



**EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE**

**Bilan thématique  
de l'expérimentation TZCLD  
au regard de l'égalité femmes-hommes**

**Avril 2025**



*La Loi (Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ») confie au Fonds d'expérimentation la mission de réaliser un Bilan.*

*A la lumière des retours de la pratique des territoires et du pilotage national, de multiples sujets croisant l'expérimentation ont été identifiés.*

*Ainsi, ETCLD, pour approfondir le Bilan de bientôt 10 ans d'expérimentation, a commandé huit études ciblées sur les thématiques suivantes :*

- *l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap,*
- *la cohésion sociale et le « prendre soin »,*
- *les logiques et parcours de formation,*
- *l'égalité femmes-hommes,*
- *la transition écologique,*
- *la maturité coopérative des territoires,*
- *le management inclusif,*
- *et la mobilisation des Départements.*

*L'ensemble de ces travaux sont consultables en ligne.*

## **Les autrices du bilan**

Ce bilan a été réalisé par Mathilde Aladame, chargée d'études et de démarches participatives, et Simona Mattia, sociologue intervenante dans le champ des politiques publiques et démarches de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Elles font partie de la coopérative Kaléido'Scop <https://kaleido-scop.com/>

## **Kaléido'Scop**

Kaléido'Scop est une SCOP organisée en Coopérative d'Activité et d'Emploi, fondée en 2006 à Saint-Etienne. Elle rassemble des entrepreneur·es salarié·es basé·es dans le territoire rhônalpin, venu·es d'horizons divers. Son activité est organisée autour de trois grands champs d'intervention : le soutien à l'action contre les injustices sociales, l'impulsion de démarches participatives, collaboratives et contributives, l'accompagnement de la transformation des territoires. Kaleido'Scop intervient auprès d'institutions publiques (collectivités territoriales, ministères et agences nationales, commission européenne, sociétés publiques locales...), d'associations et d'entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire. Quelle que soit la thématique traitée ou le type d'intervention, les coopératrices et coopérateurs de Kaléido'Scop partagent le choix de mobiliser une approche participative et contributive. Le savoir d'expérience des personnes concernées par les actions, les dispositifs, les politiques est le point de départ pour la production d'analyses et la formulation des enjeux d'intervention.

# Sommaire

Glossaire.....	4
<b>Introduction .....</b>	<b>6</b>
Les inégalités femmes-hommes dans l'emploi, une réalité très ancrée au-delà des chiffres du chômage.....	6
L'expérimentation TZCLD, un autre cadre pour lutter contre la privation d'emploi .....	7
Les choix méthodologiques pour la réalisation du bilan et les sources .....	8
<b>Partie 1 - Dans des contextes territoriaux variés, une expérimentation qui apporte des solutions à la privation d'emploi des femmes .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1- Constats et chiffres-clés de l'égalité hommes-femmes dans l'expérimentation .....</b>	<b>10</b>
Représentation des femmes dans les territoires de l'expérimentation .....	10
Profil sociodémographique des femmes volontaires .....	11
Place des femmes au sein des EBE .....	12
<b>1.2 - Territoires d'enquête et situations à l'égard de l'égalité hommes-femmes .....</b>	<b>13</b>
Moulins-Engilbert, un territoire agricole enclavé avec des opportunités d'emploi peu nombreuses et peu diversifiées.....	13
Lyon 8 - La Plaine-Santy : un territoire urbain et dense, où la dynamique institutionnelle et associative cohabite avec une concentration des exclusions.....	15
Port-Jérôme-sur-Seine, un territoire qui fait face à la désindustrialisation, où l'emploi est « réservé aux hommes » .....	16
<b>Partie 2 : La place des femmes dans l'expérimentation.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 – Le droit à l'emploi : rompre avec des trajectoires d'exclusion .....</b>	<b>18</b>
Rendre visibles les femmes derrière le halo du chômage.....	18
Neutraliser les biais inégalitaires vis-à-vis des femmes dans l'emploi .....	20
Construire un cadre de retour à l'emploi sécurisant pour les femmes .....	24
<b>2.2 - L'emploi créé par l'expérimentation : rendre les femmes actrices de leurs conditions de travail.....</b>	<b>28</b>
Permettre au travail de prendre sa juste place : le principe du temps choisi.....	28
Proposer un emploi de proximité, compatible avec les contraintes de mobilité des femmes ...	31
Ouvrir l'horizon du choix des métiers : la polyactivité .....	32
<b>2.3 – Le parcours dans l'expérimentation : un tremplin pour envisager d'autres possibles ....</b>	<b>36</b>
Révéler les compétences invisibilisées des femmes .....	36
Renforcer les capacités des femmes par le travail et par la formation .....	38
Ouvrir l'accès à un nouveau statut social.....	40
<b>Conclusion .....</b>	<b>44</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>46</b>

# Glossaire

## *Terminologie de l'expérimentation*

### **CLE : Comité Local pour l'Emploi**

Traduction opérationnelle de la fabrique du consensus local, le CLE désigne le collectif qui pilote le projet sur le territoire. Il est présidé par l'élu-e local-e référent-e (Maire, Président-e de la communauté de communes, etc.) et mobilise et réunit l'ensemble des acteurs et actrices volontaires du territoire qui coopèrent pour mettre en œuvre le droit à l'emploi (représentant-es des collectivités, notamment des Départements, de l'État, des personnes privées durablement d'emploi, des acteurs et actrices économiques locaux, notamment de l'insertion par l'activité économique, du travail adapté, etc.). Par la dynamique territoriale qu'il impulse, le CLE est garant de l'exhaustivité, c'est-à-dire la capacité collective à proposer un emploi à toute personne qui en est durablement privée (dans les entreprises locales, les structures de l'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées ou les EBE). Le CLE est animé par une équipe projet.

### **EBE : Entreprise à but d'emploi**

Une EBE est une entreprise de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif, conventionnée par le Fonds d'expérimentation sur proposition du territoire sur lequel elle est implantée. Cette entreprise a pour objectif de créer les emplois supplémentaires manquants sur le territoire, qui soient accessibles et adaptés aux personnes privées durablement d'emploi. Elle embauche ces personnes en CDI et à temps choisi, sur proposition du CLE. Les emplois qu'elle produit sont dits supplémentaires ; autrement dit, ils ne concurrencent pas les emplois existants sur le territoire et viennent en soutien du tissu économique local.

### **ELPE : Entreprises de Lutte contre la Privation d'Emploi**

Parmi elles, on trouve : les Entreprises Adaptées, les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail, les Associations Intermédiaires, les Entreprises d'Insertion, les Ateliers et Chantiers d'Insertion, les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion et les Entreprises à But d'Emploi.

### **ETCLD : Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée**

L'expérimentation a été lancée en 2016 et élargie en 2021. Elle est encadrée par deux lois d'expérimentation, d'une durée de 5 ans chacune : la [LOI n°2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée](#), et la [LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »](#).

### **Fonds ETCLD et association TZCLD**

Le Fonds d'expérimentation ETCLD est une association créée par la loi du 29 février 2016, chargée de piloter et financer l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) en signant des conventions avec l'État et les collectivités, tout en dressant le bilan de l'expérimentation. L'association TZCLD, qui représente la société civile, accompagne les territoires volontaires dans cette démarche, soutient ceux habilités et plaide pour la diffusion et la pérennisation du droit à l'emploi. Ainsi, le Fonds se concentre sur le pilotage, l'accompagnement des territoires habilités et le financement, tandis que l'association se focalise sur l'accompagnement des projets émergents et l'appui aux territoires habilités sur les partenariats et la communication.

### *Autres sigles et abréviations*

AAH : Allocation adulte handicapé

BIT : Bureau International du Travail

BOETH : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDI : Contrat à durée indéterminée

CDD : Contrat à durée déterminée

CIDFF : Centre d'Information des Femmes et des Familles

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Ministère du Travail)

DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Ministère de la Santé)

ESS : Economie Sociale et Solidaire

INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

MSA : Mutuelle Sociale Agricole

NR : non renseigné

PJ2S : Port-Jérôme-sur-Seine

QPV : Quartier Politique de la Ville

TDAH : Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

# Introduction

## Les inégalités femmes-hommes dans l'emploi, une réalité très ancrée au-delà des chiffres du chômage

Nommée par le président de la République en 2017 et 2022 « Grande cause nationale », l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet ces dernières années de plusieurs temps forts et nombreuses actions ministérielles qui, selon un rapport de la Cour des Comptes de janvier 2025, peinent à porter leurs fruits<sup>1</sup>. L'institution pointe notamment **la trop faible mixité des parcours scolaires, universitaires et des métiers** : bien que les femmes soient en moyenne plus diplômées que les hommes, elles sont moins représentées dans les secteurs les plus rémunérateurs et dans les postes à plus haute responsabilité.

Le rapport pointe aussi d'autres facteurs d'inégalité : nous en citerons deux qui sont particulièrement significatifs dans le cadre de ce bilan. D'une part, **le poids de la parentalité dans les parcours des femmes** : la charge familiale et domestique, toujours très inégalement répartie au sein des couples, se traduit dans un recours important au temps partiel par les femmes (plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel, contre moins d'un homme sur dix<sup>2</sup>), voire l'arrêt total de l'activité professionnelle. Les femmes subissent aussi souvent le gel de leur carrière et les arbitrages au sein du couple, par exemple concernant le déménagement pour une opportunité professionnelle, se font le plus souvent à l'avantage des hommes. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se creusent ainsi à l'arrivée des enfants et se maintiennent dans le temps. Les familles monoparentales, à 82% composées de mères, cumulent les difficultés en étant plus fortement confrontées aux mécanismes d'exclusion de l'emploi et à l'emploi précaire.

Le deuxième facteur mis en avant par le rapport de la Cour des Comptes concerne les conditions de travail des femmes : **si on a tendance à associer la pénibilité au travail masculin, c'est parce que celle du travail féminin est invisibilisée** : « les femmes sont fréquemment soumises à des tâches répétitives, cause d'un certain nombre de troubles musculosquelettiques et confrontées, en particulier dans les métiers de l'aide et du soin à des exigences émotionnelles fortes. Les métiers les plus féminisés, comme celui d'agent d'entretien ou d'aide-soignant, qui rassemblent près d'une salariée sur cinq, cumulent les pénibilités, physiques et psychologiques »<sup>3</sup>. Le rapport pointe ainsi la nette augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles, qui progressent deux fois plus vite pour les femmes que pour les hommes depuis 2001.

Pour comprendre les enjeux de la lutte contre la privation d'emploi des femmes, il est d'abord nécessaire de définir celle-ci : la sociologue Anouck Manez rappelait ainsi, lors de l'Université d'Été de TZCLD le 26 septembre 2024<sup>4</sup> que la définition du chômage selon le BIT (être sans emploi, disponible pour travailler dans les 15 jours, avoir cherché du travail le mois précédent) ne permet pas de prendre en compte plusieurs catégories de personnes privées d'emploi et est trop limitée pour mesurer l'exclusion des femmes de l'emploi. Il convient en effet de faire référence à la notion de « **halo du chômage** » en incluant les personnes inactives, qui souhaiteraient travailler, mais qui ne sont pas immédiatement disponibles pour un emploi : les femmes, par l'assignation au soin aux proches, par le découragement lié au vécu de discriminations multiples sont particulièrement concernées. De plus, les femmes sont plus exposées que les hommes au sous-emploi, à travers les temps partiels subis et les contrats précaires, fréquents

---

<sup>1</sup> Cour des Comptes, *Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail*, janvier 2025.

<sup>2</sup> Selon les données de la DARES, avril 2023 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-temps-partiel> (consulté le 25 février 2025).

<sup>3</sup> Cour des Comptes, Op. cit., p. 43.

<sup>4</sup> Actes du webinaire disponibles en ligne : <https://www.tzclid.fr/wp-content/uploads/2024/11/Les-actes-de-lUniversite-dete-2024-V3-OK.pdf>

dans nombre de métiers peu qualifiés où les femmes sont sur-représentées : « *plus on s'éloigne du chômage officiel, plus on rencontre les femmes* ».

L'enjeu de l'insertion économique des femmes a fait l'objet d'une convention entre l'État et Pôle Emploi en 2021-2024 (renouvelée en 2025 avec France Travail). L'objectif est de renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi, à travers la lutte contre les stéréotypes sexistes pour développer la mixité dans les métiers et des mesures pour faciliter le retour à l'emploi des femmes. L'enjeu de l'articulation des temps de vie est identifié dans le Plan interministériel « Toutes et tous égaux »<sup>5</sup>, avec une stratégie basée sur la réforme du congé maternité, paternité et parental, ainsi que le développement des modes de garde. Un accompagnement spécifique pour l'insertion professionnelle des femmes est par ailleurs développé au sein des CIDFF.

Cette approche est ainsi principalement fondée sur la levée des freins qui empêchent les femmes d'accéder, rester et évoluer dans l'emploi tel qu'il existe et tel qu'il est organisé.

## **L'expérimentation TZCLD, un autre cadre pour lutter contre la privation d'emploi**

Dans le cadre de l'expérimentation Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, lancée en 2016 et élargie en 2021, c'est un pas de plus qui est réalisé, en repensant le cadre de l'emploi à partir des personnes, de leurs capacités et besoins d'une part, des activités utiles au territoire d'autre part. **Construite autour de la notion de droit à l'emploi<sup>6</sup> et encadrée par deux lois d'expérimentation, TZCLD est portée sur 83 territoires par les Comités Locaux pour l'Emploi (CLE)**, réunissant des représentant·es des collectivités locales, des services publics, des acteurs économiques, de l'insertion, des associations ... L'expérimentation repose sur les principes du volontariat des personnes privées d'emploi mobilisées, de l'exhaustivité pour offrir des solutions à toutes les personnes privées d'emploi sur le territoire, de complémentarité pour créer des activités nouvelles sur un territoire, ou compléter celles existantes sans créer de la concurrence avec les acteurs économiques déjà présents. C'est au sein des Entreprises à But d'Emploi (EBE) que les personnes privées d'emploi peuvent être recrutées, en CDI et à temps de travail choisi. A travers l'écosystème partenarial constitué dans chaque territoire, des solutions peuvent aussi être proposées en dehors des EBE, via d'autres possibilités d'emploi.

Comme nous essaierons de le montrer dans ce bilan, cet autre cadre proposé par l'expérimentation permet de requestionner une définition du travail rémunéré et productif qui est, comme le rappelle la sociologue Maud Simonet<sup>7</sup>, **construite sur l'invisibilisation de toutes les formes de travail invisible et gratuit exercées par les femmes dans le « hors-emploi »** du halo du chômage, c'est-à-dire les activités qui ne sont pas reconnues généralement comme du travail, mais sans lesquelles le système du travail reconnu et visible ne pourrait pas tenir.

En d'autres termes, la privation d'emploi des femmes concerne à la fois leur place dans le marché du travail (caractérisé par la naturalisation et la hiérarchisation des compétences selon des normes genrées, les discriminations à l'embauche, salariales et les obstacles dans l'avancement de carrière, la sous-représentation de la pénibilité du travail « féminin ») et leur exclusion de celui-ci. Cette exclusion a ses racines dans une définition androcentrée des activités qui méritent salaire et de celles qui, fondées sur des dispositions socialement attribuées aux femmes (l'engagement, l'amour, le soin aux autres, ...) seraient « *autre chose que du travail* ». C'est bien en lien avec ces deux dimensions que, selon nous, l'expérimentation fait la preuve qu'une autre place pour les femmes dans l'emploi est possible.

---

<sup>5</sup> <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/toutes-et-tous-egaux-plan-interministeriel-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027> (consulté le 5 mars 2025)

<sup>6</sup> <https://www.tzclld.fr/faq/question/le-droit-dobtenir-un-emploi/> (consulté le 1/04/2025)

<sup>7</sup> Maud Simonet, *L'imposture du travail*, 10-18, 2024.

## Les choix méthodologiques pour la réalisation du bilan et les sources

**Les données collectées par le Fonds ETCLD** (qui seront présentées plus en détail dans les différentes parties de ce bilan) **dressent le constat d'une surreprésentation des femmes par rapport aux hommes dans l'expérimentation**, à la fois au sein de la population de volontaires et de salarié·es, et en comparaison avec les entreprises d'insertion, où les femmes sont minoritaires<sup>8</sup>.

Il nous fallait alors comprendre ce constat : qu'est-ce qui, dans la structuration de l'expérimentation, permet de répondre plus spécifiquement aux besoins des femmes privées d'emploi ? Qu'est-ce que l'entrée dans l'expérimentation apporte à ces femmes ? Par quelles pratiques, quelles formes d'organisation est porté l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dans les travaux des CLE et des EBE ?

Pour saisir les enseignements de l'expérimentation en matière d'égalité femmes-hommes, il nous fallait d'abord comprendre qui sont les femmes concernées, dans différentes réalités territoriales. Nous avons souhaité articuler l'analyse des données quantitatives disponibles à celle de données qualitatives collectées dans trois territoires d'expérimentation : Moulins-Engilbert, Port-Jérôme-Sur-Seine, Lyon 8<sup>ème</sup> La Plaine-Santy. Nous avons réalisé une enquête de terrain dans chacun de ces trois territoires, mené des observations, des entretiens et des focus-groupes avec des actrices et acteurs de l'expérimentation, des salarié·es et des volontaires, et plus particulièrement des femmes. Nous avons proposé à ces dernières une approche biographique pour reconstituer leur trajectoire et ainsi caractériser la privation d'emploi qu'elles vivent ou ont vécu. Nous avons collecté des représentations du travail et de l'emploi, des injustices qui concernent les femmes et des enjeux d'égalité femmes-hommes au sein de l'expérimentation auprès de l'ensemble des personnes rencontrées dans le cadre de ces enquêtes, afin de mobiliser leurs lectures et expériences du thème de ce bilan.

### Présentation des dispositifs d'enquête et des sources de données qualitatives collectées sur les trois territoires

Dispositifs d'enquête	Moulins Engilbert	Port-Jérôme-Sur-Seine	Lyon 8 La Plaine-Santy
<i>Observations / visites</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite de différents sites et activités de l'EBE, rencontres informelles avec des salarié·es</li> <li>• Observation des discussions au sein de la commission « suivi des compétences »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite des différents sites et activités de l'EBE guidée par la cheffe de projet une salariée de l'EBE, rencontres informelles avec des salarié·es</li> <li>• Observation d'une réunion des volontaires, animée par la cheffe de projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite des différentes activités de l'EBE guidée par une salariée, présentation des activités par des salarié·es sur chaque pôle</li> <li>• Observation d'un temps de travail collectif (avec des partenaires, les pilotes locales du projet et des volontaires) sur un projet de podcast</li> </ul>
<i>Entretiens collectifs</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focus groupe avec 7 femmes, salariées dans l'EBE</li> <li>• Un entretien collectif avec les membres de la commission « suivi des compétences »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focus groupe avec 11 femmes (9 volontaires, 2 salariées de l'EBE)</li> <li>• Focus groupe avec des membres du CLE (cheffe de projet, directrice de l'EBE, partenaires, élue municipale)</li> <li>• Entretien collectif avec 4 salariées de la conserverie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focus groupe avec 6 femmes (5 salariées, 1 volontaire)</li> <li>• Focus groupe avec 4 membres du CLE</li> <li>• Entretien collectif avec la cheffe de projet, la chargée de mobilisation, le directeur de l'EBE</li> </ul>
<i>Entretiens individuels</i>	3 salariées, 2 volontaires, 3 membres du CLE	3 salariées	3 salariées, 1 volontaire

<sup>8</sup> Selon les « Chiffres-clés des entreprises d'insertion 2024 », les femmes représentent 23% des personnes inscrites dans un parcours d'insertion durable. <https://www.lesentreprisesdinsertion.org/wp-content/uploads/2024/11/2024-national-VDEF.pdf>

### *Profils des femmes rencontrées dans le cadre des entretiens et focus-groupes*

Les femmes rencontrées ont entre 22 et 64 ans. Une seule femme, salariée, a moins de 25 ans. Les âges les plus représentés sont 35-45 ans (26% des femmes rencontrées) et plus de 55 ans (26%). Suivent les 25-35 ans (23%) et les 45-55 ans (20%). La majorité des femmes rencontrées sont en couple ou mariées, avec des enfants (à charge ou non). Cette situation concerne toutes les femmes rencontrées à Port-Jérôme-Sur-Seine pour lesquelles l'information a pu être recueillie. Au moins 3 parmi les 22 femmes rencontrées à Moulins-Engilbert et Lyon 8<sup>ème</sup> sont mères célibataires.

