

SYNTHESE DES RECHERCHES SUR
L'INSERTION DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL
EN HAUTE-VIENNE ET LIMOUSIN
EN JANVIER 2004

Objectifs ciblés:

- ⇒ Dresser un état des lieux
- ⇒ Obtenir des témoignages
- ⇒ Pointer les difficultés rencontrées par les femmes
- ⇒ Connaître les actions menées

Moyens :

- ⇒ Témoignages par le biais d'une commission ad'hoc
- ⇒ Données chiffrées (INSEE – OREF – DRTEFP – divers)
- ⇒ Rencontres institutionnelles (DRTEFP - Droit des Femmes - CRIDFF – AFPA espace femmes – Boutique Club Emploi)

Points à aborder :

- ⇒ La formation continue, la formation initiale
- ⇒ La validation des acquis de l'expérience
- ⇒ Le retour à l'emploi
- ⇒ La disqualification
- ⇒ etc.....

DONNEES CHIFFREES

Source : *Dir. Rég. Du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle* / magazine MOZAÏQUE / (Août / Sept / Octobre 03).

- La part des femmes dans le chômage en Haute-Vienne est de 49.3%
- La part des femmes dans le chômage en Limousin est de 48.6%
- L'AFPA Limousin a reçu dans son service d'orientation professionnelle, en 2002 : 2333 femmes
- Nombre de demandeurs d'emploi enregistrés en Limousin : 16034 femmes / 17907 hommes. En Haute Vienne: 8163 femmes / 9327 hommes.
- Des femmes au chômage plus jeunes (22.2% ont moins de 25 ans, contre 20.8% des garçons) et plus diplômées que les hommes (37.3% d'entre elles ont le niveau bac ou +, contre 31.2% des hommes).
- La part des femmes dans le chômage de longue durée reste prépondérante : en 2002, elle s'élevait à 55.1% (50.3% au niveau national) des effectifs.

Source : *INSEE Limousin* – chiffres clés n°5 – 2001

Evolution de 1990 à 2000

- Emploi salarié en Haute-Vienne: +13.3% de femmes pour une hausse de 7.6% des effectifs totaux.
- En 2000, il y avait 60731 femmes salariées sur la Haute-Vienne (pour 66258 hommes).
- Sur la région, les effectifs féminins salariés ont connu une hausse de +15.9% .
- On compte 87 femmes actives pour 100 hommes actifs dans la région (France : 85 / 100) En dix ans, les taux d'activité féminins ont augmenté dans toutes les classes d'âge, sauf aux extrémités de la vie active. Ils ont baissé de façon significative avant 25 ans et après 60 ans (prolongation des études et retraite).

- 1 femme sur 2 est une employée. 1 sur 5 exerce une profession intérimaire.
- Les chômeuses, pour la plupart sont des employées (80% des chômeuses contre 50% des actives)
- Sur 450 métiers répertoriés sur la région, 300 sont principalement masculins, 70 mixtes et 80 essentiellement féminins. (ex : assistante maternelle, adjoint administratif de la fonction publique, secrétaire et agent hospitalier)
- Le salaire : toujours inférieur. En Limousin, la rémunération perçue par les salariées des secteurs privés et semi-publics est inférieure de 16% à celle reçue par les hommes.

Source : *Délégation Régionale aux Droits des Femmes* - Limousin / PVSTF / 2003

- Formation initiale : le Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles. 1^{er} prix=800€. Pour récompenser des filles de terminales faisant le choix d'une orientation vers des filières scientifiques et techniques dans lesquelles elles sont peu nombreuses. Objectif d'incitation à la diversification des choix professionnels qui a une double fonction :
 - travail de réflexion dans les lycées sur la place des hommes et des femmes dans la société et dans le domaine des sciences
 - médiatisation = sensibiliser un plus large public
- année scolaire 2000/2001 :
 - 43.2% de filles en terminale scientifique pour 82.4% de filles en Terminale littéraire (taux de réussite au bac scientifique = 83.7% - garçons = 78.5%)
 - 7.5% de filles en terminale STI (sciences et technologies industrielles) / 95.7% en terminale sciences médico-sociales
 - Etude supérieure, ex : école d'ingénieur - Polytechnique : 14.2% de filles
 - DUT informatique = 13.5%

