

Articulations

n°45

Articulations est un dossier composé d'interviews, d'analyses contribuant aux débats traversant l'actualité politique, sociale, culturelle et économique.

Des points de vue contradictoires d'acteurs ou d'observateurs impliqués de près qui permettent à chacun de se forger ses propres convictions et de se mêler de ces questions qui nous concernent tous.

Toutes nos analyses sont disponibles sur le site www.cesep.be

Votre avis : secouezvouslesidees@cesep.be

Les rapports complexes des femmes au marché du travail

Une recherche récente auprès de femmes se définissant comme "rentrantes" a mis en lumière les liens complexes que les mères dites "au foyer" ou classées comme "chômeuses de longue durée" entretiennent avec le marché de l'emploi. Cette recherche a été menée auprès d'une centaine de femmes, certaines rencontrées lors d'entretiens de groupes au sein de différents organismes d'insertion socio-professionnelle dont le CESEP et d'autres (42) en entretiens biographiques individuels. Les femmes rencontrées se définissaient comme rentrantes,

c'est-à-dire qu'après une période relativement longue passée sans exercer un emploi pour des raisons familiales, elles mettaient en place un projet de retour sur le marché de l'emploi ou l'avaient réintégré.

Dans ce dossier, nous proposons de faire la synthèse des principaux enseignements de cette recherche. Notons que plusieurs articles ont été publiés sur base de cette étude (voir les références bibliographiques). La synthèse proposée ici reprend des éléments de ces différentes publications.

Dossier réalisé par Anne-Marie DIEU

Le processus de décrochage du marché du travail

Ce que les études antérieures nous apprennent

Les luttes féministes des 50 dernières années ont visé à "sortir les femmes du foyer" pour qu'elles puissent trouver leur autonomie financière mais aussi participer à la vie économique, sociale et politique au même titre que les hommes.

Cependant, malgré l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, le partage des tâches au sein des familles n'évolue que très lentement, les femmes assurant encore la majorité des tâches ménagères, éducatives et de soins aux personnes dépendantes (enfants, adultes malades ou handicapés, parents de grand âge ou en fin de vie). Ces tâches, malgré leur importance sociétale, restent faiblement reconnues socialement, que ce soit dans le champ privé, où elles sont "invisibles" ou dans le champ socio-professionnel où les métiers liés à l'accueil et l'éducation des jeunes enfants comme les métiers liés aux soins aux personnes restent beaucoup trop faiblement rémunérés. La sous-évaluation de l'importance de ces tâches se traduit également par le fait que les entreprises ne se sont pas adaptées aux besoins de conciliation des temps de vie de leurs salariés et

salariées. (Dominique Méda, 2001, Joan Willians, 2000, MA Barrière-Maurisson 1992). On pourrait même affirmer que la flexibilité accrue du monde du travail actuel renforce dans toute une série de secteurs ces difficultés de conciliation, là où les grandes entreprises classiques offraient des horaires "standards" et prévisibles. (A. Goudswaard, A et M. de Nanteuil-Miribel, 2000). Rappelons qu'une enquête menée par Stepstone dans huit pays européens dont la Belgique et publiée en mai 2008 révélait que seulement 13% des entreprises européennes proposent des solutions pour aider leurs salariés à concilier travail et vie familiale !²

Dominique Méda explique que nos sociétés sont restées organisées autour des mêmes principes qu'il y a 50 ans. Elle proclame qu'"on a laissé les femmes accéder à l'activité sans réviser de fond en comble les modes de fonctionnement des institutions et en conservant comme grand principe organisateur la notion de libre choix".³

Selon les études, ce sont donc les difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, liées à des ques-

tions de partage des rôles et des tâches dans et hors du marché du travail, qui poussent encore un certain nombre de femmes en dehors ou aux marges du marché du travail pendant des périodes plus ou moins longues, et ce malgré les risques que ce retrait présente pour elles. Il ressort notamment d'une enquête réalisée en 2003 par la DARES et le CREDOC auprès de 1000 femmes s'étant arrêtées de travailler à la suite de la naissance d'un enfant que trois facteurs principaux auraient été les plus à même de modifier la décision d'arrêt d'activité :

- Un changement lié aux conditions d'exercice de l'emploi (ne plus avoir d'horaires atypiques)
- Un changement lié aux modes de garde des enfants (offre suffisante et tarifs abordables)
- Un changement lié à l'organisation familiale (meilleur partage des tâches dans le couple).

