FNCIDFF
Fédération nationale des CIDFF

RAPPORT 2021 DE LA FNCIDFF
ET SYNTHÈSE

L'autonomie économique des femmes, quels défis ?

Pour une approche féministe de l'accompagnement socioprofessionnel des femmes

Le réflexe égalité
fncidff.info

Sommaire

Synthèse du rapport accompagnée de 15 recommandations pour favoriser l'autonomie économique des femmes **5**

Préambule **15**

Défendre l'autonomie économique de toutes les femmes 15

Introduction **17**

Les CIDFF, premier réseau en faveur de l'autonomie pour les femmes 17
Un rapport au plus près des réalités de terrain 17
L'emploi et l'autonomie économique, un service essentiel des CIDFF 19

Partie 1 **Des femmes particulièrement vulnérables face à la crise** **23**

I. La crise a accentué la précarité chez certaines catégories de femmes 23
II. Des nouveaux profils de femmes impactées 31
III. L'enjeu de l'évolution professionnelle, entre réorientation et reconversion 34

Partie 2 **Les freins à l'insertion professionnelle des femmes, accentués en période de crise sanitaire** . **35**

I. L'absence ou l'insuffisance de mobilité 35
II. Le manque ou la perte de confiance et d'estime de soi 36
III. L'inaccessibilité de la formation 37
IV. L'extrême difficulté à concilier les temps de vie 38
V. Les conséquences des violences sexistes et sexuelles 41
VI. Tous les freins aggravés par la crise 44

Partie 3 **Agir pour l'autonomie économique des femmes.** **47**

I. Renforcer les dispositifs d'insertion professionnelle et la mixité des métiers 48
II. Assurer une réforme de la coparentalité et lever la difficulté de garde d'enfant 49
III. Combattre les freins périphériques à l'autonomie économique des femmes 50
IV. En finir avec les inégalités de genre en matière de santé 51
V. Lutter contre les inégalités femmes-hommes face au numérique 53
VI. Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des victimes de violences sexistes et sexuelles 54
VII. Lutter contre l'exploitation des femmes et le travail informel 55
VIII. Soutenir et valoriser les services emploi des CIDFF 56

Conclusion **57**

Glossaire 59
Bibliographie 61
Contributions 63

Synthèse du rapport
accompagnée de
15 recommandations pour favoriser l'autonomie économique des femmes

La pandémie a entrainé de graves conséquences sur la qualité de vie des femmes mais surtout sur leur capacité à agir notamment en matière d'emploi. Alors que le plan de relance de 2021 semble avoir oublié les femmes, la FNCIDFF propose dans son rapport, 25 recommandations, pour soutenir et favoriser l'autonomie économique des femmes. Des recommandations qui peuvent favoriser une sortie de cette crise sans précédent et œuvrer à plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis le début de cette crise, les 104 CIDFF du réseau ont été en première ligne pour maintenir le recours aux droits des femmes. Le constat des CIDFF est sans équivoque : les difficultés rencontrées par les femmes dans leur parcours d'insertion professionnel se sont accentuées ; notamment pour les demandeuses d'emploi de longue durée, les femmes en situation de monoparentalité, et les femmes étrangères primo- arrivantes.

Les différentes périodes de confinement ont obligé les femmes à repousser leurs démarches d'insertion professionnelle, voire à les remettre en question. Leur autonomie économique déjà fragile est désormais menacée sur le long terme. Pour les femmes en emploi, entre chômage partiel, télétravail et métiers dits de première ligne, cette crise les a amenées à questionner leur trajectoire professionnelle et à envisager une reconversion.

L'analyse de la situation des femmes accompagnées par les CIDFF montre que les freins à l'insertion professionnelle des femmes ont été renforcés par la crise sanitaire.

La grande majorité des femmes reçues par les CIDFF est confrontée à des freins sociaux importants et se trouve en situation de précarité. La crise sanitaire en agissant comme un catalyseur de ces freins est venue entraver leur insertion professionnelle, et a laissé bon nombre de femmes en grande difficulté sociale et économique.

LA MOBILITÉ DES FEMMES : UNE LIBERTÉ EMPÊCHÉE

Parmi les freins majeurs exprimés par les femmes, l'absence de permis de conduire et l'offre réduite ou inexistante de transports en commun sur certains territoires entravent considérablement leur mobilité, les rendant alors sujettes à l'isolement.

LE MANQUE DE CONFIANCE, UNE CONSÉQUENCE DES STÉRÉOTYPES DE GENRE ACCENTUÉE PAR LA CRISE SANITAIRE

L'isolement et le fait de « ne pas savoir ce qu'on sait faire » sont des freins fréquents exprimés par les femmes les plus précarisées.

Nombreuses sont les femmes qui n'osent plus ou n'osent pas aller travailler. Ces situations sont souvent le résultat de longues périodes d'interruption de travail pour se consacrer à l'éducation des enfants et risquent de se transformer en exclusion définitive du marché du travail.

LA DIFFICULTÉ À CONCILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les tâches domestiques et parentales sont encore majoritairement assumées par les femmes. Cette crise sanitaire a non seulement révélé ces inégalités de répartition au sein des couples et des familles mais elle les a aussi aggravées durant la période de confinement, avec la difficulté de concilier le télétravail et l'école à la maison.

70% des CIDFF interrogés ont ainsi identifié davantage de problématiques liées aux tâches domestiques et parentales et à la conciliation des temps de vie, notamment pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants.

L'IMPACT DES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE SUR L'EMPLOI DES FEMMES

La crise a exacerbé les violences conjugales ou intrafamiliales. Les violences entrainent des perturbations dans la vie privée des femmes victimes mais ont aussi un impact sur leur capacité à chercher ou à maintenir un emploi. Parmi les femmes victimes de violences au sein du couple reçues par les CIDFF, à peine la moitié des femmes ont une activité professionnelle et donc un salaire. Près d'une femme sur dix ne dispose d'aucune ressource. Exercer un emploi est capital pour les femmes victimes de violences puisque l'autonomie économique constitue une condition indispensable pour quitter un conjoint violent.

Témoignages de CIDFF

« Les femmes ont des besoins spécifiques sur la mobilité qu'il faut prendre en compte sans les noyer ou les agglomérer avec les dispositifs de droit commun sur la mobilité en général. »
« Le manque de confiance en soi est présent chez beaucoup de femmes accompagnées par notre structure, il empêche souvent de réaliser des démarches, surtout en matière d'accès à l'emploi ou à la formation. »
« Nous recevons majoritairement des femmes en situation de monoparentalité. Certaines femmes ont arrêté de rechercher un emploi car elles avaient en charge les enfants, les devoirs, sans ordinateur, complètement isolées. »

UNE PRÉCARITÉ DÉCUPLÉE PAR DES DIFFICULTÉS D'ACCÈS AUX DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

► Des démarches administratives ralenties ayant de lourdes conséquences sociales

Les problématiques sociales se sont accentuées durant la crise sanitaire. Les femmes étrangères et les femmes en grande précarité ont été particulièrement impactées par les difficultés d'accès aux organismes sociaux et aux démarches administratives.

► La fracture numérique d'une ampleur sans précédent

En France 5 millions de personnes cumulent précarité sociale et précarité numérique. Les femmes sont en première ligne de ces difficultés conjuguées.

La fracture numérique agit comme un frein supplémentaire à l'autonomie économique des femmes ; en effet, de nombreuses démarches nécessaires à leur insertion sociale et professionnelle sont à réaliser "en ligne".

► La dégradation de la santé des femmes

Les problèmes de santé se sont également accentués durant la crise sanitaire, particulièrement chez les femmes en situation de monoparentalité et chez les femmes précaires.

50,1 % des mères isolées formulant une ou des demandes d'informations relatives à la santé au cours de leur rendez-vous avec les CIDFF sont sans emploi. Or, elles assument souvent seules un rôle difficile à tenir, qui peut aller jusqu'à fragiliser leur santé.

Témoignages de CIDFF

« Les organismes fonctionnaient au ralenti, ce qui a suscité pour certaines femmes des situations financières très difficiles, certaines ont dû mendier. »
« [Nous accueillons] des femmes étrangères dont la crise sanitaire a rendu difficile le maintien d'[une] activité informelle avec cumul de plusieurs emplois, [mais aussi] le maintien en emploi suite à la fin du titre de séjour dont le renouvellement n'a pu être fait auprès de la préfecture, fermée ou n'organisant plus de rendez-vous pour les renouvellements. »
« La fracture numérique n'est pas nouvelle, mais d'une ampleur sans précédent. »
« En tant que conseillère insertion professionnelle, j'ai dû gérer de nombreuses prises en charge de freins périphériques (notamment la dégradation de l'état de santé). »

POUR CONCLURE

Le travail des équipes pluridisciplinaires des CIDFF vise à lever l'ensemble des freins qui entravent l'autonomie économique des femmes à travers une approche féministe qui tient compte de l'ensemble des problématiques qui touchent les femmes dans leur recherche d'autonomie et de liberté. Cette approche est basée sur les valeurs d'égalité entre les F/H et donne aux femmes la possibilité de reprendre individuellement et collectivement le pouvoir sur leur vie.

Ce rapport analyse l'ensemble des freins rencontrés par les femmes et propose des solutions concrètes pour favoriser l'autonomie des femmes dans le cadre de leur parcours.

Synthèse des recommandations

RENFORCER LES DISPOSITIFS D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

1 Favoriser la connaissance par les femmes des dispositifs de reconversion professionnelle et des dispositifs mobilisables pour la formation professionnelle via une large campagne de communication en associant les différents acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

2 Prévoir des dispositifs spécifiques favorisant le retour à l'emploi après un congé longue durée lié à la parentalité ou à l'aidance.

ASSURER UNE RÉFORME DE LA COPARENTALITÉ ET LEVER LA DIFFICULTÉ DE GARDE D'ENFANT

3 Développer les modes de garde aux horaires atypiques pour les salariées et les travailleuses indépendantes concernées par ces besoins spécifiques (travail de nuit, le week-end, plus grande amplitude horaire, accueil sur des demi-journées…) et faciliter l'accès aux modes de garde des enfants via le déploiement de crèches dans les entreprises et dans les institutions, en particulier dans les QPV et les zones rurales.

4 Permettre en priorité aux mères en recherche d'emploi et aux femmes en situation monoparentale en emploi, d'inscrire leurs enfants à la cantine et aux activités périscolaires, et leur garantir des aides pour financer un mode de garde pour leurs enfants au-delà de l'âge de 6 ans.

COMBATTRE LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

5 Mener des projets éducatifs d'envergure visant à favoriser l'autonomie des jeunes filles (mobilité, citoyenneté, confiance en soi, prévention des violences sexistes et sexuelles, mixité des parcours).

6 Développer les partenariats entre les associations de promotion des droits des femmes, les bailleurs sociaux, les communes et les plateformes de mobilité afin de favoriser le passage du permis de conduire et l'apprentissage du vélo pour toutes.

7 Développer les offres de transport collectif ou à la demande de proximité dans les zones rurales et les QPV.

8 Créer des unités de soin mobiles dans les déserts médicaux et les QPV, axées prioritairement sur la prévention en gynécologie et le risque cardio-vasculaire et développer des actions de sensibilisation et d'information sur l'ensemble du territoire.

9 Soutenir, dans les associations de promotion des droits des femmes, l'offre de soutien psychologique individuel par des psychologues clinicien·nes, et le financement de groupes de parole animés par des professionnel·les de l'accompagnement vers l'emploi.

LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES FACE AU NUMÉRIQUE

10 Développer au sein des Points d'Accès au Numérique, des Maisons France Services (ou Maisons de Services Au Public), des Maisons Digitales des ateliers spécifiques de découverte des outils numériques pour les femmes. Déployer des formations de proximité avec des dispositifs itinérants pour toucher toutes les femmes, sur tous les territoires.

FAVORISER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES VICTIMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

11 Développer pour les personnes exerçant des fonctions de gestion des ressources humaines et pour les managers des actions de sensibilisation à la détection des violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise et dans le cadre conjugal. Développer des partenariats pour orienter les salariées victimes de violences vers des associations spécialisées.

12 Former les acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle au repérage des situations de violences sexistes et sexuelles, y compris chez les jeunes femmes.

FAVORISER L'EMPLOI DES FEMMES MIGRANTES

13 Établir des politiques d'accueil et d'intégration prenant en compte les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes : apprentissage de la langue française, développement des compétences numériques, accès à l'emploi, accès aux droits, prévention des violences sexistes et sexuelles

ASSURER LA SORTIE DE LA PROSTITUTION POUR LES VICTIMES

14 Homogénéiser les pratiques des commissions départementales de prévention et de lutte contre la prostitution et préciser les motifs de refus d'attribution de l'aide financière à l'insertion sociale et professionnelle (AFIS).

15 Étendre la durée d'autorisation de séjour délivrée dans le cadre des PSP afin de favoriser l'accès à une formation de qualité.

Préambule

DÉFENDRE L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DE TOUTES LES FEMMES

On ne mesure pas encore à ce jour les effets multiples de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur la société en générale et particulièrement sur la vie des femmes.

Une chose est certaine la crise sanitaire a eu un effet démultiplicateur des inégalités existantes, et en particulier des inégalités de genre. La pandémie a entraîné de graves conséquences sur la qualité de vie des femmes et a creusé davantage les inégalités existantes entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'emploi et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

A partir d'un maillage important et unique du territoire et une longue expérience de l'accompagnement des femmes, les CIDFF ont été en première ligne pour garantir, voire maintenir le recours aux droits des femmes durant cette crise. Les professionnel.les ont reçu un public plus varié. L'accompagnement des femmes s'est déroulé dans ce contexte de crise qui a nécessité d'innover pour mettre en place des modalités nouvelles de contact.

À travers ce rapport, nous voulons rester optimistes. En effet, fidèles à notre ambition qui est de permettre aux femmes de développer leur capacité d'agir pour atteindre leur autonomie financière, nous espérons que les politiques de relances prendront en compte les besoins spécifiques des femmes.

Alors que la crise sanitaire perdure, nous apportons à partir d'expériences locales, de pratiques innovantes, des recommandations qui peuvent favoriser une sortie de cette crise sans précédent pour œuvrer à plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Danielle Bousquet
Présidente de la FNCIDFF

Introduction

LES CIDFF, PREMIER RÉSEAU EN FAVEUR DE L'AUTONOMIE POUR LES FEMMES

Un projet de société pour toutes et tous

L'action des CIDFF visant à favoriser l'accès des femmes à l'information sur leurs droits s'inscrit dans la mise en œuvre du principe **d'égalité entre les femmes et les hommes**. Les CIDFF promeuvent **l'autonomie** des femmes afin qu'elles accèdent à la pleine **citoyenneté**. Le féminisme est au cœur de l'action portée par la fédération des CIDFF.

En déconstruisant les stéréotypes sexistes et les logiques de domination, les CIDFF contribuent à améliorer la vie des femmes et à construire une société plus égalitaire. Ils informent, orientent et accompagnent le public, majoritairement féminin, dans les domaines de l'accès au droit ; de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; du soutien à la parentalité ; de l'éducation ; de l'emploi, de la formation professionnelle et de la création d'entreprise ; de la sexualité et de la santé.

Créée en 1972, la FNCIDFF assure aujourd'hui la représentation et le pilotage stratégique du réseau national des 104 CIDFF et 13 FR-CIDFF auxquels elle apporte un soutien technique et méthodologique.

UN RAPPORT AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS DE TERRAIN

Les entretiens anonymes et gratuits réalisés par les professionnel·les des CIDFF avec le public, donnent lieu à l'établissement de statistiques. C'est à partir de cette base de données considérable, qui illustre les problématiques visibles ou invisibles soulevées par les femmes lors des entretiens individuels et actions collectives, que la FNCIDFF produit ce rapport sur la situation des femmes reçues chaque jour dans les services emploi des CIDFF[1].

Étant donné la particularité de l'année écoulée et du contexte actuel, la FNCIDFF a réalisé en juin 2021 une **enquête spécifique** auprès des conseillères et conseillers emploi qui travaillent dans les CIDFF. 59 CIDFF y ont répondu. L'ensemble des régions métropolitaines sont représentées, ainsi que la Corse et les territoires ultramarins (Mayotte).

Ces remontées de terrain permettent d'identifier les problématiques spécifiques des femmes reçues dans les CIDFF, de valoriser des bonnes pratiques et des solutions envisageables pour répondre aux besoins des femmes face au contexte de crise sanitaire et économique.

