



**L'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires,
un levier d'émancipation.**



Retour sur les ateliers de mai 2022

Avec le soutien de la direction régionale et délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité en Ile-de-France







L'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires, un levier d'émancipation.

SOMMAIRE

- ➔ Introduction - p.4

- ➔ Les intervenant.e.s - p.5

- ➔ Etat des lieux de l'accès à l'emploi des habitantes des quartiers prioritaires - p.6

- ➔ Zoom sur les préconisations de l'atelier - p.9

- ➔ Améliorer la mobilité vers l'emploi des habitantes des QPV - p.10

- ➔ Favoriser une meilleure articulation des temps de vie - p.12

- ➔ Élargir le champ des possibles et donner accès à un plus grand nombre de formations et de métiers - p. 14

- ➔ Bibliographie - p. 15

INTRODUCTION



En 2014, la loi pour la ville et la cohésion sociale a fait de **l'égalité femmes/hommes un axe prioritaire et transversal des contrats de ville**. De fait, en 2018, 40% des femmes résidant en Quartiers Politique de la Ville (QPV) en âge de travailler étaient en emploi, contre 48% chez les hommes en QPV et 62% chez les femmes vivant hors QPV. L'observation de ces écarts importants et la dimension cruciale de l'emploi au regard de l'accès à l'autonomie des femmes justifient **la mobilisation de nombreux acteur.rice.s afin de favoriser l'accès des habitantes à des emplois durables et de qualité**.

Si les territoires dits "fragilisés", dont font partie les QPV, constituent des espaces aux difficultés exacerbées, ils sont également des lieux d'expérimentation, notamment dans les champs de l'insertion sociale et professionnelle et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans la continuité de constats capitalisés sur [la situation de l'emploi des femmes à l'aune de la crise sanitaire](#), Ressources urbaines, centre de ressources politique de la ville en Essonne, Val-de-Marne et Seine-et-Marne, a réalisé un cycle d'ateliers conçus pour :

- **Bénéficier des regards d'expert.e.s, d'universitaires et d'acteur.rice.s locaux** pour échanger avec eux.elles sur la problématique de l'accès à l'emploi des femmes ;
- **Créer un espace privilégié de partage d'expériences voire de solutions d'accompagnement des femmes** vers l'insertion sociale et professionnelle durable.

A l'aune des futurs contrats de ville 2024-2030, Ressources urbaines vous propose **un retour sur les enjeux et constats sur l'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires afin de nourrir la réflexion pour la nouvelle contractualisation Politique de la ville.**





LES INTERVENANT.E.S



Yannick L'HORTY est **enseignant-chercheur en sciences économiques** à l'Université Gustave EIFFEL et directeur de la fédération de recherche du CNRS « Théorie et Evaluation des Politiques Publiques ». Expert en matière d'emploi, d'insertion économique et sociale et d'expériences de terrain, il consacre ses travaux de recherche aux discriminations sur le marché de l'emploi et à l'évaluation des politiques publiques.

Aude KERIVEL est **sociologue, chercheuse au Laboratoire D'évaluation des politiques publiques et des innovations**. Elle conduit des recherches, des recherches-action, des évaluations de politiques publiques, et des évaluations de dispositifs expérimentaux. Son domaine d'expertise et ses publications concernent notamment les questions d'inégalités et de discriminations.

L'accès à l'emploi des habitantes des quartiers prioritaires

« Le 10 mai 2022, Ressources Urbaines a invité Yannick L'Horty, professeur d'économie à l'Université Gustave Eiffel, dans le cadre d'une conférence sur la situation des femmes dans les quartiers prioritaires. Cet article reprend les grandes lignes de la conférence.

Une persistance des inégalités dans les écarts des salaires et les carrières dans les quartiers

Les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont confrontés à de grandes difficultés d'accès à l'emploi. Avec un niveau de formation plus faible et des ressources moindres, leur taux de chômage en 2019 était presque trois fois plus élevé que celui des autres quartiers des unités urbaines englobant les QPV (22,5 % contre 8,4%).

Ces difficultés ne sont pas homogènes selon les quartiers et selon les groupes sociaux qui les composent.

Selon le rapport 2019 de l'Observatoire National des Politiques de la Ville, les jeunes, les personnes les moins diplômées et les descendants d'immigrés forment trois ensembles de population dont le taux de chômage est proche de 30 %.

Les femmes surexposées aux inégalités

Les femmes, qui représentent 52 % des habitants des quartiers, connaissent elles aussi des difficultés spécifiques.

