

Favoriser l'accès des femmes à l'emploi





**MAÎTRE D'ŒUVRE
ET RESPONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE**

L'ADRIC, sous la responsabilité
de Chahla Beski-Chafiq,
Jacqueline Costa-Lascoux
et Fatima Lalem
En collaboration avec Clara Domingues,
et Stéphane Fort

Avec le financement de :
CGET, Commissariat général
à l'égalité des territoires

Introduction

Femmes, emploi et quartiers prioritaires

1. Contexte national
2. Contexte lyonnais

Observer, analyser, agir

1. Partager des constats
2. Décrypter les situations rencontrées
3. Dépasser les obstacles identifiés
4. Des actions en faveur de l'accès des femmes à l'emploi

Intro- duction



En 2014, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) publie un rapport qui met en évidence le lien étroit entre fractures territoriales et inégalités sociales et sexuées. Parmi les leviers pour travailler sur ces questions, le rapport identifie la lutte contre les discriminations, les ségrégations, l'isolement et les violences. Forte de ces constats, l'ADRIC conçoit le projet **« Capitaliser les savoirs pour favoriser l'accès des femmes à la citoyenneté »** avec la volonté de favoriser la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans le développement de la citoyenneté locale.

Le projet se déroule en trois étapes :

1. Concertation avec les actrices et acteurs de terrain lyonnais

Avec l'appui d'un comité de pilotage, le groupe de travail établit un diagnostic partagé des besoins et ressources existantes. Il s'oriente vers une réflexion sur l'accès à l'emploi des femmes habitant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ce travail s'effectue entre septembre 2015 et janvier 2016.

2. Sensibilisation des professionnel-le-s et des bénévoles

À l'issue de la concertation, un séminaire est mis en place, le 15 mars 2016, pour élargir l'analyse des situations-problèmes récurrentes et des pratiques existantes à un plus large public d'actrices et acteurs locaux lyonnais : professionnel-le-s et bénévoles, actrices et acteurs de proximité qui œuvrent dans l'accueil et l'accompagnement des femmes.

3. Capitalisation des savoirs existants

La réalisation de ce livret, et sa publication en mai 2016, résultent de l'ensemble de ce processus. Vous y trouverez un point sur la situation des habitant-e-s des quartiers prioritaires face à l'emploi, des constats partagés par les actrices et acteurs de terrain, un éclairage de ces constats à l'aune des données nationales et des pistes pour dépasser les obstacles identifiés. Enfin, le livret vous propose quelques exemples d'actions menées par des structures ancrées dans des quartiers prioritaires de la ville de Lyon pour favoriser l'accès à l'emploi des femmes habitant dans ces quartiers.

COMPOSITION DU COMITÉ DE PILOTAGE DU PROJET

Le comité de pilotage s'est composé de professionnel-le-s appartenant à des structures étatiques, municipales et associatives :

- **Marie-Anne BERNARD**, *Coordinatrice du Pôle Accompagnement de Mirly Solidarité*
- **Marie BURDIN**, *Coordinatrice des projets culturels et des activités, Maison des jeunes et de la culture (MJC) de la Duchère*
- **Saïda CHOUG-ZAIM**, *Députée Territoriale Rhône-Alpes, Association service social familial migrants (ASSFAM)*
- **Jacqueline COSTA-LASCOUX**, *CNRS, Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté (ADRIC)*
- **Laurent DECOURSELLE**, *Délégué du Préfet, en charge des quartiers prioritaires du 9^e arrondissement de Lyon, Préfecture du Rhône*
- **Virginie DESSEIGNES**, *Centre d'information des droits des femmes et des familles Rhône (CIDFF)*
- **Karim DJAVED**, *Directeur de Mirly Solidarité*
- **Mauricio ESPINOSA BARRY**, *Délégué du préfet, Préfecture du Rhône*
- **Anne FARGIER AMAOUZ**, *Directrice adjointe, Mission Locale de Lyon 3^e*

- **Stéphane FORT**, *Directeur de l'ADRIC*
- **Catherine HERANNEY**, *Directrice du CIDFF Rhône*
- **Raphaèle HUGOT**, *Déléguée adjointe à la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)*
- **Marion LAGIER**, *Directrice du CIDFF Rhône*
- **Fatima LALEM**, *ADRIC*
- **Gwendoline LEFEBVRE**, *Adjointe au Maire du 9^e arrondissement de Lyon*
- **Rémy LEFLOCH (représenté par Guillaume PELE)**, *Chargé de mission à la Mairie de Lyon*
- **Denise MARGERIE**, *Présidente de Femmes Solidaires du Rhône*
- **Maud MOLLOY**, *CIDFF Rhône*
- **Régis NIEMCZYK**, *Directeur adjoint, Mission locale de Lyon 5^e et 9^e*
- **Claire-Lise NIERMARECHAL**, *Chargée de mission à la Mairie de Lyon*
- **Thérèse RABATEL**, *Adjointe au Maire de Lyon, déléguée à l'égalité femmes-hommes et aux personnes en situation de handicap*
- **Brigitte RISCHMANN**, *MJC de la Duchère*
- **Joël ROCHAT**, *Administrateur à Mirly Solidarité*
- **Virginie SANZ**, *Chargée de mission à la DRDFE*
- **Laure TERPREAU**, *CIDFF Rhône*

Le comité de pilotage a accompagné le déroulement du projet, avec l'objectif de :

- mieux prendre en compte les enjeux locaux, veiller à la pertinence des actions mises en place dans le cadre du projet, au regard des besoins du terrain et des objectifs fixés ;
- questionner le développement de la citoyenneté locale sous l'angle de l'égalité de sexes et identifier les freins et les ressources.

Rôle de l'ADRIC

Chahla Beski-Chafiq *a conceptualisé le projet et son cadrage méthodologique.*
 Jacqueline Costa-Lascoux et Fatima Lalem *ont animé le comité de pilotage, assuré le suivi pédagogique des réunions et du séminaire final, et contribué à la capitalisation des acquis.*

Stéphane Fort *a coordonné la mise en œuvre du projet.*

Clara Domingues *a réalisé ce livret présentant les acquis du projet.*

Femmes, emploi et quartiers prioritaires



Avant d'en venir aux constats, à l'éclairage de ces constats et aux pistes d'action, il convient de dresser un tableau de la situation des habitant-e-s des quartiers prioritaires face à la formation, à l'emploi et au chômage, au niveau national et local.