### *Modalités de restitution des données qualitatives*

L'ensemble des propos de volontaires et salarié·es rencontré·es sont anonymisés par la modification des prénoms. Nous avons également reconstitué certaines trajectoires de vie en nous basant sur les éléments des parcours de plusieurs femmes rencontrées ayant des caractéristiques communes, pour respecter la confidentialité des données personnelles collectées. Lorsque des citations sont attribuées à des « salariées », il s'agit de salariées des EBE des territoires d'enquête (ces derniers étant précisés à chaque citation). Concernant les porteur·ses de projet, membres du CLE, partenaires, responsables d'EBE, elles et ils sont cité·es par leur fonction ou rôle.

# Partie 1 - Dans des contextes territoriaux variés, une expérimentation qui apporte des solutions à la privation d'emploi des femmes

## 1.1- CONSTATS ET CHIFFRES-CLÉS DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS L'EXPÉRIMENTATION

*Les données analysées dans la partie ci-dessous ont été extraites en février 2025 de MétaBase, système d'information du Fonds d'Expérimentation, qui agrège les données issues de la paie, des fichiers des écritures comptables (FEC) ainsi que des données déclaratives fournies semestriellement par les territoires. Les données relatives aux volontaires concernent l'ensemble des volontaires de l'expérimentation, y compris salarié·es. Les données relatives aux salarié·es comptabilisent l'ensemble des salarié.es issus de la privation d'emploi depuis juillet 2021.*

### Représentation des femmes dans les territoires de l'expérimentation

Au sein des 75 territoires habilités en février 2025, on compte 8 669 volontaires, dont 58% sont des femmes. Parmi ces volontaires, 3 937 sont salarié·es en EBE, dont 56% sont des femmes<sup>9</sup>.

#### *Les femmes plus souvent surreprésentées dans les territoires urbains*

Derrière la surreprésentation globale des femmes au sein de l'expérimentation se dessinent des différences selon les territoires. Parmi les 75 territoires habilités, les femmes sont surreprésentées dans les trois quarts des territoires. Elles représentent plus de 55% des volontaires dans 49 territoires, et même plus de 70% des volontaires dans 15 territoires.

La prépondérance des femmes au sein de l'expérimentation est plus marquée dans les quartiers en politique de la ville (61% de femmes volontaires dans les quartiers QPV, contre 54% dans le reste des territoires). Les trois territoires où elles sont les plus fortement présentes sont les territoires de Pantin – Quartier des 4 chemins, Cergy et Villeurbanne les Brosses, tous trois situés dans des quartiers prioritaires. Dans les territoires ruraux, la surreprésentation des femmes est globalement moins marquée (52% de femmes contre 60% dans les territoires urbains). Les femmes sont également un peu moins surreprésentées dans les territoires habilités lors de la 1<sup>ère</sup> vague (54% contre 57% dans les territoires habilités après 2020).

Les tendances territoriales observées pour les salarié·es sont globalement similaires à celles observées pour l'ensemble des volontaires.

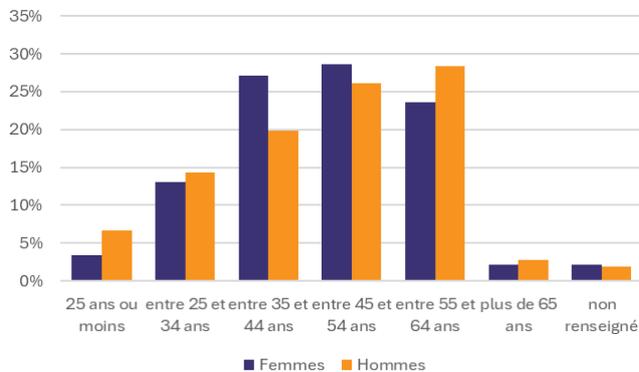
---

<sup>9</sup> La note intermédiaire du Comité Scientifique en charge de la deuxième évaluation de l'expérimentation présente des portraits de territoires, en s'appuyant sur une typologie rural / urbain <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/experimentation-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-note-detape-du-comite> (consulté le 15/04/2025)

## Profil sociodémographique des femmes volontaires

*Une surreprésentation des femmes dans les tranches d'âges où les contraintes familiales sont les plus fortes*

Répartition des volontaires, par tranche d'âge et par sexe



Plus d'une femme volontaire sur quatre a entre 35 et 44 ans : elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes dans cette tranche d'âge.

Elles sont également, dans une moindre mesure, surreprésentées parmi les 45-54 ans (29% contre 26% des hommes).

*Des femmes proportionnellement moins nombreuses à être bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé (BOETH)*

Les données relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont à interpréter avec vigilance, car 28% des données sont non renseignées. Parmi les volontaires pour lesquels les données sont renseignées, 22% des femmes sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé (BOETH) contre 28% des hommes. Ce constat sera cependant à confirmer lorsque l'ensemble des données seront disponibles.

*Des femmes volontaires plutôt davantage diplômées que les hommes, mais des données disponibles peu fiables*

Les données relatives aux diplômes des volontaires de l'expérimentation sont incomplètes (47% NR), et sont donc à interpréter avec prudence. Parmi les volontaires pour lesquelles les données sont renseignées, 2/3 n'ont pas de diplôme ou un diplôme inférieur au bac (63% pour les femmes, 70% pour les hommes). Les hommes sont plus nombreux à avoir un CAP (40% contre 31% des femmes). Les femmes plus nombreuses à avoir un bac + 2 ou plus (20% contre 14%).

*46% des femmes volontaires n'ont pas le permis B, mais les données sur ce sujet sont partiellement renseignées*

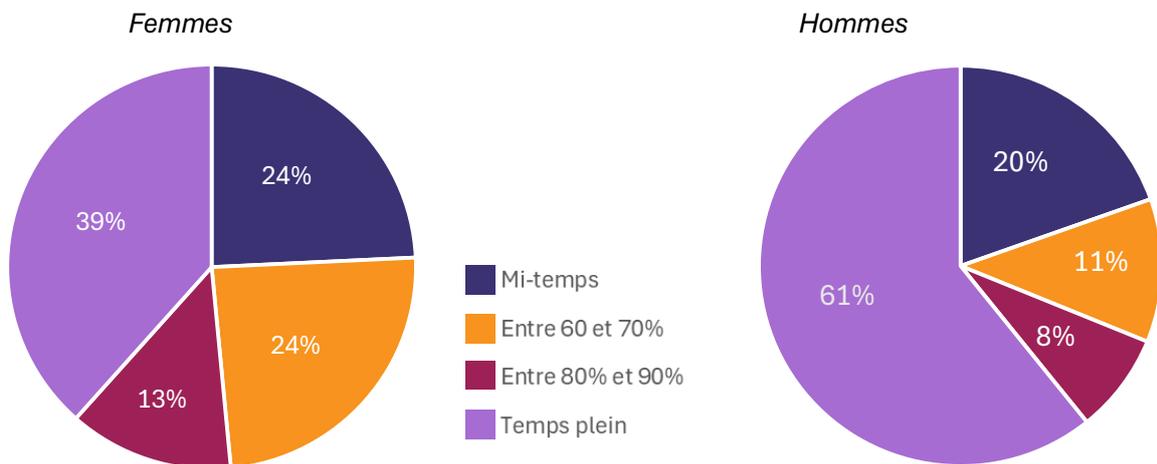
Les données relatives au permis de conduire sont insuffisamment renseignées (36% NR), ce qui limite la capacité d'analyse. Parmi les volontaires pour lesquelles les données sont renseignées, 46% des femmes volontaires n'ont pas le permis B, soit une proportion légèrement supérieure à celle des hommes volontaires (42%). Dans les territoires ruraux, seules 30% des femmes volontaires n'ont pas le permis, contre 33% des hommes. Dans les territoires urbains, près d'un volontaire sur deux n'a pas le permis, avec là encore une légère surreprésentation des femmes (51% n'ont pas le permis contre seulement 46% des hommes).

## Place des femmes au sein des EBE

### Des femmes travaillant plus souvent à temps partiel

Seulement 38% des femmes salariées en EBE travaillent à temps plein, contre 61% des hommes. Près de la moitié des femmes travaillent à moins de 80% alors que cela concerne seulement 31% des hommes.

### Quotité de temps travaillé par les salarié·es en EBE

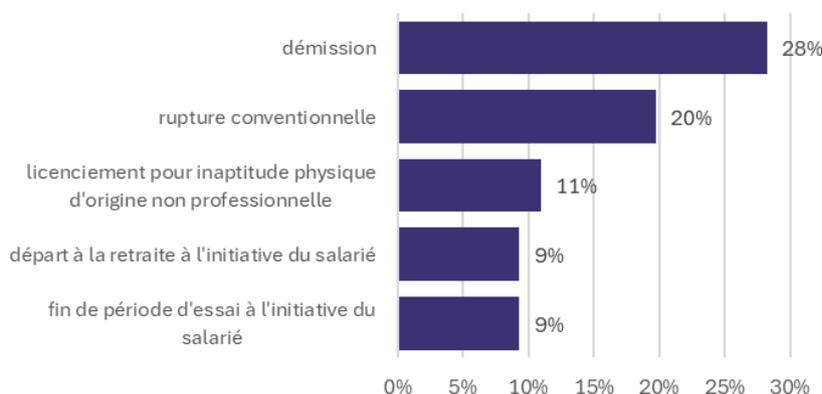


Le cadre de l'expérimentation permet aux salarié·es en EBE qui le souhaitent de pouvoir modifier leur temps de travail, à la hausse ou à la baisse : 28% des femmes ont fait évoluer leur temps de travail (18% pour les hommes), dont 19% à la hausse (10% pour les hommes).

### Des différences marquées entre femmes et hommes sur les motifs de rupture des contrats de travail

Depuis le début de l'expérimentation, 775 ruptures de contrat ont eu lieu, dont 48% concernaient des femmes. L'analyse des motifs de rupture de contrat révèle des différences fortes entre hommes et femmes.

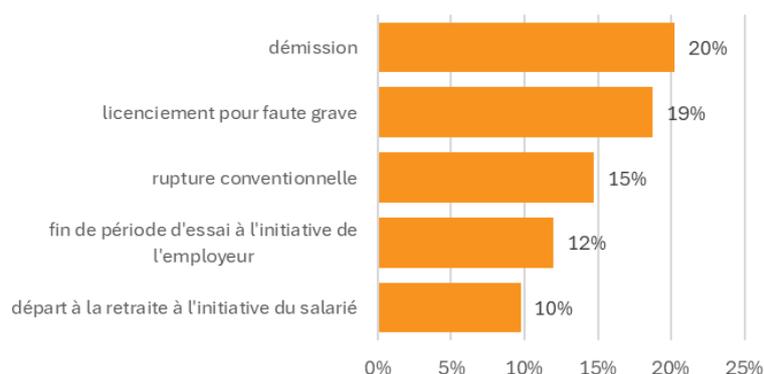
### Les 5 premiers motifs de rupture de contrat pour les femmes



Parmi les 375 ruptures de contrat concernant des femmes, près de la moitié correspondaient à des démissions ou des ruptures conventionnelles.

Le licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle est le 3<sup>e</sup> motif le plus récurrent.

### Les 5 premiers motifs de rupture de contrat pour les hommes



Comme pour les femmes, la démission est le premier motif de rupture de contrat. Le second motif de rupture le plus récurrent est le licenciement pour faute grave, qui représente 19% des ruptures pour les hommes, seulement 6% pour les femmes.

### Des femmes plutôt sous-représentées dans les postes de direction des EBE de plus de 50 salariés

Parmi les postes de direction de l'EBE, il y a un relatif équilibre entre femmes et hommes même si les hommes sont légèrement surreprésentés (52% d'hommes pour 48% de femmes) parmi l'ensemble des EBE. On constate cependant que les femmes sont nettement sous-représentées parmi les postes de direction dans les EBE de plus grande taille (50 salarié·es ou plus) : 14 femmes pour 21 hommes.

## 1.2 - TERRITOIRES D'ENQUÊTE ET SITUATIONS À L'ÉGARD DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

### Moulins-Engilbert, un territoire agricole enclavé avec des opportunités d'emploi peu nombreuses et peu diversifiées

« C'est une question très forte, la question des modes de garde des enfants, de la petite enfance, en termes d'équipement sur le territoire. Il y a ça et la mobilité chez nous. Le deuxième problème, c'est la mobilité » (Focus-group partenaires)

« Dans le Morvan, les femmes ne sont pas libres, il y a des contraintes qui font qu'elles n'iront pas là où elles veulent » (Christian, bénévole)

« Dans un territoire comme celui-ci, l'expérimentation bouscule les lignes qu'ils ont tracées, et ça fait du bien » (focus-groupe avec des salariées)

#### Contexte territorial

Moulins-Engilbert est un territoire très rural de la Nièvre, regroupant dix communes et marqué par un vieillissement démographique ainsi qu'une baisse continue de la population. Avec 4 691 habitants et un taux de chômage s'élevant à 14,4% au démarrage de l'expérimentation (source : rapport d'instruction 2022), le bassin de vie peine à retenir sa main-d'œuvre, notamment en raison du manque d'opportunités locales et du départ des jeunes actifs. Le territoire est déserté par les services publics et notamment les services médicaux, aggravant la précarité des habitants, en particulier ceux éloignés de l'emploi.

L'économie locale repose principalement sur l'agriculture, l'artisanat et le commerce de proximité ainsi que le secteur tertiaire (hébergement de personnes âgées, enseignement, administration). Le tissu économique est composé essentiellement de très petites entreprises (TPE) et l'offre d'emplois locale est réduite.

D'après l'INSEE, en 2021, le taux d'activité dans le territoire est plus faible qu'au niveau national : 70% des 15-64 ans sont actifs contre 75% en France. La différence entre hommes et femmes est particulièrement marquée à Moulins-Engilbert avec un taux d'activité des femmes de 7 points inférieurs à celui des hommes (66% pour les femmes contre 73% pour les hommes). Elles sont également surreprésentées parmi les chômeurs-ses (55% de femmes parmi les chômeur-ses, au sens de l'INSEE, contre 52% au niveau national).

### *Mode de gouvernance*

Le territoire a été habilité en octobre 2022. L'expérimentation repose sur un CLE structuré sous forme associative, dont la gestion est assurée par un Conseil d'Administration et un bureau. L'équipe opérationnelle est réduite, avec une seule salariée dédiée au projet. L'engagement des élus locaux est fortement polarisé autour des maires des deux communes principales, qui portent activement la démarche, ce qui pourrait fragiliser les dynamiques à l'œuvre en cas de changement d'équipe municipale. L'absence d'implication de la direction de France Travail est un point faible relevé par les acteur-ices du projet. De plus, la faible densité associative sur le territoire et l'absence de structures spécialisées dans la prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) limitent les ressources disponibles pour accompagner certaines populations vulnérables.

L'Entreprise à But d'Emploi (EBE) locale, **Ô'Ser**, a été ouverte en octobre 2022. Elle a développé des activités de blanchisserie, conciergerie, couture, recyclerie (collecte, remise en état et vente de meubles, objets et textiles), ménage, bâtiment et espaces verts (entretien d'extérieurs auprès de particuliers et professionnel-les). Ces activités sont devenues essentielles dans l'écosystème local, selon de nombreux témoignages recueillis, y compris d'habitant-es.

### *Chiffres-clés de l'expérimentation (issus de Métabase, février 2025)*

**À Moulins-Engilbert, les femmes sont sous-représentées parmi les volontaires (43%) et salarié-es (41%)** : 100 volontaires (43 femmes et 57 hommes), et 46 salarié-es (19 femmes, 27 hommes).

L'âge médian des volontaires est de **47 ans** avec une différence notable selon le genre : 45 ans pour les femmes, 52 ans pour les hommes.

**Les volontaires âgé-es de 55 ans et plus sont plus nombreux dans le territoire** (33% contre 26% dans l'ensemble des territoires), **une tendance encore plus marquée chez les femmes** (35% contre 32% des hommes dans cette tranche d'âge). La surreprésentation des femmes dans la tranche d'âge des 35-44 ans est un peu moins marquée qu'au niveau national : 23% des femmes contre 21% des hommes à Moulins-Engilbert ; 27% contre 20% au niveau national.

**10 femmes et 10 hommes bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé**, soit une proportion un peu plus importante de femmes (23% contre 18% des hommes).

**Un volontaire sur quatre a un faible niveau de diplôme** (diplôme inférieur ou égal au brevet).

Toutefois la variable est très mal renseignée au niveau local (25% de NR pour les femmes et 16% pour les hommes), comme au niveau national, ce qui ne permet pas de comparaison.

**La durée médiane de la privation d'emploi sur le territoire est nettement plus longue pour les femmes que pour les hommes** : 36 mois pour les femmes contre 26 pour les hommes.

**58% des femmes sont à temps partiel contre 37% des hommes**, soit une différence un peu moins marquée qu'au niveau national (62% des femmes à temps partiel, contre 39% des hommes)

**16% des femmes ont fait évoluer leur temps de travail** (dont 11% à la hausse), **contre seulement 4% des hommes**. C'est une part moins importante que ce qu'on observe au niveau national (27% des femmes ont fait évoluer leur temps de travail à la hausse ou à la baisse contre 19% des hommes).

**34% des volontaires n'ont pas le permis** (33% des femmes volontaires) : une plus faible proportion qu'au niveau national.

## Lyon 8 - La Plaine-Santy : un territoire urbain et dense, où la dynamique institutionnelle et associative cohabite avec une concentration des exclusions

« 5 contraintes sont déclarées par les volontaires quand on les rencontre : la parentalité, la santé, les handicaps, une maîtrise du français pas « parfaite » selon les entreprises, le fait d'être aidant. Et il y a ce qui n'est pas dit, mais est perçu : les personnes qui portent le voile, le fait d'être racisées. » (membre de l'équipe-projet)

### Contexte territorial

Le quartier de La Plaine-Santy, situé dans le 8<sup>e</sup> arrondissement de Lyon, regroupe deux quartiers aux profils très différents : La Plaine, un quartier résidentiel, et Langlet-Santy, un secteur prioritaire de la politique de la ville marqué par une forte précarité. Le quartier compte 7 000 habitants, dont 2 894 actifs et un taux de chômage proche de 20%, d'après les chiffres du rapport d'instruction au démarrage de l'expérimentation. Le tissu économique local est structuré autour de 570 établissements et 1 070 emplois salariés, notamment dans l'industrie et les services aux particuliers. Ne s'agissant pas d'un territoire statistique pour l'INSEE, nous n'avons pas à disposition de données socio-démographiques précises, mais selon une étude réalisée par UrbaLyon en 2022<sup>10</sup>, parmi les habitant·es du territoire, 53% sont des femmes. Les femmes représentent 47% des demandeurs d'emploi de catégorie ABC (source France Travail).

### Mode de gouvernance

Le projet repose sur un CLE rassemblant une quarantaine d'acteurs issus des collectivités, des structures d'insertion et du monde économique. Il fonctionne en assemblée plénière et en commissions thématiques, avec un organe central, le « shaker », qui examine chaque mois l'éligibilité des volontaires et oriente leur parcours. L'expérimentation bénéficie d'un fort soutien des collectivités locales (Ville, Métropole, Mairie d'arrondissement), et d'une coordination à l'échelle métropolitaine qui facilite les échanges d'expérience entre territoires engagés dans l'expérimentation. La Métropole de Lyon regroupe 4 territoires TZCLD (Villeurbanne Saint-Jean, Villeurbanne Les Brosses, Saint-Fons Quartier Arsenal-Parmentier et Lyon 8 La Plaine-Santy) et 6 EBE, parmi lesquelles SPactions.