Ainsi "les arbitrages des femmes interrogées se sont en effet opérés dans un contexte donné, constitué de l'offre de garde (existence de dispositifs, adéquation aux souhaits), des conditions de travail antérieures (maîtrise de l'organisation du travail), de la situation du conjoint et du système d'incitation au retrait d'activité, sur fond d'un ensemble de normes et de valeurs relatif au bien-être de l'enfant qui peut être différent selon les individus".⁴

Il est difficile d'obtenir des chiffres exacts quant au nombre de femmes concernées en Belgique mais les estimations tournent autour de 15 à 20% des femmes de 25 à 59 ans.

Les processus de retrait mis à jour dans la recherche

La poursuite d'une tradition familiale ou l'adhésion à un modèle traditionnel de partage des tâches se rencontrent dans quelques cas et notamment les cas où le couple avait dès le départ un projet de famille nombreuse. L'échantillon est trop restreint pour généraliser sur les caractéristiques sociologiques des couples qui entrent dans ce schéma traditionnel dès le début de leur relation.

Certaines femmes se retirent du marché du travail parce qu'elles désirent prendre du temps avec leur enfant dans les débuts de leur vie et qu'elles ne veulent pas les confier trop jeunes à une structure collective. Une partie d'entre elles ne trouve pas de place dans ces structures quand elles désirent reprendre le travail ou en tout cas pas dans une structure dans laquelle elles ont confiance. La décision de retrait total du marché du travail n'est envisagée dans ces couples que pour la mère, qui dans la plupart des cas occupe un emploi moins stable (contrat à durée déterminée) ou nettement moins rémunéré que le père. Il s'agit donc de couples où un partage du temps passé auprès des enfants entre le père et la mère n'est pas considéré, pour différentes raisons, comme envisageable.

Mais pour la majorité des femmes rencontrées au cours de la recherche, c'est le sentiment de ne pas pouvoir faire face, d'être dans l'incapacité de concilier les exigences parentales et professionnelles qui va mener au retrait du marché du travail, alors qu'au départ elles pensaient conserver une activité professionnelle en étant mères. Ce retrait se fait souvent par étapes : prise d'un congé parental, d'un crédit-temps quand c'est possible, passage à temps partiel et finalement démission, négociation du préavis ou arrêt de l'activité indépendante. Le retrait se produit donc à l'issue d'une période de stress, de grande fatigue, et prend l'allure d'un renoncement. Cet épuisement et ce renoncement sont bien traduits par les extraits suivants :

"J'ai tout vécu très mal : mes accouchements, le fait d'être enceinte, d'avoir un gros ventre avec mon magasin, le fait de ne pas avoir mon mari qui m'aide....bref, je me suis dit "je claque la porte, je m'en vais, je le laisse avec les enfants, je me tire, ou, autre solution, je remets tout, j'arrête, et tant pis pour le reste.."

" Quand je travaillais à la cafétéria , j'avais ma petite des fois 7 jours sur 7 avec moi parce que le papa travaillait aussi le soir. Elle courait dans mes pieds, elle était même tombée un jour, j'avais du filer aux urgences. Ca n'allait pas comme je voulais et ensuite, quand je faisais les show-rooms, je commençais à 10 heures du matin là-bas, mais je rentrais parfois à 22 heures. Quand je rentrais, les enfants n'étaient pas encore en pyjama, ils n'avaient même pas pris leur bain, le papa ne faisait rien du tout ".

Ces femmes se sentent les principales responsables de la qualité de vie de leurs enfants et sont dans les faits souvent seules à tout assumer, les pères étant, comme le montrent les témoignages, soit absents soit très peu impliqués dans leurs tâches parentales. Elles ne trouvent pas suffisamment de relais autour d'elles , manquent de réseau de soutien amical ou familial. Les attentes qu'elles sentent peser sur elles, les exigences de la société en matière éducative sont à leurs yeux très fortes. Le sentiment de responsabilité voire de culpabilité est très présent dans les discours recueillis, comme l'illustre cette déclaration d'une participante à un groupe de discussion :

"On est toujours assise entre deux chaises. Quand j'ai commencé à travailler à temps plein je me sentais coupable d'être au travail, de ne pas être avec ma fille, et quand par hasard je prenais congé, je me sentais coupable de ne pas aller travailler parce que je devais m'occuper d'elle !"

