



Femmes et Précarités d'emploi Dans le Nord Pas-de-Calais

Enquêtes quantitatives et qualitatives

Projet financé par la DRTEFP



Novembre 2006

Sommaire

Introduction page 5

1^{ère} partie : État des lieux des données statistiques régionales sur la problématique : Femmes et Précarités d'emploi

I - Insertion des jeunes : données sexuées régionales page 7

- 1) l'enquête I.V.A
- 2) l'enquête Génération 98
- 3) l'Animation Régionale des missions locales
- 4) la DRTEFP

II - Activité - chômage : données sexuées page 17

- 1) l'activité
- 2) le chômage
- 3) la demande d'emploi
- 4) les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 2
- 5) des caractéristiques différentes selon le sexe

III - Emplois aidés : données sexuées régionales page 23

- 1) le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
- 2) le Contrat de Professionnalisation
- 3) le Contrat Initiative Emploi
- 4) le Contrat d'avenir

IV - Emploi - Travail - Revenus page 29

- 1) emploi, travail et précarité
- 2) minima sociaux et précarité
- 3) les travailleurs pauvres

2^{ème} partie : Compte rendu d'enquête

A) Qu'est-ce que la précarité ?

I) Les diverses formes que la précarité recouvre : les discours et le vécu des femmes page 39

- 1) Les difficultés que les femmes interviewées disent rencontrer : comment qualifient-elles leur situation ?

- Vivre avec pas ou peu d'argent
- Le manque d'emploi ouvrant sur une reconnaissance statutaire et une protection sociale
- Un accès aux droits limité
- Le manque de ressources pour accéder au marché de l'emploi

2) Comment vivent-elles les difficultés rencontrées

- Vivre chichement
- La perte de confiance en soi
- L'occupation et l'usure physique et morale
- Le cumul, l'effet boule de neige, l'enchaînement

II) Des parcours et des stratégies pour vivre avec/malgré la précarité

page 47

1) Trajectoires de vie professionnelle

- Une précarité d'insertion
- Une précarité de réinsertion
- Un enfermement aux marges du marché du travail

2) Des stratégies pour (sur)vivre dans la « précarité »

- Apprendre à vivre de peu et trouver des ressources alternatives
- Une centration la famille

III) Que mettent les professionnel-les interviewé-es derrière la notion de précarité

page 59

1) le point de vue des acteurs institutionnels et représentant-es syndicaux

2) le point de vue des professionnel-les de l'insertion

- regards sur le vécu
- une opinion partagée : ne sommes nous pas tous précaires ?

B) Sortir des situations de précarité

I) Des parcours de sorties, vers la sortie ?

page 66

1) elles sortent de l'emploi précaire pour occuper un « vrai emploi »

2) le CDI, un statut qui permet d'échapper à la « précarité » ?

3) accepter un emploi précaire permet-il de sortir de la précarité ?

II) Les freins qu'elles ont à dépasser pour s'en sortir

page 72

1) Faire face aux situations de discriminations

2) « Elles ne sont pas mobiles » !

3) Concilier, articuler, cumuler ; la question des temps et des rôles

III) Difficultés d'insertion : traitement et prise en charge
par les professionnel-les de l'insertion page 75

- 1) l'accompagnement à l'emploi
- 2) la formation, la montée en qualification
- 3) des points d'achoppement

Conclusions générales et préconisations page 82

Annexes page 88

Nous avons réalisé cette étude « Femmes et précarités dans le Nord Pas-de-Calais » dans le cadre du programme Égalité des chances 2006 du Contrat de Plan État - Région. Elle avait pour objectifs de :

- Réaliser un état des lieux des données statistiques existant sur la question.
- Mettre en évidence des facteurs qui induisent de la précarité et peuvent conduire à des situations de pauvreté.
- Mesurer comment ces situations sont prises en charge par les professionnelles de l'insertion pris au sens large (assistant-e social-e, référent-es RMI, formateur, formatrice, personnels des services publics de l'emploi, etc.).

La première partie de cette étude présente le recueil des données statistiques que nous avons collectées pour dresser un premier état des lieux des formes de précarité auxquelles les femmes se heurtent sur le marché de l'emploi dans notre région. La finalité de notre travail étant de favoriser l'égalité professionnelle, nous avons tenté, quand cela était possible, une analyse comparative entre les sexes. Pour ce faire nous avons rencontré les personnes ressources du territoire qui produisent ces données et les analysent : le CEREQ, l'INSEE, l'OREF, la CAF, l'ANPE, l'animation régionale des Missions locales. Ce travail nous a permis de recenser les données disponibles et en creux cerner celles qu'il serait utile d'avoir pour réaliser une analyse pertinente de la situation des femmes au regard de la précarité.

La seconde partie de l'étude s'appuie sur le recueil des perceptions des situations de précarité et de pauvreté à la fois de la part des femmes qui vivent ces situations (29 femmes), mais aussi de la part des différent-es professionnel-les qui les accompagnent : acteurs institutionnels (inspection et médecine du travail) organisations syndicales, (CGT, CFDT), de structures d'insertion sociales et économiques et d'organismes de formation.

1^{ère} partie

ÉTAT DES LIEUX des données statistiques régionales sur la problématique : Femmes et Précarités d'emploi

Les pages qui suivent ont comme objectif de réaliser un état des lieux des statistiques régionales sexuées concernant la précarité, et de dégager quelques pistes de travail pour améliorer la connaissance des conditions de vie et d'emploi des femmes, indispensable à l'avancée vers plus d'égalité professionnelle.

Il s'agit de mettre en évidence les facteurs qui induisent de la précarité et peuvent conduire à des situations de pauvreté, telles que les (dis)continuités de trajectoires professionnelles, la durée de participation au marché du travail, le chômage, les conditions d'emploi (type de contrat, durée du travail, secteur professionnel...) mais aussi les éléments de parcours personnels comme la scolarité, la situation familiale...

Pour ce faire, nous avons rencontré la plupart des producteurs de statistiques concernant l'emploi dans la région : INSEE, ANPE, DRTEFP, CEREQ, Animation Régionale des Missions Locales, CAF. D'autres institutions comme le Rectorat par exemple, que nous n'avons pas directement rencontrées, nous ont fourni des données que nous avons également traitées.

Les questions que nous nous posions étaient les suivantes : Quelles sont les données régionales sexuées qu'ils produisent ? Comment questionner ces données ? Comment en produire de nouvelles ?

Nous rendons compte de ce travail à partir de 4 thématiques : Insertion, Activité-Chômage, Contrats aidés, Emploi-revenus-pauvreté.

La statistique régionale est abondante en matière d'insertion, de chômage et de contrats aidés et à partir des données qui nous ont été communiquées nous avons réalisé un premier traitement. Par contre, les données sexuées sur l'activité, l'emploi, les revenus et la pauvreté sont beaucoup plus rares. Dans ce cas, à partir de données nationales, nous avons montré l'intérêt du recueil de données régionales sexuées pour la connaissance de la précarité. A partir de là, nous avons proposé des pistes de travail concrètes pour la production du même type de données au niveau régional.

I. Insertion des jeunes : données sexuées régionales

La question de l'insertion fait partie des thématiques couramment abordées à propos de la précarité. Des termes comme « génération précaire » récemment apparus dans le débat public tendent à attribuer à l'ensemble des jeunes, une précarité qui les atteindrait tous, sans distinction de sexe, de niveau d'études ou d'origine sociale ou ethnique.

S'il est vrai que la précarité touche bien davantage les jeunes que les adultes, les difficultés d'insertion touchent davantage les jeunes filles et les jeunes les moins formés. Les variables sexe et niveau de formation ont un effet cumulatif sur l'insertion.

Malgré leur meilleure réussite scolaire et leur niveau de formation plus élevé que celui des garçons, les filles rencontrent davantage de difficultés d'insertion, sont plus souvent au chômage, occupent plus souvent des emplois précaires, temps partiels, contrats non stables, postes non qualifiés et ont des rémunérations plus faibles que les garçons.

On dispose de plusieurs sources pour comparer l'insertion des garçons et des filles dans la région et évaluer la précarité de leur situation après la sortie du système scolaire.

L'enquête « Insertion dans la vie active » est réalisée chaque année par le Rectorat de Lille auprès des établissements scolaires publics et privés (sous contrats) pour le Ministère de l'Éducation Nationale. Elle porte sur l'ensemble des établissements du second degré, à l'exception des collèges et de l'enseignement agricole. Il s'agit de connaître le devenir professionnel des jeunes sept mois après leur sortie de formation.

Les « enquêtes Génération » sont réalisées par le CEREQ. L'échantillon constitué pour l'enquête Génération 98 a été construit pour permettre des traitements à l'échelle des régions. Il s'agit de décrire les premières années de vie active de tous les jeunes sortis au cours de l'année 1998 d'un établissement de formation initiale. L'équipe de l'animation régionale des Missions locales fournit chaque année un bilan quantitatif de l'activité d'accueil, à partir de données provenant du logiciel Parcours 3, pour les jeunes ayant moins de 26 ans.

La DRTEFP fournit chaque année des données sur les jeunes en apprentissage et en CJE(Contrat jeune en entreprise).

Les universités de la région et l'Observatoire Régional des Études Supérieures fournissent régulièrement des données sur l'insertion des étudiants.

On a donc une grande richesse de sources, qui concernent des publics différents et adoptent des démarches diverses pour étudier l'insertion professionnelle. Toutes font intervenir, mais de façon plus ou moins systématique, la variable sexe dans les données mises à la disposition des acteurs régionaux de la formation et de l'emploi.

1) l'enquête I.V.A.

La brochure « l'entrée dans la vie active des jeunes du Nord Pas de Calais - Jeunes sortis en Juin 2004 » (enquête IVA) fournit des données qui montrent clairement les difficultés plus grandes d'insertion des filles malgré leur meilleur niveau de formation.

Niveau de formation des sortants 2004 (Enquête IVA Nord Pas-de-Calais)

	Filles	Garçons
Sans qualification	9	10
Niveau CAP -BEP	37	45
Niveau Bac	32	28
Niveau BTS	22	17
TOTAL	100	100

55 % des garçons et 46 % des filles ont atteint le niveau V au plus.

Les filles sont plus souvent au chômage que les garçons (54% des filles et 44% des garçons).

Situation des sortants 2004 au 1^{er} février 2005 (Enquête IVA Nord Pas-de-Calais)

	Filles	Garçons
Chômage	54	44
Mesures jeunes	6	4
Apprentissage	6	12
Contrat de qualification	4	4
Emploi	30	36
TOTAL	100	100

La brochure fournit des données sur les variations du taux d'emploi des filles et des garçons selon le niveau de formation (environ 57 % pour les filles et les garçons issus de BTS, moins de 10 % pour les sans-qualifications). L'écart des taux d'emploi entre les garçons et les filles est faible pour les niveaux extrêmes, importants pour le niveau CAP-BEP et surtout pour le niveau BAC.

Les données concernant les sortants 2005 qui nous ont été communiquées par les services du rectorat de Lille permettent de comparer les situations des garçons et des filles en février 2006 selon le niveau de formation.

Comme pour l'année précédente, l'insertion professionnelle apparaît plus difficile pour les filles que pour les garçons, malgré leur meilleur niveau scolaire : 55,7 % des filles et 43,4 % des garçons sont à la recherche d'un emploi (écart : 12,3 points). L'accès à l'emploi et l'apprentissage sont plus fréquents pour les garçons (39,4 % et 9,3 % respectivement) que pour les filles (29,8 % et 4,7 %).

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

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

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

Pour les CAP - BEP, 1 fille sur 5 et 1 garçon sur 3 sont en emploi.

Environ la moitié des garçons et deux tiers des filles sont au chômage (écart : 15,3 points).

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

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

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

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

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

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

Quel que soit le niveau de diplôme, les filles sont plus touchées par le chômage que les garçons. A tous les niveaux, l'apprentissage est moins fréquent pour les filles que pour les garçons. A tous les niveaux, les filles sont moins souvent en emploi que les garçons. L'écart est maximum au niveau Bac (écart : - 18,9 points), il est important au niveau CAP - BEP (-11,4 points), presque nul au niveau BTS (- 0,7 points).

L'accès à l'emploi apparaît nettement plus facile pour les niveaux BTS et, pour les garçons, au niveau Bac (il concerne environ 1 jeune sur 2) que pour les niveaux CAP - BEP et, pour les filles, au niveau Bac (il concerne moins d'1 jeune sur 3).

La brochure déjà citée fournit également des données sexuées sur les salaires et les temps de travail. A tous les niveaux de diplôme, le salaire moyen des filles est inférieur à celui des garçons. L'écart de salaire entre garçons et filles est maximal pour les jeunes de niveau Bac (21%), minimal pour le niveau BTS (11%). Il est de 13% pour les jeunes de niveau V ou moins.

Le travail à temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les filles (37,8%) que chez les garçons (12,1%). Mais la durée du temps de travail varie très fortement selon le niveau de formation, en particulier pour les filles.

Alors que le travail à temps plein est très majoritaire pour les garçons, quel que soit leur niveau de formation (90% environ pour les BTS, les Bac et les CAP-BEP, mais encore 70% environ pour les sans qualification), il n'est nettement majoritaire pour les filles que chez les BTS et les sans qualification (77% et 63% environ). Chez les filles de niveau Bac, il atteint à peine 50% et il ne dépasse pas 20% chez les filles de niveau CAP-BEP. Pour ces dernières, la faiblesse des

revenus d'un emploi à temps partiel peu qualifié est devenue la norme de l'insertion quand elles ne sont pas au chômage, au moins à court terme. Dans la brochure, les données concernant l'insertion selon les domaines professionnels de formation ne sont pas sexuées.

Les données qui nous ont été communiquées par le rectorat de Lille, concernant les sortants 2005 fournissent des résultats sur l'extrême concentration des domaines professionnels dont proviennent les filles, quel que soit leur niveau de formation, concentration qui est un important facteur de fragilisation de l'insertion.

La concentration des filles dans un petit nombre de domaines professionnels est nettement plus importante que celle des garçons.

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

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

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

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

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

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

Les sortantes sont concentrées dans un faible nombre de domaines tertiaires, alors que les sortants sont issus de domaines plus différenciés, mais relevant très majoritairement de l'industrie.

L'accès à l'emploi diffère selon les domaines professionnels, surtout au niveau CAP - BEP et Bac.

- Au niveau Bac, pour les domaines professionnels les plus fréquents, le taux d'accès à l'emploi est plus faible pour les services administratifs (23,6 %) que pour le commerce (32,7 %) chez les filles ; il est plus faible pour l'électricité (38,4 %) que pour la maintenance (51,4 %) chez les garçons.
- Au niveau BTS, pour les domaines professionnels les plus fréquents, les taux d'accès à l'emploi ne diffèrent guère selon les domaines, chez les filles (services administratifs : 51,5 %, commerce : 54,5 %) comme chez les garçons (métaux - mécanique : 54 %, électricité : 52,2 %).

2) L'enquête Génération 98

La brochure « les premières années de la vie active des jeunes du Nord Pas-de-Calais » fournit de nombreuses données sexuées sur la situation de l'ensemble des sortants du système scolaire en 1998 dans la région Nord Pas-de-Calais.

Le niveau de formation moyen des sortants est légèrement plus faible en Nord Pas-de-Calais que dans la France entière. Les filles ont un niveau de formation plus élevé que les garçons.

Trois ans après leur sortie de formation, les filles sont plus souvent au chômage que les garçons quel que soit leur niveau de formation.

Taux de chômage des sortants 1998 (Enquête génération 98)

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

Elles occupent plus souvent des emplois précaires que les garçons sauf pour les niveaux V ou moins.

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

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

Pour les niveaux V ou moins, la précarité de l'emploi touche la moitié environ des sortants, les plus touchés étant les garçons de niveau VI et V bis. Pour les niveaux IV ou plus, les filles sont beaucoup plus souvent que les garçons en emploi précaire, les plus touchées étant les filles de niveau IV sup (l'écart entre filles et garçons à ce niveau atteint 18 points).

Le travail à temps partiel concerne presque exclusivement les filles, sauf au niveau VI et V bis (19 % des garçons en emploi de ce niveau sont à temps partiel)

Part des temps partiels des sortants 98 en emploi (Enquête génération 98)

	Filles	Garçons
Niveau I et II	11	4
Niveau III	8	3
Niveau IV sup	25	6
Niveau IV	30	3
Niveau V	44	8
Niveau VI et V bis	45	19

Pour les niveaux V ou moins, le travail à temps partiel concerne presque la moitié des filles en emploi. La proportion est plus faible aux niveaux IV et IV sup et est minimale sur les niveaux III (8%).

Pour les jeunes travaillant à temps plein, le salaire moyen des filles est inférieur à celui des garçons, à tous les niveaux de diplômes. L'écart de salaire entre garçons et filles est maximal pour les cadres (13,8%) et les ouvriers (14,3%), minimal pour les professions intermédiaires (7,2%). Il est de 10,3% pour les employés.

Les garçons s'insèrent dans tous les secteurs d'activité de l'économie régionale. Plus ils sont diplômés, plus on les retrouve dans le tertiaire. Sept filles sur huit travaillent dans le secteur tertiaire, et surtout dans l'enseignement, la santé et l'action sociale pour les plus diplômées, dans le commerce et les services aux particuliers pour les moins diplômées.

L'enquête Génération 98 permet de suivre les trajectoires d'insertion des garçons et des filles. On reprend ici les pages 7 et 8 de la brochure qui mettent fortement en évidence la précarité plus grande des filles.

« Mais les trajectoires d'entrée dans la vie active sont très différenciées en fonction du sexe et du niveau de diplôme des sortants.

Par l'intermédiaire d'une méthode statistique de regroupement, nous avons pu distinguer 9 trajectoires-type, qui résument l'ensemble des 63 000 trajectoires individuelles des sortants de la région.

Les 4 premières trajectoires conduisent à l'emploi, soit directement, soit après une période de chômage ou de passage au service national (pour les garçons et quelques filles).

Les trajectoires 5 à 7 signalent une exclusion (temporaire ou définitive) de l'emploi.

Enfin, les deux dernières décrivent des parcours de formation ou de reprise d'études.

Pour les garçons, les parcours vers l'emploi sont majoritaires. Seuls les sortants sans qualification (niveau VI et V bis) éprouvent de réelles difficultés pour

s'insérer durablement puisque environ 1 sortant sans qualification sur 2 a une trajectoire scandée par le chômage ou l'inactivité.

Trajectoire d'insertion des garçons de la région selon leur niveau de diplôme

	I et II	III	IV sup	IV	V	VI et V bis	Ensemble
1 à 4 Trajectoire vers l'emploi	92%	94%	85%	84%	73%	48%	81%
1. Accès rapide et durable à l'emploi*	52%	46%	52%	46%	49%	36%	48%
2. Accès rapide et durable à l'emploi après le SN	28%	34%	19%	17%	6%	0%	17%
3. Décrochage temporaire de l'emploi	5%	6%	6%	8%	3%	2%	5%
4. Accès durable à l'emploi après chômage	7%	8%	8%	13%	15%	10%	11%
5 à 7 Trajectoires de chômage ou d'inactivité	5%	6%	10%	14%	22%	47%	16%
5. Basculement hors de l'emploi	2%	2%	5%	6%	7%	6%	5%
6. Chômage persistant	2%	3%	4%	5%	13%	33%	9%
7. Longues périodes d'inactivité	1%	1%	1%	3%	2%	8%	2%
8. Formation hors emploi	2%	0%	1%	1%	4%	4%	2%
9. Reprise d'études	1%	0%	4%	1%	1%	1%	1%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Sur 100 garçons de la région sortis de formation avec un diplôme de niveau I ou II, 52 ont suivi une trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi (trajectoire vers l'emploi).

Les filles, qui sont bien entendu peu concernées par le service national, connaissent souvent au cours de cette période un passage plus ou moins long au chômage.

La fréquence, pour les plus diplômées d'entre elles, des trajectoires d'accès rapide et durable à l'emploi doit être relativisée : ce sont elles qui constituent la cible prioritaire du dispositif emplois-jeunes, particulièrement développé pour cette génération 98 ; alors qu'en moyenne 8 % des jeunes filles de la région ont occupé un emploi-jeune, ce sont 22 % des sortantes de niveau IV supérieur et 11 % des sortantes de niveau III ».

Trajectoire d'insertion des filles de la région selon leur niveau de diplôme

	I et II	III	IV sup	IV	V	VI et V bis	Ensemble
1 à 4 Trajectoire vers l'emploi	85%	92%	70%	59%	44%	33%	67%
1. Accès rapide et durable à l'emploi*	69%	70%	48%	42%	22%	16%	47%
2. Accès rapide et durable à l'emploi après le SN	1%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
3. Décrochage temporaire de l'emploi	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%
4. Accès durable à l'emploi après chômage	14%	20%	20%	14%	19%	15%	17%
5 à 7 Trajectoires de chômage ou d'inactivité	11%	6%	24%	34%	51%	63%	29%
5. Basculement hors de l'emploi	5%	2%	8%	7%	7%	4%	6%
6. Chômage persistant	4%	3%	9%	18%	31%	34%	15%
7. Longues périodes d'inactivité	2%	1%	7%	9%	13%	25%	8%
8. Formation hors emploi	2%	1%	2%	4%	3%	2%	2%
9. Reprise d'études	2%	1%	4%	3%	2%	2%	2%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3) L'animation régionale des Missions Locales

La brochure « les chiffres clés 2005 » fournit les effectifs de jeunes nouvellement accueillis dans les missions locales selon le sexe, l'âge et le niveau de formation.

Niveau de formation des jeunes nouvellement accueillis (chiffres clés 2005)

	Filles	Garçons
Niveau VI	3,7	6,6
Niveau V bis	14,6	20,4
Niveau V	35,2	41,9
Niveau IV	37,6	25,5
Niveau III et plus	8,2	5
Non défini	0,7	0,6
TOTAL	100	100

Les filles sont un peu moins nombreuses que les garçons, et leur niveau de formation est plus élevé 27% des garçons et 18,3 % des filles ont un niveau inférieur au niveau V. 30,5% des garçons et 45,8 % des filles ont atteint le niveau IV au moins.

On retrouve les mêmes résultats quand on s'intéresse au public des jeunes accompagnés ou au public des jeunes reçus en entretien pour lesquels des tableaux croisant sexe et niveau de formation nous ont été communiqués.

Quelles solutions sont proposées aux jeunes selon le sexe et le niveau de formation ?

Entrées dans les mesures (chiffres clés 2005)

	Niveau III et plus		Niveau IV		Niveau V		Niveau Vbis		Niveau VI	
	Femmes	hommes	Femmes	hommes	Femmes	hommes	Femmes	hommes	Femmes	hommes
Alternance	3,0	2,5	3,7	3,5	3,6	4,0	5,0	5,8	2,3	2,7
Emploi	76,4	74,0	56,2	59,9	44,3	52,3	31,2	39,5	22,3	33,3
Formation	20,6	23,5	40,1	36,6	52,1	43,7	63,8	54,7	75,4	64,0
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Les contrats en alternance représentent environ 4 % de l'ensemble des mesures en direction des jeunes des missions locales. Ils sont un peu plus fréquents pour les filles que pour les garçons aux niveaux III et IV. C'est l'inverse aux niveaux V, V bis et VI. Le contrat de professionnalisation représente 62 % des entrées en alternance pour les filles et seulement 49,5% pour les garçons. Le contrat d'apprentissage représente 50,5% pour les garçons, seulement 38% pour les filles.

47% des mesures correspondent à des entrées en formation. Plus le niveau de formation est élevé, moins les jeunes entrent en formation. A même niveau d'études initiales, les filles entrent plus souvent en formation que les garçons, à l'exception du niveau III et plus. L'écart entre les entrées en formation des

filles et des garçons aux niveaux V et moins, est important (8,4 points au niveau V, 9,2 points au niveau V bis, 11,5 points au niveau VI).

Les filles sont peu présentes dans les formations AFPA. Elles sont plus souvent que les garçons dans les formations de l'État, de l'ANPE et de l'Éducation Nationale.

49% des mesures correspondent à des entrées en emploi. Plus le niveau de formation est élevé, plus les jeunes entrent en emploi. A même niveau de formation, les filles entrent moins souvent en emploi que les garçons à l'exception du niveau III et plus. L'écart est important pour les niveaux V et plus et atteint son maximum au niveau VI (11 points).

Les filles sont présentes en intérim, en CNE, en CJE, en CIE et en associations intermédiaires. Elles sont plus souvent que les garçons en CDD et en CAE. Le CDI concerne 13,2% des filles entrées dans une mesure emploi et 11,3% des garçons. Les filles accèdent moins souvent que les garçons aux mesures emploi malgré leur meilleur niveau de formation.. Par contre, lorsqu'elles accèdent aux mesures emploi, les formes d'emplois précaires les concernent à égalité avec les garçons, même si ces formes sont sensiblement différentes.

4) La DRTEFP

La DRTEFP nous a communiqué un ensemble de données concernant les contrats aidés, en particulier ceux qui concernent les jeunes.

Dans les contrats d'apprentissage, la part des femmes est de 34,6 %. Une majorité des jeunes est issue directement de la scolarité initiale (60% des garçons et 57,6% des filles). Le public de niveau V ou moins est très majoritaire, surtout pour les garçons (77,1% des garçons et 66,3% des filles). 23,9% des filles et seulement 15,2% des garçons ont atteint le niveau IV. Le niveau de formation des filles en apprentissage est plus élevé que celui des garçons.

Les secteurs d'activité où on retrouve un nombre important d'apprentis sont l'agriculture, le bâtiment, le commerce et l'hôtellerie-restauration pour les garçons. Ces secteurs concentrent deux tiers des apprentis. Pour les filles, l'agriculture, le commerce, l'hôtellerie-restauration, les services personnels et domestiques concentrent les trois quarts des apprenties.

Le Contrat Jeune en Entreprise, contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, concerne les jeunes de moins de 23 ans ayant un niveau de formation inférieur au baccalauréat et les jeunes de moins de 26 ans sans qualification bénéficiant de l'accompagnement renforcé dans le cadre du CIVIS. Dans les CJE, la part des femmes n'est que de 24,8%. Une moitié des jeunes étaient chômeurs avant l'entrée en CJE (61,3% pour les filles et 45,8% pour les garçons). Le public de niveau V ou moins est très majoritaire, surtout pour les garçons (86,8% des garçons et 76,5% des filles). 23,5% des filles et seulement 13,2% des garçons ont atteint le niveau IV. Le niveau de formation des filles en CJE est plus élevé que celui des garçons.

Les secteurs d'activité où on trouve les CJE sont le bâtiment, l'hôtellerie-restauration, et les services personnels et domestiques qui concernent près de 75% des filles.

Plus de la moitié des garçons occupent un emploi d'ouvrier, plus de 60% des filles sont employées de commerce.

Le travail à temps partiel concerne plus de 60% des filles en CJE et seulement 17% des garçons. Les bas salaires sont une réalité plus importante pour la majorité des filles en CJE.

II. Activité-Chômage : données sexuées

1) L'activité

Dans la région Nord Pas-de-Calais, le taux d'activité des femmes reste nettement inférieur à la moyenne nationale, alors que celui des hommes est quasiment identique. L'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes atteint 18,3 points en région (13,6 points pour la France). L'écart tend à se réduire pour les populations les plus jeunes. Cette sous-activité des femmes en région, surtout des moins qualifiées, est une source importante de vulnérabilité : éloignement du marché du travail et faiblesse des revenus des ménages qui conduisent à des processus de précarisation.

Taux d'activité par sexe et âge (Insee RP 99)

	Région			France		
	Femmes	Hommes	Ecart	Femmes	Hommes	Ecart
Taux d'activité	43,8	62,1	-18,3	48,7	62,3	-13,6
15 à 24 ans	25,2	31,2	-6,0	26,4	33,1	-6,7
25 à 49 ans	73,8	81,5	-7,7	81,5	95,1	-13,6
50 ans et plus	19,2	34,6	-15,4	23,4	35,4	-12,0

On ne dispose pas de mesures plus récentes des taux d'activité selon l'âge et le sexe. Même si le retard régional de l'activité des femmes se réduit, on peut penser que la sous activité des femmes persiste. Il serait important de disposer de données sur l'activité plus récentes et plus régulières.

Il faudrait aussi avoir des données régionales sur les interruptions d'activité et l'allocation parentale d'éducation.

2) Le chômage

Le taux de chômage régional est supérieur au taux national. L'écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes est plus important en région que pour la France entière, dans toutes les tranches d'âge. C'est aux âges de plus forte activité, entre 30 et 50 ans, que l'écart régional diffère le plus sensiblement de l'écart national. Le sur chômage des femmes en région est particulièrement net chez les 30-34 ans pour lesquels l'écart atteignait 6,6 points au recensement de 1999.

L'Enquête Emploi fournit des données nationales annuelles, mais son mode d'échantillonnage ne se prête pas à un traitement régional. Pour le Nord Pas-de-Calais, la seule comparaison possible chaque année repose sur des estimations des taux de chômage en moyenne annuelle. Le taux de chômage augmente entre 1991 (12,8%) et 1997 (16,7%), puis il diminue jusqu'en 2002

(12,3%) et repart à la hausse à partir de cette date. L'écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes s'est fortement réduit entre 1991 (6,5 points) et 2004 (2,0 points). (Cf. Femmes dans le Nord Pas-de-Calais - Regards sur la Parité).