1. Contexte national

1.1 / QUI HABITE DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE ?

Les populations des quartiers prioritaires représentent 7,7% de la population de France métropolitaine. Elles se caractérisent par une moyenne d'âge plutôt jeune (40% de moins de 20 ans, contre 31% ailleurs). Mais comme sur le reste du territoire, le vieillissement est plus marqué chez les femmes que chez les hommes.

Source : Insee, Recensement 2010.

1.2 / FORMATION : PEU DE FEMMES DIPLÔMÉES

En France métropolitaine, les femmes sont soit très diplômées (diplôme de l'enseignement supérieur), soit très peu ou non-diplômées, alors que les hommes sont surreprésentés au niveau CAP-BEP. Dans les quartiers prioritaires, la part des femmes sans diplôme est plus élevée, avec un écart femmes-hommes de près de 8 points au bénéfice de ces derniers. Non seulement plus d'une femme sur deux (54,9 %) ne dispose d'aucun diplôme, mais elles sont très peu nombreuses à disposer d'un diplôme supérieur. Ces différences sont moins marquées pour les hommes.

Une explication avancée est que les femmes diplômées issues des quartiers de la politique de la ville peuvent quitter leur quartier par les mécanismes de la

promotion sociale. Il est également possible que les femmes ayant obtenu un diplôme dans un pays étranger ne le déclarent pas, notamment si elles ne peuvent profiter d'une équivalence reconnue en France.

1.3/ CONSÉQUENCE LOGIQUE : TRÈS PEU DE FEMMES CADRES

Les femmes occupent moins souvent un emploi de cadre ou une profession intermédiaire que les hommes, quel que soit le type de territoire. Mais dans les quartiers de la politique de la ville, la part d'ouvriers est plus élevée et, bien plus encore, la part des personnes sans activité professionnelle, en particulier chez les femmes (18,5 points de plus qu'ailleurs en métropole).

1.4/ EMPLOI : DES FEMMES PEU PRÉSENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En France métropolitaine, la part des femmes actives est moins importante que celle des hommes. Cet écart est encore plus marqué dans les quartiers de la politique de la ville. Dans ces quartiers, on compte 53% de femmes actives contre 67% sur le reste du territoire, avec un écart de près de 16 points par rapport au taux d'activité des hommes des mêmes quartiers (8 points ailleurs). Ces situations touchent plus particulièrement les femmes immigrées ou héritières des immigrations et les jeunes femmes.

1.5/ PRÉCARITÉ : PLUS FRÉQUENTE POUR LES FEMMES DES QUARTIERS PRIORITAIRES

Le salariat est nettement prédominant dans les quartiers de la politique de la ville. Parmi ces salariés, les femmes signent des contrats plus précaires que les hommes et sont donc un peu moins souvent en contrat à durée indéterminée (CDI), comme

sur le reste du territoire. Le temps partiel est nettement plus courant chez les femmes, et cette tendance est plus marquée dans les quartiers prioritaires : 24,6 points d'écart en défaveur des femmes. Plus de 33% des femmes salariées sont à temps partiel, contre 10% des hommes (dans les quartiers prioritaires comme ailleurs).

1.6 / CHÔMAGE : LES FEMMES PLUS TOUCHÉES

En France métropolitaine, les taux de chômage des hommes et des femmes sont assez proches (autour de 10% de la population active). Dans les quartiers de la politique de la ville, le chômage est particulièrement important : chez les femmes de 15 à 64 ans, le taux est deux fois plus élevé qu'ailleurs ; chez les hommes, c'est trois fois plus. Le taux de chômage relativement plus faible chez les femmes que chez les hommes s'explique probablement par leur retrait pur et simple du marché du travail (à peine plus d'une femme sur deux est active, entre 15 et 64 ans, dans ces quartiers).

Sources : CGET, En bref, n°6, octobre 2015 ; HCEfh, rapport EGAlITeR, 2014.

PORTRAIT DÉMOGRAPHIQUE

Population totale : 4,4 millions d'habitants¹
(7% de la population française)

Part des femmes : 52,1%²

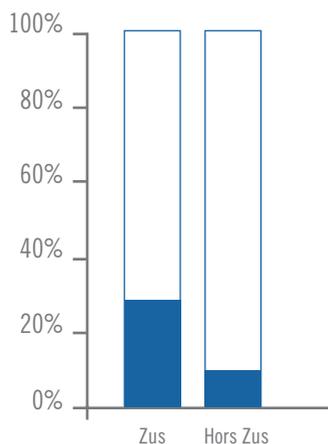
Part des hommes : 47,9%³

Une population de femmes plus jeunes : La part des femmes de 20 à 30 ans est plus forte en Zus qu'ailleurs, ce qui n'est pas le cas des hommes du même âge. L'âge médian des femmes résidant en Zus est ainsi de 32 ans, celui des femmes hors Zus, de 39 ans.