En 2019, dans les QPV, leur taux d'activité est inférieur de 16,2 points à celui des hommes alors que la différence est de 7 points dans les autres quartiers.

Près d'une femme sur deux en QPV est ainsi en dehors de l'emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants. Pour autant, lorsqu'elles sont actives, les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes des quartiers. Ces données suggèrent l'existence d'obstacles spécifiques à l'activité des femmes dans les quartiers.

Des difficultés d'insertion professionnelle plus marquées pour les femmes des quartiers prioritaires de la politique de la ville

	Quartiers prioritaires		Autres quartiers des unités urbaines englobantes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux d'activité 2019	51,0	67,2	69,3	76,3
Évolution 2014-2019 (en %)	-2,7	-1,0	1,8	0,5
Taux de chômage 2019	21,3	23,5	8,1	8,6
Évolution 2014-2019 (en %)	-10,9	-19,2	-14,7	-17,3

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2014 et 2019
Champ : population de 15-64 ans en France métropolitaine
Traitements : ONPV-ANCT

Des conditions d'emploi et de rémunération moins favorables pour les femmes des quartiers

L'ONPV indique que la qualité des emplois occupé par les femmes est moins bonne sur plusieurs aspects.

Tout d'abord, elles sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage : parmi les actives en emploi résidant en QPV, **16,6 % travaillent à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage ou sont au chômage technique ou partiel**. Ces situations de sous-emploi concernent seulement 5,6 % des hommes actifs occupés habitant en QPV et 6,8 % des femmes résidant hors QPV.

Ensuite, les actives occupées en QPV sont confrontées à des conditions de travail plus précaires. Dans les quartiers, **les salariées sont plus fréquemment en CDD que les hommes** (1,6 fois plus : 20,1 % contre 12,9%) **mais également que les salariées hors QPV** (1,7 fois plus : 20,1 % contre 11,9 %).

Dans les QPV, l'intérim est sensiblement plus répandu chez les hommes (12,6 %) que chez les femmes (3,2 %). Pour autant, **les salariées en contrat d'intérim sont 2,3 fois plus représentées parmi les habitantes de QPV que parmi les celles vivant dans les unités urbaines environnantes** (3,2 % contre 1,4 %).

Enfin, elles occupent majoritairement des emplois d'employées (pour 58,1 % d'entre elles, soit 3,2 fois plus que les hommes de QPV et 1,6 fois plus que les femmes des unités urbaines environnantes).

Comparativement aux femmes vivant hors QPV, elles sont beaucoup **moins fréquemment cadres ou occupant une profession intellectuelle supérieure** (6,6 % contre 23,1 %). Elles appartiennent également moins souvent à la catégorie des professions intermédiaires (16,9 % contre 30,1 %).

À l'inverse, **les ouvrières sont surreprésentées en QPV** (15,3 % des actives occupées qui résident en QPV contre 5,7 % pour les autres quartiers des unités urbaines englobantes).



Certaines catégories plus éloignées de l'emploi

Ces moyennes masquent **des disparités parmi les femmes des quartiers**. Certaines sont proches de l'emploi, d'autres très éloignées.

Les mères isolées forment sans doute la configuration familiale la plus éloignée de l'emploi et la plus exposée au risque de pauvreté. Les familles monoparentales représentent en effet près d'un quart des ménages avec enfant, mais plus de 40 % de ces familles sont pauvres, autour d'une mère isolée dans 82 % des cas (INSEE, 2021).

Au sein des allocataires du RSA, **les mères isolées constituent la configuration familiale la plus exposée au cumul des difficultés sociales : chômage, difficultés de logement, garde d'enfants, impayés,**

Le cumul de ces difficultés est souvent un défi pour les institutions en charge de l'insertion sociale et économique des personnes.

Les femmes d'origine étrangère constituent elles aussi une sous-catégorie particulièrement défavorisée. Plusieurs travaux de recherche récents indiquent que ces femmes, en particulier celles d'origine africaine ou maghrébine qui habitent dans les quartiers prioritaires, font face à un cumul de pénalités spécifiques.

Une préoccupation centrale des politiques publiques dans les quartiers

La place des femmes est prise en compte dans la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, dont l'article premier précise qu'il s'agit de « **concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes** ».