En complément de ces éléments d'analyse statistique, la FNCIDFF a intégré à cette étude des constats et analyses

1 Ce rapport porte sur l'analyse d'entretiens réalisés avec 10 443 femmes informées par les services emploi des CIDFF en 2020.

Le réseau des CIDFF aujourd'hui *

Un agrément de 5 ans
délivré par l'État pour exercer leur mission d'intérêt général.

104 CIDFF
en France métropolitaine et Outre-Mer regroupés au sein
de 13 fédérations régionales (FR-CIDFF). **

2 099 permanences
implantées en milieu rural, urbain et quartiers prioritaires de la politique de la ville,
au sein de Maisons de la justice et du droit, de mairies,
de centres communaux d'action sociale,
de centres d'hébergement et de réinsertion sociale
ainsi que dans certains services de police et de gendarmerie,
de Maisons France Services et dans des espaces atypiques comme les centres commerciaux ou bus itinérant.

Plus de 1 000 professionnel·les
au sein d'équipes pluridisciplinaires
(juristes, conseiller·es à l'emploi, à la formation professionnelle
et à la création d'entreprise, psychologues, professionnel·les du travail social,
de la médiation familiale et du conseil conjugal et familial).

680 242 demandes d'informations individuelles ***

315 417 personnes reçues dont :

- **189 765** personnes pour des informations individuelles ayant fait l'objet de **281 493** entretiens
- **125 652** personnes dans le cadre d'informations collectives.

* Statistiques de la FNCIDFF, 2020.

** FNCIDFF, Liste des CIDFF.
https://fncidff.info/les-cidff/cidff-a-votre-service

*** Une même personne pouvant formuler plusieurs demandes d'information de natures différentes.

de terrain recensés lors d'événements fédéraux, comme les assemblées générales des CIDFF ainsi que par les différentes commissions spécialisées et groupes de travail animés par la FNCIDFF[2].

De plus, la FNCIDFF a réalisé des **entretiens qualitatifs** avec certains CIDFF afin de préciser les propos de l'enquête et recueillir leur analyse basée sur leur expérience dans l'accompagnement des femmes vers l'emploi.

Ce rapport, en s'appuyant sur une littérature riche produite depuis le début de la crise, offre une vision complète, problématisée et actualisée de la situation des femmes informées par les CIDFF, ainsi que des difficultés qu'elles ont rencontrées et auxquelles elles continuent de faire face.

L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE, UN SERVICE ESSENTIEL DES CIDFF

« L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération [et que] *le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. »* Article 23 de la Charte européenne des droits fondamentaux[3].

Depuis le début des années 1980, les CIDFF ont étendu leurs missions, considérant essentiel l'accès des femmes au travail. Le réseau a ainsi développé une véritable expertise et des pratiques professionnelles innovantes pour répondre à cette demande et favoriser l'autonomie économique des femmes. En 2020, 74 CIDFF disposent d'un service emploi, parmi lesquels 52 disposent d'un label BAIE[4].

En 2020, les 74 CIDFF proposant un service emploi ont informé 10 443 personnes et accompagné plus de 7 330 personnes.

L'accompagnement à l'emploi au sein des CIDFF se singularise à travers une approche globale

Les femmes reçues par les CIDFF sont majoritairement confrontées à des freins sociaux et/ou sont en situation de précarité, ce qui nécessite de prendre en compte l'ensemble des difficultés venant entraver leur insertion professionnelle. Les services emploi des CIDFF sont donc amenés à travailler en complémentarité avec les autres services des CIDFF (accès au droit, vie familiale et conjugale, lutte contre les violences sexistes…).

Cet **accompagnement global sans limite de temps** permet aux bénéficiaires de retrouver confiance en elles et en leur avenir. Il leur permet de lever progressivement les freins à leur autonomie économique et de débloquer les situations qui étaient jusqu'alors sans solution.

2 Commissions de la FNCIDFF : Lutte contre les violences sexistes, Emploi/Création d'entreprise.
Groupes de travail de la FNCIDFF : Services spécialisés d'Aide aux victimes de Violences Sexistes (SAVS).
Groupes de travail spécifiques aux projets nationaux de la FNCIDFF : Info Proche Aidant·e, Insertion Femmes Etrangères (IFE), Informer, soutenir, accompagner les femmes en situation de prostitution (ISA), Le sport comme outil de l'insertion sociale et professionnelle des femmes (ToutesSport).

3 Parlement européen, Conseil européen, Commission européenne, "Charte européenne des droits fondamentaux", article 23, 26 octobre 2012. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT

4 Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi.

Pour ce faire, plusieurs types d'accompagnement sont proposés aux femmes :

- **Information collective ou individuelle** dans le domaine de l'emploi, de la formation, de la création d'entreprise et sur les ressources locales existantes ;

- **Accompagnement individuel** pour préciser leur projet professionnel, identifier et valoriser leurs compétences, repérer les difficultés qu'elles peuvent rencontrer pour accéder à l'emploi ;

- **Accompagnement collectif** sous forme d'ateliers pour travailler certains freins à l'émancipation (mobilité, articulation des temps de vie, égalité professionnelle, etc.) ;

- **Des services spécialisés :** accompagnement aux démarches de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), actions d'appui à la création d'entreprise, animation de dispositifs tels que des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), actions de formation telles que les bilans des compétences, l'accompagnement à la maîtrise de l'outil numérique, etc.

Les services emploi des CIDFF, au plus près des femmes durant la crise sanitaire

Confrontés à une crise sans précédent, les CIDFF ont poursuivi et intensifié leur action auprès du public pour répondre aux situations d'urgence et de précarité auxquelles faisaient face les femmes.

Il convient de rappeler que 66 % des femmes accompagnées au sein des services emploi des CIDFF ont des enfants à charge et que 32 % élèvent seules leurs enfants. Dans ce contexte, alors que beaucoup de femmes étaient isolées, l'urgence a donc été de venir en soutien à la parentalité mais également de prévenir les risques psychosociaux (logement, problèmes économiques, détresse psychologique…).

Si certaines actions collectives ont dû être reportées, **les CIDFF ont su faire preuve d'adaptabilité** pour **permettre aux femmes de poursuivre le travail entamé.** Les équipes ont toutes été amenées à **réinventer leurs pratiques professionnelles** pour pouvoir poursuivre leurs accompagnements et **maintenir le lien** avec les femmes suivies afin de **prévenir les risques de « décrochage ».**

Enfin, la crise a amené de nouveaux publics au sein des services emploi des CIDFF : des publics très précaires (personnes sans domicile, victimes de la prostitution) mais aussi des publics salariés (au chômage partiel ou souhaitant se réorienter).

Les services emploi des CIDFF ont fait preuve d'une grande réactivité et adaptabilité pendant cette période de crise sanitaire, afin d'apporter à toutes les femmes des solutions pour lever les freins à leur autonomie personnelle et économique. Ainsi, tous les CIDFF ont poursuivi leurs accompagnements en matière d'emploi afin d'accompagner au mieux le public pendant cette période de « huis clos familial ».

L'approche globale, au cœur de l'accompagnement dans les CIDFF

Maya est mariée et mère au foyer (deux enfants de 8 ans et 12 ans), elle contacte le CIDFF dans le cadre d'une démarche de divorce sous fond de violences psychologiques.

Mai 2020

Objectifs : connaitre ses droits, se protéger elle et les enfants, lancer une procédure de divorce

Service d'accès au droit
+ Service de lutte contre les violences faites aux femmes

Septembre 2020

Avancée de la procédure de divorce, gestion de divers incidents, appui aux démarches administratives (orientation vers l'assistante sociale de secteur) - Volonté de trouver un travail.

Orientation vers le service emploi
+ Service de lutte contre les violences faites aux femmes
+ Service d'accès au droit

Janvier 2021

Objectifs : lever les freins à l'emploi, articulation des temps, reprise de confiance, projet professionnel réaliste et réalisable

Inscription au sein d'une auto-école sociale et solidaire

Accompagnement emploi individuel et collectif
+ Service de lutte contre les violences faites aux femmes
+ Service d'accès au droit

Juin 2021

Préparation aux entretiens d'embauche, travail sur la confiance en soi, sur les compétences

Suivi de la procédure de divorce.

Accompagnement emploi individuel et collectif
+ Service de lutte contre les violences faites aux femmes

Partie 1
Des femmes particulièrement vulnérables face à la crise

La crise sanitaire a eu de multiples effets qui ont impacté la vie des femmes. Les différents confinements ont mis en lumière, une fois encore, les inégalités entre les femmes et les hommes. Les champs de l'emploi et de l'autonomie économique n'ont pas été épargnés. La crise sanitaire, en exacerbant les rôles sociaux et en bousculant les organisations, a amplifié les vulnérabilités et fragilisé le délicat équilibre entre les temps de vie professionnelle, sociale, familiale et personnelle.

Le constat des CIDFF est sans équivoque : les femmes ont été mises à mal pendant cette crise, notamment les demandeuses d'emploi de longue durée, les femmes en situation de monoparentalité, et les femmes étrangères primo-arrivantes[5]. Les différentes périodes de confinement ont obligé les femmes à repousser leurs démarches d'insertion professionnelle, voire à les remettre en question. À ce titre, leur autonomie économique déjà fragile est désormais menacée sur le long terme.

En parallèle, de nouveaux publics ont également été contraints de requestionner leur trajectoire professionnelle. Entre chômage partiel, télétravail et métiers dits de première ligne, cette crise a laissé de nombreuses femmes salariées en grande souffrance.

I. LA CRISE A ACCENTUÉ LA PRÉCARITÉ CHEZ CERTAINES CATÉGORIES DE FEMMES

Les demandeuses d'emploi longue durée

Les chiffres du premier trimestre 2021 de la DARES[6] révèlent que la crise sanitaire a provoqué une hausse du nombre de demandeur·ses d'emploi de longue durée. Ainsi au 1er trimestre 2020, la part des demandeur·ses d'emploi de longue durée représentait 46,9 % alors qu'au 1er trimestre 2021, elle représentait 50,5 % des demandeur·ses d'emploi. En effet, alors que le second trimestre 2020 de la crise sanitaire s'est plutôt traduit par une forte difficulté des personnes déjà au chômage à retrouver un emploi durable, le troisième trimestre a quant à lui surtout été marqué par un rebond du chômage et l'afflux de nouveaux demandeurs d'emploi. Entre ralentissement des démarches et entrée de

5 « Est dit primo-arrivant·e tout·e étranger·ère en situation régulière vis-à-vis du droit au séjour et signataire d'un contrat d'accueil et d'intégration (CAI) ou depuis le 7 mars 2016 d'un contrat d'intégration républicaine (CIR). Les signataires du CAI/CIR sont considérés·e·s comme primo-arrivant·e·s pendant les cinq premières années de leur installation en France. » (définition du ministère de l'Intérieur)

6 DARES, "Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi", Indicateurs n°15, avril 2020. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/di-2020t1.pdf

LES FEMMES ACCOMPAGNÉES
DANS LES SERVICES EMPLOI DES CIDFF

Quel est le profil des femmes reçues en 2020 dans les services emploi des CIDFF ?

VIE PERSONNELLE

- 60 % des femmes accompagnées ont entre 26 et 45 ans, et 27 % ont entre 46 et 60 ans.
- 36 % vivent en couple.
- 64 % ont des enfants à charge.
- 17 % sont parents de familles nombreuses.
- 32 % sont en situation de monoparentalité.

« EMPLOYABILITÉ »

- 29 % ont un niveau 2 (infra CAP).
- 23 % ont un niveau 3 (CAP).
- 15 % des femmes accompagnées sont en difficulté avec la maîtrise de la langue française dont 7 % sont analphabètes.
- 30,5 % des femmes suivies ne maîtrisent pas ou peu l'usage des outils numériques.

FREINS SPÉCIFIQUES ET PRÉCARITÉ DES FEMMES REÇUES

- 31 % des femmes accompagnées résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et 7 % en zone de revitalisation rurale (ZRR).
- 35 % sont allocataires du RSA et 8 % sont sans ressources.
- 16 % sont hébergées ou SDF.

nouveaux demandeur·ses d'emploi sur le marché du travail, les demandeur·ses d'emploi de longue durée ont été davantage affecté·es par la crise économique.

Ces dernier·es ont tous et toutes été impacté·es, quelle que soit leur durée d'inscription à Pôle Emploi :
+ 17 % pour les demandeur·ses d'emploi inscrit·es depuis une année à moins de deux ans.
+ 5 % pour les demandeur·ses d'emploi inscrit·es depuis deux ans et moins de trois ans.
+ 10 % pour les demandeur·ses d'emploi inscrit·es depuis trois années et plus.

Chez les demandeur·ses d'emploi de longue durée et particulièrement de très longue durée, certains freins peuvent être renforcés par le repli sur soi et le manque ou la perte de dynamisme.

En effet, la répétition des échecs et le sentiment d'exclusion de la société plongent souvent les demandeur·ses d'emploi de longue durée dans un sentiment de résignation.

La crise économique fait aujourd'hui craindre le pire pour les personnes en recherche d'emploi de longue durée qui, avec l'arrivée de nouveaux·elles demandeur·ses d'emploi, voient s'amenuiser leur chance de retour à l'emploi.

► Entre démobilisation et détresse, un soutien social nécessaire

Les demandeuses d'emploi étant plus particulièrement, du fait de la crise sanitaire, confrontées à un avenir incertain et à un contexte anxiogène, les services emploi des CIDFF ont eu à prévenir de nombreuses situations d'isolement social et de découragement face à l'absence de perspective de reprise d'un emploi.

Accompagner les femmes demandeuses d'emploi de longue durée c'est avant tout travailler à leur remobilisation. Il s'agit de permettre à ces femmes, souvent en rupture de confiance en elles et en la société, de se repositionner face à l'emploi et d'accepter d'entrer à nouveau dans une démarche d'insertion professionnelle. « *Dans notre société, l'axe le plus intégrateur autour duquel se cristallise l'insertion est le travail* », affirme le Conseil National de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE). Il est donc essentiel, pour permettre l'insertion sociale des personnes, de travailler sur l'accès à l'emploi.

Le travail de remobilisation passe nécessairement par une prise en compte du bien-être psychologique puisque, comme le rappelle un rapport du CESE[7], le chômage est un traumatisme qui provoque un état que l'on peut assimiler à un état de stress post-traumatique. Plus la situation de chômage s'installe, plus les premiers signes apparaissent : anxiété, irritabilité, culpabilité, perte de confiance.

Pour de nombreuses femmes accompagnées durant les périodes de confinement, la lassitude du « distanciel », la fracture numérique et le repli sur soi ont considérablement freiné, voire stoppé le travail de remobilisation entamé. Une réelle détresse s'est installée chez le public informé par les CIDFF. Certaines femmes ont craint les temps collectifs, qui facilitent l'insertion sociale et professionnelle, et se sont découragées. Certaines ont eu l'appréhension de devoir stopper une action commencée pour cause de confinement ou de mesures sanitaires restrictives.

Face à une démobilisation du public qui reste inquiet quant au virus et qui s'est largement découragé, les CIDFF ont cherché à retisser en priorité le lien social. Pour ce faire, ils sont allés davantage sur le terrain en déployant de nouvelles permanences, notamment au sein des territoires ruraux et des quartiers

7 CESE, « L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner », Jacqueline Farache, Avis du CESE, mai 2016. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_02_impact_chomage_entourage.pdf

Les demandeuses d'emploi de longue durée accompagnées par les CIDFF

Les demandeuses d'emploi de longue durée* représentent 35 % des femmes accompagnées au sein des services emploi des CIDFF.

SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE

- 36, 3 % résident au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).
- 5,3 % en zone de revitalisation rurale (ZRR).

SITUATION PERSONNELLE

- 30 % d'entre elles sont en couple.
- 67 % ont des enfants à charge, 18,5 % sont parents d'une famille nombreuse, 38 % sont en situation de monoparentalité.
- 14 % sont hébergées ou SDF.
- 11,5 % déclarent être en situation de handicap et 5 % sont reconnues « travailleurs handicapés ».
- 3 % sont des personnes proches aidantes**.

COMPÉTENCES NUMÉRIQUES ET LANGAGIÈRES

- 34 % ne maîtrisent pas ou peu l'outil numérique.
- 31,9 % sont sans qualification et 26 % sont titulaires d'un diplôme de niveau 3 (équivalent au CAP).
- 12,6 % ne maîtrisent pas le français.
- 5,8 % sont analphabètes ou illettrées.