Taux de chômage (en moyenne annuelle) par sexe en région Nord Pas-de-Calais (source INSEE)

Année	Femmes	Hommes	Ensemble
1997	19,1	14,8	16,7
1998	18,5	13,9	15,9
1999	17,5	13,3	15,2
2000	16,1	11,5	13,5
2001	14,8	10,6	12,5
2002	13,9	11,1	12,3
2003	14,1	11,6	12,7
2004	14,2	12,2	13,1

Il serait très intéressant de disposer d'une extension de l'enquête Emploi pour la région, comme cela a été fait pour des enquêtes récentes concernant la santé, le logement ou l'illettrisme, qui ont permis à l'INSEE Nord Pas-de-Calais de fournir des données permettant d'éclairer les politiques régionales dans ces domaines. L'accès à des emplois de qualité est une priorité pour réduire la précarité des femmes en région, et la connaissance fine de l'activité, du chômage et des emplois occupés par les femmes, une nécessité. L'INSEE souhaite développer des coopérations pour développer les statistiques d'emploi régionales sexuées.

3) la demande d'emploi

L'ANPE nous a fourni un grand nombre de données sexuées concernant les demandeurs d'emploi

Part des femmes dans la demande d'emploi (ANPE ; décembre 2005)

	Part des femmes
DEFM	48,9
DEFM 1	43,3
DEFM 2	85,6
DEFM 3	50,1
DELD	50,9
DETLD	51,1

Les femmes sont sur représentées dans la demande d'emploi par rapport à leur part dans la population active. Ce phénomène est encore plus marqué pour le chômage de longue durée.

Les femmes demandeuses d'emploi ont un niveau de formation plus élevé que les hommes. En 2003, 35% des femmes et 29% des hommes ont un niveau de formation IV ou plus. Le phénomène est encore plus marqué pour les moins de 25 ans : 48 % des femmes et 30% des hommes ont un niveau IV ou plus. Pour les hommes comme pour les femmes, le risque de chômage diminue quand le niveau de formation augmente, mais les femmes, en particulier les plus jeunes, sont moins protégées par leurs diplômes que les hommes.

Cette tendance s'observe, mais de façon moins nette, pour le chômage de longue durée. Parmi les DELD, en 2003, 28% de femmes et 26% des hommes ont un niveau de formation IV ou plus. Le phénomène est nettement plus marqué chez les moins de 25 ans : 46% des femmes et 28 % des hommes ont un niveau IV ou plus.

4) les demandeurs d'emploi inscrits en « catégorie 2 »

La catégorie des demandeurs d'emploi à temps partiel est composée très majoritairement de femmes : 85,6% des DEFM2 sont des femmes en 2005. Les données fournies par l'ANPE permettent une comparaison sexuée des deux catégories : DEFM1 et DEFM2. Les niveaux de formation ne sont pas les mêmes.

Niveau de formation des demandeurs d'emploi (ANPE ; décembre 2005)

	Catégorie 1		Catégorie 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Niveau VI	13,6%	15,1%	26,9%	32,4%
Niveau V BIS	7,4%	6,7%	9,8%	6,6%
Niveau V	36,8%	47,0%	39,2%	39,3%
Niveau IV	23,0%	15,4%	14,4%	10,9%
Niveau III	10,1%	7,6%	5,1%	4,4%
Niveaux I/II	7,8%	6,6%	3,8%	5,6%
Non déterminé	1,4%	1,6%	0,8%	0,8%
Tous niveaux	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La part des diplômés de niveau IV ou plus est beaucoup plus élevée dans la catégorie 1, surtout pour les femmes. 40,9% des femmes en DEFM 1 ont un niveau IV ou plus, et seulement 23,3% en DEFM 2. Pour les hommes, les chiffres correspondants sont 29,6% et 20,9%.

Les femmes inscrites en catégorie 2 sont nettement plus âgées que celles inscrites en catégorie 1. 93% des femmes inscrites en catégorie 2 ont plus de 25 ans et 23% plus de 50 ans. En catégorie 1, les proportions sont respectivement de 72% et 11%.

On constate également des différences entre les deux catégories concernant l'ancienneté de chômage.

Ancienneté de chômage des demandeurs d'emploi (ANPE ; décembre 2005)

	Catégorie 1		Catégorie 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
< 12 mois	64,7%	65,4%	51,4%	44,5%
12-23 mois	20,2%	19,2%	22,7%	21,3%
24-35 mois	7,9%	7,9%	11,7%	13,7%
> 36 mois	7,2%	7,5%	14,2%	20,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dans la catégorie 2, le chômage de longue durée est beaucoup plus fréquent que dans la catégorie 1, surtout pour les hommes. Un tiers des femmes et des hommes inscrits en catégorie 1 sont au chômage de longue durée, et 15% environ au chômage de très longue durée. Dans la catégorie 2, plus de la moitié des hommes sont au chômage de longue durée et un tiers au chômage de très longue durée, pour les femmes, les proportions sont respectivement de 49% et de 26%.

La catégorie 2, composée très majoritairement de femmes, rassemble donc des demandeurs d'emploi plus vulnérables sur le marché du travail : âge plus élevé, niveau de formation plus faible, ancienneté de chômage plus importante. C'est encore plus vrai pour les hommes mais ceux-ci sont très minoritaires dans cette catégorie. On peut s'interroger sur le nombre important de femmes inscrites dans cette catégorie de demandeurs d'emploi qui recherchent un travail à temps partiel alors que les opportunités de sortie du chômage apparaissent beaucoup plus limitées que celles de la catégorie 1.

Il est également intéressant de noter l'extrême concentration des demandes d'emploi des femmes en catégorie 2. Plus de 80% des demandes des femmes inscrites en catégorie 2 concernent 4 emploi-métiers : personnels des services aux personnes (39,7%), personnels des services administratifs (16,9%), personnels de la vente et de la distribution (14%), personnels des services aux entreprises et aux collectivités (11,3%). Dans la catégorie 1, les chiffres correspondants sont respectivement 23,5%, 20,6%, 18% et 6%. Les 4 emplois métiers concentrent 68% de la demande d'emploi des femmes en catégorie 1.

Pour les hommes, la demande d'emploi est beaucoup moins concentrée, y compris en catégorie 2. 42% des demandes des hommes inscrits en catégorie 2 concernent 4 emploi-métiers : personnels des services aux entreprises et aux collectivités (13,6%), personnels de la logistique (11,1%), personnels de la production agricole (10,7%) et personnels des services administratifs (6,3%). Dans la catégorie 1, les chiffres correspondants sont respectivement 6%, 11,7%, 4,7%, et 2,6%, concentrant seulement 25% de la demande d'emploi des hommes en catégorie 1, où les métiers de la mécanique, du bâtiment et de la maintenance sont beaucoup plus présents qu'en catégorie 2.

5) Des caractéristiques différentes selon le sexe

Les femmes sont assez nettement sur représentées chez les demandeurs d'emploi non indemnisés : la part des femmes y est de 53%.

Indemnisation des demandeurs d'emploi de toutes catégories (ANPE - décembre 2005)

	Femmes	Hommes
Régime assurance chômage	40,8	47,2
Régime de solidarité	6,2	8,0
Non indemnisés	53,0	44,8
TOTAL	100,0	100,0

Plus de la moitié des femmes ne reçoivent pas d'indemnisation. Elles relèvent nettement moins souvent du régime d'assurance chômage que les hommes (40,8% pour les femmes, 47,2% pour les hommes). Leur faible représentation parmi les bénéficiaires de l'ASS (42,2% de femmes) peut sans doute s'expliquer par les conditions d'ancienneté dans l'emploi nécessaires à l'obtention de cette allocation.

Les femmes à la recherche d'un emploi occupent plus fréquemment que les hommes une activité réduite de courte durée.

Activité des demandeurs d'emploi de toutes catégories (ANPE - Décembre 2005)

	Femmes	Hommes
Sans activité	68,0	73,5
Activité < 78 heures	15,6	9,0
Activité ≥ 78 heures	16,4	17,5
TOTAL	100,0	100,0

Il peut s'agir de salarié-es à temps partiel non choisi ou de salarié-es qui alternent des périodes de « petits boulots » et de non emploi ; ils/elles restent à la recherche d'un emploi qui leur assure de meilleures conditions de travail et une rémunération suffisante.

Les allocataires du RMI représentent 17,1% des demandeurs d'emploi chez les hommes, chez les femmes, le pourcentage est plus faible (14%). On ne peut interpréter cette donnée en l'absence de données sexuées régionales disponibles sur le RMI (cf. infra).

Les phénomènes de récurrence du chômage (le fait de se réinscrire plusieurs fois sur une période donnée) concernent les deux tiers des demandeurs

d'emploi. La récurrence du chômage est un peu plus importante chez les femmes (68%) que chez les hommes (65,3%). Les femmes sont plus vulnérables sur le marché du travail que les hommes.

Les motifs d'inscription au chômage ne sont pas tout à fait les mêmes pour les femmes et pour les hommes.

Motifs d'inscription des demandeurs d'emploi, catégories 1,2,3 (ANPE ; décembre 2005)

Motif d'inscription	Femmes	Hommes
Licenciement économique	3,1	4,0
Licenciement pour PAP anticipé, fin de convention de conversion et de CRP	1,4	1,8
Autre licenciement	8,9	10,7
Démission	3,7	3,0
Fin de contrat	25,3	22,5
Fin de mission	3,7	13,6
1° entrée sur marché travail	12,1	9,6
Reprise d'activité	5,8	3,4
Fin d'activité non salariée	0,0	0,0
Autres cas	36,0	31,4
Tous motifs	100,0	100,0

Malgré le nombre important de situations non renseignées (autres cas), ce tableau nous permet de constater que :

- les fins de mission d'intérim sont beaucoup plus fréquentes pour les hommes (13,6%) que pour les femmes (3,7%).
- les fins de CDD, les premières insertions et les réinsertions sur le marché du travail concernent davantage les femmes que les hommes.

On constate aussi des différences concernant les motifs de sortie du chômage.

Motifs de sortie des demandeurs d'emploi, catégories 1,2,3 (ANPE ; décembre 2005)

Motif de sortie	Femmes	Hommes
Radiation absence 1er entretien	2,6	3,5
Autres radiations	7,8	9,5
Reprise d'emploi	23,4	25,0
Entrée en stage	10,2	8,9
Arrêt recherche	11,9	6,6
Absence au contrôle	35,9	39,1
Changement d'ALE	2,5	1,9
Autres cas	5,7	5,5
Tous motifs	100,0	100,0

Le terme « absence au contrôle » peut revêtir diverses réalités : chômage découragé, reprise d'emploi ou de formation non signalée qu'il est difficile de cerner. Malgré cela on peut dire que les femmes sont sous-représentées dans les reprises d'emploi et sur représentées dans les arrêts de recherche.

Au niveau régional, on manque de données sexuées sur les variations du taux de chômage selon le niveau de formation et le dernier emploi occupé. Ces données, disponibles au niveau national grâce à l'enquête Emploi, seraient très utiles au niveau régional, en particulier pour construire des politiques de formation et d'emploi, pour les femmes de niveau IV. L'enquête Génération 98 du CEREQ montre, au niveau national, que les filles représentent les deux tiers des jeunes en non emploi chronique (*jeune ayant connu au maximum six mois d'emploi au cours des trois premières années passées sur le marché du travail et qui, au terme de ces trois ans, n'avaient pas d'emploi, n'étaient pas en reprise d'études ou n'effectuaient pas leur Service national- définition du CEREQ*), plus de la moitié d'entre elles ayant atteint le niveau IV ou plus.

III. Emplois aidés : données sexuées régionales

Les emplois aidés sont un élément important des politiques de lutte contre le chômage. Le Contrat Jeune en Entreprise, que nous avons évoqué ci-dessus, concerne un effectif restreint (960 personnes, dont 238 femmes au premier semestre 2006). Par contre, les autres contrats pour lesquels nous disposons de données concernent des effectifs importants : 5529 pour le Contrat d'Avenir (CAV), 4068 pour le Contrat Initiative Emploi (CIE), 7644 pour le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE), 5130 pour le contrat de professionnalisation.

Les emplois aidés sont précaires compte tenu du caractère provisoire de ces emplois qui entraîne l'instabilité et l'incertitude. Mais ils sont aussi un moyen d'accès à l'emploi et peuvent représenter une étape dans la réinsertion sur le marché du travail. C'est dans cette double perspective qu'il faut s'interroger sur la place que les femmes y occupent.

La part des femmes est variable selon la mesure : 37,5 % pour le CIE, 56,3 % pour le CAE. La répartition des hommes et femmes dans les différentes mesures est-elle signe d'inégalités ? Pour cela, il est nécessaire d'examiner séparément chaque type d'emploi aidé en commençant par celui où la proportion de femmes est la plus grande.

1) Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

Il s'adresse à des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il concerne les employeurs du secteur non marchand. Le CAE est un contrat de droit privé à durée déterminée, d'une durée minimale de 6 mois, pouvant être renouvelé 2 fois. La durée maximale est de 24 mois. Le contrat prévoit un accompagnement, ainsi que des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience.

Le temps de travail hebdomadaire minimal est de 20 heures et la rémunération est fixée au SMIC, sauf clauses plus favorables.

La part des femmes dans le CAE est de 56,3 % en 2006 dans la région. Le CAE concerne surtout les moins de 50 ans (85 % pour les hommes et pour les femmes). Mais, chez les hommes, la part des moins de 25 ans (51,6 %) est beaucoup plus importante que chez les femmes (38,3 %)

Age des personnes bénéficiaires du CAE (DRTEFP ; 2006)

	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	38,3	51,6
25 à 49 ans	46,7	33,4
50 ans et plus	15,0	15,0
TOTAL	100,0	100,0

A l'entrée en CAE, les femmes sont plus souvent inscrites à l'ANPE que les hommes (91,9 % des femmes et 86,1 % des hommes).

Inscription à l'ANPE des bénéficiaires du CAE (DRTEFP ; 2006)

	Femmes	Hommes
non inscrites	8,1	13,9
Moins d'un an	31,9	39,1
De un à deux ans	34,2	22,4
Plus de deux ans	25,8	24,6
TOTAL	100,0	100,0

Les femmes sont plus souvent au chômage de longue durée que les hommes (60 % des femmes et 46,9 % des hommes).

La proportion de personnes handicapées est deux fois plus forte parmi les hommes (12,9 %) que parmi les femmes (5,9 %).

Il y a peu de bénéficiaires des minima sociaux en CAE (6 % pour les hommes, 3 % pour les femmes).

La proportion de personnes de niveau de formation V ou moins, est plus importante pour les hommes (80,2 %) que pour les femmes (66,7 %).

Niveau de formation des bénéficiaires du CAE - DRTEFP ; 2006

	Femmes	Hommes
Niveau I et II	3,3	2,0
Niveau III	6,8	3,8
Niveau IV	23,2	14,0
Niveau V	43,9	49,3
Niveau V bis	5,5	6,1
Niveau VI	17,3	24,8
Total	100	100

Les femmes travaillent plus souvent dans les établissements publics que les hommes, moins souvent dans les communes ou les associations.

2) Le contrat de professionnalisation

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de moins de 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il concerne les employeurs du secteur marchand. C'est un contrat de travail (CDD ou CDI) en alternance avec une action de professionnalisation. L'employeur s'engage à assurer une formation permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif. La durée du contrat est comprise entre 6 et 12 mois, avec possibilité de prolonger à 12 mois pour les jeunes sans qualification ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Les actions de formation ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat et ne peuvent être inférieures à 150 heures.

La part des femmes dans les contrats de professionnalisation est de 40,1 % en 2006 dans la région. Ce contrat concerne majoritairement des jeunes de moins de 25 ans (86,3 % des hommes et 89,8 % des femmes). Il s'agit très rarement d'un contrat à durée indéterminée, surtout pour les femmes (6,9 % pour les femmes, 9,1 % pour les hommes). Le secteur tertiaire est dominant (56,8 % pour les hommes et 82,4 % pour les femmes). La concentration des contrats de professionnalisation est plus forte pour les femmes. 55 % d'entre elles sont en contrat dans le commerce, l'hôtellerie-restauration ou les services personnels et domestiques.

Le niveau de formation des femmes est plus élevé que celui des hommes.

Niveau de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation (DRTEFP ; 2006).

	Femmes	Hommes
Pas de formation	1,2	3,2
Formation courte	8,5	13,2
BEP ou CAP	24,7	31,8
Bac technique	31,4	25,7
BTS	9,5	9,2
Licence et plus	4,5	3,4
Non renseigné	20,3	13,6
Total	100	100

Les niveaux V et IV sont majoritaires. Ils concernent 57,5 % des hommes et 56,1 % des femmes, mais chez les femmes, le niveau IV (31,4 %) est plus présent que le niveau V (24,7 %). C'est le contraire chez les hommes (25,7 % au niveau IV et 31,8 % au niveau V).

3) Le Contrat Initiative Emploi (CIE)

Il s'adresse à des chômeurs de longue durée, inscrits comme demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois, ainsi qu'à des bénéficiaires de minima sociaux et d'autres catégories en difficulté d'insertion ou de réinsertion. Le CIE est un contrat à durée indéterminée ou déterminée (dans ce cas, la durée du contrat est comprise entre 12 et 24 mois), à temps plein ou à temps partiel (dans ce cas la durée du temps de travail ne peut pas être inférieure à 16 heures par semaine). Il concerne les employeurs du secteur marchand.

La part des femmes dans le CIE est de 37,5% en 2006 dans la région. Le CIE concerne surtout des adultes entre 25 et 49 ans surtout chez les femmes (66,3 % des femmes et 59,3 % des hommes).

Age des personnes bénéficiaires du CIE (DRTEFP ; 2006)

	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	16,6	20,8
De 25 à 49 ans	66,3	59,3
50 ans et plus	17,1	19,9
TOTAL	100,0	100,0

Les femmes sont encore plus souvent inscrites à l'ANPE que les hommes (96,7 % des femmes et 93,6 % des hommes).

Inscription à l'ANPE des bénéficiaires du CIE (DRTEFP ; 2006)

	Femmes	Hommes
non inscrites	3,3	6,4
Moins d'un an	16,8	27,7
De un à deux ans	45,2	25,9
Plus de deux ans	34,7	40,0
TOTAL	100,0	100,0

Les femmes sont nettement plus souvent au chômage de longue durée que les hommes (80 % des femmes et 65,9 % des hommes).

La proportion de personnes handicapées est plus forte chez les hommes (12,8 %) que chez les femmes (9,4%).

Les bénéficiaires de minima sociaux représentent 18,5 % des hommes et 13,9 % des femmes.

La proportion de personnes de niveau V ou moins est nettement plus importante pour les hommes (74,6 %) que pour les femmes (56,3 %).

Niveau de formation des bénéficiaires du CIE (DRTEFP ; 2006)

	Femmes	Hommes
Niveau I et II	6,2	4,1
Niveau III	12,1	7,1
Niveau IV	25,4	14,2
Niveau V	40,6	56,3
Niveau V bis	3,8	4,4
Niveau VI	11,9	13,9
Total	100,0	100,0

Le bâtiment emploie 26,7 % des hommes bénéficiaires du CIE, les autres secteurs d'activité étant faiblement représentés.

La concentration est différente pour les femmes : le commerce, l'hôtellerie-restauration et la santé représentent 43% des femmes bénéficiaires du CIE.

4) le Contrat d'Avenir (CAV)

C'est un nouveau dispositif réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS, API et AAH). Il comprend un accompagnement personnalisé, une formation obligatoire et un contrat de travail. Sur un territoire, le développement des contrats d'avenir passe par la conclusion d'une convention d'objectifs entre la collectivité territoriale et le préfet de département. Le contrat d'avenir est un contrat de droit privé à durée déterminée d'une durée minimale de deux ans, renouvelable dans la limite de 36 mois. La durée de travail hebdomadaire est fixée à 26 heures, avec une rémunération minimale au SMIC.

La part des femmes dans le contrat d'avenir est de 34,1% en 2006 dans la région. Le CAV concerne principalement des adultes entre 25 et 49 ans (84,4 % des femmes et 81,3 % des hommes).

Les femmes sont encore plus souvent inscrites à l'ANPE que les hommes (93,4 % des femmes et 91,2 % des hommes). Le chômage de longue durée concerne plus de 60 % des femmes et des hommes.

Inscription à l'ANPE des bénéficiaires du CAV (DRTEFP ; 2006)

	Femmes	Hommes
non inscrites	6,6	8,8
Moins d'un an	31,6	26,9
De un à deux ans	24,3	25,8
Plus de deux ans	37,5	38,5
TOTAL	100,0	100,0

La proportion de personnes handicapées est deux fois plus forte chez les hommes (11%) que chez les femmes (5,6 %).

Les bénéficiaires de CAV sont quasiment tous bénéficiaires de minima sociaux.

Les femmes ont un meilleur niveau de formation que les hommes, même si les niveaux V et moins sont nettement dominants pour les deux sexes.

Niveau de formation des bénéficiaires du CAV (DRTEFP ; 2006)

	Femmes	Hommes
Niveau I et II	3,3	2,0
Niveau III	5,5	2,3
Niveau IV	15,3	5,7
Niveau V	43,5	49,1
Niveau V bis	6,8	10,1
Niveau VI	25,6	30,8
Total	100,0	100,0

24,1 % des femmes et seulement 10 % des hommes ont un niveau IV ou plus.

Les femmes travaillent plus souvent dans les établissements publics et les communes que les hommes, moins souvent dans les associations.

68,4 % des hommes et seulement 38 % des femmes sont en chantier d'insertion.

En conclusion, on constate que, dans tous les contrats aidés, les femmes ont un niveau de formation plus élevé, sont plus souvent inscrites à l'ANPE et plus souvent demandeuses d'emploi de longue durée.

Les femmes sont plus présentes dans le CAE qui concerne le secteur non marchand, mais par contre elles sont peu présentes dans le CAV qui concerne le même secteur, mais est réservé aux bénéficiaires de minima sociaux. Elles sont également peu présentes dans le CIE qui concerne le secteur marchand.

Les femmes bénéficiaires de minima sociaux sont moins présentes que les hommes dans les contrats aidés. Qu'il s'agisse du contrat d'avenir destiné aux bénéficiaires de minima sociaux ou des autres contrats où ils sont peu présents, les femmes représentent environ un tiers des contrats signés par les bénéficiaires de minima sociaux. Elles sont souvent cantonnées dans l'insertion sociale, qui ne leur permet guère de sortir de la précarité.

Pour répondre à la question de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, il serait intéressant de pouvoir mesurer les effets de ces différentes mesures. Pour cela, il faudrait mener un travail sur le devenir des bénéficiaires de ces mesures et le suivi de cohortes de sorties sur une période relativement longue, à l'instar du travail que mène le CEREQ sur l'insertion professionnelle des jeunes.

IV. Emploi - Travail - Revenus

Les thèmes rassemblés dans ce chapitre sont fondamentaux pour une approche statistique de la précarité. Nombreux sont les emplois majoritairement occupés par les femmes qui peuvent être qualifiés de précaires si on définit la précarité par une combinaison de variables d'instabilité, d'incertitude sur le lendemain et de fragilité des situations. Cela va bien au-delà de ce qui est couramment désigné comme emplois précaires et qui ne concerne souvent que le statut de l'emploi à durée limitée. Les emplois à temps partiel subi engendrent aussi la précarité quand ils constituent le revenu principal des femmes en situation monoparentale ou quand elles sont seules. La question des revenus est également centrale. Bas salaires et revenus issus principalement des minima sociaux sont les principales ressources d'un nombre croissant de ménages. Femmes et hommes sont concernés mais de manière différente. Les bas salaires sont très majoritairement féminins, mais on manque de données sexuées sur les allocataires et les bénéficiaires de minima sociaux. Certaines formes de précarité débouchent sur la pauvreté qui ne touche plus seulement les ménages vivant des allocations de chômage ou des minima sociaux, mais de revenus du travail dans des emplois peu qualifiés. La question des travailleurs pauvres a fait irruption dans le débat social, mais elle est difficile à traiter dans une perspective sexuée, la notion de pauvreté étant là définie non pas au niveau des individus, mais des ménages.

Malgré l'importance des thèmes de l'emploi et des revenus, il nous est impossible de les développer de manière détaillée comme cela a été fait dans les paragraphes précédents. Le contraste est saisissant entre l'abondance des données sexuées régionales, produites principalement par l'INSEE, le Rectorat, la DRTEFP, l'ANPE, le CEREQ concernant l'insertion, le chômage et les contrats aidés, et le manque de données du même type en matière d'emploi, de minima sociaux et de pauvreté.

On a donc choisi de montrer l'intérêt de ces questions à partir de données sexuées nationales et d'indiquer quelques pistes pour favoriser la production des mêmes données à l'échelle régionale.

1) Emploi, travail et précarité

L'enquête Emploi est la source principale des travaux statistiques sur le thème « Femmes et précarité » mais elle ne se prête pas à un traitement au niveau régional. Elle fournit des données sur l'activité, le chômage, les conditions d'emploi, les catégories socioprofessionnelles, et permet de comparer la situation des enquêtés au jour de l'enquête à leur situation un an avant. C'est à partir des enquêtes Emploi qu'on a pu mesurer au niveau national les évolutions comparées de l'activité des hommes et des femmes selon un certain nombre de variables, en particulier l'âge et le nombre d'enfants. Le tableau suivant montre la croissance forte de l'activité des femmes dans toutes les tranches d'âge entre 25 et 49 ans.

Taux d'activité féminine selon l'âge en France (Enquêtes Emploi)

	1983	1989	1995	2000	2003
15-19 ans	15,0	9,4	4,4	6,0	8,1
20-24 ans	66,7	59,7	46,9	46,9	51,7
25-29 ans	72,9	76,2	78,9	79,3	78,9
30-34 ans	70,0	73,3	78,4	77,9	78,7
35-39 ans	67,8	73,3	78,4	79,2	80,4
40-44 ans	67,5	74,0	79,4	80,6	84,2
45-49 ans	64,1	69,0	77,1	79,3	81,3
50-54 ans	56,7	62,2	69,9	73,7	75,5
55-59 ans	43,7	44,7	48,5	51,9	55,4
60 ans et plus	6,8	5,8	4,5	3,4	3,6
Ensemble	44,5	45,8	47,2	48,1	49,0

Cependant l'accès à l'activité des femmes n'est pas une tendance irréversible. Comme le montre le tableau suivant, on constate entre 1989 et 2000, une baisse importante du taux d'activité des femmes ayant deux enfants dont le dernier a moins de 3 ans. Les politiques familiales et en particulier l'allocation parentale d'éducation, ont incité de nombreuses femmes à se retirer provisoirement du marché du travail.

Taux d'activité des femmes conjointes selon le nombre et l'âge des enfants en France (Enquêtes Emploi).

	1989	1995	2000	2003
Pas d'enfant de moins de 18 ans	42,4	44,0	45,5	46
1 enfant de 6 à 17 ans	72,2	79,0	81,0	83
1 enfant de 3 à 5 ans	79,7	82,7	84,1	85
1 enfant de moins de 3 ans	73,9	77,9	79,2	80
2 enfants : le plus jeune de 6 à 17 ans	70,9	78,1	81,7	84
2 enfants : le plus jeune de 3 à 5 ans	71,2	76,7	73,7	80
2 enfants : le plus jeune de moins de 3 ans	63,2	65,1	54,7	58
3 enfants ou plus : le plus jeune de 6 à 17 ans	50,1	58,8	64,2	73
3 enfants ou plus : le plus jeune de 3 à 5 ans	37,8	48,6	52,4	62
3 enfants ou plus : le plus jeune de moins de 3 ans	27,0	30,4	32,8	36
Ensemble	53,1	56,2	57,0	58

Des enquêtes nationales ont montré que ces retraits d'activité concernaient principalement des femmes peu qualifiées au chômage ou des femmes connaissant d'importantes difficultés d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail, pour lesquelles l'allocation apparaît comme la solution leur permettant d'avoir un minimum de revenus, d'élever leurs jeunes enfants et de repousser à plus tard une réinsertion professionnelle de plus en plus difficile.

La région Nord Pas-de-Calais est à la fois une région de faible activité des femmes et de fort recours à l'allocation parentale d'éducation. Il serait très utile de s'interroger sur les interruptions d'activité qui déclenchent dans certains cas des processus de précarisation et de connaître les caractéristiques des femmes bénéficiant de l'allocation parentale d'éducation.

Le statut d'emploi et le temps de travail sont des indicateurs décisifs pour mesurer le lien des femmes avec le marché du travail et la précarité. L'enquête Emploi montre qu'en France les formes particulières d'emploi ont nettement progressé dans les quinze dernières années. Elles concernent 14,4% des femmes et 12,3% des hommes en 2004.

Les emplois à durée limitée en France en 2004 (INSEE - Enquête Emploi)

	Femmes	Hommes
Intérimaires	1,4	2,9
Contrats à durée déterminée	9,5	6,0
Contrats aidés et stagiaires	2,6	1,6
Apprentis	1,0	1,7
Total	14,4	12,3

L'intérim et l'apprentissage concernent davantage les hommes que les femmes. C'est le contraire pour les contrats à durée déterminée, les contrats aidés et les stages.