Aussi, le principal contrat aidé déployé dans les quartiers prioritaires est désormais le Parcours Emploi Compétence (PEC), qui remplace depuis 2018 le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CA). **Plus de 95 % des entrées en contrats aidés dans les QPV sont des PEC en 2019 et 70 % des entrants en PEC sont des femmes.** Le taux d'insertion des femmes a été accru avec le PEC et il se situe à près de 60 % contre 45 % pour les hommes. En revanche, **les femmes sont minoritaires dans les Emplois francs**, dont elles représentent 46,4 % des bénéficiaires, et les jeunes accueillis pour la première fois en ML sont à 52 % des hommes.



Par Yannick L'Horty.



Zoom sur les préconisations de l'atelier "L'accès à l'emploi des habitantes des quartiers prioritaires"



Quelles réformes pour favoriser l'accès à l'emploi des habitantes des QPV ?

- « Valoriser les métiers de 1ère ligne (prise en compte de la pénibilité, valorisation, salaire, statut social, reconnaissance...);
- « Aller vers » les femmes les plus éloignées de l'accès à l'emploi ;
- A l'échelle sociétale, réformer pour faire évoluer et **faire reconnaître le travail dans le cadre de la vie maritale/au foyer** (prise en compte de ces compétences en termes de diplôme reconnu, retraite...);
- Inclure **l'option de garde d'enfants** dans le processus d'accompagnement vers la formation et dans le parcours professionnel des femmes des QPV ;
- Développer des **formations pour les femmes vers de nouveaux métiers** ou vers les métiers en tension ;
- Dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), développer la **coopération inter-professionnel.le.s et entreprises**, donner une plus grande **visibilité aux partenaires** et favoriser la **création d'entreprises** pour les femmes des QPV ;
- Partir des attentes des publics : **passer de "consommatrice" d'offres d'emploi inadaptées et des prestations d'accompagnement proposées à "actrice" de leurs parcours professionnels** ;
- Développer **des réseaux d'entraide** pour les femmes précaires ou des QPV ;
- Valoriser les compétences** (formelles et non-formelles) développées dans son pays d'origine, en tant que mère, en tant que bénévole, en tant que professionnelle, etc. et **revoir le rôle de l'emploi dans la société** ;
- Développer **des modes de recrutements alternatifs**.



Améliorer la mobilité vers l'emploi des habitantes des QPV

La mobilité selon Daniel Courgeau

La mobilité spatiale comprend différents types de déplacement : **la migration, la mobilité résidentielle, la mobilité temporaire** (circulation, saisonnière) et **la mobilité quotidienne** (déplacement domicile-travail et autres activités).

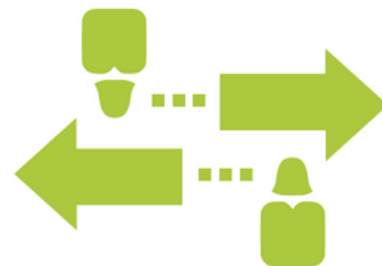
Ce que disent les recherches :

« Si les femmes des quartiers prioritaires des politiques de la ville sont loin d'être un groupe homogène, la très grande majorité a des expériences de mobilités spatiales : migration, mobilité résidentielle, temporaire, quotidienne. Certaines sont même ce que l'on appelle des « **grandes mobiles géographiques** » effectuant **plus de 2H de transports pour aller travailler**, tandis que d'autres cumulent **plusieurs lieux de travail dans la même journée**.

Pour **les autres femmes qui n'ont pas d'emploi salarié ou qui travaillent dans leur quartier au quotidien**, elles sont mobiles :

- Lorsqu'elles ont **les moyens objectifs de bouger** : mode de transports collectifs ou individuels à disposition, accès de la ville ;
- Lorsqu'elles ont **des motifs à la mobilité** : pour des études ou une formation, pour emmener leurs enfants à des

rendez-vous médicaux ou à des activités hors du quartier, pour voir des membres de leur famille ou des amis qui vivent à l'extérieur du quartier, de la ville, du département. »



Chercher un emploi dans son quartier : un choix rationnel !

Pour Karen Chapple, Directrice de l'École des villes de l'Université de Toronto, professeur au Département de géographie et d'aménagement : « si les femmes peu qualifiées limitent leur recherche à des emplois locaux, c'est parce qu'elles savent qu'elles manquent de qualifications leur permettant d'être « compétitives » sur un marché du travail à l'échelle régionale » et que l'éloignement du lieu de travail entraînera un coût en transport qui ne sera pas compensé par un salaire plus élevé (2001).

Pistes de réflexion :

« La mobilité, souvent associée à la flexibilité, est d'abord une injonction du monde du travail de nos sociétés contemporaines, stigmatisant ceux qui n'auraient pas acquis cette compétence. Cette injonction est peut-être davantage faite aux habitants des QPV vivant dans **des quartiers monofonctionnels, enclavés et stigmatisés**, qu'aux habitants d'autres quartiers.