Le retrait peut aussi se produire plus tard, quand les enfants ou les adolescents présentent des problèmes spécifiques et que les femmes se trouvent à nouveau seules pour les gérer.

" Mon aînée a eu de gros problèmes scolaires, il a fallu l'accompagner chez la logopède, les devoirs prenaient des heures, il fallait la soutenir psychologiquement, je n'arrivais plus à répondre à toutes les exigences professionnelles et familiales ".

" Je me levais à 4H30, je n'avais plus de vie du tout. Je ne m'en plaignais pas, j'aimais bien mon travail mais c'était un boulot de dingue. J'étais seule en plus avec mon gamin...et des fois je devais quitter mon boulot pour aller chez la juge de la jeunesse pour mon fils...Il faut tout encaisser, le physique et le mental, parce que quand vous avez votre fils qui se trouve chez le juge de la jeunesse ce n'est pas non plus..(soupirs)..je veux travailler mais je ne veux plus travailler dans cet état là ".

Les motivations amenant au retrait du marché du travail mises en lumière dans cette étude rejoignent donc celles évoquées dans les autres recherches sur le même thème et on constate que le "choix" de rester au foyer est bien, dans la plupart des cas, un choix fortement contraint par les circonstances et le manque de soutien familial et sociétal auquel les femmes peuvent avoir recours face aux difficultés de conciliation.

Les aspects financiers du retrait

Au niveau financier, au moment du retrait, les femmes font leurs calculs pour voir l'impact que ce retrait aura sur les revenus du

ménage, mais en imputant tous les frais relatifs aux enfants sur leur salaire et pas sur celui de leur compagnon ! La question devient donc "est-ce que mon salaire compense ou non les frais de garde des enfants et les autres frais liés à une activité professionnelle" ? Et pour beaucoup, la réponse est non. Réponse qui eut été différente dans une série de cas si l'ensemble des frais avaient été imputés sur les deux salaires....Celles qui sont en mesure (professionnellement et au niveau de leurs représentations morales) de négocier un préavis, calculent le différentiel entre un revenu de remplacement et un salaire grevé des frais de garde, de transports etc. Pour les indépendantes qui ont fait faillite ou remis leur affaire, l'allocation de chômage n'est pas une option possible. Elles ne se sont en général pas renseignées pour savoir si elles pouvaient prétendre à quelque chose (après un stage d'attente par exemple) dans la mesure où elles décidaient de ne pas rechercher directement du travail.

Les femmes qui décident de ne pas toucher une indemnité de chômage sont souvent mal informées des démarches à accom-

plir pour préserver leurs droits (comme la possibilité de se déclarer demandeuse d'emploi "suspendue" pendant 3 ans pour raisons familiales). Le bénéfice de rester dans le système n'est pas toujours perçu comme valant le coup par rapport aux tracasseries administratives.

Les femmes qui vivent en couple au moment du retrait, alors même qu'une des raisons de leur retrait est la non implication des pères, n'envisagent pas une séparation future qui les mettrait dans une position difficile. De la même façon, elles se refusent de penser à des accidents de la vie tels que maladie, décès ou perte d'emploi du mari. Elles se sont soit persuadées d'être à l'abri de tels événements soit que le retour sur le marché de l'emploi ne serait pas trop difficile.... Nous verrons que le réveil est parfois pénible.

Anne-Marie DIEU

Les activités "externes" développées par les femmes au foyer⁵

C'est ici que la recherche dont nous rendons compte apporte les éléments les plus neufs par rapport aux autres recherches menées en la matière. En effet, il existe peu d'études sur les activités des femmes au foyer ou des femmes demandeuses d'emploi de longue durée. On conçoit qu'elles s'investissent dans les activités domestiques et parentales et cet aspect des choses a été étudié par quelques auteurs (comme Chadeau et Fouquet, Dussuet, Méda, Maison, Gardner). Mais la segmentation de la recherche sociologique entre la sociologie du travail et la sociologie de la famille a sans doute contribué à la non prise en compte par les chercheurs des activités "à cheval" sur les deux domaines. Or, la recherche met en lumière que ces femmes développent une série d'activités externes qui ne sont pas sans lien avec des activités que d'autres effectuent dans la sphère professionnelle.