### L'EBE

L'EBE, SPactions, a été créée en septembre 2022 et a développé de nombreuses activités, dont certaines mutualisées avec d'autres EBE du territoire de la Métropole de Lyon : réparation de vélo, laverie-blanchisserie, décoration, ludothèque, médiation, compostage de couches, menuiserie, micro-maraîchage, ...

### Chiffres-clés de l'expérimentation (issus de MétaBase, février 2025)

**Les femmes sont majoritaires parmi les volontaires (68%) et les salarié-es (70%),** avec 53 femmes et 25 hommes parmi les 78 volontaires, et 26 femmes pour 11 hommes parmi les 37 salarié-es.

**L'âge médian des volontaires est de 45 ans,** avec un écart marqué selon le genre : 43 ans pour les femmes, 55 ans pour les hommes.

**La surreprésentation des volontaires du territoire dans la tranche d'âge des 35-44 ans est encore plus marquée dans le territoire qu'au niveau national** (36% de femmes contre 20% d'hommes, 27% contre 20% dans l'ensemble des territoires)

**La durée médiane de la privation d'emploi sur le territoire est nettement plus longue pour**

<sup>10</sup> Urbalyon, *Territoires zéro chômeur longue durée - Caractéristiques démographiques et économiques La Plaine Santy - Lyon 8<sup>e</sup>, février 2022.*

**Les femmes** que pour les hommes : **48 mois pour les femmes** contre 28 pour les hommes.

**2/3 des salarié-es de l'EBE travaillent à temps partiel**, une proportion supérieure à la moyenne nationale (52%). **Les femmes sont plus concernées** (69% contre 58% des hommes), bien que l'écart entre femmes et hommes soit moins marqué qu'au niveau national (62% des femmes à temps partiel, contre 39% des hommes).

**43% des femmes ont fait évoluer leur temps de travail** (27% au niveau national), contre **seulement 8% des hommes**. Parmi ces 43%, 35% des femmes ont augmenté leur temps de travail à la hausse.

Les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), les diplômés et la détention du permis de conduire ne sont pas renseignées ou pas exploitables.

## **Port-Jérôme-sur-Seine, un territoire qui fait face à la désindustrialisation, où l'emploi est « réservé aux hommes »**

*« Dans ce territoire industriel, il y a plus de travail pour les hommes. Parce que c'est l'usine. Parce que les femmes, elles n'ont pas leur place à l'usine. Il n'y a que dans le ménage ici, c'est tout. Et alors, même ça, il n'y en a pas. C'est pris aussi. »* (entretien collectif, conserverie)

*« Les femmes, on est un peu laissées, un peu à l'abandon, on va dire »* (salariée de l'EBE)

### *Contexte territorial*

Située entre Le Havre et Rouen, Port-Jérôme-sur-Seine est une commune de 10 157 habitants, dont 4 429 actifs. L'histoire du territoire est intrinsèquement liée à l'industrie pétrochimique, avec le site ExxonMobil, employant plusieurs générations d'habitants. Aujourd'hui, ce modèle économique s'essouffle : 600 suppressions de postes sont prévues d'ici 2025, accompagnées de la déconstruction d'une partie du site.

Le tissu économique local, encore largement industriel (plus de la moitié des emplois salariés), se caractérise par un déficit de diversification et une offre d'emplois peu adaptée aux qualifications des demandeurs d'emploi. Le taux d'emploi des femmes est particulièrement bas en raison de la faible mixité des emplois dans l'industrie locale, tandis que la précarisation touche surtout les populations féminines, dont les conjointes d'ingénieurs n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle.

D'après l'INSEE, en 2021, le taux d'activité dans le territoire est proche de celui observé au niveau national : 73% contre 75% en France. On observe toutefois une différence marquée entre femmes et hommes, avec un taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans sur le territoire de 70% contre 77% pour les hommes. Elles sont également surreprésentées parmi les chômeurs-ses (54% de femmes parmi les chômeur-ses, au sens de l'INSEE, contre 52% au niveau national).

### *Mode de gouvernance*

Le Comité Local pour l'Emploi (CLE) est composé de 27 structures et de 3 personnes volontaires, rassemblant collectivités, entreprises et structures d'insertion. Il fonctionne en plénière et via des commissions thématiques. L'implication des élu-es et de la commune est très forte : la cheffe de projet est une agente du CCAS.

Le territoire bénéficie d'un pôle ESS très dynamique, soutenu par l'agglomération de Caux Seine et est caractérisé par la présence de deux chantiers d'insertion bien implantés (maraîchage et ressourcerie), soulevant des enjeux de complémentarité entre les initiatives.

## L'EBE

La Source a été ouverte à l'automne 2022 après 5 ans de grand investissement d'actrices et acteurs du territoire et de volontaires pour l'habilitation. Elle regroupe plusieurs activités : assistance administrative, transport solidaire, conserverie, boutique, livraison, blanchisserie, atelier couture, atelier Cop'o (récupération de cartons transformés en litière pour chevaux), agent de convivialité, ... Le principe de non-concurrence est un vrai enjeu pour la création de nouvelles activités sur ce territoire, déjà très dynamique via son pôle ESS.

### *Chiffres-clés de l'expérimentation (issus de MétaBase, février 2025)*

*Point de vigilance : le très faible nombre d'hommes volontaires dans l'expérimentation au sein du territoire ne permet pas de comparer les profils des volontaires et salarié-es selon le genre.*

**Les femmes sont très fortement sur-représentées parmi les volontaires (79%) et encore davantage parmi les salarié-es (86%),** avec 78 femmes et 21 hommes parmi les 99 volontaires, et 30 femmes et 5 hommes parmi les salarié-es.

**L'âge médian des femmes volontaires est de 44 ans.**

**La surreprésentation des femmes parmi les 35-44 ans est encore plus marquée qu'au niveau national** (31% des femmes contre 27% au niveau national).

14 femmes volontaires sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé, ce qui représente 18% des femmes volontaires, soit une part un peu plus importante qu'au niveau national (16%).

**18% des femmes n'ont pas de diplôme supérieur au brevet.** Toutefois la variable est très mal renseignée au niveau local (29% de données non renseignées), comme au niveau national, ce qui ne permet pas de comparaison.

**La durée médiane de la privation d'emploi sur le territoire est de 24 mois pour les femmes.**

**67% des femmes salariées au sein de l'EBE sont à temps partiel** (contre 62% des femmes à l'échelle de l'ensemble des territoires)

**1 femme sur 3 a fait évoluer son temps de travail.** C'est une part plus importante que ce qu'on observe au niveau national (27% des femmes ont fait évoluer leur temps de travail contre 19% des hommes).

**25% des femmes volontaires n'ont pas le permis,** soit une proportion bien plus faible qu'au niveau national (46%).

## Partie 2 : La place des femmes dans l'expérimentation

### 2.1 – LE DROIT À L'EMPLOI : ROMPRE AVEC DES TRAJECTOIRES D'EXCLUSION

#### Rendre visibles les femmes derrière le halo du chômage

Au-delà des chiffres, le halo du chômage correspond à des réalités de vie qui sont peu connues, car les profils des personnes concernées ne rentrent généralement pas dans les cibles des dispositifs de retour à l'emploi ou d'accompagnement social. Au fil des échanges avec les femmes volontaires et salariées dans l'expérimentation, nous avons rencontré des trajectoires similaires sous différents aspects, convergeant dans des situations de grand isolement. Voici ci-dessous trois trajectoires-type reconstituées à partir des histoires collectées<sup>11</sup>.

#### *Des situations récurrentes d'isolement social et de précarité*

Mère de quatre enfants, Mariana a suivi son conjoint dans une nouvelle région pour son travail, mettant entre parenthèses sa propre carrière. Pendant dix ans, son quotidien se limite aux soins des enfants et à l'entretien de la maison. Ses seules interactions sociales sont limitées aux allers-retours à l'école et à la famille, ou à la belle-famille. Une période de très grande fatigue s'installe, la conduisant à une dépression tardivement diagnostiquée par son médecin traitant.

Le cas de Mariana est loin d'être isolé : en 2020, d'après les chiffres de l'INSEE, seules 44% des mères de 4 enfants ou plus occupent un emploi alors que c'est le cas de 78% des pères dans la même situation<sup>12</sup>. Près d'une mère de famille nombreuse sur trois se déclare « au foyer ».

Pour Mélissa, rencontrée à Lyon, comme pour de nombreuses femmes rencontrées, c'est le déménagement qui a marqué l'entrée dans la précarité professionnelle : « *il y a plus de 20 ans, mon mari m'a dit « J'ai une opportunité de travail dans le Jura. » [...] Et d'un commun accord, j'ai dit OK. Il a fallu que je démissionne. J'ai quitté mes amis, ma famille. Et j'ai fait ce choix-là en toute conscience. Arrivés ici, la priorité c'était de trouver des écoles pour les enfants. Trouver un logement. [...] Et moi, j'ai mis des années et des années à trouver du travail. L'entreprise dans laquelle je travaillais ne voulait pas m'embaucher. Du coup, pendant trois ans, j'ai fait 52 contrats. En trois ans. Entre deux grands magasins ».*

Selon la Dares<sup>13</sup>, **après un déménagement**, moins de deux femmes en couple sur cinq accèdent à un statut professionnel plus élevé, contre près d'un homme sur deux.

Certaines des volontaires et salariées rencontrées ont fait **l'expérience de périodes d'emploi dans le secteur très féminisé et précarisé des services à la personne**.

Léonie est aide à domicile. Comme c'est fréquemment le cas dans le secteur des services à la personne, elle cumule 8 employeurs et ses contrats sont précaires. Elle travaille peu d'heures, mais souvent en horaires décalés : ses journées sont morcelées et longues. Elle intervient au domicile de personnes âgées et travaille seule, sans collègues. C'est un travail exigeant émotionnellement : souvent les personnes qu'elle vient aider sont très isolées, et parfois dans une situation de grande détresse. Son travail est peu rémunéré et ne lui permet pas d'envisager sereinement le mois suivant.

<sup>11</sup> Rappelons ici que les prénoms sont fictifs et les trajectoires inspirées de plusieurs femmes rencontrées.

<sup>12</sup> INSEE, « Les familles en 2020 : 25% de familles monoparentales, 21% de familles nombreuses », Insee Focus n° 249, 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5422681#titre-bloc-13> (consulté le 24/02/2025)

<sup>13</sup> DARES, *Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ?* DARES Analyses, (016), 2019, [https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares\\_analyses\\_differeenes\\_femmes\\_hommes\\_mobilite\\_avril\\_2019.pdf](https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_differeenes_femmes_hommes_mobilite_avril_2019.pdf)

Une étude de la Dares de 2021 souligne **la grande exposition aux risques psychosociaux des salariées de l'aide à domicile**, comme Léonie. Selon les résultats de cette étude, 95% de ces salariées sont des femmes, les trois quarts sont en temps partiel, le plus souvent subi. Il est fréquent que leurs horaires soient entrecoupés, et variables d'une journée sur l'autre. Elles sont davantage exposées à l'isolement professionnel<sup>14</sup>.

Justine a travaillé pendant des années auprès de son mari dans l'exploitation agricole familiale. Son travail n'était pas rémunéré ni reconnu, invisible. Pourtant, elle était un peu partout : nourrir les bêtes, s'occuper des plantations et des récoltes mais aussi faire un peu de comptabilité, sans compter la logistique des repas et le soin des enfants. Il arrive régulièrement qu'elle travaille aussi « à l'extérieur », en plus du reste, pour compléter les revenus du foyer. Lorsqu'ils se sont séparés, elle s'est retrouvée sans rien, sans maison, sans argent, avec ses trois enfants. Pendant plusieurs années, elle a alors enchaîné des contrats courts, les ménages chez les particuliers, ou des petits contrats avec le centre social.

En 2022, une étude de la MSA souligne **l'activité essentielle des femmes dans les exploitations et entreprises agricoles**, longtemps non reconnue et encore largement invisibilisée<sup>15</sup>.

### *La méthodologie TZCLD : reconnaître, aller-vers, offrir une solution durable d'emploi*

L'expérimentation TZCLD permet de rompre l'isolement et la précarité de ces femmes, en particulier à travers trois axes d'intervention : une définition de la privation de l'emploi adaptable aux contextes locaux<sup>16</sup>, des méthodes d'aller-vers permettant d'aller rencontrer les femmes en situation de précarité et d'isolement là où elles se trouvent et enfin, l'accès à un emploi en CDI.

L'interprétation de la privation d'emploi adaptée aux réalités de chaque territoire permet de **prendre en compte les situations invisibilisées dans la définition du chômage selon le BIT** (être sans emploi et disponible pour travailler, avoir cherché du travail), en s'attaquant au halo du chômage" qui touche particulièrement les femmes : situations de sous-emploi (temps partiel subi), emploi précaire (cumul de CDD, d'employeurs), inactivité subie (indisponibilité à travailler due à l'assignation aux soins aux proches, au découragement, au manque de modes de garde). À Moulins-Engilbert par exemple, est retenue une « *acceptation large de la privation d'emploi avec certaines modalités. Ainsi sont éligibles les personnes se trouvant dans une situation de privation totale, partielle (EBE en complément de travail selon volume horaire du contrat) ou régulière* » (extrait du rapport d'instruction du Bassin de vie de Moulins Engilbert). Même chose à Lyon 8 Plaine-Santy, où les critères ont été travaillés en lien avec les situations des volontaires rencontrés-es, comme l'explique une membre de l'équipe projet : « *Il y a 5 critères et il faut en cumuler deux pour être éligible : moins de 20 heures alors qu'on veut faire un temps plein, les horaires atypiques, le type de contrat, le fait d'alterner entre situation de chômage et d'emploi, et le fait de cumuler plusieurs employeurs. J'ai rencontré une femme qui cumulait 20 employeurs différents, pour faire 30 heures* ». Cette souplesse de l'expérimentation permet aux territoires de tenir compte des spécificités locales de la privation d'emploi, et de s'adapter aux situations particulières de précarité rencontrées par les femmes.

L'expérimentation se distingue par sa **capacité à aller rencontrer ces femmes**, qui ne sont potentiellement ni identifiées par les dispositifs d'insertion, ni comptabilisées dans les chiffres du chômage, et qui peuvent être dans une situation de grand isolement. C'est ce que souligne Christian, bénévole membre du CLE de Moulins-Engilbert : « *au début, on a voulu globaliser en essayant de faire*

<sup>14</sup> DARES, « Quels risques psychosociaux chez les salariées de l'aide à domicile ? », Dares Analyses n° 53, Octobre 2021

<sup>15</sup> La reconnaissance du statut de « conjoint collaborateur » permettant aux agricultrices d'avoir accès à une protection sociale, est relativement récente (loi d'orientation agricole de 1999). Il faut même attendre la loi de 2006 pour que soit supprimé l'accord du chef d'exploitation pour avoir accès au statut de conjoint collaborateur. Toutefois, au cours des deux dernières années, l'effectif des conjointes collaboratrices a diminué de moitié : les femmes préférant en général le statut de co-exploitant qui octroie davantage de droits.

<sup>16</sup> Cf la note qui définit la privation d'emploi : <https://etclcd.fr/wp-content/uploads/2020/10/note-privation-demploi-et-tz.pdf> (consulté le 15 avril 2025)

des cafés-rencontres, envoyer des lettres, des réunions, mais ça n'a pas marché [...] On fait du porte-à-porte. Il y en a qui répondent par téléphone, mais la majorité, il faut aller les voir ». Ce qui fait la spécificité de l'expérimentation, « c'est le fait d'aller vers, d'aller chercher ces femmes invisibles [...] Souvent ce sont des femmes qui sont bloquées par la situation familiale. » À Lyon 8<sup>e</sup>, en plus des courriers envoyés largement aux habitant·es potentiellement concerné·es, l'expérimentation investit l'espace public par des opérations d'aller-vers et des événements, la présence aux sorties d'école, des liens forts tissés avec le centre social. Une professionnelle est spécifiquement dédiée à la mobilisation et elle s'appuie sur des salarié·es de l'EBE et des volontaires pour faire connaître l'expérimentation : « On l'a beaucoup fait en binôme ou en trinôme avec des volontaires ou avec des salarié·es, parce qu'on partait du principe que c'était ces personnes-là qui pouvaient le mieux en parler à leurs pair·es, pour montrer pourquoi c'est intéressant et quelles sont les limites ».

Une fois en emploi au sein de l'EBE, **la dynamique de reconstruction, non seulement économique mais aussi psychologique, se poursuit.**

## Neutraliser les biais inégalitaires vis-à-vis des femmes dans l'emploi

Les discriminations liées au genre et les discriminations multifactorielles (articulant le genre à l'âge, à l'origine, à la situation de handicap, au port du voile, aux problématiques de santé, au quartier de résidence notamment) sont un facteur important du surchômage des femmes. Non seulement en raison des obstacles directs à l'embauche, mais aussi à cause des répercussions que l'expérience des discriminations peut avoir sur les attitudes des personnes vis-à-vis de l'emploi. **Les phénomènes d'autocensure et de découragement qui peuvent aller jusqu'au retrait du monde du travail** ont été documentés par différents travaux portant sur les conséquences des discriminations<sup>17</sup>.

**Le sexisme reste la première cause des discriminations dans le domaine de l'emploi<sup>18</sup>**, mais toutes les femmes ne sont pas concernées de la même manière : le fait d'être perçue comme non-blanche, d'avoir plus de 50 ans, de porter le voile, d'être en situation de handicap ou d'avoir un problème de santé surexpose les femmes à la discrimination. Ainsi, par exemple, le Défenseur des droits souligne que les « femmes de 18 à 44 ans vues comme noires, arabes ou asiatiques présentent un taux global de discrimination (tous critères confondus), dans le monde professionnel, nettement supérieur à celui des femmes vues comme blanches (65% contre 42%) »<sup>19</sup>. Par ailleurs, **les inégalités s'exacerbent avec l'âge**, que ce soit concernant les écarts de salaire ou la qualité de l'emploi<sup>20</sup>.

### Une expérience partagée de l'intersectionnalité des discriminations chez les femmes rencontrées

Dans le traitement des données collectées pendant l'enquête, nous avons reconstitué les parcours des femmes rencontrées en signalant les événements négatifs particulièrement marquants dans leur parcours. Il en ressort d'abord les points de rupture liés au décès ou aux maladies graves de proches (parents, frères ou sœurs, enfants), dont on peut relever la récurrence et faire l'hypothèse qu'elle est partagée par les hommes ayant rejoint l'expérimentation. Ce qui frappe ensuite, c'est à quel point dans les trajectoires de vie des femmes, **l'expérience des discriminations ou d'attitudes hostiles dans le cadre du travail est récurrente**. Les critères d'exposition à la discrimination varient en fonction des

<sup>17</sup> Défenseur des droits, « 13<sup>ème</sup> baromètre : la perception des discriminations dans l'emploi », décembre 2020, [https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd\\_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf) (consulté le 25 février 2025) ; BOREL P. et Soparnot R., « De l'autocensure professionnelle ou quand les femmes sont prétendues responsables des inégalités qu'elles subissent », RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise 2020/3 n° 40, vol. 9

<sup>18</sup> « 9 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au travail en 2021 », Insee Première n°1983, février 2024.

<sup>19</sup> Défenseur des droits, *Synthèse : discriminations et origines, l'urgence d'agir*, 2020, p. 3

<sup>20</sup> Conseil Supérieur à l'égalité professionnelle, « Rapport - Les femmes seniors dans l'emploi - Etat des lieux », juin 2019, pp. 77-78.

caractéristiques socio-démographiques des territoires, notamment pour ce qui concerne la discrimination liée à l'origine et à l'appartenance religieuse.

A Moulins-Engilbert, plusieurs des femmes rencontrées ont vécu l'enchaînement des contrats précaires, CDD ou intérim. **La précarité des contrats les expose encore plus à la discrimination au moment liée à la grossesse et à la maternité**, comme dans le parcours de Flore, qui accumulait les CDD dans le ménage : « *en 2012, je suis tombée enceinte. Et du coup, c'était la raison qu'ils m'ont virée au bout de 5 ans. Parce que j'attendais ma fille.* ». Les femmes qui ont travaillé avant de rejoindre l'expérimentation ont été nombreuses à témoigner de ralentissements de carrière, de difficultés au travail au moment de l'arrivée des enfants, comme dans le récit de Sabine (Lyon 8e), qui travaillait dans des agences d'architectes : « *j'avais un poste plutôt agréable, je faisais des gros chantiers, des gros trucs. J'avais des réunions, c'était sympa. Mais à partir du moment où on a eu des enfants...* ».