Le travail à temps partiel a triplé en 20 ans. C'est une forme d'emploi qui concerne presque exclusivement les femmes (en 2004 82,6% des salariés à temps partiel en France sont des femmes).

Population active occupée à temps partiel selon la durée du travail en France en 2004 (INSEE - Enquête Emploi)

Durée hebdomadaire moyenne de travail	Femmes en milliers	Hommes en milliers	% de femmes	% de la population active féminine occupée
Moins de 15 heures	544	123	81,5	4,8
de 15 à 29 heures	1817	384	82,6	16,1
30 heures ou plus	1031	201	83,7	9,1
Inconnue	4	5	41,5	0,0
Ensemble	3396	713	82,6	30,1

Champ : population active occupée au sens du BIT, à temps partiel

Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel. Dans les services aux personnes, cette forme d'emploi est devenue majoritaire. Il s'agit de plus en plus souvent d'emplois à temps partiel à l'initiative de l'employeur, mode de gestion flexible des emplois dans les secteurs fortement féminisés.

Les femmes qui ont au moins un enfant et qui vivent en couple sont plus souvent à temps partiel que celles sans conjoint. C'est le contraire pour les hommes dans la même situation.

Mères et pères à temps partiel selon la durée du travail en France en 2004 (INSEE - Enquête Emploi)

Durée hebdomadaire moyenne de travail	Femmes		Hommes	
	En couple	Sans conjoint	En couple	Sans conjoint
Moins de 15 heures	4,6	3,6	0,4	n.s
de 15 à 29 heures	19,1	12,8	1,6	n.s
30 heures ou plus	12	8,6	1,1	n.s
Inconnue	0	0	0,0	n.s
Ensemble	35,8	25	3,0	5,7
Effectifs (en milliers)	1925	240	199	10

Champ : actifs occupés de 15 à 59 ans ayant au moins un enfant dans le logement.

Parmi les actifs occupés ayant au moins un enfant qui travaillent à temps partiel, 91% sont des femmes.

Les situations de sous-emploi concernent les personnes qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui sont à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail.

Le sous-emploi (au sens du BIT) en France en 2004 (Enquête - Emploi)

	Nombre de personnes en situation de sous-emploi en milliers	Taux de sous-emploi	
		Des personnes à temps partiel	de l'ensemble des actifs occupés
Hommes	250	35	1,9
Femmes	947	27,9	8,4
TOTAL	1197	29,1	4,8

Le sous-emploi s'est fortement accru avec l'expansion des emplois à temps partiel court. Il concerne plus d'un million de personnes en France dont 79 % sont des femmes.

L'enquête Emploi permet de mesurer le chômage au sens du Bureau International du Travail, et de connaître ses variations selon l'âge, la catégorie socio professionnelle et le diplôme.

Taux de chômage selon le sexe et l'âge en France (Enquêtes Emploi)

		1989	1994	2000	2003
15 - 24 ans	Femmes	24,2	31,7	23,7	22,6
	Hommes	16,9	24,2	18,4	20,1
25 - 49 ans	Femmes	11,6	13,5	11,6	10,4
	Hommes	6,1	9,8	7,8	7,7
50 ans et plus	Femmes	7,9	8,1	8,3	7,8
	Hommes	6,1	7,5	6,7	6,7
Ensemble	Femmes	12,6	14,3	11,9	11,0
	Hommes	7,3	10,8	8,5	8,7

En 2003, 8,7 % des actifs et 11 % des actives sont au chômage (écart : 2,3 points).

L'écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes qui était particulièrement marqué chez les plus jeunes (5,3 points) s'est réduit en 2003 (2,5 points).

Le chômage des femmes apparaît lié à leur concentration dans certains emplois, en particulier dans la catégorie des employés où le taux de chômage est important.

Taux de chômage BIT selon le sexe et la catégorie socio-professionnelle (niveau regroupé) en France - (Enquêtes Emploi)

	1994		2000		2003	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agriculteurs.....	0,5	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise.....	4	3,6	4,6	4	5,1	3,2
Cadres, professions intellectuelles supérieures....	5,6	5,3	4,1	3,5	4,8	3,7
Professions intermédiaires...	7,9	6,9	5,6	5,4	5,1	4,9
Employés.....	15,7	13,3	12,9	10,8	9,2	8,7
Ouvriers.....	20,8	14,9	18,5	10,8	16,5	9,4
Total.....	14,3	10,8	11,9	8,5	10,9	8,7

Compte tenu du poids des employées dans la population active féminine, on constate que 54,7 % des demandeuses d'emploi appartiennent à cette catégorie. Si on tient compte de l'importance du chômage chez les femmes ouvrières, le chiffre est encore plus net : 77,1 % des demandeuses d'emploi sont ouvrières ou employées (seulement 52,4% des hommes demandeurs d'emploi sont dans ce cas).

D'autre part, le sur-chômage des femmes existe quel que soit leur diplôme. A niveau scolaire équivalent, les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes.

Taux de chômage BIT selon le sexe et le diplôme en France (Enquêtes Emploi)

	1994		2000		2003	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Diplôme supérieur	6,9	6,0	7,9	5,1	8,2	7,3
Baccalauréat +2	7,9	7,8	7,6	6,5	6,4	5,8
Baccalauréat ou équivalent	13,0	9,5	12,5	8,8	9,4	7,9
CAP, BEP ou équivalent	15,2	9,1	14,3	8,3	11,5	6,8
BEPC	14,6	10,2	14,4	11,7	11,3	10,5
Aucun diplôme ou CEP	19,0	15,7	19,4	16,8	16,1	13,3
Ensemble	14,3	10,8	13,6	10,2	10,9	8,7

L'écart entre les femmes et les hommes est particulièrement marqué pour les titulaires de CAP, BEP ou équivalent (4,7 points) alors que l'écart moyen est de 2,2 points. Si le diplôme constitue une protection contre le chômage pour les hommes comme pour les femmes, il ne supprime pas l'écart entre leurs taux de chômage.

Enfin, dans le cas du chômage des femmes, la dimension structurelle apparaît plus forte que dans le cas du chômage des hommes, plus conjoncturel. En période de reprise d'activité, les hommes apparaissent ainsi comme les principaux bénéficiaires, alors qu'ils sont particulièrement touchés dans les périodes de dégradation de l'emploi.

Le sur-chômage des femmes apparaît étroitement lié au développement des formes précaires d'emploi et aux recompositions du marché du travail, accentuées par la ségrégation sexuée des filières scolaires et des emplois. Les femmes sont particulièrement touchées par le développement de toutes les formes de sous-emploi (comme le temps partiel) et de statuts précaires aux marges de l'emploi, de la formation et de l'inactivité qui se sont développées en même temps que le chômage (stages ou contrats aidés entre autres).

Comment obtenir des données actualisées du même type que celles qu'on vient de présenter, au niveau régional ?

Une extension régionale de l'enquête Emploi fournirait les données nécessaires pour un panorama complet de la précarité de l'emploi des femmes dans la région.

A plus court terme, l'INSEE dispose de trois enquêtes qui ont donné lieu à une extension régionale. Elles ont le même tronc commun de données concernant les situations familiales et professionnelles et l'échantillon constitué en empilant ces enquêtes est de taille suffisante pour le type de tableaux que nous venons d'évoquer. Bien sûr, les données du tronc commun sont beaucoup moins riches que celles de l'enquête Emploi, mais suffisantes pour s'interroger sur l'activité, les conditions d'emploi et le chômage.

L'INSEE souhaite construire des conventions avec les partenaires intéressés pour développer la connaissance statistique de la précarité en région.

Le traitement des déclarations annuelles de salaire (DADS) permettrait en outre d'avoir des données sexuées sur les bas salaires.

2) Minima sociaux et précarité

La production de données sexuées concernant les minima sociaux se heurte à une vraie difficulté, liée à l'analyse d'une catégorie construite, pour le RMI par exemple, au carrefour de deux unités statistiques : l'individu et le ménage. L'allocataire du RMI est un individu, homme ou femme, qui vit dans un ménage, mono ou biparental, dont les membres sont bénéficiaires du RMI attribué en fonction de la taille et de la composition du ménage. Lorsqu'il s'agit d'un couple, l'un des deux est allocataire et bénéficiaire, l'autre ainsi que les enfants sont bénéficiaires. S'il nous paraît nécessaire de disposer de statistiques sexuées sur ces populations pour mieux comprendre leurs situations, faut-il plutôt travailler sur les allocataires ou sur les bénéficiaires ?

Nous n'avons pas eu accès aux statistiques de minima sociaux existant dans la région. Elles sont produites par les institutions qui gèrent les différentes allocations : CAF, Unedic, caisses de retraite... et ne sont pas disponibles de la même façon que les données de la DRTEFP ou de l'ANPE dans la région.

Certaines données produites par les CAF sont partiellement sexuées, comme le montrent les tableaux joints en annexe qui concernent les départements d'outremer en 2004 (Ce sont les seules données qui nous ont été communiquées).

Elles ne sont que partiellement sexuées : elles distinguent les hommes seuls des femmes seules, mais traitent le couple comme une seule unité statistique. Faut-il renoncer à des statistiques sexuées concernant les minima sociaux ? Nous pensons que non.

Des statistiques nationales établies par la DREES à partir d'une enquête auprès des allocataires de minima sociaux montrent tout l'intérêt d'une approche sexuée.

Répartition des allocataires par configuration familiale et par sexe

	RMI	% de femmes	ASS	% de femmes
Couples	21	51	42	55
<i>Dont sans enfant</i>	4	43	19	69
<i>dont avec enfant(s)</i>	17	53	23	43
Isolés	79	53	58	49
<i>Dont sans enfant</i>	51	30	48	41
<i>dont avec enfant(s)</i>	28	95	10	88
Ensemble	100	53	100	51

Premier constat : Pour le RMI, les allocataires vivant en couple constituent une minorité (21%). Pour les autres, très majoritaires, il n'y a pas de difficulté à distinguer les hommes isolés des femmes isolées, comme le fait le tableau ci-dessus qui donne le pourcentage de femmes chez les isolés.

Deuxième constat : même s'il ne renseigne pas sur la manière dont est sélectionné l'allocataire du RMI à l'intérieur du couple, le tableau fait naître des interrogations fécondes. La part des femmes parmi les allocataires du RMI

est plus importante pour les couples avec enfants que pour ceux sans enfants. Comment expliquer cette différence ? Pour les isolés, la différence est encore plus nette. Les isolés avec enfants sont presque exclusivement des femmes, alors qu'elles sont très minoritaires parmi les isolés sans enfants. Comment expliquer la faible part des femmes dans cette dernière catégorie ?

Troisième constat : la répartition des allocataires du RMI et de l'ASS selon le type de ménage n'est pas la même et la composition sexuée de chaque catégorie diffère pour le RMI et l'ASS. Comment interpréter ces résultats ?

Il faudrait prolonger ces interrogations et construire des statistiques régionales croisant la situation familiale et le sexe pour chacun des minima sociaux.

3) les travailleurs pauvres

On se heurte à la difficulté signalée ci-dessus. Il s'agit aussi d'une catégorie construite au carrefour de deux unités statistiques. Le travailleur est un individu, la pauvreté est appréhendée au niveau du ménage. « Travailleur pauvre » ne veut pas dire travailleur à bas salaire, mais travailleur vivant dans un ménage pauvre.

Les femmes sont très majoritaires parmi les travailleurs à bas salaire, mais minoritaires parmi les travailleurs vivant dans un ménage pauvre.

Pour sortir de ce paradoxe, il faut regarder de plus près les caractéristiques des uns et des autres, comme le fait Margaret Maruani, dans « les mécomptes du chômage » 2002.

« Les travailleurs à bas salaires sont, pour la plupart, des femmes qui travaillent à temps partiel et ont un salaire mensuel inférieur au SMIC. Les travailleurs pauvres comportent une proportion importante d'hommes dont la femme ne travaille pas. Leurs salaires individuels sont faibles, au voisinage du SMIC, mais pas forcément en dessous. Plus ils ont d'enfants, plus leur risque de pauvreté s'accroît... Le concept de pauvreté laborieuse met ainsi en évidence le cumul des risques de pauvreté dans les familles où les femmes sont inactives ».

On ne peut donc pas dire que « la pauvreté des salariés est plutôt masculine » comme le font certains auteurs. Le fait que la catégorie des travailleurs pauvres soit majoritairement masculine tient au fait que dans les ménages pauvres, les femmes sont souvent en situation d'exclusion du marché du travail. Il faudrait étudier de plus près les caractéristiques sexuées des travailleurs à bas salaires, et réfléchir d'autre part à la question des travailleurs pauvres en tenant compte de la composition du ménage et de la situation du conjoint. C'est important dans une région où la part des bas salaires et le taux de pauvreté dépasse la moyenne nationale. L'INSEE qui vient de réaliser une étude sur les travailleurs pauvres, pas encore disponible, souhaiterait construire des partenariats sur cette question.

2^{ème} partie

Compte rendu d'enquête

Depuis la fin des années 70, le chômage et la précarité ont régulièrement augmenté. Les femmes sont plus touchées que les hommes par le manque d'emploi et les contrats précaires. Le développement du travail à temps partiel subi qui concerne presque exclusivement les femmes est aussi une forme d'emploi précaire : rémunérations très faibles, mauvaises conditions de travail et sous-emploi.

Ces évolutions ont lieu dans un contexte de fortes transformations des structures familiales. Dans les trajectoires de précarité, on constate presque toujours des enchaînements de ruptures familiales et de ruptures professionnelles. Pour les femmes que nous avons rencontrées, les ruptures familiales sont souvent le moment où la précarité s'installe, vu l'absence ou la faiblesse de leurs revenus avant la rupture.

De plus en plus de femmes sont concernées et se sentent menacées par la précarité, l'exclusion, la pauvreté. Tous ces termes ne sont pas équivalents. Dans ce rapport, nous nous concentrons sur les processus de précarisation qui peuvent déboucher sur la pauvreté ou l'exclusion.

Sans vouloir définir d'emblée la notion de précarité, terme très polysémique, nous tenterons de saisir au travers des témoignages :

- le vécu quotidien des femmes et la fragilité de leur situation économique et de leurs ressources financières
- les ruptures et les enchaînements qui débouchent sur des processus de précarisation, voire des situations de pauvreté et d'exclusion.

Les changements économiques que nous vivons entraînent des bouleversements quant aux modes d'insertion sur le marché du travail, brouillent les « situations » et les transitions professionnelles, accroissent les probabilités de ruptures de trajectoires.

Des travaux récents tant en économie qu'en sociologie convergent sur l'existence de facteurs d'inégalités entre hommes et femmes, aggravant pour ces dernières les risques de précarité et débouchant dans certains cas sur des situations de pauvreté durable. Notre travail vise à approcher ces phénomènes au niveau régional.

Les femmes sont en nombre dans les situations de pauvreté et de précarité mais elles restent invisibles. Les difficultés d'accès ou de retour sur le marché du travail, la mauvaise qualité des emplois offerts et les bas niveaux de rémunérations sont au cœur des nouvelles formes de précarité qui se développent pour les femmes. Ces situations ont des conséquences lourdes au-delà de la vie économique - pour elles et pour les enfants dont elles ont toujours principalement la charge : isolement social, santé physique et psychique, éducation, logement.

Un rapport ministériel, présenté par F. Milewski le 3 mars 2005, pointait le lien entre les inégalités récurrentes à l'égard des femmes et le renforcement de la précarité et de la pauvreté. A partir des travaux existants, nous avons voulu mieux cerner les contours de ces réalités sur le plan régional. Cela semble d'autant plus urgent que les politiques européenne et nationale de l'emploi veulent impulser des dynamiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment misent sur l'augmentation du taux d'emploi des femmes. De quels

emplois s'agit-il ? Permettent-ils d'échapper à la précarité ? Permettent-ils une insertion durable et de qualité dans la sphère professionnelle ?

La méthodologie de notre travail qualitatif et d'enquête

Quelle réalité recouvre la notion de précarité ? Les hommes et les femmes sont-ils également vulnérables et/ou touchés par le phénomène ? Les métiers ont un sexe au regard de la double ségrégation du marché du travail ; alors que les femmes se positionnent de plus en plus nombreuses dans le monde économique, les différentes formes d'emploi auraient-elles aussi un sexe ?

Pour répondre à ces questions, l'enquête exploratoire et qualitative que nous avons menée comporte deux volets :

- des interviews de structures et/ou institutions repérées comme agissant sur ces problématiques (cf. présentation des structures interviewées en annexe)
- des entretiens avec des femmes (cf. présentation des personnes interviewées en annexe) désignées par les acteurs sociaux comme vivant dans des situations de précarité.

A. Qu'est-ce que la précarité ?

Pour mieux comprendre le vécu objectif des situations mais aussi les sentiments auxquels ces situations conduisent, nous avons choisi de rendre d'abord la parole aux femmes qui vivent cette situation (parties I et II) puis aux professionnel·les intervenant dans ce contexte (partie III).

I. Les diverses formes que la « précarité » recouvre : les discours et le vécu des femmes

1) Les difficultés que les femmes interviewées disent rencontrer : comment qualifient-elles leur situation ?

A travers l'expression des difficultés qu'elles rencontrent transparaît la souffrance, dans laquelle elles se trouvent face à l'absence de travail, d'« un vrai emploi » (à savoir un emploi pourvoyeur de revenus suffisants pour vivre et d'un statut favorisant la protection et la reconnaissance) ; la détresse face aux difficultés quotidiennes et à l'avenir incertain pour soi, pour ses enfants, le sentiment que rien ne bouge, que rien ne change, que rien ne va s'améliorant au contraire...

Sans misérabilisme, ces récits de vie racontent des histoires qui se ressemblent, ils donnent à voir des problèmes récurrents, des problèmes qui se répètent d'une génération à l'autre.

✓ Vivre avec pas ou peu d'argent

Du dénuement matériel à la difficulté de vivre avec les minima sociaux ou les salaires souvent « partiels » et toujours trop bas, voilà ce qui caractérise les situations des femmes que nous avons rencontrées.

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

- Celles qui n'ont rien, ni statut, ni revenu. Les situations sont diverses. Les plus jeunes, récemment sorties de l'école dépendent des parents (il s'agit plus souvent d'autres femmes : mères -quand elles sont vivantes- grand-mères, tantes, sœurs « *J'habite maintenant toute seule avec ma mère. C'est pas toujours facile, on n'a pas beaucoup d'argent. Elle ne perçoit rien pour moi, c'est très très dur, et en plus elle est assistante maternelle, c'est pas le bon métier pour gagner de l'argent. J'aimerais bien trouver un travail stable pour aider ma mère. Les études je ne vais pas les faire si c'est payant. Je voulais partir en esthétique, c'était trop cher* ». (Nora, 18 ans, en France depuis 10 ans. Elle a fui avec sa mère les violences familiales, économiques et politiques qu'elles vivaient en Algérie)

Elles dépendent de leur compagnon qui travaille.

Léa, 26 ans, ne parvient pas à trouver d'emploi. L'ANPE ne lui a rien proposé, la Mission Locale non plus. Elle n'a aucun revenu personnel et dépend du salaire de son mari qui a trouvé du travail en Belgique.

Les plus âgées ont dépendu financièrement une bonne partie de leur vie de leur mari/compagnon. La rupture du lien conjugal les laisse sans ressource du moins le temps de l'attribution du RMI, qui lui-même dépend du versement ou non par l'ex mari d'une pension alimentaire.

Perrine, 50 ans, a un diplôme d'aide soignante obtenu en Allemagne mais n'a jamais exercé son métier. Elle a travaillé pendant des années au noir avec son mari qui dirigeait une petite entreprise. Elle a mis très longtemps à s'apercevoir que son mari l'utilisait et la dévalorisait. Elle n'a aucune confiance en elle et a vécu très isolée. Elle a finalement décidé de quitter son mari et s'est retrouvée à Lille sans revenu, sans emploi et sans logement.

- Celles qui bénéficient des minima sociaux

Elles expriment quant à elles la difficulté de vivre dans ces conditions.

Même si elles sont nombreuses à souligner leur « reconnaissance » .. « *Les minima sociaux ça existe Dieu merci je ne crache pas dessus, sans RMI il y a longtemps que je serais sous les ponts et mes enfants à la DDASS.*» (Marina, seule 2 enfants), il n'empêche que toutes disent ne pouvoir en vivre que chichement et expliquent leurs difficultés liées à la survie économique.

« *C'est difficile, heureusement qu'il est là le RMI bien sûr mais c'est difficile. Tous les mois se poser les mêmes questions, comment on va payer ci, comment on va payer ça, c'est lassant, c'est fatigant moralement mais bon quand on peut faire que ça...* Catherine (seule, 3 enfants à charge).

« *Dans les moments difficiles il y avait une solution le RMI c'était dur, dur mais .. Une solution mais provisoire ...* » (Fatima, seule, en situation de rupture conjugale)

- Celles qui cumulent activités professionnelles et minima sociaux

Elles travaillent de gré à gré ou pour le compte d'une association dans le service et/ou le soin aux personnes.

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

je ne peux plus.» (Marie, seule, un enfant, travaille de gré à gré – ménage et soin aux personnes âgées – à côté de son RMI)

- Celles qui ont une activité salariée ou tentent de créer la leur ...
Elles racontent la difficulté de vivre avec le seul bénéfice de leur travail, de subvenir à leurs besoins élémentaires de vie en travaillant et ce d'autant plus « quand on est seule », même lorsqu'on est en CDI ou en contrat aidé. Elles parlent de leur mauvaise qualité de vie « *J'en ai marre de manger des pâtes tous les jours* ». (femme en création d'activité), de leur difficulté de vivre avec des bas salaires, au montant incertain, d'autant plus que les temps de travail partiels imposés sont aléatoires (nombre d'heures et moment où ils sont prestés), de leur difficulté à faire face aux aléas de la vie (maladie, etc. ...).
« Je gagne 960... 980 euros par mois... Quand on a un loyer à 400 ben il reste plus grand-chose... Je n'ai plus l'APL, car mon fils a plus de 21 ans alors j'ai plus le droit. L'argent qui me reste après avoir payé le loyer c'est pour la nourriture... Les sorties tout ça, ça reste de côté... J'ai une voiture, pour travailler ici c'est obligatoire (Laetitia, seule, caissière en grande surface).
« Là je suis en variable... c'est-à-dire qu'il y a des mois où je peux faire plus d'heures... Le mois dernier j'ai fait 860 euros... Mais par exemple j'ai été en maladie et j'ai touché 530 euros pendant trois mois... J'ai un loyer de 400 euros donc j'vous dirais que j'ai du mal à m'en remettre aujourd'hui... Au début on m'a dit que je n'aurais pas de perte de salaire... Quand j'ai arrêté en mars, j'avais fait un mois de 900 euros, le premier mois j'ai eu les 900 euros, mais après ils se sont basés sur mon contrat... alors ça a été la chute... » (Michèle seule, caissière en grande surface).

Cette angoisse générée par l'absence de protection sociale et par des revenus incertains d'un mois à l'autre est partagée avec celles qui, en fonction des contrats décrochés, effectuent des missions en CDD, en intérim, des mises à disposition pour des associations ou quelques heures de travail de gré à gré.

« Quand vous avez besoin de travailler et qu'on vous propose un remplacement de congé maternité, vous dites oui parce que vous voulez travailler... Et quand le contrat se terminait, je retombais sur les Assedic et ça recommençait ». (Janine)

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

- ✓ **Le manque d'emploi ouvrant sur une reconnaissance statutaire et une protection sociale**

La vie professionnelle de bon nombre des femmes que nous avons interrogées est marquée par les « petits boulots », leur succession ou l'enfermement dans l'emploi à temps partiel. L'activité professionnelle occupe leur temps, elles ne manquent pas de travail (hors travail

domestique qui évidemment se rajoute mais dont elles ne parlent pas), pourtant celles-ci comme les « chômeuses » ou encore les « inactives » expriment un manque, une absence : celle d'un emploi porteur d'un statut et d'une protection (qu'elles entendent quelquefois simplement comme une rémunération d'un montant correct et régulier) et des perspectives d'avenir.

« Le problème c'est que je veux travailler et je ne trouve pas de temps plein. » (Marina, mise à disposition par une association intermédiaire pour effectuer des ménages). Et de revendiquer travail, salaire décent et horaires compatibles avec une vie de famille, opposé exact de son expérience : le travail au noir dans la restauration. *« Officiellement j'ai jamais travaillé de ma vie : tu te tais et tu gagnes la misère, tu ne comptes pas tes heures, j'ai jamais été déclarée ! »* (Marina, seule deux enfants, touche le RMI qu'elle améliore avec des ménages).

« C'est un métier ingrat, parce que c'est difficile vous êtes seule, sans structure, difficile à supporter.. Il n'y a pas de reconnaissance ni de la personne ni de sa famille.. et c'est pas très bien payé. Je fais la route tous les matins à Tourcoing. J'ai envie de gagner ma vie normalement, être payée normalement. Je n'en peux plus de vivre dans la précarité ». (Marie, licenciée en 2000)

A l'issue de son BTS assistante de Direction, Sophie reste longtemps sans emploi, puis effectue des travaux agricoles saisonniers et se décide pour une reconversion dans le domaine de la santé. Elle n'a pas les moyens d'entrer en formation et ne répond pas aux critères d'admission dans l'offre de formation régionale, car elle a un niveau trop élevé. Elle accepte donc un emploi d'assistante de vie dans une association mandataire. Elle nous décrit ses conditions de travail *« En 2000 j'ai donc postulé dans une association pour être assistante de vie en mandataire. C'est relativement précaire comme conditions de travail, j'étais considérée comme garde (soit payé 2h pour 4), on vit avec 24 francs de l'heure. Je travaillais tous les jours, j'avais un dimanche par mois. Je faisais plus de 80 km par jour. Au final quand je mettais tout bout à bout y compris ce que je perdais (les APL) je travaillais pour 300 francs.*

Outre le manque d'emploi et les bas revenus, n'est ce pas ce qui caractérise l'emploi précaire et l'emploi non qualifié qui est décrié et qui pose problème ? A savoir un travail peu rémunéré, des qualifications non reconnues et des conditions d'emploi difficiles. Mais aussi au-delà de l'insatisfaction sur le présent, les femmes expliquent souffrir de l'empreinte que ces emplois laissent sur les parcours de vie professionnelle et privée. Elles disent manquer de perspectives de vivre demain autre chose.

Par ailleurs, les formes d'emploi précaire, ou le sous emploi (temps partiel, contrats courts et rares, chômage ou inactivité), plus que les minima sociaux, renvoient au manque de protection sociale qui est, elle, associée au statut ouvert par les contrats de travail « CDI »

(traditionnellement considérés comme la norme du travail salarié et sur lequel le droit du travail s'est constitué).

✓ **Un accès aux droits limité**

En 1987 alors que le Revenu Minimum était débattu et voté comme un droit à un revenu d'existence, il était assorti d'une obligation pour les pouvoirs publics et les instances du travail social d'informer. Cette obligation n'est pas toujours respectée...

« J'ai su que je pouvais avoir le RMI après la naissance de mon premier. Enceinte j'y avais le droit, la CAF ne me l'a pas dit, la CAF savait que j'étais enceinte et que je n'avais pas de ressources. (Marina, seule 2 enfants)

Les démarches administratives sont de plus en plus complexes et il faut sans cesse que les femmes complètent ou recommencent leurs dossiers en direction de multiples structures qui ont toutes des dossiers différents. Alors qu'elles sont en difficultés, les femmes courent d'un lieu à un autre, remplissent des dizaines d'imprimés. Cela leur fait perdre leur temps et leur confiance en elles. Cela diminue le temps disponible à consacrer à une vraie recherche d'emploi.

Les modes de gestion des revenus sociaux empêchent souvent les femmes d'être leur propre porte-parole, le traitement des dossiers se faisant entre les référents et les administrations.

L'éloignement du marché du travail, les difficultés engendrées par l'occupation d'emplois précaires ont des répercussions dans les diverses sphères de la vie de ces femmes. Leurs droits semblent être atrophiés. Qu'il s'agisse d'emploi, de logement, de consommation ou de santé.

• **Le droit à la santé**

Elles disent rencontrer des difficultés pour se soigner.

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

• **Le droit au logement.**

« Même en ayant le RMI je payais un loyer. Je vais vous le dire carrément, je ne pouvais pas alors j'ai été expulsée. J'ai vécu dans ma voiture (..) Tout ça il faut voir où ça mène, c'est dingue. » (Jacqueline, cheffe d'entreprise en faillite à la mort de son mari, 2 enfants à charge)

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

mes revenus ça sera pas évident...qu'est-ce qu'il faut faire alors ? Quand vous êtes seule parce que ça ne se passe pas bien avec votre époux ... (Janine, 4 enfants, seule, 10 ans de CDD)

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

• **Le droit à la formation**

« Je ne suis plus inscrite à l'ANPE. J'ai eu des soucis sur un an, j'ai été rayée deux fois. J'ai téléphoné, le courrier n'a pas suivi, j'ai couru aux Assedic, 20 jours après, il fallait tout recommencer. Tout ce qui est tombé CA, CAE .. J'ai plus de droit à rien. La formation c'est pareil ». (Marina)

• **Le droit aux loisirs, l'accès à la culture**

C'est souvent pour les enfants qu'elles en parlent et qu'elles sont démunies.

