

# LE CHOMAGE DES FEMMES EN BRETAGNE

---

Deuxième phase :

Analyse qualitative à partir d'entretiens monographiques et prospectifs



*Etude réalisée par TMO Régions  
Décembre 2008*



# SOMMAIRE

<b>CONTEXTE ET METHODES .....</b>	<b>3</b>
<b>PREMIERE PARTIE : LA PHASE MONOGRAPHIQUE.....</b>	<b>6</b>
<b>1 LES DIFFICULTES DU RETOUR A L'EMPLOI POUR LES FEMMES SEULES.....</b>	<b>7</b>
1.1 LES TRES JEUNES FEMMES EN MANQUE DE QUALIFICATION, DIPLOMEES OU NON .....	7
1.2 LES FOYERS MONOPARENTAUX, « COINCES » ENTRE L'IMPERATIF DE GAGNER LEUR VIE ET LA NECESSITE DE GERER, SEULES, LEURS ENFANTS. ....	8
1.3 LES FEMMES PLUS AGEES AYANT ETE CONFRONTEES A DES RUPTURES D'ACTIVITE LORSQU'ELLES ETAIENT MARIEES. ....	11
<b>2 LES DIFFICULTES DU RETOUR A L'EMPLOI POUR LES FEMMES EN COUPLE .....</b>	<b>14</b>
2.1 LES JEUNES FEMMES FORTEMENT DIPLOMEES, CONFRONTEES A UNE PENURIE D'OFFRES .....	14
2.2 LES FEMMES AYANT DU QUITTER LEUR EMPLOI SUITE A UNE MUTATION DE LEUR CONJOINT .....	16
2.3 LES FEMMES A FAIBLE QUALIFICATION QUI NE PEUVENT PRETENDRE QU'A DES EMPLOIS PEU REMUNERATEURS ET CONTRAIGNANTS .....	18
<b>3 LES ENSEIGNEMENTS DE LA PHASE MONOGRAPHIQUE .....</b>	<b>20</b>
3.1 LE COUT DU RETOUR A L'EMPLOI .....	20
3.2 LE REGARD SOUVENT DEVALORISE QUE LES FEMMES PORTENT SUR LEUR PARCOURS ET LEURS COMPETENCES.....	21
3.3 LA MECONNAISSANCE DES OFFRES ET DES POSSIBILITES QUI SONT OUVERTES AUX FEMMES.....	22
3.4 LES CONTRAINTES DE CERTAINS TYPES D'EMPLOIS .....	23
3.5 LE DECALAGE DE LA FORMATION ET/OU DE LA QUALIFICATION AVEC LE MARCHE DE L'EMPLOI LOCAL.....	23
<b>DEUXIEME PARTIE : LA PHASE "ACTEURS DE L'EMPLOI" .....</b>	<b>25</b>
<b>1 LA SUR REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES DEFM : UNE REALITE QUE TOUS N'AVAIENT PAS ANTICIPE .....</b>	<b>25</b>
<b>2 LES RAISONS POUVANT EXPLIQUER CETTE SUR REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES DEFM .....</b>	<b>27</b>
2.1 LES ANALYSES AYANT TRAIT A LA SPECIFICITE DE LA BRETAGNE .....	27
2.2 DES RAISONS AYANT TRAIT A L'ATTITUDE DES EMPLOYEURS .....	30
2.3 LES RAISONS RENVOYANT AUX CONTRAINTES AUXQUELLES LES FEMMES SONT EXPOSEES .....	32
<b>3 LES PISTES DE RECOMMANDATIONS EVOQUEES PAR LES ACTEURS DE L'EMPLOI .....</b>	<b>35</b>
<b>CONCLUSION : CONVERGENCES ET DIVERGENCES DES APPROCHES.....</b>	<b>38</b>

## CONTEXTE ET METHODES

---

### • Le contexte et les objectifs

En Bretagne, la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi est, de manière récurrente, plus élevée de 3 points que sur l'ensemble de la France. Ainsi, au 31 décembre 2007, la part des femmes dans la demande d'emploi des catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8 est de 56,4% en Bretagne contre 53,5% pour la moyenne nationale. Ce taux est d'autant plus élevé que la part des femmes dans la population active bretonne est estimée à 47,3% au 1er janvier 2005.

Face à ces constats, les services de l'Etat en Bretagne (DRTEFP et DRDFE) ont souhaité mettre en œuvre une étude permettant de mieux comprendre les raisons de ces phénomènes, et de fournir des préconisations permettant d'agir sur ces constats.

Un premier travail d'analyse quantitative a été réalisé par la DRTEFP Bretagne. Il a consisté en une exploitation des données existantes permettant de mieux caractériser le profil des femmes en Bretagne et d'en approcher les spécificités.

En complément de cette analyse statistique, une approche plus qualitative, objet de ce rapport, a été mise en œuvre. Son objectif était de mieux comprendre, au travers des discours des femmes DEFM, mais également des acteurs de l'emploi, quels étaient les contraintes et éventuels freins pouvant expliquer cette situation bretonne. Au titre des facteurs à étudier, les éléments suivant devaient notamment être abordés :

- Le rôle de la contrainte géographique en termes d'éloignement ou d'accessibilité (difficultés de déplacement, éloignement des offres, coût des transports, absence de véhicule personnel ...)
- Le rôle de la contrainte familiale (garde des enfants, suivi du conjoint suite à une mutation, contraintes horaires du conjoint peu compatibles avec une activité professionnelle de la femme...)
- Le rôle de la contrainte de métiers (nature des offres disponibles dans le bassin d'emploi, contraintes horaires de certains métiers, pénibilité des postes, ...)
- Le rôle de la contrainte des contrats proposés (CDD/ temps partiels, ...)
- Le rôle de la contrainte « culturelle » (pré séance du travail du conjoint par rapport à celui de la femme, frein à s'engager dans des métiers peu féminisés, logique de la femme au foyer intégrée dans le couple ...)

### • La méthode

Pour réaliser cette approche qualitative, deux démarches successives ont été engagées :

#### Une démarche monographique auprès de 50 femmes DEFM

50 femmes, relevant des catégories 1, 2, 3 et 6, et relevant de 5 pays aux profils contrastés (rural, urbain, côtier) ont été interviewées sur le mois de juin 2008. Préalablement, il avait été envoyé un courrier signé DRTEFP et DRANPE à 500 femmes – courrier leur annonçant la thématique de l'enquête et leur précisant que la participation à cette enquête était facultative (les femmes ne souhaitant pas répondre avait la possibilité de renvoyer un coupon réponse joint à ce courrier). 150 femmes ont décliné cette participation.

Sur la base du fichier acceptant de participer à l'enquête, TMO Régions a pris contact avec 50 femmes correspondant à la ventilation des profils recherchés (quotas d'âges, de catégorie, de qualification, de profil familial et de pays).

### L'échantillon de femmes DEFM enquêtées

		Brest	COB <sup>1</sup>	Dinan	Pontivy	Rennes	
Catégorie	1	5	3	4	4	4	20
	2	2	3	4	3	3	15
	3	1	1	0	1	1	4
	6	2	3	2	2	2	11
Age	20-30 ans	4	2	3	3	4	15
	31-40 ans	2	2	3	4	4	15
	41-50 ans	2	3	2	1	2	10
	51-60 ans	2	4	2	2	0	10
Qualification	1 à 4	1	1	2	1	0	5
	5	3	4	3	4	3	17
	6	5	3	3	4	5	20
	7 à 9	1	2	2	1	2	6
Situation familiale	Seule sans enfant	3	4	1	3	2	13
	Seule avec enfant(s)	2	2	1	2	3	16
	Couple sans enfants	4	0	4	1	2	11
	Couple avec enfant(s)	1	4	4	4	3	10
Niveau de formation	1 et 2	1	0	1	1	4	7
	3	0	3	0	0	0	3
	4	3	3	4	1	0	11
	5	3	2	2	5	2	14
Nombre d'entretiens par Pays		10	10	10	10	10	10

Ces entretiens individuels, d'une durée oscillant entre 1 heure et 1h30 ont été réalisés, sur rendez-vous et, dans leur grande majorité, au domicile des femmes participantes<sup>2</sup>.

#### Une démarche d'entretiens auprès d'acteurs de l'emploi

Suite à cette première démarche, et après exposé au Comité de pilotage des principaux constats issus de la phase monographique, 12 entretiens auprès d'acteurs de l'emploi ont été engagés. Cette phase avait pour objet d'apporter un regard expert sur la situation des femmes bretonnes, demandeurs d'emploi.

<sup>1</sup> Centre Ouest Bretagne

<sup>2</sup> 39 femmes ont été interviewées à leur domicile, 6 à l'ANPE, 2 à TMO, 1 en Mission Locale, 1 dans la voiture de la femme à la sortie de son travail, 1 dans la ferme pédagogique où travaillait une interviewée et 1 seul par téléphone.

Les organismes suivants ont été consultés lors de cette démarche :

ASSEDIC de Bretagne	Mme Lillo – chef de cabinet	Rennes
Agence Locale de l'Emploi de Rennes Villejean	Mme Hervé - Directrice	Rennes
Agence Locale de l'Emploi de Loudéac	Mme Bellagou	Loudéac
Mission Locale de Lorient	Mme Auffray- Directrice	Lorient
Mission Locale de Pontivy/Loudéac	Mme Dométille (conseillère) et Mme Amont (chargée de mission à l'égalité des chances)	Pontivy
Association pour la Formation Professionnelle des Adultes Bretagne	Mr Menez – Directeur régional Mme Payoux - CROP	Rennes
CLPS		Le Rheu
Syndicat des Entrepreneurs de Nettoyage Région Ouest	Mr Guerry, membre	Cesson Sévigné
Coop de France Ouest	Mme Ledos pour CCAOF et Mr Cade pour ADEFIA	Rennes
Association Bretonne des Entreprises Agroalimentaires	Mr Tacquard - Président	Rennes
Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution	Mme Voyer – Membre FCD et DRH groupe carrefour	Cesson Sévigné
Union Départementale 35 CGT	Mr Béroche – Comité « sans emploi »	Rennes
Union Départementale 35 CFDT	Mr Yvet et Mme Cabanal	Rennes

Le présent rapport a été réalisé dans le cadre d'une étude sur le chômage des femmes en Bretagne. Cette étude, pilotée par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, comprend deux phases : une analyse statistique des caractéristiques des femmes demandeuses d'emploi, objet d'un premier rapport, et une analyse qualitative à partir d'entretiens monographiques et prospectifs, objet du présent rapport. Ces deux rapports, ainsi qu'une synthèse de l'ensemble des travaux, sont disponibles sur le site Internet de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bretagne.

## Première partie : la phase monographique

### **EN PREAMBULE**

Les entretiens individuels réalisés auprès des femmes ayant accepté de participer à l'enquête, mettent en évidence une forte hétérogénéité des situations individuelles et du rapport à l'emploi. Les niveaux de formation, de qualification, mais également d'expérience sont bien évidemment sources de différences entre ces femmes : de la femme sans diplôme à celle ayant terminé ses études supérieures, de la femme ayant accumulé les CDD à celle qui a perdu son emploi après de nombreuses années de travail dans la même entreprise, les profils sont différents. Si ces caractéristiques impactent la situation actuelle des femmes rencontrées, un autre facteur structure fortement leur dynamique professionnelle : leur situation familiale et, plus précisément, le fait qu'elles soient en couple ou non. Les récits recueillis montrent en effet que l'activité du conjoint et la présence d'enfant ont des répercussions sur le retour à l'emploi. Trois grands mécanismes ont ainsi pu être identifiés :

La nécessité économique : chez les femmes en couple dont le conjoint travaille, la nécessité économique, si elle est souvent réelle, n'a pas la même urgence que lorsque la femme ne dispose que de son propre emploi pour vivre et/ou faire vivre sa famille. Si les femmes en couple souhaitent travailler, il est aussi vrai que ce retour à l'emploi est évalué à l'aune des contraintes qu'il implique pour la famille (garde d'enfants, conciliation des horaires de travail avec ceux du mari...). Au regard de ces contraintes, les femmes sont plus exigeantes sur les conditions d'un retour à l'emploi.

La parenthèse des enfants : on constate, parmi les femmes en couple, qu'une majorité d'entre elles s'est arrêtée de façon de plus ou moins longue pour s'occuper de leurs enfants. Cet arrêt est rarement restitué comme subi, mais plutôt parlé comme logique compte tenu de leur statut de mère, mais aussi des problèmes de conciliation des temps qui se posaient et du coût des gardes qui ne se justifiait pas forcément au regard de leur salaire d'alors.

L'emploi de la femme après celui du conjoint : les femmes ayant abandonné leur emploi pour suivre leur mari du fait d'une mutation sont assez nombreuses. Cette démission du poste occupé est généralement restituée comme douloureuse, dans la mesure où elle se traduit par une double perte : perte de son réseau relationnel de travail, mais aussi perte de son réseau amical, du fait du déménagement. Ces femmes ont alors souvent en commun de « faire une pause » dans leur recherche d'activité pour s'occuper de leurs enfants dans ce nouvel environnement.

Le poids de ces facteurs dans la dynamique professionnelle des femmes semble important et impacte leurs trajectoires. Ainsi, si pour une femme seule, travailler s'impose comme une nécessité absolue, pour les femmes en couple (et notamment celles qui ont des enfants), la volonté de retrouver une activité professionnelle se heurte à des arbitrages complexes du fait de leur statut de mère et d'épouse. De ce point de vue, les termes du retour à l'emploi sont bien différents et dessinent deux univers distincts, même si certains points communs émergent.