¹ RP 2006, INSEE - ² RP 2006, INSEE - ³ RP 2006, INSEE -

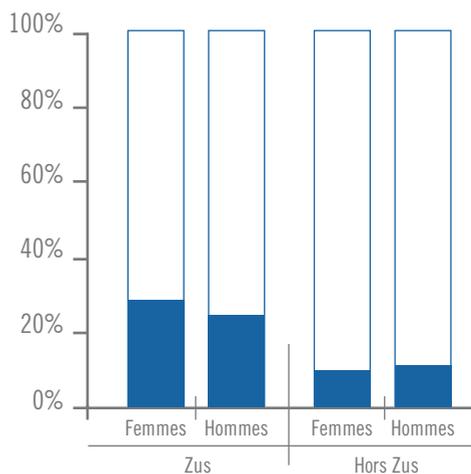
IMMIGRÉ-E-S⁴ : 1 personne sur 5

Schéma 1- Part de la population immigrée, en Zus et hors zus



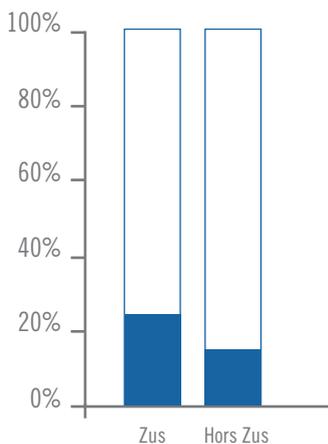
DES DIFFICULTÉS À L'ÉCRIT⁵ ACCRUES

Schéma 2- Part des personnes ayant des difficultés à l'écrit, en Zus et hors zus



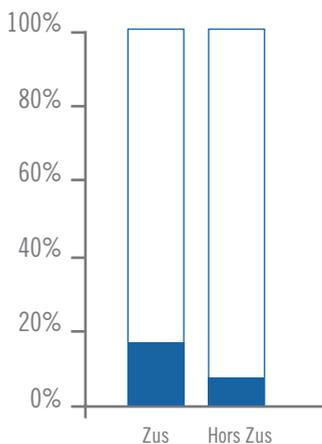
MONOPARENTALITÉ⁶ : 1 famille sur 4

Schéma 3- Part des familles monoparentales parmi les ménages, en Zus et hors zus



1 JEUNE FEMME SUR 5 EST MÈRE⁷

Schéma 4- Part des femmes de 18-25 ans, en Zus et hors zus



⁴ ONZUS, 2012.

⁵ Pour les personnes n'ayant pas été scolarisées en France, l'on parle de «difficulté à l'écrit», quand l'illettrisme est retenu concernant les personnes qui ont suivi leur scolarité en France.

⁶ Recensement de la population, INSEE 2006 - traitement par le rapport de l'ONZUS 2012.

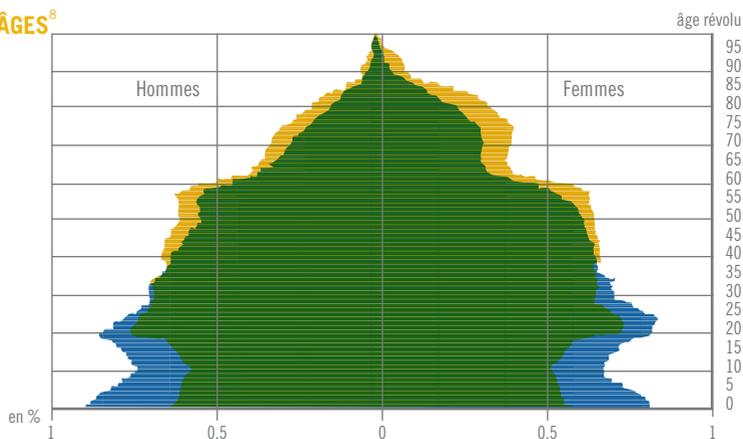
⁷ Rapport ONZUS, 2013.

PYRAMIDE DES ÂGES⁸

Schéma 5 -
Pyramide des âges,
en Zus et hors Zus

Zus
Unités
urbaines des Zus

⁸ RP 2006, INSEE



*Les chiffres clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux,
Étude du HCEfh, avril 2014*

2. Contexte lyonnais

À Lyon, les quartiers prioritaires comptent 34 000 habitant-e-s, soit 7% de la population lyonnaise.

Le niveau de formation des demandeurs d'emploi s'y distingue de celui des autres Lyonnais. Hors quartier prioritaire, moins d'un demandeur d'emploi sur trois a un niveau CAP-BEP ou inférieur (32%). Dans les quartiers prioritaires, cette proportion s'élève à 45%.

Hors quartier prioritaire, un demandeur d'emploi lyonnais sur trois est cadre ou technicien (ou assimilé). Dans les quartiers prioritaires, seulement un demandeur d'emploi sur cinq fait partie de ces catégories.

Parmi les demandeurs d'emploi lyonnais, 21% résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Source : Maison de l'emploi et de la formation, Lyon, 9 juin 2015

Observer, analyser, agir



1. Partager des constats

Les difficultés d'accéder à un emploi pour les femmes vivant dans les quartiers prioritaires amènent les actrices et acteurs de terrain à poser divers constats.

1.1 / UN LOURD CUMUL D'INÉGALITÉS

Dans les quartiers prioritaires, comme sur le reste du territoire, les femmes assument, entièrement ou en grande partie, les tâches ménagères, les activités éducatives et les soins donnés aux enfants et aux autres membres de la famille. Ces responsabilités prennent un temps considérable sur la recherche d'un emploi et de revenus financiers. Mais elles ne constituent pas le seul obstacle. En effet, la déqualification, le travail à temps partiel, les horaires atypiques ou éclatés et les contrats précaires maintiennent les femmes en situation de précarité. À cela s'ajoutent des inégalités sociales et territoriales.

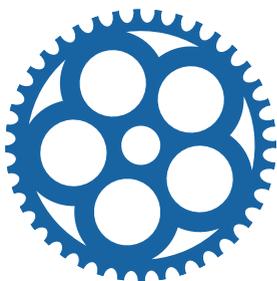
Ce cumul d'inégalités constitue l'une des difficultés importantes à laquelle se trouvent confrontées les femmes des quartiers prioritaires. La discrimination à l'adresse, comme les autres formes de discrimination, peut favoriser un entre-soi d'isolement, entre femmes partageant une même expérience et des difficultés identiques. Ces facteurs d'isolement agissent avec d'autant plus d'acuité lorsqu'ils sont renforcés par un communautarisme qui s'appuie sur des codes dits culturels ou religieux pour justifier l'infériorisation des femmes et leur enfermement dans des rôles sexués.

1.2/ UNE PRISE EN COMPTE DES DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES AUX FEMMES, PLUS DÉCLARATIVE QU'EFFEKTIVE

La majorité des actions d'insertion professionnelle cible un public mixte, tout en déclarant prendre en compte les difficultés spécifiques aux femmes dans l'accès à l'emploi. Cette volonté reste souvent au niveau de l'intention, non suivie d'effet ou de concrétisation pour les femmes. Le cumul des inégalités citées ci-dessus, l'impact du communautarisme ou des violences sur l'autonomie des femmes ne semblent pas suffisamment pris en compte et intégrés dans les freins de retour ou d'accès à l'emploi.