« Je me serre la ceinture, y'a des choses qu'on peut pas se permettre, des loisirs, les enfants si ils ont envie de quelque chose ... je veux pas non plus leur donner la lune, mais par exemple, quand les copains de mon fils veulent sortir au Mac Do et que c'est la fin du mois, je suis obligée de dire non.» (Catherine, stagiaire, 3 enfants)

« Moi je peux avoir le métro gratuit, ma fille non, alors on marche ». (Marie)

✓ **Le manque de ressources pour accéder au marché de l'emploi**

Se positionner sur le marché du travail nécessite l'activation de certaines ressources telles que les moyens de transport, de garde des enfants : beaucoup des femmes interviewées peinent pour le faire

« Quasi tous les matins j'allais travailler en stop parce que le temps de déposer les enfants à l'école, courir à l'arrêt de bus, il était trop tard, le bus était passé et il fallait attendre le suivant 20 ou 30 minutes et arriver tous les matins en retard.» (Sylvie).

« Pour la cantine, malheureusement, l'école la plus proche de chez moi, c'est une école privée, et donc je paie plein pot... Les allocations familiales que j'ai me permettent juste de payer l'école des 4 enfants, cantine, garderie, parce que je ne peux pas me permettre de ne pas avoir de garderie,... Quand on se bat à ce point pour sortir de la précarité, pour faire quelque chose, on est obligé de compter sur les garderies et les trucs comme ça, sinon on sort pas de chez soi... Si je devais chaque fois refuser des boulots, parce que c'est vrai que j'ai refusé des boulots parce que c'était sur S, ou sur L, des trucs comme ça, parce que faut être réaliste par moment, on se dit qu'on va pas y arriver... Là j'ai accepté M, parce que je regarde tout ça... Le nombre de bus qui passent, qui fait que tu te dis que tu vas t'en sortir... Y'a des transports... » (Janine, 4 enfants, 10 ans de parcours alternant Assedic et contrats à durée déterminée)

« Quand on fait un CES on n'a pas le droit aux prêts, si j'en avais eu j'aurais acheté une voiture sans permis au lieu d'un booster.. (Danièle)

2) Comment vivent-elles les difficultés rencontrées ?

✓ Vivre chichement :

Un mode de vie avec peu de ressources exige :

- une consommation surveillée, rationnée.

Dans le magasin, je sais combien j'ai à dépenser, je compte : je prends un acheté, un gratuit, je limite le nombre de verres de jus de fruit, les petits suisses je les compte. Ma hantise, le 10, le 15 du mois c'est ne plus avoir d'argent, c'est panique à bord, je ne dors plus. (Marie, seule 1 enfant)

- des privations « partagées », « imposées » aux enfants.

« Un enfant c'est du luxe ! » Sylvie.

Toutes disent combien elles en souffrent ; une douleur assortie des craintes qu'elles ont des conséquences :

« J'avais promis de te faire plaisir ben oui mais il faut que tu attendes. Tous les mois ils doivent attendre, ça fait des désastres. » Sylvie

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

✓ La perte de confiance en soi

Humiliation, honte et sentiment de déchéance se mêlent, sous le regard désapprobateur et dévalorisant des autres.

« Le RMI j'appelle cela mendier... attention je ne critique pas le système... Quand on dit Rmiste on vous prend pour un fainéant sans chercher à comprendre ». (Jacqueline)

Elles disent leur sentiment de culpabilité.

« C'est de ma faute, c'est moi qui ai choisi ça. Mais si c'était à refaire je le referai ». (Catherine)

Elles expriment désespérance et sentiment de déqualification.

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

Ces expériences de vie ne manquent pas d'avoir des répercussions sur l'estime de soi, la confiance en soi et le sentiment de compétence... éléments indispensables pour réussir sa recherche d'emploi.

« J'ai eu beaucoup de doutes à un moment, surtout pour les postes de secrétaire commerciale, même si j'ai le diplôme... Je me demandais : est-ce que je suis assez commerciale pour faire ça... En fait ce que j'aime bien, c'est les chiffres et les contacts... J'suis quelqu'un pas de stressé mais après le stress que j'ai eu de rechercher, rechercher, vous savez rechercher tout le temps tout le temps, appeler, c'est négatif, vous recevez des courriers, c'est négatif, vous avez des entretiens, un deuxième entretien et après c'est négatif, c'est ...vous êtes tout le temps dans... » (Janine, Bac +2 en droit, a passé un BEP en technique de secrétariat pour entamer une recherche d'emploi à l'issue d'un bilan de compétence).

✓ L'occupation et l'usure physique et morale

Certains règlements, erreurs et/ou lenteurs de l'administration ne leur laissent pas de répit : par exemple la radiation des Assedic ou les situations de cumul emploi/RMI

« .. pour que le RMI se réenclenche. Ils se sont trompés, il y avait un décalage de 3 semaines, ils ont fini par me rendre mon argent, mais en attendant j'ai eu des problèmes bancaires. Pourtant j'avais fait les papiers le jour même, c'était écrit dans l'ordinateur ... avec deux enfants en bas âge et je connaissais bien la caisse d'épargne. (...) Je me suis retrouvée en interdit bancaire avec des frais de report, des agios. On m'a coupé le téléphone tout d'un seul coup. Vous n'avez pas approvisionné votre compte, mais c'était une erreur de leur part ! »

On est fatiguées, j'ai ramé, j'ai mendié chez mon père, j'ai mangé le strict minimum, on s'arrange chez ma tante ... (Marina)

L'accumulation de situations marquées par l'instabilité et l'incertitude débouche sur des formes de désespérance.

« Je ne suis jamais tranquille ». (dit Marie au sujet de l'achat de produits de 1^{ère} nécessité).

« L'avenir, je ne vois rien, tous les projets sont bloqués à cause de la recherche d'emploi. Ça nous bloque aussi pour avoir un enfant, ici on a rien. » (Faridah, 34 ans, avocate en Algérie, au chômage).

✓ **Le cumul, l'effet boule de neige, l'enchaînement, le cercle infernal**

Le DAEU ça se passait très très bien, je suis entrée niveau terminale jusqu'à mon accident. J'ai eu les ligaments déchirés et c'est la succession de la poisse... Déjà j'arrivais en courant pour déposer les enfants à la garderie .. alors courir à béquille ça n'était plus possible . J'ai arrêté en avril 2005. En septembre je travaillais pour ACID, j'ai fait des ménages... (Marina)

Derrière l'idée couramment développée de la malchance qui colle à soi et qui génère toujours plus de malheurs, se cache une réalité beaucoup plus objective : l'effet cumulatif des facteurs de précarisation. L'accident intervient comme pour mieux le faire surgir ; il alimente le processus. Ce mécanisme est ressenti comme un enfermement et attribué à la destinée.

Martine n'est plus actuellement inscrite à l'ANPE. Elle a été radiée après une erreur dans sa déclaration téléphonique concernant sa situation. Elle voudrait se réinscrire. Elle a cherché du travail dans la confection, et les industries alimentaires, mais a été refusée parce qu'elle n'était pas assez rapide. Elle touche le RMI et une pension alimentaire de son ex – mari qu'il n'a pas versée depuis 2 mois. Elle est en instance de divorce, le jugement n'est pas prononcé. Il n'y a pas de déblocage possible sur la pension tant que le divorce n'est pas prononcé. Elle vit donc actuellement avec 700 € par mois pour elle et ses 3 enfants. Elle a l'impression de ne pas être soutenue et c'est très difficile. Son avocat lui réclame des papiers. Les administrations lui donnent des informations contradictoires. On lui dit de retourner au travail, que c'est parce qu'elle ne travaille pas qu'elle ne peut pas résoudre ses graves problèmes dentaires. Ça la fait souffrir. Financièrement, elle s'en sort quand son mari verse la pension alimentaire, mais depuis 2 mois, elle n'a pas pu payer la cantine scolaire de ses enfants. Elle est bien logée dans la banlieue d'Armentières, mais elle se sent très mal psychologiquement dans ce lieu où elle a vécu de graves problèmes (famille, santé).

L'insécurité est quotidienne. « Avec l'emploi de ma mère, du jour au lendemain la mère de l'enfant qu'elle garde peut déménager ou le mettre à la crèche et plus d'argent qui rentre. Ma mère a un emploi qui est stable et en même temps pas stable. Plus d'enfant plus d'argent, c'est pas un CDI. » (Nora)

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

L'arbitraire, la pression des employeurs engendrent la vulnérabilité.

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

Y'a trop de personnes qui cherchent du travail, les contrats ne durent pas. (Danièle)

Pour conclure

D'emblée ces femmes posent leur situation comme étant liée à la question de l'emploi précaire et non qualifié, les problèmes de leur survie économique comme conséquences des revenus insuffisants du travail, du sous emploi et du manque d'emploi. Elles savent que dans ces conditions d'impossible autonomie financière, elles ne peuvent que dépendre des aides sociales « Souvent les femmes sont en situation précaire, elles ont des mi-temps et là rien n'existe plus entre les 2, soit RMI, soit salaire à temps partiel ! ».

La précarité dont elles témoignent ne reflète pas un état de la personne à un moment donné mais un processus (à savoir un ensemble de phénomènes, actes, attitudes, comportements,.. dans un environnement, un contexte institutionnel) qui dans le temps s'organise et forme système.

II. Des parcours et des stratégies pour vivre avec/malgré la précarité

Dans les sociétés industrielles, les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes restaient profondément marquées par l'appartenance de sexe. Pour les hommes : entrée rapide sur le marché du travail, progression de carrière, fondation d'une famille avec enfant puis départ à la retraite. La mobilité était peu fréquente et volontaire, la trajectoire continue et la mobilité sociale ascendante. Pour les femmes, après une entrée précoce sur le marché du travail, les interruptions d'activité prolongées ou définitives s'organisaient autour des maternités successives. Le travail de l'homme ouvrait droit à une protection sociale pour l'ensemble de la famille. On pouvait analyser ces trajectoires comme une condition ou une destinée auxquelles il était difficile d'échapper, mais où les risques que comportait l'appartenance au salariat avaient fortement diminués depuis le XIX^e siècle.

Aujourd'hui les trajectoires sont beaucoup plus diversifiées. Elles comportent des périodes de transition « occupées » ou non, des occupations plus ou moins longues,

et ce pour beaucoup d'hommes et de femmes. Sont-elles moins sexuées pour autant ?

1) Trajectoires de vie professionnelle

On peut distinguer trois grands types de trajectoires de précarité, qui concernent des femmes aux caractéristiques individuelles différentes (âge, diplôme, nombre d'enfants), ayant des expériences diverses sur le marché du travail (emploi, chômage, inactivité) en relation plus ou moins étroite avec leur vie familiale.

Au cœur du discours de ces femmes sur la précarité et les moyens de vivre et de s'en sortir, on trouve l'emploi. Même lorsqu'elles ont connu de longues périodes de chômage ou d'inactivité, même lorsque leurs recherches d'emploi se révèlent vaines depuis des années, elles continuent d'avoir comme horizon l'emploi stable, même s'il leur semble parfois inaccessible.

Également au cœur du discours sur la volonté de sortir de la précarité, on trouve les maternités et les enfants, qu'elles en aient ou qu'elles n'en n'aient pas.

Pour chaque type de trajectoires, après une brève présentation, on donnera des exemples détaillés des parcours de ces femmes, où s'imbriquent étroitement les événements de la vie familiale et professionnelle. On verra quels obstacles elles rencontrent, quelles démarches elles engagent pour sortir de la précarité, comment elles vivent le quotidien et se projettent dans l'avenir.

✓ Une précarité d'insertion

Parmi les moins de 30 ans, nombreuses sont les jeunes femmes rencontrées qui sont à l'entrée du marché de l'emploi, en attente d'insertion durable, et ce même lorsqu'elles ont des diplômes. Leurs situations familiales sont diverses : certaines sont en couple avec ou sans enfant, d'autres sont célibataires sans enfants, d'autres enfin élèvent seules leurs enfants.

Leurs situations professionnelles sont également diverses, mais à une exception près, aucune n'occupe un CDI à temps plein.

Voici, brièvement résumés, quatre récits de vie qui témoignent des difficultés de l'insertion et des conséquences du manque d'emploi sur les conditions de vie et sur les projets d'avenir.

Virginie a 21 ans. Elle a arrêté ses études au niveau de la quatrième. Complexée par son physique, elle a un mauvais souvenir de l'école, mais a posteriori regrette de ne pas avoir été plus loin. Elle a rompu avec sa famille, car elle ne s'entendait pas avec son beau-père. Elle a vécu en foyer, et pendant cette période, a suivi des morceaux de formation qui n'ont pas été validés. Elle a ensuite vécu dans la rue, mais s'y est trouvée très isolée. Elle souhaite renouer avec sa famille, mais ne supporte pas le manque de liberté qui y règne.

C'est la mission locale qui l'a envoyée dans un organisme de formation où elle travaille à construire un projet professionnel. Son souhait est alors de suivre une formation rémunérée ou de trouver rapidement un emploi pour financer un logement décent. Elle est motivée, souhaite s'en sortir et « se présente bien ». Elle voudrait travailler auprès des personnes âgées et souhaite s'inscrire en formation de DEAVS, mais il n'y a pas de place disponible en 2005.

Grâce à une DPP, elle a trouvé un stage, puis un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans une maison de retraite, et peut enfin chercher un logement.

Pendant l'été 2005, elle s'est mariée avec un étudiant étranger.

Le mari a actuellement un titre de séjour provisoire, sa situation doit être revue, car il n'est plus étudiant en France et ne peut pas chercher d'emploi. Il travaille au noir. Pour l'instant, ils habitent encore un taudis de 15 m².

Virginie reste optimiste. Quand elle parle de son mari, elle dit : « On s'aime, on s'est mariés, ce n'est pas pour qu'il ait des papiers ». Quand elle parle de son avenir, elle dit : « J'y crois, je vais réussir, je vais montrer à ma mère et à mon beau-père que j'ai eu raison de me marier ».

L'organisme de formation a connu plusieurs exemples où des jeunes filles se sont mariées et ont été rapidement abandonnées par un mari étranger après la régularisation de ses papiers. L'une d'entre elles a même vécu trois fois la même expérience de mariage et d'abandon et vit actuellement dans la rue.

Soraya a 19 ans. Son père est algérien, sa mère est française, ils ont dix enfants. Ses parents ont divorcé. Son père, qu'elle voit rarement, est actuellement remarié. Il a des problèmes d'alcoolisme. Ses frères ont de nombreux problèmes avec la police et certains d'entre eux sont en prison. Portant le même nom qu'eux et adoptant la même tenue vestimentaire, Soraya se fait régulièrement appréhender par la police.

Sa vie de famille est très compliquée. Elle a vécu avec sa mère et a été contrainte de s'occuper des enfants que celle-ci a eus avec son deuxième mari. Elle n'en peut plus de vivre dans ce milieu, mais ne veut pas aller en foyer où elle risque de se retrouver dans des milieux liés à la délinquance. Elle refuse de suivre la trajectoire de ses frères. Elle dit « Moi, je ne suis pas comme ça, je veux m'en sortir ».

Pour échapper à sa famille, elle a vécu chez des copines, puis elle est retournée chez sa mère. Elle travaille au noir pour payer son hébergement à sa mère.

Au niveau de la formation, elle a un CAP de peintre en bâtiment. Elle a choisi ce métier par amour du bricolage. Seule fille dans son CAP, elle n'a pas eu de problème d'intégration dans ce milieu très masculin. Elle souhaite continuer dans ce secteur d'activité, trouver un emploi et quitter sa famille.

La rencontre avec un organisme de formation a eu lieu lors d'une réunion d'information sur des possibilités d'emploi dans le bâtiment. A la suite de cette réunion, elle a suivi une formation de plaquiste, mais n'a pas été recrutée. Les raisons invoquées sont le manque de force physique.

La formatrice l'a soutenue pour la recherche d'emploi, mais beaucoup d'entreprises disent qu'elles ne veulent pas embaucher de femmes.

Une entreprise d'intérim a été intéressée par son profil et finance un complément de formation pour le métier de peintre d'extérieur. Cela se passe bien malgré des discours sexistes : « C'est un métier qui n'est pas fait pour toi ».

Elle est contente de la formation, mais ses problèmes financiers restent très importants. Elle reste sceptique sur ses chances d'obtenir un contrat de travail durable.

Ses projets sont d'élargir ses compétences, d'avoir un emploi stable pour prendre son indépendance, avoir son propre logement et échapper à sa famille.

Elle n'a pas de projet familial.

L'avenir lui apparaît très incertain. Elle vit au jour le jour et ne sait pas ce qu'elle va devenir, malgré sa volonté de s'en sortir.

Léa a 26 ans. Elle vit avec Louis, ils ont un enfant. Louis a trouvé du travail en Belgique, mais Léa ne trouve pas d'emploi. Elle est suivie par la Mission Locale, est inscrite à l'ANPE et cherche des ménages ou de l'aide aux personnes âgées, mais dit que maintenant il faut une formation pour ce type de travail. L'ANPE ne lui a rien proposé, et les contacts avec une association intermédiaire n'ont pas marché car elle a moins de 26 ans.

Léa parle surtout de ses problèmes de logement. Ils sont locataires d'un propriétaire privé (250 euros par mois) qui n'entretient pas du tout le logement. Ce logement est malsain, dangereux pour la santé (champignon, cafards). Le propriétaire dit que ce n'est pas possible et ne vient jamais voir. Léa a contacté le service Hygiène à la mairie. Ils vont venir voir, mais ne peuvent pas obliger le propriétaire à faire les travaux nécessaires (salubrité, réparation des fuites...).

Léa et Louis cherchent un autre logement. Ils ont déposé une demande de HLM depuis 2 ans, mais pour l'instant, cela n'a rien donné. Ils avaient trouvé une petite maison, mais disent ne pas pouvoir l'avoir parce que Louis travaille en Belgique. Léa décrit toutes les démarches qu'elle fait (travail, logement) de la même façon. Elle prend des rendez-vous, mais les personnes ne sont jamais là aux heures qu'elles ont proposées. Elle semble assez découragée.

Marina 26 ans – 2 enfants.

Marina arrête ses études en début d'année de bac technologique après le décès de sa mère. *« Je me disais : je vais trouver un travail, (..) j'ai travaillé en restauration le week-end, j'ai fait des remplacements, que des extras, j'ai jamais été embauchée à temps plein, j'étais mineure, j'étais payée au lance pierre »*. Cette année là, elle a rencontré « le père de ses enfants ... j'ai recréé la famille que j'avais perdue ». Son mari effectue un contrat aidé, a une situation professionnelle difficile marquée par son handicap. Jusqu'avant la naissance de son deuxième enfant, Marina travaille au noir. *« Au 2° enfant, les ennuis commencent encore pire. Je me suis séparée j'étais enceinte. J'ai eu des problèmes de santé, j'ai accouché à 6 mois. Par la suite les 2 premières années, je n'ai rien fait »*. Elle se réinscrit à l'ANPE et réinitie son parcours d'insertion professionnelle par un bilan de compétences. Il confirme son désir de travailler dans le social, *« je voulais être éducatrice spécialisée »*. Elle entreprend une formation... s'inscrit en DAEU ... *« Ça a débouché sur rien du tout. J'ai retravaillé dans les restaurants, je reviens là parce que je n'ai rien d'autre, je n'ai pas trop le choix. (..) Je me suis inscrite dans les boîtes d'intérim, je vais voir à l'ANPE, partout dans le coin. Faut toquer aux portes ? Je ne sais pas dans quoi je ne suis pas trop bête, je vais apprendre, mais j'ai pas de diplôme et pas une énorme disponibilité...* Alors qu'elle recherche du travail, une association intermédiaire lui propose d'effectuer des ménages. Elle cumule les gains avec le RMI.

✓ Une précarité de réinsertion

Parmi les plus de 30 ans, les parcours sont encore plus diversifiés. La précarité est dans de nombreux cas liée aux difficultés de la réinsertion sur le marché du travail, après une période souvent longue d'inactivité.

Mais le contexte de cette réinsertion diffère, selon qu'elle survient après une rupture professionnelle, une rupture familiale ou une migration.

- Pour quelques femmes, c'est leur vie professionnelle qui s'est trouvée brutalement interrompue, alors même qu'elles vivaient des situations familiales difficiles. La situation de mono-parentalité rend difficile le retour du congé de maternité, fragilise... Pour la première, le licenciement (pour

faute grave : refus de conditions de travail dégradées) est à l'origine d'une longue période de recherche d'emploi infructueuse. Pour l'autre, les ruptures familiale (deuil) et professionnelle sont simultanées. Les deux témoignent des difficultés de réinsertion des femmes dans leur situation (plus de 45 ans, seule avec des enfants à charge).

Marie. 48 ans, seule, un enfant

Je suis titulaire d'un bac technique secrétariat obtenu en 78. J'ai fait l'énorme bêtise d'arrêter alors que j'étais inscrite à l'IUT Carrières juridiques et judiciaires parce que j'étais amoureuse. J'ai commencé à travailler, j'ai eu un emploi en tant que vacataire. Ils m'ont proposé de travailler pour l'O. J'ai fait cela pendant 18 ans. En travaillant je gagnais 15000 Frs (en 99) c'est dire que j'avais un certain train de vie. Le père de V m'a quittée j'étais enceinte de même pas 5 mois et c'est vrai je n'ai rien fait pour recréer une famille. Je savais que ce n'était pas évident mais j'avais un métier, une bonne paye .. mais c'était bien prenant, ça va de pair. Je savais que les deux premières années, ce serait un peu plus cher avec la crèche. Mais le licenciement je ne m'y attendais pas du tout.

J'ai été licenciée et là a commencé la galère. Je n'ai pas trouvé de travail. Je voulais devenir conseillère en formation, j'avais trouvé une formation, les Assedic n'ont pas voulu financer. J'ai trouvé une formation de secrétaire à l'I, j'ai pas trouvé de travail correspondant, j'ai cherché un peu tout azimuth. Là-dessus j'ai commencé .. beaucoup d'entreprises, vous êtes seule, vous avez un enfant, à 48 ans .. j'en ai eu marre d'entendre cela. Je suis fille de commerçants, je me suis dit tu crées ton travail et puis voilà. J'ai rencontré l'équipe d'E, ils m'ont accompagnée. J'ai suivi une formation et ensuite j'ai démarché les maisons de retraite, les associations qui travaillent avec des personnes âgées ou qui sont très ciblées nature (mes soins étaient basés sur la phytothérapie). Ensuite j'ai déposé un dossier de surendettement. Là-dessus je n'ai pas obtenu mon prêt.

Une amie cherchait quelqu'un pour aider sa maman en dépannage, je me suis dit je ferai cela 3 ou 4 mois. Cela fait trois ans maintenant... Je cherche un salaire. J'ai récupéré un ordinateur pour un boulot. Maintenant partout il faut maîtriser l'outil informatique.

Jacqueline, veuve, 57 ans

C'est le deuil, la perte d'un époux, veuve à 45 ans avec 2 enfants à charge de 10 et 11 ans, c'est ce qui a mené à ma déchéance parce que j'ai connu, j'étais bien haut. Avant ça j'étais chef d'entreprise, l'entreprise était à mon mari, il était le commercial moi la production. J'avais 10 employé-es sous mes ordres. Mon mari est tombé malade, un cancer. Je l'ai soigné pendant un an. J'ai été obligée de mettre les clefs sous la porte, seule je ne pouvais pas assurer, moi je gérais le personnel. J'ai dû licencier, liquider le matériel, ça était la descente aux enfers, en plus deux enfants. J'ai été au RMI. Je ne le cache pas, j'ai cherché du travail au noir, cueillette de fraises, les pommes de terre, les endives .. j'ai travaillé à un moment dans une usine de surgelés (environ 6 ans plus tard), il faut prendre ce qui vient pour assurer le quotidien des enfants, j'avais le double rôle, le père et la mère. Pour s'en sortir on frappe à toutes les portes. La porte de secours, la directrice de l'association m'a donné ma chance. J'ai été tout en haut ... pour le moment je stagne... J'ai du mal à accepter le passage à cette vie. Cela fait 12 ans que je suis dans cette galère. Même au noir, fallait que je travaille, même après les postes. Je suis allée 6 mois chez H, j'ai pris les postes de nuit pour gagner plus d'argent. 6 mois de CDD et après on galère. (..) J'ai encore pour un an de remboursement à l'URSSAF, un an...

- Pour d'autres femmes c'est la rupture familiale qui est à l'origine de leur entrée dans la précarité économique. Ces femmes dépendaient toutes financièrement de leur conjoint, soit qu'elles n'aient eu aucune ou presque aucune activité professionnelle pendant de longues années (Valérie, 50 ans, Catherine, 37 ans, Monique, 50 ans), soit qu'elles aient travaillé avec leur conjoint sans avoir le statut de salariée (Sylvie, 48 ans, Perrine, 50 ans). Dans les deux cas, la rupture conjugale les prive de tout : revenus, logement, identité, confiance en soi. Le retour à l'emploi apparaît dans ces conditions particulièrement difficile.

Catherine 37 ans, 3 enfants.

J'étais jeune, j'ai fait un peu des bêtises, je voulais gagner de l'argent. J'ai arrêté (après le BEP secrétariat NdR) , j'ai travaillé à la chaîne, j'ai abandonné mes études et après j'ai eu ma fille, je me suis retrouvée enceinte au bout de 6 mois alors j'ai dû arrêter. J'avais 18 ans. Je me suis occupée de ma fille, j'étais encore chez mes parents. Puis le 2^{ème} est arrivé. J'ai fait une demande de logement, je me suis installée et puis la 3^{ème} est arrivée et après il y a eu séparation. Suite à la séparation je me suis consacrée à l'éducation de mes enfants, professionnellement je n'ai rien fait jusqu'à récemment. On m'a positionnée sur une redynamisation à l'emploi.

- Pour d'autres, c'est l'arrivée en France à la suite d'une migration qui déstabilise leur parcours professionnel et est à l'origine de la précarité. Elles sont venues rejoindre un mari, travaillant en France depuis longtemps, dans le cadre du regroupement familial, ou se rapprochent de leurs parents installés en France. Elles exerçaient dans leur pays d'origine des métiers stables et qualifiés (secrétaire, enseignante, avocate). Elles ne parviennent pas à faire valider leurs diplômes et leurs expériences précédant la migration, et ont beaucoup de difficultés à trouver un emploi même précaire dans le secteur non marchand. Elles ne parlent pas de discriminations et pourtant...

Faridah a 34 ans. Son père est algérien et sa mère française. Elle a vécu en Algérie jusqu'en 2003, y a fait des études de droit, a obtenu le certificat d'aptitudes à la profession d'avocat et a travaillé un an comme avocate dans un cabinet qu'elle a contribué à créer avec des amis ayant suivi le même cursus qu'elle. Ses parents vivent en France, ainsi que trois de ses frères et sœurs. Une de ses sœurs, qui a été comme elle avocate en Algérie, est devenue française par naturalisation. Son père est à la retraite et sa mère allocataire du RMI.

En 2003, Faridah décide de venir en France et de demander la nationalité française. Elle habite chez ses parents et entreprend une recherche d'emploi. Elle découvre que son diplôme et son expérience ne sont pas reconnus en France. Il faudrait qu'elle reprenne des études de droit pendant deux ans, mais elle n'a pas les moyens financiers pour s'engager dans cette formation. Elle cherche un emploi comme conseillère juridique, est convoquée à un entretien, mais la démarche n'a pas de suite, car elle n'a pas la nationalité française.

Elle élargit sa démarche de recherche d'emploi et dit qu'elle est prête à occuper n'importe quel emploi. Elle a eu des expériences de jobs d'été dans la manutention, la vente et la restauration en Algérie, et cherche donc un emploi dans ces secteurs, ainsi que dans celui du ménage et de l'aide à domicile. Elle est convoquée à des entretiens, mais ils ne

débouchent jamais sur une embauche. Elle n'a actuellement aucune ressource et dépend financièrement de ses parents.

« Je me trouve ici comme si je n'avais rien : pas de formation, pas de métier. Je n'ai pas pensé qu'ils allaient me dégrader de deux ans dans le droit. C'est comme si j'étais dans un trou, un puits sans fond ».

Elle est très pessimiste sur son avenir, tout en continuant à mener une recherche d'emploi active avec le soutien d'un organisme de formation. Elle est prête à accepter n'importe quel emploi, dans n'importe quel secteur, mais elle ne trouve pas.

« L'avenir, je ne vois rien. Tous les projets sont bloqués à cause de la recherche d'emploi. Ça nous bloque aussi pour avoir un enfant. Ici, on n'a rien ».

✓ Un enfermement aux marges du marché du travail

Une autre forme de précarité qui concerne les plus de 30 ans est celle des emplois qu'elles occupent, et qu'elles ont toujours occupés en dehors des périodes d'inactivité et de chômage : emplois précaires, contrats aidés, emplois à temps partiel subi, mais aussi heures de ménage en gré à gré ou travail au noir. Plus que d'emplois, il s'agit souvent de « bribes d'emploi » qui ne permettent pas d'échapper à la pauvreté et dans lesquelles elles se trouvent reléguées et enfermées.