## 1 LES DIFFICULTES DU RETOUR A L'EMPLOI POUR LES FEMMES SEULES

Pour les femmes seules, travailler se pose en termes de survie et la très grande majorité d'entre elles travaille, parfois seulement quelques heures par semaine. On constate d'ailleurs que chez ces femmes, les catégories 6 sont sur représentées tout comme les catégories 2 – ce dernier profil cherchant souvent à compléter par un temps partiel, les quelques heures de travail qu'elles ont réussi à acquérir.

Avoir un emploi permettant de boucler des fins de mois aujourd'hui difficiles constitue un leitmotiv chez ces femmes, mais malgré cette volonté, les difficultés du retour à l'emploi sont réelles. Ces difficultés ne s'expriment toutefois pas de la même façon selon l'âge des femmes concernées. Trois grands profils semblent ainsi se dessiner :

- Les très jeunes femmes (moins de 25 ans), souvent sans charge familiale, qui butent face à leur manque de qualification et qui souhaitent une réorientation. Il faut noter que ce manque de qualification n'est pas forcément lié à une absence de diplôme.
- Les foyers monoparentaux, « coincés » entre l'impératif de gagner leur vie et la nécessité de gérer, seules, leurs enfants.
- Les femmes souvent plus âgées (plus de 50 ans), veuves ou divorcées, qui ont pour caractéristique commune d'avoir été confrontées à des ruptures de carrière lorsqu'elles étaient mariées et qui se vivent souvent comme disqualifiées dans la course à l'emploi.

### 1.1 LES TRES JEUNES FEMMES EN MANQUE DE QUALIFICATION, DIPLOMEES OU NON

Cette population est composée de jeunes femmes ayant suivi une formation qualifiante (de type CAP) mais n'ayant pas pu la valider et de jeunes diplômées (bac), mais n'ayant pas de qualification. Malgré cette différence de formation, ces jeunes femmes ont en commun de se heurter au même mur : faute de qualifications reconnues, ces jeunes femmes ont souvent enchaîné CDD sur CDD, dans des secteurs sans liens entre eux. Cette succession de « petits boulots », si elle leur a permis d'assurer le quotidien, ne leur a pas permis d'acquérir la qualification qui leur manquait. Face à ce constat, une majorité d'entre elles souhaite ou a engagé une réorientation vers des formations qualifiantes.

C'est le cas d'**A.**<sup>3</sup>, 22 ans, qui issue d'un cursus SEGPA souhaitait préparer un BEP vente qu'on lui a déconseillé (« *on m'a dit : A. tu n'es pas capable pour faire un BEP vente ; c'est trop élevé pour mon niveau* »). A. a alors été dirigée vers un CAP restauration qu'elle a pu valider, mais ne se plaisant pas dans ce secteur elle se retourne sur son souhait initial : la vente. Elle prépare alors un CAP vente qu'elle ne réussira pas à valider, mais très motivée par ce secteur, A. réussit à accumuler des CDD dans la vente et espère bientôt obtenir un CDI.

**M.** a, elle, 19 ans. N'ayant pu intégrer l'apprentissage en coiffure après sa troisième, comme elle le souhaitait, elle est entrée en seconde générale mais a arrêté en 1<sup>ère</sup>. Sans diplôme et sans qualification, M. est suivie par la Mission Locale et a effectué trois stages d'une semaine dans la vente, secteur vers lequel elle pense se diriger et qui motive son souhait de suivre un contrat de professionnalisation. Toutefois, enceinte de 5 mois, elle préfère pour l'instant se concentrer sur sa grossesse.

Autre histoire, celle de **V.**, 24 ans. Seule avec sa fille de 3 ans, V. a suivi un CAP service à la personne qu'elle n'a pu valider. Elle a alors préparé un CAP hôtellerie mais

---

<sup>3</sup> Afin de respecter l'anonymat des entretiens, seule la première lettre du prénom des femmes interrogées a été conservé.

l'a interrompu en cours de route. Malgré ces échecs successifs, V. a toujours réussi à trouver des emplois dans des maisons de retraite ou en tant qu'agent hospitalier. Néanmoins, souvent confrontée à des CDD de nuit ou aux horaires atypiques, V. qui a la garde de sa petite fille de 3 ans souhaite pouvoir se dégager de cette situation. Pour cette raison, V. a décidé de préparer un diplôme de secrétariat médical, depuis son domicile, par Internet.

Un peu différente des histoires précédentes, celle de S., 24 ans. Après avoir passé un bac littéraire, elle s'est inscrite en Lettres Modernes, où elle a pu valider un DEUG. Pour pouvoir s'installer avec son compagnon, elle a toutefois arrêté son cursus et est allée travailler en usine pendant deux ans et demi. S'étant séparée de son ami, elle est retournée vivre chez ses parents et après diverses expériences professionnelles, elle a souhaité suivre une formation d'assistante commerciale dans l'immobilier. Faut de moyens, cette formation a été supprimée, mais S. a réussi à être embauchée par le Télégramme pour livrer des journaux. Aujourd'hui, S. souhaiterait reprendre son cursus universitaire mais elle se trouve contrainte par le remboursement de son prêt automobile. S. se définit donc comme étant dans une période de transition, l'enjeu pour elle étant de pouvoir concourir au concours de l'IUFM.

*Ce qui est frappant dans le parcours de ces jeunes femmes, c'est la dynamique de projet dans laquelle elles s'inscrivent, malgré le handicap que constitue leur manque de qualification. Souvent autonome dans leur démarche, elles recourent à Internet, n'hésitent pas à envoyer des CV dans l'univers vers lequel elles souhaitent se tourner et en attendant, ne refusent pas vraiment de secteurs d'activité pour leurs contrats d'intérimaires. La difficulté qu'elles rencontrent réside toutefois dans le relatif isolement dans lequel elles se trouvent. Si la Mission Locale a su accompagner et orienter certaines des jeunes femmes rencontrées, on constate que celles qui ne bénéficient pas de ce suivi, méconnaissent les possibilités existantes pour faciliter le retour vers une formation (mode de financement, aides, ..). Le risque pour ces jeunes femmes désireuses de se réorienter est de se trouver « enfermées » dans leur succession de CDD et de ne pas pouvoir prendre le temps ni le recul pour construire leur projet.*

## **1.2 LES FOYERS MONOPARENTAUX, « COINCES » ENTRE L'IMPERATIF DE GAGNER LEUR VIE ET LA NECESSITE DE GERER, SEULES, LEURS ENFANTS.**

Cette deuxième série de portraits diffère de la précédente dans la mesure où il s'agit de femmes d'âge plus mur, ayant plusieurs enfants à charge. Contrairement aux jeunes femmes précédentes, la contrainte de temps, du fait des enfants, est lourde et deux profils sensiblement différents se dessinent :

- Le premier cas de figure concerne des femmes qui pensent ne pas pouvoir accéder à une activité à temps plein. Le coût des gardes, mais aussi leur souhait de pouvoir concilier le temps des enfants avec leur temps professionnel, explique ces discours. De leur aveu même, cette recherche de temps partiel est très pénalisante et constitue une forte contrainte dans leur recherche d'emploi.

C'est le cas de **C.**, 42 ans, divorcée et mère de trois enfants âgés de 7 à 12 ans. Après avoir obtenu un CAP/BEP sténodactylographie, C. a enchaîné plusieurs CDD. Refusant d'entrer dans le système que lui imposait son employeur d'alors (s'inscrire au chômage après 9 mois de CDD, pour être réembauchée en CDD 9 mois plus tard), C. alors enceinte, choisit le congé parental. Elle ne travaillera plus jusqu'à aujourd'hui, c'est-à-dire pendant treize ans. Lorsqu'elle divorce en 2005, elle se retrouve seule avec ses trois enfants et décide de revenir à \_\_\_\_\_ pour se rapprocher de sa famille. Depuis, C. cherche un emploi, mais faute de pouvoir compter sur sa famille et compte tenu des coûts qu'impliquerait la garde de ses enfants, elle recherche un emploi à temps partiel, dont les horaires coïncideraient avec ceux de ses enfants. « *Le travail idéal ? Ce serait travailler de 8h30 jusqu'à 16h30 et avoir mon mercredi* », ce qu'elle estime impossible à trouver. Face à toutes ces difficultés C. se sent très seule et peu soutenue. Elle aimerait que quelqu'un l'aide à remettre son CV à jour ainsi qu'à préparer des entretiens d'embauche. C. envisage sombrement l'avenir : « *Pour moi c'est sans issue* ». Elle pense que sa situation ne pourra évoluer que lorsque son dernier enfant sera âgé de 10 ans. « *(Mais) après je serai plus âgée aussi, j'aurai plus de trous dans mon CV. C'est compliqué !* »

**V.**, 37 ans, est divorcée et mère de trois enfants âgés de 10 à 14 ans, dont la garde est confiée à son ex conjoint qui réside à proximité. V. a eu une scolarité chaotique (déscolarisation partielle au collège) qui a conduit son père à l'inscrire dans une école réputée stricte pour suivre un BEP comptabilité – formation non validée qu'elle n'a pas réellement choisie et qui, jusqu'à aujourd'hui ne lui aura jamais servi dans un emploi. A 21 ans, après la dernière année de son BEP, interrompu par une grossesse suivie d'une fausse couche, V. rencontre son mari et vient s'installer près de \_\_\_\_\_ où il possède une ferme. Au cours des 10 années suivantes, V. et son mari auront trois enfants. Son temps sera partagé entre ses enfants, le travail à la ferme et des missions ponctuelles en vacation de contrôle laitier. Il y a 10 ans, V. se sépare de son mari, elle enchaînera CDD, CES, CEC, toujours à temps partiel ce qui lui permet de voir ses enfants les mercredis, un week-end sur deux et la moitié des vacances scolaires. Depuis, V. est à la recherche d'un emploi en temps partiel. Bien épaulée par l'ANPE, HEPTAFOR et l'ATES, V. n'en reconnaît pas moins que sa situation personnelle complique sa recherche d'emploi. Idéalement elle souhaiterait centrer sa recherche dans les établissements scolaires, qu'ils s'agissent de temps partiel ou temps plein, ainsi elle serait assurée d'avoir les mercredis de libre ainsi que les vacances. Cependant, les offres d'emplois sont très rares dans ce domaine et dans ce secteur géographique.

Dernier portrait illustrant ce profil : **C.**, 40 ans, mère de deux enfants de 6 et 12 ans. Titulaire d'un CAP d'imprimerie monteur, C. s'est réorientée au bout de 5 ans vers la restauration, secteur qui lui permettait de bouger. C'est ainsi qu'elle travaille notamment quelques mois dans un restaurant français en Amérique du Sud. Enceinte de son premier enfant, elle revient s'installer à \_\_\_\_\_, pour se rapprocher de sa famille et continue de travailler dans plusieurs emplois successifs dans la restauration. Après l'arrivée de son deuxième enfant elle prend un arrêt « parent isolé », pendant 3 ans. A la suite de cet arrêt, C. ne souhaite pas repartir sur un temps plein et surtout sur des horaires contraignants comme c'est souvent le cas dans la restauration. C. développe alors une stratégie de recherche d'emploi très ciblée, alliant l'univers qu'elle aime et lui donnant accès à des horaires évitant des coûts de garde qu'elle aurait du mal à assumer : la restauration collective scolaire. Très volontaire et organisée, C. envoie des CV et des lettres de motivations dans les mairies. Elle est aussi assez mobile et prête à faire jusqu'à 40 km par jour. Cette stratégie est payante et C. commence à bénéficier de contrats, certes précaires mais qui lui permettent de mettre un pied dans les collectivités. C. est patiente : elle sait « qu'il faut attendre 4 ou 5 ans

pour qu'un poste se libère », mais aussi aidée par ses parents, elle se rend totalement disponible pour ses employeurs (appel à 9 h pour commencer à 10 h par exemple). Un mois avant notre rencontre, un poste en CDI s'est libéré en restauration collective

municipale. C. a postulé et quelques jours avant l'entretien a obtenu cet emploi. Depuis, elle se sent plus en sécurité par rapport à ses enfants et par rapport à ses finances. Elle peut davantage prévoir, « *gérer mieux la vie* ».

- Le deuxième cas de figure concerne des femmes qui à l'inverse des précédentes, sont en recherche actives de temps plein, ce qui les conduit souvent à des engrenages physiquement et psychologiquement durs à supporter. Accumulant les contrats, essayant coûte que coûte de trouver un emploi qui leur permette d'assurer la charge familiale, ces femmes n'hésitent pas à changer de secteur pour atteindre leur objectif de temps plein.

**M.**, 42 ans, est veuve et mère de deux enfants de 10 et 12 ans. Après un BEP sanitaire et social, elle travaille 13 ans comme agent hospitalier en Région Parisienne. Suite au décès de son mari, elle revient en Ille et Vilaine et entame un CAP Petite enfance qu'elle abandonne. M. passe le permis poids lourd et devient chauffeur mais renonce au bout de trois mois du fait des horaires décalés. Elle travaille ensuite pendant 5 ans comme aide à domicile auprès de personnes âgées. Lassée, elle arrête et décide de travailler par intérim à l'usine. Elle souhaite désormais retourner dans l'hospitalier car l'âge de ses enfants est désormais compatible avec des horaires atypiques.