Les activités bénévoles

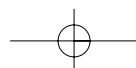
La plupart des femmes rencontrées pratiquent d'abord un bénévolat informel et de proximité, en aidant les femmes qui travaillent, des voisins plus âgés ou malades, des amies dans le besoin...Elles s'impliquent aussi dans les structures liées à la vie de leurs enfants : consultations de nourrissons, haltes-garderies et surtout école. Cet apport est loin d'être négligeable car, outre leur participation aux structures consultatives, elles s'investissent dans l'organisation d'activités festives (source de revenus pour les écoles), accompagnent lors des excursions scolaires, tiennent la bibliothèque, proposent des animations sur l'heure du midi ou dans l'après quatre heures comme des ateliers de lecture, de dessin, de musique...les écoles fonctionnent donc en s'appuyant sur cette "main-d'œuvre" invisible.

A côté de cet engagement lié aux enfants, plusieurs femmes ont pris des responsabilités ou se sont engagées dans le monde associatif (engagement humanitaire, accompagnement pour les personnes en fin de vie, animation d'une maison de quartier, association de défense de l'environnement, etc.). Ces activités leur donnent une possibilité de développer de nouvelles compétences (informatique, gestion de réunion, etc.), leur assurent un réseau social, leur offrent une nouvelle ouverture sur le monde extérieur, leur permettent de développer une vision positive de leur place dans la société. Plusieurs s'engagent dans la foulée dans une activité de type politique et se retrouvent parfois avec un mandat au niveau communal.

Ces activités bénévoles dans le monde associatif, non liées aux enfants, sont en majorité le fait des femmes diplômées. Les femmes ne possédant pas de diplôme et se trouvant dans des situations financières précaires développent plutôt des activités rémunérées ou du bénévolat de proximité, très informel. Les activités bénévoles exercées dans un cadre formel sont les plus susceptibles d'être valorisées sur le marché de l'emploi. Certaines femmes finissent parfois par être engagées par l'association dans laquelle elles ont travaillé bénévolement pendant des années.

La création artistique

Une partie des femmes rencontrées dans le cadre de la recherche développent une activité de type artistique ou artisanal. La création artistique peut prendre des formes très différentes selon les cas rencontrés. Cette création peut être la fabrication de bijoux, de paysages miniatures, la peinture, la sculpture, le



chant, la musique, la danse mais aussi l'aménagement d'intérieur ou de jardin. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, ces activités ne sont pas l'apanage exclusif des femmes vivant dans un milieu privilégié, même si elles se retrouvent plus souvent chez les femmes avec les plus hauts niveaux de diplôme. Par cette création, les femmes cherchent à " produire " des œuvres et objets qui soient reconnus, à se créer une identité autre que celle de femme au foyer. Ces moments de création sont fortement liés à un moment de plaisir personnel. Mais, même quand l'occupation artistique prend de 6 à 8 heures par jour, même quand elle débouche sur des expositions, des représentations et des ventes, elles ne se reconnaissent pas le titre d'artiste.

Peut-être touche-t-on ici à une définition de son identité personnelle et professionnelle liée à la question du genre : une femme qui consacre quelques heures tous les jours à la peinture tout en assumant la gestion quotidienne du foyer se décrit avant tout comme une femme au foyer, qui a une activité accessoire et de loisir. On peut se demander si un homme dans le même contexte ne se définirait pas avant tout comme un artiste...

Les activités rémunérées occasionnelles

Chez les ménages modestes, le développement des activités rémunérées occasionnelles va provenir de la volonté de " mettre du beurre dans les épinards " ou de pouvoir " gâter les enfants ". On trouve aussi un manque de reconnaissance du travail de la femme au sein du foyer par le mari et donc une volonté de lui montrer qu'elle peut contribuer aussi aux revenus du ménage.