On présente ici des récits de vie qui témoignent des emplois à temps partiel subi (Michelle) ou de l'enchaînement de périodes d'emplois précaires, de « petits boulots », de chômage et d'inactivité (Danièle), qui débouche parfois sur un CDI à temps plein (Janine).

Michèle

« Ça fait trente et un ans que je travaille ici... Je suis divorcée, je n'ai pas d'enfant et j'ai un contrat de trente heures. Ça a très dur au moment de mon divorce... j'avais déjà des problèmes dans mon couple et ici ils ne m'ont pas mené la vie agréable... Il a fallu... que je reste forte... J'aurais bien claqué la porte et je serais bien partie mais... Là je suis en variable... c'est-à-dire qu'il y a des mois où je peux faire plus d'heures.. Le mois dernier j'ai fait 860 euros... Mais par exemple j'ai été en maladie et j'ai touché 530 euros pendant trois mois... J'ai un loyer de 400 euros donc j vous dirais que j'ai du mal à m'en remettre aujourd'hui... alors ça a été la chute... Mon contrat ce n'est que trente heures... Je m'arrange toujours pour faire un petit peu plus d'heures pour avoir un peu plus d'argent... C'est pas évident... Je n'ai le droit à rien parce que je suis toute seule... J'ai une voiture... Je rembourse les traites, je m'étais renseignée au bout de trois mois je pouvais arrêter les traites mais j'ai repris avant... alors là je suis mal...

Au niveau des conditions de travail, quand je suis revenue de maladie ils m'ont mis des horaires pas trop longs pour que je puisse me remettre dans le bain, mais aujourd'hui c'est comme avant et c'est difficile physiquement je suis très fatiguée... mais j'ai pas le choix... Si on me proposait de travailler à temps plein j'accepterais même si c'est pas évident physiquement de tenir le coup, mais financièrement, ça serait bien... Aujourd'hui avec les heures complémentaires ça fait presque comme un temps plein, mais on n'en est jamais sûre et y'a des mois où il n'y a pas d'heures... C'est pas fixe... Ça revient d'années en années mais y'a toujours des mois plus creux, février, octobre... Ça dépend des malades aussi, si y'a des filles malades on peut prendre leurs heures... Si y a pas beaucoup de clients on peut nous

demander de rentrer chez nous... On peut aussi nous appeler pour que l'on vienne dépanner...

La majorité des caissières, on est 150, sont à temps partiels, il n'y a que trois ou quatre filles qui sont à 35 heures... Ils ne veulent pas donner des contrats à 35 heures parce que justement les mois qui sont creux ils ne pourraient pas faire travailler les filles à 35 heures... A l'heure actuelle, il demande plutôt de baisser les contrats... Les nouvelles embauches c'est des contrats courts, des contrats étudiants... Ils viennent le samedi et ça nous permet d'avoir un week-end»

Danièle

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

J'ai fait beaucoup de choses, je voulais changer de vie, je suis tombée enceinte, j'ai eu un grave accident de voiture. Après j'ai eu les jumeaux, pendant trois ans je les ai gardés avec ma mère. J'ai fait un stage mais c'est toujours pareil, on vous dit si vous travaillez bien on va vous prendre, en fin de compte y'a rien du tout, même pas merci.

Après ça j'ai fait des stages non rémunérés avec S, après un MAO, enfin tout des trucs comme ça, j'en ai fait plein, après j'ai fait bénévole.

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

Rien du tout, je me suis toujours trouvée toute seule, enfin à côté de ça je faisais... je peux pas le dire,....mais avec 2 enfants j'étais obligée, j'avais pas le choix, des jardins, tapisser, mettre en peinture. Toujours les vendanges aussi, ça fait 29 ans que je les fais, y'a que 4 ans que je l'ai pas fait parce que je me suis arrachée l'épaule en portant du lourd. J'ai attaqué, j'ai gagné. J'ai 8%, c'est consolidé mais c'est pas guéri, ça sera jamais guéri. Ils m'ont racheté, ils m'ont payée, ils m'ont mis 4% pour la jambe.

Après, j'étais au RMI et puis je suis retournée en vendanges et puis ceux avec qui je faisais de la sculpture ils m'ont demandé si je voulais faire un CES. J'ai dit ben oui, c'était à I. J'ai fait deux ans, de 2003 à 2005. Mais la 1^{ère} année j'ai eu des problèmes avec deux bonhommes. Après j'ai eu du mal à revenir par ici. Mais c'est moi qui a voulu m'en sortir.

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

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

Janine

« J'ai un parcours atypique. J'ai un bac plus deux en droit, mais je n'avais aucune expérience, alors, après mon troisième enfant, en 97, j'ai fait un bilan de compétence à R., ça durait un mois et demi ce n'était pas long, je n'étais pas payée. J'ai fait des tests et on me disait que j'étais faite pour le secrétariat, et finalement je suis entrée en formation qualifiante « technicienne en secrétariat et comptabilité » à A. en 98. C'est à partir de là que j'ai commencé à travailler, quand je dis commencer à travailler ... je faisais un mois par ci, un mois par là. La première chance que j'ai eu ça a été d'être embauchée comme CES pendant un an au C. en 99. J'ai fait une année, mais ils n'ont pas pu me renouveler... On parlait de supprimer les CES... Ça m'a donné de l'expérience et m'a permis de sortir du RMI... Quand j'ai terminé mon CES, j'ai touché les Assedic pendant 6 mois. A ce moment j'étais seule avec mes trois enfants... Vous savez comment c'est... quand on est dans une situation comme ça on a la facilité de retomber vite... Je faisais des recherches, je n'avais pas de réponse, et j'étais en fait assez déprimée... J'ai refait un essai avec mon mari, ça n'a pas marché mais j'ai eu mon quatrième enfant en 2003. Après j'ai travaillé mais toujours des contrats courts, un mois, deux mois... Quand on me demandait ma motivation, ma motivation elle y était, j'étais tout le temps à l'ANPE, je ne faisais pas piquet de grève mais j'y étais tous les jours... Ce que je faisais c'est que j'allais tous les matins à l'ANPE, je prenais toutes les offres, je rentrais à la maison, je faisais mes courriers et en allant chercher mes enfants à l'école, je postais mes courriers, et ça tous les jours, tous les jours, et malgré ça... J'avais des entretiens, mais qui n'aboutissaient jamais. Au début je ne répondais qu'aux offres d'emploi en CDI mais après je ne triais plus... Une dame de l'ANPE m'a dit : ne ciblez pas que les CDI, parce que vous savez un CDD peut se transformer en CDI... Mais à force de faire des CDD, quand vous allez dans un entretien, les gens vous disent, comment ça se fait, vous avez une bonne expérience et vous n'arrivez pas à décrocher de CDI... C'est un cercle vicieux... mais quand vous avez besoin de travailler et qu'on vous propose un remplacement de congé maternité, vous dites oui parce que vous voulez travailler... Et quand le contrat se terminait, je retombais sur les Assedic, et ça recommençait (...).

Y'a quelque chose qui n'allait pas. Je me suis dit : « Janine, arrête de te voiler la face, tes compétences c'est pas ça le problème. C'est du racisme et rien d'autre(...) ».

On a beau dire qu'on est égalitaire, mais c'est faux ... C'est vrai que le premier c'est anonyme, mais le deuxième vous parlez et quand la dame vous dit « avec quatre enfants... » C'est toujours ça... quatre enfants, ah vous avez du courage, vous avez du mérite... oh mais vous devriez travailler à temps partiel... » mais j'peux pas me permettre de travailler à temps partiel, j'suis seule avec mes enfants et après vous pouvez pas trouver de logement, vous êtes seule avec les enfants, vous voulez un tout petit peu aménager, arranger un peu votre quotidien, là je suis en logement social, je trouve quelque chose à temps complet, j'essaye de faire un dossier en béton, ils demandent trois fiches de paye, j'ai trois fiches de paye mais c'est à temps partiel donc y peuvent pas, parce qu'ils demandent trois fois et demi...(...) Quand on se bat à ce point pour sortir de la précarité, pour faire quelque chose, on est obligé de compter sur les garderies et les trucs comme ça, sinon on sort pas de chez soi...

(...) Ma grande force, c'est que j'ai tellement galéré pour trouver du travail que, quand je travaille, je me dis tout le temps : c'est des petits boulots, mais cette fois, c'est la bonne. Je pars de ce principe là et par conséquent je ne traîne pas les pieds. (...) J'ai trouvé un travail sur Marquette. Ça fait plus de 10 ans que j'étais en CDD. Je ne peux pas me permettre de refuser ce travail. Je quitte la maison à 7 heures et je rentre chez moi à 18h30. J'ai pas du tout de loisirs. Même le samedi quand je reviens, je suis tellement fatiguée que je ne veux plus rien faire. J'en sortirai quand j'aurais trouvé un logement, proche de mon domicile et que j'aurai une voiture. Mais, j'ai connu la spirale du surendettement et je ne peux pas emprunter pour l'instant. »

2) Des stratégies pour (sur)vivre dans la « précarité »

Face à la réalité évoquée plus haut, des femmes savent contourner les difficultés, rester présentes sur le marché du travail, savent tirer parti de ces statuts singuliers. Elles ne subissent pas passivement. Comment font-elles ? Les témoignages recueillis nous offrent tout un panel de façons de vivre et de composer avec la précarité qui éclairent le vécu et nous permettent de comprendre les effets des emplois précaires sur les vies personnelles, professionnelles et familiales.

✓ Apprendre à vivre de peu et trouver des ressources alternatives

Plus haut nous parlions de privation et de débrouille, elles vivent sans faux frais et dans la préoccupation constante de trouver et gérer les ressources pour aujourd'hui et aussi pour demain.

Une carrière d'emplois précaires se traduit pour les femmes par toute une vie à gérer l'imprévisible.

« J'ai toujours été habituée à pas avoir beaucoup de sous, alors je sais gérer, donc y a pas de problèmes (...) Ça dure 15 jours, mais en 15 jours on gagne quand même 1000 euros, on est fatigués, mais 1000 euros pour nous, ça fait 3 mois de salaires si on calcule bien, 3 mois de salaire c'est pour l'hiver, je mets des sous de côté parce que l'hiver j'ai rien. » Ainsi Danièle utilise le travail saisonnier (notamment les vendanges) pour faire face aux dépenses qu'elle nomme des « extras » (tapisser par exemple). Elle se réserve ainsi une « cagnotte » qui lui permet de faire face aux creux de son activité professionnelle principale (services aux particuliers type jardinage ...). Elle a un objectif : *« j'espère ne pas aller au RMI »*, essayant de bénéficier des allocations de chômage. Elle s'organise comme beaucoup d'autres s'organisent dans la vie privée en fonction des aléas de la vie professionnelle, de l'alternance des périodes sans emploi, des périodes de sous-emploi...

- Il « faut » savoir s'arranger des aides :

Dans des situations d'urgence et notamment quand on a épuisé ses droits, ses ressources, il y a la possibilité de recourir aux aides.

« Quand je suis obligée de venir je viens, sinon j'aime pas venir mendier, j'ai horreur de ça. J'aime pas venir demander des bons, c'est parce que vraiment je suis jusque là, que j'peux pas sinon je viendrais pas. J'ai ma fierté ». (Danièle)

L'enjeu de cette situation est d'en bénéficier pour survivre mais de conserver sa dignité. *« Quand on est très pauvre, il ne faut pas avoir d'orgueil »* (Sylvie).

Les aides caritatives se substituent aux aides d'État.

« Je vais régulièrement au Secours populaire, chez Emmaüs, St Vincent de Paul, seule avec deux enfants de plus de 3 ans j'ai plus rien. » (Marina)

Le sentiment de honte n'en demeure pas moins

« Cela culpabilise d'avoir un colis », dit Martine qui par ailleurs regrette de ne pas pouvoir choisir les denrées et d'avoir *« toujours la même chose .. des pâtes »*.

L'autonomie a un prix, renoncer aux aides passe par une autre façon de consommer

« Y'avait des aides... mais je veux prendre mes responsabilités, m'assumer entièrement. Je paye cher d'EDF, ils m'ont dit à C vous pouvez .. j'ai dit non, je peux assumer mes responsabilités. Je préfère faire attention à ma consommation que d'avoir des aides ». (Fatima, sans ressource en France depuis qu'elle a quitté sa maison et son mari pour échapper aux violences)

- Il faut trouver des ressources alternatives : le troc, l'échange... leur permet de s'en sortir.

Ainsi l'entraide entre certains membres choisis de la famille, d'un réseau relationnel proche est souvent mise en avant.

« J'ai eu beaucoup de soutien, mon oncle, sa famille. Grâce à eux j'ai pu m'en sortir ». (Fatima, hébergée provisoirement après avoir quitté son mari). « On est fatiguées, j'ai ramé, j'ai mendié chez mon père, j'ai mangé le strict minimum, on s'arrange chez ma tante ». (Marina)

La solidarité « Je ne peux plus travailler comme assistante de vie, le mois de juin c'est une copine qui m'a prêté sa voiture ». (Sylvie)

Mais au-delà, Jacqueline nous explique comment le travail bénévole et la participation à la vie associative ou à la vie de quartier lui permet de se sentir utile, de sortir de l'isolement mais aussi de bénéficier de certains « services » ou certaines « aides ». Peut être ainsi se sent-elle moins dépendante, moins redevable ?

J'ai fait du bénévolat pour que mes enfants ne manquent de rien au foyer d'accueil des SDF P. En contre partie je recevais des denrées alimentaires. Ça explique mon trou de 2 ans dans mon CV. Mr le Directeur m'a fait un certificat de bénévolat. (Jacqueline)

Il faut noter que la participation à la vie associative revient dans beaucoup de récits de vie.

Le maître mot : se débrouiller et les activités qui appartiennent à la « débrouille » se cumulent et là les sphères du privé et du professionnel se confondent...

La récupération est très présente dans les discours.

« Maintenant je travaille comme assistante de vie pour différentes associations et j'ai ouvert des droits aux Assedic mais Assedic + travail salarié = 20€ de plus que le RMI. Et comme les déplacements ne sont pas payés .. il faut se débrouiller pour payer son carburant. Si je fais des brocantes le week-end, ça me paye le gasoil pour une semaine de travail (..) On fait des brocantes quand on a une voiture qui roule. Je ramasse la merde des gens pour la revendre ! » (Sylvie).

La combine

« Moi, je suis pas seule : j'ai 460 euros, et mon amie a le RMI, parce qu'elle est handicapée de sa jambe, mais ça on le déclare pas sinon elle va payer le loyer, déjà que je paye assez, depuis 23 ans maintenant, tout le monde le sait mais on nous dit jamais rien, si ils voulaient ils pourraient, mais ils disent rien. » (Danièle)

L'échange

« Une voisine nous donne des carottes, des œufs, on s'entraide, moi je lui fais son jardin ». (Danièle)

« On s'entend bien avec les voisins, on s'entraide, on s'épaule, on se donne un coup de main. C'est important cet environnement pour ma fille. » (Marie dispense son attention et des soins aux voisins en contre partie de quoi elle peut compter sur les voisins pour veiller sur sa fille à la sortie de l'école en cas de besoin).

Le travail est au centre de la vie de ces femmes, leurs parcours de vie sont tout autant marqués par la superposition des « petits boulots » que par la succession des emplois précaires. Les périodes de sous-emploi ne restent pas inoccupées !

« Je faisais...je peux pas le dire,...mais avec 2 enfants j'étais obligée, j'avais pas le choix, des jardins, tapisser, mettre en peinture.... (Travail au noir NdR) Toujours les vendanges aussi (..) » (Danièle)

✓ Une centration sur la famille. Des relations basées sur l'entre soi, des réseaux chaleureux empathiques

La famille proche, les enfants... voilà qui rend encore plus insoutenables les privations infligées par la précarité.

« Cela fait 12 ans que je suis dans cette galère. Ma seule fierté est d'avoir su élever mes enfants (..) m'être privée pour qu'ils aient ce dont ils ont besoin... » (Jacqueline)

Mais dans le même temps, les enfants aident à tenir. Ils rendent de la dignité, du sens à la vie. Ils sont aussi source de motivations profondes. Elles le disent toutes :

« Si je dois être en vie c'est grâce à ma fille. Je me baladais avec le caddy vide, je pleurais, elle m'a dit « tu ne vois pas la honte que tu me mets », elle disait que je ressemblais à Alien. » (Sylvie)

« Pour élever un enfant, il faut travailler, être opiniâtre, ne pas se laisser aller. Combien de personnes me disent : tu n'as qu'à te contenter du RMI. Plus que ce que l'on dit, un enfant retient ce qu'on lui montre ». (Marie)

« Je leur ai expliqué : si maman elle s'en va comme ça c'est pour apprendre à chercher du travail, pour après gagner de l'argent comme ça après je pourrais plus vous acheter de choses, donc ils étaient contents bien sûr. La petite elle a 11 ans je voyais que je lui manquais quand même parce que j'avais plus de câlins que d'habitude mais après c'est passé, elle a compris que c'était important pour moi comme pour eux. » (Catherine)

Plus largement un réseau de connaissances qui ne juge pas, qui partage, compatit est non seulement apprécié mais entretenu. « Une personne précaire nous disait Danièle est une personne isolée » ce qu'elle n'était pas ! Et de s'en expliquer :

« J'ai toujours été bénévole à la maison D, j'ai fait de la sculpture, de la cuisine. On a créé une association en 96 avec Mme. Elle me connaît très bien parce quand on a fini la maison D c'est moi qui ai tout nettoyé. Après j'ai fait connaître la maison aux chômeurs. Quand j'ai fini mon contrat je continuais à y aller, pour dire bonjour, bénévole et puis on a créé l'association de chômeurs. »

Jacky va bien depuis qu'elle va à l'école des consommateurs. "Ça a changé ma vie. On pense à autre chose. On fait des activités. C'est grâce à l'animatrice. Elle fait toujours ce qu'elle peut pour qu'on y arrive".

« J'ai un réseau heureusement, dans tout ce que j'ai vécu, j'en parle avec mes copines. Ce sont des gens qui travaillent qui ont une vie. C'est moteur, vous regardez plus loin ». (Marie)

Cette centration sur la vie familiale, sur la vie «entre soi », qui transparait ici, ne sert-elle aux individus à combler le manque de sens d'une vie aux marges de l'emploi durable ? Ou à trouver ce qui leur manque le plus : une reconnaissance sociale, dont le travail n'est plus porteur pour elles ?

Au travers des trajectoires des femmes, nous avons pu appréhender combien les parcours d'insertion étaient discontinus, morcelés autant que les emplois exercés. Elles nous ont permis de toucher du doigt combien l'emploi des femmes, les formes précaires d'emploi et l'emploi non qualifié étaient liées. Dans ce nouvel ordre économique qui s'impose au travers des formes d'emploi précaires, tous les individus ne sont pas égaux : les femmes sont plus vulnérables que les hommes, d'autant plus celles que nous avons interrogées, issues pour beaucoup d'entre elles de catégories socioprofessionnelles ouvriers ou employés, et souvent peu dotées sur le plan scolaire.

III) Que mettent les professionnel-les interviewé-es derrière la notion de précarité ?

Nous avons contacté ou rencontré une dizaine de structures implantées dans la région,

- des acteurs institutionnels et/ou des pouvoirs publics : des médecins du travail, un inspecteur du travail.
- des organisations syndicales : la CGT et la CFDT
- des structures d'insertion par l'économie : soit des associations prestataires de services aux personnes, ADBPS et ACID, soit des organismes de placement, IOD à Maubeuge.
- des structures d'insertion sociale : des associations caritatives telles que l'association Louise Michel, l'association Bartholomé Masurel, la SAFIA, et un centre d'action sociale,
- des organismes de formation : le CORIF, Carembault Formation, Culture et Liberté, Initiatives Plurielles.

Une présentation détaillée des enquêtés-es est proposée en annexe. L'entretien a quelquefois été mené en présence de femmes en situation de précarité avec lesquelles la structure nous avait mis en relation.

1) Le point de vue des acteurs institutionnels et représentant-es syndicaux/ales.

Signalons pour commencer que le champ d'action de ces acteurs ne dépasse pas les frontières du monde professionnel : ils se rendent compte pour la plupart que cela limite leur compréhension et leur marge de manœuvre pour mieux connaître, évaluer et agir sur ces problématiques.

« Pour nous, les précaires sont ceux qui n'ont pas de travail, aussi cette population nous échappe ». (Médecin du travail)

Les acteurs institutionnels rencontrés et notamment les inspecteurs/trices du travail, les femmes médecins du travail et les représentant-es d'organisations syndicales ont un discours construit sur ce que recouvre le travail précaire des femmes ...

« Mais ce sont aussi les titulaires de contrats précaires : CDD. On sait que les plus précaires sont aussi les moins bien suivis. Les précaires sont aussi ceux qui sont en CDI, mais qui savent malgré cela que ça ne va pas durer. On sait que les femmes sont fragilisées, elles s'occupent de leurs enfants, partent en congé maternité, en congé parental ... elles sont discriminées. Mais comment empêcher cela ? » (Médecin du travail)

A la question de départ *« Au travers de votre activité vous êtes amenés à rencontrer des femmes en situation de précarité, pouvez-vous nous parler de la situation de ces personnes ? »*, ces professionnels répondent immédiatement en terme de situations que vivent les femmes au regard de l'emploi précaire. Cela ne sera pas le cas des professionnel-les de l'insertion comme nous le verrons plus loin.

Dès le début de l'entretien, ils tissent un lien très étroit entre emplois précaires, vulnérabilité des femmes (essentiellement reconnues au travers de leur rôle de reproduction, de soin et d'éducation aux enfants) et inégalités voire discriminations.

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

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

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

L'idée d'un (contexte de) chômage qui pèse sur les conditions de travail fragilisant les plus vulnérables revient comme un leit-motiv. Il est aussi présent dans le discours syndical.

« La plus grande précarité des femmes par rapport aux hommes tient à leur accès plus récent au marché du travail, dans une période d'accroissement du chômage, et aux secteurs d'activité où elles travaillent. (..) La précarité des femmes s'est développée avec l'expansion des offres d'emploi à temps partiel subi. » (organisation syndicale)

Dans les entretiens seront visés les secteurs professionnels les plus féminisés et principalement : le commerce, la grande distribution, les services aux personnes, dans une moindre part le travail industriel et le tertiaire de bureau. Au travers des entretiens, tout se passe comme s'il devenait presque banal aujourd'hui de parler et d'associer travail des femmes avec emplois précaires, services aux personnes, temps partiel, grande distribution...

« Moi je connais une femme qui fait de l'accompagnement de personnes âgées, elle fait avec les chèques emplois service alors c'est peu dire (souligné par nous) si la précarité elle connaît ; elle a beau faire des ménages à côté .. » (Militante syndicale)

Précarité et inégalités, voire même discrimination se confondent et/ou sont liées, et il est difficile de cerner les relations logiques faites.

Les institutions ont connaissance et conscience des problèmes de l'emploi précaire dans les entreprises.

« On constate toutes sortes de discriminations : critères physiques au nom de la "bonne présentation" pour les femmes, en particulier dans les agences d'intérim... L'instabilité et la précarité favorisent le harcèlement et la souffrance au travail ». (Inspecteur du travail)

« Les TMS. Elles sont considérées comme les risques les plus importants à l'heure actuelle du point de vue du nombre et aussi des conséquences en terme de perte de l'emploi (ex canal carpien). Or chacun sait que cette maladie touche plus particulièrement les femmes occupées à des postes exigeant de petites manipulations, au travail à la chaîne, dans les secteurs textile, électronique, agroalimentaire, ou dans la grande distribution au poste de caissière... La maladie professionnelle est reconnue, elle touche un nombre grandissant de personnes mais le taux d'incapacité professionnelle IPP est quasi nul. Par ailleurs l'aménagement des postes ne peut pas toujours être envisagé et le reclassement est quant à lui illusoire, d'autant plus dans un tissu économique de PME voire TPE ! (là où les femmes sont plus nombreuses à travailler) ». (Médecin du travail).

Les personnes interviewées parlent du travail à temps partiel qui rend vulnérable, même lorsqu'il est choisi comme réponse et mode de gestion de la fatigue au travail.

« Les infractions sur le temps de travail sont entrées dans les mœurs des employeurs, elles sont complètement banalisées. Il devient impossible de contrôler la durée du travail. Dans la coiffure, on rencontre des cas où les salariées sont renvoyées chez elles quand il n'y a pas de travail.

Dans le commerce, le cadre légal des heures supplémentaires n'est pas respecté. Les délais de prévenance ne sont jamais respectés. Exemple de salariées qui ont fait 26 heures d'affilée...

Une entreprise de télé prospection embauche prioritairement des femmes en situation difficile. Elles sont télé prospectrices, travaillent 35 heures, mais elles ont le statut de VRP, travaillent uniquement à la commission et gagnent entre 200 et 300 euros par mois. Elles peuvent travailler chez elles, mais dans ce cas, c'est elles qui paient les frais de téléphone. Dans leur contrat, les 3 jours de formation obligatoires pour exercer le métier ne sont pas rémunérés. » (Inspecteur du travail).

Sur ce dernier point, un délégué syndical rejoint cet acteur institutionnel :

« Ils font exprès d'embaucher des mères célibataires et qui viennent de loin (Douai, Valenciennes) exprès pour les fragiliser pour qu'elles ne réagissent pas. Bien sûr on ne leur propose que du temps partiel imposé. Moyenne des salaires 700€/mois... 400 € ce n'est pas rare. »

Les organisations syndicales parlent également d'autres difficultés rencontrées dans l'emploi :

« En VPC il n'y a pas d'accès à la carrière. Il n'est pas rare que des femmes restent 40 ans manutentionnaires au même poste. Elles ont beau demander des formations, des promotions... elles demandent une fois, deux fois, y'a pas de réponse, elles ne demandent plus. Et les

employeurs disent qu'elles ne demandent pas. (...) Elles tournent toujours autour du SMIC. »
(Délégué syndical)

Quelles explications sont avancées par les acteurs interviewés ?

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

« Ce que je voudrais rajouter c'est que leur salaire est toujours considéré comme un salaire d'appoint : c'est l'image que la société a de leur travail. Leur travail n'est pas reconnu ni dans la société ni à la maison. Ça elles le disent ». (Délégué syndical)

« Dans les entreprises, les interruptions liées à la maternité et les congés pour l'éducation ou la maladie des enfants restent encore mal acceptés. Dans beaucoup d'entreprises, les représentations de la maternité comme obstacle à l'implication au travail des femmes restent encore très fortes ». (organisation syndicale)

Mais alors que faire ? Quand il s'agit de répondre à cette question, les acteurs institutionnels semblent impuissant-es... écrasé-es...

« Dans les faits, même si la salariée gagne aux prud'hommes, elle touchera 6 mois de salaire, dommages et intérêts qu'elle n'obtiendra pas avant 5 ans, et elle sera au chômage. Qui lui rendra son boulot ? Le rapport de force est complètement déséquilibré. (...)Le chômage et la précarité sont des facteurs de détérioration des conditions de travail. Les salariées ne peuvent plus se défendre. » (Inspecteur du travail).

« En tant que médecin, nous avons un dilemme : protéger les gens ou protéger leur emploi ! »
(Médecin du travail).

Les organisations syndicales se sentent également démunies... Elles se disent peu présentes dans les secteurs concernés et avancent des revendications ou des propositions générales :

« Dans les centres d'appel, les syndicats sont bien implantés, mais la précarité et le temps partiel, qui servent de variable d'ajustement pour les employeurs, ne sont pas suffisamment pris en compte par les syndicats, qui centrent leurs actions sur le noyau dur des travailleurs stables. (...)Dans les sociétés de nettoyage, les salariés sont isolés et déconsidérés par rapport aux autres salariés. La question des horaires décalés (tôt le matin et tard le soir) n'est pas vraiment discutée, alors qu'il existe des possibilités d'améliorer les conditions de travail.

(..) Dans les services aux personnes où les situations précaires étaient très répandues, les syndicats sont de plus en plus présents et les négociations ont permis l'émergence d'une nouvelle convention collective pour les organismes d'aide à domicile.

Mais les législations qui visent à abaisser le coût du travail vont en sens inverse et favorisent le développement du temps partiel subi et les bas salaires. Il existe d'autres pistes pour régler les problèmes d'organisation du travail, mais elles se heurtent aux politiques d'emploi qui privilégient les « petits boulots » dans ce secteur d'activité.» (une organisation syndicale)

2) Le point de vue des professionnel-les de l'insertion

Ce terme sera pris au sens large tout au long de ce rapport pour désigner les acteurs des structures d'insertion économique, d'insertion sociale, organismes de formation, agissant en direction du public sur les parcours insertionnels.

✓ Regards sur le vécu

Les professionnels énumèrent un certain nombre de difficultés rencontrées par les femmes qu'ils suivent. Évidemment leur représentation des problèmes est très dépendante de leur champ d'intervention.

Ils ne mettent pas en avant de la même manière que les femmes, les problèmes liés au revenu et à l'absence d'emploi.

Ainsi, la question des revenus apparaît :

- soit légèrement édulcorée « *elles vivent une précarité, elles ont quelquefois (souligné par nous) des fins de mois difficile* » (Association d'insertion sociale). « *Les femmes en situation de précarité ce sont celles qui n'ont pas accès aux informations .. Pour moi, c'est plus ça que la précarité matérielle* » (Organisme de Formation).