**J.**, 40 ans élève seule ses quatre enfants âgés de 14 à 3 ans. J. a divorcé du père de ses deux premiers enfants qui lui verse une pension alimentaire de l'ordre de 75 € par mois. S'agissant du père de ses deux derniers enfants (dont l'un est atteint de surdité), elle nous dit avoir été instrumentalisée dans le but d'une régularisation. Elle entretient aujourd'hui de mauvais rapports avec eux et dit ne pas pouvoir compter sur eux. J. a eu une scolarité difficile, du fait d'une grave dyslexie qui l'a obligée à suivre un cursus d'éducation spécialisée. Après être passée par une série de formations liées au monde agricole, et travaillé pendant trois ans en tant qu'agent hospitalier, J. a atteint l'objectif qu'elle s'était fixée depuis l'école : elle obtient son diplôme d'infirmière à \_\_\_\_\_. Elle s'engage alors dans le SAMU social en région parisienne, mais ses parents tombant malades, elle rentre en Ille et Vilaine pour s'occuper d'eux. Le CHU rejette sa demande d'emploi au prétexte qu'elle aurait perdue une partie de ses qualifications d'infirmière en travaillant pour le SAMU social juste après l'obtention de son diplôme. Elle finit par être embauchée par le CCAS pour un CDD de 4 mois. Elle signera ensuite pour la ville de \_\_\_\_\_ 13 CDD successifs d'un mois, avant de se voir refuser le renouvellement de son contrat. Cette rupture est brutale et J. consciente de la précarité de sa situation, fait le choix d'accepter un temps partiel, à \_\_\_\_\_, soit 2h de trajet quotidien. Elle essaye de compléter ce temps partiel avec des missions d'intérim pour maintenir les soins de son enfant et en assurer le coût. Face à ces enjeux, J. n'a plus qu'un seul objectif : signer un CDI, « [...] *pour m'assurer une sécurité de l'emploi, pour pouvoir avoir le droit de nourrir correctement mes enfants* ». Elle est prête à déménager et bien au-delà des simples intentions, J. a commencé à consulter les offres ANPE du département de l'Hérault (département recherchant des infirmières), à envoyer des candidatures et même à remplir des dossiers. Face à ces difficultés elle se sent très seule, et a parfois été tentée de baisser les bras, Elle a toutefois choisi de se battre mais s'interroge sur sa capacité de résistance : « *combien de temps je vais tenir à ce rythme ? Je ne sais pas* ».

*Assumer seule sa famille impose une énergie de tous les jours. Cette tension se traduit, chez certaines femmes, par l'acceptation de contraintes horaires et de déplacements les conduisant à des situations inextricables qui les épuisent, les poussent à changer de travail et les enferment dans un cycle infernal de recherche d'emploi perpétuelle. L'une des conséquences de cette instabilité professionnelle non choisie, est la ré interrogation*

*récurrente de l'organisation familiale (temps des enfants, garde). Certaines femmes se disent incapables d'assumer une telle épreuve et préfèrent concentrer leur recherche sur un emploi à temps partiel, conciliable avec la garde de leurs enfants et financièrement tenable. Mais de leur aveu même, ce type de recherche les conduit dans une impasse et les maintient dans la précarité.*

*La question de la garde des enfants semble donc au cœur de la problématique emploi dans ces foyers monoparentaux et s'exprime sur deux registres :*

- *Le coût de la garde (notamment le mercredi et après l'école)*
- *La disponibilité de la garde notamment sur des horaires atypiques*

*L'autre élément à souligner est la capacité de ces femmes à s'adapter aux offres. Cette volonté se traduit par des successions d'emplois dans des secteurs multiples, que ces femmes pensent pénalisantes (sentiment que les employeurs l'assimilent à une instabilité personnelle) et qu'elles n'avancent jamais comme une preuve de leur adaptabilité. La valorisation de cette capacité d'adaptation et de ce volontarisme face aux offres disponibles constitue un élément de réflexion pour aider ces femmes à valoriser leurs parcours.*

### **1.3 LES FEMMES PLUS AGEES AYANT ETE CONFRONTEES A DES RUPTURES D'ACTIVITE LORSQU'ELLES ETAIENT MARIEES.**

Dans le cadre d'une enquête qualitative, il est toujours délicat d'effectuer des comptages. Cette réserve étant posée, on constate que dans l'échantillon global, les femmes de plus de 50 ans, comptent pour 1/5<sup>ième</sup> (soit 10 femmes), alors que cette tranche d'âge pèse pour plus d'un 1/3 chez les femmes seules. En d'autres termes, il semblerait qu'une problématique spécifique émerge sur ces femmes de plus de 50 ans confrontées à assurer seules leurs ressources économiques.

Le profil de ces femmes plus âgées se caractérise par le fait qu'il ne s'agit pas de femmes célibataires, mais de femmes qui ont longtemps vécu en couple pour se retrouver seules, tardivement (veuvage ou divorce). Le drame de ces femmes tient à ce que toutes ont été confrontées à un arrêt d'activité prolongé, pour élever leurs enfants ou s'occuper d'un tiers. Le retour à l'emploi après cette inactivité prolongée s'avère extrêmement difficile, pour des questions de santé, mais aussi d'obsolescence des expériences qui peuvent parfois remonter à plusieurs dizaines d'années. Ce qui est aussi frappant chez ces femmes, c'est leur renoncement à la formation ou la réorientation auxquelles elles ne se pensent pas éligibles.

C'est le cas d'**E.**, 54 ans, qui après avoir suivi une formation d'employée de bureau, n'a jamais vraiment exercé dans ce secteur et n'a pu capitaliser sur cette formation. Son mari étant dans la Marine Nationale, elle l'a en effet suivi au gré de ces différentes mutations. Si ponctuellement, E. a pu occuper quelques emplois, elle s'est surtout arrêtée 10 ans pour élever ses 4 enfants. Lors de son divorce, E. est restée seule avec sa dernière fille. Malgré sa formation passée, E. souligne qu'à ce moment, elle se sentait disqualifiée, parce que n'ayant pas d'expérience métier construite. Le regret apparaît alors dans les propos : « *je regrette un peu de pas avoir travaillé plus tôt, j'aurais dû. Mais bon en même temps, je me suis occupée des enfants quand ils étaient petits jusqu'à leur entrée en sixième.* ». Pour revenir à l'emploi, E. s'engage alors dans une formation de crêpière et exerce cette activité pendant 6 ans. Une fracture de fatigue au pied l'a obligée à s'arrêter un an et désormais, elle effectue des missions d'intérim en usine agroalimentaire. Ce travail lui convient mais E. est très inquiète quant à sa possibilité de continuer l'intérim dans les années à venir, du fait de son âge (« *j'ai peur qu'on ne me propose plus rien à cause de mon âge* »). Quand à se réorienter, E. n'y pense plus : « *j'aurais voulu faire une formation l'année dernière, mais bon ! ils m'ont*

*même pas répondu ! J'imagine qu'à 54 ans, formation de qui, de quoi, donc ça sert plus à rien. Alors on a encore de la chance d'avoir des usines dans le coin ! »*

T., 54 ans, est veuve. Titulaire d'un brevet élémentaire, elle est partie s'installer à Paris en 1969 où après quelques emplois de garde d'enfants et de vendeuse, elle se forme à la dactylographie ce qui lui permet d'accéder progressivement à un poste de secrétaire facturière. Elle occupe cette fonction jusqu'en 1982, année où elle revient en Bretagne lorsque son mari, atteint d'une maladie neurologique dégénérative, prend sa pré retraite. T. s'occupe de lui jusqu'à son décès en 2004. T. se retrouve alors totalement démunie, sans ressources et très fatiguée après ces années d'assistance à son mari jour et nuit. Elle bénéficie alors du RMI et trouve une trentaine d'heures par mois dans une entreprise de réinsertion. Son quota d'heures lui fait perdre son RMI et T. se retrouve alors confrontée à ses difficultés initiales. T. aurait souhaité passer le DEAVS qui lui permettrait de travailler en structure et donc d'espérer un CDI, mais elle se considère trop âgée pour être admissible. Par ailleurs, ses problèmes de dos l'empêchent de prétendre à trop d'heures et le regard projeté des employeurs sur son âge témoigne du peu d'espoir qu'elle entretient sur son retour à un CDI : « *Ils se disent: elle va avoir 55 ans, elle s'est occupée de son mari pendant des années, elle commence déjà à avoir des problèmes de dos, elle ne tiendra pas le coup alors on ne la prend pas.* ». T. continue donc ces quelques heures, mais dans une totale précarité, puisque d'une semaine à l'autre son volume change. Néanmoins, T. se refuse d'abandonner ses quelques heures au profit d'offres de type « remplacement », par crainte de tout perdre : « *Quand je regarde les annonces, un remplacement, je ne prends pas. On m'a dit de ne pas prendre parce qu'il faut que je garde ce que j'ai* ».

*Après une inactivité professionnelle prolongée, le retour à l'emploi est extrêmement difficile pour ces femmes qui sont peu optimistes quant à leurs chances de retrouver un emploi en CDI, compte tenu de leur âge, de leur inactivité prolongée, de leur manque de qualification, de leur faible niveau de formation et de leur moindre résistance physique. Ces femmes, bien que se battant pour trouver un emploi, reconnaissent aussi ne pas bien savoir ce à quoi elles peuvent postuler et semblent s'auto censurer. Une meilleure information sur les offres accessibles semble à leur niveau nécessaire.*

*Dernier constat : le basculement des offres ANPE sur Internet ne leur a pas facilité les choses dans la mesure où elles ne maîtrisent souvent pas l'outil. Ceci peut expliquer la prégnance du bouche-à-oreille dans la recherche de ces femmes qui en évoquent toutefois les limites :*

*« Ce que j'ai trouvé, souvent c'est par bouche à oreille. Le bouche à oreille fonctionne bien parce que nous c'est une petite commune. Mais le bouche à oreille, ça ne vous donne pas un budget pour le mois. »*

Ce que l'on retiendra de cette population de femmes seules c'est leur difficulté à concilier la construction d'une stratégie de recherche avec l'impératif de survie économique auquel elles sont confrontées quotidiennement. Dans ce profil, les femmes ayant une stratégie « maîtrisée » face à leur situation sont rares. Les quelques cas relevant de cette logique se caractérisent d'ailleurs par des niveaux de formation plus élevés que les autres femmes seules que nous avons pu rencontrer.

C'est le cas de **L.**, 33 ans qui vit seule avec son fils de 2 ans. Après avoir obtenu une maîtrise d'arts plastiques, elle est entrée en contrat d'apprentissage chez un ferronnier et a obtenu un BEP en métallerie et un CAP en ferronnerie. Lors de cette formation elle a participé au concours national de sculpture des CFA dont elle a gagné le premier prix. Depuis elle s'est installée comme sculpteur sur métal, mais sachant qu'elle ne pourrait vivre de son activité tout de suite, elle s'est inscrite à l'ANPE et touche des allocations ASS.

L'autre exemple est celui de **M.**, 26 ans, sans enfant. Titulaire d'un double BTS « gestion et protection de la nature », M. a enchaîné, depuis 2003, plusieurs missions d'animatrice nature, dont le dernier en 2007 à \_\_\_\_\_. C'est à cette occasion que M., originaire d'Orléans, a découvert la Bretagne et séduite par la région elle a décidé d'y rester. S'en suit pour elle une année de chômage choisie afin, comme elle dit elle-même, « *de prendre le temps de se créer un réseau dans l'animation nature* ». Pour cela, elle n'hésite pas à travailler bénévolement dans plusieurs structures bretonnes afin de se faire connaître. En avril dernier, elle est embauchée comme animatrice nature et coordinatrice d'équipe par une ferme pédagogique en CAE qui se terminera le 10 octobre prochain. Pour les mois à venir, M. sait, via son réseau, qu'un poste d'animateur nature est en cours de création près de son domicile. Elle attend d'en savoir plus sur la fiche de poste afin d'envoyer un CV et une lettre de motivation.

On le voit, ces portraits sont bien différents des précédents et témoignent à quel point la capacité de sortir de l'immédiateté de sa situation favorise le projet et le sentiment de maîtrise de son devenir. L'aide à la construction d'un projet professionnel revient à nouveau comme l'un des enjeux lourds sur cette population vivant seule.

## 2 LES DIFFICULTES DU RETOUR A L'EMPLOI POUR LES FEMMES EN COUPLE

---

### Nota :

*Il est important de rappeler que dans l'échantillon interviewé, la quasi-totalité des femmes en couple avaient un conjoint actif. Ce point méritait d'être souligné car il induit, au-delà de la ressource économique, l'existence de contraintes justement liées à cet emploi (contraintes géographiques, contraintes horaires etc. ...). Ces contraintes ne seraient pas les mêmes en cas d'inactivité du conjoint.*

Contrairement à la population précédente, dont les profils se structuraient fortement autour de l'âge, le rapport au travail des femmes DEFM en couple semble fortement lié au niveau de formation et de qualification. Dans la mesure où, pour beaucoup de femmes, cette double caractéristique impacte les emplois auxquels elles peuvent prétendre, la valeur accordée à l'activité professionnelle n'est pas la même.

Concrètement, si pour certaines femmes (le plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur), il est inenvisageable de ne pas travailler, pour d'autres, moins diplômées et moins qualifiées, l'inactivité professionnelle est parfois préférable à un emploi jugé peu valorisé et peu valorisant. A cela s'ajoutent des ruptures d'activité non choisies (souvent liées à un abandon de poste afin de suivre son conjoint). C'est ainsi que l'on distingue trois grands profils :

- Les jeunes femmes fortement diplômées, confrontées à une pénurie d'offres
- Les femmes ayant du quitter leur emploi suite à une mutation de leur conjoint
- Les femmes à faible qualification qui ne peuvent prétendre qu'à des emplois peu rémunérateurs et contraignants

### 2.1 LES JEUNES FEMMES FORTEMENT DIPLOMEES, CONFRONTEES A UNE PENURIE D'OFFRES

Ces femmes ont en commun d'avoir toutes validé leur formation universitaire et d'avoir des conjoints qui eux aussi ont suivi une formation supérieure. Pour ces femmes, travailler s'impose comme une évidence, ne serait-ce que parce qu'il s'agit de l'aboutissement d'efforts consentis pendant des années d'étude. Cette logique de « dû » renvoie aussi aux discours dominants sur la nécessité d'effectuer des études pour s'assurer un emploi. Toutefois, au-delà de ces éléments, la valeur sociale du travail est très prégnante dans les discours entendus, où, travailler, est synonyme d'émancipation, d'autonomie, de reconnaissance, mais également d'égalité au sein du couple.