TEMOIGNAGES DE FEMMES

1^{er} témoignage : concilier vie professionnelle et contraintes familiales (mutations fréquentes du mari)

Une femme, mère de famille, dont le mari est régulièrement muté, témoigne des difficultés rencontrées pour avoir un parcours professionnel stable :

- deux enfants à charge
- des mutations fréquentes dues à la profession de son époux
- une activité professionnelle ponctuelle et de petits contrats précaires

Mère au foyer jusqu'aux 7 et 8 ans des enfants, cette femme décide de reprendre une activité professionnelle. Commença alors un difficile parcours, où formations inadaptées et Contrat Emploi Solidarité (CES) se succédèrent sans ouverture ni débouchés sur un emploi stable. Cette situation dura 10 ans.

Ne possédant qu'un niveau scolaire, elle décide d'entamer une formation professionnelle longue qui déboucha sur un emploi en intérim puis sur un CDI. Pour accéder à cette stabilité professionnelle légitime, la décision du couple a été de ne plus suivre l'époux lors de ses nombreuses mutations.

Après avoir trouvé cet emploi, à temps partiel, une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) fut tentée. Mais, pour pouvoir y prétendre, il faut avoir travaillé 3 années à plein temps. A l'heure d'aujourd'hui, cette femme est en attente de l'obtention de son quotat de temps travaillé pour pouvoir postuler à une VAE.

2^{ème} témoignage : faire face aux difficultés économiques et faire reconnaître ses acquis

Une femme, mariée, mère de famille, secrétaire de Direction dans une entreprise, a vu son temps de travail réduire pour raisons économiques. Obligée de rechercher un second emploi, elle trouve une place de manutentionnaire dans la distribution.

Cela a provoqué une remise en cause complète de cette personne, qui s'est ensuite orientée vers un bilan de compétence. Ayant à l'origine un niveau BEP, le résultat de ce bilan, très porteur pour elle, fut d'apprendre qu'elle pouvait prétendre à un niveau Bac.

Elle suit actuellement une « Validation d'acquis d'expérience ». N'ayant pas la disponibilité pour suivre des cours du soir dans le cadre de sa VAE, et ne résidant pas sur Limoges, elle doit, sur ses propres deniers, suivre des cours par le CNED.

3^{ème} témoignage : se remettre sur le marché de l'emploi à 50 ans

Une femme, mariée, mère de famille, la cinquantaine, cherche à se remettre sur le marché de l'emploi une fois ses enfants devenus grands. Commence alors pour elle le « parcours du combattant » pour retrouver un emploi. Passage quasi-obligatoire pour faire reconnaître ses compétences, acquises pendant des années auprès des associations, elle s'oriente vers une VAE, avec certificats et attestations de stages effectués dans le cadre de son engagement bénévole.

Sa VAE est refusée : l'expérience associative présentée ne fut pas prise en compte. La seule orientation proposée pour faire partie du monde actif est le Contrat Emploi Solidarité (CES), car on lui fait comprendre qu'elle « ne sait rien faire ».

4^{ème} témoignage : réorienter sa carrière professionnelle

Une femme, mariée, mère de famille, travaille pendant 18 ans pour le même employeur. Ses compétences, bien que reconnues, ne lui permettent pas d'obtenir le poste supérieur auquel on lui avait laissé entendre qu'elle pouvait postuler. Un homme fut recruté à sa place.

Cette situation a provoqué une profonde remise en question. Elle tente alors, dans le cadre du congé individuel de formation (FONGECIF), une formation à l'AFPA, en informatique.

Une fois son diplôme obtenu, son entreprise ne lui proposant toujours aucun poste au niveau de sa formation, elle entreprend de chercher, sur son temps libre, un emploi correspondant mieux à ses compétences. Sur la région Limousin, aucun emploi dans ce secteur n'était disponible. La seule opportunité trouvée fut un poste, très intéressant, mais se trouvant sur Grenoble.

Compte-tenu de sa situation familiale (des enfants et un mari travaillant sur la région), il lui fut impossible de partir. Aujourd'hui, elle travaille toujours pour le même employeur, avec peu d'évolution de carrière.