- soit qualifiée, renvoyée à la thématique sociale de la « *misère* » (Association d'insertion sociale).

Cette façon d'appréhender les difficultés liées à la faiblesse des revenus de subsistance surgit dans le discours des professionnel-les tandis que les femmes, elles, n'emploient jamais ce terme, cette caractérisation.

Les professionnels associent à la précarité de l'emploi, le chômage, les licenciements (ou le risque, mais aussi la peur), les formes d'emplois précaires.

« *Au quotidien pour nous la précarité ça évoque le contrat précaire. On est là pour lutter contre. (..)Pour nous avec le CDI, on répond à ces problèmes de précarité. Quand elles viennent nous voir certaines ont déjà eu des petits contrats. Elles savent ce que c'est. Elles disent avoir l'impression d'être exclues de l'entreprise...* (Association d'insertion par l'économique).

Ils parlent également des difficultés liées à l'emploi précaire (temps partiel par exemple) qui renvoient au manque d'alternatives : « *Il y a les personnes qui n'ont pas d'autre choix que de prendre un travail à temps partiel, elles travaillent avec les chèques services.* » (Association d'insertion sociale).

Enfin, pour un organisme de formation, la création d'emploi apparaît comme une alternative qui s'offre aux femmes ou que les femmes se réservent alors qu'elles sont en situation précaire. Est alors fait référence au temps partiel, aux horaires atypiques, à la non valorisation du diplôme et des savoir-faire, à la « mise au placard » de certaines après un congé maternité ou parental.

Aux problèmes d'emploi évoqués, les professionnel-les de l'insertion greffent ceux de logement, de surendettement, de santé, d'isolement social, de non droit ou d'un accès problématique. « *Au sens large, la précarité c'est le logement, la santé* » (Association d'insertion sociale) « *Les femmes en situation de précarité ce sont celles qui n'ont pas accès aux informations qui leur seraient utiles, qui n'ont pas accès à leurs droits, ou qui n'osent pas aller chercher de l'information. Pour moi la précarité c'est ça, c'est de ne pas rendre les gens existants, ne pas permettre aux gens d'être humains, de faire des choix, de s'engager* » (organisme de formation).

Enfin « *la précarité c'est ne pas pouvoir se projeter, vivre dans l'urgence, au jour le jour - payer son loyer, manger, devoir solliciter l'aide sociale, ne pas pouvoir accéder aux loisirs, partir en vacances, ou culpabiliser quand on le fait, parce qu'on devrait mettre l'argent*

ailleurs. C'est vivre dans l'isolement. C'est ne pas imaginer pouvoir travailler ailleurs qu'à X, dans un rayon de 10 km, alors que Y n'est qu'à 20 km » (Structure d'action sociale).

Les professionnel-les évoquent une vie occupée quasi-entièrement à régler les problèmes liés à la survie matérielle de la famille, activité dans laquelle la personne finit par s'effacer, dans le soin et le souci de l'autre. Ils/elles soulignent que penser s'éloigner de cet espace, quitter ce système pour aller travailler risque de compromettre l'équilibre instauré.

Pour certain-es professionnel-les, la précarité renvoie moins à un état de la personne qu'à un système dans lequel elle est enfermée. On retrouve ici le discours des femmes sur le cercle infernal, l'enfermement dans la poisse... « *On ressent que beaucoup de femmes sont en précarité. (..) Le fait de ne pas avoir d'emploi... elles ont cherché, n'ont pas trouvé. Les années défilant, elles ont cherché mais pas trouvé, elles rentrent dans un système et c'est comme ça. Le fait de ne pas avoir de travail, on constate une dégradation psychologique des femmes. Si elles ne peuvent avoir une occupation, il y a dévalorisation et mésestime de soi, cela se répercute dans des difficultés familiales. On peut aller jusqu'au placement des enfants ...dans l'alcool... » (Structure d'action sociale).*

Sauf pour les associations s'adressant plus particulièrement aux femmes (5 dans notre échantillon), il nous a souvent été très difficile de centrer le discours des professionnel-es de l'insertion sur la précarité des femmes. Ils parlent de précarité en général sans faire de distinction entre les vécus des hommes et ceux des femmes.

Néanmoins quand ils/elles parlent d'expérience de précarité touchant plus particulièrement les femmes, les ruptures conjugales sont immanquablement au cœur des discours. La dépendance économique des femmes est alors mise en cause : « *Pour les femmes la précarité c'est le divorce, un accident de la vie » (Association d'insertion sociale). « C'est souvent suite à une rupture... divorce, chômage, maladie que la spirale se met en place et tire les femmes vers le bas...après elles ont beaucoup de mal à se relever... » (Association d'insertion sociale).*

« On a un public d'auxiliaires de vie, des femmes qui vivent soit maritalement et ont des difficultés au niveau des relations avec leur conjoint, soit elles sont seules et n'arrivent pas à joindre les deux bouts au niveau financier. On est avec des personnes continuellement en difficulté de vie, d'argent, avec leur couple ou avec leurs enfants. » (Association d'insertion par l'économique).

Par ailleurs, quand les femmes apparaissent dans le discours, les professionnel-les en parlent surtout et avant tout comme des mères (que ce soit sur des problèmes d'emploi ou autres)...

✓ Une opinion répandue : « Ne sommes nous pas tous précaires ? »

En général, rappelons le, il a fallu insister pour faire poser un regard sexué sur les phénomènes de précarité. Forcer ce regard a été d'autant plus nécessaire avec les structures qui travaillent en direction d'un public mixte (par choix ou de fait).

Il n'est peut-être pas anodin que lorsque ces professionnel-les « chaussent les lunettes de genre » alors apparaît l'image (médiatique ?!) de femmes SDF comme forme paroxystique: « *Il y a des solitudes fortes, des femmes à la rue qui ont tout perdu ».* Ou « *Quand il y a des enfants ce n'est pas évident de dormir dehors... »*

Il est intéressant de s'arrêter sur les formes de résistance rencontrées au cours de l'entretien quand nous avons insisté pour poser les problématiques de manière différenciée selon le genre. Les réactions ont été de deux types :

- Une hiérarchisation entre les hommes et les femmes se dessine. Les enquêté-es rappellent les différences de rôles de sexe « *Pour les hommes c'est pareil... C'est pire, un homme doit travailler* » et ainsi minimisent les difficultés des femmes « *une femme a quand même une fonction, être mère à la maison est une fonction sociale relative* ». (Association d'insertion sociale).

- une globalisation du problème qui relativise celui des femmes. La précarité c'est l'instabilité, l'aléatoire de la situation notamment professionnelle avec un sentiment très fort « *La peur du lendemain* ». « *Les gens pensent toujours demain je peux perdre mon travail, la vie est devenue sensible, sensible à tout ce qui se passe dans l'environnement* » (Association d'insertion sociale).

La précarité, c'est l'association, les systèmes de subvention mettent les salariés en situation de précarité. (Association d'insertion sociale).

S'appuyant sur plus de factuel, hors registre émotionnel et sentiment d'insécurité, des discours émergent :

- Ce ne serait pas forcément le manque de travail qui inaugure une situation de précarité (Certain-es chômeur-es peuvent avoir des revenus et une couverture sociale plus importante que des actif/ves occupé-es). « *Le fait de ne pas avoir d'emploi peut mettre les gens en situation de précarité.* » (souligné par nous)

- Aujourd'hui l'activité salariée ne protégerait pas contre la précarité : « *Il y a beaucoup de femmes qui travaillent et qui sont en situation précaire... Par exemple les personnes qui travaillent en grande surface)... c'est le travail qui les précarise...* » (Association d'insertion sociale) (souligné par nous).

Les acteurs institutionnels l'énoncent clairement, mais c'est un peu moins vrai pour les professionnel-les du monde de l'insertion qui restent centré-es sur la personne dite éloignée du marché de l'emploi.

Tous les acteurs institutionnels et professionnel-les de l'insertion ont conscience de la violence économique inhérente à la précarité. Peu, d'autant moins ces dernier-es, portent un regard sexué. Cela peut obérer leur possibilité de répondre au mieux aux besoins des personnes et d'atteindre leur objectif d'emploi durable.

B) Sortir des situations de précarité

Nous l'avons vu, le désir de travailler et le besoin du « vrai emploi » sont très présents dans les interviews de femmes..: « *J'ai dû arrêter de travailler depuis 3 ans parce que je ne touchais rien du tout. Je gagnais moins en travaillant qu'en restant chez moi. Mais en tant que femme, j'ai besoin de travailler. J'ai des soucis personnels et je n'ai pas envie de rester chez moi* ». Marina exprime ici des motivations qu'on retrouve à l'identique chez beaucoup d'autres femmes interrogées.

Elles vivent ou ont vécu des parcours professionnels qu'elles appellent souvent « galère ». Peut-on en sortir ? Comment ? Qu'est-ce qui leur permet de mettre à distance les formes d'emplois précaires ?

Au regard de notre échantillon on peut considérer que :

- 4 personnes sont sorties de l'emploi précaire. Ce sont celles qui occupent un CDI à temps plein. Il s'agit de Janine, employée administrative dans la fonction publique, Sophie, encadrante technique et responsable de secteur dans une association prestataire de services à domicile, Soraya*, peintre dans une entreprise de bâtiment, Simone, aide à domicile dans une association prestataire de services à domicile.
- 4 personnes sont sorties d'une instabilité d'emploi car elles sont protégées par le statut d'un CDI. Il s'agit de Jacqueline, auxiliaire de vie, Laetitia, Michèle et Fanny, caissières en grande surface.
- 7 personnes sont employées temporairement. Il s'agit de Carine, employée administrative, Fatima, agente polyvalente, Virginie, employée en maison de retraite, Valérie, auxiliaire de vie, Zahia, agente d'entretien, Saida, employée au CHR, Marielle, employée administrative.
- 4 personnes sont au « chômage occupé ». Il s'agit de Marina et de Sylvie, employées de ménage à domicile, Marie, qui travaille chez les particuliers grâce aux Chèques Emploi Services Universels, Danièle qui fait divers petits boulots pour les particuliers grâce aux Chèques Emploi Services Universels et qui tente de créer son entreprise individuelle.
- 7 personnes sont en action d'insertion. Il s'agit de Catherine, stagiaire qui a trouvé un contrat de caissière pour deux mois, Nora, Sandrine, Farida, Viviane, Monique et Perrine, stagiaires.
- 2 personnes sont sans situation. Il s'agit de Léa et de Martine.
- 1 personne est en pré-retraite, Jacky.

I) Des parcours de sorties, vers la sortie ?

Comment les femmes interviewées sont-elles sorties du chômage et/ou du « cercle vicieux » des petits boulots, des formes d'emploi qui empêchent de vivre décemment ? Ce qu'elles en disent.

Les expériences que les femmes nous ont livrées, (re)questionnent l'effet des politiques de l'emploi notamment à travers les contrats aidés, l'usage de formes d'emplois précaires. Elles sont précieuses pour revisiter les pratiques d'accompagnement des professionnel·les de l'insertion dont elles nous parlent quelquefois.

1) Elles sortent de l'emploi précaire pour occuper un « vrai emploi »

Celles qui ont trouvé un emploi « définitif » mettent en avant l'importance « du moral ».

Janine explique avoir essayé « *de toujours rester positive* ». Jacqueline qui tout en estimant ne pas être sortie de la précarité parce qu'elle subit un temps partiel, explique pourtant comment elle s'en est sortie : « *J'ai essayé de sortir la tête de l'eau, j'ai un caractère bien trempé. Il faut sortir de la paresse parce qu'on a vite fait de déprimer et de tomber dans l'alcoolisme... J'ai connu un peu, un mois ... je me suis ressaisie. (...) Faut être volontaire, et puis la maturité et le sens des responsabilités ... deux enfants.* »

Elles expliquent également les stratégies qu'elles ont mises en place pour « décrocher » un emploi durable.

✓ L'intérêt du réseau et l'importance d'avoir des recommandations.

« C'est par l'intermédiaire de P. qui m'a fait une recommandation pour MD. J'ai envoyé un CV, j'ai été embauchée en CDD puis en CDI... J'ai pas demandé, j'étais en contact avec P. qui m'a dit « va voir MD, va là-bas, tu vas voir ». Il savait que je cherchais du travail. Moi je me disais qu'à mon âge... ; P. me disait « tu ne vois pas tout ce que tu sais faire, il ne faut pas rester ici... » (Jacqueline).

Au-delà de l'importance de la recommandation, du conseil, de l'introduction, c'est l'encouragement qui permet à Jacqueline de se positionner sur un emploi qui semble moteur. Au creux de ce témoignage on ressent l'importance de l'estime de soi et de la confiance en soi, et combien le regard que l'autre porte sur soi peut encourager, rassurer et faciliter la demande, le positionnement.

✓ L'importance de la recherche pugnace, sans relâche.

« Ce que je faisais c'est que j'allais tous les matins à l'ANPE, je prenais toutes les offres, je rentrais à la maison, je faisais mes courriers et en allant chercher mes enfants à l'école, je postais mes courriers, et ça tous les jours, tous les jours, et malgré ça... J'avais des entretiens, mais qui n'aboutissaient jamais. (Janine)

Cette recherche peut aboutir si elle bénéficie d'un « coup de pouce », de l'aide matérielle et de la réassurance sur les possibilités de (sur)vies matérielles.

« Quand je travaillais à A., ma directrice me disait « va à tes entretiens en étant détendue, si ça ne marche pas on réussira à renouveler ton contrat pour que tu ne sois pas sans rien...et ça m'a beaucoup aidée ». (..) Mon contrat se terminait fin juillet 2006... La directrice m'a dit comme ici on n'embauche pas et qu'on ne peut te proposer que du précaire, tu dois faire des recherches et on peut t'aider... des conseils, mais aussi poster mes courriers... ça déjà ça m'aidait beaucoup... j'écrivais tout le temps, mes courriers partaient rapidement... Et j'ai eu des réponses... (Janine)

Ne pas attendre la fin du CDD... Éviter la rupture et les tracasseries administratives, les fluctuations de revenus trop importantes, sachant que le niveau des salaires permet difficilement d'économiser pour y faire face. Objectivement, Janine semble être sortie de la précarité : elle accède à un CDI à temps plein comme elle le demandait. Malgré cela, la succession d'emplois précaires qu'elle a connue durant 10 ans a aiguisé sa crainte, son angoisse... Elle sait que tout peut basculer, elle connaît la fragilité des contrats... Janine a pourtant trouvé un emploi dans la Fonction Publique, mais elle sera pendant un an stagiaire avant d'obtenir un statut de fonctionnaire. Certes, la voici sortie statutairement de la précarité mais subjectivement : *« J'en sortirai quand j'aurai trouvé le logement proche de mon domicile et que j'aurai la voiture... Parce que le fait qu'on soit tantôt malade, tantôt au chômage, moi j'ai eu la spirale du surendettement, donc jusqu'au mois de novembre 2006, je ne peux pas emprunter... Quand ça sera terminé... je pourrai m'acheter une voiture... J'ai déjà fait le trajet en voiture... il me faut 20 minutes, quel gain de temps... Si je dois aller chez le médecin, je suis obligée de prendre une journée de RTT... (...) Je n'ai pas du tout de loisirs... Je prie Dieu, pour que les enfants ne soient pas malades... Ici, ils disent qu'on a droit à des jours pour les enfants quand ils sont malades, mais j'en ai quatre alors ça sera vite épuisé !... » (Janine)*

✓ Frapper à toutes les portes... Ne rien négliger, accepter...

Le parcours d'insertion de Simone a abouti à l'obtention d'un CDI à temps plein au bout de 20 ans. *« Après la séparation, j'ai été m'inscrire à l'ANPE. On m'a dit ; il faut sonner aux portes. Il y aura peut-être 90 non et puis un oui. C'était il y a vingt ans. J'ai trouvé des ménages à faire dans des bureaux mais la société a déménagé. Ensuite, j'ai travaillé un peu chez des voisines au noir ... La mère d'une dame chez qui je travaillais avait une aide ménagère. C'est par son intermédiaire que je suis rentrée chez X. J'ai remplacé une personne qui était en maladie et qui est décédée ensuite. J'ai été embauchée. Au début je travaillais 30 heures. Maintenant je suis à 37 heures. (Simone).*

Ce type de discours et de comportement est souvent assorti d'un autre : prendre tout ce qui vient... Nous verrons plus loin combien cette façon de faire est controversée.

Enfin, certaines refusent l'inacceptable et quittent des emplois qui ne leur apportent aucun statut et aucune reconnaissance au travail.

Jacqueline est partie un temps travailler dans le midi *« comme intendante dans un beau et grand mas provençal (piscine et tout) »*. Les conditions de travail se sont dégradées, alors que son contrat stipulait 2 heures de travail journalier *« Je travaillais du matin au soir. Ils n'ont pas voulu payer mes 8 heures de travail, je suis rentrée. J'avais rien... »*.

Sophie qui avait un emploi dans une association mandataire l'a quitté pour tenter une nouvelle expérience comme auxiliaire de vie, mais dans une association prestataire. Un changement de situation qu'elle ne regrette pas d'autant que son nouvel employeur a le souci de travailler à la reconnaissance de la profession, et à une montée en qualification de ses personnels. *« Actuellement je ne connais pas la précarité mais avant... J'avais une copine qui travaillait ici, je suis venue postuler. J'avais précisé que j'avais un bac plus 2, j'ai pas eu de souci. J'ai travaillé comme auxiliaire de vie pendant trois mois à temps plein avec un salaire complètement différent ! »*.

Le cas de Jacqueline : L'importance du temps plein

(les propos soulignés le sont par nous)

L'enquêtrice : *Tout à l'heure vous disiez « être tombée bien bas », aujourd'hui que diriez vous de votre situation ?*

Jacqueline : *Elle est améliorée. C'est le jour et la nuit, bien sûr on peut toujours être mieux(..). Aujourd'hui je me sens bien partie, rassurée, intégrée dans la société, j'ai mes meubles. (...) Je me raccroche au boulot que j'ai aujourd'hui, c'est un grand mieux pour ma fierté, pas au niveau rémunération, mais on arrive à s'intégrer socialement. (..) Je préfère travailler et galérer quand les factures tombent (plutôt que de bénéficier des aides NdR). Mais le salaire est juste. (..) Oui c'est vrai je suis inquiète, y a beaucoup de décès chez nos usagers, j'ai peur de la diminution des heures de travail, j'ai peur de perdre mon emploi. Un CDI n'est pas une assurance pour la vie ! (...)*

Moi je ne travaille pas assez, 136H/mois. Je voudrais bien faire du temps complet.

La directrice de la structure où Jacqueline travaille est présente lors de l'entretien et intervient : *Oui mais on revient dessus quand on regarde l'absentéisme, elles sont toutes à temps plein... C'est un travail pénible.*

Jacqueline *Mais le temps plein c'est 100 à 150 euros en plus et ça m'arrange.*

La directrice : *Elles travaillent avec des personnes en fin de vie. On a des auxiliaires en dépression. On essaye de les empêcher de faire plus d'heures. On les démarre toutes à mi-temps et progressivement elles montent en activité, si elles font plus d'heures elles ne peuvent monter en activités.* En s'adressant à Jacqueline : *avec le diplôme (le DEAVS que les salariées passent souvent en VAE après 2 années d'exercice dans l'association) tu auras cet argent sans faire les heures en plus !*

2) Le CDI, un statut qui permet d'échapper à la précarité ?

Si le CDI est à temps partiel et payé au SMIC, les salaires perçus ne permettent généralement pas de faire face aux dépenses courantes et de garantir l'indépendance financière des femmes.

« Le SMIC. Ce n'est pas beaucoup. On pourrait réclamer. D'autant que maintenant, on nous demande de faire le même travail qu'auparavant mais sur moins d'heures. Il ne faut pas perdre cinq minutes. Ce n'est pas un métier suffisant pour vivre. Pour une personne qui a des enfants, c'est trop difficile de faire trente-cinq heures. Elle peut faire une vingtaine d'heures, ça donne un petit plus, c'est seulement un métier d'appoint. » (Simone)

Pour sortir de ces formes d'emploi précaires et notamment échapper au temps partiel subi, il faudrait envisager de quitter son emploi, mais cela semble souvent impossible à réaliser.

« Ils savent que des filles comme nous on peut pas arrêter de travailler, alors ils en profitent... Ça va que dans un sens... » (Laetitia)

« - Pendant les vingt ans où vous avez fait ce métier, vous avez quelquefois pensé à faire autre chose ? - Non. Et même si j'y avais pensé, ce n'était plus possible, trop difficile. J'avais déjà quarante ans et je n'ai que le certificat d'études. » (Simone)

Le manque de reconnaissance de leur travail, pour certaines le manque de diplôme, l'absence de mobilité sociale rendent impossible ou improbable le fait de « bouger » et de « prendre des risques ».

« Avant on commençait en caisse et on pouvait devenir chef de zone ou passer dans les bureaux... mais plus maintenant, même si on fait des remplacements, on fait de la polyvalence mais on est sûre qu'on ne sera pas gardée dans la polyvalence, on retournera automatiquement en caisse... » (Michèle)

« Les formations que l'on fait c'est par exemple sur la démarque inconnue, les vols, les vols en caisse, toujours en lien avec notre poste de travail... » (Fanny).

« Quand on demande à faire autre chose que de la caisse on nous dit : mais est-ce que tu crois que tu seras capable d'aller là-bas ? Y a pas longtemps on demandait quelqu'un pour aller à la station essence, j'ai demandé pour y aller et on m'a dit « tu te vois là bas toute seule ? » J'ai dit « je serai pas toute seule, il y aura les clients », mais ils n'ont pas voulu... Pourtant j'y suis déjà allée à la station, mais ils n'ont pas voulu... Peut être qu'aujourd'hui je suis plus capable de le faire (rire)... Enfin du moment qu'ils me gardent en caisse ! (rire) Michèle

« Moi j'ai fait un bac professionnel en vente, j'ai fait mon stage ici et une semaine après mon bac j'étais embauchée ici... J'ai pas de perspective d'évolution ici, mais j'espère au niveau du syndicat, pourquoi pas être détachée du magasin ? Dans ce cas là, on garde quand même un pied dans le magasin mais on est complètement détaché... comme ça si demain j'arrête le syndicat je repars dans le magasin... (...) C'est comme je dis, ici y a plus d'avenir... Quoi faire ? J'ai fait un bilan de compétences, c'est le social qui est ressorti, je le savais d'avance

(rire), mais après au niveau des boulots... y'a rien qui... C'est vrai que quand on a connu que ça, C'est pas évident de voir autre chose.... Quand on a connu qu'X, qu'on a rien connu d'autre... Faut oser sortir... pis dire bon ben je m'en vais... Y'en a de plus en plus qui le font mais bon, faut oser... » (Fanny)

« Moi, arrivée à mon âge je me vois mal dire bon je m'en vais... Pour aller où ? J'ai 50 ans, j'suis pas vieille, c'est pas ça... mais bon au niveau de l'emploi... » (Michèle)

« Enfin pour quitter faut pas avoir peur du lendemain... » (Laetitia)

« On vous promet toujours un contrat stable qui ne vient pas...Après presque trois ans, l'association a proposé de m'embaucher. Je ne voulais pas de CDI mais le fait d'avoir une tournée fixe plutôt que d'être sans cesse envoyée à droite ou à gauche m'a décidée à accepter. (...) Au début, je me disais : je ne resterai pas aide à domicile, je fais ça en attendant et puis en fin de compte, on reste, on prend le pli, on s'attache ... et puis elles s'en vont. Après ça se passe, on fait avec. (Leila, Aide à domicile)

3) Accepter un emploi précaire permet-il de sortir de la précarité ?

« J'ai fait le remplacement d'une dame, pendant trois mois, et ensuite ils m'ont proposé un autre remplacement de 7 mois... Après ils n'avaient rien d'autre à me proposer. J'ai continué à faire mes CDD... » dit Janine qui aujourd'hui après 10 années ponctuées de ce type d'emploi a trouvé un CDI à temps plein. Il semble néanmoins qu'il soit difficile de valoriser ce type de « carrière » dans la course à l'emploi : « A force de faire des CDD, quand vous allez dans un entretien, les gens vous disent, comment ça se fait, vous avez une bonne expérience et vous n'arrivez pas à décrocher de CDI... C'est un cercle vicieux... mais quand vous avez besoin de travailler et qu'on vous propose un remplacement de congé maternité, vous dites oui parce que vous voulez travailler... ».

Zahia, enseignante en Algérie, est actuellement agente d'entretien dans le cadre d'un CAE. Elle est aujourd'hui employée et satisfaite d'avoir un emploi, mais qu'en sera-t-il demain, à la fin de son contrat ?

« Mon mari m'a cassée au point que je ne trouvais plus mes mots. J'ai perdu confiance en moi ; j'étais enfermée. J'avais besoin de contact, j'avais peur, j'étais prisonnière de moi-même. J'ai été suivie par une dame au C de St. Y'avait un programme pour le Contrat d'Avenir, j'ai accepté surtout pour travailler... C'était important d'être dans un milieu pour apprendre. Elle m'a dit que c'était important de travailler surtout pour le contact avec les gens. Et là je suis contente, je m'en sors bien, j'apprends, j'ai des contacts avec les gens... »

Je me retrouve dans un poste qui ne me convient pas mais j'accepte parce que je n'ai pas le choix. Je me dis faut passer par là. (Fatima, ingénieure en Algérie, titulaire d'une licence électronique en France, CAE en tant qu'agente polyvalente dans une école primaire).

Le contrat d'emploi « aidé » bénéficie souvent aux femmes en rupture, sans ressources. Ainsi le contrat aidé semble bien les « dépanner » :

Saida (secrétaire en Algérie, CAE employée administrative au CHR),

Valérie (passe un DEAVS en VAE après plus de 20 ans de bénévolat en tant qu'AMP ; elle est auxiliaire de vie en CDD temps partiel)

Marielle (valide un bac pro secrétariat après 25 ans de travail au noir pour son mari artisan, CAE Employée Administrative dans une association d'aide à domicile).

Ils sont ainsi distribués comme une aide, un secours, mais à terme sur un parcours peuvent-ils favoriser une insertion durable s'ils restent sans lendemain ?

Il faut sans doute, pour répondre à la question, tenir compte de la diversité des formes précaires d'emploi et de la variété des profils des bénéficiaires. Ainsi tous les types d'emplois ne sont certainement pas équivalents : il y a une hiérarchie des nouvelles formes d'emploi, l'expérience de travail développée dans le cadre d'un CDD à temps plein dans une entreprise de type classique sera plus reconnue que celle acquise dans le cadre d'un contrat aidé. Toutes ne s'équivalent pas pour sortir de la spirale des emplois précaires. On sait que les niveaux scolaires et les diplômes de préférence dans les secteurs porteurs facilitent l'issue.

Par ailleurs pour que la succession des emplois précaires permette une progression de carrière et une mobilité sociale ascendante il faudrait au minimum que l'expérience professionnelle acquise en cours d'emplois précaires soit reconnue et valorisée. Ce qui est loin d'être le cas parmi les femmes rencontrées.

Et il n'est pas rare de voir des parcours de femmes jalonnés de « petits boulots » et d'« emplois aidés », voire de formation, sans qu'aucune de ces expériences ne semble définir un parcours cohérent. Leur accumulation ne semble pas changer le fait qu'à un moment donné ils soient un marche-pied vers une insertion dans un emploi de qualité (durable, stable et rémunérateur).

Sandrine travaille comme opératrice de saisie à la Mutuelle de Police durant 6 ans, un an plus tard et durant trois ans elle occupe un poste d'employée de bureau aux chèques postaux.

A la naissance de son 3^e enfant, elle décide de s'arrêter de travailler 3 ans. Depuis elle a suivi une formation BEP commercial et depuis 1995 elle alterne chômage et emplois aidés... soit 12 ans d'emplois précaires qui ne débouchent sur aucune insertion durable. Elle n'évoque guère l'avenir en dehors de sa recherche d'emploi infructueuse.

Elles sont nombreuses à se perdre dans le dédale de l'emploi précaire. C'est ce que laisse penser Sylvie qui chôme et qui pourtant travaille comme auxiliaire de vie pour une association prestataire « *dans l'urgence du « job bouffe* » *L'évolution personnelle, je ne la vois pas.* » Quand elle n'a pas travaillé suffisamment pour ouvrir des droits Assedic, elle touche le RMI.

Les canadiens parlent de plancher collant pour évoquer l'absence de perspective d'évolution dans l'emploi non qualifié : les femmes n'en décollent jamais ou si peu...

Pour sortir de la précarité, les femmes sont prêtes à occuper tous types d'emploi, même ceux non qualifiés occupés dans des conditions difficiles et qui risquent de les fragiliser encore davantage... Elles ne sont pas dupes mais elles refusent rarement ce qu'on leur propose.