1.3/ DES DÉMARCHES D'ACCÈS À L'EMPLOI COMPLEXES

S'insérer sur le marché du travail signifie s'inscrire à Pôle emploi, effectuer des démarches administratives, se déplacer, savoir identifier les annonces opportunes, adapter son CV et mettre en avant ses compétences les plus pertinentes, etc. La recherche d'emploi requiert de plus en plus l'acquisition d'une capacité d'analyse propre au jeu du recrutement, un langage particulier, susceptible de faire ressortir du lot un CV parmi des dizaines ou des centaines, et une affirmation de soi équilibrée lors des entretiens d'embauche. Chaque étape supplémentaire peut être source de remise en cause, de découragement et de perte de confiance. Cela est accentué lorsqu'on ne comprend pas les raisons de l'absence de résultat, et donc des échecs répétés, ces raisons pouvant relever de l'état du marché du travail, mais aussi de sa capacité à faire bonne impression, à convaincre ou pas.



Ce frein est d'autant plus important pour les femmes des zones prioritaires qu'elles connaissent un fort taux d'illettrisme ou de mauvaise maîtrise du français.

1.4/ UN DÉCLASSEMENT QUASI-SYSTÉMATIQUE POUR LES FEMMES MIGRANTES

Pour les femmes migrantes, la recherche d'emploi est compliquée par les démarches de VAE (validation des acquis de l'expérience) ou d'obtention d'une équivalence de diplôme. Le processus d'obtention n'est pas simple, d'un point de vue administratif, mais aussi d'un point de vue psychologique.



En effet, une personne migrante doit souvent reprendre des études pour exercer en France une profession qu'elle a exercée parfois pendant plusieurs années, ou bien accepter une déqualification professionnelle, source d'humiliation et de frustration.

1.5/ UNE MÉCONNAISSANCE OU UNE CONNAISSANCE INSUFFISANTE DU FRANÇAIS

Pour les femmes migrantes, la méconnaissance de la langue est d'autant plus compliquée à surmonter qu'elles se voient surtout proposer des cours d'alphabétisation générale, au lieu des formations à visée professionnelle proposées aux hommes migrants.

Or, à leur arrivée en France, ces femmes ont des niveaux très hétérogènes en langue française. Certaines n'en ont aucune connaissance. D'autres arrivent de pays francophones et parlent français. D'autres encore n'ont que quelques notions de la langue.

1.6/ DES MODES DE GARDE INSUFFISANTS OU INADAPTÉS



Dans le 9^e arrondissement de Lyon, comme sur l'ensemble du territoire national, il est difficile d'obtenir une place en crèche. Ce contexte constitue un frein réel à l'emploi des femmes, tout particulièrement dans le cas des familles monoparentales – le plus souvent assumées par des femmes – ou des femmes nouvellement arrivées en France qui n'ont pas encore l'habitude de chercher des modes de garde extra-familiale.

1.7/ DES QUARTIERS ENCLAVÉS, UNE MOBILITÉ TERRITORIALE RÉDUITE

Certains quartiers sont comme coupés du reste de la ville par une mauvaise desserte des transports en commun, par des lignes de bus ou de métro considérées comme peu sûres, ou encore par l'absence de borne permettant l'achat de tickets. De plus, les horaires de bus et de métro ne sont pas adaptés à la multitude d'emplois à horaires atypiques souvent proposés aux femmes, notamment aux emplois nécessitant de commencer à travailler avant l'ouverture des lignes de bus ou de métro, ou après leur fermeture. Ainsi, dans le quartier de la Duchère (9^e arrondissement de Lyon), à partir de 8h du matin, en une heure de transport, 70% des emplois sont accessibles. Ce n'est plus le cas que pour 50% des emplois en partant à 6h du matin, et pour 25% des emplois situés dans les zones industrielles.

À cela s'ajoute la question du harcèlement de rue, extrêmement fréquent (100% des femmes en ayant été victimes sous des formes diverses) et du contrôle de la circulation des femmes dans le quartier, en dehors des heures ponctuées par les rythmes scolaires. Toutes ces situations entravent la mobilité des femmes, limitent leurs déplacements et parfois les isolent dans leur lieu d'habitation.

1.8 / DES BUDGETS INSUFFISANTS

Les structures d'insertion professionnelle ont souvent une longue expérience des actions et des partenariats. Leur problème principal reste le financement, ce qui les empêche d'agir plus efficacement contre l'isolement des femmes, ou encore de les rendre visibles dans les actions mises en place.

De plus, dans certaines structures, 30 à 50% des femmes accompagnées sont victimes de violences conjugales. Ces violences limitent leur action, leur capacité à répondre à la logique administrative et à la disponibilité nécessaire à la recherche d'emploi. Or, les structures qui les accompagnent manquent cruellement de budget pour traiter toutes ces questions efficacement et dans leur intégralité.

2. Décrypter les situations rencontrées

Les données fournies par le rapport EGAlITER, « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés », publié le 19 juin 2014 par le Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes, confirment les constats des actrices et acteurs locaux, tout en leur apportant un éclairage nouveau. Nous reprenons ici certaines de ces données permettant de mieux comprendre et analyser les situations rencontrées sur le terrain.

2.1 / DES INÉGALITÉS SOCIALES ET SEXUÉES RENFORCÉES

Les inégalités sexuées se retrouvent partout en France et dans tous les milieux sociaux. Elles sont toutefois particulières dans les quartiers prioritaires, par leur intensité et leurs spécificités. Trois raisons principales expliquent ces inégalités sexuées renforcées : une concentration de la pauvreté liée notamment aux inégalités en matière d'emploi, une plus forte prégnance de la répartition traditionnelle des rôles sociaux entre les femmes et les hommes et enfin un moindre accès aux services publics.



Dans les quartiers prioritaires, 25% des femmes peuvent être considérées comme vivant dans une situation de pauvreté, contre 20% des hommes du même territoire, et 10% des femmes et des hommes hors de ces quartiers.

Dans les quartiers prioritaires, près d'une femme sur deux se situe hors du marché de l'emploi. Parmi les femmes les plus touchées : les femmes immigrées ou héritières des immigrations et les jeunes femmes.

En se cumulant, les inégalités se renforcent. Les inégalités sociales et territoriales expliquent ainsi en partie l'accentuation des rôles traditionnels et des stéréotypes de sexe dans ces quartiers. Cette plus forte prégnance des représentations sexuées, de la répartition inégalitaire des tâches domestiques et des activités selon le sexe contribuent à la banalisation du non-emploi et de la précarité des femmes. « *Chez les gens du quartier comme chez les acteurs sociaux, on finit par s'habituer à cette séparation. On oublie même que c'est différent ailleurs* », constatait un animateur de La Duchère.