TEMOIGNAGES D'ASSOCIATIONS

5^{ème} témoignage : présentation d'une association employant majoritairement des femmes

Association d'aide aux personnes à domicile. Employant plus de 150 personnes, dont 95% de femmes, cette association recrute dans le secteur de l'aide à la personne. La grande majorité des femmes salariées le sont en contrat à durée indéterminée, des formations sont proposées, mais les contrats à temps partiel y sont majoritaires (pour des raisons économiques) et ce secteur, d'après sa convention collective (et non de la volonté de l'association), connaît un très faible niveau de rémunération, bien qu'un diplôme soit nécessaire pour y travailler.

L'association sert également de relais entre employeurs privés et auxiliaires de vie, majoritairement des femmes. L'association n'intervient que dans le cadre de la mise en contact des personnes, pour gérer les fiches de salaires ainsi que les remplacements. Pour les salariés de ce secteur, la précarisation est encore plus fréquente, et la formation très difficile. Pour accéder à une formation, l'employeur (un particulier), doit avancer le coût de la formation de son salarié, sur son temps de travail, avant d'être remboursé. Très peu de formations sont donc suivies.

6^{ème} témoignage : Association d'aide pour le retour à l'emploi et à la création d'entreprises.

L'association s'occupe avant tout de l'accompagnement des personnes désireuses de monter une entreprise, voire se porte garante pour elles auprès des banques. Pour pouvoir bénéficier des services de cette association, il faut être, soit au chômage, soit sur le point de perdre son emploi ou être bénéficiaire des minima sociaux.

Exemples de femmes qui se sont adressées à cette association : minoritaires, plusieurs femmes se sont néanmoins lancées dans des projets de création d'entreprises, ex :

- ⇒ Une entreprise de taxi (avec aide et transport de personnes handicapées), sur Couzeix,
- ⇒ La reprise d'un bar, où après lancement, les deux fils de cette femme ont pu être salariés,
- ⇒ Une entreprise de communication qui a généré par la suite la création de 3 emplois.

Dans le cadre de cet accompagnement, une Convention, entre l'association et la Délégation Régionale aux Droits des Femmes, a été signée pour aider et favoriser les femmes à créer leur entreprise.

BILAN SUR LES FEMMES ET LE TRAVAIL EN HAUTE-VIENNE

D'après les témoignages humains reçus, les données chiffrées récoltées, et les rencontres avec la Déléguée régionale au Droit des femmes, une conseillère du Centre d'Information des Femmes et des Familles – CRIDFF, la responsable de « l'espace femmes » de l'AFPA et le Directeur de la Boutique Club Emploi de la Haute-Vienne, les constats sont les suivants :

⇒ **Travail en Intérim** :

Peu de femmes optent pour ce genre de contrats, car, bien que mieux payés, il y a le risque de ne pas trouver d'emploi et une grande disponibilité est nécessaire (horaires variables, pas de congés = incompatible avec une vie de famille et des enfants).

⇒ **Secteurs d'activité** :

L'activité féminine se concentre dans un nombre limité de métiers (tertiaire).

⇒ **Diplôme**

Il n'est pas toujours significatif d'un salaire intéressant (ex : auxiliaire de vie / 4^{ème} témoignage / etc....). D'autre part, l'orientation des filles, dès l'école, se fait dans des domaines assez précis, et les femmes, sur le marché de l'emploi, postulent essentiellement dans des secteurs restreints : les services (ex : aide à la personne, etc....), la vente.... Etre titulaire de diplôme ne signifie pas obtenir un emploi, et un témoignage confirme que paradoxalement, parfois, il vaut mieux taire son niveau d'étude pour prétendre à une offre.

⇒ **Formation initiale** :

Peu de femmes s'orientent dans des domaines scientifiques (voir données de la Délégation régionale aux Droits des Femmes) ex : DUT informatique = 13.5% de filles.

⇒ **Formation continue** :

Dans le cadre de la formation individuelle professionnelle (ex : CIF), les délais d'attente sont très longs (2 à 3 ans en général). D'autre part, les formations proposées en Haute-Vienne ne correspondent pas toujours au souhait de la personne.