*« Ne pas travailler je ne peux pas l'envisager. Ne pas travailler, ce n'est pas moi ! j'ai besoin de bosser [...] pour ne pas être chez moi tout le temps et ne rien avoir à faire. Et puis ne pas travailler ce n'est pas valorisant : on ne vit plus qu'à travers la vie de son ami ».*

*« J'ai toujours été très active, donc pour moi ne pas travailler c'est pas normal, pour une femme je pense, même pour une femme qui a un enfant [...]. Je ne peux pas rester à la maison. Deuxièmement c'est l'égalité homme-femme, c'est important aussi pour moi ».*

Travailler, pour elles, est une promesse valorisante dont le contenu prévaut sur toutes les contraintes induites (garde d'enfants, horaires, déplacements ...). Leurs conjoints les

soutiennent d'ailleurs fortement dans leur recherche et sont désireux de les voir trouver un travail. De ce point de vue, le conjoint n'est pas un frein, même si le fait même qu'il ait un bon poste, contraint la mobilité de ces femmes (déménagement inenvisageable). Pour expliquer la situation de ces femmes, il semble que le manque d'offres soit le principal écueil.

C'est le cas d'**A.**, 30 ans dont le mari est ingénieur et avec qui elle a eu une petite fille de 12 mois. A. est titulaire d'un Doctorat en économie internationale obtenu en Arménie et validé en France, et d'un master en Marketing opérationnel et en management. Elle et son conjoint se sont installés sur \_\_\_\_\_ il y a deux ans lorsque ce dernier a trouvé un emploi. A l'époque A. venait juste de terminer son master, après un stage de 6 mois en entreprise. A. est sans emploi depuis deux ans, mais durant cette période elle a suspendu sa recherche pendant environ un an, entre sa grossesse et son congé maternité. Depuis le mois de janvier, elle est en recherche active et pour plus de disponibilité, elle recourt à une assistante maternelle à mi temps pour garder sa fille. Pour A., le frein majeur qu'elle rencontre dans sa recherche est le manque d'offres dans son secteur d'activités sur le département. Si A. se définit peu mobile, sa zone de recherche n'est pas limitée et s'étend sur l'ensemble du département. Selon A., le problème est également que beaucoup d'offres d'emplois ne sont pas publiées car elles sont pourvues par le bouche à oreille. L'APEC lui a d'ailleurs conseillée de suivre un atelier « créer votre réseau ».

Sans être pessimiste, A. avoue qu'elle se trouve aujourd'hui confrontée à un dilemme : passionnée par son métier, elle ne souhaite pas se réorienter mais s'interroge sur son avenir : « *je suis passionnée, donc y a des choses qui font que je ne souhaite pas faire autre chose, mais, quelque part on se demande qu'est-ce que je vais faire ?* ». Jugeant plutôt positivement les relations avec l'ANPE, elle n'en attend pourtant pas grand-chose, dans la mesure où il lui a déjà été dit qu'elle était trop qualifiée.

**D.**, a 33 ans. Titulaire d'un doctorat en biologie (bac + 8), elle n'a pu obtenir le poste d'enseignant chercheur qu'elle espérait. Elle s'est alors tournée vers l'IUFM, par défaut, et échoue deux années de suite au concours. D. reprend sa recherche d'emploi, dans laquelle elle se sent très seule. A l'ANPE on la regarde comme une « *extraterrestre* » du fait de son bac+8. Tout ce que les conseillers ont pu lui proposer c'est une formation pour devenir elle-même conseillère ANPE... Elle qualifie son passage à l'ANPE de « *catastrophique* ». Elle a toutefois beaucoup apprécié son bilan de compétence, qui lui a permis de mettre en valeur des compétences auxquelles elle ne pensait pas : gestion de groupe, parler en public... C'est aussi à l'ANPE qu'elle a trouvé une annonce qui lui a permis de devenir professeur en prépa kiné, poste qu'elle occupe depuis deux ans (CDD d'un an renouvelé). A priori, son CDD devrait être transformé en CDI à la rentrée 2008, mais D. continue à consulter les offres d'emploi sur Internet tous les deux jours. Bien que son conjoint, lui-même chercheur au CNRS cherche à lui trouver un poste, D. a décidé de privilégier le domaine de l'enseignement.

Dernier exemple, **A.**, a 27 ans et est titulaire d'un DESS biologie « *gestion des zones humides* ». Depuis sa sortie d'études, A. est passée de CDD en CDD en travaillant pour des associations qui ne pouvaient pérenniser les emplois. Lorsque l'une d'entre elles lui propose de renouveler une troisième fois son contrat pour un nouveau CDD de 6 mois, elle refuse et préfère retourner en Bretagne pour se rapprocher de son conjoint et entamer une nouvelle recherche d'emploi, d'un CDI cette fois. Elle consacre la majorité de son temps à chercher un emploi dans le domaine de l'environnement. Mais les offres sont rares et les sources d'informations difficiles à trouver. L'ANPE lui propose alors de se diriger vers ALTEDIA, qui sera pour elle une véritable source d'informations et surtout de motivation. C'est alors qu'elle décide de se réorienter et de quitter « *ce système de fou* ». Pour cela elle prépare le concours d'audioprothésiste, qu'elle obtient. Cette décision est mûrement réfléchi : A. s'est rendue dans la cabinet d'audioprothèse d'un de ses amis, en observation. Elle a aussi effectué une recherche d'emploi, pour s'assurer des débouchés possibles dans ce domaine. La voilà donc inscrite pour une formation de trois ans. Elle vivra pendant un an de ses ASSEDIC, et comptera pour les

2 années restantes sur le salaire de son ami, chargé d'étude en informatique, employé en CDI. En effet, elle n'envisage pas de cumuler petits boulots et formation, afin de ne pas compromettre ses chances de sortir diplômée. A la fin de sa formation, A. sait qu'elle devra certainement déménager pour commencer à travailler. Cela ne leur pose aucun problème.

*Ce qu'illustrent ces portraits c'est la complexité de la réorientation pour des femmes diplômées, qui ne pensent pas avoir leur place dans les dispositifs de conseil et d'accompagnement existants. L'atout de ces femmes est d'être épaulées dans leur recherche d'emploi par leurs conjoints et d'avoir une bonne maîtrise des sources d'information sur l'emploi. On constate en effet qu'elles mobilisent une palette large d'informations qu'il s'agisse de l'ANPE, de l'APEC, des sites Internet, de la presse mais aussi des réseaux de relation dont elles, leurs conjoints ou leurs familles disposent.*

*Deux questions sont néanmoins soulevées par ces jeunes femmes :*

- *Celle du manque de transparence sur les débouchés des formations universitaires : « En faculté, on me disait qu'il y avait du travail...sauf qu'en fin de compte il n'y a pas du tout de boulot ! il y a 400 demandes pour un poste. »*
- *Celle de l'accès aux formations pour les DEFM fortement diplômées. Aujourd'hui, le sentiment dominant est celui d'une illégitimité de leurs demandes (« ce que l'on nous répond, c'est « vous êtes déjà fortement diplômées ». C'est comme si on n'avait pas le droit à ça »)*

## **2.2 LES FEMMES AYANT DU QUITTER LEUR EMPLOI SUITE A UNE MUTATION DE LEUR CONJOINT**

Dans l'échantillon interviewé, on relève une part importante de femmes ayant du abandonner leur emploi pour suivre leur mari. Cet arrêt de l'activité, cumulé au changement de ville s'avère souvent difficile à surmonter, parce qu'il signifie la recherche d'un nouvel emploi, l'organisation d'une nouvelle vie et la recréation de réseaux relationnels. On constate aussi souvent que ces femmes effectuent une parenthèse pour s'occuper de leurs enfants lors de leur arrivée dans leur nouvelle ville. Cette parenthèse est toutefois souvent subie, avec des femmes qui ne retravaillent pas, parce qu'elles n'arrivent pas à retrouver localement le type d'emploi qu'elles occupaient précédemment. Le frein au retour à l'emploi est alors la volonté de dupliquer l'ancien poste occupé – duplication qui s'avère souvent difficile à opérer dans un environnement qui a changé.

C'est le cas de V., 31 ans. Titulaire d'un BEP de vente /action commerciale V. a travaillé pendant 10 ans dans un magasin de jouet (CDI avec horaires aménagés) jusqu'à ce que son mari soit muté à \_\_\_\_\_. Réellement passionnée par ce type de commerce, V. recherche un emploi uniquement dans le jouet sachant que son projet est aussi de pouvoir finir le soir vers 18 h 30 afin de pouvoir s'occuper de ses enfants. Elle ne cherche pas à travailler pour des raisons financières mais bien pour le plaisir du travail dans ce secteur. Lors des fêtes, elle a réussi à avoir un CDD dans un magasin de jouets et elle le reconnaît : il lui coûtait plus cher de travailler que de rester à la maison, mais le retour personnel a été le plus important. «*Quand j'ai travaillé dernièrement, ça me coûtait plus cher d'aller au travail, je vous le dis honnêtement, [...] parce que j'avais le gasoil, la cantine, la garderie...j'ai plein de dépenses que je n'avais pas quand j'étais à*

*la maison...mais [à la maison] je n'avais pas l'épanouissement». V. est consciente que cette recherche ciblée sur la vente du jouet est sans doute trop étroite et elle envisage de se réorienter.*

I., 47 ans, vit en couple et a un petit garçon de 7 ans. Titulaire d'un bac littéraire trilingue, elle s'est ensuite formée à la sténographie et s'est tournée vers le secrétariat où elle a travaillé 10 ans comme assistante. Une rencontre lui a permis de revenir vers le tourisme et les relations publiques - secteurs dans lesquels elle a toujours voulu travailler. Toutefois, elle a arrêté au bout de sept ans après avoir rencontré son mari. Elle est ensuite tombée enceinte et a mis de côté son travail pour s'occuper de son enfant. Par la suite, I. a eu avec son mari différents projets de création d'entreprises en hôtellerie restauration mais aucun ne s'est concrétisé. C'est d'ailleurs l'un de ces projets qui les a amené à quitter la région parisienne pour s'installer dans les Côtes d'Armor. Actuellement, I. est à la recherche d'un emploi depuis deux ans. Ce qu'elle aimerait c'est travailler dans l'organisation d'événements, être à mi chemin entre le tourisme et la communication, mais elle a peur de créer sa propre entreprise. Le manque d'offres dans l'événementiel sur le secteur de \_\_\_\_\_ est le principal obstacle que rencontre I.. Malgré ce manque d'emploi et un bilan de compétence dont les premiers résultats montrent qu'elle dispose de compétences variées lui ouvrant d'autres opportunités, I. ne souhaite pas réorienter sa recherche sur un autre secteur. Elle a d'ailleurs un projet assez construit : pour travailler dans l'événementiel à temps partiel, à raison de vingt heures par semaine, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.

L., 30 ans, a un enfant de trois ans et demi. L. est titulaire d'un BTS assistante de direction et a travaillé dès sa sortie d'IUT comme secrétaire administrative et commerciale. Ce poste lui plaisait beaucoup mais elle a démissionné deux ans et demi plus tard en raison du harcèlement moral qu'elle subissait de la part d'un employé. Après avoir démissionné, L. a travaillé en intérim et après un mois de chômage, elle a trouvé un emploi en CDI de secrétaire d'agence au sein de l'entreprise où travaille son mari. Suite à la mutation de ce dernier en Bretagne, le couple a quitté la région parisienne il y a un an et demi. L. a du démissionné, son employeur ne souhaitant pas qu'elle retravaille avec son mari. Depuis deux ans et demi, L. cherche activement un emploi, mais constate le manque d'offre sur \_\_\_\_\_. Elle n'a trouvé qu'un remplacement saisonnier d'assistante d'achat pour quelques mois et depuis est à nouveau au chômage. Pour L., il y a une réelle disproportion dans l'offre d'emploi entre la Bretagne et la région parisienne car elle n'a jamais eu de difficultés à trouver un travail là-bas, notamment des postes à responsabilités. Elle essaye aujourd'hui de diversifier ses recherches, notamment dans les services à la personne, mais regrette de ne pouvoir « exploiter » son profil de formation.

*L'arrêt de l'activité pour suivre son conjoint est souvent pénalisant pour ces femmes qui, disposant d'une formation, ne réussissent pas à retrouver localement une activité lui correspondant. Le décalage perçu entre l'emploi recherché et le manque de disponibilité des offres est fortement ressenti par ces femmes, dont on constate que beaucoup travaillaient dans le tertiaire et viennent de gros bassins d'emplois (Ile de France notamment). L'arrivée de ces femmes dans des petits bassins se traduit alors souvent par une impasse dès lors qu'il s'agit de retrouver une activité similaire à l'emploi qu'elles ont du abandonner pour suivre leur mari.*

*Ce qui est aussi marquant de ce profil c'est que ces femmes semblent fonctionner « en tout ou rien », c'est-à-dire rechercher dans un premier temps un travail identique à celui qu'elles avaient avant de déménager, puis à abandonner « totalement » cette quête pour s'orienter vers un tout autre secteur. La question de l'accompagnement de ces femmes dans une meilleure connaissance du marché de l'emploi local et, de ses caractéristiques mérite d'être soulevée. De la même façon, la question de l'adéquation de leurs compétences à d'autres secteurs d'activité doit être évoquée.*

### **2.3 LES FEMMES A FAIBLE QUALIFICATION QUI NE PEUVENT PRETENDRE QU'A DES EMPLOIS PEU REMUNERATEURS ET CONTRAIGNANTS**

Toutes les femmes que nous avons interviewées sont inscrites comme demandeurs d'emploi. Il y a donc un projet travail chez toutes ces femmes, mais ce projet n'a pas toujours la même intensité. Ainsi, dans ce dernier profil que nous allons aborder, le retour à l'emploi est conditionnel, dans la mesure où il est souvent appréhendé comme générateur de contraintes pour un retour économique discutable. Les femmes concernées offrent deux profils :

- Soit des femmes ayant peu ou pas de qualification et correspondant aux niveaux de formation 5 et 6.
- Soit des femmes, ayant un niveau de formation plus élevé (cat 3 – 4), mais ayant peu ou pas travaillé pendant de longues périodes.