Le croisement des inégalités sociales, territoriales et sexuées n'est pas ou trop peu pris en compte. Cette triple inégalité subie par les femmes des quartiers prioritaires reste encore trop invisible. Ce n'est d'ailleurs qu'en 2014 qu'un travail institutionnel a été conduit au niveau national en adoptant à la fois une approche territoriale et une approche en termes d'égalité femmes-hommes.

2.2 / LA PRÉGNANCE DES MOUVEMENTS EXTRÊMISTES ET OBSCURANTISTES

Les inégalités dont souffrent les populations les plus pauvres des quartiers prioritaires font le lit des extrémismes et des replis identitaires. Sous la poussée des extrémismes politiques et religieux, le risque de relativisme culturel, au détriment des droits des femmes, est réel. C'est pourquoi il est nécessaire d'articuler toute action contre les discriminations et les inégalités sociales à l'action pour l'égalité femmes-hommes.

2.3 / LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, UN FREIN PUISSANT À LEUR AUTONOMIE

Dans les quartiers prioritaires, 32% des femmes se sentent en insécurité dans l'espace public, contre 18% ailleurs. À cela s'ajoute une plus grande proportion de femmes victimes de violences conjugales. 3,8% de femmes victimes dans les quartiers prioritaires, contre 2,4% ailleurs. Plus leur niveau de revenus est faible, plus leur exposition aux violences est forte.



2.4 / LES FEMMES MOINS DIPLÔMÉES, MOINS QUALIFIÉES ET PLUS SOUMISES À LA CONCURRENCE PROFESSIONNELLE

Dans les quartiers prioritaires, les femmes sont plus souvent non-diplômées qu'ailleurs : 55,5% contre 12% au niveau national. Quand elles sont immigrées ou issues de l'immigration, elles ont de grandes difficultés à faire reconnaître leur diplôme. Or le diplôme reste un rempart contre le chômage.

Dans les quartiers prioritaires, 49% des filles scolarisées dans le secondaire suivent un enseignement professionnel, contre 27% des filles hors quartiers prioritaires. Elles sont ainsi plus souvent orientées vers des filières professionnelles actuellement peu qualifiantes (services à la personne, secteur sanitaire et social). Ces jeunes femmes sont aussi moins souvent en apprentissage que les garçons, ce qui pénalise leur insertion professionnelle.

Dans les quartiers prioritaires, les femmes occupent des emplois peu qualifiés. Dans près de 60% des cas, elles sont : employées de bureau, de commerce, personnel de service, personnel de catégorie C et D de la fonction publique. Or, ces métiers sont plus exposés au chômage et à des conditions d'emploi difficiles. De plus, il y existe une concurrence entre femmes non qualifiées et femmes qualifiées (notamment pour les métiers de l'esthétique, du secrétariat et du commerce). Les hommes connaissent moins cette concurrence. Il est rare, par exemple, qu'un ouvrier du bâtiment peu qualifié soit mis en concurrence avec un salarié diplômé.

2.5/ PLUS DE FEMMES AVEC UNE FAIBLE MAÎTRISE DU FRANÇAIS

Dans les quartiers prioritaires, les femmes connaissent des problèmes d'illettrisme et des difficultés à l'écrit plus marqués que les hommes, et que les femmes des autres quartiers. Elles sont 17% en situation d'illettrisme contre 5% des femmes hors quartier prioritaire. Comparativement, 14% des hommes des quartiers prioritaires sont illettrés contre 7% des hommes hors quartier prioritaire.

Dans les quartiers prioritaires, 29% des femmes et 25% des hommes rencontrent des difficultés à l'écrit (contre 10% des femmes et 11% des hommes hors quartier prioritaire).

Qu'une telle proportion de femmes connaisse des difficultés à l'écrit résulte notamment de la forte surreprésentation de la population immigrée dans les quartiers prioritaires : près de 20% de la population contre 10% en dehors. De plus, l'offre linguistique qui leur est proposée reste inadaptée. Elle articule peu l'enseignement de la langue et la découverte des métiers, et ne prend pas toujours en compte les différents niveaux de maîtrise. Or, si les femmes immigrées sont nombreuses à rencontrer des difficultés, leur maîtrise de la langue varie selon qu'elles sont originaires ou non de pays francophones.

2.6 / DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES PLUS PRÉCOCES ET PLUS LOURDES

Comme partout ailleurs, les femmes des quartiers prioritaires assument l'essentiel de la prise en charge des enfants et des tâches domestiques. Mais plus qu'ailleurs, elles doivent faire face aux freins liés à la garde des enfants, à la mobilité, etc.



Dans les quartiers prioritaires, 23,6% des femmes expliquent travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille, contre 5% des hommes du même territoire. Les charges familiales pèsent davantage sur les femmes et compromettent concrètement l'exercice d'un emploi à temps plein.

Cette responsabilité pèse d'autant plus sur les femmes des quartiers prioritaires que, plus souvent qu'ailleurs, elles deviennent mères jeunes, assument seules la responsabilité de leur famille et vivent sous le seuil de pauvreté.

DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

Parmi les femmes de moins de 25 ans, **20%** sont mères, contre **10%** ailleurs.

1 famille sur 4 est une famille monoparentale

(plus précisément materno-parentale, dans 9 cas sur 10).

Plus d'un tiers des familles monoparentales vit sous le seuil de pauvreté, soit deux fois plus que sur le reste du territoire.

2.7 / UNE ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES ENTRAVÉE

A lors que l'accès aux services publics, notamment aux services d'accueil de la petite enfance, constitue un élément d'appui essentiel pour les femmes les plus précarisées, cet accès est particulièrement compliqué par les difficultés de mobilité et l'enfermement des femmes dans une aire géographique restreinte.

2.8 / UNE UTILISATION DES FONDS PUBLICS EN DÉFAVEUR DES QUARTIERS PRIORITAIRES

Contrairement aux idées reçues, les quartiers prioritaires reçoivent moins d'argent public que les autres territoires. Dans son rapport de juillet 2012, la Cour des Comptes souligne que « les zones prioritaires restent aujourd'hui défavorisées dans les allocations de crédits au titre des politiques de droit commun » (éducation, emploi, santé, etc.).

3. Dépasser les obstacles identifiés

Dans le cadre du projet « Capitaliser les savoirs pour favoriser l'accès des femmes à la citoyenneté », le travail en commun entre les diverses structures impliquées a permis de réfléchir à des leviers d'action pour favoriser l'accès ou le retour des femmes à l'emploi.