⇒ **Accès à la formation** :

Constat: il y a de moins en moins de formations spécifiques en direction des femmes (vœux de mixité des formations par le gouvernement), et la seule structure d'insertion en direction des femmes qui subsiste sur la Haute-Vienne (les jardins de flores) est réservée aux femmes bénéficiant d'un CES (Contrat Emploi Solidarité). Les femmes cherchant à se réinsérer dans la vie active (ex : à la suite d'un divorce ; une fois les enfants grands....) n'y ont donc pas accès. Le délai moyen de suivi d'une femme par le CRIDFF dans sa recherche de formation ou / et d'emploi est d'une année environ.

⇒ **Contenu des formations proposées** :

Suite aux entretiens réalisés, il ressort que peu de formations en direction des femmes sont disponibles sur le département, ex : fleuriste = Corrèze ; aide aux personnes âgées = Creuse ; CAP petite enfance = Corrèze...., et celles qui le sont ont une liste d'attente très longue (ex : Gestion des rayons en grandes surfaces = + de 7 mois d'attente).

D'autre part, des formations qui intéresseraient les femmes (constat d'après leurs propres demandes), comme la bijouterie ou la restauration de meubles, n'existent pas sur la région.

Pour une femme ayant des enfants à charge, il est loin d'être facile de partir pour 9 à 12 mois au minimum, à plus de 100 km de chez soi, pour suivre une formation.

- ⇒ **Evolution des formations :**
D'après le CRIDFF, la situation s'est grandement détériorée depuis 10 ans dans les formations proposées et les structures d'insertion en direction des femmes (y compris celles ne bénéficiant pas des minima sociaux et qui ont de plus en plus de difficultés pour accéder à ces structures).
- ⇒ **Validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) :**
Dans le cadre de la formation continue, pour prétendre à une VAE, il faut déjà avoir trois années d'ancienneté, à plein temps, dans un emploi (à une époque où les temps partiels sont de plus en plus fréquents). D'autre part, les frais d'inscription sont élevés = 300€ (sauf pour les demandeurs d'emploi = pris en charge) et si, pour des raisons familiales, on ne peut aller aux cours nécessaires, le CNED (à charge de la personne) reste le seul moyen de travailler. La VAE, demande à la femme une grande disponibilité (difficile à concilier avec sa vie de famille), un investissement financier loin d'être négligeable (d'autant plus si l'on a une famille à charge) et du temps (par rapport à son activité professionnelle).
- ⇒ **Salaire faible :**
Le constat est fait, documents de l'INSEE à l'appui, que le niveau de salaire des femmes reste inférieur à celui des hommes, dans une région où le salaire des hommes demeure déjà peu élevé.
- ⇒ **Calcul :**
Compte-tenu du niveau de salaire assez faible de certaines femmes, et des contraintes engendrées par la vie professionnelle, il n'est pas négligeable pour la femme (en général) de calculer la différence entre un salaire au SMIC et le montant des aides qu'elle peut percevoir, ainsi que l'accès, plus aisé parfois, aux formations si on ne travaille pas (Chômage / Rmistes...).
- ⇒ **L'accès à l'information :**
Pour une femme souhaitant revenir sur le marché de l'emploi, il est très difficile de savoir comment procéder. La plupart des structures de recherches d'emploi, d'aides, d'orientation ou de formation ont un ou des critères d'entrée (sauf pour les entretiens individuels qui sont eux, ouverts à toutes les femmes – CRIDFF – Boutique Club Emploi). Généralement, pour y avoir accès, il faut être inscrit à l'ANPE.
- C'est là que l'on constate que plusieurs femmes souhaitant se remettre sur le marché de l'emploi, mais ne pouvant prétendre au chômage, ne s'inscrivent pas à l'ANPE. Elles pensent que ne pouvant prétendre à des allocations chômage, elles ne peuvent s'inscrire comme demandeuse d'emploi et ainsi accéder aux outils nécessaires mis à leur disposition dans des structures d'aide au retour à l'emploi.
- ⇒ **Précarisation de l'emploi :**
Les femmes se voient de plus en plus fréquemment proposer des contrats de travail à durée déterminée, sur des temps partiel non choisis, et n'aboutissant pas sur des CDI.
- ⇒ **Disponibilité:**
Pour beaucoup de femmes, mères, une limite se pose pour accéder à l'emploi : Une disponibilité liée aux horaires de l'école ou des garderies qui contraignent parfois à refuser des emplois pour cause d'horaires incompatibles ou de travail le samedi. Les horaires des structures de garderie ne sont que peu adaptés aux mères qui travaillent.