Ces femmes souhaiteraient travailler, mais les emplois à temps complet auxquels elles pensent pouvoir prétendre sont peu attractifs, peu rémunérateurs et, finalement, tendraient à détériorer leurs conditions de vie (frais de garde à peine compensés par le salaire, moindre disponibilité pour la famille, moins de temps pour soi, contraintes horaires pouvant être incompatibles avec celles du mari ...). En fait, le calcul économique qu'effectuent ces femmes est souvent défavorable au retour à l'emploi, sauf à ce qu'elles puissent accéder à un temps partiel, évitant notamment la garde du mercredi.

C'est le cas de **R.**, 47 ans, qui a 4 enfants de 7 à 18 ans. Après un brevet technique agricole, elle s'est rapidement réorientée vers une formation d'aide à domicile. Elle a travaillé quelques mois dans ce secteur puis s'est arrêtée pour élever ses enfants. Elle a ensuite repris un travail comme correspondante Ouest-France pendant 5 ans, mais a arrêté car la disponibilité demandée était trop importante. Elle travaille désormais à nouveau comme aide à domicile mais par Chèque Emploi, ce qui lui permet de chercher ses enfants à l'école et d'avoir son mercredi. Elle effectue l'équivalent d'un mi temps, mais ne souhaite pas basculer à temps complet. Son travail idéal : 30 h par semaine avec mercredi de libre. C'est donc un complément d'emploi qu'elle recherche actuellement.

**H.**, 43 ans, a deux enfants. Ses enfants sont sa priorité, et elle a choisi de ne pas travailler durant plusieurs années pour s'occuper d'eux. Sans diplôme (niveau 3<sup>ième</sup>), elle cherche à présent un temps partiel pour avoir le temps d'assurer l'éducation de ses filles et de compléter la faible rentrée d'argent induite par son emploi actuel en tant que vacataire à la ville de \_\_\_\_\_ (deux heures par semaine). L'idée d'un retour à temps complet est rejetée par H., du fait de ses enfants, d'une hernie discale qui l'a fait souffrir, mais aussi des horaires de son mari qui travaille en 2 X 8. Bien qu'essayant de se former, H. est peu optimiste. Comme elle le dit « *En quelque sorte je ne peux rien faire, je ne sais rien faire. Handicapée sans l'être : par la maladie, par le niveau d'étude, par la charge des enfants* ».

**B.**, 26 ans, a un enfant et était enceinte de 4 mois au moment de l'entretien. Elle recherche aujourd'hui un CDD dont la date limite coïnciderait avec la fin de ses six mois de grossesse, mais envisage après la naissance de deuxième enfant de se mettre en congé parental. L'idée de reprendre un emploi à l'usine ne la séduit guère, d'autant que son mari travaille en 2X8 ce qui lui posera des problèmes horaires. Par ailleurs, compte tenu des coûts de garde, B. a fait ses calculs et préfère s'arrêter, au moins jusqu'à ce que son dernier soit scolarisé. N'ayant qu'un BEP de secrétariat, qu'elle n'a jamais utilisé professionnellement, B. n'aurait pas d'autres choix que l'usine et pour elle, l'arbitrage ne fait pas de doute : « *En calculant un petit peu : les frais d'essence, le boulot, la nourrice, la cantine non !...Moi je voudrais retrouver un CDD pour maintenant, pour deux mois. Et ensuite je m'arrêterai trois ans. Même si on me proposait un CDI je préférerais arrêter trois ans. Par calcul et puis parce que j'ai envie de profiter de mes enfants. Parce que pour ma fille je n'en ai pas profité du tout et c'est regrettable. [...] Et puis j'ai envie de m'occuper de ma grande aussi, pour ne pas qu'elle se sente délaissée. C'est un côté financier et aussi pour mes enfants.* »

*Pour ces femmes en couple, souvent peu formées, le retour à l'emploi à temps complet n'est pas restitué comme un épanouissement mais plutôt comme une situation difficile à vivre compte tenu des postes auxquels elles peuvent prétendre, aux contraintes horaires qu'ils impliquent et au faible retour financier espéré. On constate que ces femmes, bien qu'en recherche, se construisent autour de leurs enfants ce qui les amènent souvent à rechercher un « format » de travail contraint (mercredi libre, pas de travail sur horaire atypique, refus de travailler à plus de 10-15 km du domicile afin de réduire les coûts de déplacements mais aussi de réduire les temps de garderie des enfants ...). Cet investissement sur le foyer n'apparaît pas totalement subi et les femmes concernées, valorise cette fonction maternelle :*

*«Le rôle de maman ça reste le rôle de maman [...] même s'il y a toujours plus de femmes qui travaillent, qui ont leur indépendance, ça reste quand même dans la tête des gens »*

*« L'équilibre d'une femme pour être épanouie ce n'est pas forcément dans le travail. Si j'avais un mari qui gagnait bien sa vie, je m'occuperais de mes enfants à plein temps »*

*En fait au-delà des problèmes de frais de garde, si ces femmes donnent priorité à l'éducation de leurs enfants, c'est aussi parce que leur perception des postes auxquels elles peuvent accéder est très dégradée (« l'usine »). L'élargissement de la perception des offres accessibles par ces femmes est ici en jeu.*

### 3 LES ENSEIGNEMENTS DE LA PHASE MONOGRAPHIQUE

---

L'analyse des témoignages recueillis montre la grande complexité des difficultés du retour à l'emploi dans la mesure où de multiples registres s'enchevêtrent. La situation des femmes rencontrées relève ainsi autant de leur histoire passée, que de leurs choix actuels mais aussi du marché des offres et du regard qu'elles portent sur leurs propres compétences. Malgré cette complexité, cinq grandes familles de freins structurent les parcours, avec, selon les cas, des contributions plus ou moins importantes :

1. Le coût du retour à l'emploi
2. Le regard souvent dévalorisé que les femmes portent sur leur parcours et leurs compétences
3. La méconnaissance des offres et des possibilités qui sont ouvertes aux femmes
4. Les contraintes de certains types d'emploi
5. Le décalage de la formation et/ou de la qualification avec le marché de l'emploi local

#### 3.1 LE COUT DU RETOUR A L'EMPLOI

##### 1. Le coût dissuasif des gardes au regard des ressources du ménage, y compris après retour à l'emploi de la femme

Dans un contexte régional où les salaires sont inférieurs à la moyenne nationale, le coût relatif des gardes est un véritable frein au retour vers l'emploi pour les mères de familles. La dépense induite concurrence en effet le gain de salaire espéré, en particulier chez les femmes qui ne peuvent prétendre à un poste très rémunérateur compte tenu de leur peu de qualification. Concrètement, le manque d'attractivité des emplois auxquels ces femmes peuvent prétendre est à la base de leur non retour vers l'emploi.

Pour les femmes seules, ce coût est aussi problématique. En effet, n'ayant pas d'autres choix que de travailler si elles veulent subvenir aux besoins de leur famille, elles se trouvent confrontée à une nécessité « d'empilement » des emplois afin de pouvoir atteindre un niveau de revenu suffisant pour assumer seule ces coûts. Cet impératif se solde par une dynamique d'épuisement de ces femmes, les ramenant à une situation de chômage.

##### 2. Le problème financier associé à l'arrêt d'activité pour se former

Chez certaines jeunes femmes sans qualification (mais pouvant avoir un niveau de formation supérieur au Bac) et n'ayant pour ressource que leur salaire, l'arrêt de l'activité pour suivre une formation n'apparaît pas viable économiquement (impossibilité de vivre avec le niveau d'aide accordé, difficulté à rembourser des crédits engagés...). La méconnaissance des niveaux d'aides et de leurs sources semble ainsi expliquer certains freins à la formation, alors que ces femmes sont inscrites dans une dynamique de projet. Le risque pour ces jeunes femmes désireuses de se réorienter, est de ne pas prendre le temps ni le recul pour construire leur projet. La possibilité d'être conseillées et accompagnées dans cette dynamique de projet est un vrai enjeu pour cette cible.

### **3. Le fait d'être déjà à temps partiel**

On relève une réticence à abandonner la sûreté d'un temps partiel (même extrêmement réduit) par crainte de ne plus rien avoir si le nouvel emploi n'est pas pérennisé (risque financier associé à l'abandon du temps partiel). De ce point de vue, le temps partiel peut parfois être un frein au retour à un emploi, dans la mesure où ce qui est recherché est plus un complément d'emploi, qu'un emploi à part entière.

### **4. Le coût financier et familial de la mobilité géographique**

Les femmes rencontrées sont peu mobiles géographiquement parlant. Sous le terme de mobilité géographique, deux aspects doivent être distingués :

- La mobilité lointaine (déménagement envisagé pour trouver un emploi) : une seule femme l'a réellement évoquée dans nos entretiens (femme seule avec enfant). L'idée de changer de ville ou de région est anxiogène car signifiant perte du réseau familial et affinitaire et, pour les femmes seules, nécessité de tout reconstruire dans un environnement inconnu (démarches administratives, déménagement, ...). Il faut aussi noter que chez les femmes seules, le financement de la recherche lointaine pose problème (coût du transport, de la garde des enfants pour se présenter aux futurs employeurs par exemple). Chez les femmes en couple dont le conjoint est actif, cette idée du déménagement de la famille est jugée inenvisageable – l'emploi du conjoint ne permettant pas cette hypothèse.
- La mobilité de proximité (temps de déplacement jugé acceptable au quotidien pour se rendre sur son lieu de travail). Là encore, les femmes rencontrées sont souvent peu mobiles. 10-15 km semblent être un maximum pour se rendre sur son lieu de travail (même si certaines femmes sont prêtes à effectuer des trajets importants de type 2 heures A/R par jour). Le coût du déplacement (voiture, essence..) est bien sûr en jeu, mais on constate aussi que les conséquences sur l'organisation familiale pèsent (moins de disponibilité pour les enfants, pour le conjoint). A nouveau le manque d'attractivité des emplois et leur manque d'intérêt économique sont au cœur de ces freins. Il faut noter que sur Rennes Métropole, où les transports en commun sont bien développés, ce frein au déplacement est moins prégnant.

## **3.2 LE REGARD SOUVENT DEVALORISE QUE LES FEMMES PORTENT SUR LEUR PARCOURS ET LEURS COMPETENCES**

### **1. La confusion entre absence de diplômes et absence de qualification**

Il y a confusion, chez beaucoup de femmes, entre l'absence de diplôme et l'absence de qualification. Alors que certaines ont travaillé de nombreuses années, dans des secteurs et types d'emplois différents, elles ne perçoivent pas la valorisation possible de leurs expériences acquises et s'arrêtent sur leur absence de diplôme – synonyme, selon elles, de handicap. Ce phénomène est particulièrement fort chez les femmes des tranches d'âge élevées (plus de 50 ans) qui se pensent disqualifiées et qui semblent avoir renoncé à la formation ou à la réorientation, auxquelles elles ne se pensent pas éligibles.

### **2. L'absence de valorisation du parcours**

De nombreuses femmes ont cherché, tout au cours de leur parcours, à s'adapter à ce qu'elles appréhendaient du marché de l'emploi (souvent aux secteurs réputés avoir des débouchés). Cette volonté se traduit par des successions d'emplois dans des secteurs multiples, que les femmes n'assimilent pas à une preuve de leur adaptabilité, mais perçoivent plutôt comme un risque vis-à-vis de leurs employeurs potentiels. Persuadées que ceux-ci interpréteront ces parcours comme la preuve d'une instabilité personnelle, ces femmes auraient tendance à « cacher » cet historique ou du moins, à ne pas le mettre en avant. Il y a un vrai enjeu de pédagogie de la valorisation des parcours auprès de ces femmes.

### **3. L'arrêt prolongé (pour élever ses enfants)**

Le retour à l'emploi des femmes ayant eu un long arrêt est difficile dans la mesure où, souvent, ces femmes n'ont qu'une très courte expérience professionnelle et que leur diplôme n'est plus forcément pertinent. Face à ce peu d'atouts dont elles disposent, ces femmes apparaissent assez démunies et n'ont pas le « réflexe » de demander une formation. Dans cette population la clarification des possibilités d'accès à l'emploi et aux formations semble nécessaire.

## **3.3 LA MECONNAISSANCE DES OFFRES ET DES POSSIBILITES QUI SONT OUVERTES AUX FEMMES**

### **1. Le basculement des offres ANPE sur Internet**

Cette modification pose des difficultés aux femmes les moins habituées de ce media. Elle a aussi pour conséquence d'accroître le sentiment d'isolement de ces femmes. La question du mode d'emploi de cette nouvelle diffusion de l'information est soulevée.