3.1 / PRENDRE EN COMPTE L'IMPACT DES INÉGALITÉS ET TRAVAILLER SUR L'ESTIME DE SOI DES FEMMES ACCOMPAGNÉES

Lorsque les inégalités sexuées croisent les fractures sociales et territoriales, elles peuvent peser lourdement sur la capacité des femmes à se mobiliser. En effet, les femmes les plus précarisées ont souvent une mauvaise image d'elles-mêmes et un déficit d'estime de soi. Les difficultés et l'impossibilité à les résoudre, souvent depuis plusieurs années, leur renvoient un sentiment d'impuissance qui les dévalorise. Elles perdent confiance dans leurs capacités. Or ce manque de confiance et d'estime de soi constitue un obstacle important à leur insertion professionnelle.

Il est donc nécessaire de mettre en place des actions qui, sans viser la recherche immédiate d'un emploi, permettent aux femmes d'acquérir une certaine confiance, d'être suffisamment à l'aise avec elles-mêmes et les autres pour prendre contact avec des employeurs et se présenter à des entretiens d'embauche.

3.2/ S'EMPARER DE LA LAÏCITÉ POUR CONTRER LES EFFETS DES COMMUNAUTARISMES

Les actrices et acteurs locaux sont confrontés à une articulation de faits culturels et culturels dont la complexité finit par faire obstacle à l'égalité, à la liberté et à l'autonomie des femmes. Ainsi, le développement du communautarisme et des extrémismes politico-religieux entraîne toute une série de revendications contraignantes en matière d'interdits et de prescriptions, mettant à mal le vivre-ensemble, mais aussi l'accès des femmes à l'emploi. Le recours à de prétendus codes religieux est utilisé pour justifier le contrôle sur les femmes, restreindre leur liberté, les empêcher de prendre leurs propres décisions, voire justifier des violences.

Le travail sur la laïcité est une voie permettant de décrypter ces situations et de mettre au jour l'instrumentalisation religieuse à des fins de contrôle et de domination. Pour anticiper les situations de blocage ou de confusion, ce travail doit aussi être mené au titre de la prévention.

3.3/ PRENDRE CONSCIENCE DES STÉRÉOTYPES EN ŒUVRE DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Il va de soi que les professionnel-le-s de l'orientation et de l'emploi ne peuvent connaître tous les métiers. Il arrive donc qu'ils orientent les femmes vers des métiers connus et convenus, reproduisant ainsi la division sexuée du travail. La mise à distance de leurs représentations et la formation à l'analyse critique des stéréotypes sexués sont nécessaires.

Pour parvenir à une orientation professionnelle qui favorise une plus grande autonomie des femmes et leur promotion sociale, celle-ci doit partir de leur potentiel individuel et de leurs motivations.

3.4 / ÉLARGIR LES CHOIX PROFESSIONNELS DES FEMMES



Les métiers dits « féminins » sont peu rémunérateurs. Ils s'exercent souvent dans le cadre de temps partiels et à de faibles taux horaires. Or le temps partiel crée des travailleuses pauvres, qui seront plus tard des retraitées pauvres. L'un des enjeux est de parvenir à ce que la période d'activité soit rémunératrice, et donc de faire découvrir aux femmes d'autres métiers, accessibles à tous, qui permettent d'avoir des temps pleins et de meilleurs salaires.

3.5 / PENSER DES MODES DE GARDE ALTERNATIFS

Pour que les femmes puissent répondre aux actions mises en place pour faciliter leur accès ou leur retour à l'emploi, il est utile, voire nécessaire, d'intégrer la question des modes de garde des enfants dans la conception des actions qui leur sont proposées.

Parmi les modes de garde alternatifs, les structures pensent parfois à :

- **prévoir un accueil des enfants pendant la formation ou le suivi des femmes en recherche d'emploi.** Cette solution est facilitante sur le court terme, mais ne règle pas la question sur le moyen ou long terme. En effet, en cas d'accès ou de retour à l'emploi, les femmes concernées devront trouver un mode de garde pérenne ;
- **instaurer des crèches ouvertes à des heures atypiques. Il en existe une dans le 7^e arrondissement de Lyon,** qui accueille des enfants habitant d'autres quartiers. Plus globalement, la Ville de Lyon favorise les familles monoparentales pour les admissions en crèche. Le temps de trajet jusqu'à la crèche reste néanmoins un obstacle pour certaines femmes ;

- **passer par des relais assistantes maternelles. Les places en crèche étant difficiles à obtenir et le positionnement d'employeur vis-à-vis d'un-e assistant-e maternel-le n'étant pas toujours simple à assumer, l'accueil collectif proposé par les relais assistantes maternelles (Ram) peut en partie résoudre les difficultés.** Il peut être intéressant de prendre le temps de développer ces relais. Les relais assistantes maternelles sont des lieux d'information, de rencontre et d'échange au service des parents, des assistant-e-s maternel-le-s et des professionnel-le-s de la petite enfance.

Outre la mise en place de structures d'accueil et de dispositifs de garde, il faut aussi travailler sur les significations et les implications de la garde des enfants par des personnes étrangères à la famille. La question du détachement momentané entre l'enfant et la mère est à la fois celle d'un éloignement affectif et un enjeu socio-culturel (la peur d'être jugée comme une « mauvaise mère » et de « faillir à sa vocation »).

3.6/ SOUTENIR LA MOBILITÉ DES FEMMES

Diverses initiatives peuvent concourir à faciliter la liberté de circulation des femmes :

- **l'aide à passer le permis de conduire** (cette aide est souvent destinée à un large public, mais certaines structures, conscientes des problèmes de mobilité des femmes, accordent une attention particulière à leur participation) ;
- **l'apprentissage d'autres moyens de transport.** Des villes comme Lyon ou Paris ont mis en place des vélos municipaux, à faible coût de location, voire gratuits. Pour que les femmes, les plus jeunes notamment, s'emparent de ces moyens, des structures mettent en place des écoles de vélo ;

- **l'explication du fonctionnement et le repérage** des différents transports en commun ;
- **les réductions tarifaires.**

3.7 / MUTUALISER LES MÉTHODES D'ACTION



Certaines structures travaillent depuis de longues années à l'insertion professionnelle des femmes des quartiers prioritaires. Elles ont appris à mobiliser les femmes et à les rendre actrices de leur propre insertion à l'aide de divers outils de médiation. Pour démultiplier les effets positifs de ces démarches, l'un des enjeux réside dans la mutualisation des savoir-faire et des méthodes d'action.