Parler de **compétences « mobilité »** tend à **minimiser les contraintes matérielles et financières** qui sont celles des femmes des quartiers prioritaires des politiques de la ville et à négliger **l'importance des motifs qui valent la peine de « bouger »** : un emploi ou un service, ou encore des proches (famille ou amis). »

« Avant d'agir, il s'agit de **comprendre les situations réelles et hétérogènes de ces femmes vivant dans les quartiers prioritaires des politiques de la ville** et **d'interroger les injonctions qui leur sont faites et les possibilités qui leur sont offertes.** »

Par Aude KERIVEL.



BEAUFILS/SIPA

Favoriser une meilleure articulation des temps de vie

TEMPS DE VIE - Un essai de définition

Les temps de vie peuvent être perçus de manière diachronique : **la jeunesse, les études, l'entrée dans la vie active, la maternité, la retraite**, mais aussi de manière synchronique lorsque dans **une journée s'articulent différents temps tels que le travail salarié et le travail domestique**.

Ce que disent les recherches :

« Si en effet, les femmes assument plus de tâches domestiques que les hommes, **toutes les femmes sont loin d'être dans les mêmes situations**. La compréhension de ces différences implique d'explicitier de manière plus précise ce que recouvrent **les « tâches domestiques »**. Le temps domestique comprend **le temps parental** qui peut être divisé par :

- le temps de sociabilité parentale ;
- le temps parental domestique ;
- le temps parental « taxi » ;
- le temps parental scolaire.

A cela s'ajoute **le temps des tâches domestiques** (hors temps parental) et peut s'ajouter **le temps « d'aidant »** de famille en situation de handicap ou de personnes âgées malades ou vieillissantes.

La composition du ménage, la solidarité familiale d'un entourage à proximité

géographique, le capital économique et social des femmes permet de déléguer (ou pas), partiellement ou totalement, certaines tâches, à un conjoint, un parent, un homme ou une femme de ménage, un ou une garde d'enfant....

En quartier prioritaire des politiques de la ville, **24% des familles sont monoparentales** (contre 15,7% hors QPV) et **54,6% des ménages sont pauvres** (contre 30,9% en France métropolitaine) (ANCT, 2019). Ces données permettent de comprendre que **les femmes cumulant situation de monoparentalité et de pauvreté ont moins la possibilité de déléguer ou d'externaliser** certains temps domestiques ou d'aidant.



...

AIDANT.E - Un essai de définition

Personne (non professionnelle) apportant de l'aide à un proche qui rencontre des difficultés dans sa vie quotidienne en raison de son état de santé, d'un handicap ou de son âge.

Il peut s'agir d'une aide pour des actes de la vie quotidienne, d'un soutien matériel ou financier, ou encore d'un soutien moral.

Cette aide est apportée au moins une fois par semaine et représente au moins trois heures par semaine. 29% des personnes seraient aidant aujourd'hui (2021, BVA)

Pistes de réflexion :

« 23 heures par semaine, c'est le temps en moyenne que consacre les femmes aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants...), ce temps peut être **augmenté par des temps « d'aide »** à des personnes âgées ou en situation de handicap. Pour comprendre les emplois du temps des femmes des quartiers prioritaires, il faut le regarder en détail.

Le temps parental comporte temps parental domestique, scolaire, taxi, de sociabilité (Barrère-Maurisson et al., 2004), lorsque les femmes prennent soin d'un enfant en situation de handicap qu'elles doivent emmener dans différentes structures, ou d'une personne âgée en

situation de handicap, lorsqu'elles ne disposent pas de moyens de locomotion, ces temps augmentent.

A ces heures vient aussi parfois s'ajouter un **temps dédié à la gestion de problèmes de santé** (plus souvent curatif que préventif dans les milieux populaires).

Nommer et comptabiliser, c'est rendre visible une réalité qui permet d'expliquer pourquoi à certaine période de la vie les emplois salariés proposés, payés au minimum, et nécessitant un temps de transport et des horaires imposés, non seulement **ne sont pas compatibles avec le travail domestique, mais peuvent avoir un coût.** »

Par Aude KERIVEL.



Élargir les choix et donner accès à un plus grand nombre de formations et de métiers

Ce que disent les recherches :

« Si les femmes prennent désormais une place dans certains secteurs, c'est au moment où les hommes désertent ces mêmes secteurs souvent lorsque les salaires stagnent et que les conditions de travail se détériorent.