Chez certaines, l'enjeu est de financer leurs besoins personnels. Les femmes rencontrées se sont rarement posé la question de leur autonomie financière personnelle au moment du retrait. Mais cette question est apparue chez toutes dès qu'elles ont voulu développer des activités " pour elles ".

Certaines pensent également à cette solution pour pouvoir déléguer certaines tâches qu'elles estiment devoir en principe assumer parce qu'elles sont au foyer, comme le ménage. Le fait de trouver l'argent pour payer ces services leur permet de mieux gérer la culpabilité à ne pas tout faire soi-même.

Les tensions dans le couple poussent aussi des femmes à se garantir un minimum d'autonomie financière et à anticiper un éventuel retour sur le marché du travail en même temps qu'une séparation future.

Les femmes non diplômées sont souvent femmes d'ouvrage chez des connaissances ou des voisines ou effectuent quelques heures non déclarées dans le secteur de la restauration. La vente à domicile d'objets ménagers, bijoux, vêtements, confitures et tartes maison est une activité qui se retrouve dans les différentes catégories sociales. On revient sur les activités créatives développées au second point mais qui sont cette fois transformées partiellement en activité commerciale, le plus souvent non déclarées et qui n'ouvrent, dès lors, sur aucun statut. Quand elles sont déclarées, c'est parfois au nom du mari qui prend un statut d'indépendant à titre complémentaire, statut que les femmes ne peuvent prendre du fait qu'elles sont sans emploi et/ou bénéficiaire d'allocations de chômage. C'est, pour certaines d'entre elles, une façon de tester l'opportunité d'en faire une activité commerciale avec un statut d'indépendant à titre complémentaire ou principal, " un peu plus tard ". Toutefois si plusieurs femmes rencontrées ont envisagé de se lancer

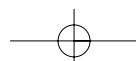
comme indépendantes très peu ont franchi le cap, effrayées par les frais et démarches liés au statut et l'investissement que cela supposait, le travail en noir étant perçu, de manière paradoxale, comme moins risqué.

D'autres dispensent quelques heures de cours particuliers ou via une ASBL, exercent des activités d'accueil d'enfants rémunérées ou prennent en charge une personne âgée ou handicapée etc. Certaines organisent chez elles des stages payants pour les enfants pendant les vacances scolaires ou des stages pour adultes en lien avec leurs activités artistiques.

Ces activités occasionnelles, outre leur apport financier, sont souvent présentées comme une ouverture sur le monde extérieur. Elles choisissent souvent des activités rémunérées occasionnelles dans lesquelles elles trouvent du plaisir et une reconnaissance leur conférant un sentiment d'utilité sociale et leur permettant de conserver une vie sociale. Ces activités contribuent aussi à leur donner une identité " d'active " auprès de leurs proches et à leurs propres yeux.

Un élément marquant est l'importance qui est donnée au fait que cette activité ne doit pas gêner l'organisation familiale. Elles s'organisent dans les zones de liberté : pendant les temps scolaires ou en soirée, quand les enfants sont au lit et que les tâches parentales et familiales sont accomplies. Elles choisissent des activités où elles peuvent avoir une certaine autonomie sur la gestion de leur horaire de travail et, dans une certaine mesure, les conditions d'exercice de celui-ci.





Les allers-retours sur le marché du travail

Les femmes concernées par ces retours avortés sur le marché de l'emploi ont eu des difficultés à développer un projet professionnel en partie parce que les réalités familiales et les problèmes de conciliation continuaient de primer mais aussi parce que le marché du travail est marqué par une précarité dont elles ont été victimes.

Si ces allers-retours permettent à certaines des femmes de rester en prise avec le marché du travail, de maintenir des compétences et de conserver ou récupérer une série de droits (notamment en tant que chômeuses), ce n'est pas le cas pour toutes. Les moins qualifiées notamment se heurtent à des offres d'emplois précaires ou qui ne sont pas adaptés à leur vie familiale. De petits boulot en petits boulot, elles finissent par retourner au travail occasionnel non déclaré, perçu comme posant moins de contraintes et laissant plus d'autonomie.

Beaucoup des retours "bricolés" se soldent par un échec: difficultés de concilier travail et obligations familiales, problèmes de transport, accidents familiaux, contrats précaires, conditions de travail défavorables qui les font hésiter à postuler pour un nouvel emploi.