* Selon la définition de l'Insee, les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) sont ceux inscrits en catégories A, B, C, depuis un an ou plus.

** Est proche aidante « la personne non professionnelle qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes, notamment : nursing, soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance permanente, soutien psychologique, communication, activités domestiques, ... » (définition de la Confédération des organisations familiales de l'Union européenne – COFACE).

prioritaires de la politique de la ville, et ont cherché à recréer une dynamique collective pour réduire le risque d'isolement.

Cependant le caractère incertain de la situation sanitaire et économique semble avoir marqué durablement les personnes les plus vulnérables. Il convient désormais de s'interroger sur les conséquences en termes de remobilisation des demandeuses d'emploi de longue durée et de prise en charge psychologique comme réponse à de nouveaux freins consécutifs à cette crise.

Les CIDFF alertent sur la rupture du lien de confiance avec un public psychologiquement fragile et socialement isolé, qui peut être long à recréer. Cette question est cruciale pour lutter contre l'isolement social et professionnel des femmes en recherche d'emploi.

Les femmes en situation monoparentale

En France en 2020, les femmes représentent 82 % des familles monoparentales et 45 % d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté. Ce constat se reflète également parmi les femmes reçues dans les CIDFF. Ainsi, près de 60 % des femmes en situation de monoparentalité informées par les CIDFF sont allocataires du RSA.

Particulièrement désavantagées sur le marché du travail, les femmes cheffes de familles monoparentales cumulent un plus fort taux de chômage (18 % contre 10 %) et un plus fort taux d'inactivité que les autres parents, une plus grande exposition aux formes précaires d'emploi (temps partiel, CDD, emplois aidés) ainsi que de plus faibles rémunérations en moyenne.

Cette précarité des femmes en situation de monoparentalité est également liée à la séparation, qui impacte directement leur situation financière. Leur perte de niveau de vie, imputable à la rupture, est estimée à 20 % pour les femmes alors qu'elle n'est que de 3 % pour les hommes.[8]

Cette situation découle de multiples inégalités et, principalement, d'une difficulté accrue dans l'articulation entre vie personnelle et professionnelle. La crise sanitaire, en impactant les emplois précaires, a eu des effets qui pourraient être préjudiciables à terme pour l'emploi des femmes en situation de monoparentalité.

Une personne salariée sur deux qui était en CDD ou en intérim au début du confinement ne travaillait plus quelques mois plus tard. « *Ces emplois précaires sont en effet la première variable d'ajustement des entreprises pour faire face à la crise.* »[9]

Les femmes occupant des emplois précaires ont été fortement impactées par la crise[10]. Elles sont surreprésentées dans ces emplois précaires et sont également particulièrement présentes dans les secteurs fortement impactés par la crise (hôtellerie, restauration, commerce, culture). Enfin, certains métiers pourtant essentiels au début de la crise et au sein desquels les femmes restent majoritaires ont commencé à réduire leur embauche. C'est le cas notamment des métiers du nettoyage de bureau dont les besoins risquent d'être réduits avec la pérennisation du télétravail.

Témoignages de CIDFF

« Depuis le premier déconfinement, nous avons créé des permanences dans le rural où les femmes sont reçues pour travailler leur projet professionnel. Ainsi que des dynamiques collectives afin de les mobiliser et créer du lien et soutien entre pairs. »

« Nous avons mis en place des ateliers mixtes (présentiel et distanciel en même temps) et créé des groupes de manière à ce qu'il n'y ait que très peu de monde dans la salle de formation. Nous avons, par ailleurs créé 4 groupes de manière à mélanger les femmes afin qu'elles puissent se rencontrer quand même et créer une dynamique de groupe. »

8 Hicham Abbas, Bertrand Garbinti, « De la rupture conjugale à une éventuelle remise en couple : l'évolution des niveaux de vie des familles monoparentales entre 2010 et 2015 », France, portrait social, coll. Insee Références, 2019.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238447?sommaire=4238781

9 INED, COronavirus et CONfinement (COCONEL), Enquête Longitudinale, 2020.
https://www.ined.fr/fichier/rte/General/ACTUALIT%C3%89S/Covid19/COCONEL-note-synthese-vague-11_Ined.pdf
http://www.orspaca.org/covid19/projets-recherche/coconel

10 Fondation des Femmes, « L'impact de la COVID-19 sur l'emploi des femmes », 2021. https://fondationdes-femmes.org/fdf-content/uploads/2021/06/rapport-fdf-2021_impact-du-covid-sur-lemploi-des-femmes.pdf

Monoparentalité et précarité pour les femmes accueillies dans les CIDFF

Les femmes en situation de monoparentalité représentent 34,1 % des femmes informées au sein des services emploi des CIDFF.

SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE

- 40 % résident au sein des QPV.
- 5,5 % résident en ZRR.
- Près de 22 % présentent des freins liés à leur situation financière.

SITUATION PERSONNELLE

- 25 % sont en charge d'une famille nombreuse.
- 17 % sont hébergées ou SDF.
- 7,5 % déclarent être en situation de handicap et 4 % sont reconnues « travailleurs handicapés ».
- 4 % sont des personnes proches aidantes.

DIPLÔMES, COMPÉTENCES NUMÉRIQUES ET LANGAGIÈRES

- 34 % ne maîtrisent pas ou peu l'outil numérique.
- 34 % sont sans qualification et 26 % sont titulaires d'un diplôme de niveau 3 (équivalent CAP).
- 12,5 % ne maîtrisent pas le français.
- 6,5 % sont analphabètes ou illettrées.

SITUATION FACE À L'EMPLOI

- 17 % des femmes en situation monoparentales accompagnées sont salariées dont 6 % à temps plein et 11 % à temps partiel.
  Parmi elles, 58,4 % d'entre elles ont un contrat de moins de 24 heures par semaine.
  Parmi ces personnes, 7 % sont à leur compte en tant qu'indépendante ou autoentrepreneuse.
- 1 femme sur 2 en situation de monoparentalité informée par les services emploi est demandeuse d'emploi de longue durée.

Témoignages de CIDFF

« Nous recevons majoritairement des femmes en situation de monoparentalité. Certaines femmes ont arrêté de rechercher un emploi car elles avaient en charge les enfants, les devoirs, sans ordinateur, complètement isolées. »

« Nous avons eu des cas de femmes monoparentales et isolées qui ont eu le COVID et qui se sont retrouvées dans l'obligation de s'isoler dans leur chambre et de se lever la nuit pour cuisiner afin que les enfants puissent avoir à manger le lendemain. »

► Quand les modes de garde et les classes ferment

Une des principales difficultés des mères de foyers monoparentaux en recherche d'emploi est l'accès aux modes de garde pour leur(s) enfant(s). Contraintes de garder leur(s) enfant(s) à la maison faute de moyens ou de places en crèche, les femmes seules sont davantage touchées par le chômage ou concernées par des emplois précaires.

Les périodes de confinement, les fermetures des classes hors confinement en raison de la propagation du virus, les fermetures des cantines scolaires et la mise en place d'horaires restreints dans les crèches et haltes-garderies ont freiné l'accès à l'emploi de nombreuses femmes en situation de monoparentalité.

Dans un contexte mouvant, où chaque jour a pu exiger de réorganiser la garde des enfants, il leur a été difficile voire impossible d'effectuer toutes les démarches nécessaires à leur autonomie économique. Comment prévoir une entrée en formation, comment organiser un entretien d'embauche, comment commencer un nouveau travail, lorsqu'il est impossible de prévoir une organisation à l'avance ?

Cette crise a révélé à quel point les mères sans emploi en situation de monoparentalité sont isolées et ont besoin d'être soutenues dans leur mission parentale. Elles ont été nombreuses à exposer leurs difficultés à assumer leur rôle éducatif, le suivi de la scolarité, mais également les difficultés relationnelles avec leurs enfants ont été décuplées durant les confinements.

Au-delà des difficultés du quotidien, cette crise a également renforcé leur sentiment de peur face aux risques et conséquences pour leur famille si elles-mêmes venaient à tomber malades.

De cette impossibilité à organiser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle découle un risque d'aggraver la précarité de ces familles monoparentales, déjà vulnérables.

Durant la crise sanitaire, les CIDFF ont constaté une hausse des difficultés économiques pour les femmes en situation de monoparentalité. Ils ont été sollicités pour des demandes d'aides alimentaires et pour venir en appui des familles dans le remplissage de leur dossier de surendettement.

En 2020, les familles monoparentales représentaient en France 20,4 % des ménages surendettés et 18 % des ménages surendettés étaient des familles monoparentales composées avec une femme en charge de famille.[11]

Cette crise a rappelé et démontré que la parentalité peut avoir un impact sur l'employabilité et sur le type d'emploi occupé. Elle a également rappelé que les femmes affrontent des difficultés structurelles qui sont facteurs d'inégalités dans l'emploi, dans l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle et, plus généralement, les exposent davantage au risque de pauvreté.

Au-delà de l'état des lieux, une question se pose désormais : **comment la crise a-t-elle renforcé les discriminations dont les femmes, particulièrement celles à la tête d'un foyer monoparental, peuvent être victimes au cours de leur carrière professionnelle** (embauche, promotion, articulation des temps de vie personnelle et professionnelle) ?

11 Banque de France, « Le surendettement des ménages », Enquête typologique, 2020. https://particuliers.banque-france.fr/sites/default/files/media/2021/02/10/suren_2020.pdf

Les femmes étrangères

Les femmes étrangères hors Union Européenne représentent 16,8 % des femmes informées au sein des services emploi des CIDFF.

Parmi les femmes accompagnées par les CIDFF, les femmes étrangères peuvent être confrontées à des freins spécifiques qui viennent compliquer leur parcours d'insertion : non-maîtrise de la langue, faibles qualifications, difficulté à faire reconnaître leur expérience, situations de violences conjugales pouvant être renforcées en raison de dépendances économiques et administratives.

Ces dernières ont donc plus de difficultés à trouver un emploi. En 2017, elles étaient 21% au chômage contre 8,5% des femmes françaises. Outre les difficultés d'intégration et économiques auxquelles elles doivent faire face, elles peuvent ainsi cumuler plusieurs facteurs de discriminations qui les exposent à une plus grande difficulté à trouver du travail et à une plus grande vulnérabilité quant aux types de postes occupés (déqualification professionnelle, emplois précaires...).

► Quand le tout numérique devient un facteur d'exclusion

La crise sanitaire a mis en lumière l'enjeu de l'accès aux outils numériques et celui de leur maîtrise pour tous les publics.

Les femmes étrangères informées par les services emploi sont deux fois plus nombreuses à être en situation de fracture numérique que l'ensemble des femmes informées.

Ainsi, durant l'année 2020, où le numérique était plus que nécessaire pour l'accès aux démarches administratives et professionnelles, les femmes étrangères ont particulièrement été en difficulté.

De plus, les modalités d'accompagnement de ces publics par les CIDFF ont été impactées. En effet, si certains accompagnements ont été réorganisés en distanciel, les problématiques d'équipements, de maîtrise des outils, mais également de connectivité pour les professionnel·les en télétravail, sont venues entraver la capacité de suivi par les structures agissant auprès des femmes étrangères. Les cours de Code de la route, les cours de français, et les formations ont été particulièrement impactés.

Et si durant les périodes de confinement et lorsque les lieux au sein desquels ils interviennent étaient fermés, les CIDFF pouvaient assurer un suivi téléphonique avec les femmes, il n'en reste pas moins que la difficulté liée à la maîtrise de la langue n'a pas toujours permis d'assurer pour les femmes primo-arrivantes un suivi « à distance » efficace.

Pourtant, durant cette période, au-delà du suivi du projet professionnel et de l'accompagnement vers l'emploi, les CIDFF ont été amenés à réaliser un important travail pour venir en appui aux femmes étrangères qui devaient réaliser un grand nombre de démarches en ligne, au sein des services publics notamment.

En parallèle du recours massif à la « dématérialisation », certains services ont pu avoir des retards administratifs (CAF, MDPH, Bailleurs sociaux, CPAM, Pôle Emploi) engendrant ainsi des difficultés financières sans précédent.

Confrontés à des situations sociales préoccupantes, les CIDFF ont, quand cela était possible, renforcé les liens avec les assistantes sociales de secteur, constitué des dossiers en vue de demander des aides financières et de prise en charge, maintenu le lien, voire l'ont développé avec les partenaires locaux.

Témoignage de CIDFF

« À travers un projet pérenne intitulé "Action connexion", ont été développés des ateliers numériques individuels hebdomadaires, qui ont été d'une grande utilité depuis le début de la crise sanitaire pour les femmes initialement très éloignées des outils numériques, en particulier les femmes qui ne maîtrisent pas la langue française.
L'une d'elles, ne pensait pas parvenir à utiliser seule un ordinateur. Aujourd'hui, elle se connecte à son compte CAF, peut envoyer elles-mêmes des messages électroniques avec des pièces jointes, et a pris confiance en sa capacité à apprendre.
Dès le premier confinement, le CIDFF a mis à la disposition d'une vingtaine de femmes un ordinateur portable en location pour un mois renouvelable.
Les femmes qui ont participé à ces ateliers individualisés continuent de venir au CIDFF et utilisent désormais leurs nouvelles compétences numériques pour leurs démarches d'insertion professionnelle. »

Témoignages de CIDFF

« Durant cette période, les démarches administratives ont été rendues plus complexes du fait des difficultés rencontrées dans l'organisation des services administratifs pendant les confinements. »

« Les organismes fonctionnaient au ralenti, ce qui a suscité pour certaines femmes des situations financières très difficiles, certaines ont dû mendier. »

« [Nous accueillons] des femmes étrangères dont la crise sanitaire a rendu difficile le maintien d'[une] activité informelle avec cumul de plusieurs emplois, [mais aussi] le maintien en emploi suite à la fin du titre de séjour dont le renouvellement n'a pu être fait auprès de la préfecture, fermée ou n'organisant plus de rendez-vous pour les renouvellements. »

► Le droit de travailler remis en question

Une autre difficulté liée aux retards pris dans les administrations est celle des délais de renouvellement des titres de séjour et récépissés autorisant les personnes primo-arrivantes à travailler.

La dématérialisation des procédures et la réduction des accueils en préfecture à cause du contexte sanitaire ont fortement compliqué les démarches des personnes étrangères. Ainsi, de nombreuses femmes suivies par les CIDFF se sont retrouvées dans des situations dites « bloquantes ».

Dans le cadre de la levée des mesures de confinement, et pour laisser le temps aux administrations, notamment aux préfectures, de rattraper le retard accumulé dans le traitement des demandes portant sur les documents de séjour, le gouvernement a notamment prolongé de 190 jours la durée de validité des titres et des récépissés de demandes de séjour, arrivés à expiration entre le 16 mai 2020 et le 15 juin 2020 (Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020).

Confrontées à une grande précarité et à des freins périphériques souvent plus longs à aborder et à certaines formes de discriminations, **les femmes étrangères doivent désormais faire l'objet d'une réelle prise en charge globale prenant en considération leurs spécificités** et leur situation administrative et sociale fragile.

Pour faciliter leur insertion professionnelle, des liens plus directs entre les organismes et les partenaires doivent désormais être rendus opérants.

II. DES NOUVEAUX PROFILS DE FEMMES IMPACTÉES

Outre l'augmentation des demandes des publics les plus précaires, exposées précédemment, les services emploi des CIDFF ont été amenés à informer de nouveaux publics directement impactés par la crise sanitaire.

Plus de 50 % des CIDFF déclarent avoir informé plus de femmes avec un projet de transition ou de réorientation professionnelle et ce, depuis le début de cette crise sanitaire. Les CIDFF ont ainsi reçu davantage de publics femmes salariées - en situation d'épuisement professionnel, de souffrance professionnelle et/ou d'inquiétude face à la précarité de leur emploi.

Les femmes en emploi, occupant des postes à responsabilité

Dans certaines circonstances, le télétravail peut peser lourdement sur le moral et la vie professionnelle des femmes salariées.

25 % des femmes contre 40 % des hommes ont pu télétravailler dans un bureau à soi, une pièce dédiée pour leur travail. Cet écart se creuse encore davantage pour les femmes cadres.[12]

L'impact de la crise est plus marqué pour les femmes que pour les hommes et aggrave les inégalités en entreprise. Pour leur avenir professionnel et leurs perspectives de carrière, dans le secteur privé, 60 % de femmes, se montrent confiantes, contre 70 % d'hommes.