À chaque palier d'orientation (fin de 3ème, de 2nde et Terminale), les filières et sections empruntées par les filles et les garçons sont très différenciées. **Cette différenciation, fruit d'un processus de socialisation, est encore plus forte dans les milieux modestes.**

Les choix se polarisent, pour les filles plus encore que pour les garçons, dans un nombre de filières très restreint.

Les modèles transmis *via* les jouets pour enfants et *via* les représentations dans les médias, mais également par les postes occupés par les femmes de l'entourage et par les discours des personnels éducatifs en REP, entraînent **un plafond de verre empêchant de se projeter dans certaines filières.**

Pistes de réflexion :

Orientation précoce (après la troisième) et souvent subie, **difficulté à trouver un stage ou un apprentissage** lié à un défaut de capital social, **discrimination, non reconnaissance d'expériences professionnelles** (notamment pour les femmes migrantes), **nécessité de se réorienter à certains moments de la vie**

(par exemple durant la maternité) sont autant de facteurs permettant d'expliquer **les situations d'essentialisation des compétences dans les échanges entre femmes des QPV et acteurs de l'insertion.**

L'autocensure, d'une part, et la censure, d'autre part, s'auto-alimentent empêchant l'accès à des métiers et formations diversifiés et en dehors des compétences dites « féminines ». »

Par Aude KERIVEL.



Un travail sexué

Le travail est sexué, les savoirs et les compétences sont sexués, donc l'orientation est sexuée.

La division sexuée du travail, des compétences et des savoirs, implicite et partagée par les différents acteurs du système éducatif et de formation, se traduit dans les orientations scolaires et professionnelles des filles et des garçons. Cette division préfigure « la double différenciation (verticale et horizontale) observée dans l'emploi » (Guichard et Huteau, 2007, p. 228).

POUR ALLER PLUS LOIN



BIBLIOGRAPHIE

- Belkacem, Lila, Gallot Fanny, Mosconi Nicole, « Travail, genre et sociétés » 2019/1 (N°41) p. 147 à 152.
- Buisson-Fenet, Hélène. École des filles, école des femmes. L'institution scolaire face aux parcours, normes et rôles professionnels sexués. De Boeck Supérieur, 2017
- Guélamine Faiza, 2008. Action Sociale et Immigration en France, Repère pour l'intervention, Dunot, Paris.
- INJEP « Inégalités dans l'accès aux stages, à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel : des formations empêchées ? » Analyses et synthèses, n°10.
- Kerivel Aude, Sulzer Emmanuel, 2018, Inégalités dans l'accès aux stages, à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel : des formations empêchées ? INJEP Analyses et synthèses, n°1
- Kergoat Danièle, 2012. *Se battre, disent-elles*, La Dispute, Coll. Le genre du monde, 2012.
- Louargant S., 2019, « Femmes à la recherche d'un emploi dans les quartiers populaires, entre mobilité et isolement » in *Mobilités : toutes et tous égaux*, Édition Université Grenoble Alpes
- O. Cléach, J.P. Durand et G. Tiffon, Paris, 2017, « Du défaut de reconnaissance des expériences à l'invisibilité dans la présentation de soi : travail et femmes en situation de vulnérabilité dans les quartiers sensibles » in *Reconnaissance des invisibles*, Edition Octares.
- Roulleau Berger Laurence, 2010. *Migrer au féminin*, PUF, Paris.
- Vouillot, Françoise. « L'orientation aux prises avec le genre », *Travail, genre et sociétés*, vol. 18, no. 2, 2007, pp. 87-108.



L'activité de RESSOURCES URBAINES s'inscrit dans le réseau national des centres de ressources politique de la ville. A ce titre, l'association construit et met en œuvre un projet qui répond au cadre de référence des centres de ressources et aux priorités des territoires de l'Essonne, du Val-de-Marne et de la Seine-et-Marne. **3 MISSIONS PRINCIPALES SONT DÉPLOYÉES :**

1

ANIMER DES RÉSEAUX D'ACTEUR.RICE.S

2

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

3

**CAPITALISER ET DIFFUSER LA CONNAISSANCE
ET LES RETOURS D'EXPÉRIENCES.**

Ces missions sont principalement investies par RESSOURCES URBAINES au service des enjeux de cohésion sociale, d'habitat et de cadre de vie, et de développement économique et de l'emploi. Historiquement, RESSOURCES URBAINES accompagne également les acteur.rice.s mobilisé.e.s autour des questions d'immigration/intégration.