Les formations

Une partie du temps libre va être utilisée par certaines pour s'engager dans des formations, plus ou moins longues. Elles font ce choix soit par intérêt personnel, soit pour mieux gérer une situation familiale (comprendre et accompagner la maladie ou le handicap d'un proche, se défendre dans une procédure de divorce, aider les enfants dans leur parcours scolaire), soit dans la perspective d'un retour ultérieur sur le marché du travail.

Ces formations peuvent être de quelques jours ou s'étendre sur plusieurs années, être plus ou moins contraignantes en termes d'horaires, de travail à domicile, de stages et d'examens. Au plus l'investissement est important, au plus le support familial joue un rôle dans la poursuite de la formation. En effet, cer-

taines formations répondent à des exigences similaires à celles d'un emploi. L'engagement dans cette démarche va donc dépendre de l'âge et du nombre d'enfants, du soutien du conjoint, de l'aide accessible dans le réseau proche. Elle permet parfois de remettre en place une nouvelle distribution des rôles au sein du couple.

Néanmoins certaines femmes continuent à tout assumer de front, préparant, par exemple, les repas à l'avance afin que le conjoint et les enfants n'aient qu'à les réchauffer, si les cours ont lieu en soirée ou programmant les transports et la prise en charge des enfants en mobilisant un réseau d'aides externes.

Ces formations sont présentées comme un besoin par les femmes rencontrées car cela leur donne une ouverture vers l'extérieur et leur apportent, en général, un regain de confiance en elles. Elles ont également un effet positif sur le regard porté sur elles par leurs proches, notamment leurs enfants.

Conclusion

Etre une femme dite "au foyer" ne signifie donc pas automatiquement être une femme coupée du monde extérieur en général et du monde du travail en particulier. Les contacts et passerelles existent et les frontières sont poreuses: des femmes au foyer exercent des activités artistiques, des activités rémunérées occasionnelles, des activités quasi indépendantes, font des allers-retours sur le marché de l'emploi, suivent des formations...

Autrement dit, les femmes au foyer sont loin d'être des "inactives", mais sont, au contraire, extrêmement actives dans la sphère privée bien entendu, mais aussi dans la sphère sociale et dans une sphère que l'on pourrait qualifier de "para-professionnelle".

Anne-Marie DIEU

Le retour sur le marché du travail des femmes rentrantes

Les modalités du retour

Plusieurs cas de figure existent et doivent être distingués pour comprendre la complexité du retour des femmes sur le marché du travail :

- Un retour souhaité versus un retour sous contrainte (dans l'urgence) ;
- Un statut de demandeuse d'emploi versus sans statut ;
- Un retour à temps plein versus un retour à temps partiel ;
- Un retour par à-coups.

Un retour souhaité versus un retour sous contrainte

On le comprend aisément, le retour non contraint pourra se faire en douceur et, le plus souvent, par étapes, alors que lorsque des pressions externes sont à l'origine de ce retour (perte de revenus suite à un décès, une maladie, une perte d'emploi du conjoint ou une séparation), le retour est à réaliser dans l'urgence, ce qui ne permet pas d'élaborer une stratégie professionnelle dans de bonnes conditions, sauf si la femme envisageait déjà son retour sur le marché du travail avant la survenance de la crise, qui en précipite néanmoins le timing.

Les femmes qui peuvent se permettre de planifier leur retour sont le plus souvent des femmes diplômées et dont le conjoint subvient sans souci aux besoins financiers familiaux. Leurs démarches pour retrouver de l'emploi s'étalent souvent sur une plus longue période car elles vont prendre le temps de définir leurs compétences, l'adéquation de celles-ci avec le marché actuel de l'emploi, leur projet professionnel (intérêts personnels qui sont parfois très différents de ce qu'ils étaient lorsqu'elles ont réalisé leurs études), les modalités d'organisation pour arriver à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, etc. Ces femmes vont ainsi se tester comme bénévoles dans des associations de natures diverses, ou dans un investissement politique; elles vont reprendre les formations nécessaires, parfois des formations assez longues ou lourdes. Ce faisant, elles vont progressivement travailler leur réseau, annonçant leur retour, entamant des collaborations, etc. C'est ainsi qu'une de nos répondantes, mère de famille nombreuse, a retrouvé du travail après une formation, grâce au bouche-à-oreille :

" Alors j'ai été à un entretien avec ce professeur (...) qui a trouvé extraordinaire une mère de famille nombreuse et qui avait presque 50 ans et qui en voulait. Alors il m'a dit " écoutez, je ne peux pas vous offrir une place dans mon laboratoire de recherches parce que vous n'êtes plus qualifiée mais j'ai ma secrétaire qui va partir en congé d'accouchement, alors si vous savez taper, vous allez prendre sa place ".