« *J'ai fait un stage rémunéré avec l'État, je mettais dans les rayons, j'aimais bien et tout le monde me prenait parce que moi je vais vite, je faisais tous les rayons, mais en fin de compte ça n'a duré que 4 mois..* » Vous avez trouvé du travail après ? *Non, c'est toujours pareil, on vous dit : si vous travaillez bien on va vous prendre, en fin de compte y'a rien du tout, même pas merci, rien du tout... Parce qu'en fin de compte ils ne nous payaient pas... c'était tout au début des trucs avec les entreprises et tout le monde s'est fait avoir, à chaque fois qu'ils peuvent avoir quelqu'un gratuit ils prennent et après ils prennent plus....* » (Danièle)

Catherine fait un stage multi-métiers vente, elle doit faire quinze jours de stage en entreprise qui déboucheront sur un CDD de 2 mois comme caissière, juste avant Noël... Elle espère pouvoir continuer ensuite alors que ses chances d'être embauchée définitivement sont très faibles.

II) Les freins qu'elles ont dépassés pour s'en sortir

Les professionnel-les de l'insertion évoquent des freins souvent dits périphériques à l'emploi, qui empêcheraient les femmes de se positionner sur le marché du travail, et il n'est pas rare d'entendre dire : « *Elles veulent travailler mais « à temps partiel et pas loin de chez elles pour s'occuper de leurs enfants »...* Les femmes évoquent ce problème, et surtout elles expliquent les discriminations auxquelles elles ont à faire face. Tout se passe comme si les efforts de bon nombre d'entre elles étaient entièrement tournés sur l'occupation de l'emploi « qui se présente », et qu'elles n'avaient pas les moyens d'agir pour occuper les emplois de qualité.

1) Faire face aux discriminations

- ✓ Liées à la situation de famille

Dans les CV que j'ai envoyés je ne mets plus mon âge ni mon enfant. (..) Les employeurs avec les femmes ils ont un côté symptôme crise de banlieue une femme avec un enfant... On n'est pas des parias non plus ! Je n'arrive pas à comprendre, ils ont peur qu'on n'arrive pas à se débrouiller. (Marie)

« Dès qu'elle a un entretien, qu'elle dit qu'elle a un enfant ça leur fait peur qu'elle ne soit pas toujours là ; alors qu'elle est aussi disponible que sans. Elle a une nourrice et mon beau frère est toujours là »(Nora parlant de sa sœur)

« C'est toujours ça...on me dit : « quatre enfants, ah vous avez du courage, vous avez du mérite... oh mais vous devriez travailler à temps partiel... » Mais je ne peux pas me permettre de travailler à temps partiel, je suis seule avec mes enfants... et après vous ne pouvez pas trouver de logement » (Janine)

- ✓ Liées à l'âge

« Je pense que les femmes de plus de 40 ans ont du mal à retrouver du travail. Toutes les copines me le disent. A l'heure actuelle les gens veulent quelqu'un avec de la maturité, de l'expérience mais de 35 ans grand maximum, si possible avec des enfants assez grands, comme ça il n'y a pas d'enfants malades ! (Marie -48 ans)

Faut tenir compte de l'âge, 50-51 ans pour un patron c'est un handicap. On trouve rien. On n'est pas assez rapide .. il faut en faire plus pour leur montrer notre capacité, c'est la jungle. (Jacqueline – 56 ans)

- ✓ Liées à l'origine

« J'ai vu des entretiens où le racisme était très fort...Vous vous dites que c'est pas juste...Une fois j'ai écrit dans une mairie à P, parce qu'à un moment donné, je ne

trouvais rien ici. J'ai fait toutes les démarches et en fait, non, y'a rien eu... rien n'a abouti... Au téléphone, madame J, ça passe bien, alors c'était « oui oui madame J., on a un poste à vous proposer... » ça passait très bien au téléphone... et quand il me voit, ah surprise, ils sont toujours surpris...J'ai l'habitude de voir ces regards là... Tu sens très bien... Et elle me dit « non, vous êtes trop qualifiée, pour cet emploi, ça ne va pas aller... » Je suis sortie de là, tête haute, mais j'ai pleuré pendant un moment, j'ai pleuré aussi un bon coup dans le train du retour. J'ai rebondi...(Après une 2° expérience du même type NdR) Je ne postule même pas sur des postes... avant je regardais si j'avais les compétences requises sur l'offre, et là vous vous demandez si même ça vous êtes capables de le faire...Mais j'me suis dit, Janine arrête de te voiler la face, c'est pas ça le problème... C'est du racisme, et c'est rien d'autre... Tes compétences ne sont pas mises en doute... J'suis rentrée et j'ai pleuré encore ... J'ai reçu le courrier une semaine après... toujours le même, je le connaissais par cœur... Par contre là j'ai été très affectée par rapport à l'autre où j'avais rebondi directement, le deuxième je trouvais que ça faisait beaucoup. (Janine est une personne de couleur)

L'enjeu est de taille : sortir du chômage, de l'enfermement dans l'emploi « sans qualité ».

Quand elles ont à faire face à ces discriminations, quand elles sont insatisfaites des conditions d'emplois ou de travail qui leur sont faites, certaines femmes cherchent à (s'en) sortir par la création de leur propre emploi (ainsi Zahia dans nos entretiens). Elles contournent ainsi les discriminations.

C'est le cas de certaines femmes jeunes diplômées qui ne trouvent pas d'emploi et ne parviennent pas à valoriser leur diplôme ou de femmes « mises au placard » dans leur entreprise après plusieurs congés parentaux ou encore de femmes éloignées du marché du travail par leurs maternités...

Elles espèrent souvent avoir une activité satisfaisante et mieux articuler les temps professionnels et les temps familiaux.

2) «Elles ne sont pas mobiles » !

« Les salarié-es passent leur temps de pause à chercher qui est venu en voiture pour leur retour. Ils/elles se sont débrouillé/es pour venir, ils/elles n'ont pas le moyen de rentrer ! » (Délégué syndical)

L'emploi précaire use les ressources nécessaires à leur occupation, mais ne permet pas de les renouveler : *« J'avais une voiture, elle est tombée en panne, je ne peux pas la réparer, avant j'étais mobile, là je le suis moins ! » (Marie)*

« Ce qui pourrait m'aider c'est d'avoir un booster. Je ne peux pas me permettre d'acheter un booster. Je ne demande pas un neuf, un d'occasion, c'est juste pour me permettre de me déplacer, pour ne plus avoir ce problème là parce d'ici 15 jours si j'ai signé mon contrat je vais encore galérer et me demander comment je vais y aller, comment je vais revenir, je vais faire ça pendant combien de temps ? Tous les jours à me demander demain comment je vais faire ? Non je tiendrai pas le coup ... ».

Déjà une location de mobylette ça coûte 55 euros par mois. Au bout de 2 mois cela m'aura coûté 110 euros. Autant que j'achète un booster d'occasion et que je paye tous les mois. Je vais déjà perdre 110 euros pour rien, plus l'essence plus l'assurance. Je vais être à perte. Je

veux bien faire des efforts, faire des concessions mais pas non plus retirer le pain de la bouche à mes enfants. » (Catherine)

Alors c'est vrai, souvent elles ne sont pas mobiles ou plutôt disposent peu de moyens de locomotion. Mais quelles possibilités leur sont offertes ?

3) Concilier, articuler, cumuler, la question des temps et des rôles

Les enfants ne remettent pas en cause le positionnement des femmes sur le marché de l'emploi, leur engagement professionnel.

Même si elles ont une vision traditionnelle des rôles de sexe, telles que Sylvie et Marina par exemple, leur réalité (celle d'un « mari ou d'un père défaillant » à leur yeux) fait qu'elles recherchent ou exercent une activité professionnelle.

« A l'époque je me basais sur mon mari. Normalement c'est lui qui devait me nourrir, il est handicapé, diabétique, c'est moi qui travaillais plus que lui ». (Marina – 25 ans)

« Je n'ai plus vraiment confiance. Je préfère compter mes sous dans mon porte monnaie que de compter sur un homme... Un enfant subit la vie professionnelle, une femme n'a pas à travailler .. Si j'avais trouvé l'homme adéquat. » (Sylvie – 48 ans)

L'éloignement du marché du travail au moment des maternités se sont imposées d'elles-mêmes plus qu'elles n'ont été choisies :

Janine (seule, 4 enfants) : *« J'ai eu ma fille en 95 et après j'ai été prise par les maternités, du coup j'ai arrêté. Mais en 97 quand mon fils est né, j'ai eu besoin de travailler ».*

Enfin, au moment où nous rencontrons les femmes qui se ré-engagent dans un parcours d'insertion professionnelle après avoir choisi d'interrompre leur carrière, celles-ci espèrent occuper un emploi indépendamment du rôle parental qu'elles assument.

« J'ai 3 enfants, c'est à moi à assumer, le papa n'assumant pas, je ne voyais que mes enfants, l'éducation de mes enfants. Je me suis dit : j'ai pas fait des enfants pour les mettre à droite à gauche, pour pas voir les voir évoluer, voir leurs premiers pas, tout ça, je voulais pas passer à côté. Mon rôle de mère passe avant tout. J'ai pensé à travailler mais j'ai toujours été proche de mes enfants et pour moi, c'était comme une séparation, je ne supportais pas l'idée de les mettre de côté, de plus les voir, de les croiser » dit Catherine qui pourtant s'engage avec détermination sur un CDD de 2 mois au moment de Noël en tant que caissière à l'issue d'un stage de vente.

Mais ceci ne veut pas dire qu'il est aisé pour ces femmes de reprendre le travail avec une charge d'enfants sans partage. Toutes, et surtout quand elles sont seules, se demandent comment faire avec les enfants. Elles cherchent les moyens et une organisation à mettre en place pour répondre à cette vraie question. Leurs expériences sont diverses, elles ont conscience que la question des enfants fait la différence, discrimine.

« Ils (les responsables qui l'ont licenciée) m'ont piégée ; ils disaient : elle le fera (accepter la proposition de travailler sur Paris). Mais quand on a un enfant et qu'on l'élève seule on n'a pas les mêmes attitudes. J'ai repris deux jours avant la date, je suis allée à Paris pour une formation. J'avais tiré mon lait... (Marie rit et pleure en même temps) (..)J'ai toujours eu peur en étant seule avec ma fille et toute seule avec elle que si ça ne va pas, on me la prendrait.. Mes copines disent que j'exagère. Je dois être capable moi, moi toute seule.. Et

puis j'ai eu ma fille tard. C'est un plaisir, un bonheur auquel je ne m'attendais pas, mais forcément j'ai envie que ce soit bien. (Marie)

Elles reconnaissent leur moindre disponibilité... Elles cherchent alors à concilier avec des conditions d'emplois « décentes ». Elles ont dû faire des « choix ». *« Le boulot de nuit je ne peux pas. J'ai eu une proposition à Schweitzer Jeumont et pourtant sans diplôme. Faut trouver quelqu'un un la nuit... (..) Elles ont surtout dû tenir compte de leur contrainte sans avoir d'aides, de moyens qui leur auraient permis de faire un vrai choix. Un désir... ouh ! avoir un emploi à temps plein dans n'importe quoi. A l'ANPE c'est pas possible, il faut vous inscrire dans quelque chose. On vous met dans quoi ? Je ne sais pas, tout s'apprend, y'a pas de souci . Bon, restauration .. ben non justement pas là. (..) C'est le drame de ma vie, la restauration ; j'aimais ça, mais ce n'est pas compatible avec la vie de famille ».* (Marina, seule 2 enfants)

Toujours est-il qu'elles articulent les temps et les tâches (les femmes parlent peu de comment elles partagent la garde des enfants avec les pères). Bien souvent elles jonglent entre plusieurs modes de garde.

« J'ai deux enfants au collège, un en primaire, l'autre en maternelle. Les deux enfants du collège commencent à 8 heures, ils prennent ma fille et le petit. Ils vont ensemble, je les ai mis dans des écoles proches, j'aime tout ce qui me facilite la vie... Ils vont déposer Nelly qui a trois ans et le petit qui est en CE2 à la garderie... Ils quittent la maison le matin à 7 h 15. Ils prennent le bus de 7 h20, ils arrivent à 7 h et demi. Et eux ils vont au collège qui ouvre aussi à 7 h30, et le soir, il y en a un qui termine deux fois par semaine à 16 h et l'autre deux fois aussi, donc c'est eux qui vont les chercher... Et heureusement, comme j'avais mis ma fille en crèche, pendant que je travaillais à A, ils ont considéré que les dames qui travaillent et qui ont des problèmes pour faire garder leurs enfants le mercredi, ceux qui ont été en crèche l'année d'avant peuvent continuer à les mettre à la crèche le mercredi. Donc tous les mercredis je dépose ma fille en crèche comme ça les autres peuvent un peu souffler, parce qu'ils ne peuvent faire aucune activité... Ça, ça m'a beaucoup aidé... » (Janine – 4 enfants – temps plein).

III) Difficultés d'insertion : traitement et prise en charge par les professionnel-les de l'insertion

Pour faire face aux difficultés rencontrées par leur « public », les structures interviewées mettent en place des dispositifs qui visent à donner des réponses du type :

- « améliorer leur quotidien » (organisme de formation),
- intervenir pour les faire sortir de l'isolement,
- donner les Informations juridiques, accompagner les femmes dans leurs démarches administratives...
- les accompagner sur des parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Hormis deux organismes de formation, peu de structures évoquent la question des discriminations.

Pour ce qui est de la mobilité et de la garde d'enfants, elles sont nombreuses à être démunies, laissant à la charge des femmes prises individuellement ces questions éminemment sociales.

Nous regarderons ici deux aspects de la prise en charge qui nous semblent fondamentaux pour une sortie des processus de précarisation dans les parcours d'insertion : l'accompagnement à l'emploi et la formation.

1) L'accompagnement à l'emploi

« *On voudrait travailler et personne veut qu'on travaille* », disait Marina.
Deux logiques sont apparues au travers des discours :

- une relativement peu partagée : répondre à la demande d'emploi en la rapprochant d'une offre de premier niveau de qualification.

Un organisme s'est doté de moyens pour leur permettre d'accéder à leur demande/besoin :

« On leur demande les difficultés qu'elles rencontrent pour obtenir un emploi, elles disent : j'ai pas de permis, pas de voiture, pas d'expérience, alors après j'ai 40 ans, je suis trop vieille, je n'ai jamais travaillé ou je n'ai pas travaillé depuis longtemps. ... »

« Quand on leur propose un CDI elles n'en reviennent pas. Nos moyens pour contourner la précarité des contrats : la prise en compte des besoins de la personne, des entretiens de mise en relation non sélectifs, des contrats durables, la levée des freins et un travail d'équipe ». (Structure d'insertion professionnelle)

- l'autre de construction d'un parcours d'insertion avec une centration sur le traitement social de la personne. Cette logique apparaît ici dans le témoignage de Catherine.

Catherine arrête ses études au niveau du BEP secrétariat « *je voulais gagner de l'argent. J'ai travaillé à la chaîne, je me suis retrouvée enceinte au bout de 6 mois, alors j'ai dû arrêter. J'avais 18 ans.* »

« *Au début quand j'étais chez mes parents j'avais l'API, après je me suis déclarée quand je me suis installée, il avait un salaire..* » Catherine a eu trois enfants avec cet homme « *et après la séparation je suis retombée en parent isolé et après ça a basculé en RMI.* » Aujourd'hui les enfants sont « *autonomes* », ils ont 17, 14 et 11 ans. Catherine a 37 ans, elle avait bien pensé déjà retravailler « *mais je m'imaginai pas, les enfants, les mettre où, les faire garder par qui, les voir quand. Vis à vis des enfants ça me bloquait.* »

La personne qui la convoque régulièrement dans le cadre du contrat d'insertion va faire en sorte que l'insertion professionnelle soit plus que pensée... travaillée !

On est très bien accueilli, y'a une bonne écoute. J'ai pas été jugée de rien avoir fait, on a essayé de me comprendre après on m'a dirigée, on a essayé de me faire progresser.

Elle m'a proposé des ateliers dans le quartier qui faisaient de la cuisine, de la couture. Il y avait des dames comme moi, on se concertait sur ce qu'on allait faire, et puis tout le monde repartait avec sa part chez elle.

(..) Quand j'y allais je pensais pas, mais maintenant avec le recul je me suis dit : ça m'a permis d'avancer pas mal, de m'extérioriser parce que moi c'était la maison, les enfants et c'est tout ; les courses je rentrais, c'était les enfants, la cuisine, ça m'a permis d'aller vers le

monde extérieur. J'étais assez renfermée, ça m'a permis d'aller plus facilement vers le monde extérieur, à commencer à faire quelques démarches.

Après elle m'a positionnée sur une formation redynamisation à l'emploi, à C. J'y suis allée parce qu'elle m'en a parlé, elle m'a bien expliqué mais sincèrement les premiers jours je me suis dit : « qu'est-ce qu'ils m'embêtent avec ça, j'ai des enfants à m'occuper, j'ai pas le temps » et puis j'ai commencé à réfléchir, je me suis dit : les enfants sont grands, il serait peut être temps que je fasse quelque chose de ma vie quand même. Je me suis dit : je vais y aller quand même voir ce qu'il en est et en fin de compte j'y suis allé, ça m'a bien plu et je regrette pas. Elle a pas insisté mais elle a su trouver les mots, à l'heure actuelle je les en remercie.

Comme moi j'avais pratiquement jamais travaillé, on a essayé de trouver un chemin, une branche dans laquelle... parce que je peux pas arriver comme ça de but en blanc et dire je veux être secrétaire, c'est prétentieux.

La formatrice qui s'occupait de moi ainsi que Melle T m'ont parlé d'une formation .. j'ai commencé ... Si les 15 jours (période en entreprise NdR) sont concluants, on fait un contrat de 2 mois pour commencer.

Catherine initie un parcours somme toute classique d'insertion socio-professionnelle. On voit combien il est difficile de décider soi-même, d'être autonome et aussi difficile pour les professionnel-les de favoriser cette autonomie. Néanmoins, après des premiers pas dans des actions d'insertion sociale en guise de redynamisation, les accompagnant-es suffisamment incitatif/ves et non coercitif/ves donnent une chance d'insertion professionnelle...

J'ai une chance d'avoir un contrat, j'estime que ça a été assez rapide quand même pour obtenir un contrat... Je pouvais pas leur dire je sais pas, j'ai dit que y'avait pas de souci, mon père va me déposer et il viendra me chercher.

Ça me stresse, j'ai quand même fait pas mal d'efforts, je me suis redynamisée, j'ai bien suivi toutes les directives, je fais tout ce qu'il faut faire pour m'en sortir et puis quand je suis près d'y arriver y'a des bâtons dans les roues..

Une chance qui, si Catherine n'a pas les moyens de la saisir, peut ne pas aboutir et la renvoyer à un processus d'échec, voire de culpabilité.

Là j'ai les horaires, mais ça me dérangerait pas trop si j'avais un moyen de locomotion, c'est le gros hic de toute l'histoire le moyen de locomotion. Y'a des bus mais là jeudi j'ai une coupure de 4 heures, le temps que j'aille à l'arrêt de bus prendre la correspondance ça sert à rien et qu'est ce que je vais faire pendant ces 4 heures dans le magasin ? C'est le problème de mobilité. Sinon tout est clair dans ma tête, on m'a mis sur un chemin et je vais y rester mais c'est la mobilité qui gâche tout. Je suis pleine de volonté, je suis déterminée et tout, mais quand ça ça resurgit le problème de mobilité, ça me submerge. J'ai pas le permis. Y'a pas beaucoup de transport en commun entre O et C. En vélo c'est pas que j'ai pas le courage mais c'est quand même loin et puis pour arriver toute en sueur et puis se mettre en caisse... Même sans coupure mardi je commence à 9h30, comment je vais y aller? Là j'ai une coupure de 45 minutes donc ça va je prends mon repas j'ai pas à me plaindre. C'est plutôt comment je vais y aller et comment je vais revenir. Je sais même pas encore. (...)

2) La formation, la montée en qualification

Dans l'ensemble les femmes semblent dire que l'accès à la formation ne leur est pas facilité - et ce indépendamment des difficultés qu'elle introduit sur l'organisation et la gestion du calendrier et de la double gestion de vie - domestique et de formation. Leur espoir de trouver une porte de sortie par la formation semble souvent se heurter aux conditions d'accès.

« J'ai demandé une formation d'AMP je ne l'ai pas eue, je suis en CDD mensuel ». (Sylvie Bac, assistante de vie)

« J'ai été licenciée et là a commencé la galère. Je n'ai pas trouvé de travail. Je voulais devenir conseillère en formation, j'avais trouvé une formation, les Assedic n'ont pas voulu financer. J'ai trouvé une formation de secrétaire à l'I, j'ai pas trouvé de travail correspondant, j'ai cherché un peu tout azimuts ». (Marie)

« J'ai fait des études BTS commerce, assistante de direction. Je ne trouvais pas de travail, j'ai travaillé dans une ferme pendant 8 mois, j'épluchais les poireaux; c'était du travail à la chaîne. Je voulais des droits pour l'AFR, comme je ne trouvais pas de débouchés avec mon BTS, je voulais partir dans le secteur d'aide soignant. Il fallait que je passe un BEP sanitaire et social et ainsi je justifiais d'un niveau d'étude et d'expérience par le biais de stage pour passer le concours. J'ai eu le BEP, mais j'ai été refusée au concours parce que j'avais le bac plus 2. On m'avait conseillée de ne pas le mettre sur le CV, mais j'ai eu peur de frauder (au niveau bac on pouvait toucher plus)... » (Sophie)

« Quand je suis sortie du bilan de compétences j'étais remontée à bloc, j'ai envoyé des CV partout. Au C de V, c'était reprendre l'école, je ne peux pas reprendre au dessous du CAP-BEP..Je pourrais maintenant reprendre le DAEU mais voilà c'est 2 ans si tout va bien, l'école d'éduc c'est encore 3 ans, si tout va bien. Reprendre 5 ans, pendant ce temps là je ne vais pas être payée, et ma fille aînée aura 12 ans ! » (Marina.)

Les portes de la qualification se referment, restent les formations de type insertion, leur permettent-elles de s'en sortir ? Quelquefois elles disent avoir été renvoyées dans les cercles vicieux dénoncés plus haut. Elles les renforcent dans les processus de précarisation.

« Des situations précaires, bon c'est déjà bien je ne me plains pas mais ça ne me donne pas accès à la formation. Aujourd'hui la boucle est bouclée, je fais des ménages au CIBC ». (Marina)

Par ailleurs, certaines femmes expliquent avoir été renvoyées vers des formations... dont elles ne voient pas toujours l'utilité, pas toujours le sens sur leur parcours : *« J'ai toujours été inscrite à l'ANPE on m'a proposé le permis clark.. Qu'est-ce que vous voulez que je fasse avec ça ? Surtout qu'à la base j'ai un CAP sténo dactylo ! On voulait me diriger dans des branches qui n'ont rien à voir avec mes compétences. (...) Cariste j'avais pas de temps à perdre avec une formation qui ne mène à rien. Y'a suffisamment de jeunots, des hommes .. quel patron aurait voulu d'une femme, de mon âge ... » (Jacqueline qui en emploi aujourd'hui d'auxiliaire de vie réclame une formation pour progresser dans son métier et évoluer dans ses conditions d'emploi)*

D'autres trouvent dans les dispositifs d'accompagnement mis en place, les moyens pour avancer sur leur projet, en s'appuyant sur leurs ressources et compétences.

Deux femmes issues de l'immigration, âgées de 47 et 48 ans, qui sont séparées de leur mari et vivent seules avec leurs enfants. Elles sont presque analphabètes et n'ont aucun diplôme, mais ont une expérience professionnelle. L'une a travaillé dans un abattoir, mais a subi un licenciement. L'autre travaillait dans la boucherie que tenait son mari et a dû quitter cette activité au moment de leur séparation. Elles vont créer une boucherie, le projet est financé et doit démarrer prochainement.

3) Des Points d'achoppement

Elles veulent travailler,

« Même si on travaille, on ne gagne rien de plus mais on a un contact, on fait quelque chose. Sinon je vais être dépressive, en tant que femme on se réalise au travail ». (Marina).

Mais ne veulent pas y être contraintes

Martine souhaiterait reprendre le travail et aimerait faire un métier d'homme : tapissier ou peintre. Elle ne veut pas qu'on lui impose de reprendre le travail, car elle a peur de retourner sur le marché du travail (perte de confiance en soi). Elle pleure en en parlant.

Elle veut continuer à aller de l'avant, elle "a plein de projets dans la tête", souhaite reprendre un travail à mi – temps, prend du plaisir à s'occuper de ses enfants, mais en même temps elle ne voit pas comment résoudre ses problèmes financiers et trouver du travail.

Elles veulent travailler... mais ne savent comment faire

« J'ai été licenciée et là a commencé la galère. Je n'ai pas trouvé de travail. Je voulais devenir conseillère en formation, j'avais trouvé une formation, les Assedic n'ont pas voulu financer.

J'ai trouvé une formation de secrétaire à l'I, j'ai pas trouvé de travail correspondant, j'ai cherché un peu tout azimut. Là-dessus j'ai commencé .. beaucoup d'entreprises, vous êtes seule, vous avez un enfant, à 48 ans .. j'en ai eu marre d'entendre cela. Je suis fille de commerçants, je me suis dit : tu crées ton travail et puis voilà. J'ai rencontré l'équipe D ils m'ont accompagnée sur mon projet, je voulais créer une entreprise de soins des mains et des pieds. J'ai suivi une formation et ensuite j'ai démarché les maisons de retraite, les associations ... Ensuite j'ai déposé un dossier de surendettement. Là-dessus je n'ai pas obtenu mon prêt.

En même temps je travaille chez cette personne âgée..

J'ai récupéré un ordinateur pour un boulot. Maintenant partout il faut maîtriser l'outil informatique. Avec ma copine j'apprends l'usage des logiciels et après je fais toutes les agences intérim, dans l'année qui vient il faut que je trouve du boulot...

Je me suis renseignée au F, ils m'ont dit qu'il fallait trouver de quoi payer la formation, les Assedic ne prennent pas en charge et il faut aussi trouver un stage dans un établissement prêt à vous embaucher. Je vais réessayer pour quoi pas,

Combien de personnes me disent : tu n'as qu'a te contenter du RMI. » (Marie)

Elles veulent sortir des problèmes financiers mais ne savent pas si le travail est pour elles une solution. Leur expérience montre l'imbroglie administratif du cumul or sans cumul... les revenus sont trop bas... et par conséquent ... On l'entend souvent : les femmes se demanderaient si ça vaut la peine d'aller travailler. On l'a vu précédemment, quand elles ont l'opportunité d'occuper un emploi, elles calculent les coûts et les bénéfices -il y a une rationalité économique au travail-. Quand elles y vont, il n'est pas rare que le travail leur coûte - pour la mobilité, les gardes d'enfants - plus qu'il ne rapporte. L'emploi précaire a un prix qu'elles ne peuvent se permettre de payer.

Dans le contexte de politiques d'emploi qui poussent à l'accroissement des taux d'activité et d'emploi des femmes, et d'un discours ambiant sur les aides sociales comme « trappe à inactivité », comment les professionnel-les de l'insertion et les femmes en recherche d'emploi se répondent-ils/elles ?

La question des femmes « est-ce que ça vaut le coup que je travaille ? » a son pendant parmi les acteur-es de l'insertion qui se demandent s'il vaut mieux « Conseiller ou non le retour à l'emploi », « Proposer ou non du travail ».

« Les femmes qui veulent reprendre le travail... Depuis un moment je leur demande de bien refaire leurs calculs... Si vous avez un temps partiel vous perdez l'APL, les aides de la CAF et parfois les femmes vont perdre plus que ce qu'elle vont gagner... Une dame que j'ai suivie m'a dit « j'ai repris le travail mais je vais arrêter, je perds trop ».

On la retrouve même parmi celles/ceux des structures qui ont comme vocation de proposer des « petits boulots » pour favoriser la réinsertion professionnelle.. *« Ça me fait peur de les mettre au travail, est-ce que ça vaut le coup ? »*

Et les femmes de nous dire leur étonnement face à certains conseils

« Quand mon mari travaillait comme ambulancier, c'était précaire mais on s'en sortait. Mais pendant 3 ans et demi mon mari a repris des études d'infirmier; il a démissionné. Il n'a eu le droit à rien. Quand j'ai demandé à l'AS elle m'a dit d'abandonner mon travail pour toucher le RMI ! » (Sophie)

.. Au point d'être dissuadées de travailler ?

« Je ne l'ai pas fait mais ça n'a pas été évident de vivre avec mon seul salaire ». (Sophie)

La question a un sens d'autant plus exacerbé que bon nombre de politiques rendent le cumul difficile avec comme sanction « la coupure » qui rajoute à la fragilité, l'instabilité des ressources disponibles.

« Quand j'ai un travail à leur proposer la première question que je leur pose est pour savoir quand elles ont fait leur déclaration trimestrielle pour qu'elles puissent cumuler.(..) Quand je vais les chercher chez elles, elles me disent comment je fais, j'ai 20€ pour l'électricité, je fais remettre le RMI et je ne les fais plus travailler .. mon poste c'est pourtant cela ! On ne les force pas quand elles disent non. » (Association d'Insertion économique)

Cette ambivalence chez certain-es professionnel-les de l'insertion dans l'accompagnement vers l'emploi ne paraît effective qu'au regard de l'engagement professionnel des femmes. On peut penser que derrière se cache la question de la contingence du travail des femmes. Cette idée reçue, encore communément partagée que les femmes auraient la possibilité de choisir d'aller ou non travailler. Ils/elles connaissent les problèmes subséquents à la dépendance économique des femmes et pourtant l'idée de l'homme seul ou principal pourvoyeur des ressources du ménage s'impose sans critique dans ce mode de raisonnement. Les schémas traditionnels de l'attribution des rôles de sexe, associés à l'idée d'un chômage omniprésent « de toute façon il n'y a pas d'emploi », laissent entrevoir

dans les discours et les pratiques une large tolérance sociale des formes de sous-emploi, voire de non emploi des femmes. Le degré de tolérance est arbitraire et les professionnel-les impuissant-es sur les questions d'emploi peuvent alors composer, bricoler des réponses.