12 INED, "Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français", Population & Société, n° 579, juillet 2020. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30315/579.population.societes.juillet.2020.covid.travail.france.fr.pdf

Les changements de mode de travail ont entravé les femmes dans leurs capacités à développer leur carrière : « *Par rapport à leurs collègues masculins, elles sont 13 % de moins à avoir entretenu leur réseau professionnel depuis le début de la crise, et 29 % de moins à avoir pris la parole en réunion* » indique le Boston Consulting Group.[13]

Ces difficultés rencontrées dans l'exercice de leur emploi salarié ont conduit ces femmes majoritairement diplômées à prendre contact avec les CIDFF et les services emploi pour la première fois en 2020.

Des femmes en chômage partiel en raison de la crise

Il n'existe pas de données genrées publiées sur l'activité partielle. Toutefois, l'hôtellerie, la restauration et les petits commerces sont les secteurs ayant majoritairement bénéficié du recours à la réduction partielle ou totale de leur activité professionnelle. Or les emplois dans ces secteurs frappés par les fermetures administratives et les mesures sanitaires de distanciation physique sont largement occupés par les femmes. En effet, elles représentent 84 % des employés de l'hôtellerie, 64 % des vendeurs en magasin ou encore, 57 % des serveurs[14].

De plus, au sein des couples, les femmes ont été majoritaires à recourir au chômage partiel pour s'occuper de leurs enfants, tout comme elles le sont lors de la prise de congés parentaux. La crise sanitaire a mis en lumière ces inégalités internes à la sphère privée.

Pendant le premier confinement, les mères ont renoncé deux fois plus souvent que les pères à travailler pour garder les enfants[15]. En effet, du fait des inégalités salariales et professionnelles, les femmes gagnent encore aujourd'hui moins que leur conjoint ; elles ont donc été davantage incitées à arrêter leur activité professionnelle.

Malgré la protection du licenciement et de la perte de revenus, le chômage partiel et l'arrêt de l'activité professionnelle ont pu décourager les femmes, entraîner une perte de perspectives en termes de carrière professionnelle et se sont accompagnés d'une profonde anxiété quant à l'avenir.

Les femmes « en 1re ligne » (infirmières, caissières, agentes d'entretien)

Les femmes sont très présentes dans plusieurs métiers qui ont été fortement sollicités sur le terrain par la crise sanitaire : elles représentent environ 90 % du personnel infirmier, des aides-soignant·es (en particulier en EHPAD), des caissières et caissiers ou du secteur des services à domicile et les trois quarts des agentes et agents d'entretien[16]. « *La santé est dirigée par des hommes et dispensée par des femmes.* » a déploré le chef de l'OMS Europe.

D'ordinaire invisibles, ces métiers ne bénéficient pas de la valorisation qu'ils devraient recevoir. Or, ils « constituent

Témoignages de CIDFF

« Les femmes font état de leur souhait de rebondir sur d'autres secteurs moins impactés par la crise afin d'assurer leur avenir professionnel. »

« La crise a engendré un surcroît de travail pour les femmes : télétravail, garde d'enfants, entretien du domicile, repas sont restés largement à la charge des femmes.
En couple, force est de constater que] les hommes restent prioritaires dans le retour au travail lorsqu'un choix doit être fait concernant le chômage partiel pour la garde d'enfant. »

13 IPSOS, Enquête pour le Boston Consulting Group, auprès de 2002 salariés français travaillant habituellement en bureau, dont 1001 hommes et 1001 femmes, appartenant au secteur public comme privé (quotas définis à partir d'un échantillon représentatif de salariés). https://www.ipsos.com/fr-fr/crise-de-la-covid-19-un-retour-en-arriere-pour-la-parite-femmes-hommes-au-travail

14 Institut européen pour l'égalité des genres (EIGE). https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/l-ega-conditionnalite-comme-moteur-de-sortie-de-crise

15 INSEE, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », Focus, n°197, 19 juin 2020. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259?pk_campaign=avis-parution#consulter

16 DARES, "Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ?", Analyses, n° 38, août 2018. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-038.pdf
D'après les statistiques de l'Insee 2011, cette proportion monte à plus de 97 % pour les seules professions d'aides à domicile, aides au ménage et assistant·es maternelles.

Témoignages de CIDFF

« Nous avons reçu, au moment du premier confinement et ensuite, des salariées, aides-soignantes, caissières en grande surface, employées d'entreprise de nettoyage en contrat de longue durée ou à durée indéterminée en temps partiel, en demande d'écoute psychologique et pour un grand nombre, de réorientation professionnelle. Pour les infirmières par exemple, la gestion de la crise dans les structures de soins n'était pas en adéquation avec leurs valeurs, elles ont eu le sentiment de maltraiter les patients, et plusieurs souffraient manifestement d'un épuisement professionnel et personnel. Nous voyons encore ces femmes, qui pour la plupart sont accompagnées pendant 18 mois. »

« Le confinement a généré une réflexion du public sur l'opportunité de la création d'entreprise [et] plus de reconversions professionnelles. »

Le tourisme, un secteur en danger, l'emploi des femmes menacé

Le tourisme est l'un des secteurs les plus dynamiques de l'économie française. Les femmes y occupent la majorité des emplois : 77 % de femmes salariées pour 13 % de cadres dirigeantes*.

Elles occupent par ailleurs une place de premier plan dans le tourisme rural : c'est très souvent à l'initiative ou sous la responsabilité des femmes que se développent les activités dans ce domaine, répondant à une demande de plus en plus forte de tourisme vert.

Ce secteur a été particulièrement touché par la crise (agence de voyages, hôtellerie, restauration etc.). Selon l'Office mondial du voyage et du tourisme : depuis le début de la pandémie, 100 millions d'emplois dans le secteur du tourisme ont été détruits dans le monde, dont 62 millions sur l'année 2020. Si, en France, il est encore difficile d'estimer ces destructions d'emploi précisément, grâce aux dispositifs de chômage partiel, le secteur est plus que fragilisé. Les femmes sont et seront les premières concernées par ces destructions d'emploi. Or, comme l'affirme le secrétaire général de l'Organisation Mondiale du Travail (OMT), Zurab Pololikashvili, « *Comme il l'a démontré, le tourisme est un moteur de l'égalité et un secteur porteur d'opportunités. Cette crise sans précédent a très vite et durement frappé les femmes du secteur, de sorte que l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation doivent tenir une place centrale dans notre action commune pour faire redémarrer le tourisme et accélérer le redressement*. ». La situation des salariées du secteur du tourisme est critique et il s'agit de véritablement les prendre en compte dans la politique de relance du tourisme.

* SNAV, "Contrat d'études prospectives de la branche des professionnels du voyage", Rapport final de l'étude, septembre 2011. https://issuu.com/snav/docs/rapport-finale-cep-2011/18

des trappes à précarité pour les femmes » (expression employée par le CESE[17]) du fait de leur pénibilité, des temps de travail fractionnés, des parcours avec peu de progression professionnelle, des contrats précaires, des salaires très bas.

Pour la philosophe Camille Froidevaux-Metterie, la crise engendrée par le coronavirus a permis de « *prendre conscience que les tâches absolument indispensables à la vie même de notre société sont majoritairement accomplies par les femmes* ».

Les femmes dans ces métiers « dits de première ligne » ont été surmobilisées pendant la crise. Elles ont occupé une grande part des postes à risque. Cette surexposition et surmobilisation, sans être accompagnées de revalorisation des métiers, induit de profonds questionnements pour ces femmes. Elles ont été nettement plus nombreuses à contacter les services emploi des CIDFF, actant leur épuisement et découragement face à leur situation.

17 JOSEPH Dominique, TROSTIANSKI Olga, "Crise sanitaire et inégalités de genre", Avis n°11, CESE, mars 2021. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2021/2021_11_crise_sanitaire_inegalites_genre.pdf

III. L'ENJEU DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, ENTRE RÉORIENTATION ET RECONVERSION

Pour ces catégories de femmes, l'enjeu de la reconversion professionnelle et/ou d'une réorientation s'est accru. Plus de la moitié des CIDFF a informé plus de femmes ayant pour projet une reconversion professionnelle entre mars 2020 et mai 2021.

Ces données sont à mettre en perspective avec le bilan 2020 réalisé par France Compétences portant sur le Conseil en Évolution Professionnelle.

En 2020, ce sont 100 937 actifs occupés qui ont eu recours au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) : 23 % travaillent dans le domaine Santé Sciences Humaines Action sociale et 17 % dans le domaine du commerce. Parmi ces actifs, 62 % sont des femmes.

La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19, en exacerbant les rôles sociaux de sexe et en impactant les organisations, a non seulement démontré la persistance de certains freins spécifiques aux femmes et à certains profils de femmes accompagnées par les CIDFF, mais les a aussi renforcés. Elle s'est révélée être un amplificateur des freins rencontrés par les femmes quant à leur autonomie économique. Ces derniers peuvent se cumuler et impacter durablement l'insertion sociale et professionnelle des femmes reçues dans les CIDFF.

Témoignages de CIDFF dans le cadre de l'activité Conseil en Évolution Professionnelle

« Le profil des femmes n'a pas vraiment évolué, qualifiées (bac +2 et plus), âgées majoritairement entre 30 à 45 ans, plutôt au même poste depuis plusieurs années, salariées (très peu d'indépendantes). »

« Les objectifs des bénéficiaires sont essentiellement centrés sur un meilleur équilibre vie personnelle vie professionnelle. La crise est venue questionner le sens du travail et de la vie en général, et les priorités. »

« Les femmes au chômage partiel dans le domaine de l'hôtellerie-restauration ont, pendant ce temps d'inactivité, pu se rendre compte de l'impact des contraintes de leur activité professionnelle (horaires décalés, pas de vacances l'été…), ce qui les a amenées à enclencher des démarches de reconversion.
Pour les femmes occupant des postes de 1re ligne, comme les infirmières, aides-soignantes… elles expriment un besoin de rupture avec leur domaine professionnel et une envie de se repositionner vers d'autres secteurs n'étant pas en lien avec la prise en charge d'un public. »

Partie 2
Les freins à l'insertion professionnelle des femmes, accentués en période de crise sanitaire

Témoignage de CIDFF

« Les femmes ont des besoins spécifiques sur la mobilité qu'il faut prendre en compte sans les noyer ou les agglomérer avec les dispositifs de droit commun sur la mobilité en général. La mobilité des femmes est un thème à part entière. »

Paroles de femme

« C'est compliqué de se déplacer quand on a une voiture prise par le mari pour travailler. »

Les CIDFF, par leur approche globale et la pluridisciplinarité des professionnel·les évoluant en leur sein, repèrent et analysent les freins multiples à l'autonomie des femmes qui se présentent dans leurs différents services.

Les services emploi, en étroite collaboration avec les autres services des CIDFF (accès au droit, lutte contre les violences faites aux femmes, vie familiale et conjugale…), identifient et travaillent sur les obstacles à l'entrée, au retour ou au maintien des femmes dans l'emploi, en vue de renforcer l'autonomie économique de ces dernières.

En particulier, la mobilité, la confiance en soi, l'accès à l'information sur la formation et l'évolution professionnelle, l'équilibre des temps de vie, la protection face aux violences, l'accès au numérique et aux soins font souvent défaut aux femmes informées, alors que ce sont des composantes clés pour les femmes désireuses de démarrer ou reprendre un parcours d'insertion sociale et professionnelle.

I. L'ABSENCE OU L'INSUFFISANCE DE MOBILITÉ

La précarité est un facteur de confinement. En effet les femmes les plus précaires, résidant en milieu rural ou dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, font face à des obstacles quant à leur mobilité. Faute de moyens de locomotion, leur accès à l'emploi est entravé. Sans permis de conduire et sans voiture, trouver du travail devient un véritable parcours du combattant.

Les femmes informées par les CIDFF ont été particulièrement freinées dans leur autonomie économique en raison des problématiques persistantes de mobilité dont elles pâtissent, en particulier celles qui résident en zones rurales isolées. Ces difficultés participent à la précarisation des femmes, renforcée par la crise sanitaire actuelle.

Les CIDFF ont fait état des principaux freins à la mobilité pour les femmes informées, à savoir en premier lieu et sans surprise, l'absence de transport pour rejoindre les gares ou le lieu de travail, citée comme frein principal. Vient ensuite l'absence de permis de conduire et de véhicule personnel.

Près de 30 % des femmes n'ont pas le permis de conduire (contre moins de 10 % des hommes). Cette différence s'explique en partie par les difficultés économiques rencontrées par les femmes pour financer le permis de conduire et, à terme, entretenir le véhicule. *« Aux difficultés organisationnelles liées à la garde des enfants et aux conditions de logement, s'ajoutent pour ces familles des difficultés d'ordre économique qui pénalisent fortement la mobilité. L'accès à l'emploi, déjà contraint par le faible niveau de qualification des femmes élevant seules leurs enfants, s'en trouve encore plus limité. »*[18].

Il faut questionner également l'impact des stéréotypes de genre. En effet, quand le ménage possède un véhicule, il est le plus souvent utilisé par le conjoint. En zone rurale, les jeunes filles n'ont pas les mêmes opportunités que les jeunes garçons, jugés plus compétents pour conduire sur des routes dites « dangereuses » et pour intervenir en cas de panne. Elles sont donc moins encouragées à passer le permis. Très tôt, elles peuvent intégrer le fait que la conduite n'est pas pour elles.

L'absence de permis de conduire et l'offre réduite ou inexistante de transports en commun entravent la mobilité des femmes de manière préoccupante, les rendant alors sujettes à l'isolement.

Les professionnel.les des CIDFF perçoivent, aussi bien au cours des entretiens individuels que des actions collectives qu'elles et ils animent, le **lien très fort qui existe entre mobilité et insertion**, particulièrement pour le public féminin.

II. LE MANQUE OU LA PERTE DE CONFIANCE ET D'ESTIME DE SOI

Le manque de confiance en soi est un des premiers freins rencontrés pour l'insertion professionnelle des femmes reçues dans les CIDFF. Près d'un tiers des entretiens emploi effectués par les conseiller·ères emploi-formation-insertion des CIDFF auprès des femmes abordent cette question.

De manière générale les femmes se sous-estiment et limitent leurs choix d'orientation et d'insertion. Par manque de confiance et d'informations justes, elles se cantonnent souvent aux métiers qui leur sont habituellement attribués.

Ce manque de confiance est directement lié aux stéréotypes de genre inscrits dans notre société. Dès le plus jeune âge, à l'école, dans la cour de récréation, dans la sphère familiale, les perspectives et ambitions des femmes sont restreintes par ces stéréotypes.

Les femmes accompagnées par les CIDFF ont souvent des difficultés à faire état de leurs compétences et de leur savoir-être, ce qui freine leurs possibilités d'insertion. Elles pensent ne pas être capables ou ne pas « être à la hauteur ». Parfois ce manque de confiance remonte à l'enfance. Des parcours traumatiques vécus, des violences subies peuvent également briser l'estime d'elles-mêmes.

Force est de constater que les femmes accueillies au sein des CIDFF ont une image parfois très dégradée d'elles-mêmes, de leurs capacités à faire, à être et notamment de leur corps.

Témoignage de CIDFF

« Au cours des ateliers intitulés Violences, agir pour s'en sortir, en zone profondément rurale, deux participantes extrêmement isolées, qui habitaient très près l'une de l'autre, se sont fortement rapprochées. Elles ont entamé leur processus d'insertion socioprofessionnelle ensemble, se sont mutuellement soutenues. Éloignées de l'emploi depuis très longtemps, mères au foyer dans un univers patriarcal, l'une d'elles avait de plus grandes difficultés en termes de mobilité. Désormais, elles ne sont plus seules face aux violences et au poids de la charge mentale, et ont appris à covoiturer, l'une d'elles ayant accès à un véhicule. Elles sont dans une dynamique très positive aujourd'hui. »

Parole de femme

« C'est compliqué de se déplacer quand on a une voiture prise par le mari pour travailler. »

18 Sénat, « Les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes », Rapport d'information fait au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, 20 septembre 2016. https://www.senat.fr/rap/r15-835/r15-8351.pdf

Témoignages de CIDFF

« Notre département est principalement rural, avec peu de transports en commun. Avoir un véhicule est essentiel pour la recherche d'un emploi et le maintien dans l'emploi. Une des femmes que j'accompagne s'est installée dans le Gers à la suite de violences au sein du couple. C'est une dame qui avait le permis mais qui n'avait pas conduit depuis de nombreuses années car elle résidait à Paris. Elle avait peur de reconduire, seule, et ne se sentait pas en confiance au volant. Nous avons travaillé depuis quelque temps sur cette reprise de confiance en soi et avons mis en place un court stage de quelques jours dans une auto-école pour [qu'elle puisse] se réhabituer [à la conduite]. Depuis, elle s'est lancée dans une activité d'auto-entrepreneuriat de décoration intérieure et parcourt les routes du département pour aller à la rencontre de ses clients, en toute confiance ! »

« Le pourquoi de ce manque de confiance est un peu compliqué à expliquer par des mots mais je pense qu'une grande part est liée à l'éducation. Elles sont élevées "comme des filles", donc limitées dans leurs choix, leurs possibilités, et doivent se conformer à l'attendu de la place qu'on leur a attribuée. »

Les CIDFF constatent le grand isolement dans lequel peuvent être enfermées les femmes sans emploi.