Dans les trois territoires, plusieurs volontaires et salariées expliquent s'être retrouvées exclues du marché de l'emploi en raison de leur âge. Rappelons ici que 62% des salariées des EBE et 54% des volontaires ont plus de 45 ans (les hommes salariés dans cette tranche d'âge sont 60% et les volontaires 57%). Les « seniors », hommes comme femmes, sont particulièrement exposés à la discrimination dans les recherches d'emploi, mais **la discrimination liée à l'âge s'articule avec les inégalités hommes-femmes dans les parcours des femmes rencontrées**. Cela concerne notamment les femmes qui ont interrompu leur parcours professionnel ou qui ont démarré tardivement leurs premières recherches d'emploi pour s'occuper de leurs enfants pendant plusieurs années. Dans les trajectoires des femmes rencontrées, nous retrouvons des déménagements pour suivi du conjoint, qui impliquent de quitter un emploi, puis de gérer la charge domestique et familiale dans le nouveau lieu d'habitation, en s'étant aussi éloignées des soutiens familiaux éventuels. La priorité mise sur la carrière professionnelle des hommes est à plusieurs reprises justifiée par les inégalités de salaire : le conjoint gagne mieux, c'est donc mieux pour la famille.

Nous avons par ailleurs déjà souligné dans l'introduction la forte exposition des femmes aux accidents de travail et maladies professionnelles dans des métiers majoritairement féminins (métiers du soin, ménage et nettoyage notamment). **La récurrence des problématiques de santé liées au travail est frappante dans les parcours des femmes interrogées**. Se traduisant dans une inaptitude au poste, cela expose les femmes à la fois à la difficulté de trouver un poste adapté à leurs problèmes de santé et à celle de se reconstruire dans un autre métier à un âge « avancé » pour les normes du marché de l'emploi, mais toujours éloigné de l'âge du droit à la retraite.

**Les femmes perçues comme non-blanches et celles portant le voile, rencontrées à Port-Jérôme-Sur-Seine et à Lyon 8<sup>ème</sup>, s'estiment plus exposées à la discrimination que les hommes**, comme l'explique une salariée issue de l'immigration maghrébine : « *Mes frères, ils ont tous eu de la discrimination raciale à un moment donné de leur vie, mais ils ont tous réussi à trouver du travail facilement. Moi et ma sœur, ça n'a pas été la même histoire* ». Les femmes concernées, comme Mireille, volontaire à Lyon 8<sup>ème</sup>, sont conscientes d'avoir vécu la discrimination raciale à l'embauche : « *Moi, j'ai été discriminée par rapport à ma couleur, à deux reprises. Quand je suis arrivée en France, je commençais à chercher du boulot. Dans chaque entreprise ou deux entreprises [...] où je travaillais en tant que cuisinière, j'ai cherché du travail. Quand j'arrivais, on me disait, ah non, c'est déjà pris. Je savais que c'était par rapport à ma couleur parce que l'offre était encore en ligne* ».

Cette conscience de l'exposition à la discrimination, consolidée par son expérience directe au moment de la recherche d'emploi ou par celle des proches, conduit plusieurs des femmes rencontrées à affirmer qu'il n'y a pas de place (souhaitable) pour elles dans le marché de l'emploi : « *Quand je me suis dit, il faut que je travaille, je me suis dit, mais qui va me prendre ? Je n'ai pas beaucoup d'expérience, je suis voilée.*

*Je n'osais pas aller chercher... » ; « Je suis dans la marge. Déjà, je suis noire. Je suis voilée. [...] Je me sens dans la marge » (deux salariées, PJ2S).*

Au-delà de l'embauche, plusieurs femmes perçues comme non-blanches avec des expériences d'emploi ont témoigné d'épisodes répétés de graves violences racistes au travail, par des collègues ou les employeurs. **La discrimination est également vécue dans le travail**, lorsqu'elles sont assignées à des tâches qui ne correspondent pas à leur qualification : « *Je me retrouvais souvent à la plonge. [il n'y avait que des hommes en cuisine, et ils me disaient] c'est ton métier. C'est pour toi. [...] J'ai une formation cuisine et je n'ai jamais, jamais, jamais pu exercer en tant que cuisinière dans l'entreprise ».*

**Cette idée de la « double peine » dans l'articulation des critères de discrimination est aussi partagée par les volontaires et salariées rencontrées qui sont en situation de handicap.** L'enquête nous a conduites à nous interroger sur la dimension genrée de la privation d'emploi liée au handicap. Voici une trajectoire composée à partir de récits collectés :

Laura est en situation de handicap moteur depuis la naissance. Enfant, elle a été scolarisée dans un établissement spécialisé où la dimension médicale était privilégiée par rapport aux apprentissages scolaires. Jeune adulte, elle exprime un fort désir d'indépendance, elle commence à travailler en ESAT, mais subit un accident de travail qui la rend inapte au poste. Souhaitant retrouver du travail dans le milieu ordinaire, elle présente des candidatures, mais se confronte à la discrimination en raison de son handicap. Elle souhaite donc refaire une formation qui lui permettrait de renforcer son CV et travailler dans un poste administratif, mais ses proches et les professionnel·les de santé qui l'accompagnent la découragent en lui disant que son corps ne pourra pas supporter autant d'effort et que le salaire qu'elle gagnera dans un emploi à temps partiel sera moins intéressant que l'AAH. Elle reste inactive pendant 15 ans avant de rejoindre l'expérimentation, à 40 ans.

Claire Désaint, vice-présidente de l'association « Femmes pour le dire, femmes pour agir » a rappelé lors de l'Université d'Été de TZCLD en 2024 que si les chiffres existants sur l'emploi des personnes en situation de handicap ne permettent pas d'étudier leur dimension genrée, on sait pourtant que les femmes rencontrent plus d'obstacles encore que les hommes, que ce soit dans les études, la formation ou le travail<sup>21</sup>. Les stéréotypes selon lesquels les hommes s'accomplissent plus dans le travail que les femmes pèsent sur les femmes en situation de handicap qui se voient freinées dans leurs désirs par leur entourage et/ou par les professionnel·les qui les accompagnent.

### *La non-sélectivité comme méthode de neutralisation des discriminations à l'embauche*

Face à ces inégalités structurelles qui régissent le fonctionnement général du marché de l'emploi en France, **la force de l'expérimentation réside dans l'application de l'un de ses principes fondateurs : personne n'est inemployable.** Dans les pratiques, il faut ici mettre en avant **les modes de mobilisation et la règle de non-sélectivité**, qui sont des dimensions spécifiques de l'expérimentation, qui la distinguent des autres dispositifs de retour à l'emploi.

Les modalités de repérage des personnes privées d'emploi, déjà décrites plus haut, permettent de neutraliser un biais inégalitaire dans la manière dont est construit le service public de l'insertion : les personnes qui ne sont ni inscrites à France Travail, ni dans des parcours d'accompagnement des bénéficiaires du RSA ne bénéficient pas d'un accompagnement socio-professionnel. **La capacité de l'expérimentation d'aller chercher les personnes qui sont inconnues des dispositifs d'insertion** est notamment liée à ses différentes stratégies de mobilisation de proximité qui permettent de toucher les femmes dans les réseaux de sociabilité du territoire.

---

<sup>21</sup> TZCLD, Actes de l'université d'été 2024, op. cit., pp. 7-8.

Cela permet de **révéler le besoin d'accompagnement et d'ouvrir de nouveaux horizons** pour des personnes qui, découragées par des expériences négatives en lien avec le travail, dont les discriminations, le harcèlement, les violences au travail, considèrent ne pas pouvoir y trouver une place et ne sont pas ou plus dans une démarche de recherche d'accompagnement.

Pour les personnes qui deviennent ensuite volontaires, le principe de non-sélectivité et la liste d'attente<sup>22</sup> offrent un cadre protecteur vis-à-vis des discriminations au recrutement, comme le souligne une participante au focus-groupe de Lyon 8<sup>ème</sup> : « *le fait qu'il n'y ait pas de discrimination soit liée à l'âge, soit liée à l'origine, soit liée au quartier. Il n'y a pas de jugement. Et ça c'est quelque chose aussi qui concerne davantage les femmes.* ».

Pour plusieurs des femmes rencontrées, au-delà de rouvrir la possibilité d'un avenir professionnel, **la rencontre avec l'expérimentation semble avoir conduit à la conscientisation des discriminations subies** : « *On ne regarde pas la couleur et là d'où on vient* » ; « *[cette expérimentation] c'est l'opportunité de pouvoir travailler malgré mon âge avancé, on va dire* » (deux salariées, Lyon 8<sup>e</sup>).

### *Un potentiel à exploiter davantage pour changer les pratiques au-delà des EBE*

L'entrée dans l'expérimentation de personnes qui jusque-là considéraient ne pas avoir de place dans l'emploi **contribue au changement des représentations de leurs entourages**, mais aussi des professionnel·les qui les accompagnent. Cet effet de l'expérimentation est particulièrement identifié en rapport avec les représentations concernant les capacités des personnes en situation de handicap, dont nous avons souligné plus haut la dimension genrée. On peut citer l'exemple de Djena, qui a été privée d'emploi pendant 20 ans suite à une décision d'inaptitude au travail liée à son handicap et aux suites d'un accident professionnel. Aujourd'hui, après avoir été accompagnée dans le cadre de l'expérimentation TZCLD pour obtenir le droit de retravailler, elle est salariée à temps partiel dans l'EBE. Elle s'implique dans la sensibilisation de son entourage : « *quand j'ai réussi, j'ai pu dire à tous ceux que je connaissais qui étaient en maladie, déprimés à cause de ça. Leur dire, attention, vous avez le droit. Si vous n'avez pas d'interdiction du médecin du travail, vous avez le droit de travailler. Et ça a débloqué des situations.* ». Elle prouve également aux médecins qui la suivent, et qui étaient réticents vis-à-vis de son souhait d'être salariée, que « *personne n'est inemployable* », ce qui est l'un des postulats du projet.

Si on peut donc constater ces effets au-delà des parties prenantes directes de l'expérimentation, on peut aussi interroger les conditions de l'exhaustivité en-dehors du cadre des EBE. **La persistance des pratiques discriminatoires par les autres potentiels recruteurs est admise par les professionnel·les rencontré·es, notamment par rapport au critère genré du port du voile**. Nous avons pu constater que des pratiques de refus d'embauche en raison de ce critère sont banalisées y compris au sein des entreprises d'insertion, des partenaires associatifs : « *ça tourne dans le territoire, le message qu'il n'y a que [dans l'EBE] qu'on peut travailler avec le voile* » (focus-groupe partenaires). **La notion de lutte contre les discriminations est peu mobilisée par les acteur·trices de l'expérimentation** que nous avons rencontré·es, qui préfèrent se référer au principe de non-sélectivité. Cependant, elles et ils peuvent devoir faire face à des contraintes extérieures qui les mettent dans une position délicate autant pour le respect des principes fondateurs de l'expérimentation que pour celui du droit du travail : « *le centre social nous a proposé une petite mission, mais il ne fallait pas porter le voile, c'était de faire du soutien à l'accueil. Et au centre social, le port du voile est interdit pour les salariées* » (responsable d'une EBE).

La sortie de privation d'emploi à la fois à travers l'orientation de volontaires vers des opportunités hors EBE et des salariées vers des possibilités d'évolution après l'EBE, nécessite un changement dans les

---

<sup>22</sup> Les volontaires sont inscrit·es par ordre d'arrivée dans une liste d'attente ou liste de mobilisation. C'est à partir de celle-ci et en suivant l'ordre que les embauches dans l'EBE sont réalisées.

pratiques de recrutement et ne peut pas se résoudre dans l'accompagnement des personnes privées d'emploi, comme l'exprime un directeur d'EBE : « *On parle de freins chez les gens, c'est la maîtrise de la langue, le fait d'avoir des enfants ... Enfin, tout ce qu'on connaît déjà. Mais en fait, le véritable frein, ce n'est pas les gens, c'est juste les entreprises qui discriminent. [...] Tout le monde sait, chez les professionnels de l'insertion, que c'est les entreprises le problème, mais personne ne travaille vraiment sur ce sujet-là* ».

**Renforcer la capacité des CLE à impulser le changement des pratiques en intégrant de façon plus explicite les principes de la lutte contre les discriminations** apparaît donc comme un enjeu stratégique fort pour le futur de l'expérimentation. Pour cela, il est nécessaire d'exploiter le potentiel représenté par la dynamique partenariale, qui permet déjà de « *faire bouger les représentations, par exemple au niveau du shaker où on a beaucoup de discussions de fond sur les questions d'éligibilité* » (équipe projet, Lyon 8<sup>e</sup>).

La méthodologie du bilan, centrée sur trois territoires d'enquête où l'expérimentation est relativement récente, ne permet pas d'avoir une vue exhaustive de la capacité des territoires à accompagner le changement des pratiques au sein des écosystèmes partenariaux. Une formation systématique au droit de la non-discrimination pour l'ensemble des membres des CLE permettrait sans doute d'intégrer le problème des inégalités de traitement plus directement et au-delà de l'application du principe de non-sélectivité dans l'accompagnement des volontaires, de les informer sur leurs droits et voies de recours, en mettant des mots sur les exclusions vécues. **Un positionnement plus explicite de l'expérimentation comme méthode de lutte contre les discriminations** permettrait également un rapprochement avec la politique publique et les acteurs ·trices opérant dans ce champ. Les trajectoires de vie des femmes mobilisées par l'expérimentation sont un vivier potentiel pour développer la connaissance sur les manifestations concrètes des discriminations intersectionnelles et leurs effets, utile pour adapter les stratégies de prévention.

## Construire un cadre de retour à l'emploi sécurisant pour les femmes

Les expériences traumatiques dans le travail - discriminations, harcèlement moral, raciste ou sexiste, licenciements (dont ceux abusifs, liés à la grossesse ou à l'état de santé), violences sexistes, burn-out - **ont des effets négatifs durables sur la santé psychique des personnes qui les vivent**. Ces constats sont documentés: le Défenseur des droits rappelait dans son baromètre 2020<sup>23</sup> « *les effets délétères et durables sur les parcours individuels* » de la discrimination et des attitudes hostiles au travail. Au-delà de l'impact sur le parcours professionnel, ces expériences traumatiques ont des conséquences négatives sur la santé psychologique et physique : découragement, dépression, perte de confiance en soi et dans les autres, isolement social, altérations de la mémoire, grande fatigue, ... Par ailleurs, une étude de l'INRS en 2023 souligne le risque de troubles anxio-dépressifs chez les femmes au retour d'un congé maternité, lié à l'accumulation des sollicitations au travail et hors-travail<sup>24</sup>.

Les études réalisées sur les conséquences des violences sexistes et sexuelles pointent aussi bien la perte de confiance en soi que la baisse de motivation, d'autonomie, d'efficacité des femmes qui les subissent<sup>25</sup>. **Les problématiques de santé mentale sont à la fois cause et conséquence du chômage**

<sup>23</sup> Défenseur des droits, *La perception des discriminations dans l'emploi: 13<sup>e</sup> baromètre*, décembre 2020, [https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd\\_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf) (consulté le 28/02/2025)

<sup>24</sup> RADAUCEANU A., PRADEAU P., BRETON C., DEMANGE V., GRZEBYK M., BOINI S., LAFON D., GOUJON E., RALISON F., GROS A., HUYGHE L., « Grossesse au travail : le retour au travail après congé de maternité », *Références en santé au travail*, mars 2023, n° 173, TF306, pp. 31-53.

<sup>25</sup> Ministère de l'économie, des finances et de la relance, *Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, novembre 2020, <https://www.economie.gouv.fr/files/files/2020/Guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.docx.pdf> (consulté le 1 mars 2025).

**de longue durée.** Dans ce contexte, la réponse à des besoins de sécurité, de temps et de ressources pour retrouver confiance en soi, en ses capacités et dans les autres au sein des environnements de travail est une condition pour le retour à l'emploi.

### *Une image de soi altérée par les expériences traumatiques chez les femmes rencontrées*

**La perte de confiance en soi et en ses capacités est régulièrement citée par les femmes rencontrées.** Cécile travaillait dans l'assurance depuis déjà plusieurs années lorsqu'elle est devenue mère. La maternité a marqué la fin de son parcours professionnel dans ce domaine : « *[quand j'ai eu des enfants], au travail, j'ai commencé à être moins « intéressante » : ma carrière a ralenti, je n'ai connu plus d'évolution jusqu'au licenciement économique, qui a eu lieu à la naissance de mon 3<sup>ème</sup> enfant, pendant mon congé parental. Ensuite, j'ai perdu confiance et estime de moi-même, jusqu'en 2022 lorsque je suis entrée dans TZCLD. Ça a été pour moi une renaissance !* ». Djena de son côté fait état d'une « *grande fatigue psychique* » qui l'envahit dans la bataille contre tous les obstacles qu'elle rencontre pour pouvoir retravailler. Dorothée, qui a vécu plusieurs épisodes traumatiques dans son parcours, reconnaît un profond déficit d'estime d'elle-même : « *mon pire ennemi, c'est moi-même. Donc je me mets plus de bâtons dans les roues qu'on peut m'en mettre* ». Sabine, aujourd'hui salariée dans l'EBE à Lyon 8<sup>ème</sup>, a fait l'expérience d'un épuisement au retour du congé maternité : « *j'ai fait un burn-out parce que j'ai essayé de donner tout ce que je pouvais, pour l'entreprise, à la maison, avec les enfants. Pour remonter la confiance, je cherche encore. Je pense que je suis sur le bon chemin depuis à peu près un an* ».

Lorsque nous avons interrogé les femmes volontaires sur leurs besoins pour se sentir bien dans un environnement de travail, elles ont parlé d'un besoin d'« *apaisement* », de « *sérénité* ». Elles expriment aussi **un besoin de bienveillance, de liens de solidarité** pour les aider à surmonter leurs craintes : « *le travail ne me fait pas peur du tout [...] c'est vraiment l'environnement, j'ai peur d'être [à nouveau] maltraitée, et j'ai peur d'être aussi moi, maltraitante* » (volontaire, Lyon 8<sup>e</sup>).

### *L'expérimentation comme espace pour se reconstruire*

L'expérimentation est, pour ces femmes, avant tout **la possibilité d'envisager autrement leur propre futur et leur place dans le monde du travail.** La dynamique de proximité, le fait de pouvoir se présenter par ses projets et ses envies plutôt que par ses difficultés et choix passés, encouragent ce changement de perspective : « *on essaie de voir plus le futur que leur passé. C'est pas juger sur le passé des gens. Parce que nos casseroles, de toute façon, on les aura toujours. Mais l'important, c'est maintenant.* » (focus groupe avec des salariées de l'EBE, Moulins-Engilbert).

Plusieurs d'entre elles, dans les frises chronologiques que nous leur avons mis à disposition pour retracer leur parcours, font coïncider l'arrivée dans l'expérimentation avec un changement de statut et un gain d'espoir, comme l'écrit Aurélie, 46 ans : « *2024 : réunion avec [la cheffe de projet]. Je retrouve confiance en moi. Je deviens demandeuse d'emploi. En avril, je fais une immersion à la Source* ».

**Les actions mises en place par l'expérimentation soutiennent le rétablissement des femmes fragilisées par leurs parcours.** À commencer par les modes de mobilisation : « *ce qui change réellement par rapport à ailleurs, c'est le fait d'aller vers : restaurer la confiance en se donnant le temps de le faire* » (bénévole membre du CLE, Moulins-Engilbert). Les rencontres régulières fournissent un espace de resocialisation à des femmes isolées. Cela est particulièrement frappant à Port-Jérôme-Sur-Seine, où la totalité du groupe actuel des volontaires est composé de femmes : la réunion des volontaires, rendez-vous régulier proposé par la cheffe de projet, est de fait un espace non-mixte, où au-delà des actualités et actions à mettre en œuvre pour l'expérimentation sont partagés les soucis du quotidien, les contraintes familiales, l'envie d'un moment de bien-être pour soi. Plusieurs salariées de l'EBE ont exprimé leur regret de ne plus avoir ces temps de rencontre, depuis qu'elles ont changé de statut.