### **2. La confusion entre emplois masculins et secteurs masculinisés**

Les femmes reconnaissent avoir du mal à savoir vers quel secteur se tourner dans leurs recherches, sachant qu'elles ont tendance à se couper de certains emplois qu'elles pensent masculins et peu accessibles pour elles. Aller sur certains secteurs leur apparaît aujourd'hui peu imaginable, non pas qu'elles ne le veuillent pas mais parce qu'elles pensent que ces emplois sont « réservés » aux hommes. La levée de cette confusion entre emplois masculins et masculinisés semble être un préalable si l'on souhaite que les femmes se tournent vers ce type d'emplois.

### **3. La confusion entre « secteur porteur » et « garantie d'emploi à temps plein »**

Les services à la personne sont un secteur souvent évoqué par les femmes, qui le perçoivent comme porteur. Elles pensent pouvoir y trouver des emplois à temps plein mais une fois qu'elles ont réussi à disposer d'un temps partiel, elles se retrouvent souvent enfermées dans cette précarité (réticence à abandonner ce temps partiel). L'information sur les caractéristiques des emplois offerts par les nouveaux secteurs d'activité constitue une piste de réflexion.

### **3.4 LES CONTRAINTES DE CERTAINS TYPES D'EMPLOIS**

#### **1. L'impossibilité de pérenniser les emplois par certains employeurs (collectivités, associations)**

La succession de contrats aidés ne débouchant jamais sur un CDI est un facteur de perte de confiance en soi mais aussi dans les offres qui peuvent leur être faites. Le fait que ces contrats soient aidés est en effet interprété par les femmes comme le signe d'une activité potentiellement porteuse, mais l'absence de pérennité de ces emplois contredit cette logique. Le secteur environnement semble particulièrement concerné par ce phénomène, avec des femmes qui, bien que formées, s'en détournent faute de pouvoir supporter la précarité des emplois proposés. Se pose alors la question de la réorientation de ces femmes.

#### **2. La difficulté à trouver des solutions de garde d'enfants sur horaires atypiques**

Ce problème se pose essentiellement pour les femmes seules qui, souvent, sont obligées de quitter leur emploi faute de vouloir faire endurer à leurs enfants des conditions de vie difficiles.

#### **3. Les conditions de travail induites par certains emplois, et notamment dans le secteur IAA**

Le manque d'attractivité des offres auxquelles de nombreuses femmes peuvent prétendre ne se décline pas seulement en terme financier, mais aussi au niveau des conditions de travail souvent dures (horaires, froid ...). Le secteur agro-alimentaire semble particulièrement concerné avec de nombreuses expériences négatives dans les entretiens réalisés. Ainsi, bien que très implanté en Bretagne le secteur agro-alimentaire n'est pas envisagé comme une solution d'emploi par les femmes.

### **3.5 LE DECALAGE DE LA FORMATION ET/OU DE LA QUALIFICATION AVEC LE MARCHE DE L'EMPLOI LOCAL**

#### **1. La difficile arrivée dans un nouvel environnement**

L'arrivée en Bretagne suite à des difficultés familiales (veuvage, divorce), de santé (problème de santé du conjoint ou des parents restés en Bretagne) ou encore suite à la mutation de son conjoint se traduit souvent par l'abandon d'un emploi dans lequel les femmes étaient bien installées. Chez certaines femmes qui bénéficiaient d'emplois tertiaires dans des secteurs « pointus », la confrontation au marché de l'emploi local s'avère être une impasse, notamment dans les bassins ruraux. Il s'en suit souvent une inactivité plus ou moins prolongée, faute de connaître les ressources d'emploi offertes, faute de réseaux personnels, mais aussi faute de « savoir projeter » dans les offres sectorielles locales ses compétences et son expérience (logique de passerelles sectorielles). Cette non maîtrise de l'environnement est aussi parfois aggravée par le critère d'âge : à quelques années de la retraite, ces femmes cumulent alors les difficultés liées à leur âge et à leur absence de diplôme. A nouveau, la valorisation de l'expérience et des qualifications est en jeu.

## **2. Niveau de formation et capitalisation dans l'emploi**

Dernier élément méritant d'être abordé : la question du niveau de formation. On constate que de nombreuses femmes de niveau de formation 3 et 4, sont directement passées dans la vie active en travaillant comme intérimaire ou dans des emplois non qualifiés (usine). Les raisons de ce basculement dans l'intérim sont souvent personnelles, mais témoignent des limites d'une lecture sur le seul niveau de formation qui ne signifie pas toujours qualification.

L'autre élément concerne les femmes fortement diplômées qui se retrouvent confrontées à une pénurie d'offres. A leur niveau, la réorientation apparaît souvent difficile dans la mesure où elles se sentent exclues des possibilités de formation, du fait de leur profil universitaire. La clarification de la place que ces femmes peuvent occuper au sein des structures d'accompagnement des DEFM est demandée.

## Deuxième partie : la phase "acteurs de l'emploi"

### 1 LA SUR REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES DEFM : UNE REALITE QUE TOUS N'AVAIENT PAS ANTICIPE

---

Le fait « qu'en Bretagne, la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi est, de manière récurrente, plus élevée de 3 points que sur l'ensemble de la France » a suscité l'étonnement de plusieurs interlocuteurs, et notamment ceux des représentants des branches. Les éléments justifiant de cet étonnement relèvent de plusieurs registres.

En premier lieu, certains interlocuteurs s'interrogent sur le sens de ce constat. La sur représentation des femmes au sein des DEFM se trouve ainsi parfois « retournée ». Loin de signifier une difficulté d'accès à l'emploi, ce constat pourrait en fait témoigner d'une « sur activité » des femmes bretonnes par rapport aux femmes françaises :

*« Il faudrait peut-être regarder les chiffres différemment. Peut-être les femmes bretonnes sont-elles plus actives ? Elles ont peut-être plus envie de travailler ? Elles ont donc davantage de droits parce qu'elles travaillent plus et du coup elles se retrouvent plus dans les DEFM. »*

Le deuxième élément justifiant l'étonnement tient à l'approche plus « historique » de la dynamique d'emploi des femmes. Le taux d'activité des femmes a fortement progressé sur les dernières décades et cette vision aurait pour effet de masquer leur surreprésentation dans les DEFM :

*« En 1977 on avait, sur les emplois salariés privés, 62 % d'hommes contre 38 % de femmes. 30 ans plus tard, on est respectivement passé à 55 % et 45 %. Alors le constat chiffré que vous m'avez donné, n'est pas une découverte pour moi, mais je le trouve étonnant et surprenant. »*

L'autre élément à évoquer tient aux branches ayant participé à l'enquête. Dans le nettoyage, la distribution ou dans certains métiers de l'agroalimentaire, la présence des femmes est importante. La féminisation de ces secteurs agit tel un prisme déformant auprès d'une partie des acteurs de ces secteurs :

*« Moi je trouve que c'est un chiffre qui n'est pas logique. »*

*« C'est une surprise et ça paraît assez inexplicable. »*

*« Je ne saurais pas expliquer ce chiffre, car nous avons un fort taux de féminisation dans notre secteur, nous ne sommes donc pas touchés par cette problématique. »*

*« Nous, on a un taux de féminisation des postes de l'ordre de 80 %, donc votre chiffre m'étonne. »*

*« Dans la branche agroalimentaire, on compte 41 % de femmes contre 26 % dans le secteur secondaire. Les femmes sont présentes dans toutes les branches de ce secteur de 20 % dans l'industrie de l'alimentation animale à 63 % dans l'industrie du poisson... donc oui, ce que vous me dites est surprenant ! »*

Enfin, si la sur représentation des femmes dans les DFEFM n'est pas contestée, il apparaît que la moyenne évoquée n'apparaît pas forcément pertinente avec des disparités territoriales importantes :

*« Je pense qu'on ne peut pas avoir une approche globale. Il doit y avoir des écarts importants d'un territoire à l'autre sur la région. Par exemple entre le centre Bretagne et le bassin rennais. Est-ce qu'il y a cet écart de 3 points sur Rennes ? J'aimerais le savoir ! »*

*L'approche « acteurs » met en évidence le fait que la sur représentation des femmes dans les DEFM ne va pas forcément de soi chez les interlocuteurs rencontrés. La sensibilisation et l'information d'une partie de ces relais semblent constituer une première étape. Cette pédagogie devra notamment s'appuyer sur la nécessité de ne pas réduire l'évaluation de l'emploi des femmes à leur taux d'activité.*

## 2 LES RAISONS POUVANT EXPLIQUER CETTE SUR REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES DEFM

---

Si tous les interlocuteurs n'avaient pas appréhendé le constat initiateur de l'étude, tous ont émis des hypothèses pour l'expliquer. Dans ces réflexions, il est nécessaire de distinguer trois types d'analyses :

- Des analyses ayant trait à la spécificité de la Bretagne
- Des raisons ayant trait à l'attitude des employeurs
- Des raisons renvoyant aux contraintes auxquelles les femmes sont exposées.

### 2.1 LES ANALYSES AYANT TRAIT A LA SPECIFICITE DE LA BRETAGNE

Les interlocuteurs sont assez démunis face au constat dressé, dès lors qu'il s'agit de l'expliquer par des caractéristiques régionales. Ponctuellement, quelques hypothèses ont été émises sur la spécificité des femmes bretonnes par rapport aux femmes françaises. A ce titre, l'importance de la famille a été évoquée :

*« Ici, on est sur une tradition judéo-chrétienne très forte, avec l'envie de prendre du temps pour élever ses enfants. J'ai travaillé dans d'autres régions et ce qui me marque ici, c'est qu'il y a un fort taux de congé maternité utilisé, plus que dans d'autres endroits. Les femmes en Bretagne sont donc peut-être plus enclines à s'arrêter pour leurs enfants. »*

Reste que sur l'ensemble des entretiens réalisés, un seul élément relativement récurrent est avancé : **la nature des secteurs d'activité présents en Bretagne**. Qu'il s'agisse de l'industrie de la viande, du bâtiment, du transport, de l'industrie navale ou encore de l'agriculture, les secteurs d'emplois considérés comme les plus pourvoyeurs d'emplois, apparaissent très masculinisés.

*« La structure du marché de l'emploi en Bretagne est fortement tournée vers les métiers de la mer et de la terre qui sont occupés en majorité par les hommes. »*

En regard de cette caractéristique, les femmes seraient en décalage de l'offre dans la mesure où elles ne sont que minoritairement axées sur ces secteurs, mais valorisent plutôt « la santé, le social et le tertiaire ». Ce décalage renvoie, pour nos interlocuteurs, à plusieurs explications :

- **L'orientation scolaire**

Celle-ci ne tiendrait pas suffisamment compte des caractéristiques du marché de l'emploi. Si le système scolaire est visé, il faut aussi souligner que les familles sont souvent très prescriptrices et n'aident pas forcément les jeunes filles à s'orienter vers des métiers réputés « masculins » :

*« Le public de jeunes des 16-25 ans, elles sont encore très orientées, ou elles s'orientent encore de façon majoritaire vers les mêmes métiers : sanitaire, social, vente, secrétariat. En face il n'y a pas les offres d'emplois qui correspondent à leurs qualifications [...] les choix qu'elles ont fait à l'issue du système scolaire ou pendant le système scolaire restent très sexués et ne correspondent pas au marché de l'emploi.[...] Elles ont des qualifications, elles font des choix d'orientation, de métiers qui ne correspondent pas à l'offre d'emploi en face. »*

*« Il y a une inadéquation des qualifications des filles par rapport au marché de l'emploi qui est due bien souvent au choix d'orientation dans le système scolaire ou au choix d'orientation qui a été fait pour elle [...] en 3<sup>ème</sup> quand une jeune femme dans certains établissements, dans certaines classes, dit « j'aimerais bien faire de la mécanique », il y a le regard des autres filles, le regard des garçons : c'est une fille, c'est un garçon ?, le regard du prof. »*

La propension à orienter ou s'orienter vers le tertiaire, mais aussi vers les filières générales reste courante pour les jeunes filles. Cette insuffisante prise en compte de l'environnement est remise en cause :

*« En Bretagne, les gens se targuent d'avoir des taux de réussite scolaire plus élevés qu'ailleurs, surtout chez les filles. C'est un vrai problème de conception des choses. Elles ont leur bac sanitaire et social et après ? rien ! Mais il ne faut pas mettre les choses à l'envers ! On ne peut pas attendre que le marché s'adapte. C'est aux orientateurs, aux familles, aux enseignants de mieux prendre en compte la réalité. C'est peut-être cela aussi la caractéristique de cette région : il y a un côté autiste. »*

- **Le manque de qualification des femmes dans certaines branches**

En lien avec ce premier point, l'insuffisante prise en compte des débouchés dans les formations enferme les femmes dans une logique « négative » : dans la mesure où les jeunes femmes ne s'orientent pas ou ne sont pas orientées vers des métiers où l'offre existe, elles sont pénalisées par leur manque de qualification lorsqu'elles se présentent dans ces secteurs. Ne leur restent alors que les tâches les moins gratifiantes et les moins gratifiées. C'est l'exemple de l'agro-alimentaire où selon les interlocuteurs concernés par ce secteur « Il y a plus de qualifications chez les hommes ». Du coup, les femmes se retrouvent affectées aux postes les moins qualifiés et ont logiquement tendance à ne pas y rester :

*« Les entreprises agroalimentaires ont une mauvaise image, notamment pour les jeunes femmes. Les conditions de travail avec des pratiques productives se rapprochant du « juste à temps » sont difficiles. C'est très séquencé, cadencé, centralisé. Et ce sont les femmes qui sont souvent dans ces conditions, faute de pouvoir accéder aux autres postes par manque de qualification »*

Dans le même esprit, le secteur de la maintenance est évoqué :

*« La maintenance des moyens de production c'est un autre exemple. Ce sont des postes en tension où il est difficile de recruter. Malgré cela trop peu de femmes sont formées à ces postes. C'est bien dommage car ce sont des métiers qui pourraient être intéressants pour les femmes aussi, mais il y a un manque de formation. »*

Lors de l'entrée sur le marché de l'emploi, les interlocuteurs soulignent donc l'inégalité entre hommes et femmes, du fait d'un système d'orientation des hommes plus en phase avec l'offre.