« *C'est toujours jongler avec le système* » constate Sylvie devant les propositions d'emploi qui lui sont faites... « *Pour être femme volontaire au travail il faut être maso. Si je n'avais pas 48 ans et si je n'étais pas femme isolée ... mais bon rester chez soi ça va bien le dimanche !* »

Face aux difficultés des femmes à accéder au marché de l'emploi « classique », sans moyen d'agir sur cet environnement économique et social, des professionnel-les renoncent à proposer le retour à l'emploi et de s'attacher à travailler sur des objectifs d'employabilité (capacité à occuper l'emploi ... demain).

« *Le manque d'emploi n'aide pas, (..), mais par rapport à l'estime de soi, au réseau social, c'est important de leur permettre d'avoir quelque chose à faire, leur proposer des activités, de se projeter dans un avenir* ». (Organisme de formation)

Ce faisant, ne participent-ils/elles pas à la construction de parcours d'insertion erratiques, jalonnés de formations, mesures à l'emploi, petits boulots divers ?

« *Au début ils voulaient me mettre à l'école avec des enfants mais moi j'aime pas, faire le ménage tout ça .. alors du coup il m'a dit j'te mets en chantier école* » (Réfection d'une école et d'un quartier). *Alors j'ai fait un an et comme j'ai bien travaillé ils m'ont repris un an. Là je tondais les pelouses, je taillais les rosiers, c'est plus cool que ce qu'on a fait, les tranchées, parce qu'une pelle, une pioche en plein hiver, on était qu'à deux..., alors qu'avec un engin yen avait pas pour 5 minutes, et nous on était là, à la main. Pour moi, c'était pas bien, on aurait pu faire autre chose C'était comme ça, il fallait apprendre, comme y disaient se remettre à se lever le matin. Moi j'y allais pour avoir l'argent, puis comme ça je voyais des gens* ». (Danièle)

Les pratiques d'insertion professionnelle, constatait Denis Castra (professeur de psychologie sociale à l'université de Bordeaux II) reposent sur des représentations qui réfèrent à des consensus. Celui qui domine la question de l'exclusion professionnelle est l'inemployabilité des publics, notamment des bénéficiaires du RMI.

Les modèles traditionnels du travail social ont-ils phagocyté le champ de l'insertion professionnelle ? Toujours est-il aujourd'hui que les pratiques visent plus à travailler avec la personne, son symptôme, son employabilité que travailler la demande et l'offre d'emploi.

Conclusion

L'état des lieux que nous avons réalisé, les rencontres que nous avons suscitées sur la thématique « des femmes et des emplois précaires » confirment

- la non connaissance, sinon la sous-estimation du non-emploi, et la non comptabilisation des halos du chômage, là où se retrouvent les femmes chômeuses découragées.

- l'indifférence ou la tolérance sociale au sous-emploi sous couvert du partage des rôles, voire de la conciliation.

Les témoignages forts que nous avons recueillis montrent les divers visages des femmes qualifiées de « précaires », leur pugnacité pour tenir la tête hors de l'eau, leur courage et leur inventivité pour que soit respectée leur dignité et pour gagner leur indépendance. Elles composent pour vivre avec l'environnement économique, avec leurs contraintes, et tentent de désirer encore un emploi, une carrière, une retraite.

Ces aspirations peuvent paraître passéistes, figées dans une société qui fait l'éloge de la flexibilité comme apanage de la modernité. Néanmoins les formes dites particulières d'emploi que nous avons appelées emplois précaires représentent 6 millions d'emploi en 2001 (contre 2 millions en 1982). Elles ont « bénéficié » de l'augmentation de l'activité des femmes. Les formes d'emploi dites typiques, à savoir les contrats à durée indéterminée à temps plein, rassemblent la majorité des autres salariés - dont beaucoup d'hommes.

Dans le contexte de chômage élevé, les politiques publiques ont privilégié la problématique des « gisements d'emploi » en particulier dans le secteur des services aux personnes. Il s'agit le plus souvent d'emplois à temps partiel, qui se caractérisent par une forte disponibilité temporelle, une absence de reconnaissance des compétences et une faiblesse des salaires. Ces emplois ont été massivement occupés par des jeunes et des femmes en difficulté d'insertion ou de réinsertion, contraintes de les accepter en l'absence d'autres alternatives. Certaines des femmes que nous avons interviewées en ont bénéficié. Elles disent bien que l'insertion dans ce type d'emploi ne leur permet pas de sortir de la précarité ; il ne leur procure pas l'indépendance économique qu'elles souhaitent pour vivre dignement et faire vivre leurs enfants dont elles supportent très souvent seules, la charge. Elles se considèrent alors comme enfermées dans une spirale de « petits boulots », de chômage et de minima sociaux dont elles ne pourraient sortir que par l'entrée dans un CDI à temps plein.

Le manque d'emploi, le sous-emploi ou les statuts d'emploi marqués par une non reconnaissance, des conditions de travail non valorisées caractérisent bon nombre de métiers dans lesquels les femmes se concentrent majoritairement, et distinguent les trajectoires professionnelles des femmes de celles des hommes. Résultats du contexte économique, ils constituent la source principale des difficultés d'insertion des femmes sur le marché de l'emploi.

Leurs trajectoires de vie professionnelle laissent apparaître des ruptures liées à leur vie privée et familiale. C'est que les enfants, tout comme le rôle domestique et familial des femmes, pèsent encore fortement sur leur positionnement dans la sphère économique, même s'il ne l'empêche pas. Leurs contraintes, liées à la gestion de leur parcours de vie privée et familiale - héritage d'une attribution ancestrale des rôles maternels et parentaux - affaiblissent leur candidature et leur

chance d'aboutir sur le marché de l'emploi. Ce à quoi les politiques sociales et familiales, souvent ambivalentes nous l'avons vu, ne savent remédier.

Mais, tout comme nous avons rencontré des femmes riches d'expériences et de stratégies permettant de progresser sur une carrière professionnelle compatible avec le déploiement d'activités valorisantes sur d'autres sphères de vie, nous avons croisé et appris des professionnel-les de l'insertion qui, aux côtés des femmes, au jour le jour, tentent de trouver les moyens d'une autre place pour les femmes et de la reconnaissance de leur travail.

Des préconisations

Les femmes disent que c'est par l'insertion durable dans des emplois de qualité qu'elles peuvent sortir des situations de précarité.

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

Trois dimensions sont constitutives des processus d'insertion :

- le parcours scolaire
- le parcours personnel et familial
- le parcours professionnel

Ces trois dimensions sont porteuses de différenciations entre les hommes et les femmes, qui cantonnent un grand nombre de ces dernières sur des segments secondaires d'emplois. C'est à notre sens sur ces 3 champs qu'il faudrait agir conjointement.

- ✓ **Diffuser les résultats de cette étude pour sensibiliser les acteur-es de la Région.**
Bon nombre de femmes ont témoigné dans l'objectif de faire savoir ce qu'elles vivent, ce qu'elles veulent, et dans l'espoir que le constat puisse permettre l'amélioration des conditions de vie.
Elles ont l'impression trop souvent de ne pas être entendues et pas comprises, même au travers des forums pour l'insertion. Il leur semble qu'elles ne comptent pas sur la scène sociale et politique, d'être laissées pour compte, renvoyées à leur incapacité de s'en sortir.
- Poursuivre et approfondir l'analyse afin d'être à même d'appréhender les mécanismes d'insertion.
- Élaborer les principes d'une méthodologie d'intervention pour accompagner vers et dans l'emploi.
- Produire des modules de formation des professionnel-les de formation
- ✓ **Reconnaître le travail des femmes et favoriser leur montée en qualification dans les secteurs où elles sont majoritaires.**
Des associations, notamment des associations de services aux personnes qui travaillent avec des femmes sans qualification, proposent des recrutements à partir de mises en situation, des montées en qualification et des progressions de carrière. Comment les renforcer ? Comment essayer leurs bonnes pratiques ?

- ✓ **Renforcer l'information sur les droits**
Aller aux devants des femmes, dans les lieux où elles circulent le plus fréquemment. S'assurer que les professionnel-les de l'insertion soient en mesure de les renseigner sur leurs droits.

- ✓ **Développer l'offre de formation et notamment de formation qualifiante**
 - S'assurer que la formation proposée dans le cadre des emplois aidés soit réellement dispensée.
 - Réfléchir à la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger des *femmes migrantes*. Elles semblent en effet vivre un véritable phénomène de déclassement professionnel et se trouvent souvent dans l'impossibilité (administrative) d'avoir les moyens financiers de vivre et d'étudier, sauf à dépendre financièrement de la famille ou de l'époux.
 - Proposer des formations en direction des personnes de niveaux IV et plus précisément des jeunes filles titulaires de diplômes qu'elles ne valorisent pas sur le marché du travail.
 - Donner une rémunération aux femmes adultes souhaitant entrer en formation qualifiante. Le fait de garder les revenus de substitution dont elles bénéficient avant l'entrée en formation ne saurait suffire, sachant que les changements induits par celle-ci affectent des budgets dont nous avons vu tout au long de l'étude l'étroitesse et ce d'autant plus pour celles en charge d'enfants qui ont des dépenses supplémentaires afférentes. L'ARAF est d'un montant trop insuffisant et versée sur une durée trop courte pour répondre à ce besoin.
 - Faire reconnaître les acquis et les expériences de vie. Travailler avec les employeurs et les professionnel-les de l'insertion pour que les expériences de travail ou d'activités bénévoles et familiales des femmes puissent être correctement reconnues et validées dans des procédures comme les VAE. Cela leur permettrait de ne pas avoir à entamer des cursus trop longs d'autant plus quand elles sont âgées.
 - Renforcer l'aide proposée dans le cadre des plans de reconversion pour permettre les ré-emplois rapides et éviter de renforcer les processus de précarisation.

- ✓ **Renforcer les mesures d'accompagnement vers et dans l'emploi**
 - Renforcer le pouvoir des femmes sur elles-mêmes. Leur donner les moyens de développer l'estime de soi, la confiance en soi et l'affirmation de soi.
 - Les aider à lutter contre les discriminations, dépasser les situations d'embauche qui les déstabilisent.
 - Négocier avec la personne et son employeur le stage et/ou l'embauche.
 - Proposer une médiation dans l'emploi afin de permettre aux femmes de rester dans l'emploi -dont elles ont envie mais qui en même temps les effraie-. La personne qui a vécu dans le cercle infernal que nous avons décrit ne peut en sortir et se rendre entièrement disponible tous les jours travaillés. Et il n'est pas rare que ne sachant faire face, n'osant être en demande, la personne s'absente ce qui est sanctionné par l'employeur. Un médiateur peut négocier.

- ✓ **Revisiter les pratiques d'orientation pour les publics scolaires comme pour les adultes**
Les pratiques en cours sont encore loin de considérer l'orientation comme un processus identitaire et par là même sexué et d'en tenir compte pour ainsi élargir leurs choix professionnels.
- ✓ **Expérimenter des pratiques innovantes et favoriser des négociations sur les questions du temps de travail (qu'on ne saurait disjoindre d'une réflexion sur l'articulation des temps sociaux).**
Ainsi dans le secteur du commerce et de la grande distribution ont été envisagées des réorganisations de postes de travail, la polyvalence permettant d'éviter les horaires coupés et le temps partiel.
Dans le nettoyage, l'organisation de groupements d'employeurs peut favoriser les horaires continus et le temps complet.
- ✓ **Développer des modes de garde adaptés permettant aux femmes ayant à charge une famille de se positionner sur le marché du travail avec autant de facilité que tous/toutes les autres candidat/es.**
- ✓ **Travailler sur la mobilité géographique avec les femmes mais aussi les acteurs**
Il faut certainement continuer à travailler les peurs qu'elles ont à se déplacer, en dégager les raisons, définir des objectifs atteignables pour augmenter progressivement leur périmètre de déplacement... Envisager les moyens qui seraient les moyens de se déplacer les plus appropriés à chacune : aider pour passer le permis B sans condition de contrat d'embauche, négocier le co-voiturage durant la période d'essai. Mais tout ceci ne peut être cohérent et aboutir que si dans le même temps un travail sur le territoire est mené pour faire face aux manques d'infrastructure et de moyens de transport collectifs susceptibles de répondre aux exigences de la flexibilité notamment du travail posté.
- ✓ **Sensibiliser les acteurs de l'insertion à la lutte contre les discriminations.**
Celles liées au sexe auxquelles se surajoutent celles d'origine, d'âge, de situation de famille sont invisibles sinon déniées.
Faire connaître les moyens légaux d'y répondre.
Les outiller pour qu'ils soient en capacité d'accompagner les femmes qui s'y heurtent.
- ✓ **Former les professionnel-les de l'insertion à l'accompagnement vers et dans l'emploi.**
On a vu combien le poids des représentations, des modèles de rôles de sexe, affectent les conduites de chacun-e, les professionnel-les de l'insertion ne sauraient y échapper.
 - les doter d'une méthode d'accompagnement des parcours.
 - Préconiser des pratiques d'accompagnement individualisé (ce qui ne signifie pas automatiquement des temps d'accompagnement uniquement individuel)
 - Mettre en réseau les acteurs et leur donner les moyens d'agir sur le territoire.

- ✓ **Intervenir dans les lieux éducatifs pour travailler les relations filles et garçons, garantes de respect et de mixité**
À l'école, dans les lycées mais aussi dans les structures associatives, dans les quartiers. S'il est vrai que les filles sont peu présentes dans les sections où les garçons dominent, en formation initiale, et notamment en apprentissage, c'est aussi parce que certaines d'entre elles ont été amenées à renoncer à cheminer sur un parcours professionnel qu'elles avaient choisi et qui les obligeait à s'insérer dans un milieu qui ne leur laissait pas de place. Le sexe détermine encore aujourd'hui le choix professionnel.
- ✓ **Sensibiliser les entreprises sur les politiques d'égalité professionnelle et de formation, leurs intérêts à avancer dans ce sens et notamment celles dont les effectifs sont composés majoritairement de femmes.**
- ✓ **Développer la prévention santé au sein de l'entreprise**
- ✓ **Mettre en place un observatoire pour se donner les moyens de suivre des cohortes de femmes et d'hommes en situation de précarité.**
- ✓ **Systematiser la pratique des statistiques sexuées, et leur analyse**
Les employeurs ne recrutent ni n'embauchent les hommes et les femmes de la même manière. Les politiques d'emploi n'ont pas les mêmes effets envers les hommes et les femmes. Ces deux petits constats partagés devraient permettre d'aiguiser la curiosité des statisticien-nes.

L'accès à des emplois de qualité est une priorité pour réduire la précarité des femmes en région, et la connaissance fine de l'activité, du chômage et des emplois féminins, une nécessité. Pour ce faire, il serait important de disposer de données régionales sur :

- l'activité : en effet, on ne dispose pas de mesures récentes des taux d'activité selon l'âge et le sexe (les dernières datent du recensement 99) et même si le retard régional de l'activité des femmes se réduit, on peut penser que la sous activité féminine persiste.
- les interruptions d'activité et l'allocation parentale d'éducation : la région Nord Pas-de-Calais est à la fois une région de faible activité féminine et de fort recours à l'allocation parentale d'éducation. Il serait très utile de s'interroger sur les interruptions d'activité qui déclenchent dans certains cas des processus de précarisation et de connaître les caractéristiques des femmes bénéficiant de cette allocation.
- le chômage : notamment les variations du taux de chômage selon le niveau de formation et le dernier emploi occupé. Ces données, disponibles au niveau national grâce à l'enquête Emploi, seraient très utiles au niveau régional, en particulier pour construire des politiques de formation et d'emploi, pour les femmes de niveau IV. L'enquête Génération 98 du CEREQ montre, au niveau national, que les filles représentent les deux tiers des jeunes en non emploi chronique, plus de la moitié d'entre elles ayant atteint le niveau IV ou plus.

- Les bénéficiaires des minima sociaux : en construisant des statistiques régionales croisant la situation familiale et le sexe pour chacun de ces minima sociaux.
- Les bénéficiaires des contrats aidés : il serait intéressant de pouvoir mesurer les effets de ces différents contrats. Pour cela, il faudrait mener un travail sur les bénéficiaires de ces mesures et suivre des cohortes de sortie sur une période relativement longue, à l'instar du travail que mène le CEREQ sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Une extension régionale de l'enquête Emploi fournirait les données nécessaires pour un panorama complet de la précarité de l'emploi des femmes dans la région.

A plus court terme, l'INSEE dispose de trois enquêtes qui ont donné lieu à une extension régionale. Elles ont le même tronc commun de données concernant les situations familiales et professionnelles et l'échantillon constitué en empilant ces enquêtes est de taille suffisante pour le type de tableaux que nous venons d'évoquer. Bien sûr, les données du tronc commun sont beaucoup moins riches que celles de l'enquête Emploi, mais suffisantes pour s'interroger sur l'activité, les conditions d'emploi et le chômage.

Le traitement des déclarations annuelles de salaire (DDADS) permettrait également d'avoir des données sexuées sur les bas salaires.

L'INSEE souhaite construire des conventions avec les partenaires intéressés pour développer la connaissance statistique de la précarité en région.

Enfin, il faudrait étudier au plus près les caractéristiques sexuées des travailleurs à bas salaires, et réfléchir d'autre part à la question des travailleurs pauvres en tenant compte de la composition du ménage et de la situation du conjoint. C'est important dans une région où la part des bas salaires et le taux de pauvreté dépasse la moyenne nationale.

L'INSEE qui vient de réaliser une étude sur les travailleurs pauvres, pas encore disponible, propose de construire des partenariats sur cette question.

ANNEXES

- Grille d'entretien des femmes
- Grille d'entretien des structures
- Bibliographie

Grille d'entretien avec les femmes en situation de précarité

Présentation de l'interviewer, du CORIF, du projet : travail d'enquête pour les pouvoirs publics, dont l'objectif est de comprendre les situations de précarité que vivent les femmes, les difficultés d'emploi qu'elles rencontrent.

1- Dans un premier temps, pouvez-vous vous présenter ?

2- Comment s'est passée votre entrée dans la vie adulte (ou vie active) ?

- Parcours scolaire

- Projet de vie personnel et familial

Rencontre, choix du conjoint, arrivée des enfants, conséquences sur les vies quotidienne et professionnelle, ruptures...

- Trajectoire et Situation professionnelle

- Aujourd'hui souhaiteriez-vous travailler ? Dans quelles conditions ? Qu'est-ce qui fait obstacle au travail ? Qu'est-ce qui rend votre recherche d'emploi difficile ?

3 - Est-ce que vous pouvez me parler de vos conditions de vie, de votre situation actuelle ?

- Logement, santé...

- Quels sont vos moyens de subsistance (salaire, allocations, aides sociales d'urgence, aide alimentaire, aides familiales, travail au noir...)?

- Comment se passent vos journées ? (relations avec les enfants, la famille, sociales, occupations, ..)

- Vos relations avec les services sociaux ?

- Vos petits plaisirs ?

- Ce qui vous manque le plus ? ou ce qui dans votre situation est le plus inacceptable ?

- Est-ce que cela a toujours été dur comme cela dans votre vie ? Y a t il eu des jours meilleurs ? quand ? En quoi étaient-ils meilleurs ?

- Qu'est-ce qui explique vos difficultés actuelles ?

- Avez-vous des projets pour demain ? Si oui lesquels ? Si non, pourquoi, qu'est-ce qui vous en empêche ?

- Une mesure, une aide qui vous permettrait d'échapper aux difficultés rencontrées ?

En fin d'entretien on s'assurera d'avoir les informations suivantes :

- nom prénom, adresse, tel

- situation de famille (présente passée) nombre et âge des enfants

- origine

- situation des parents

- parcours scolaire : diplôme obtenu

- parcours professionnelle : expériences de travail, statut, raisons de rupture

Grille d'entretien avec les professionnel·les accompagnant/es des femmes en situation de précarité.

Présentation du projet

Faire présenter la structure.

- date de création, lieu d'implantation, finalité, activités principales, nombre de salariés (hommes/femmes), utilisation des emplois aidés (hommes, femmes), ...

Au travers de votre activité vous êtes amenés à rencontrer des femmes en situation de précarité.

1- Pouvez-vous me parler de la situation de ces personnes en partant d'exemples/de cas concrets ?

- quelles difficultés rencontrent-elles ? Qui sont-elles ? (âge, situation de famille, diplôme, situation professionnelle hier, actuelle)
- Faire préciser ce qu'il/elle entend par précarité si le mot est utilisé sans précision.

2- Quels événements dans/sur le parcours de ces personnes peuvent expliquer les situations actuelles décrites ?

3- Face à ces difficultés comment intervenez-vous ?

Quel est, selon vous, votre rôle ?

4- Quelles politiques, mesures sociales mises en œuvre permettent aux femmes d'échapper aux difficultés et facilitent les parcours d'insertion?

Où les ressources qu'elle/il utilise le plus fréquemment pour aider les personnes à s'en sortir et plus précisément du point de vue de l'emploi

Au contraire, ce qui dans les dispositifs sociaux enferment les femmes dans les difficultés ?

Éléments bibliographiques

Livres

Alonzo P., *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*. Paris, L'harmattan, Logiques, sociales, 2000.

Angeloff Tania, *Le temps partiel, un marché de dupes*. Paris, Syros, 2000.

Bihr Alain, Pfefferkorn Roland. *Hommes Femmes, quelle égalité ? Editions de l'Atelier, Paris 2002.*

Celerier Sylvie. *Marges du travail et pauvreté. Enquête auprès de femmes hébergées dans des structures d'urgence*, Les Cahiers d'Evry, Mai 2003.

Cours Saliés P., Le Lay S., (Dir.) *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes. Questions vives sur la banlieue*. Obvies Erés, 2006.

Flahaut Erika (Dir), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*. Presses universitaires de Rennes, 2006.

Semat (Association Santé et médecine du travail), *Femmes au travail, violences vécues*. Syros, 2000.

Maruani M., *Travail et emploi des femmes*. La Découverte. Repères. 2000

Maruani M. (ss dir) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. Cahiers du MAGE, La Découverte. 1998.

Mougin V., *Femmes en galère. Enquête sur celles qui vivent avec moins de 600 € par mois*. Ed de la martinière, 2004.

Trautmann J., Forte M., Niss Myriam, Rebeuh MC., Tribby E., « Orientation et insertion de jeunes femmes suivies par des missions locales ». In E. Flahaut *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*. PUR, 2006.

Vie féminine. *Au féminin précaire. Comment les femmes vivent-elles la précarité aujourd'hui ?* Editions vie féminine, 2006.

Articles et/ou dossiers

Alonzo P., Meron M., « Statistiques : retour aux sources », *Travail Genre et Sociétés* n° 11, avril 2004

Appay B., Femmes au chômage, entre révolte et résistance. *Cahiers du Gedisst* n° 23, 1999.

Battagliolia F., Les modes sexués d'entrée dans la vie adulte. In *La dialectique des rapports hommes-femmes* (dir Bloss Thierry). PUF, 2001

Battagliolia F., Bertaux Wiame, Ferrand M., Imbert F., Dire sa vie, entre famille et travail. In F. Bouchayer *Trajectoires sociales et inégalités*. Eres, Mire Insee, 1994.

Battagliolia F. "Des femmes aux marges de l'activité au cœur de la flexibilité". *Travail, Genre et Sociétés* n° 1 L'Harmattan. Avril 1999.

Berger E., Klein T., Defosseux M., [Après un contrat aidé : Le niveau de vie progresse](#) *Premières synthèses*, n° 11.2, [Dares](#), mars, 2005.

Berger E., Defosseux M., Even K., Fleuret A., Mas S., Sanchez R., Les bénéficiaires de politiques d'emploi, trois ans après la sortie des contrats aidés. *Premières synthèses*, n° 32.1, [Dares](#), Avril, 2004.

Bihl A., *La précarité au cœur du rapport salarial*. Alencontre (site internet), Lausanne, 2006.

Burgi Noelle, Exiler, désœuvrer les femmes licenciées. *Travail, Genre et Sociétés* n° 8 L'Harmattan. Novembre 2002.

Cereq, Genre et données longitudinales. XI^e journées d'analyse longitudinale du marché du travail. *Relief. Echanges du Cereq*. Cereq, mai 2004.

Charpail C., Klein T., Zilberman S., Evaluation des politiques publiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires. *Documents d'études* n° 95, DARES, 2005.

Even K., Klein T., La politique spécifique de l'emploi et la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE. *Documents d'études* n° 113, DARES, 2006.

Ferreira de Macedo Maria B., Femmes de ménage et veilleurs de nuit : une approche sexuée du travail précaire dans un hôtel en France. *Cahiers du Genre*, n° 35, L'harmattan, novembre 2003.

Flahault E. (coord) , Au-delà du genre : l'emploi. *Formation Emploi* N° 91, La documentation française. Sept 1995.

Fouquet A., « L'invention de l'inactivité », *Travail Genre et Sociétés* n° 11, avril 2004

Gautié J., Gurgand M., Retour sur la relation formation-emploi, *Economie et statistique* n° 388-389, 2005.

Gautié J., Transitions et trajectoires sur le marché du travail. *Quatre pages*, CEE, n° 59, 2003.

Guegnard C., L'égalité entre hommes et femmes dans le tourbillon des temps sociaux. *Bref* n° 212, Céreq, octobre 2004.

Kornig C., Le concept de précarité de l'emploi : usages et limites. Le cas des professionnels de l'intérim. *Communication présentée aux trois premières rencontres Jeunes et sociétés en Europe et autour de la Méditerranée*. 2003.

Lallemend M. (coord) , Au-delà du genre : l'insertion. *Formation Emploi* N° 93, La documentation française. Janvier 1996.

Lefresne Florence. « Précarité pour tous, la norme du futur », *Le Monde diplomatique*, Mars 2006

Linhart Danièle. « Hier solidaires, aujourd'hui concurrents. », *Le Monde diplomatique*, Mars 2006

Lurol M., Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes. 1970-1995. *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1, 1999.

Maurin Louis « Qui est riche, qui est pauvre ? » *Alternatives Economiques* n° 228, septembre 2004.

Méda D., M. Wierink, Simon MO., Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? *Premières informations, Premières synthèses*. N° 29.2 DARES, 2003.

Meron M., Silvera R. (coord), Salaires féminins, le point et l'appoint. *Travail, Genre et Sociétés*, n° 15, 2006.

Mora Virginie. Lorsque le processus d'insertion professionnelle paraît grippé. *Bref*, n° 206, CEREQ, 2004.

Nicole Drancourt C., L'idée de la précarité revisitée. *Travail et emploi*, n° 52, 1992.

Nicole Drancourt C., Roulleau Berger L., *Les jeunes et le travail, 1950-2000*. PUF Sociologie d'aujourd'hui, 2001.

Ponthieux S., Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie. *Travail Genre et Sociétés* n° 11, avril 2004.

Saint Pol T., Deney A., Monso O., « Ménage et chef de ménage : deux notions bien ancrées », *Travail Genre et Sociétés* n° 11, avril 2004.

Sotteau Léomant N., Léomant C., Des jeunes femmes face aux discriminations sociales. *Cahiers du Gesdisst* n° 23, février 1999.

Testenoire Armelle, « Le temps de l'insertion : Itinéraires de jeunes femmes de milieu populaire. », *Formation Emploi*, n° Janvier 2006.

Rapports, Etudes

CERC, *Aider au retour à l'emploi*. Rapport n° 6, La documentation Française, 2005.

Hespel V., Lenoir C., Nanteuil (de) Y., Seydoux S., *Rapport d'enquête sur les ateliers et chantiers d'insertion*. Document Inspection Générale des Finances, Inspection Générale des Affaires sociales. 2006

Lanquetin MT, Allouache A., Kerschen N., Letablier MT., « Individualisation et familiarisation des droits en matière de protection sociale et droits fondamentaux en Europe », IRERP CNRS, *Dossiers d'études Allocations familiales* n° 49, 2003.

Charles Frédéric, Fortino Sabine. Rapports sociaux de sexe et insertion professionnelle. Une analyse des parcours de femmes face aux mutations du travail et de l'emploi. *Rapport de recherche*, CNIDFF, SDFE, FSE, Mars 2001.

Létard Valérie. *Rapport d'information au nom de la commission des Affaires Sociales sur les minima sociaux*. Sénat Bull n° 334, séance du 11 mai 2005.

Milewski F. (dir), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*. La documentation Française, 2005

Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale. *Le rapport de l'Observatoire 2005-2006*. La Documentation française, 2006.

Zaborska Anna, *Rapport sur les femmes et pauvreté dans l'Union Européenne*. Parlement Européen, 2005.