L'accompagnement resserré, mis en place à travers le CLE en partenariat avec les structures d'insertion et les professionnel·les du travail social, **permet d'entourer les personnes privées d'emploi avec une approche pluridisciplinaire**. Les professionnel·les partagent des situations et mutualisent différents outils à leur disposition pour permettre une prise en compte globale de la situation de la personne, articulant les questions liées au retour à l'emploi à celles d'accès aux droits, de santé, de logement notamment.

**Le besoin de temps pour se reconstruire est fortement associé au souhait de rentrer dans l'EBE.** Les femmes rencontrées ont conscience que l'EBE est un cadre à part, singulier par rapport au fonctionnement général des espaces de l'emploi salarié, mais l'envisagent aussi comme une parenthèse qui leur permettra de se préparer à se remettre dans le jeu, comme l'explique une salariée d'SPACTIONS interrogée pendant l'Université d'Été : *« j'ai clairement rencontré des difficultés dans l'accès au marché du travail à cause de mon voile. J'ai un bac +5 en droit et [...] j'ai pu intégrer l'EBE parce qu'il n'y avait aucune condition [...] A mon échelle, je profite de cette occasion pour faire valoir mes compétences et être un peu plus crédible par la suite avec mon CV. Il y a plusieurs choses qui s'ajoutent : un gros trou dans le CV, un manque d'expérience, le port du voile, un nom à consonance étrangère... »*.

L'EBE est aussi identifiée par les partenaires rencontrés comme l'espace privilégié pour la « *renarcisisation de son image* », « *pour prendre conscience de ses compétences, en acquérir de nouvelles, faire émerger de nouvelles perspectives* » (focus groupe partenaires, PJ2S/Lyon 8<sup>e</sup>).

#### *Des équipes solidaires au sein des EBE*

La période de volontariat en amont de l'entrée en EBE contribue à créer un **sentiment d'appartenance au projet et de responsabilité vis-à-vis de l'entreprise**. En témoignent l'implication et la fierté des salarié·es qui présentent les activités et les outils de travail dans les visites d'EBE. Cette idée de faire partie d'une aventure collective est très présente dans les entretiens avec les femmes que nous avons rencontrées, qui expriment de façon récurrente la crainte que l'expérimentation ne soit pas reconduite en 2026 : « *Est-ce que ça va continuer ? Si ça continue pas, je retourne à la maison ?* » (salariée, PJ2S).

La co-construction des activités, la responsabilisation des salarié·es vis-à-vis de « leur entreprise », l'accessibilité quotidienne des directrices et directeurs semblent favoriser la coopération vers des objectifs communs : « *il y a plein de gens qui font des efforts dans l'EBE. L'EBE avec son côté famille nous permet d'apprendre la maîtrise de soi. Je suis un peu moins rancunière* » (salariée, Moulins-Engilbert). Des configurations d'intervention en binôme, des réunions d'équipe, des temps informels permettent d'éviter le sentiment d'isolement et de resserrer les liens au sein des équipes. Les ambiances de travail sont le plus souvent décrites comme sereines. Le fait de se reconnaître en tant que collègues ayant vécu des fragilités de parcours semble aussi favoriser la solidarité et l'entraide dans les équipes : « *On est comme une famille. On est tous solidaires. Quand C. a eu son accident de travail, on s'est aperçues qu'on était toutes vraiment soudées* » (Entretien collectif, PJ2S).

La sur-représentation des femmes dans la plupart des territoires implique aussi qu'elles aient **plus de poids dans les instances de décision**, lorsqu'elles sont collectives et qu'il y a un vote à la majorité. Cela permet de dépasser en partie l'obstacle de l'invisibilisation de leur parole dans les espaces collectifs mixtes : « *On assiste à des réunions collectives à 40, où on dit qu'on aimerait bien qu'il y ait une flexibilité sur l'arrivée le matin et le départ le soir pour [gérer] les enfants et les deux hommes qui sont dans la pièce disent « non, ça sert à rien de faire ça », etc. Après on fait un vote, et on a la totalité des mains des femmes qui se lèvent pour dire « oui, ça nous intéresse qu'on mette en place ça ». Et dans la réunion, avant, si on avait juste écouté les gens qui avaient parlé, on avait l'impression que c'était 50-50* » (Directeur d'EBE).

### *Un cadre protecteur vis-à-vis des violences, mais qui reste à consolider*

L'enquête de terrain nous fait constater que le fait que l'activité de l'EBE soit à but non-lucratif et inscrite dans un projet social peut permettre de **créer un cadre protecteur vis-à-vis des attitudes sexistes qui peuvent survenir de l'extérieur, de la part des clients**. A Moulins-Engilbert, la directrice de l'EBE et la cheffe de projet considèrent que s'opposer aux préjugés et toujours partir des envies des salarié·es fait partie de leur rôle. A Port-Jérôme-Sur-Seine, Bintou raconte le soutien reçu de la part de la cheffe de projet et la directrice de l'EBE lorsqu'elle et ses collègues se confrontent à l'attitude hostile des clients : « *Dans un magasin, en général, les vendeuses, elles reflètent l'entreprise. Et il y avait moi, il y avait une autre voilée. Et nous, on s'est dit, mais [la directrice], elle ne s'est pas dit que les gens, il y en a certains qui ne vont peut-être pas vouloir rentrer ? Parce qu'en fait, moi, j'ai eu plein de commentaires par rapport à mon voile. Par exemple, au début, quand il y a des publications [sur le réseau social] : « c'est une honte d'accepter des gens comme ça ». Et [la cheffe de projet], elle nous a dit de ne même pas perdre notre énergie à leur répondre ».*

Cependant, dans le développement du projet et des activités, **l'équilibre entre la sécurisation du cadre, essentielle pour les personnes fragilisées par des vécus traumatiques, et la mise en œuvre opérationnelle des principes de l'expérimentation semble parfois difficile à trouver**. Dans un territoire rural, par exemple, l'accompagnement de couples privés d'emploi peut générer des tensions : « *On sent que c'est pas évident, en fait, que le mari arrive dans l'entreprise et qu'il rejoigne sa femme, parce que la femme a fait sa place. On sent qu'il y a une forme d'émancipation et qu'elle se libère, qu'elle prend sa place en tant qu'individu. Et on se dit que peut-être l'arrivée du mari va casser cette dynamique. Et en même temps, on n'a pas légalement le droit de refuser l'entrée dans l'EBE au mari »* (directrice d'EBE).

**Des tensions apparaissent aussi dans les modalités de régulation des conflits<sup>26</sup>**. Dans l'un des territoires étudiés, le comportement violent d'un salarié à l'égard de ses collègues a conduit à son licenciement : « *On a eu le cas d'un homme qui avait des troubles psychiques avérés [...] qui a été violent physiquement avec un salarié l'année dernière. Donc, la décision a été prise [...] de licencier cette personne parce qu'elle mettait trop en danger le collectif et l'intégrité physique de certaines personnes. Et c'est une décision qui a été prise avec beaucoup de difficulté parce que, justement, on a mis beaucoup de temps aussi à faire passer le message que tout le monde a sa place dans ce collectif, qu'on embauche tout le monde, sans sélection, et là, c'était un peu un aveu d'échec »*. Une salariée de cette même EBE a vécu différemment le traitement de cette situation : ayant été agressée par le salarié au comportement violent lors d'interventions en binôme, elle estime que le manque d'un cadre pour la régulation du conflit et le temps mis pour arriver à la décision du licenciement l'ont mise en danger : « *C'était la quatrième ou cinquième fois qu'il était violent. C'était insupportable. Et ça a duré plusieurs jours. Et après, j'ai continué à travailler avec ce gars. Jusqu'à ce qu'il soit viré. J'ai travaillé avec lui. Et j'ai fait des chantiers avec lui, j'ai fait des peintures avec lui, et j'étais toute seule avec lui »*.

Nous avons jusqu'ici illustré les raisons de la privation d'emploi des femmes, largement connectées à des inégalités structurelles qui conditionnent leurs places dans la société. Nous n'avons pas accès aux mêmes données qualitatives pour les hommes, mais les données disponibles concernant les motifs de ruptures de contrat, présentées dans la première partie, peuvent interroger : d'une manière générale, les hommes sont plus concernés par les ruptures de contrat (52% des 775 ruptures répertoriées) alors qu'il y a moins d'hommes que de femmes salariés dans les EBE. Le licenciement pour faute grave représente 19% des raisons de ruptures de contrat pour les hommes, contre 6% pour les femmes. On peut déduire, sans pour autant généraliser, que dans les trajectoires de privation d'emploi des hommes, les problématiques de comportement (dont de comportement violent) ont une dimension genrée, en

---

<sup>26</sup> Sur ce sujet, voir aussi le bilan thématique dédié au management inclusif.

concernant de façon plus récurrente les hommes. Or nous avons souligné la nécessité, pour les femmes ayant vécu des expériences traumatiques, de garantir un cadre permettant d'éviter une nouvelle exposition à un risque de violences. La capacité des EBE à assurer cette protection dans des équipes de travail mixtes et relativement autonomes mériterait d'être analysée plus spécifiquement, en intégrant les expériences des EBE plus anciennes.

La prévention des violences (dont particulièrement les violences sexistes) au travail demande la mise en place d'actions ciblées et de modes de régulation explicites et connus de l'ensemble des équipes. Il nous semble, à partir des données collectées, que cela n'est pas systématisé dans les territoires d'expérimentation et les EBE, bien que des actions (comme des sessions de sensibilisation) soient mises en place à l'initiative de certaines EBE. C'est le cas à Lyon 8<sup>e</sup>, où une intervention d'une heure d'une professionnelle a permis d'ouvrir le débat, mais reste pour le moment une action isolée : « *c'était une heure d'intervention un matin, mais devant tout le monde. Et de fait, les réactions à cette intervention, alors qu'il y avait tous les salariés, dont sept ou six hommes qui étaient présents, ça a été à 90% par des hommes. Ils se sont sentis violemment agressés [...]. Et [la plupart des] femmes n'a rien dit, mais je pense que ça les a outillées, pour avoir des éléments* » (directeur de l'EBE).

**La systématisation d'actions de prévention et de dispositifs de signalement des violences, en particulier de celles sexistes et sexuelles**, nous apparaît comme une action nécessaire pour poursuivre l'engagement des EBE en faveur de l'égalité femmes-hommes. Une stratégie nationale de mutualisation des moyens et des réflexions en ce sens permettrait d'accompagner le renforcement des capacités des équipes et d'assurer que la protection des violences soit garantie avec la même exigence dans l'ensemble des territoires, qu'ils soient anciens ou non dans l'expérimentation.

## 2.2 - L'EMPLOI CRÉÉ PAR L'EXPÉRIMENTATION : RENDRE LES FEMMES ACTRICES DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

### Permettre au travail de prendre sa juste place : le principe du temps choisi

En France, en 2024, **26,8% des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 8,7% des hommes**<sup>27</sup>. Ce constat s'explique avant tout par une répartition toujours très genrée des responsabilités familiales et domestiques<sup>28</sup>. D'autre part, de nombreuses femmes occupent un rôle d'aidante, qu'il s'agisse d'un proche âgé ou en situation de handicap. En France, selon la DREES, 60% des aidant-es familiaux sont des femmes<sup>29</sup>. Cette double charge rend souvent incompatible un emploi à temps plein avec leurs responsabilités.

---

<sup>27</sup> INSEE, *Tableau de bord de l'économie française, temps partiel selon le sexe en 2024*, [https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/40\\_SOC/44\\_EGF/44F\\_figure6](https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/40_SOC/44_EGF/44F_figure6) (consulté le 1 avril 2025)

<sup>28</sup> En 2024, les femmes consacrent en moyenne 206 minutes par jour aux tâches domestiques, contre 111 minutes pour les hommes, et plus de la moitié des femmes (54%) déclarent en assumer la majorité, contre seulement 7% des hommes (enquête sur la répartition des tâches ménagères en Europe, menée en 2024 par le Centre d'études démographiques de Barcelone).

<sup>29</sup> DREES « *Les proches aidants des seniors et leur ressenti sur l'aide apportée - Résultats des enquêtes « CARE » auprès des aidants (2015-2016)* », <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/les-dossiers-de-la-drees/les-proches-aidants-des-seniors-et-leur-ressenti-sur-laide%20> (consulté le 3 mars 2025)

**Le temps partiel est aussi l'une des premières causes des inégalités salariales globales entre les femmes et les hommes** : tout temps de travail confondu, les femmes gagnent 22,2% de moins que les hommes, mais cet écart descend à 14,2% à temps de travail égal (selon les chiffres de l'INSEE, 2023<sup>30</sup>).

Au-delà de l'effet immédiat sur les revenus, la difficulté pour les femmes avec une charge familiale ou d'aidante d'occuper des postes à temps plein a des répercussions durables sur leurs avancements de carrière, leurs cotisations, et donc leurs droits à la retraite. Au-delà du temps partiel, c'est **la difficulté à trouver un emploi aux horaires et au volume compatible avec l'organisation quotidienne qui expose fortement les femmes à la privation d'emploi** : plus d'une femme inactive sur deux l'est pour des raisons familiales<sup>31</sup>. Rappelons ici que des secteurs d'emploi très féminisés, comme les services à la personne et le ménage-nettoyage, sont caractérisés par les horaires de travail décalés, le soir ou très tôt le matin.

*Dans les trajectoires des femmes rencontrées, le poids du temps contraint et l'inadaptation de l'emploi disponible*

A la question « qu'est-ce que vous évoque la place des femmes dans l'expérimentation TZCLD ? » la réponse des femmes volontaires et salariées, mais aussi des professionnel·les, a été presque toujours la même : « le temps ! », en faisant référence à la possibilité de choisir le volume horaire de son contrat, et de modifier ce choix plus tard.

**Le poids de la charge domestique, du temps dédié au travail de soin auprès des enfants ou de proches, est écrasant dans de nombreux récits collectés.** Quand Djena (salariée, Lyon 8<sup>e</sup>) parle de son travail, elle ne parle d'ailleurs pas de « temps choisi », mais de « temps restant » : « *Pour beaucoup de femmes, le travail, c'est après tout le reste. Une fois qu'on a géré les enfants, la maison, on prend ce qu'il reste* » « *Tout ce qui est intérieur au domicile est souvent géré par les femmes. Forcément, on a plus de difficultés que les autres à trouver du travail à des temps choisis* ». Une salariée de Port-Jérôme-sur-Seine partage son expérience : « *J'ai un enfant TDAH avec une maladie chronique. J'ai plein de rendez-vous. Donc, je ne peux pas trouver [un travail] ailleurs.* ».

Par ailleurs, les femmes avec des problèmes de santé, dont des problèmes de souffrance psychique liés à des traumatismes, et les femmes en situation de handicap partagent la difficulté de trouver un emploi avec des horaires et un volume de travail adapté à leur fatigabilité et/ou condition physique. Ce constat concerne aussi les hommes, mais le manque d'aménagements raisonnables du temps de travail liés à la santé et au handicap se rajoute pour ces femmes aux autres facteurs de leur exclusion de l'emploi.

De cette organisation sociale résulte ainsi un besoin accru pour les femmes de pouvoir moduler et adapter leurs horaires et volume de travail à leurs contraintes et capacités. « *Ce n'est pas la nature du travail qui est un frein, c'est vraiment les horaires* », souligne Hayat (salariée, PJ2S).

Il n'est donc pas surprenant de constater les écarts entre les femmes et les hommes dans le recours au temps partiel dans les EBE : **48 % des femmes salariées travaillent à moins de 80% alors que cela concerne seulement 31% des hommes.** À l'inverse, les hommes travaillent majoritairement à temps plein (61% contre 38% des femmes).

---

<sup>30</sup> INSEE, *Tableau de bord de l'économie française, écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2023*, [https://www.insee.fr/fr/outils-interactif/5367857/details/40\\_SOC/44\\_EGF/44H\\_Figure8](https://www.insee.fr/fr/outils-interactif/5367857/details/40_SOC/44_EGF/44H_Figure8) (consulté le 1 avril 2025)

<sup>31</sup> INSEE, « L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes », dans *Femmes et hommes, l'égalité en question* – Insee Références – Édition 2022

### *Le temps choisi pour sortir de la fatalité de l'emploi impossible*

Au-delà du volume et des horaires contractuels, une dimension importante du cadre de travail offert par l'EBE est **la possibilité d'exprimer les contraintes personnelles et familiales sur le lieu de travail**.

Pour certaines, cela signifie pouvoir commencer plus tard ou finir plus tôt, comme justement Hayat, qui raconte : « *Mes enfants ne voient même pas que je vais au travail parce qu'ils commencent à 8h30 et moi à 9h. Ils finissent, le car arrive à côté de la maison à 17h, je finis à 16h30* ». Cette modulation des horaires en fonction des contraintes de gestion familiale lui permet, comme à d'autres femmes rencontrées, d'être sereine lorsqu'elle est dans l'EBE, en évitant de devoir se questionner sur la sécurité de ses enfants pendant qu'elle travaille. Pour d'autres, cela signifie pouvoir articuler travail et rendez-vous médicaux, notamment pour celles qui ont des enfants en situation de handicap.

Les salariées rencontrées dans les trois territoires font état d'un cadre souple pour la gestion des absences imprévues, par exemple lorsqu'elles doivent s'absenter pour garder un enfant malade. L'écoute et la flexibilité qu'elles trouvent en retour semble être renforcée par le fait que sur deux des territoires d'enquête, la direction de l'EBE est assurée par des femmes : « *Elle est beaucoup dans le social aussi, [la directrice de l'EBE]* » (focus groupe conserverie, PJ2S). A Lyon 8<sup>e</sup>, elle est assurée par un homme, mais avec une directrice adjointe. C'est à elle que, d'après le directeur, les salariées se confient plus facilement lorsqu'il y a un sujet à évoquer qui concerne la parentalité<sup>32</sup>.

Le cadre de travail proposé au sein de l'expérimentation donne en outre la possibilité d'**évoluer progressivement vers un temps de travail plus important**, si les salarié-es le souhaitent. Ainsi, parmi les salarié-es des EBE, une femme sur cinq a augmenté son temps de travail après son entrée en EBE, soit deux fois plus que les hommes. À l'inverse, seules 9% des femmes ont réduit leur temps de travail, (8% des hommes). Ainsi Dorothée (PJ2S) a d'abord : « [...] *demandé à être en 28 heures pour pouvoir continuer [ses] heures de conduite et commencé [son] temps plein en avril 2024* ».

### *Une réflexion de fond nécessaire sur les inégalités liées au temps disponible*

Le temps choisi est à la fois une porte qui s'ouvre pour les femmes, rendant l'emploi possible, et un révélateur du poids des inégalités liées au travail invisible et gratuit des femmes dans la sphère domestique et familiale, qui conditionne leur capacité même à exister dans l'espace social de l'emploi rémunéré.

L'expérimentation enseigne que **l'assouplissement des contraintes de temps peut faire sortir les femmes du halo du chômage** : c'est une méthode incontestablement efficace de lutte contre la privation d'emploi des femmes. Cependant, on peut interroger les inégalités du recours au temps partiel dans les EBE comme reflet des inégalités entre les femmes et les hommes de façon plus générale : si le poids de la considération sociale des métiers dans la rémunération est neutralisé dans les EBE par l'outil de l'égalité des salaires pour toutes les activités, celui du temps partiel reste fortement présent, les hommes étant plus disponibles que les femmes pour travailler à temps plein et de ce fait, ayant accès à un revenu salarial plus élevé. La garde d'enfants malades étant le plus souvent à la charge des femmes, cela équivaut souvent à une baisse de leur revenu lorsqu'elles n'ont pas la possibilité de récupérer leurs absences.