*« La masse des emplois ne correspond pas aux cursus de formations initiales et aux niveaux de qualification initiale d'une partie de la population, c'est plus marqué pour les femmes que pour les hommes. ».*

A cela s'ajouterait une représentation toujours très sexuée des métiers, conduisant les femmes à ne pas s'orienter spontanément vers certains emplois, sachant que la pression familiale, et celle des conjoints notamment, paraît forte :

*« Les maris n'ont pas peur qu'elles reprennent une activité par contre il faut que ce soit une activité de femme. Ils ne sont pas très fiers de se promener avec un maçon [...] J'ai reçu récemment une femme qui m'a dit : « mon mari ne voudra jamais. »*

Ce système se révèle particulièrement pervers car il enferme les femmes dans une concurrence entre elles.

- **Faute de diversifier les formations et parce qu'elles ont du mal à faire leur deuil de leur formation initiale, les femmes se retrouvent en situation de concurrence entre elles**

Du point de vue des acteurs de l'emploi, les femmes s'orientent sur une palette de secteurs d'activité assez réduite.

*« Quand on regarde chez nous les demandes d'emploi des femmes, elles sont sur des métiers traditionnellement féminins, elles veulent travailler dans la santé, dans le social et ce n'est pas le dépôt d'offres le plus important qu'on a. Le dépôt d'offres qu'on a c'est de l'agroalimentaire où elles ne se positionnent pas »*

*« Ça va être le secrétariat, le tertiaire, elles vont se positionner énormément sur le domaine de la petite enfance, sur des offres de ménages chez des particuliers ou dans les entreprises (bureau, pas le nettoyage industriel) »*

Cette concentration de recherches sur des secteurs ayant peu de débouchés, conduit les femmes à une concurrence entre elles :

*« Elles se font concurrence entre elles sur ces métiers là parce qu'il y a moins d'offre: s'il y a deux postes d'aide maternelle sur le territoire de Loudéac il n'y aura que deux aides maternelles de recrutées. Si elles sont 50 à vouloir être aides maternelles, il y en aura 48 qui resteront sur le carreau. »*

La question également soulevée par cette concentration des recherches est celle de la concurrence des diplômés et des qualifications.

*« Le dispositif de formation initiale produit des niveaux de qualification qui sont supérieurs aux emplois, alors du coup comme elles sont toutes sur les mêmes secteurs, ça provoque chez les employeurs une politique de recrutement de surqualification par précaution ou par aubaine. »*

*« Elles se retrouvent avec une formation AFPA de niveau 5 ou niveau 4, en compétition sur le marché du travail avec des cohortes de BTS et de DUT parfois spécialisés. »*

Cette situation de concurrence est perçue comme plus forte chez les femmes que chez les hommes qui dès la formation initiale se distribuent plus facilement sur les différents secteurs.

*« Elles sont sur des secteurs professionnels limités, elles n'ont pas toute l'ouverture des secteurs professionnels et ce n'est pas nécessairement là que sont les emplois aujourd'hui, elles n'ont pas les mêmes chances d'accéder à l'emploi que les hommes qui de part leurs formations et leurs expériences professionnelles sont sur tous les secteurs professionnels. »*

Cette limitation se double d'une difficulté, chez certaines, à faire le deuil de leur formation initiale afin de se réorienter. Il s'en suivrait un temps d'inactivité souvent long, malgré l'accompagnement qui leur est proposé :

*« Leur difficulté, c'est aussi le fait qu'elles ont déjà fait des choix d'orientation, c'est à dire que les filles sont formées quand elles viennent. Ce n'est pas évident, il faut qu'elles fassent le deuil, ce n'est pas uniquement une représentation. Elles ont souvent des diplômes mais ça ne correspond pas à l'offre du territoire. C'est tout un chemin, on peut suivre une jeune fille pendant 5/6 ans avant qu'elle fasse le deuil de son projet, qu'elle rebondisse, qu'elle aille travailler en intérim pour s'ouvrir des droits pour faire une formation, qu'elle choisisse sa formation après avoir fait moult stages pour découvrir quel autre métier pouvait lui plaire. Ça peut durer 5 ans/ 7 ans. Ça peut être très long, pour certaines ça peut être 18 mois et pour d'autres ça peut être très long. »*

*Le décalage entre la nature de l'offre et les formations des femmes constitue une thématique commune à tous les interviewés. Elle s'exprime toutefois distinctement selon leur profil. Chez les représentants des branches (agro-alimentaire, distribution, ménage), le manque de qualification des femmes est dominant dans les discours et expliquerait le fait qu'elles soient « sur représentées » dans les postes les moins qualifiés, faute de pouvoir accéder à un ensemble de métiers plus exigeants en matière de formation. Chez les professionnels de l'emploi (ANPE, Missions Locales, CLPS), s'ajoute la problématique des femmes justement formées (quel que soit le niveau de formation), mais sur des métiers sans débouchés ou extrêmement concurrentiels.*

*Il ressort de ces approches un enjeu lourd de remise à plat des dynamiques d'orientation et de formation qui apparaissent aujourd'hui pénalisantes pour les femmes. Pour nos interlocuteurs cette dimension est incontournable et passe par un travail de fond sur les représentations des métiers.*

*S'il est vrai que cette thématique n'est pas forcément propre à la Bretagne, pour nos interlocuteurs, le décalage entre les emplois à pourvoir et les profils de formation des femmes est peut-être plus marqué qu'ailleurs.*

## **2.2 DES RAISONS AYANT TRAIT A L'ATTITUDE DES EMPLOYEURS**

### **• Des recrutements sexués, souvent de façon non délibérée**

Aucun des interlocuteurs n'accuse les entreprises d'avoir une réticence délibérée à recruter des femmes. Il est d'ailleurs à noter que les femmes elles-mêmes, lors des monographies, n'ont que rarement évoqué ce phénomène.

*« Les employeurs de notre territoire sont prêts à prendre des femmes. »*

*« On n'a pas senti de discrimination de la part des employeurs, même pour des formations en alternance, stages pratiques. »*

Reste à souligner que si cette perception existe elle est aussi le résultat d'actions passées menées auprès des entreprises :

*« 30% de femmes dans l'automobile. On se dit ce n'est pas rien, mais sans pression syndicale, sans motivation individuelle très forte de l'entreprise on n'en serait pas là. [..]. Et c'est là qu'on s'aperçoit qu'il y a du y avoir des discriminations pour qu'on soit dans une telle situation. Mais spontanément le regard il s'auto exonère d'une discrimination potentielle. »*

Exonérées d'une discrimination volontaire, les entreprises (et leurs organisations) n'en génèrent pas moins, indirectement, une exclusion des femmes :

*« Le fait de n'avoir que des hommes ou une majorité d'hommes peut appeler encore plus d'hommes : parce que le chef d'entreprise craint que la femme s'intègre mal ou je ne sais quoi. En fait il n'en sait souvent rien, il ne sait pas que ses hommes ont peut-être envie d'une plus grande diversité dans l'entreprise et tout le monde reste dans le non dit, ou plutôt ne cherche pas à aller plus loin. Personne ne bouge, alors rien ne bouge. »*

Enfin, à l'instar des femmes elles-mêmes qui ont encore souvent une représentation sexuée des métiers, les employeurs sont aussi dans cette logique et une sensibilisation à leur niveau est parfois nécessaire :

*« Les employeurs ont cette image sexuée des métiers comme le reste de la population et ceux qui n'ont jamais essayé de prendre soit un homme, soit une femme sur un métier non traditionnellement occupé par le sexe des personnes ne sont pas forcément ouverts. Et puis d'autres vont dire : "je n'y avais pas pensé, oui pourquoi pas." Tout simplement parce que ça ne s'était jamais présenté, on n'avait pas présenté de candidature féminine par exemple, donc ils n'avaient pas forcément*

*vu des femmes sur ces métiers là mais ils n'étaient pas contre. Il y a un gros travail à faire auprès des entreprises. »*

Ces phénomènes expliqueraient en partie la difficulté des femmes à entrer dans des entreprises dont les emplois sont très masculinisés :

*« Après c'est vrai que les jeunes peuvent être formées sur ces métiers (traditionnellement masculins) et avoir des difficultés à rentrer en entreprise. On voit bien que dans certains milieux ce n'est pas évident d'intégrer des femmes. »*

- **Mais malgré tout des barrières à lever**

Si personne ne considère que les employeurs sont hostiles au recrutement des femmes, on constate malgré tout la permanence de considérations, justifiant dans certaines entreprises, le non recrutement des femmes. Ainsi, les conditions de travail (vestiaires, douches) ne sont pas toujours adaptées à l'accueil d'un public féminin - ou tout du moins, ces arguments sont avancés pour justifier la non féminisation des effectifs.

*« On n'est pas équipé en vestiaires, en sanitaires : ce sont des choses que l'on entend toutes les semaines. Parfois comme prétexte, parfois pas. Mais c'est clairement un frein, parce que cela oblige à des aménagements que tous les employeurs ne sont pas prêts à financer. »*

La question de l'encadrement est également évoquée. L'attitude de l'employeur n'est pas seule responsable de l'absence de femmes dans une entreprise. Les autres composantes (encadrement, collègues) font parfois frein :

*« L'entreprise c'est un tout, c'est la direction, c'est l'encadrement et les collaborateurs. Les comportements machistes existent dans les trois niveaux. A la limite on peut avoir un employeur qui est très ouvert au travail des femmes mais qui aura un encadrement qui est très fermé au travail des femmes donc de toutes façons les femmes, si elles y rentrent ne resteront pas. Il peut y avoir des entreprises très ouvertes, un encadrement qui est très ouvert et des collaborateurs qui sont très fermés si dans le travail au quotidien c'est la galère pour le public féminin, le public féminin ne restera pas dans l'entreprise. »*

Enfin, il semble aussi que des cultures de branches persistent avec des efforts inégaux selon les secteurs, dont certains ne s'ouvriraient toujours pas au travail des femmes :

*« Le bâtiment porte l'axe de la féminisation, le transport aussi introduit la dimension féminisation. L'industrie ne s'est pas vraiment mobilisée sur l'attractivité des métiers et sur la féminisation des métiers, il n'y a pas d'opération marquante, l'agroalimentaire non plus. »*

- **La problématique des conditions de travail de certaines branches**

Dernier point évoqué lors des entretiens, la question des conditions de travail de certains métiers très féminisés ne favorise pas le retour à l'activité. C'est notamment le cas de la grande distribution où les contraintes horaires sont perçues comme dissuasives. Si cette thématique des conditions de travail n'est pas forcément spécifique aux femmes, elle peut leur poser plus de difficultés compte tenu des schémas culturels persistants quant à la répartition des rôles au sein du couple (garde des enfants, ...).

*« Ne faire que les 20 h et être partie toute la journée parce qu'on a une coupure entre une heure de l'après-midi et 4h, ce n'est pas toujours tenable. »*

*Les discours entendus sur la responsabilité des employeurs rappellent que les hommes et femmes de l'entreprise véhiculent eux-aussi un certain nombre de représentations sur*

*la division du travail entre les deux sexes. De ce point de vue, les interlocuteurs interrogés soulignent l'importance d'une sensibilisation de l'ensemble de la société civile à cette problématique. Le relai syndical est également interpellé afin de sensibiliser les salariés masculins. Reste une responsabilité des branches qui doivent plus se mobiliser afin de faire évoluer les représentations mais aussi certaines pratiques.*

## **2.3 LES RAISONS RENVOYANT AUX CONTRAINTES AUXQUELLES LES FEMMES SONT EXPOSEES**

En cohérence avec les témoignages des femmes, les acteurs de l'emploi soulignent les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées, pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Cette difficile conciliation tient au fait que le travail de l'homme reste encore souvent prioritaire sur celui de la femme au sein du couple et que c'est à ces dernières de trouver un emploi adapté aux contraintes familiales.

*« Il y a des femmes qui souhaitent travailler dans le commerce et être à 16H30 pour prendre leurs enfants, les faire manger le midi et les emmener à l'école le matin. En fait, elles sont disponibles entre 9H30 et 11H et l'après midi entre 14H et 16H. C'est évident que c'est incompatible avec un emploi ou alors à quelques exceptions près. Quand elles ont cette vision là de leurs rôles et que l'emploi est circonscrit dans ce cadre là c'est impossible. Elles cherchent un emploi qui n'existe pas. Cette recherche là ne peut pas aboutir. Elles se considèrent à la recherche d'un emploi, mais, elles ne sont pas véritablement disponibles à la recherche d'un emploi. Il faut leur faire comprendre que leur recherche n'est pas réelle, après elles vont le comprendre ou ne pas le comprendre. »*

*« Il y a la représentation qu'elles ont de leur rôle et qu'elles ne vont pas forcément accepter de remettre en cause. C'est-à-dire leur propre représentation de la famille et du travail. Souvent ce n'est pas facile »*

*"On est dans l'articulation vie familiale vie professionnelle. Articulation ça veut dire aussi que quelque part entre les deux il y a un petit peu de jeu, s'il n'y a pas de jeu ça veut dire que s'il y a une tension sur l'un c'est l'autre qui va prendre. Comment on fait pour redonner du jeu notamment en situation exceptionnelle? on va dire qu'en situation permanente les gens vont arriver à bricoler, là il y a un truc qui survient la nourrice est malade, la copine ou la grand mère ne peut pas...S'il y a vraiment urgence pour l'enfant, parce qu'il est malade etc, on est obligé de mettre en danger le travail. Et c'est la femme qui est concernée à 99 % des cas. L'élasticité, au moindre choc elle va faire exploser le monde du travail »*

Souvent contraintes dans leur recherche d'emploi, les femmes ont aussi à faire avec un manque de services ne facilitant pas leur retour à l'emploi. Trois thématiques sont abordées :

- La garde d'enfant
- La mobilité
- L'offre de formation

- **La garde des enfants**

Il s'agit d'un aspect perçu comme particulièrement problématique chez les femmes seules avec enfants. Cumulant souvent des emplois aux horaires atypiques, ces femmes se retrouvent dans des situations inextricables. Le développement des modes de garde sur des horaires décalés est souvent évoqué, sachant que certains interlocuteurs ne souhaitent pas aller dans ce sens mais plutôt vers une révision des organisations du travail.