⇒ **L'âge :**

Un autre constat alarmant est dressé : pour les femmes de plus de cinquante ans, il est très difficile de retrouver un emploi. En effet, les employeurs, au regard de l'âge des candidates, refusent trop souvent d'embaucher des femmes au-delà d'un certain âge.

Des exemples sont cités, notamment par "l'espace femmes" de l'AFPA, de cas de femmes ayant compétences et formation pour prétendre à des postes et qui se voient débouter de leur demandes d'entretien en raison de leur âge.

Bien que de nouveaux types de contrats aidés existent, faisant bénéficier l'employeur d'aides de l'Etat s'il recrute des personnes de plus de 55 ans, trop peu d'entre eux tentent l'expérience.

Pour des femmes de plus de 50 ans n'ayant pas travaillé toute leur vie (enfants, chômage...), et ayant encore de nombreuses années de cotisations à effectuer pour prétendre à une retraite décente, il est dramatique, pour des raisons tant humaines, psychologiques, que professionnelles, de ne pouvoir accéder à un emploi sous prétexte de leur âge.

CONCLUSION

Des innovations et points positifs sont tout de même à souligner :

- ⇒ Des femmes se lancent dans la création d'entreprises, et bien qu'encore assez marginale, il s'agit d'une ouverture.
- ⇒ La création depuis 10 ans du Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles a permis à bon nombre d'entre elles de poursuivre dans ces types de filières (enquêtes à l'appui).
- ⇒ Dans le cadre de la formation initiale, on note la mise en place, pour les étudiants en difficulté d'orientation, de plates formes sur l'emploi et le choix de carrière (R.E.A.G.I.R. – Réfléchir sur l'emploi et apprendre à gérer son insertion ou sa réorientation) dans le cadre de la Boutique club emploi.
- ⇒ Le CRIDFF organise, bien que ponctuellement, des modules spécifiques en direction des femmes pour le retour à l'emploi, où aucun critère de revenus ou de situations n'est demandé.
- ⇒ « L'espace femmes » de l'AFPA Limousin propose aux femmes des orientations ou réorientations professionnelles dans des domaines d'activités jusqu'alors plutôt réservés aux hommes, notamment dans le BTP- second œuvre, où la décoration, la pose de papier-peint, de carrelage (mosaïque) et petites finitions intéressent de plus en plus de femmes et où des offres d'emploi existent.
- ⇒ De nombreuses structures proposent, aux hommes comme aux femmes, des aides, un accompagnement ou des formations pour trouver ou retrouver un emploi.

Il n'en demeure pas moins que, dans notre région, où peu de grosses entreprises s'installent, où le taux de chômage des femmes représente 48.6% des demandeurs d'emplois (Données DRTEFP – 2003), où près de 8 femmes sur 10 au chômage sont des employées qualifiées ou non (DRTEFP – sept.2002), où l'activité ainsi que les formations proposées se concentrent dans un nombre limité de métiers, et où le salaire moyen des femmes des secteurs privé et semi-public est inférieur à celui perçu par les hommes, *il est difficile pour une femme de s'insérer ou de se réinsérer dans le monde du travail ainsi que d'avoir une carrière continue.*

Il faut prendre conscience des difficultés actuelles pour une femme d'accéder à un emploi ou de le conserver en conciliant sa vie de famille, son travail et une formation pour évoluer dans sa carrière.

Le développement et l'adaptation de la formation continue sont indispensables pour évoluer professionnellement, pour s'adapter à la société ainsi qu'à ses enfants: le but étant d'allier vie familiale et vie professionnelle, sans que l'une se fasse au détriment de l'autre. La femme doit encore trop souvent faire des choix entre les deux.

UDAF87
Natacha GUERIN
Assistante de développement
A la vie associative