L'expérimentation offre un cadre pour avancer progressivement vers plus d'égalité vis-à-vis de cet enjeu : le retour à l'emploi rend légitime le rééquilibrage des charges domestiques au sein des foyers (comme nous le verrons dans la dernière partie) et la possibilité de revoir le volume de travail permet d'accompagner le parcours des femmes à leur rythme. D'autres outils, comme le soutien pour trouver

---

<sup>32</sup> Sur ce sujet, voir aussi le bilan thématique dédié au management inclusif.

un mode de garde grâce à l'écosystème partenarial des CLE, voire l'ouverture d'une activité de crèche avec des places dédiées à l'insertion<sup>33</sup>, sont mobilisés par l'expérimentation. Ces démarches, dont nous n'avons pu avoir qu'un aperçu au cours de notre enquête, mériteraient d'être analysées plus finement à l'échelle nationale, y compris pour mutualiser les bonnes pratiques entre les territoires. Il s'agit en effet d'une dimension essentielle de renforcement des capacités des femmes à évoluer dans leur projet professionnel, comme le souligne un membre du CLE de Moulins-Engilbert : « *après, si jamais elles décident de sortir et de trouver autre chose, elles doivent trouver une solution à ces problèmes-là, dans tous les cas* ».

Au-delà des solutions de modes de garde, **une réflexion plus globale sur les leviers possibles contre les inégalités femmes-hommes dans le temps disponible, y compris en termes de rémunération** (jours autorisés et payés pour la garde d'enfants malades, primes en fonction du nombre d'enfants à charge, congés parentaux, ...) nous apparaît comme une piste de développement pour le futur de l'expérimentation.

## **Proposer un emploi de proximité, compatible avec les contraintes de mobilité des femmes**

Les inégalités entre les hommes et les femmes se manifestent aussi dans la mobilité. L'expérience de l'espace public et des transports en commun n'est pas la même, les femmes étant plus concernées par un sentiment d'insécurité. Leurs trajets sont différents de ceux des hommes et plus « utilitaires » et complexes, puisque leurs déplacements sont conditionnés par le rythme et les nécessités de la gestion de la vie familiale. **Du fait de leur temps contraint, les distances parcourues par les femmes sont réduites par rapport à celles des hommes**<sup>34</sup>. Pour lutter contre ces inégalités, l'approche promue par plusieurs villes favorise notamment le polycentrisme, c'est-à-dire le développement des services de proximité pour qu'ils soient accessibles à courtes distances.

### *Des perspectives d'emploi limitées par les contraintes de mobilité dans les parcours des femmes rencontrées*

Parmi les volontaires pour lesquelles les données sont renseignées<sup>35</sup>, 46% des femmes volontaires n'ont pas le permis B, soit une proportion légèrement supérieure à celle des hommes volontaires (42%). **De plus, le fait d'avoir le permis ne suffit pas à lever les freins de mobilité des femmes**, d'une part parce que le temps de déplacement doit souvent être intégré dans un emploi du temps quotidien contraint par la vie familiale ou les responsabilités d'aidantes, d'autre part parce qu'il faut avoir un véhicule et être à l'aise pour le conduire. Plusieurs femmes nous ont fait part de leur crainte de conduire.

Dans un territoire comme Port-Jérôme-sur-Seine où **les offres d'emploi accessibles aux femmes sont très rares à proximité**, et les transports en commun insuffisants ou inexistantes, l'enjeu de la mobilité est central, comme en témoigne Hayat : « *Si on veut nous-mêmes se déplacer puisqu'on travaille au Havre et qu'on n'a pas de voiture, il faut qu'on prenne le car de ligne qui prend une heure et demie déjà d'aller. Après, il faut prendre les transports en commun dans le Havre pour arriver aux Ormeaux* ». Une autre salariée souligne que ce qui l'a d'abord attirée dans l'expérimentation, dans les informations qu'elle a lues sur Facebook, « *c'est qu'on est sur Gravenchon. Et on ne peut travailler qu'à Gravenchon, pas loin de chez nous. [...] Donc, à 20 minutes, on peut faire même la marche à pied pour partir, [...] on n'a pas besoin de se déplacer pour aller dans une autre ville [...] Parce que quand vous cherchez de l'emploi, on*

<sup>33</sup> Comme par exemple la micro-crèche inclusive Kidi'Coop ouverte sur le territoire de Gerzat-Les Vergnes en 2023 par l'EBE Inserfac.

<sup>34</sup> *La mobilité des femmes : revue de littérature*, Forum Vies Mobiles, octobre 2022.

<sup>35</sup> Les données de l'expérimentation relatives à la détention du permis de conduire sont assez peu renseignées (36% de NR).

*vous propose des choses loin* ». Dans ces territoires, même en ayant le permis et en disposant d'une voiture, les longs trajets ont un impact fort sur le budget. Une professionnelle de l'insertion pointe cela : « *Aller au Havre ou à Rouen pour gagner un SMIC, en partant à 7h du matin et rentrant à 18h... ce n'est pas rentable* ».

Le constat est le même à Moulins-Engilbert où les offres d'emploi sont rares à proximité. L'expérience de Flore, salariée de l'EBE, incarne bien le poids de cette contrainte. Elle n'a pas le permis et a travaillé pendant plusieurs années dans une maison de retraite du territoire, où elle faisait les ménages, véhiculée par ses parents. « *Quand j'étais là-bas, je dormais sur place. Je prenais une petite chambre, pas trop chère, et si je ne travaillais pas les week-ends, je rentrais à la maison.* » Noémie n'a pas le permis non plus et souligne combien la dépendance à l'entourage devient pesante : « *Des fois, il faut que ce soit mon beau-frère qui vienne me chercher. Moi, je suis assez indépendante, je n'aime pas demander de l'aide* ». Alice, salariée à Lyon 8<sup>e</sup>, a longtemps travaillé dans les services à la personne en tant qu'auxiliaire de vie. Elle souligne que les temps de trajet entre un domicile et le suivant en transports en commun étaient souvent longs, et non rémunérés.

Ces difficultés pèsent aussi sur les perspectives professionnelles des femmes. **Plusieurs renoncent à des formations ou à des postes mieux rémunérés faute de solutions de transport viables.** C'est le cas de Bintou : « *mon rêve à moi, c'était d'être sage-femme. J'ai fait 4 mois en première année de médecine. En fait, c'était sur le Havre et moi j'habite à Gravenchon. Et donc, c'était trop compliqué, la route, mes enfants. Je me suis rendue à l'évidence.* »

#### *L'emploi supplémentaire, une possibilité de s'investir dans des activités utiles près de chez soi*

La création d'emplois à proximité de là où vivent les personnes privées d'emploi, principe au fondement de l'expérimentation, est un autre levier fort d'attractivité de l'expérimentation, fréquemment évoqué par les femmes rencontrées. La proximité allège le budget et diminue le temps passé dans le transport ou en voiture. Elle permet de travailler 7h dans l'EBE tout en ayant déposé les enfants à l'école et en les récupérant à l'heure le soir. Elle participe également au sens donné à l'investissement dans le projet, puisque les activités utiles au territoire sont déployées près de leurs lieux de vie.

A Moulins-Engilbert et à Port-Jérôme-Sur-Seine, les équipes s'organisent pour véhiculer sur les lieux d'activité un peu éloignés les salariées qui n'ont pas le permis. Dans certains territoires, comme Port-Jérôme-sur-Seine, **des salarié·es ont pu être aidé·es pour passer le permis, ou pour avoir des heures de conduite** afin de reprendre confiance lorsque le permis a été obtenu il y a longtemps ou à l'étranger : « *Cathie, elle a 10 heures de conduite parce qu'elle a déjà son permis. Et Zohra, elle le repasse avec la Source. C'est la Source qui paye pour qu'elle passe son permis* ». Dans des territoires comme celui-ci, éloignés des bassins d'emploi, ce levier activé par l'expérimentation permet d'ouvrir de nouvelles perspectives, au-delà même des EBE.

## **Ouvrir l'horizon du choix des métiers : la polyactivité**

Au niveau national, **la mixité des métiers progresse très lentement** et d'après une étude récente de l'INSEE<sup>36</sup>, parmi les vingt professions les plus courantes pour les femmes et les hommes, seulement quatre leurs sont communes. La ségrégation professionnelle dans des métiers féminisés peu reconnus socialement est, avec le temps partiel, un facteur essentiel d'explication des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. L'exposition aux risques psychosociaux est élevée dans les métiers

---

<sup>36</sup> *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023*, Insee Focus n° 349, mars 2025, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248>. (consulté le 25/02/2025).

féminisés des services (25% des salariés dont 77% de femmes), au sein desquels les salariées estiment avoir peu d'autonomie, souffrent de manque de soutien et de reconnaissance, et être mal voire très mal payées<sup>37</sup>. Les métiers « mixtes » sont principalement réservés à des niveaux de qualification intermédiaires ou élevés, et se caractérisent par ailleurs par des contraintes organisationnelles fortes en termes d'horaires, de temps de travail (le temps partiel est moins accordé) et de travail le weekend<sup>38</sup>.

L'évolution vers des métiers mixtes ou majoritairement occupés par les hommes implique par ailleurs **d'avoir eu la possibilité de se représenter une place dans ces métiers, dès le plus jeune âge**. Cette possibilité est entravée par le poids toujours importants des stéréotypes de genre dans l'éducation et l'orientation scolaire des filles et des garçons.

La possibilité pour les femmes, et particulièrement celles qui sont peu diplômées ou ont des contraintes familiales, d'évoluer vers des métiers en dehors des secteurs d'emploi féminisés, d'avoir de l'autonomie et de l'espace pour la créativité et la prise de décision, est donc socialement réduite.

### *Le choix du métier, une inconnue dans les parcours de la plupart des femmes rencontrées*

La plupart des femmes rencontrées qui ont déjà une expérience d'emploi rémunéré ont travaillé dans des secteurs peu mixtes : employée de nettoyage, agent d'entretien en mairie, auxiliaire de vie, secrétaires, employées de supermarché, employée de cuisine, ambulancière, vendeuse en parfumerie, couturière, ... Leurs parcours de formation correspondent aussi à une orientation vers des métiers féminisés, surtout pour les diplômés de type BEP/CAP.

Pour autant, lorsque nous les avons interrogées sur leurs aspirations de jeunesse, il n'est pas rare qu'elles aient évoqué un métier complètement différent : « *j'ai voulu être dans la police, j'ai voulu être journaliste, j'ai voulu être militaire, tellement de choses !* » partage Hayat, « *je voulais entrer dans l'armée à mes 16 ans* » se souvient Dorothée, « *vétérinaire ou aventurière* » dit Alison, « *travailler avec les chevaux* » pour Angélique, tandis que le rêve de Bintou était de « *devenir médecin* ». Pour les femmes qui ont travaillé dans des métiers de service peu reconnus et peu rémunérés, **l'emploi occupé est perçu bien plus comme une voie tracée malgré elles que comme une vocation** : « *Une femme, c'est pour faire le ménage en général* » nous dit ainsi Flore, salariée à Moulins-Engilbert.

Certaines d'entre elles, qui ont essayé de se faire une place dans des métiers principalement masculins, se sont confrontées à des environnements hostiles, comme Lila, volontaire à Port-Jérôme-Sur-Seine, qui a souhaité s'orienter vers le travail en usine : « *j'ai fait une formation pour travailler chez Renault dans le câblage et les charnières. J'ai tenu trois semaines. J'ai subi le harcèlement moral et sexiste* ».

### *La polyactivité des EBE, une opportunité pour apprendre et se déplacer*

Avant l'entrée en EBE, la plupart des territoires proposent aux volontaires une immersion dans l'entreprise pour découvrir et expérimenter les différentes activités existantes. Ces temps d'immersion sont organisés de manière différente selon les territoires et les entreprises. Ils sont essentiels pour **permettre aux volontaires d'expérimenter avant de choisir les activités dans lesquelles elles et ils souhaitent s'impliquer**, au-delà d'idées préconçues sur ce qu'elles et ils seraient capables ou non de faire, ou de représentations associées à certains métiers ou certaines tâches.

**Cette possibilité de tester plusieurs activités est particulièrement prisée par les femmes volontaires**. Estelle (salariée, Moulins-Engilbert) en témoigne : « *Moi, quand je suis rentrée ici, ils m'ont proposé de faire plusieurs pôles, afin de voir ce qui pourrait m'intéresser. Donc, notamment l'espace vert,*

---

<sup>37</sup> Ibidem

<sup>38</sup> INSEE, « Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? », dans *Femmes et hommes, l'égalité en question* – Insee Références – Édition 2022

*la peinture, ce qui est plutôt réservé aux hommes en l'occurrence et ça aide aussi [...] à voir un petit peu les opportunités qui peuvent en découler. [C'est différent par rapport à ce qu'on peut avoir ailleurs], parce que normalement, les femmes, elles prétendent à la coiffure ou au ménage ». Ce constat est partagé par Djena, salariée à Lyon 8<sup>e</sup> : « L'avantage des entreprises comme la nôtre, c'est que vous êtes polyvalent, donc vous découvrez des tas d'autres métiers auxquels, peut-être, vous n'auriez jamais imaginé accéder. Parce que c'est vrai, allez dire à une personne à mobilité réduite, vous allez faire un peu de comptabilité, un peu de secrétariat, du standard, savoir louer un nettoyeur vapeur, expliquer comment ça marche, aller vendre un vélo, ou fabriquer de la déco avec de la récup, par exemple. Je suis sûre que 80% de mes collègues n'imaginaient pas qu'un jour, ils feraient ce genre de choses ».*

La polyvalence proposée au sein de l'EBE est d'abord évoquée par les femmes rencontrées comme **une opportunité d'apprendre**. Le constat est partagé par les équipes-projet de l'expérimentation. Le directeur de l'EBE à Lyon 8<sup>e</sup> pointe ici une différence entre hommes et femmes sur l'interprétation de la polyvalence : « ce qui est intéressant dans une approche un peu genrée, c'est que quand je vais parler de la polyvalence avec des hommes, ils vont me dire moi je suis un couteau suisse, je sais tout faire. Tandis que les femmes vont dire moi j'ai envie d'apprendre tout. Donc ça ne me dérange pas d'aller sur un truc polyvalent parce que je vais pouvoir apprendre plein de choses ».

Elle est aussi l'opportunité pour les personnes volontaires de l'expérimentation de **choisir ce qu'elles veulent faire, ou ne veulent surtout pas faire**. Plusieurs salariées pointent **une nécessaire distinction entre le métier réalisé à l'EBE et les rôles associés à la sphère domestique** (cuisine, ménage) : « Je ne suis pas un homme, mais par contre, aller à la conserverie, clairement, non merci. Je ne vais pas mentir. Quand je suis arrivée, je me suis dit je veux travailler, mais faire quelque chose de nouveau [...] donc le ménage, le taxi, la cuisine, non. [...] Je voulais vraiment sortir de cette routine » (salariée, PJ2S). Pour d'autres femmes au contraire, il peut être plus difficile d'envisager immédiatement d'aller sur des activités très éloignées de leur expérience : c'est aussi la force de l'expérimentation de pouvoir expérimenter non seulement avant l'entrée en EBE mais également une fois salarié·e. Le directeur de l'EBE à Lyon 8<sup>e</sup> témoigne de cette difficulté notamment rencontrée par les femmes « on s'est rendu compte en montant ce projet qu'il faut aller plus loin que ce que les gens disent. Il faut parfois forcer un peu la main pour qu'ils se mettent en situation, notamment les femmes. C'est là que la question du choix elle est complexe en fait parce qu'on choisit à partir de ce qu'on connaît ».

### *La répartition genrée des activités au sein des EBE, des constats à nuancer*

La polyvalence des salarié·es au sein des EBE, qui est par ailleurs souvent évolutive, en fonction des besoins de l'entreprise et des choix des salarié·es, **ne permet pas d'avoir un constat chiffré de la répartition entre femmes et hommes selon les types d'activités dans l'ensemble de l'expérimentation**.

Dans les échanges avec les équipes-projet et d'autres acteurs et actrices de l'expérimentation, une interrogation concernant la reproduction de la répartition genrée des métiers dans les activités des EBE a été partagée à plusieurs reprises. Nous-mêmes avons observé que dans nos territoires d'enquête, peu d'hommes sont présents dans les activités comme la couture ou le ménage, alors qu'ils sont plus nombreux dans des activités telles que la menuiserie ou les espaces verts. Cependant, il nous a aussi semblé que les femmes, quoique minoritaires, sont bien présentes dans ces activités, ce qui peut nous conduire à l'idée que le « déplacement » serait moins évident pour les hommes que pour les femmes.

Nous pouvons faire l'hypothèse que **s'autoriser à aller vers des activités qui sont plus lointaines de l'idée que les femmes et les hommes peuvent avoir de leurs perspectives de métier demande du temps**. Nos territoires d'enquête ont tous été habilités lors de la 2<sup>e</sup> vague d'expérimentation en 2022. Il

serait intéressant de mettre en perspective nos observations sur ce point, avec ce qui peut être observé dans d'autres EBE, notamment issues de la première vague d'expérimentation.

D'autres hypothèses peuvent être formulées. D'une part, il serait nécessaire d'étudier les stratégies des équipes dans la mobilisation des personnes privées d'emploi pour les différentes activités et dans le recrutement de personnel encadrant, et observer si des logiques (inconsciemment) genrées opèrent dans ces stratégies. Nous avons constaté que le choix de positionner des femmes dans des métiers perçus comme masculins peut nécessiter une certaine fermeté de la part de la direction de l'EBE vis-à-vis des client·es. Par exemple, à Moulins-Engilbert, une professionnelle souligne que ce sont parfois les client·es qui peuvent être réticents à cette mixité : *« on n'a pas du tout de préjugé, on a des hommes dans l'équipe de nettoyage, on a des femmes sur l'espace vert [...], il n'y a vraiment pas d'étiquette. Peut-être plus au niveau de nos clients, par contre. [...] Encore cette semaine, on change un intervenant et on positionne un homme chez une dame pour faire le ménage, et c'est la fille qui est réfractaire »*.

Par ailleurs, **la diversité de nos territoires d'enquête nous a permis de constater que là où les femmes ont une expérience du travail physique et en extérieur** (car elles habitent sur une exploitation agricole ou sont conjointes d'agriculteur, par exemple), **elles sont nombreuses à souhaiter travailler dans les espaces verts, la maçonnerie** : *« on pense que le travail pénible pour le corps, c'est celui en extérieur, le travail physique, alors que je pense que c'est plutôt rester devant un ordinateur qui est mauvais pour le corps »* nous dit ainsi une salariée lors du focus-groupe à Moulins-Engilbert, soutenue par l'ensemble des femmes présentes. Dans les territoires urbains, cette expérience est moins présente et les femmes peuvent être réticentes à se déplacer vers des activités demandant des efforts physiques, en étant convaincues de ne pas être assez fortes. L'analyse en ce sens de Sabine, salariée dans les activités de menuiserie et de maraîchage à Lyon 8<sup>e</sup>, est intéressante : *« [une collègue de l'EBE] me trouvait costaud et forte. En même temps, ça fait deux ans que je fais ça. En deux ans, j'ai appris à manipuler des outils. C'est de l'entraînement. C'est tous les jours. Si tous les jours, je restais assise devant un ordinateur, forcément, je ne pourrais pas porter une planche. [...] Je prends une planche, un marteau, parce que je me suis musclé les bras et parce que je sais les utiliser »*.

Un dernier point d'attention sur cet aspect concerne les activités elles-mêmes : les EBE peuvent développer de nouvelles activités en partant des capacités et envies des personnes, de ce qui est utile au territoire, dans une logique de complémentarité par rapport à l'existant. **Des activités non-concurrentielles sont créées à travers la reconnaissance de la valeur économique de ce qui relève souvent du travail gratuit des femmes dans le soin aux autres et à l'environnement** : citons par exemple la convivialité (service proposé auprès de personnes âgées à Port-Jérôme-Sur-Seine), la décoration (du quartier et des vitrines des commerçants à Lyon 8<sup>e</sup>), la médiation (auprès de locataires de logements sociaux, à Lyon 8<sup>e</sup>). Pour les femmes qui peuvent s'investir dans ces activités avec un emploi rémunéré, cela peut être l'opportunité d'être reconnues dans ce qu'elles faisaient déjà, mais en tant que bénévoles ou voisines. Pour certaines, c'est comme un prolongement de leur implication dans des associations : *« Alors moi, maintenant je travaille, mais j'étais très investie dans le domaine associatif et j'habite le quartier politique de la ville et je voulais absolument que dans ce quartier-là, il y ait des choses qui changent et des bonnes choses. »* (salariée, Lyon 8<sup>e</sup>).