Nombreuses sont les femmes qui n'osent plus ou n'osent pas aller travailler. L'isolement et le fait de « ne pas savoir ce qu'on sait faire » sont des freins fréquents exprimés par les femmes les plus précarisées. **Ces situations peuvent être le résultat de longues périodes d'interruption de travail pour se consacrer à l'éducation des enfants et risquent de se transformer en exclusion définitive du marché du travail**.

La crise sanitaire a réassigné les femmes au foyer. Cet isolement et enfermement forcé, avec l'arrêt de l'ensemble des activités sociales et culturelles ont fait chuter l'estime de soi des femmes informées dans les CIDFF. Ils indiquent une augmentation des besoins en termes de reprise de confiance en soi et de travail autour de la création de lien social. De nombreuses femmes suivies par les conseiller·ères emploi ont eu le sentiment de se mettre en retrait de la vie collective et citoyenne. Depuis le début de la pandémie, 43 % des femmes déclarent perdre confiance en elles contre 33 % pour les hommes[19].

D'autre part, la crise sanitaire a fait naître une sensation d'avoir tout à recommencer. Il a fallu parfois reprendre des démarches entreprises il y a plus d'un an, sans avoir la certitude qu'elles aboutissent étant donné la crise économique latente.

La difficulté d'insertion dans l'emploi est souvent la conséquence d'un repli, de la dévalorisation et d'un manque de confiance en soi qui ont été accrus du fait de la crise sanitaire. Face à ces situations, **il est urgent de proposer aux femmes les plus précaires un accompagnement global pour restaurer cette confiance.**

III. L'INACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION

Le premier confinement a obligé les centres de formation pour les demandeur·es d'emploi et les alternant·es à repenser dans l'urgence leur accompagnement en distanciel.

Comme le rappelle Défi métier, dans son rapport « Les organismes de formation face à la crise : quand le distanciel s'est imposé à eux », il apparaît que les personnes accompagnées par les organismes de formation cumulent souvent plusieurs facteurs de vulnérabilités.

Ces facteurs sont protéiformes. Il peut s'agir d'éléments liés aux capacités (faible niveau de qualifications, illectronisme, illettrisme), à la situation socio-économique (chômage ou inactivité, parent isolé, mal-logement, précarité économique), à l'état de santé (situation de handicap, addiction) ou encore au statut (situation judiciaire, réfugié). Plus un individu cumule ces facteurs, moins il sera en mesure, a priori, de suivre une formation en distanciel.

Eu égard aux freins rencontrés par les femmes accompagnées par les CIDFF, renforcés durant cette crise, il est vite apparu que l'accès à la formation en distanciel serait particulièrement complexe durant cette période de crise sanitaire.

Pour s'adapter aux besoins des bénéficiaires, le ministère du Travail a précisé dès le déconfinement que les organismes de formation et les CFA pouvaient continuer d'accueillir des stagiaires et des apprentis pour les besoins de la formation professionnelle, lorsque cette dernière ne pouvait être effectuée à distance et ce dans le respect des règles sanitaires.

Pour autant, les contraintes d'ordre sanitaire ont plongé beaucoup de centres de

19 Women's Forum, Baromètre, 2020. https://www.womens-forum.com/wp-content/uploads/2020/11/WOMENS-FORUM-IPSOS-BAROMETRE-FR-FINAL.pdf

formation et d'apprentissage dans l'impossibilité de reprendre les formations de façon efficiente, ce qui a engendré un report important d'entrées en formation.

En plus des problèmes organisationnels, beaucoup de centres de formation ont constaté de nombreux abandons de projets de la part des demandeurs·euses d'emploi positioné·es initialement.

Les femmes accompagnées par les CIDFF ont également souffert de cette situation.

Rappelons que **l'enjeu de formation et de qualification pour le public accompagné par les CIDFF est fort** puisque 29 % des femmes accompagnées au sein des services emploi ont un niveau infra CAP.

IV. L'EXTRÊME DIFFICULTÉ À CONCILIER LES TEMPS DE VIE

Les tâches domestiques et parentales sont encore majoritairement assumées par les femmes. Cette crise sanitaire a non seulement révélé ces inégalités de répartition au sein des couples et des familles mais elle les a aussi augmentées.

En effet, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à renoncer (pour l'espace de quelques mois et parfois plus) à leur activité professionnelle (soit en recourant au chômage partiel pour s'occuper de leurs enfants, soit en interrompant leur démarche de recherche d'emploi ou de formation).

70 % des CIDFF interrogés ont ainsi identifié davantage de problématiques liées aux tâches domestiques et parentales et à la conciliation des temps de vie.

Nombre de femmes ont dû mettre leur projet « en pause » pour garder leurs enfants au domicile (moins d'hommes l'ont fait), et assurer les tâches ménagères en augmentation du fait que les enfants et conjoint étaient présents au domicile pendant les périodes de confinement.

In fine, cette crise sanitaire a fait « exploser » la charge mentale des femmes.

Fait plus positif : elle a engendré une prise de conscience pour certaines femmes au foyer totalement « assignées » à domicile, qui en ont souffert et ont décidé de se lancer dans certaines démarches pour enclencher un changement de vie qui leur serait bénéfique.

Témoignages de CIDFF

« [Nous avons constaté] un renoncement à la recherche active d'emploi en attendant que les conditions sanitaires s'améliorent car certaines situations étaient trop compliquées avec la gestion des enfants. »

« [Nous avons accueilli] des femmes au foyer qui demandent à travailler [en raison de la] prise de conscience de la charge mentale qui a fortement augmenté pendant le confinement : "je n'en peux plus de rester à la maison". »

Proches aidantes, leurs situations complexifiées par la crise sanitaire

La France compte 11 millions de personnes proches aidantes, dont 57 % de femmes. La proportion de femmes s'accroît si l'on retient l'intensité de l'aide apportée à la personne aidée.

Comme l'a récemment rappelé le Laboratoire de l'Égalité, 54 % des femmes proches aidantes réduisent leur temps de travail, contre 29 % des hommes proches aidants. Selon une enquête de 2020, plus de 6 proches aidantes sur 10 sont en situation de surmenage. Nombre d'entre elles se retrouvent seules à assurer la prise en charge de la personne aidée : 20 % des proches aidantes déclarent ne pas pouvoir s'appuyer sur d'autres personnes en cas d'indisponibilité.

Durant le confinement, les capacités des structures d'accueil de jour pour les personnes en situation de perte d'autonomie ont été réduites, les services de soin ont été mis sous tension et les interventions à domicile de professionnel·les ont été suspendues.

Les femmes proches aidantes ont été les premières impactées par cette crise sanitaire avec des conséquences durables non seulement sur leur maintien en emploi ou leur accès à l'emploi mais également sur leur état de santé. Leur isolement s'est renforcé.

La situation d'aidance impacte à plusieurs niveaux la vie professionnelle du ou de la salarié·e concerné·e.

65 % des proches aidantes déclarent que leur rôle a des implications importantes dans leur vie professionnelle. Aider a des conséquences sur le parcours professionnel, et peut parfois se traduire par des périodes de non-emploi et/ou de saturation.

Le « Plan aidants » de 2019 rappelait l'importance de permettre aux personnes proches aidantes de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le soutien de l'entreprise est à ce titre décisif : l'aménagement des horaires, le lieu de travail, les déplacements, la nature des missions, les modalités de prise des congés peuvent être négociés en lien avec l'employeur.

Le fait de pouvoir poursuivre ou reprendre une activité salariée lorsque l'on est proche aidante doit être accompagné. Les CIDFF proposent des accompagnements spécifiques pour les proches aidant·es, notamment sur la question de l'emploi.

Témoignages de CIDFF

« Le manque de confiance en soi est présent chez beaucoup de femmes accompagnées par notre structure, il empêche souvent de réaliser des démarches, surtout en matière d'accès à l'emploi ou à la formation. »

« Avec certaines femmes, il a fallu tout reprendre. L'une d'entre elles était sur le point d'intégrer un chantier d'insertion mais avec le confinement, ses problèmes de dos se sont amplifiés et le médecin généraliste lui a interdit de travailler. »

FOCUS

Dispositif Info proche aidant·e et le Bureau d'Accompagnement Individualisé des personnes proches Aidantes (BAIA)

Depuis 2017, 17 CIDFF* interviennent dans le cadre du projet Info Proche aidant·e, un dispositif visant à informer les proches aidant·es sur leurs droits, les orienter vers des partenaires, les soutenir dans leurs démarches et besoins (emploi, médiation familiale, soutien psychologique…).

C'est dans ce cadre que le CIDFF du Bas-Rhin a mis en place en 2018 un bureau d'accompagnement individualisé des personnes proches aidantes (BAIA), qui vise à accompagner ce public spécifique. Il est ouvert aussi bien aux personnes salariées (pour faciliter leur maintien en emploi) qu'aux demandeuses d'emploi pour les accompagner vers l'insertion socioprofessionnelle.

Exemple d'un parcours de retour à l'emploi à temps partiel, avec l'accompagnement des professionnel·le·s de CIDFF

Esther a 35 ans, elle vit seule avec un enfant en situation de handicap, en milieu urbain.
Elle est titulaire du permis B et véhiculée.

Décembre 2020

Objectifs : rompre l'isolement, trouver un emploi à temps partiel

Freins travaillés : valorisation de soi et de ses compétences, articulation des temps de vie.

Accompagnement Emploi

Février 2021

Objectifs : intégrer le groupe de parole Info Proche Aidant·e

Freins travaillés : articulation des temps de vie, égalité dans la répartition des activités liées aux tâches familiales.

Accompagnement emploi, individuel et collectif, Info Proche Aidant·e

Mars 2021

Intègre le groupe Info Proche Aidant·e

Intègre les ateliers « Carnet de vol » sur l'estime de soi et le projet professionnel.

Accompagnement emploi, individuel et collectif

Septembre 2021

Orientée vers le Secteur juridique : informations sur les mesures de protection des majeurs (tutelle, curatelle, habilitation…)

Obtient un poste de surveillante dans une école primaire à temps partiel.

Service accès au droit du CIDFF
Accompagnement emploi, individuel et collectif

* FNCIDFF, Actions en cours, « Info Proche Aidant.e », 2021. https://fncidff.info/qui-sommes-nous/nos-actions/actions-en-cours/ipa-info-proche-aidant-e/

V. LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Si les violences touchent toutes les femmes, quelle que soit leur situation socioprofessionnelle, il existe des situations de vulnérabilité particulière comme le fait d'être étrangère, les situations de dépendance économique ou sociale[20].

Les femmes qui ne sont pas, ou plus, en emploi, subissent plus de violences dans le couple que les actives occupées. En effet, le chômage, une grande instabilité professionnelle et l'exclusion, temporaire ou définitive, du monde du travail sont des facteurs aggravants[21]. Les chômeuses (14 %) et les étudiantes (12 %) - plus jeunes et quelquefois dans des situations de relative instabilité ou de précarité économique - déclarent plus souvent des relations de couple violentes.

La dépendance économique d'une femme freine son départ du foyer et la rupture avec le partenaire violent. Parmi les femmes victimes de violences au sein du couple reçues par les CIDFF, à peine la moitié des femmes ont une activité professionnelle et donc un salaire. Près d'une femme sur dix ne dispose d'aucune ressource.

Femmes victimes de violences au sein du couple, informées par les CIDFF	
Situation par rapport à l'emploi	
Ont une activité professionnelle	50,5 %
N'ont pas d'activité professionnelle	49,5 %
Ressources	
Salaire/Revenu de l'emploi	50,7 %
Autres ressources propres	41 %
Sans ressources	8,3 %

La question de l'autonomie économique est primordiale pour assurer la sortie des violences.

Les cas de « radiations » de femmes victimes de violences par Pôle Emploi ne sont pas rares, en cas d'absences aux convocations, d'impossibilité de présenter des documents justifiant de la recherche d'emploi, de refus d'une action ou d'une offre sans explication, etc. Ces exemples montrent l'importance de la sensibilisation des acteurs de l'emploi, à la détection et la prise en compte des violences conjugales dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel, comme cela a été souligné par les travaux du Centre Hubertine Auclert et de la FNCIDFF[22].

Les mécanismes mis en œuvre par l'auteur des violences pour isoler la victime et l'empêcher dans ses démarches d'autonomisation, ainsi que les multiples conséquences des violences sur la santé de la victime impactent fortement ses recherches d'emploi. 54 % des victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple et 61 % des victimes de viols ou de tentatives de viol estiment que ces violences ont entraîné des perturbations dans leur vie quotidienne, notamment dans les études ou le travail[23].

► L'intensification des violences pendant la crise sanitaire

Le nombre d'appels au numéro d'écoute à destination des femmes victimes de violences (3919) n'a cessé d'augmenter avec la crise sanitaire (164 957 appels en 2020, +70 % en un an)[24].

Les tchats de la plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles

Témoignage de CIDFF

« Beaucoup de femmes que l'on accompagne dans l'emploi, ont été victimes de violences (soit dans l'enfance, soit dans leur vie de femmes, souvent dans les 2 cas), ces traumatismes n'ont pas été "traités" et elles n'ont pas les moyens de bénéficier d'un soutien psychologique en libéral. Or, ces difficultés freinent leurs capacités, limitent leur confiance en elles et handicapent gravement leur insertion sociale et professionnelle. Sans parler de l'impact que cela peut avoir sur les enfants (difficultés financières, de logement, dépression, problème de santé…). »

20 Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France (ENVEFF).

21 Idem.

22 Centre Hubertine Auclert. « Améliorer l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences », Guide à destination des acteurs et actrices de l'emploi, mai 2016. https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-orvf-femmesemploi-web.pdf

23 INSEE-ONDRP, « Enquête de victimation - cadre de vie et sécurité CVS », 2010-2015. https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1278

24 Huffington Post, « Au 3919, 40 % des appels n'ont pas pu être pris en 2020, voici pourquoi », 4 juin 2021. https://www.huffingtonpost.fr/entry/3919-40-des-appels-nont-pas-pu-etre-pris-en-2020-voici-pourquoi_fr_60b791dae4b04b216be1e606

« Arrêtons les violences » ont été multipliés par 4,4 par rapport à 2019 pour tous les faits de violences et par 17 pour les faits de violences intrafamiliales. Le nombre de SMS au 114 a été multiplié par trois. L'ensemble des associations de lutte contre les violences font état d'une augmentation des demandes d'information et de soutien provenant de femmes victimes de violences. Les confinements successifs n'ont pas été le déclencheur mais plutôt le révélateur des violences. De nombreuses victimes ont en effet pris conscience des violences qu'elles subissaient avant et pendant cette période de crise sanitaire.

C'est également ce qu'a noté la FNCIDFF lors de son enquête d'avril 2020[25] auprès du réseau des 104 CIDFF. En effet, les professionnel.les ont constaté une hausse des « premiers contacts » - cf. graphique ci-dessous. Pour les femmes préalablement accompagnées par les CIDFF, le suivi a été plus intensif : violences exacerbées du fait du confinement avec l'auteur des violences, contrôle continu renforçant l'isolement des victimes, instrumentalisation par l'auteur des violences des droits de visite et d'hébergement des enfants en cas de séparation, danger lié à la suspension des procédures judiciaires, etc. Les CIDFF ont notamment constaté une augmentation importante des violences psychologiques et économiques en lien avec la crise sanitaire.

