSA : paradoxe d'un dispositif redistributif et incitatif. Au RSA, les femmes en couple et avec enfants sont moins souvent en emploi vis-à-vis des hommes et des femmes isolées : piège à la spécialisation au sein des couples. 81% des couples au RSA activité sont composés d'un unique apporteur de revenus.

Inciter à la bi activité car le RSA est aujourd'hui indifférent à provenance des revenus (seul l'homme, les 2...) ce qui peut être une vraie trappe à l'inactivité des femmes.

Évolution Prime d'activité ?

En conclusion

Un marché du travail marqué par les inégalités entre femmes et hommes et des politiques publiques ne les corrigeant pas.

Urgence à corriger l'apparence neutralité des politiques publiques pour favoriser à la fois l'accès à l'emploi des femmes car l'élévation du niveau de formation et le moindre chômage peuvent faire oublier les femmes les plus éloignées du marché du travail.

D'autre part, réel enjeu de la qualité des emplois occupés. On rejoint ici les enjeux d'égalité professionnelle et salariale.