## 2.3 – LE PARCOURS DANS L'EXPÉRIMENTATION : UN TREMPLIN POUR ENVISAGER D'AUTRES POSSIBLES

### Révéler les compétences invisibilisées des femmes

Plusieurs études, dont celles de la sociologue Maud Simonet que nous avons déjà citées, ont largement documenté l'**absence de reconnaissance du travail invisible des femmes**<sup>39</sup>. Ces travaux mettent en évidence la manière dont le travail du *care* – prendre soin des autres, gérer les relations, organiser la vie quotidienne –, majoritairement porté par les femmes, est systématiquement sous-valorisé, bien qu'il soit essentiel au fonctionnement de la société. Ce travail s'exerce à la fois dans la sphère domestique, dans les rôles de proche-aidante, dans le voisinage et le quartier, dans le bénévolat. Les données concernant la répartition genrée de l'engagement bénévole en France montrent ainsi que les femmes sont plus nombreuses que les hommes (elles représentent 59% de l'ensemble des bénévoles) à s'engager dans des associations du champ social, humanitaire, caritatif, mais leur part décroît lorsqu'il s'agit de fonctions de représentation (elles sont 39% des président-es d'association)<sup>40</sup>.

*Dans les parcours des femmes rencontrées, une charge de travail considérable et des compétences qui ne sont pas reconnues socialement*

Marie-Laure, conjointe d'agriculteur à Moulins-Engilbert résume ainsi son quotidien : « *J'ai trois boulots : l'EBE, mes enfants, l'exploitation agricole. Je termine ici et je peux sauter sur un tracteur en rentrant* ». Sa charge de travail est considérable, mais ses compétences sont difficilement lisibles dans son CV.

Les mères qui ont mis en pause leur parcours professionnel pour s'occuper des enfants regrettent que ces expériences ne puissent pas être valorisées dans l'emploi : « *Ce qui est spécifique aux femmes, c'est qu'on s'arrête quand même pendant plusieurs années pour les enfants. Du coup, quand on revient dans le marché du travail, dans le CV, on n'a pas suffisamment de choses à montrer. Quelque part, être maman, ce n'est pas un diplôme. Ça devrait l'être. On est infirmière. On est tout. Médiateur...* » (salariée, Lyon 8<sup>e</sup>).

**L'assignation genrée aux responsabilités de gestion familiale se double d'un manque de reconnaissance sociale.** C'est ce que souligne Hayat, salariée de la Source à Port-Jérôme-sur-Seine : « *On a des compétences en tant que maman. On apprend des choses, et ça, je pense que c'est vite oublié [...]. Il y en a, ils vont dire qu'on est fainéante. Il y en a, ils vont dire que ce n'est pas du travail. Si on leur dit : "je suis à la maison, je ne travaille pas", on nous répond : "Oh bah, tu es bien toi, tu es au chaud." Alors que ce n'est pas du tout ça.* »

Ce qui n'est pas rémunéré, ce qui ne rentre pas dans les cadres classiques de l'emploi, est bien souvent invisibilisé. C'est le cas des compétences acquises dans le bénévolat : « *Aujourd'hui, je sais organiser un événement, par exemple. On peut acquérir des compétences ailleurs que dans le travail* » (salariée, PJ2S). Alma, salariée d'Ô'Ser (Moulins Engilbert) note que cette invisibilisation du travail des femmes se poursuit même au sein des entreprises : « *Beaucoup de travail fait par les femmes, surtout, c'est le travail invisible. Prendre soin des autres, tout cela, même en travaillant en équipe. Le travail invisible, c'est aussi le travail de s'entendre avec ses collègues, de gérer les tensions. Ça fait partie de la socialisation des femmes* ».

Ce manque de reconnaissance sociale de leur travail et de leurs contributions à la société participe de l'image négative d'elles-mêmes qui s'installe durant les périodes de privation d'emploi, comme l'observe

<sup>39</sup> Maud Simonet, *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel, coll. « Petite Encyclopédie critique », 2018.

<sup>40</sup> Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, *Femmes et hommes, un même engagement bénévole ?*, juin 2020, <https://www.ess-france.org/publication-d-une-etude-sur-le-theme-genre-et-benevolat> (consulté le 26/02/2025)

une direction d'EBE : « [...] c'est très marqué chez les femmes. [...] Soit je ne sais rien faire, soit j'ai l'impression que je ne sais rien faire et je le dis, soit je ne le dis pas et du coup, j'ai trop peur qu'on le sache du coup, je cache et je n'ose pas exprimer mes limites ».

### *L'expérimentation, opportunité pour conscientiser ses compétences et les mobiliser pour concevoir de nouvelles activités*

L'entrée dans l'expérimentation permet aux femmes de **conscientiser et valoriser des compétences** qu'elles n'avaient parfois jamais perçues comme telles et **qui ne sont pas nécessairement liées à une expérience professionnelle**. Une membre de l'équipe projet de l'expérimentation à Lyon 8 explique : « nous, ce qu'on essaye de faire dans les entretiens de compétences, c'est de dire, ton expérience en tant que personne, quand tu as dit « j'ai fait ça », mais de faire ça, ça veut dire « je sais faire telle ou telle chose ». Leur permettre d'en avoir conscience et après, de le dire ».

Le principe de non-sélectivité et d'adaptation des emplois aux compétences et aux souhaits des personnes permet de **valoriser les compétences invisibilisées et d'offrir un cadre où elles peuvent s'exprimer**. « Tu n'amènes pas de CV ou je ne sais pas quoi. Tu viens comme tu es. » explique une volontaire de Port-Jérôme-sur-Seine. L'embauche se fait en effet sans CV, avec une valorisation des compétences informelles et une prise en compte des parcours de vie. La diversité des activités occupées offre un espace pour révéler ces compétences invisibilisées : « Vous avez aussi l'opportunité de montrer que vous savez faire plein de choses » (salariée, Moulins-Engilbert).

Ce cadre flexible permet également d'**imaginer de nouvelles activités en s'appuyant sur les savoir-faire, y compris autodidactes, et les envies des participantes**, tout en tenant compte des contraintes économiques et de non-concurrence avec les activités existantes sur le territoire.

C'est ainsi qu'une des salariées de Port-Jérôme-sur-Seine, initialement secrétaire comptable, a progressivement orienté son travail vers la couture, une activité qu'elle pratiquait déjà en tant qu'auto-entrepreneuse. Au départ, elle s'est proposée de confectionner des pochettes d'ordinateurs pour ses collègues, ce qui a ensuite suscité l'intérêt des client-es de l'EBE. Sa responsable lui a alors suggéré de réaliser ces confections sur ses heures de travail. « À chaque fois qu'on avait des clients qui rentraient, ils disaient : "Elles sont super belles vos pochettes !" », raconte-t-elle. Devant cet engouement, une enquête auprès des habitants du territoire a confirmé l'existence d'une demande locale et l'activité couture a été officiellement intégrée à l'EBE.

À Lyon 8<sup>e</sup>, Sabine a eu l'occasion de proposer au tout début de l'expérimentation de créer une activité de micro-maraîchage. Elle n'a pas de compétences « reconnues » dans le domaine, mais elle a envie, et elle a l'intuition que cela pourrait marcher. « Mes grands-mères avaient un jardin. Et donc, à part des connaissances d'auto-formation, que j'aimais bien jardiner, je n'avais pas plus que ça. Mais, j'ai fait partie de cette équipe parce que j'avais envie de travailler là-dedans et de creuser le sujet ». Au fil de l'avancée du projet, une nouvelle demande émerge pour créer des bacs à fleurs à partir de palettes recyclées. Sabine est diplômée en architecture : elle peut alors faire valoir ses compétences et fabrique les premiers prototypes. Rapidement, le projet suscite de l'intérêt, et les commandes affluent. Une nouvelle activité émerge.

En mettant en lumière la diversité et la richesse des compétences acquises dans le « hors-emploi », l'expérimentation offre une reconnaissance qui dépasse la seule question de l'accès à l'emploi : elle est aussi un moyen de **redonner aux femmes une place et une visibilité dans l'espace social et économique**.

Les partenaires et équipes qui portent l'expérimentation observent les effets du développement de la capacité d'agir chez ces femmes : « *elles rayonnent* » ; « *on voit des personnes qui étaient très fermées, et qui s'épanouissent en rentrant dans l'EBE.* ».

## Renforcer les capacités des femmes par le travail et par la formation

D'après les chiffres 2017-2020 de l'Insee<sup>41</sup>, **seule une femme peu ou pas diplômée sur quatre occupe un emploi, alors que c'est le cas d'un homme sur trois**. L'écart entre hommes et femmes ne se réduit que pour les détenteur-ices d'un diplôme du supérieur (83% des femmes et 84% des hommes diplômé-es occupent un emploi).

Des inégalités entre les femmes et les hommes se produisent aussi dans la formation continue : d'une part les naissances ralentissent l'accès à la formation des mères (mais pas celui des pères), d'autre part la formation professionnelle a moins d'effets positifs pour la mobilité vers un autre emploi pour les femmes par rapport aux hommes<sup>42</sup>.

### *Dans les parcours des femmes rencontrées, des projets de formation rendus impossibles par les contraintes*

Les trajectoires de vie des femmes rencontrées au cours de l'enquête sont nombreuses à être marquées par **des ruptures très fortes qui ont dans de nombreux cas conduit à l'interruption des études**. Noémie, 35 ans, volontaire en période d'immersion, a abandonné son diplôme de puériculture, lorsqu'elle a appris qu'elle était atteinte d'une maladie chronique, suivant les conseils de sa mère qui lui indiquait que ce n'était pas possible « *J'ai tout laissé tomber. Je n'avais pas assez confiance en moi. J'étais mal dans ma peau* ». Flore, 40 ans, a interrompu son BEP d'aide à la personne suite au décès de sa mère. Bintou, 34 ans, rêvait d'être sage-femme, mais la distance et la charge familiale l'ont contrainte à renoncer à ses études en médecine : « *J'aurais aimé mais [...] le trajet, les enfants, c'était très compliqué* ». Même constat pour Dorothée, 22 ans, qui abandonne son BTS à cause des temps de trajets, pour Hayat qui renonce au concours de police à cause d'un « *souci familial* », ou pour Sabine qui renonce à une reprise de formation à 45 ans, en parallèle d'un travail à mi-temps : « *par rapport à tout ce que j'avais à faire, c'était impossible. Il aurait fallu que j'aie deux cerveaux. Un pour mes études et l'autre pour le reste. Mais ça marche pas. Ce qui fait que j'ai encore perdu confiance en moi parce que j'ai pas réussi à suivre cette formation* ».

### *L'expérimentation comme opportunité pour développer des compétences formelles et informelles*

L'entrée dans l'EBE permet à de nombreuses femmes de reprendre confiance en elles, de renforcer par le travail leurs compétences psychosociales, voire de réenvisager un projet professionnel à plus long terme. Au sein des EBE, rares sont les salarié-es qui travaillent seul-es ; le travail en collectif, sur des activités souvent diversifiées, leur permet de **renforcer ou retrouver leur confiance en elles, après une longue période d'inactivité et d'isolement**. Comme beaucoup de femmes rencontrées, Djena, 50 ans, salariée, nous explique que l'expérience en EBE lui a permis de prendre conscience de ses compétences et de sa capacité à s'adapter à des environnements de travail variés. « *Je suis arrivée ici, il y a des choses que je n'aurais jamais pensées pouvoir faire, que j'ai faites* ». Alma, 64 ans, se découvre via l'expérimentation une passion pour la restauration de cadres : « *J'ai commencé à faire la restauration des*

<sup>41</sup> Femmes et hommes, l'égalité en question, Insee Références, 2022, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047805> (consulté le 25/02/25)

<sup>42</sup> Guillemette de Larquier, Delphine Remillon, « formation professionnelle et différences de carrière entre les femmes et les hommes », Céreq Échanges n° 18, Trajectoires & carrières contemporaines. Nouvelles perspectives méthodologiques, XXVIIèmes journées du longitudinal, 2022.

cadres plâtrés. Je ne savais pas que je pouvais le faire, mais je sais restaurer les choses [...] Et ça me passionne ».

**Renforcer ses capacités passe aussi par la transmission**, comme pour Sabine, 50 ans : « *J'ai formé deux collègues, moi je n'ai jamais été formée à ça, je me suis auto-formée, et au fur et à mesure que j'apprenais, je leur transmettais immédiatement, je leur faisais des dessins, je leur expliquais les dessins* ».

Pour plusieurs salarié·es dont le français n'est pas la langue maternelle, **travailler dans l'EBE permet d'apprendre le français par une pratique quotidienne de la langue** : à Port-Jérôme-sur-Seine, une des salariées de la conserverie témoigne : « *Moi avant, je ne parlais pas bien français. J'ai fait les formations [Pôle Emploi] mais dans le travail ça va mieux, parce qu'on parle tous les jours en fait* ».

Dans l'ensemble des territoires d'enquête, il est proposé aux personnes privées d'emploi des ateliers thérapeutiques (Lyon 8<sup>e</sup>) ou **des actions axées sur le renforcement de l'estime de soi et de la confiance en soi** (DAQ, Dispositif Amont Qualification, à Moulins-Engilbert ; ateliers « Oser être vu·e et entendu·e » proposés à la Maison des Compétences à Port-Jérôme-Sur-Seine). À Port-Jérôme-sur-Seine, au sujet de la formation « Oser être vu·e et entendu·e », la CIP référente, explique : « *La formation inclut l'intervention d'une coach vocale, d'une professionnelle de l'image, d'une professionnelle de la prise de parole en collectif. On essaie que tous les volontaires passent par cette formation. Il y a une demande des salarié·es de l'EBE d'avoir accès à ça : donc un groupe s'est constitué pour poursuivre cette dynamique* ».

**Pour certain·es salarié·es, l'expérimentation est aussi la possibilité d'envisager d'autres possibles grâce à la formation continue**. C'est le cas de Bintou, qui a déjà une expérience de création d'activité en auto-entrepreneure et pour qui le travail en EBE est une étape : « *J'espère vraiment que ça va être un tremplin pour moi, dans le sens où j'ai déjà un peu plus confiance en ce que je fais* ». Elle envisage, avec le soutien de la directrice de l'EBE, de suivre une formation diplômante en 2025, dans le cadre de la formation continue et donc tout en restant salariée.

Dorothée, 22 ans, ose formuler d'autres projets, pour après : « *J'ai des projets qui sont tout autres que vendeuse, et qui seraient de passer le concours de police municipale* ». Même chose pour Awa, salariée de SPActions : « *Oui, ça me plairait d'aller un peu... un peu plus haut. Je me dis pourquoi je ne commence pas par là. Parce qu'au moins, on a un peu accès* ».

### *Une capacité d'accompagnement par la formation qui reste à renforcer*

Malgré ces avancées, **la structuration des demandes de formation et d'accompagnement d'un projet professionnel, une fois entrée en EBE, reste encore un défi**. Une salariée de la Source à Port-Jérôme-sur-Seine pointe une difficulté : « *Avant, on avait une CIP. [...] Maintenant, c'est [la directrice] qu'on doit aller voir pour une formation. Et ce n'est pas tout le monde qui ose y aller.* »

L'accompagnement à l'avenir professionnel, pour « l'après-EBE », pour les salarié·es qui l'envisagent, semble encore peu structuré au sein de l'expérimentation et les demandes souvent traitées au cas par cas. Les sources de financement de ces projets de formation sont disponibles de façon inégalitaire selon les territoires, notamment en fonction des dispositifs régionaux<sup>43</sup>. Ces constats sont néanmoins partiels et doivent être mis en perspective avec les données de territoires plus anciens et avec d'autres analyses.

---

<sup>43</sup> Voir le bilan thématique consacré à la formation et à la montée en compétences.

## Ouvrir l'accès à un nouveau statut social

Le travail est une composante importante de l'identité sociale des personnes, mais qui a plus ou moins de poids en fonction de la place qu'elles y trouvent. Les études réalisées sur ce sujet mettent en avant le fait que ce poids est plus important pour les catégories socioprofessionnelles élevées, et pour les personnes sans charge de famille<sup>44</sup>. Les femmes non-cadres, pour lesquelles concilier les contraintes liées à la vie familiale et à la vie professionnelle est particulièrement difficile, sont celles qui relativisent le plus fortement l'importance accordée au travail dans la construction de leur identité sociale. La définition de soi au travers du travail qu'on fait dépend du temps qu'on y passe, du niveau d'autonomie et de rémunération auquel on a accès, mais aussi de la possibilité de s'y épanouir et d'exprimer sa créativité.

### *L'expérimentation comme opportunité pour se « remettre au centre »*

Lors de la discussion que nous avons eue avec les professionnel·les réunies au sein de la commission suivi des compétences à Moulins-Engilbert, l'expression « *mobilité psychologique* » a été utilisée pour décrire le parcours réalisé par des femmes dans l'expérimentation : « *Elles n'ont même pas cette notion-là d'aller chercher du travail. Il faut déjà passer ce cap. [...] La mobilisation va impliquer l'ensemble de la famille, pas uniquement les personnes qui rentrent dans l'EBE* ».

La sortie de la privation d'emploi correspond à l'accès à un nouveau statut : d'abord, le partage des principes de l'expérimentation lors de la mobilisation constitue **un renversement des représentations sur soi-même** : « **je peux travailler** ». La confrontation avec cette nouvelle réalité peut être un moment chargé en émotions, qui conduit aussi à conscientiser l'exclusion vécue, comme le raconte une salariée de SPActions : « *Ça a été très difficile pour moi. Parce que le monde associatif c'est super, on fait plein de trucs, mais vous n'avez pas des gens de votre âge, c'est [...] soit des gens malades, comme moi, c'est-à-dire en invalidité ou en longue maladie, soit des personnes âgées, mais pas des gens de 30 ans. Les gens de 30 ans c'est des gens actifs, ils ne sont pas... C'est compliqué. Ça a été violent pour moi ça. [...] Quand on vous dit, c'est fini pour vous. On ne vous dit pas, oui vous avez peut-être la possibilité de travailler ailleurs, ou dans d'autres domaines, non : c'est fini* ».

Rentrer dans l'expérimentation est pour la majorité des femmes rencontrées une opportunité de **se remettre au centre**, ou, pour utiliser un mot qui est revenu à plusieurs reprises, dans les trois territoires, d'« **exister** », c'est-à-dire avoir une identité sociale de femme qui ne se définit pas uniquement en tant que mère ou conjointe. « *Exister* », c'est donc prendre une place qui leur a jusque-là été fermée dans le monde de l'emploi : « *on sent que les femmes veulent conquérir* » (cheffe de projet, Port-Jérôme-Sur-Seine). C'est sortir de l'invisibilité, des marges : « *J'avais du mal à trouver le mot mais exister, ça résume bien mon état d'esprit. D'exister tout simplement. Parce que pourquoi à 45 ans, on ne pourrait pas être... c'est comme si on était déjà à la retraite.* » (salariée, Lyon 8<sup>e</sup>) ; « *c'est comme une 2<sup>e</sup> chance pour moi, qui n'ai pas travaillé jusqu'à 35 ans* » (volontaire, Moulins-Engilbert).

C'est aussi **trouver des signes de reconnaissance pour ce qu'elles font**, signes qui manquent terriblement dans le travail invisible et gratuit des femmes au quotidien : « *on a toujours besoin d'un petit mot bien. C'est bien ce que vous faites. Continuez. On a besoin de vous. Toutes ces petites phrases, tous ces petits mots positifs font qu'on gagne aussi en estime de soi, en confiance en soi* » (salariée, PJ2S).