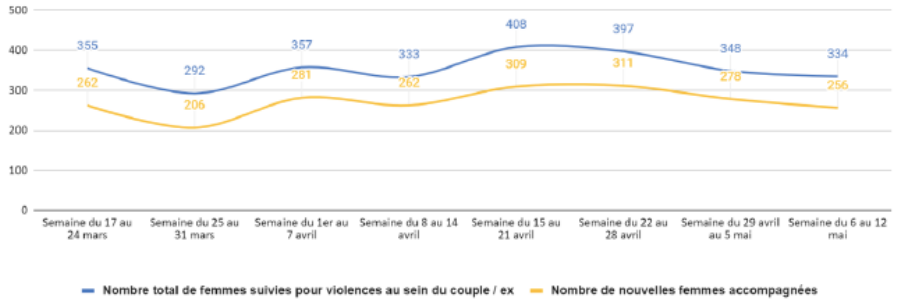
Un certain nombre de femmes en emploi ont appelé des CIDFF pour dénoncer les violences commises par leur conjoint, qui ne voulait pas qu'elles aillent travailler, les accusant de mettre la famille en danger (cette justification ayant pour objectif de maintenir leur conjointe au domicile, afin de renforcer leur emprise par une dépendance économique accrue).

Les femmes victimes de violences sont fragilisées et précarisées dans ce contexte de crise économique et sociale. L'incertitude, les délais des démarches administratives vont fortement impacter l'autonomie économique et financière de ces femmes.

Témoignage de CIDFF

« Il y a une forte pression sur les femmes afin qu'elles trouvent un CDI pour avoir droit à un logement. Or, un CDI est plus difficile à trouver, notamment dans ce contexte de crise sanitaire et économique. Une femme qui trouve la force de quitter un mari violent en arrive parfois à le regretter tellement la pression des pouvoirs publics [peut être perçue comme] "violente". »

Évolution du nombre total de femmes suivies pour violences conjugales dont femmes informées pour la première fois au sein du CIDFF au cours de l'année



Champ : victimes de violences au sein du couple accompagnées et nouvelles victimes
Source : Fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
Note de lecture : Pendant le confinement, la FNCIDFF a accueilli 2 824 femmes victimes de violences au sein du couple, dont 2 165 nouvelles victimes.

25 FNCIDFF, « L'impact du confinement sur les demandes des femmes victimes de violences informées par les CIDFF », Enquête, avril 2020. https://fncidff.info/impact-du-confinement-sur-les-demandes-des-femmes-victimes-de-violences-informees-par-les-cidff

FOCUS

Jeunes femmes victimes de violences, un soutien urgent est nécessaire

Selon l'enquête ENVEFF, les jeunes femmes (20-24 ans) sont les plus touchées par les violences de genre (espace public, harcèlement au travail et violences au sein du couple). Rappelons toutefois que cette réalité est mal connue et peu d'études récentes font état de ces violences faites aux jeunes femmes. Par ailleurs, les cyberviolences sont plus répendues chez les jeunes.

20,6 % des jeunes filles de moins de 26 ans déclarent des cyberviolences contre 15,5 % des plus de 26 ans, selon l'association En avant Toutes. « *Utilisés de façon malveillante, les outils technologiques permettent d'assurer une surveillance constante et une pression importante, notamment chez les moins de 26 ans qui utilisent particulièrement les technologies du numérique.* » cite l'association*.

Une enquête du Centre Hubertine Auclert réalisée auprès de 302 femmes victimes de violences conjugales accompagnées par 22 structures spécialisées (dont 3 CIDFF) met en évidence le fait que 9 femmes interrogées sur 10 ont vécu au moins une forme de cyberviolence conjugale (93 % du cybercontrôle, 82 % du cyberharcèlement, 64 % de la cybersurveillance, 58 % des cyberviolences économiques ou administratives, 34 % des cyberviolences sexuelles, 34 % des cyberviolences via les enfants)**.

Depuis le début de la crise sanitaire, les CIDFF ont fait été d'une augmentation des demandes d'information de la part de jeunes femmes victimes de violences. Face à ce constat et devant l'urgence de se saisir de ces questions, la FNCIDFF a tenu à réaffirmer son engagement et formalisé son partenariat en signant une convention en juin 2021 avec l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) et a lancé, en octobre 2021, une campagne de sensibilisation des violences sexistes et sexuelles faites aux étudiantes : **#NeRestePasSeule**

* En avant toute(s), « Étude sur les caractéristiques et parcours des jeunes victimes de violences au sein du couple et de la famille à travers le tchat commentonsaime.fr », Volet 1 – Année 2020.
https://enavanttoutes.fr/assets/pdf/Etude_EAT_web.pdf

** Centre Hubertine Auclert, « Recherche-Action menée auprès de femmes victimes de violences conjugales et des professionnel·le·s les accompagnant », Synthèse du rapport, 2018.
https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/synthese-cyberviolences-conjugales-web.pdf

VI. TOUS LES FREINS AGGRAVÉS PAR LA CRISE

La difficulté d'accès au numérique

Selon une étude de l'INSEE de 2019[26], l'illectronisme, à savoir le fait de ne pas posséder les compétences numériques de base ou de ne pas se servir d'Internet, touche environ 17 % des Françaises et des Français.

Les femmes sont davantage touchées par la fracture numérique. En effet, 13,1 % des femmes (contre 10,9 % des hommes) ne disposent d'aucun équipement à Internet. **Cette réalité génère une fracture numérique sur le marché de l'emploi**.

En France, 25 % de la population des plus de 15 ans, et jusqu'à 40 % dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), ne sait pas, ou peu, utiliser les outils numériques.

En outre, 53 % des femmes en situation de chômage pensent que leur situation professionnelle pourrait s'améliorer plus facilement si elles maîtrisaient mieux les technologies numériques, mais 66 % d'entre elles n'ont jamais suivi de formation à ce propos.

Cette nouvelle forme de fragilité est un facteur aggravant d'exclusion sociale : en France, 5 millions de personnes cumulent précarité sociale et précarité numérique. **Les femmes sont en première ligne de ces difficultés conjuguées**.

La fracture numérique est un frein supplémentaire à l'autonomie économique des femmes ; en effet, de nombreuses démarches nécessaires à leur insertion sociale et professionnelle sont à réaliser « en ligne ».

Les femmes sont donc moins bien outillées en terminal internet, et, si certaines possèdent un terminal, il est bien souvent monopolisé par d'autres membres de la famille, en particulier les enfants.

Évoquée précédemment pour le public primo-arrivant, la fracture numérique s'est largement fait ressentir pendant le confinement auprès du public accompagné par les CIDFF.

Les périodes de confinement et la fermeture des structures ont érigé le numérique en outil incontournable pour lutter contre l'isolement et pour l'insertion professionnelle.

De ce fait, les services emploi des CIDFF ont fait état d'une augmentation des demandes des femmes pour l'accès à l'outil numérique.

Au cours du premier confinement, les conseiller·es en insertion professionnelle ont maintenu le lien avec les femmes accompagnées par téléphone. Toutefois, le manque d'accès au numérique a empêché de travailler sur leur projet professionnel. Cela a freiné les démarches et a accru la précarité des femmes informées par les CIDFF.

Par ailleurs, l'utilisation d'un logiciel de traitement de texte est une compétence essentielle pour l'insertion professionnelle.

Elle s'impose pour rédiger des curriculum vitæ (CV) et des lettres de motivation, désormais exigés pour postuler à une offre d'emploi.

Toutefois, 35 % des usager·ères d'Internet sont dépourvus des compétences bureautiques nécessaires pour y parvenir[27].

Au-delà de la rédaction de ces documents, selon cette même étude, près

Témoignages de CIDFF

« Beaucoup de femmes sont discriminées dans les faits, même si ce n'est pas volontaire. Souvent, seuls les jeunes ou les hommes, à la maison, ont accès à l'ordinateur.
Comme la voiture, ceux qui savent, peuvent s'en servir. »

« La fracture numérique n'est pas nouvelle, mais d'une ampleur sans précédent. »

26 INSEE, "Une personne sur six n'utilise pas Internet, plus d'un usager sur trois manque de compétences numériques de base", Première, n°1780, 30 octobre 2019. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4241397

27 INSEE, "Une personne sur six n'utilise pas Internet, plus d'un usager sur trois manque de compétences numériques de base", Première, n°1780, 30 octobre 2019. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4241397

d'un Français sur dix est dépourvu de compétences pour effectuer des tâches considérées comme simples (déplacer un fichier, installer un logiciel ou consulter son compte en banque).

Les difficultés de santé et d'accès aux soins des femmes

L'étude, menée par l'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore) en 2017, auprès de 29 000 assurés dans 18 Caisses primaires d'Assurance Maladie (CPAM), a révélé que près d'un assuré sur quatre renonce à des soins médicaux.

Les situations de renoncement aux soins concernent majoritairement des femmes (58,6 %), des personnes vivant seules (36,6 %) ou des familles monoparentales (17,7 %). Par manque de temps ou parce que la santé des enfants passe en premier, les femmes, et en particulier les mères isolées, ont moins recours aux consultations médicales. Les deux raisons principales de renoncement révélées par cette enquête sont la dimension financière et la mauvaise connaissance des droits des assurés sociaux.

Les femmes en situation de précarité bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire cumulent fréquemment les facteurs de fragilité économique :

- Elles ne vont pas chez les spécialistes ;
- Elles ne bénéficient plus de mutuelle en cas de séparation (la mutuelle restant au nom de leur ex-conjoint) ;
- Elles renoncent aux examens de prévention et de dépistage ;
- Elles ont une alimentation déséquilibrée du fait d'un pouvoir d'achat réduit ;
- Elles ont des risques accrus d'atteinte à la santé au travail.

Une nouvelle étude de l'Odenore sur la non-réalisation de soin pendant le confinement[28] confirme que cette différence genrée s'est accentuée sur cette période : 64 % des femmes déclarent avoir renoncé à un acte médical dont elles avaient besoin, contre 53 % des hommes. Plusieurs raisons expliquent ce non-recours : des facteurs socio-économiques (baisse de revenu, perte d'emploi, famille monoparentale) ; la fermeture de nombreux cabinets et de structures de soins ; la peur d'une contamination et le souhait de ne pas surcharger les professionnel·les de santé pendant cette période.

Les problèmes de santé peuvent avoir un impact sur la recherche d'emploi et l'autonomie économique des femmes.

50 % des mères isolées formulant une ou des demandes d'informations relatives à la santé au cours de leur rendez-vous avec les CIDFF sont sans emploi. Or, elles assument souvent seules un rôle difficile à tenir, qui peut aller jusqu'à fragiliser leur santé.

Ces problèmes de santé peuvent s'accentuer lorsque la personne est proche aidante (avec par exemple un enfant en situation de handicap ou un parent à charge). En l'absence de moments de répit, la fatigue physique et mentale peut engendrer des situations de burn-out qui rendent très difficiles, voire impossibles, toutes démarches de maintien dans l'activité professionnelle ou de retour à l'emploi.

Un autre facteur explique les inégalités de santé entre les femmes et les hommes : les femmes s'autorisent moins à pratiquer une activité physique. Or, l'activité physique et sportive régulière est un déterminant majeur de l'état de santé des individus et donc des femmes à tous les âges de la vie.

Témoignage de CIDFF

« En tant que conseillère insertion professionnelle, j'ai dû gérer de nombreuses prises en charge de freins périphériques (notamment la dégradation de l'état de santé). »

« Je souffrais de problèmes de dos. J'avais entendu parler par une amie du quartier du programme sportif adapté, proposé par le CIDFF. Grâce à des activités telles que la randonnée, le yoga, la zumba, le renforcement musculaire, je me sens mieux… Mon handicap me pèse beaucoup moins à présent. »

28 REVIL Héléna, BLANCHOZ Jean-Marie, OLM Christine, BAILLY Sébastien, "Renoncer à se soigner pendant le confinement", Odenore - CNAM, décembre 2020. https://odenore.msh-alpes.fr/sites/odenore/files/Mediatheque/Documents_pdf/rapport_renoncer_a_se_soigner_pendant_le_confinement.pdf

Plusieurs freins expliquent cette moindre pratique sportive des femmes : le manque de confiance en soi, l'accessibilité de l'offre, l'articulation des temps de vie et l'inégal partage des tâches au sein du couple. Enfin, les femmes s'accordent moins de temps pour elle et pour leurs loisirs. Le poids des normes de genre entrave la pratique physique des femmes.

Ces freins ont été renforcés par la crise sanitaire et les différents confinements. De ce fait, la pratique d'une activité physique a été encore plus faible pour les femmes en situation de précarité. Cela a, de fait, amené une dégradation de l'état de santé des femmes.

Ainsi, les CIDFF ont constaté une détérioration de l'état de santé physique et mentale des femmes, qui s'explique par les raisons précédemment citées. Le baromètre du Women's Forum[29] appuie ces constats : 59 % des femmes contre 46 % des hommes ont connu depuis le début de la pandémie une situation de burnout, anxiété et/ou dépression. Cet état de santé dégradé freine les démarches d'insertion sociale et professionnelle des femmes et les enferme dans une précarité toujours plus alarmante.

Les freins à l'autonomie économique et à l'emploi des femmes sont multiples. Il s'agit notamment de freins périphériques qu'il convient de mieux repérer, de mieux intégrer dans l'élaboration des politiques publiques. Pour que l'accompagnement porte ses fruits, il est nécessaire d'analyser ces problématiques au prisme du genre et de rendre les femmes en demande d'emploi actrices de leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Paroles de femme

« J'ai peur de montrer mon corps en tenue de sport. »

« Seules et sans travail, on est submergées par les tâches ménagères, les enfants. »

« Le coût de l'adhésion et du matériel est trop élevé, d'autant plus que le sport, c'est en priorité pour mes enfants ou mon mari. »

29 Women's Forum, Baromètre, 2020. https://www.womens-forum.com/wp-content/uploads/2020/11/WOMENS-FORUM-IPSOS-BAROMETRE-FR-FINAL.pdf

Partie 3
Agir pour l'autonomie économique des femmes

Témoignage de CIDFF

« [Il faut] envisager que les accompagnements durent beaucoup plus longtemps et leur redonner confiance en elle, dans le marché de l'emploi et reprendre avec elles l'articulation des temps car après ces périodes de confinement, tout est à refaire pour certaines.
Ne pas les "lâcher", maintenir le lien régulier au moins à travers des contacts téléphoniques, des envois de mails quand elles sont équipées, garder le lien pour leur permettre de reprendre vite contact avec nos services dès qu'elles sont disponibles. »

« *On risque de perdre en un an de pandémie des décennies de progrès en faveur de l'égalité femmes-hommes* », selon un rapport de l'ONU Femmes publié en septembre 2020.

La crise sanitaire a mis en lumière le rôle central joué par les femmes pendant cette période, mais aussi les risques d'une précarité croissante qui les touche davantage.

Qu'il s'agisse de la santé, de l'emploi, de la sécurité ou encore de la protection sociale, les conséquences de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 sont encore plus graves pour les femmes et les filles alors même qu'elles étaient déjà les plus vulnérables…

Les propos de Simone de Beauvoir résonnent encore aujourd'hui : « *N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant.* »

Une action volontariste est plus que jamais nécessaire pour lutter contre les inégalités femmes - hommes face à l'emploi.

Les CIDFF ont été au plus près des publics durant la crise et mesurent le travail restant à accomplir.

La diversité et la complémentarité des services proposés par les CIDFF, permettent aujourd'hui d'accueillir et d'accompagner avec une approche globale vers la réussite bon nombre de parcours singuliers. Véritables experts de l'accompagnement des femmes et de leurs problématiques, les CIDFF contribuent depuis 50 ans à favoriser leur autonomie sociale, personnelle et économique.

Pour arriver à une véritable égalité entre les femmes et les hommes, les politiques publiques doivent intégrer des mesures spécifiques pour lever les freins et lutter contre les discriminations subies par les femmes.

Les CIDFF continueront d'assumer leur mission d'intérêt général et poursuivront leur engagement sur le terrain en menant des actions toujours plus innovantes en matière de lutte contre les inégalités et d'accès à l'emploi des femmes.

I. RENFORCER LES DISPOSITIFS D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

L'avenir et la relance ne se feront pas sans les femmes. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers ayant été impactés par la crise. Elles se concentrent dans un nombre limité de secteurs d'activité : la moitié d'entre elles se concentre dans 12 familles professionnelles sur 87, en particulier les métiers de service à la personne, de l'enseignement, de l'entretien, et du domaine paramédical. Il s'agit de penser leur reconversion, leur accès à la formation professionnelle et leur orientation vers les métiers d'avenir érigés dans le plan de relance économique. Il est notamment nécessaire qu'elles bénéficient du développement des métiers du numérique et de la science. En effet en 2017, les femmes ayant choisi une spécialisation numérique dans les écoles d'ingénieurs de la Conférence des Grandes Écoles (CGE) ne représentent que 27 % des étudiants.