4. Des actions en faveur de l'accès des femmes à l'emploi

4.1 / ACTIONNER LES LEVIERS DE L'ESTIME DE SOI ET DE L'AUTONOMIE

Depuis 2015, le CIDFF du Rhône mène une action en direction des femmes du 9^e arrondissement de Lyon intitulée « Femme, mère, le choix de l'emploi ». L'objectif est de préparer les femmes les plus éloignées de l'emploi à s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle. Pour cela, trois axes sont travaillés :

- **la connaissance de soi, qui vise à reprendre confiance en soi, à gérer ses rôles sociaux et familiaux, à articuler ses temps de vie, à réfléchir à la manière de dépasser les freins du retour ou de l'accès à l'emploi ;**
- **l'exploration de l'environnement pour identifier les ressources offertes par le quartier, développer sa mobilité, découvrir des métiers et les perspectives du bassin d'emploi, favoriser l'implication dans la vie sociale ;**
- **l'élargissement des cibles professionnelles par l'identification de ses propres intérêts dominants, des enquêtes auprès de professionnel-le-s.**



L'ensemble de cette démarche engage les participantes à une réflexion sur l'égalité femmes-hommes dans les sphères professionnelles et familiales. Elle contribue ainsi à une évolution des représentations et à une recomposition du système de valeurs.

L'action se déploie à travers 19 ateliers d'une demi-journée.

Pour mener à bien l'action, atteindre le public cible et trouver en amont des modes de garde pour les futures participantes, le CIDFF fait appel à des partenaires locaux, la Maison de l'emploi et de la formation ou le centre social de la Duchère.

- **Pour en savoir plus :** <http://www.cidff69.fr>

4.2/ REPRENDRE CONFIANCE À TRAVERS DES ACTIVITÉS CULTURELLES

La MJC de la Duchère met en place des activités culturelles pour faciliter la parole des femmes, leur expression et la reprise de confiance en soi. En collaboration avec la compagnie Le Lien Théâtre, l'outil du théâtre est utilisé pour son effet émancipateur. La compagnie propose en effet des outils permettant aux femmes d'affirmer leur place dans l'espace public.

Deux méthodes sont mises en œuvre :

- **aller à la rencontre du public dans l'espace public en l'interpellant à l'aide de saynètes sur l'égalité femmes-hommes. Deux comédien-ne-s improvisent ou jouent des scènes courtes du quotidien, l'objectif étant de montrer différents points de vue. De là, le débat émerge avec le public ;**
- **rencontrer des femmes dans des lieux d'accueil des parents et leur proposer de parler et de partager les problèmes qu'elles rencontrent dans leur insertion professionnelle (absence de cantine pour les enfants le midi, appels fréquents de l'école, etc.).**

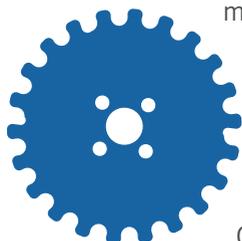
La compagnie Le Lien Théâtre est en résidence à la MJC de la Duchère depuis 2014.

- **Pour en savoir plus :** <http://mjcduchere.fr> et <http://www.lelientheatre.com>

4.3/ FAVORISER LES LIENS ET LES ÉCHANGES

Mirly Solidarité, association d'insertion et d'accompagnement de demandeurs d'emploi, mène une action spécifique à l'encontre des femmes : « Femmes, cap vers l'emploi ». L'objectif est de lever les principaux freins sociaux faisant obstacle à l'accès à l'emploi ou au maintien dans l'emploi. Pour ce faire, l'association travaille sur l'ensemble des questions suivantes : la mobilité, la garde des enfants et la séparation momentanée entre la mère et l'enfant, la gestion du temps, l'accès aux loisirs et à la culture, l'accès au numérique, l'apprentissage de la langue, l'appropriation des lieux et dispositifs liés à l'emploi et à la formation, les représentations des métiers, la communication et la connaissance de soi.

Citons deux des modalités de cette action susceptibles de renforcer le réseau des femmes en recherche d'emploi et d'enrichir le regard qu'elles portent sur elles et leur environnement.



- **Première modalité** : impliquer les partenaires locaux (animateurs, éducateurs, etc.) et organiser l'action dans des lieux offrant des services de proximité (centre social, bibliothèque, MJC, mairie, etc.) ; les femmes découvrent ainsi les ressources de leur territoire.
- **Deuxième modalité** : articuler accompagnement individuel et ateliers collectifs. Cette manière de faire prend en compte les besoins individuels, tout en renforçant les liens et les échanges desquels surgissent des solutions originales et de nouvelles manières de voir.

Tout au long de l'action, les intervenant-e-s amorcent, autant que faire se peut, une démarche d'insertion sociale et professionnelle.

- **Pour en savoir plus** : www.mirly-solidarite.org

4.4 / PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS DES DEMANDEUSES D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

Partant du constat que, à Rieux, 45% des demandeurs d'emploi de longue durée sont des femmes, l'association REED mène, depuis 2005, une action qui leur est destinée : « Projet femme ».

Les bénéficiaires de l'action sont le plus souvent des femmes qui, après avoir élevé leur(s) enfant(s), veulent (re)travailler. Elles intègrent ainsi des parcours personnalisés d'une durée de 18 à 22 mois qui ont l'ambition d'apporter une réponse globale à leurs besoins : travail, logement, etc. Des femmes de tout niveau de formation sont accompagnées et trouvent des solutions, leur atout principal étant la motivation. Pour les femmes immigrées diplômées, l'une des difficultés réside dans le travail de deuil à faire de l'ancien métier. En effet, la France accorde souvent des équivalences de diplômes à un niveau inférieur, ce qui les contraint soit à reprendre des études, soit à accepter une déqualification.

L'action est menée en partenariat avec le Pôle emploi, le CIDFF, la mission locale, etc., qui orientent les femmes vers l'association REED.