---

<sup>44</sup> Hélène Garner, Dominique Méda, « La place du travail dans l'identité des personnes », dans INSEE, *Données sociales, la société française*, 2006, p. 623-630, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371981?sommaire=1372045> (consulté le 2 avril 2025)

### *L'expérimentation comme place citoyenne, par la contribution à des activités utiles au territoire*

La place des femmes dans l'expérimentation est caractérisée aussi par le sens mis dans la contribution au projet. En témoigne leur forte implication en tant que volontaires : « *quand l'habilitation a pris du temps, les femmes volontaires nous disaient de ne pas lâcher* » (membre du CLE, PJ2S). Ce sens donné au temps d'implication avant de retrouver un emploi est aussi exprimé par les groupes de partenaires rencontrés à Lyon 8<sup>e</sup>.

À Moulins-Engilbert, territoire où peu d'associations sont présentes, rejoindre l'expérimentation peut représenter **une opportunité de participer à la vie locale** « *Si j'avais fait une erreur dans notre dernier endroit, c'est que je ne me suis pas impliquée dans la communauté locale. Et étant étrangère, c'est obligatoire de s'impliquer dans la vie locale. Parce que tout le monde se connaît ici, tout le monde. Donc, je me suis dit, je ne vais pas refaire cette erreur après avoir déménagé, cette fois-ci, je m'implique. Pour moi, c'était génial* » (salariée, Moulins-Engilbert).

Cela passe par la place active et concrète qu'elles ont dans le développement du projet : organisation d'événements, communication, ... mais surtout en lien avec l'EBE, « *leur entreprise* ». A Port-Jérôme-Sur-Seine, où l'emploi dans l'industrie est « *réservé aux hommes* », les professionnelles l'affirment clairement : « *sans femmes, il n'y a pas d'EBE* ».

Sur les trois territoires, les membres du CLE font le même constat : une motivation et une prise d'initiative des femmes globalement supérieures à celle des hommes. Pour celles qui ont arrêté leurs études ou leur parcours professionnel pour s'occuper de leurs enfants, **l'expérimentation et encore plus l'EBE sont un terrain pour exprimer et donner corps à leurs idées** : « *Il y a un travail en amont qui se fait et on compte sur nous. Ce n'est pas comme si on écrivait sur un bout de papier et qu'après, ça allait à la poubelle.* » (salariée, PJ2S) ; « *on leur dit qu'elles peuvent faire ce qu'elles ont toujours voulu faire sans le pouvoir. C'est un vrai argument* » (bénévole chargé de la mobilisation, Moulins-Engilbert). Cette spécificité de l'expérimentation semble rejoindre particulièrement les attentes des femmes, qui insistent sur l'importance d'investir leur temps sur des activités qui ont du sens : « *ce que j'aimerais, ce qui me ferait rêver, c'est que mon travail m'inspire tout le temps, que je sois en admiration sur ce que je fais* » (salariée, PJ2S) ; « *j'ai encore quelques années où je pourrais être encore utile à quelque chose* » (volontaire, Moulins-Engilbert).

### *Faire bouger les lignes au sein des familles*

**Se remettre au centre**, être reconnue pour son travail au quotidien, fait bouger les lignes autant dans la représentation que les femmes ont d'elles-mêmes, que dans celle de leur entourage et de leurs proches. Le changement de statut s'opère également dans la famille. En effet, les différences de revenu liées aux inégalités sexistes structurelles du marché du travail conduisent à la reproduction de ces inégalités au sein des couples, et nombre de femmes rencontrées, mères de famille, admettent avoir laissé de côté leur projet professionnel : « *j'ai toujours laissé la priorité à la carrière de mon mari avant la mienne* » (salariée, PJ2S).

Si le temps choisi leur permet d'accéder à l'emploi, il ne remet pas en cause directement le partage des rôles et des tâches au sein de la famille. L'entrée dans l'EBE correspond même à une accumulation des obligations dans le travail et hors travail : « *je suis à 18h/semaine. Comme ça, le soir, je peux sauter sur un tracteur en rentrant* » (salariée, conjointe d'agriculteur, Moulins-Engilbert). Cependant, **un réajustement progressif s'opère dans plusieurs des trajectoires des femmes rencontrées**. Cela peut passer par la recherche de solutions de garde, en mobilisant les ressources du territoire, souvent grâce à l'accompagnement fourni par l'expérimentation : « *quand elles arrivent à dépasser ça en trouvant un moyen de garde autre que le mari, on voit souvent un épanouissement de ces femmes, parce qu'une fois*

*qu'elles ont dépassé le sentiment de culpabilité, elles peuvent enfin travailler pour elles-mêmes.»* (membre du CLE, Moulins-Engilbert).

Le fait d'avoir un emploi salarié, en CDI, les rend légitimes (plus que l'investissement bénévole ou dans un projet de formation, par exemple) pour réduire leur charge familiale et domestique : « *Je passais 16 heures dans la journée à nettoyer la maison. 16 heures. Bon, beaucoup moins maintenant. Je n'en suis plus qu'à 4 heures. J'ai diminué, j'ai diminué ! [...] Il fallait absolument... Si quelqu'un arrive à l'improviste, il faut que ça soit nickel.* » (salariée, PJ2S). Dans certains cas, elle peut favoriser **une relative redistribution des rôles au sein de la famille** : s'autoriser à travailler les samedis, à prendre part à des temps collectifs, responsabiliser les enfants, le conjoint, demander le soutien à des proches, ... ce qu'elles n'osaient pas faire lorsqu'elles n'avaient pas d'emploi salarié.

Les ressources matérielles – le salaire, le permis -, mais aussi psychologiques - affirmation de soi et de ses propres projets - et sociales - légitimité du statut d'employée en CDI, rupture de l'isolement et liens sociaux créés – conduisent également à **un changement des rapports de force au sein de la famille**. Plusieurs mères soulignent l'importance de pouvoir raconter leur travail à leurs enfants, leur transmettre la représentation d'une mère qui travaille. Ces rééquilibrages peuvent conduire à oser faire le pas de la séparation du conjoint, comme observé par une direction d'EBE : « *On a au moins 2 exemples, c'est vrai qu'elles sont allées à la rupture avec leurs conjoints* ».

**Les modes de mobilisation développés dans le cadre de l'expérimentation participent de ce travail en allant au-devant de la demande d'accompagnement des femmes**, qui souvent n'existe pas encore, mais aussi en négociant avec les conjoints. Leur accord est en effet nécessaire pour que les femmes puissent s'impliquer, dans certaines situations rencontrées notamment à Moulins-Engilbert et à Lyon 8<sup>ème</sup>. Cela confronte les directions d'EBE à des situations délicates, par exemple lorsque le conjoint s'oppose à ce qu'une salariée fasse certaines activités en extérieur. Mais le pari est fait qu'en sortant de la ségrégation domestique, en accédant à des ressources nouvelles, ces femmes qui vivent dans des situations d'emprise, voire de violence puissent **construire la voie de leur émancipation** : « *Si les femmes qui subissent des violences conjugales avaient la possibilité de [partir] de leur foyer, je pense qu'on aurait bien moins de violences. [...] Une fois que la porte est fermée, qu'est-ce que vous voulez savoir ce qui se passe chez les gens ?* » (membre du CLE, Moulins-Engilbert).

#### *Avoir un revenu à soi*

91% des salarié·es issu·es de la privation d'emploi sont rémunéré·es au SMIC sur l'ensemble des territoires. Ce pourcentage est le même pour les hommes et pour les femmes. La répartition hommes-femmes est également équivalente pour les salarié·es issu·es de la privation d'emploi qui ont connu une évolution salariale au-dessus du SMIC. L'accès à un revenu indépendant est essentiel pour les femmes qui en étaient privées jusque-là. L'accompagnement fourni par l'expérimentation peut avoir une dimension pédagogique, en faisant **sortir les femmes de la banalisation du travail gratuit** : « *je n'ai pas pris ce travail pour l'argent. J'ai proposé de travailler bénévolement. [la cheffe de projet] m'a dit : non, ici on embauche. Maintenant j'apprécie. Je cotise, j'ai une mutuelle* » (salariée, Moulins-Engilbert).

Pour les salariées proches de la retraite ayant cotisé peu de trimestres, le salaire gagné au sein de l'EBE permet de cotiser et d'ouvrir des perspectives pour réduire la précarité matérielle future, pendant la retraite.

**À Moulins-Engilbert, le CDI est également identifié comme une ressource essentielle pour l'émancipation des femmes**, qui ont pour beaucoup connu l'enchaînement des contrats précaires : « *On peut demander un crédit à une banque quand on a un CDI. Ne serait-ce que pour acheter une voiture, même si elle n'est pas très chère [...] quand on n'a pas de CDI, les banques, c'est une croix. On*

*peut rien faire* » (membre du CLE, Moulins-Engilbert). Dans ce territoire et particulièrement pour les salariées conjointes d'agriculteurs, les parties prenantes de l'expérimentation soulignent que le salaire gagné par la femme ne la rendra pas forcément plus indépendante financièrement, puisqu'il peut servir à compenser les difficultés financières de la ferme. **Le parcours d'émancipation, y compris économique, des femmes ne fait parfois que démarrer à l'entrée en EBE** et l'expérimentation permet de repérer les situations à risque et d'accompagner ces parcours, comme dans cet exemple partagé par un membre du CLE à Moulins-Engilbert : *« elle était vraiment complètement bloquée par son mari, et aujourd'hui, elle travaille, ça l'a épanouie, mais il y a une partie de son salaire qui va à la ferme, qui ne marche pas, et son mari est très impulsif, et on est en train de travailler là-dessus »*.

De façon plus générale, **le salaire est mis en avant par les femmes comme une condition de respect de leur dignité, à travers l'indépendance qu'il permet** : *« J'ai un revenu à moi. C'est le mien. Je ne dépends pas de quelqu'un. Je ne dépends pas de l'État. Je ne dépends pas de mon mari. Je dépends de moi, en fait. Qu'est-ce que je fais de mon argent ? Après, ce n'est pas non plus un salaire de ministre. Mais on est bien. Ça fait du bien. On se dit qu'on travaille pour gagner quelque chose. C'est notre travail. C'est notre temps qu'on passe dessus. »* (salariée, PJ2S) ; *« Et pas être obligée de dire « Est-ce que tu peux me donner de l'argent parce que j'ai besoin d'acheter un collant, une paire de chaussures ? » Pour moi, c'est dégradant. Donc, il y a des effets qui vont au-delà du travail, de l'indépendance »* (salariée, Lyon 8<sup>e</sup>).

**L'égalité des salaires au sein des EBE légitime aussi les femmes dans la revendication plus large de la reconnaissance salariale de leur travail**, en dénonçant un système qui les conduit à *« sacrifier »* leurs projets professionnels, à se mettre au service de la famille : *« Souvent quand on est mère on s'est arrêté pour les enfants. [...] Tout simplement parce que les conjoints gagnent mieux que nous, et forcément, ce n'est pas lui qui va sacrifier sa carrière »* ; *« Ailleurs, on a pas le même salaire que les hommes »* (focus groupe, Lyon 8<sup>e</sup>).

L'expérimentation offre ainsi aux femmes l'opportunité de s'investir dans des activités qui ont du sens, tout en accédant au statut social de salariée, et à un revenu pour elles. Il faut cependant observer que c'est au sein des EBE que ces différentes réponses aux besoins des femmes s'articulent. L'exhaustivité demande à pouvoir offrir des opportunités aussi en dehors de l'EBE et pour les salarié·es des EBE, les perspectives d'évolution en interne existent, mais sont limitées. L'expérimentation est encore trop jeune pour qu'on puisse évaluer sa capacité à accompagner les parcours de sortie des salarié·es des EBE, mais la connaissance développée en matière de conditions de l'égalité femme-hommes dans la lutte contre la privation d'emploi pourra alimenter les stratégies futures, notamment dans les réseaux partenariaux.

## Conclusion

Dans ce bilan, nous avons souhaité mettre en avant plusieurs enseignements de l'expérimentation en matière d'égalité femmes-hommes dans la lutte contre la privation d'emploi. Il apparaît en effet que **l'expérimentation articule différentes réponses aux facteurs d'exclusion de l'emploi des femmes.**

En s'attaquant au halo du chômage – sous-emploi, emploi précaire, inactivité subie – elle démontre qu'il est possible de transformer des trajectoires jusque-là figées, de sortir de la fatalité de l'emploi impossible ou intenable. Au-delà de l'accès à l'emploi, elle redonne aux femmes un espace de reconnaissance et de lien social, indispensable pour sortir durablement de l'isolement et de la précarité. Le cadre de travail co-construit, en termes de temps de travail notamment, est de façon unanime mentionné par les professionnel.les et les femmes concernées comme la première plus-value de l'expérimentation au regard de l'égalité femmes-hommes. L'expérimentation ouvre également de nouvelles perspectives de renforcement des capacités, à la fois à travers la reconnaissance de compétences jusque-là invisibilisées et l'opportunité d'en acquérir des nouvelles, via l'accompagnement proposé aux volontaires et surtout le parcours en EBE. Le principe de non-sélectivité et les modes de mobilisation conduisent à redonner une place à des femmes découragées ou fortement fragilisées par l'expérience de discriminations multiples ou de violences, notamment survenue en contexte d'emploi. **C'est particulièrement au sein des EBE que l'expérimentation prouve qu'une autre place est possible pour les femmes dans l'emploi, tout en produisant des effets au-delà de l'emploi, que ce soit au sein de la famille ou plus largement des espaces sociaux où les femmes évoluent.**

Des pistes d'action semblent pertinentes pour renforcer ultérieurement la capacité de l'expérimentation à agir en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'emploi. Cela concerne notamment le développement d'espaces d'échange et d'acquisition de compétences spécifiques par les équipes locales en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Nous avons également souligné l'importance de continuer à renforcer les liens entre acteur·trices de l'emploi et de l'insertion sur les territoires afin d'ouvrir des opportunités d'orientation en dehors des EBE, mais en cohérence avec les principes d'intervention de l'expérimentation, qui ont fait leurs preuves.

Le travail déjà réalisé par les territoires expérimentaux pourrait être ultérieurement renforcé et développé à travers une réflexion commune sur les différents déterminants des inégalités femmes-hommes dans l'emploi au-delà de l'accès à l'emploi, dont le recours genré au temps partiel, les représentations des métiers, les pratiques d'accompagnement des parcours professionnels et d'insertion.

Pour cela, **il est essentiel de continuer à documenter les effets de la méthode de l'expérimentation**, en renforçant la base de données collectées par le Fonds ETCLD. L'intégration de données relatives aux situations familiales et aux nationalités, ainsi qu'un meilleur renseignement des entrées déjà prévues permettraient d'affiner la connaissance sur le sujet. Au-delà des données quantitatives, l'expérience des femmes concernées reste la matière la plus éclairante pour comprendre les effets de l'expérimentation sur leurs trajectoires.

A travers cette production en continu de connaissances, **l'expérience acquise par TZCLD peut être une matière précieuse pour nourrir des plaidoyers en vue de changer les pratiques et inspirer les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.** Les trajectoires biographiques des femmes volontaires et salariées mobilisées par l'expérimentation éclairent les réalités de vie et les parcours semés d'embûches derrière le halo de chômage. L'effet levier du temps choisi, du principe de non-sélectivité, est une preuve du poids des discriminations et des assignations sociales des femmes dans les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder à un emploi.

L'expérimentation enseigne aussi que les solutions existent, à condition de changer de perspective sur l'emploi, de repenser les cadres et les normes qui régulent le recrutement, la définition des compétences, les conditions de travail : il s'agit de sortir d'une approche du retour à l'emploi qui ne prend pas suffisamment en compte les places sociales des femmes et leurs besoins. « Lever les freins » en accompagnant les femmes à s'adapter aux contraintes du marché du travail n'est pas suffisant, notamment pour celles qui sont les plus écrasées par les charges domestiques et familiales, ou traumatisées par les discriminations et les violences subies.

**L'expérimentation montre également que l'emploi est un terrain d'intervention avec un potentiel d'effet domino pour l'égalité femmes-hommes**, à travers les effets indirects de l'emploi choisi sur la reconfiguration de la place sociale des femmes dans la famille et dans les territoires, et par l'exemple transmis aux jeunes générations.

## Bibliographie

BOREL P. et Soparnot R., « De l'autocensure professionnelle ou quand les femmes sont prétendues responsables des inégalités qu'elles subissent », RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise 2020/3 n° 40, vol. 9

Conseil Supérieur à l'égalité professionnelle, « Rapport - Les femmes seniors dans l'emploi - Etat des lieux », juin 2019, pp. 77-78.

Cour des Comptes, *Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail*, janvier 2025.

DARES, *Quels risques psychosociaux chez les salariées de l'aide à domicile ?*, Dares Analyses n° 53, Octobre 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-risques-psychosociaux-chez-les-salariees-de-laide-domicile> (consulté le 26/02/2025)

DARES, *Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ?*

DARES Analyses, (016), 2019, [https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares\\_analyses\\_differeenes\\_femmes\\_hommes\\_mobilite\\_avril\\_2019.pdf](https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_differeenes_femmes_hommes_mobilite_avril_2019.pdf)

Défenseur des droits, *La perception des discriminations dans l'emploi : 13<sup>e</sup> baromètre*, décembre 2020, [https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd\\_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf) (consulté le 28/02/2025)

Défenseur des droits, « 13<sup>ème</sup> baromètre : la perception des discriminations dans l'emploi », décembre 2020, [https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd\\_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf) (consulté le 25 février 2025) ;

Défenseur des droits, *Synthèse : discriminations et origines, l'urgence d'agir*, 2020, p. 3

DREES « *Les proches aidants des seniors et leur ressenti sur l'aide apportée - Résultats des enquêtes « CARE » auprès des aidants (2015-2016)* », <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/les-dossiers-de-la-drees/les-proches-aidants-des-seniors-et-leur-ressenti-sur-laide%20> (consulté le 3 mars)

GARNER Hélène, MEDA Dominique, « La place du travail dans l'identité des personnes », dans INSEE, *Données sociales, la société française*, 2006, p. 623-630, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371981?sommaire=1372045> (consulté le 2 avril 2025)

INSEE, *9 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations au travail en 2021*, Insee Première n°1983, février 2024, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7760309#titre-bloc-5> (consulté le 10 avril 2025)

INSEE, *Les familles en 2020 : 25% de familles monoparentales, 21% de familles nombreuses*, Insee Focus n° 249, 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5422681#titre-bloc-13> (consulté le 24/02/2025)

INSEE, *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee Références, 2022, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047805> (consulté le 25/02/25)

INSEE, *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023*, Insee Focus n° 349, mars 2025, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248>. (consulté le 25/02/2025).

INSEE, *Tableau de bord de l'économie française, écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2023*, [https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/40\\_SOC/44\\_EGF/44H\\_Figure8](https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/40_SOC/44_EGF/44H_Figure8) (consulté le 1 avril 2025)

INSEE, « L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes », dans *Femmes et hommes, l'égalité en question* – Insee Références – Édition 2022

Ministère de l'économie, des finances et de la relance, *Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, novembre 2020, <https://www.economie.gouv.fr/files/files/2020/Guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.docx.pdf> (consulté le 1 mars 2025).

Observatoire des Inégalités, *Données : à travail égal, salaire égal ?*, 25 février 2025, <https://www.inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites> (consulté le 10 mars).

Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, *Femmes et hommes, un même engagement bénévole ?*, juin 2020, <https://www.ess-france.org/publication-d-une-etude-sur-le-theme-genre-et-benevolat> (consulté le 26/02/2025)

SIMONET, Maud, *L'imposture du travail*, 10-18, 2024.

SIMONET, Maud, *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel, coll. « Petite Encyclopédie critique », 2018.

RADAUCEANU A., PRADEAU P., BRETON C., DEMANGE V., GRZEBYK M., BOINI S., LAFON D., GOUJON E., RALISON F., GROS A., HUYGHE L., « Grossesse au travail : le retour au travail après congé de maternité », *Références en santé au travail*, mars 2023, n° 173, TF306, pp. 31-53.

Urbalyon, *Territoires zéro chômeur longue durée - Caractéristiques démographiques et économiques La Plaine Santy - Lyon 8<sup>e</sup>*, février 2022.

TZCLD, Actes du webinaire « Droit à l'emploi : où sont les femmes ? », 26 septembre 2024, <https://www.tzcl.fr/wp-content/uploads/2024/11/Les-actes-de-lUniversite-dete-2024-V3-OK.pdf> (consulté le 1/3/25)