RECOMMANDATIONS

1. Favoriser la connaissance par les femmes des dispositifs de reconversion professionnelle et des dispositifs mobilisables pour la formation professionnelle via une large campagne de communication en associant les différents acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. Prévoir des dispositifs spécifiques favorisant le retour à l'emploi après un congé longue durée lié à la parentalité ou à l'aidance.

3. Sensibiliser les acteurs de l'emploi et de l'insertion afin de prendre conscience de l'impact des stéréotypes de genre sur leurs pratiques professionnelles et sur l'orientation des femmes en intégrant des modules spécifiques dans les formations initiales ou continues.

4. Travailler avec les entreprises et les sensibiliser sur les freins que peuvent rencontrer les femmes à rejoindre une équipe non mixte.

BONNE PRATIQUE

Femmes futures numériques

Le projet « Femmes : futures numériques » [30] de la FR-CIDFF de Nouvelle-Aquitaine, et déployé par les CIDFF de la région vise à renforcer la place des femmes dans les métiers du numérique. Par ailleurs, et pour la première fois, des outils d'orientation ont été coconstruits entre les professionnels du secteur et les lycéennes elles-mêmes pour les impliquer dès le début à la mise en œuvre des propositions. C'est une approche innovante permettant l'inclusion réelle des publics touchés.

BONNE PRATIQUE

Projet EGALIPRO

Le projet EGALIPRO de la FR-CIDFF de Provence- Alpes - Côte d'Azur a pour objectif général de favoriser l'insertion durable des femmes dans le monde du travail, en les accompagnant dans l'élargissement de leurs choix professionnels et en favorisant leurs conditions d'accueil au sein des entreprises.

Le projet propose un accompagnement des femmes en questionnement ou en reconversion professionnelle, pour élargir leurs choix professionnels, nourrir leur réflexion et construire leur projet professionnel, et ce à travers des ateliers

30 FR-CIDFF Nouvelle-Aquitaine, Projet "Femmes : futur.es numérique.s", 2021. https://futures-numeriques.fr/

thématiques collectifs, un accompagnement individuel, des sessions de travail en groupe (CV, compétences fortes, articulation des temps de vie…) et des rencontres avec les secteurs d'activité en recrutement.
« Egalipro » accompagne aussi les entreprises : des sessions de sensibilisations seront proposées aux entreprises partenaires sur la mixité des équipes professionnelles et la prévention des violences sexistes sur le lieu de travail en améliorant les pratiques managériales.

II. ASSURER UNE RÉFORME DE LA COPARENTALITÉ ET LEVER LA DIFFICULTÉ DE GARDE D'ENFANT

La parentalité ne doit plus peser sur l'emploi des femmes, qu'elles soient en couple ou en situation de monoparentalité. Il est temps d'en finir avec ces inégalités de responsabilités familiales et avec la charge mentale assumée par les femmes. Pour parvenir enfin à plus d'égalité entre les femmes et les hommes, ces mesures doivent être accompagnées d'avancées sur la question des inégalités de salaire.

RECOMMANDATIONS

5. Développer les modes de garde aux horaires atypiques pour les salariées et les travailleuses indépendantes concernées par ces besoins spécifiques (travail de nuit, le week-end, plus grande amplitude horaire, accueil sur des demi-journées…) et faciliter l'accès aux modes de garde des enfants via le déploiement de crèches dans les entreprises et dans les institutions, en particulier dans les QPV et les zones rurales.

6. Permettre en priorité aux mères en recherche d'emploi et aux femmes en situation monoparentale en emploi, d'inscrire leurs enfants à la cantine et aux activités périscolaires, et leur garantir des aides pour financer un mode de garde pour leurs enfants au-delà de l'âge de 6 ans.

7. Mettre en place une campagne nationale de sensibilisation auprès du grand public et des entreprises visant à promouvoir le congés paternité, le congé parental et les droits qui en découlent.

BONNE PRATIQUE

Groupe d'échange sur la parentalité avec des pères salariés

Le CIDFF de l'Aude, qui porte une **Maison de la Famille** à Narbonne (une des deux maisons de la famille présentes sur ce département), a animé en 2018-2019 un groupe de parole et d'échanges avec une dizaine de pères, afin de les encourager à investir davantage (ou différemment) la sphère familiale.
Le groupe s'est réuni en soirée avec une psychosociologue pendant une année scolaire, à raison d'une à deux séances par mois. Il s'agissait à la fois de pères séparés ou en couple, tous salariés. Cette action est née à la suite de la réunion d'un groupe de travail sur la parentalité, et partant du constat qu'une grande majorité de femmes participaient aux actions de soutien à la parentalité portées par le Réseaux d'Écoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents (REAAP) et les Maisons de la Famille de l'Aude. Les besoins avaient été repérés auprès des parents sur la nécessité d'une sensibilisation de qualité et d'un espace d'échanges sur la coparentalité. Les échanges ont porté principalement sur la conciliation entre vie familiale et vie

professionnelle, l'organisation de la vie familiale après une séparation, la place des pères dans le soin aux enfants, l'égalité des rôles parentaux…

III. COMBATTRE LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Renforcer l'accès à l'emploi des femmes, leur autonomie économique et l'égalité professionnelle nécessite la levée des freins dits périphériques tels que la mobilité ou encore la confiance en soi. Ces freins doivent être pris en compte dans l'élaboration des politiques publiques liées à l'insertion professionnelle.

RECOMMANDATIONS

8. Mener des projets éducatifs d'envergure visant à favoriser l'autonomie des jeunes filles (mobilité, citoyenneté, confiance en soi, prévention des violences sexistes et sexuelles, mixité des parcours).

9. Inciter les filles à s'orienter vers les formations aux métiers du numérique, en luttant contre les stéréotypes dans les séances d'orientation au lycée et par de développement dès le collège d'ateliers numérique pour toutes et tous.

10. Financer des actions permettant aux femmes de s'affirmer telles que des actions de formation tout au long de la vie sur la négociation salariale.

11. Promouvoir les marches exploratoires afin de permettre aux femmes de s'approprier l'espace public, affirmer leur citoyenneté et pour inciter les collectivités locales à mieux prendre en compte la question du genre dans les politiques territoriales d'urbanisme : la ville ne doit plus être uniquement construite par les hommes, pour les hommes.

12. Développer les partenariats entre les associations de promotion des droits des femmes, les bailleurs sociaux, les communes et les plateformes de mobilité afin de favoriser le passage du permis de conduire et l'apprentissage du vélo pour toutes.

13. Développer les offres de transport collectif ou à la demande de proximité dans les zones rurales et les QPV.

BONNE PRATIQUE

Ateliers #Negotraining

#NégoTraining est une initiative des CIDFF du Maine-et-Loire et de la Mayenne qui vise à renforcer les capacités de négociation des femmes. Lorsque les femmes sont amenées à négocier, elles ont souvent un sentiment d'illégitimité. L'angle d'entrée des inégalités salariales permet d'aborder la négociation sous toutes ses formes (formation, promotion…).

La formation suscite une dynamique des acteur·trices sur le territoire où elle est déclinée, autour de l'égalité professionnelle et au plus près des réalités locales.

#NégoTraining est particulièrement pertinent comme outil d'accompagnement pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le plan professionnel.

Paroles de femmes

« Cette marche m'a permis de parler de ce qui ne va pas dans mon quartier et avoir l'espoir que ça va changer. »

« C'est une fierté et une satisfaction d'avoir participé. »

« J'ai eu le sentiment d'être enfin écoutée. »

BONNE PRATIQUE

Marche exploratoire

Le CIDFF de l'Essonne a participé à une marche exploratoire au sein du QPV des Pyramides, avec un groupe de femmes accompagnées par le service emploi. Celle-ci a été organisée par le coordonnateur du Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) d'Évry-Courcouronnes et la déléguée départementale aux droits des femmes. D'autres acteurs de la ville (entreprise de transport, préfecture etc.) ont également été invités.

En plus des observations faites sur le parcours, les femmes ont pu s'exprimer lors de la restitution avec le préfet de l'Essonne, le préfet délégué à l'Égalité des chances et le directeur départemental de la Sécurité publique.

Paroles de femme

« J'ai rencontré plusieurs femmes qui ont construit et bénéficié du projet ToutеSport, en mars dernier. J'ai entendu leur retour d'expérience, et j'ai vu combien le sport avait changé leur quotidien, leur rapport à elles-mêmes, à leur entourage, à leur quartier… J'ai entendu les mots "confiance en soi", "plaisir", "autonomie", "prise de responsabilité". Des mots qui font chaud au cœur. »

Laura Flessel

IV. EN FINIR AVEC LES INÉGALITÉS DE GENRE EN MATIÈRE DE SANTÉ

« *S'occuper de la santé des femmes est une approche nécessaire et utile pour renforcer les systèmes de santé d'une façon générale dans l'intérêt de tous. L'amélioration de la santé des femmes est importante pour les femmes, pour leur famille, pour leur communauté et pour l'ensemble de la société. Améliorer la santé des femmes, c'est rendre le monde meilleur.* », selon le rapport de l'OMS, publié en novembre 2009 [31].

La FNCIDFF rejoint les préconisations du CESE[32] et affirme l'indispensabilité d'un plan de lutte contre les inégalités de genre face à la santé notamment en matière de prévention et de lutte contre le non-recours au soin. Il s'agit de porter une attention particulière aux femmes les plus précaires : femmes en situation de monoparentalité, femmes étrangères primo-arrivantes, femmes en situation de handicap et d'aidance.

RECOMMANDATIONS

14. Créer des unités de soin mobiles dans les déserts médicaux et les QPV, axées prioritairement sur la prévention en gynécologie et le risque cardio-vasculaire et développer des actions de sensibilisation et d'information sur l'ensemble du territoire.

15. Accompagner les collectivités dans l'adaptation de l'offre d'équipements sportifs de proximité, en proposant par exemple des horaires plus adaptés aux contraintes rencontrées par les femmes.

16. Soutenir, dans les associations de promotion des droits des femmes, l'offre de soutien psychologique individuel par des psychologues clinicien·nes, et le financement de groupes de parole animés par des professionnel·les de l'accompagnement vers l'emploi.

BONNE PRATIQUE

Action de sensibilisation à la santé des femmes

Depuis 2012, le CIDFF des Bouches-du-Rhône/Arles mène une action de sensibilisation à la santé destinée au public féminin maîtrisant peu ou pas la langue française et résidant en milieu rural. L'objectif principal de ce projet est de rendre les

31 OMS, "Les femmes et la santé. La réalité d'aujourd'hui. Le programme de demain", novembre 2009. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44225/9789242563856_fre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32 CESE Rapport « La santé des femmes en France », , 27 septembre 2010. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/10092716pdf-951d.pdf

femmes étrangères actrices de leur santé et de la prévention en favorisant l'appropriation de leur corps et de leur sexualité, l'accès à l'information, aux méthodes de prévention et aux soins. Cette action favorise considérablement l'expression orale des participantes et contribue à leur autonomie et leur indépendance vis-à-vis de leur corps, de leurs soins et de leur santé. Les professionnelles du CIDFF par l'animation de séances d'informations collectives contribuent à ce que ces femmes reprennent la maîtrise de leur corps en matière de santé : qu'elles puissent questionner les choix qui leur sont proposés afin de pouvoir prendre des décisions éclairées, les informer sur les politiques publiques mises en place en matière de santé.

BONNE PRATIQUE

Projet « ToutеSport ! »

L'un des enjeux du projet « ToutеSport ! » est de cibler les femmes les plus éloignées de la pratique sportive du fait de leurs problèmes de santé et de travailler les enjeux de santé avec elles. Ce projet peut permettre de déceler des problématiques de santé chez les participantes, et leur permettre de ressentir des bienfaits sur leur santé physique et psychique et sur leur estime de soi. Lors d'ateliers de sensibilisation, 26 CIDFF ont amené les femmes à s'interroger sur leurs freins à la pratique d'une activité physique ou sportive, notamment celui de la santé. Il s'agit de prévenir des problèmes de santé qui pourraient survenir, d'informer les femmes sur les aides possibles en matière de droit à la santé et de prise en charge. La CPAM est notamment intervenue lors de séances de sensibilisation en amont de la pratique d'activités physiques ou sportives afin de réaliser un bilan de santé pour les femmes participant au projet.

BONNE PRATIQUE

Groupe de parole de personnes proches aidantes

Le CIDFF du Vaucluse a mis en place un groupe de parole pour les personnes proches aidantes, dans le cadre du projet "Info Proche Aidant·e"[33]. Celui-ci a été animé par une conseillère en insertion socioprofessionnelle et s'est réuni à raison d'une séance d'une heure par mois.

Les séances ont été animées en distanciel ou en présentiel selon l'évolution de la situation sanitaire. La fréquence a été plus soutenue pendant les périodes de confinement au cours desquelles le CIDFF a recensé un besoin accru de parler pour les personnes proches aidantes, doublement isolées. Au plus fort de la crise sanitaire, les proches aidant·e·s se sont se sont retrouvé·es seul·es face aux problématiques de leurs proches. Les réunions portaient sur des thèmes comme « la culpabilité », « vivre la maladie »… Ce furent des moments d'écoute, d'orientation et de bienveillance.

33 FNCIDFF, Actions en cours, « Info Proche Aidant.e », 2021. https://fncidff.info/qui-sommes-nous/nos-actions/actions-en-cours/ipa-info-proche-aidant-e/

V. LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES FACE AU NUMÉRIQUE

Tous les foyers ne sont pas forcément équipés d'outils numériques. Or, de plus en plus de démarches se font de manière dématérialisée (inscription à Pôle Emploi, suivi de recherche d'emploi, CAF, banques…).

Afin d'exercer leurs droits, il est nécessaire de développer non seulement les points d'accès aux équipements numériques mais également les formations à l'usage des logiciels de bureautique, à la navigation sur internet, aux demandes administratives en ligne.

RECOMMANDATION

17. Développer au sein des Points d'Accès au Numérique, des Maisons France Services (ou Maisons de Services Au Public), des Maisons Digitales des ateliers spécifiques de découverte des outils numériques pour les femmes. Déployer des formations de proximité avec des dispositifs itinérants pour toucher toutes les femmes, sur tous les territoires.

BONNE PRATIQUE

La caravane du numérique

Cette action, développée par le CIDFF de l'Ain, vise à rendre plus visible la maison digitale[34] présente au sein du CIDFF pour aller à la rencontre des publics les plus éloignés de l'emploi dans les territoires ruraux. Les cycles numériques comprennent des ateliers portant sur la parentalité numériques, l'accès au droit et l'insertion principalement. En partie grâce au financement d'un poste de conseiller médiateur numérique, ces ateliers vont se déployer dans les MSAP, les centres sociaux, les CDS (comités départementaux de la solidarité), à la demande de ces structures.

34 CIDFF Ain, L'éducation numérique au cœur des maisons digitales, 2021. http://www.cidff01.fr/index.php?l_nr=index.php&l_nr_c=aeb764a6a854dd20beb97ec048c4ac14&l_idpa=250 Les Maisons Digitales ont été créés par la Fondation Orange pour former les femmes sans qualification et sans emploi en Europe. Dans certains pays, les Maisons Digitales aident les femmes à accéder à une activité rémunérée. Dans d'autres, elles accompagnent leur recherche, leur reprise ou leur reconversion professionnelle.

VI. FAVORISER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES VICTIMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

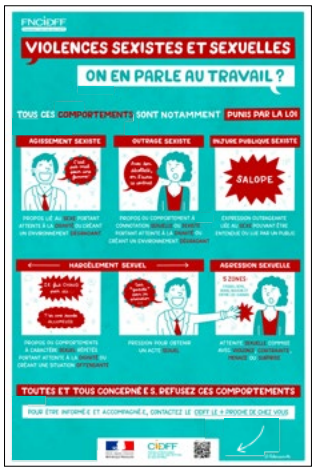
Le retour à l'emploi ou le maintien dans l'emploi constitue un enjeu important dans le parcours de sortie des violences. Il permet d'avoir une autonomie économique par rapport au conjoint et participe au processus global de reconstruction des victimes de violences.

RECOMMANDATIONS

18. Développer pour les personnes exerçant des fonctions de gestion des ressources humaines et pour les managers des actions de sensibilisation à la détection des violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise et dans le cadre conjugal. Développer des partenariats pour orienter les salariées victimes de violences vers des associations spécialisées.

19. Former les acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle au repérage des situations de violences sexistes et sexuelles, y compris chez les jeunes femmes.