*« On fait de la garde subventionnée pour des femmes en horaires atypiques à domicile justement lorsqu'elles ne peuvent pas trouver d'autres solutions. Effectivement là dessus on voit bien qu'il y a un frein très net, parce que les horaires atypiques sont majoritairement occupés par des femmes seules et avec charges d'enfants, et là, la garde d'enfant c'est vraiment un problème majeur et pas uniquement sur du 0-3 ans, c'est du 0-10/ 12 ans. La mise en rayon c'est parfois jusqu'à 4h du matin, du temps partiel et des frais de garde qui actuellement serait plus cher que le revenu du salaire. Soit nous on est capable d'aller les aider avec une garde subventionnée, soit elles ne peuvent se payer le retour sur le marché du travail. C'est une situation qu'on voit vraiment, pour nous il y a un enjeu à ce niveau là : on est vraiment dans l'insertion sur le marché du travail, avec deux questions : est ce qu'on soigne l'horaire atypique ou est ce qu'on revoit l'organisation du travail ? »*

Complexe pour les femmes qui travaillent, la garde des enfants est aussi problématique dans le cadre de la recherche d'emploi. Cette dimension est moins spontanément abordée dans les entretiens que la question des horaires atypiques, mais à l'évidence, ne pas pouvoir faire garder son enfant pour se rendre à un entretien d'embauche constitue un vrai frein au retour à l'emploi.

*« Pour les enfants non scolarisés pour quelqu'un qui n'est pas en activité c'est compliqué de trouver un système de garde. »*

*« Pour les femmes qui n'ont pas du tout d'emploi, le fait de pouvoir faire garder son enfant en tant que demandeur d'emploi ce n'est pas forcément facile surtout quand il faut se déplacer pour aller à un entretien d'embauche ou même quand il faut faire une formation. Ça peut être très compliqué si on n'a pas le milieu relationnel pour aider. »*

- **La mobilité**

La contrainte de mobilité est jugée réelle pour de nombreuses femmes, notamment en milieu rural mais aussi dès que l'on sort des gros pôles urbains. A nouveau, la priorité donnée à l'homme est évoquée :

*« Quand il y a une voiture dans un ménage c'est quasiment toujours l'homme qui va la prendre pour aller travailler. Donc, la femme va chercher un emploi de proximité, qui ne va pas forcément se trouver à proximité. Leur retour à l'emploi ne va pas être facilité non plus. »*

Toutefois, au-delà de ce point, ce sont aussi les dessertes et les amplitudes horaires qui sont en cause. Le bassin de Rennes, souvent évoqué comme « favorisé » n'échappe pas à cette critique :

*« L'emploi, en particulier des femmes en dehors de l'agglomération rennaise est difficile parce qu'il y a des endroits qui sont très mal desservis par les transports en commun et qui représentent un frein par rapport à des femmes. »*

*« Sur un poste qui commence très tôt le matin ou qui termine très tard le soir même là, l'offre de services en commun ne suffit pas. »*

- **L'offre de formation**

Compte tenu des contraintes de garde, des difficultés de déplacement, mais aussi des coûts parfois engendrés (nuitée), l'offre de formation apparaît souvent peu accessible aux femmes. La question du maillage territorial des lieux de formation mais aussi des « formats » de formation est soulevée.

*« Si pour suivre une formation vous devez faire garder vos enfants, trouver un autre logement parce qu'elle est dans une autre ville, dépenser un plein d'essence : vous voyez bien que ce n'est pas possible pour beaucoup. Et là il y a un risque : le risque est qu'elles se tournent vers des formations par correspondance : secrétaire médicale, aide à la personne, c'est-à-dire qu'on continue de les enfermer dans des secteurs limités »*

*« On gagnerait beaucoup à avoir des systèmes de formation plus souples, conciliables avec un travail d'appoint et la gestion familiale. Aujourd'hui les formations c'est 6-8 mois sans revenu...c'est très difficile à gérer ».*

*Sur ce dernier point, les approches sont cohérentes avec le retour des femmes interviewées.*

### 3 LES PISTES DE RECOMMANDATIONS EVOQUEES PAR LES ACTEURS DE L'EMPLOI

---

Sur la base des douze entretiens réalisés, plusieurs recommandations ont été mises en avant par les interlocuteurs rencontrés :

1. Continuer à communiquer et à sensibiliser sur l'égalité professionnelle
2. Continuer à travailler sur la modification des représentations « métiers »
3. Mieux organiser la réflexion sur ces sujets, par branche
4. Aider à la mobilité
5. Innover en matière de garde d'enfants
6. Repenser les schémas de formations

#### 1. Continuer à communiquer et à sensibiliser sur l'égalité professionnelle

Si les progrès réalisés sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sont réels, il y a un risque de démobilité sur le sujet. Par ailleurs, la lecture des situations semble parfois réductrice et le fait que certains interlocuteurs se soient « arrêtés » au taux d'activité des femmes pour juger de leur situation le prouve. Communiquer et affiner les approches s'impose comme une nécessité :

*« Le rapport de situation comparée fait partie des premiers éléments mais n'est pas suffisant il faut aller dans le détail. »*

*« Globalement les gens ont l'impression que l'égalité est là et que c'est une question qui ne mérite pas d'être traitée. On a conscience de l'inégalité salariale parce qu'on en a beaucoup parlé, mais les inégalités ou la discrimination indirecte ne sont du tout perçues. Là dessus il faut que les rapports de situation comparée soient vraiment regardés. Au niveau de la direction du travail, là dessus il y a des leviers d'action possibles, il y a des mesures à prendre. »*

#### 2. Continuer à travailler sur la modification des représentations « métiers »

Les acteurs de l'emploi sont très sensibilisés à l'approche sexuée des métiers qui pénalise les femmes dans leurs recherches. Il faut d'ailleurs souligner que la phase monographique a bien montré ce problème, avec des femmes concentrant leurs recherches sur quelques secteurs et s'auto-excluant des métiers réputés « masculins ». Cette dynamique apparaît très préjudiciable et modifier ces perceptions est considéré comme l'une des priorités absolues. Cela passe par :

- des campagnes de communication régulières montrant des femmes dans des métiers a priori peu féminisés ou faisant témoigner ces femmes

*« Ce que je trouve intéressant, et on commence à en voir de plus en plus à la télé, ce sont des reportages où l'on voit des femmes qui font ces métiers là. J'en ai vu plein dernièrement des femmes routiers, agents de maintenance,... Du coup on montre la réalité des horaires qui correspondent plus à une vie de famille bien souvent, ils montrent aussi que ce ne sont pas des métiers plus physiques que le métier d'aide soignante, que ce sont des CDI, que ce sont des temps complets. Je pense que ça parle beaucoup plus. »*

- La reconduction des manifestations type « 100 femmes, 100 métiers »  
« *Qu'une autre femme parle de son expérience, qu'elle dise moi aussi j'ai eu ces freins, ça parle* »
- La vigilance sur les supports de communication utilisés pour parler des métiers (cf. illustration montrant la cohabitation d'hommes et de femmes).

### **3. Mieux organiser la réflexion sur ces sujets, par branche**

Certaines branches semblent peu sensibilisées ou du moins ne se sont pas engagées dans une réflexion sur l'emploi des femmes. Il est nécessaire de mobiliser ces branches sur la problématique hommes/femmes, mais aussi de les accompagner. Leur proposer des retours d'expériences des branches plus avancées dans la réflexion constitue un axe préconisé par les acteurs :

*« Comment transposer les bonnes pratiques ailleurs, comment faire en sorte que dans leur approche de gestion des ressources humaines, les entreprises aient une attitude plus volontariste sur l'emploi des femmes. On a vu que dans certains secteurs ça marchait. Il y a un travail à faire du côté de l'entreprise, des branches professionnelles, à l'invitation de qui, sous l'instigation de qui, avec quels moyens incitatifs ? je ne sais pas mais c'est à faire. »*

### **4. Aider à la mobilité**

Deux préconisations principales sont avancées :

- Aider les entreprises dans leur implantation et faire remonter la question des transports dès le projet d'implantation  
*« Ce qui peut être intéressant sur la mobilité c'est de travailler avec les entreprises. Peut être que certaines entreprises peuvent penser et être accompagnées dans l'implantation et dans le développement par rapport à l'emploi, au bassin de population et aux lieux d'habitation des bassins de population. Que ce ne soit pas quelque chose qui arrive en fin, les offres sont créées, on essaie de faire le recrutement mais ça coince parce qu'on n'arrive pas à recruter et donc au lieu de chercher sur le bassin d'emploi on va chercher de façon plus large, on va chercher les gens loin, on va les faire venir. Pour éviter ce genre de choses. »*
- Développer des modes de transport dans les zones les moins bien desservies  
*« La voiture n'est pas forcément la seule solution, il y a sûrement des choses à penser. En réaménageant globalement les transports pour qu'on puisse peut être avoir des moyens de transports à la carte qui répondent à des besoins qui soient centralisés. Par exemple, sur des transversales en dehors de l'agglomération de Rennes, sur un bassin de population et quelques entreprises localisées sur lesquelles il n'y a pas forcément de desserte par les transports en commun, prévoir des taxis, des minibus. »*
- Aides au permis de conduire et aide à la location de voiture (louer des voitures à prix préférentiels comme c'est le cas du dispositif "une voiture : un emploi")

## **5. Innover en matière de garde d'enfants**

Plusieurs niveaux ont été proposés :

- Favoriser la création de structures de garde pour les horaires atypiques
- Faire contribuer les organisations professionnelles au développement de crèches d'entreprise
- Elargir les critères d'aide à la garde d'enfant pour les femmes qui souhaitent faire une formation et qui n'ont pas cotisé aux ASSEDIC
- Création d'une plate forme qui centralise tous les modes de garde (« S'il pouvait y avoir un numéro vert où les femmes pourraient appeler quand elles ont un problème de garde et qu'elles puissent avoir une centralisation des informations. Pas forcément la solution miracle en face, mais au moins quelqu'un qui va leur donner des démarches des choses comme ça, ce serait vraiment aidant. » )

## **6. Repenser les schémas de formations**

Suivre une formation apparaît aujourd'hui complexe, coûteux et chronophage. L'idée de repenser les modalités de formation, y compris en recourant à du e-learning, a été évoquée.

## **Conclusion :**

### **convergences et divergences des approches**

Les regards croisés des femmes DEFM et des acteurs de l'emploi révèlent de nombreuses convergences, même si les expressions diffèrent :

- problème de garde d'enfants sur les horaires atypiques,
- difficile mobilité compte tenu de l'emploi du conjoint, mais aussi des coûts induits par les déplacements, même limités (frais de garde supplémentaires, essence, moyen de locomotion, abonnement transports en commun)
- méconnaissance des modes de financement des formations
- formats de formation parfois contraignants obligeant l'arrêt de toute activité partielle
- arrêt d'activité pour élever ses enfants qui apparaît souvent pénalisant lors du retour vers l'emploi
- ...

Mais ce que ces regards croisés montrent aussi, c'est le décalage qui existe entre femmes DEFM et acteurs de l'emploi, quant aux ressources emplois offertes aux femmes.

Les femmes que nous avons interviewées ont souvent une lecture sectorielle « limitée » des emplois auxquels elles peuvent prétendre. Les domaines d'activité sur lesquels elles se positionnent sont les secteurs traditionnellement féminisés et on remarque peu (voire pas du tout) de références aux possibilités offertes par les métiers réputés « masculins ». Elles semblent même parfois s'interdire ce type d'orientation comme si, d'emblée, elles étaient persuadées ne pas y avoir leur place.

Cette appréhension restreinte des emplois vers lesquels elles pourraient se tourner fait écho aux statistiques disponibles (trois secteurs d'activité concentrant les recherches des femmes DEFM), mais aussi à ce que restituent les acteurs de l'emploi : en se tournant prioritairement vers quelques secteurs, les femmes sont en concurrence entre elles, alors que des recherches plus ouvertes leur permettraient sans doute de faciliter leur retour à l'emploi. Pour les acteurs de l'emploi, les femmes doivent élargir leurs horizons de recherche et/ou de demande de formation – préconisation qui nécessite un travail de fond sur la représentation qu'ont les femmes de l'emploi et de leur place dans certains secteurs d'activité. Ce travail ne concerne toutefois pas seulement les femmes DEFM mais aussi l'ensemble des intervenants ayant une incidence sur leur parcours : rectorat, enseignants, parents, employeurs, syndicats et branches professionnelles sont interpellés afin d'agir en amont de l'entrée des femmes dans le monde du travail. Pour les acteurs de l'emploi, l'enjeu « préventif » est tout aussi important que l'enjeu « rectificatif » (amener les femmes à se réorienter vers des métiers auxquels elles ne pensaient pas pouvoir prétendre) et de ce point de vue, le travail à engager ne peut se limiter au monde du travail.