— **Pour en savoir plus :** <http://rhone-emplois.fr>

4.5 / PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS DES FEMMES IMMIGRÉES

L'ASSFAM déploie un module pour l'insertion professionnelle des femmes immigrées. Les difficultés rencontrées – maîtrise de la langue, faiblesse du vocabulaire du champ de l'emploi, déqualification, etc. – sont prises en compte, tout comme les atouts et les compétences de ces femmes. Une attention est portée sur la diversité des profils des femmes immigrées. L'ASSFAM prend ainsi en compte les problématiques des femmes diplômées.

mées, mais déclassées faute de reconnaissance de leurs diplômes par la France, comme des femmes voulant (ré)accéder à l'emploi après plusieurs années de présence en France sans activité.

80% des femmes immigrées accompagnées par l'ASSFAM habitent dans un quartier prioritaire.

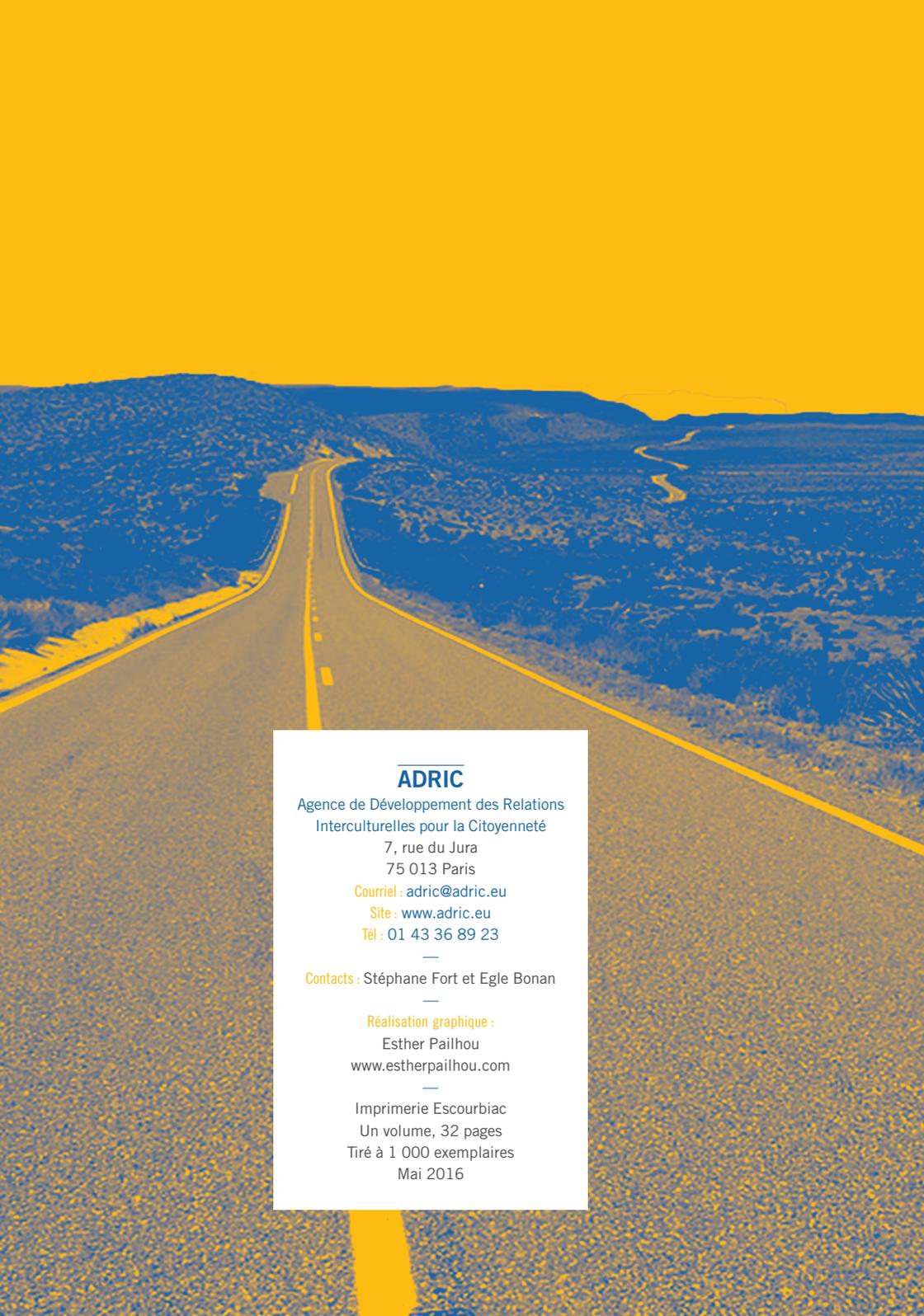
— **Pour en savoir plus :** <http://www.assfam.org>

4.6/ PERMETTRE L'ACCÈS À L'INFORMATION À TOUTES ET PARTOUT

La Maison de l'emploi et de la formation de Lyon possède trois antennes. L'objectif est d'offrir un lieu de proximité où tout un chacun peut s'informer.

L'antenne de la Duchère reçoit 50% de femmes et 50% d'hommes. La structure y propose notamment une action à destination des femmes n'ayant jamais ou peu travaillé : « Femme initiative emploi », ainsi qu'une micro-crèche permettant aux femmes de confier leur(s) enfant(s) par demi-journée pour pouvoir effectuer leurs démarches d'insertion.

— **Pour en savoir plus :** <http://www.mdef-lyon.fr>



ADRIC

Agence de Développement des Relations
Interculturelles pour la Citoyenneté

7, rue du Jura
75 013 Paris

Courriel : adric@adric.eu

Site : www.adric.eu

Tél : 01 43 36 89 23

—
Contacts : Stéphane Fort et Egle Bonan

—
Réalisation graphique :

Esther Pailhou
www.estherpailhou.com

—
Imprimerie Escourbiac
Un volume, 32 pages
Tiré à 1 000 exemplaires
Mai 2016

Dans les quartiers prioritaires, près d'une femme sur deux se situe hors du marché de l'emploi, plus d'une femme sur deux n'est pas diplômée, trois femmes sur cinq occupent un emploi peu qualifié et une femme sur quatre vit en-dessous du seuil de pauvreté.

Construit à partir des constats et observations de structures ancrées dans des quartiers prioritaires du 9^e arrondissement de Lyon, **ce livret propose des pistes d'action pour réfléchir et agir en faveur de l'emploi des femmes et de leur autonomie.**