20. Favoriser le retour à l'emploi des femmes victimes de violences, notamment via des dispositifs spécifiques de formation.



Près de la moitié des CIDFF mènent actuellement des actions à destination des entreprises afin de les aider à accompagner leurs salariées victimes de violences sexistes et sexuelles (notamment des actions de sensibilisation et de formation).

BONNE PRATIQUE

La permanence d'accueil pour les agents de collectivité victimes de violences

Le CIDFF de Seine-Saint-Denis anime une permanence d'accueil et d'orientation dédiée aux agent·es d'une collectivité territoriale victimes de violences sexuelles et conjugales.

Les deux juristes du CIDFF écoutent les victimes et recueillent leur parole dans les locaux de la collectivité territoriale tous les quinze jours. Une autorisation d'absence est délivrée par le service santé et sécurité au travail.

BONNE PRATIQUE

"Donnons vie à nos envies"

Cette action de 3 mois, portée par le CIDFF de Seine-Maritime avait pour objectif d'aider des femmes victimes de violences conjugales dans la construction d'un projet professionnel mais aussi dans leur reconstruction personnelle.

De nombreuses activités ont été mises en place, dont une information sur l'entreprenariat, la visite d'un centre d'apprentissage en bâtiment, des ateliers numériques etc. D'autres activités liées à la reprise de confiance ont également été mises en place : activités sportives et culturelles avec l'exposition "Des roses sous ma fenêtre, des femmes dignes et belles", des ateliers d'écriture et d'image de soi, un cours de self-défense ou encore des ateliers autour de la santé et de la sexualité.

VII. LUTTER CONTRE L'EXPLOITATION DES FEMMES ET LE TRAVAIL INFORMEL

Favoriser l'emploi des femmes migrantes

Parmi les femmes accompagnées par les CIDFF, les primo-arrivantes sont confrontées à des freins communs aux autres femmes. Mais elles peuvent également connaître des difficultés plus spécifiques dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Elles ont été particulièrement impactées par la crise sanitaire, comme exposé précédemment. La migration féminine n'est ni récente, ni marginale, pourtant les conditions de vie des femmes et les rapports sociaux de sexe n'ont été pris en compte que tardivement par la littérature sur les migrations. Ce décalage se répercute sur les politiques d'intégration qui ne tiennent pas encore assez compte du genre. L'intégration passe, en premier lieu, par l'accès à l'autonomie économique et à l'emploi. Il est urgent d'agir pour insertion sociale et professionnelle des femmes primo-arrivantes, davantage touchées par le chômage que les hommes primo-arrivants.

RECOMMANDATIONS

21. Établir des politiques d'accueil et d'intégration prenant en compte les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes : apprentissage de la langue française, développement des compétences numériques, accès à l'emploi, accès aux droits, prévention des violences sexistes et sexuelles.

22. Améliorer l'information des femmes étrangères et des employeurs sur les attestations de comparabilité des diplômes et sur les procédures d'autorisation d'exercice.

BONNE PRATIQUE
"Marraines Migrantes"
L'objectif de cette action du CIDFF du Cantal est de proposer à des femmes françaises accompagnées par le service emploi un engagement citoyen dans l'accompagnement de femmes réfugiées afin de favoriser leur accueil et leur intégration à la vie locale, les aider à l'accès aux services administratifs et à l'école, mais aussi encourager l'apprentissage du français et surtout établir des ponts entre les cultures. L'action s'organise autour de rencontres collectives avec des sorties (visite guidée d'Aurillac, de la médiathèque…) et la constitution de binômes entre une marraine et une migrante.

Assurer la sortie de la prostitution pour les victimes

Les personnes en situation de prostitution, déjà fragilisées, ont été frappées de plein fouet par la pandémie de COVID-19. La crise a de nouveau levé le voile sur leur précarité extrême.

Le moment est critique et des personnes se saisissent courageusement de cette crise pour envisager leur futur en dehors de la prostitution. Les demandes d'accompagnement pour en sortir augmentent. Mais le pilotage des parcours de sortie de prostitution doit s'améliorer. Dans de nombreux départements, les critères d'accès au dispositif sont imprécis, et souvent mal connus des associations agréées et de leurs partenaires. À l'inverse, certains critères non prévus dans la loi sont imposés

par la commission comme un dépôt de plainte préalable ou encore la durée d'arrêt de la pratique prostitutionnel notamment.

Dans le même temps, tous les voyants sont au rouge quant à la précarité des jeunes et à la banalisation de la prostitution.

RECOMMANDATIONS

23. Homogénéiser les pratiques des commissions départementales de prévention et de lutte contre la prostitution et préciser les motifs de refus d'attribution de l'aide financière à l'insertion sociale et professionnelle (AFIS).

24. Étendre la durée d'autorisation de séjour délivrée dans le cadre des PSP afin de favoriser l'accès à une formation de qualité.

25. Prévoir dans le cadre du parcours de sortie de prostitution un dispositif pour assurer la garde des enfants des victimes de la prostitution.

BONNE PRATIQUE

Faciliter le parcours de sortie de prostitution

17 CIDFF et 4 Fédérations Régionales sont engagés dans le projet ISA (Informer, Soutenir, Accompagner) qui vise à agir en complémentarité des parcours de sortie de prostitution, notamment en amont, afin d'informer les femmes victimes de prostitution sur leurs droits et de les accompagner vers l'emploi sur des ateliers collectifs.

En 2020, près de 25 CIDFF sont associations agréées en France métropolitaine et sur les territoires ultramarins (CIDFF de Guyane).

VIII. SOUTENIR ET VALORISER LES SERVICES EMPLOI DES CIDFF

Les CIDFF exercent une mission d'intérêt général, et les services emploi qu'ils ont développés jouent un rôle essentiel sur les territoires en complémentarité avec les services de droit commun.

Afin de répondre à la demande croissante et spécifique des publics accompagnés et de développer des lieux de permanences accessibles pour toutes et tous, il est important que les CIDFF puissent disposer de moyens financiers et humains suffisants.

Il est également nécessaire que leur travail soit valorisé et connu du grand public. **Le travail en partenariat avec les collectivités locales, les institutions et les associations contribuent à faire connaître largement les CIDFF, comme porte d'entrée pour l'accès à l'information et l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie économique des femmes.**

Conclusion

Les actions présentées dans ce rapport sont loin d'être exhaustives, mais elles permettent de mettre en lumière l'expertise des CIDFF pour lever les freins rencontrés par les femmes en situation de précarité (situation de monoparentalité, victimes de violences, femmes étrangères, femmes éloignées de l'emploi depuis plusieurs années, etc.).

Après 50 ans d'actions en faveur de l'autonomie des femmes, il apparaît que le rôle des CIDFF reste central et déterminant non seulement pour développer l'égalité femmes-hommes mais surtout rappeler que les avancées en la matière restent fragiles et ne peuvent être considérées comme acquises. En moyenne, les femmes gagnent 23 % de moins que les hommes.

L'action des services emploi des CIDFF s'inscrit et continuera de s'inscrire en complémentarité des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle sur les territoires métropolitains et ultramarins.

Mais pour que l'insertion sociale et professionnelle des femmes progresse et que les femmes n'aient plus à subir les inégalités persistantes, la question de l'égalité femmes – hommes doit être placée au cœur de l'ensemble des politiques publiques.

A travers ces 25 recommandations, la FNCIDFF incite les pouvoirs publics et les entreprises à mettre en oeuvre des actions concrètes qui auront un impact direct sur la situation économique des femmes. Il est urgent d'agir !

Glossaire

ACRE: Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise

ADIE: Association pour le développement de l'initiative économique

ANPE: Agence nationale pour l'emploi

ARS: Agence régionale de santé

BAIE: Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi

BCG: Boston consulting group

BTP: Bâtiment travaux publics

CAF: Caisse d'allocations familiales

CAP: Certificat d'aptitude professionnelle

CAI: Contrat d'accueil et d'intégration

CCAS: Centre communal d'action sociale

CDD: Contrat à durée déterminée

CDI: Contrat à durée indéterminée

CDS: Comités départementaux de la solidarité

CEP: Conseil en évolution professionnelle

CESE: Conseil économique, social et environnemental

CFA: Centre de formation d'apprentis

CHU: Centre hospitalier universitaire

CIDFF: Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

CIR: Contrat d'intégration républicaine

CNAF: Caisse nationale des allocations familiales

CODES: Comité Départemental d'éducation pour la santé

COJ: Conseil d'orientation des politiques de jeunesse

COFACE: Confédération des organisations familiales de l'Union européenne

CPAM: Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CNLE: Conseil National de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

CLSPD: Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance

CV: Curriculum vitæ

DARES: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DELD: Demandeurs d'emploi de longue durée

DGCS: Direction générale de la cohésion sociale

DRESS: Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

EHPAD: Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

ENVEFF: Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France

EIGE: Institut européen pour l'égalité des genres

ESAT: Établissement ou service d'aide par le travail

FALC: Facile à lire et à comprendre

FDFA: Femmes pour le Dire Femmes pour Agir

FNCIDFF: Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles

FR-CIDFF: Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles

INSEE: Institut national de la statistique et des études économiques

MDPH: Maison départementale des personnes handicapées

MIPROF: Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains

MJC: Maison des jeunes et de la culture

MSAP: Maison de services au public

NSI: Numérique et science informatique

ODENORE: Observatoire des non-recours aux droits et services

OFII: Office français de l'immigration et de l'intégration

OIT: Organisation internationale du travail

OMS: Organisation mondiale de la santé

OMT: Organisation mondiale du travail

PCS: Prévention et secours civiques

PLIE: Plans locaux pour l'insertion et l'emploi

PMSMP: Périodes de mise en situation en milieu professionnel

PSP: Parcours de sortie de prostitution

QPV: Quartier prioritaire de la politique de la ville

SDF: Sans domicile fixe

REAAP: Réseau d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents

RH: Ressources humaines

RSA: Revenu de solidarité active

RQTH: Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

TRE: Techniques de recherches d'emploi

UNML: Union nationale des missions locales

VAE: Validation des acquis de l'expérience

ZRR: Zone de revitalisation rurale

Bibliographie

ABBAS Hicham, GARBINTI Bertrand, « De la rupture conjugale à une éventuelle remise en couple : l'évolution des niveaux de vie des familles monoparentales entre 2010 et 2015 », *Insee Références*, 19 novembre 2019.

« Agir pour les aidants : stratégie de mobilisation et de soutien 2020-2022. Dossier de presse », ministère des Solidarités et de la Santé, secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées, 23 octobre 2019.

BANQUE DE FRANCE, « Le surendettement des ménages. Enquête typologique 2020 », Banque de France, 2021.

BOSTON CONSULTING GROUP, IPSOS, « Crise de la COVID-19 : un retour en arrière pour la parité femmes / hommes au travail ? », IPSOS, 19 février 2021.

CENTRE HUBERTINE AUCLERT, « Cyberviolences conjugales - Recherche-Action menée auprès de femmes victimes de violences conjugales et des professionnel·le·s les accompagnant », Centre Hubertine Auclert, novembre 2018.

COLLET Margaux, GAYRAUD Alice, « L'impact de la COVID-19 sur l'emploi des femmes », La Fondation des Femmes, mars 2021.

CONSEIL D'ORIENTATION DES POLITIQUES DE JEUNESSE (coord.), « Promouvoir une orientation non genrée et une égalité réelle de l'insertion professionnelle des filles en particulier dans les milieux populaires (Quartiers de la politique de la ville / Zones rurales) », Premier ministre, 2021.

DARES, « Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi », *Dares Indicateurs*, n° 15, avril 2020.

DARES, « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares Analyses*, n° 38, août 2018.

DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « La santé des femmes en France », CESE, 27 septembre 2010.

DE VILLAINES Astrid, « Au 3919, 40 % des appels n'ont pas pu être pris en 2020, voici pourquoi », *Huffington Post*, 4 juin 2021.

EN AVANT TOUTE(S), « Une écoute à l'écrit : Étude sur les caractéristiques et parcours des jeunes victimes de violences au sein du couple et de la famille à travers le tchat commentonsaime.fr. Volet 1 », En avant toute(s), 2020.

FEMMES POUR LE DIRE, FEMMES POUR AGIR, « Femmes handicapées : Accès à l'emploi, accès aux soins. Quelques vérités… », FDFA, janvier 2014.

FNCIDFF, « L'impact du confinement sur les demandes des femmes victimes de violences informées par les CIDFF », FNCIDFF, avril 2020.

GERMA Marion, « "La ville comme espace genré" : entretien avec Edith Maruéjouls », Observatoire du design urbain, NC.

HALLS-FRENCH Lilian, « La place des femmes dans le monde du tourisme », Inspection générale du tourisme, 8 mars 2003.

HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, « Pour la déconjugalisation de l'allocation aux adultes en situation de handicap », HCEfh, 16 juin 2021.

HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, « L'éga-conditionnalité comme moteur de sortie de crise », HCEfh, 11 juin 2020.

INED, « COronavirus et CONfinement (COCONEL) : Enquête longitudinale », INED, 2020.

INSEE, « Chômage selon le sexe et l'âge. Données annuelles de 1975 à 2020 », Insee, 18 mars 2020.

INSEE, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », Insee - *Focus*, n° 197, 19 juin 2020.

INSEE, « Une personne sur six n'utilise pas Internet, plus d'un usager sur trois manque de compétences numériques de base », *Insee Première*, n° 1780, 30 octobre 2019.

ITHAQUE, « Contrat d'études prospectives des professionnels du voyage. Rapport final », ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Syndicat National des Professionnels du Voyage, Opca Transports, Commission paritaire nationale Emploi Formation, septembre 2011.

JOUANNO Chantal, HUMMEL Christiane, « Les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes. Rapport d'information fait au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes », Sénat, 20 septembre 2016.

JARACHE Jacqueline, « L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner », Les éditions des Journaux officiels, coll. Les avis du CESE, n° 2, mai 2016.

JOSEPH Dominique, TROSTIANSKI Olga, « Crise sanitaire et inégalités de genre », Les éditions des Journaux officiels, coll. Les avis du CESE, n° 11, mars 2021.

LAMBERT Anne, CAYOUETTE-REMBLIÈRE Joanie, GUÉRAUT Élie, LE ROUX Guillaume, BONVALET Catherine, GIRARD Violaine, LANGLOIS Laetitia, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de COVID-19 a changé pour les Français », INED - *Population & Société*, n° 579, juillet 2020.

« Les femmes migrantes en France », Direction générale de la Cohésion sociale, Bureau des Affaires européennes et internationales (DGCS/BAEI/LV), mai 2020.

MIPROF, « Violences faites aux femmes, les principales données », MIPROF - *La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes*, n ° 8, novembre 2015.

MOTET Laura, « Mobilité et précarité, deux enjeux très liés pour les femmes », *Le Monde*, 14 octobre 2016.

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, « Améliorer l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences - Guide à destination des acteurs et actrices de l'emploi », 'FIT, une femme, un toit', Centre Hubertine Auclert, mai 2016.

ONU FEMMES, « Le monde pour les femmes et les filles. Rapport annuel 2019-2020 », ONU Femmes, 2020.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, « Les femmes et la santé : La réalité d'aujourd'hui le programme de demain », OMS, novembre 2009.

REVIL Héléna, BLANCHOZ Jean-Marie, OLM Christine, BAILLY Sébastien, « Renoncer à se soigner pendant le confinement. Premiers résultats d'enquête », Assurance maladie, Odenore, décembre 2020.

SCHNEIDER Valérie, « Portrait social des familles monoparentales », Observatoire des inégalités, 13 décembre 2016.

« Women's Forum barometer », Women's Forum for the Economy & Society, septembre 2020.

Contributions

Directrice de la publication
- PAJOT Clémence, directrice générale

Coordination
- HUSSON Nora, responsable du département Suivi des CIDFF / Exploitation des statistiques

Rédaction
- CATALA Léa, cheffe de projet
- DRAPIER Céline, conseillère technique Emploi, Égalité, Conjugalité, Parentalité
- RENARD Marine, cheffe de projet

Recherche documentaire
- GUILLORÉ Anne, documentaliste
- VAISSADE Marie-Pierre, documentaliste

Exploitation des enquêtes et des statistiques
- EULOGE Pauline, chargée d'exploitation statistique

Maquette et mise en page
- BÉNÉÏ Franck, responsable département Communication et Documentation
- MOREAU Barbara, infographiste

FNCIDFF
7, rue du Jura - 75013 Paris
01 42 17 12 00
fncidff.info