Cette modalité d'approche du marché de l'emploi va leur permettre de l'aborder dans les meilleurs termes. Cela ne signifie pas que cette période n'est pas parsemée de doutes et qu'elles ne sont pas demandeuses d'accompagnement pour construire ce projet professionnel.

Le cas opposé est celui des femmes qui doivent, pour des raisons financières suite à une séparation ou à une perte de revenus (du conjoint, des allocations de chômage) trouver du travail dans l'urgence. Elles n'ont donc pas le temps de planifier, comme les femmes que nous venons de décrire, leur retour sur

le marché de l'emploi. Elles doivent faire face aux employeurs avec leurs compétences telles qu'elles sont ou qu'elles les perçoivent, sans avoir le temps de suivre des formations. Elles doivent, en outre, faire face à des difficultés d'ordre psychologique et d'organisation pour la garde des enfants. Ces femmes se voient dans l'obligation de prendre " n'importe quel " boulot, à savoir le plus souvent un travail en-dessous de leur qualification initiale et souvent aussi en dehors de leurs compétences.

Le niveau de diplôme joue toutefois ici un rôle non négligeable, car même si une femme est engagée à un niveau moindre que celui attesté par son diplôme, il n'empêche, que plus elle est diplômée, plus elle aura accès à des emplois mieux valorisés, mieux payés, souvent à des heures plus habituelles (horaires de bureau). A l'inverse, les femmes moins diplômées seront amenées à travailler dans des secteurs tels que la vente, le nettoyage ou l'Horeca, donc dans des emplois moins bien rémunérés et selon des horaires peu compatibles avec une vie de famille. Ce sont elles aussi qui risquent de devoir assumer de longs trajets entre le(s) lieu(x) de travail et le domicile ce qui augmente le nombre d'heures où leurs enfants doivent se débrouiller sans elles.

Un retour sous statut de demandeuse d'emploi versus un retour sans statut

Les femmes qui arrêtent de travailler volontairement et décident de ne pas introduire de demande d'allocations de chômage sont souvent mal conseillées que ce soit par le Forem, l'ONEM ou encore les organismes de paiement des allocations de chômage (syndicats et CAPAC). Ceci n'est pas neutre, car une fois qu'elles veulent retravailler, elles ne pensent pas à aller chercher de l'aide auprès du FOREM ou d'autres organismes qui accompagnent traditionnellement les personnes ayant le statut de demandeur d'emploi. En effet, plusieurs femmes rencontrées, qui n'ont pas ce statut, ont souvent l'impression qu'elles ne peuvent pas demander de l'aide auprès du Forem.

Si en plus elles sont diplômées, ces femmes trouvent encore plus difficilement de l'aide auprès de ces organismes, dont une partie du personnel semble estimer qu'avec leur qualification, elles peuvent se débrouiller seules. Or, les témoignages le montrent, ce n'est pas parce que ces femmes disposent d'un diplôme, qu'elles n'ont pas besoin d'être remises en confiance et accompagnées dans leur bilan de compétences, dans la définition de leur projet professionnel et dans leur recherche d'emploi. C'est d'autant plus nécessaire lorsqu'elles se trouvent " coincées " dans un secteur spécifique lié à leur formation de base alors que celui-ci a évolué et que leur projet professionnel n'est plus en adéquation avec leur diplôme et formation initiale.

Un retour à temps plein versus un retour à temps partiel

Dans une série de cas, c'est l'emploi à temps plein qui est visé que ce soit par envie ou par obligation.

Cependant, pour les femmes qui ont encore la charge d'enfants d'âge primaire, voire d'adolescents, les exigences de la conciliation vie familiale-vie professionnelle, continuent à rythmer les

temps de vie, à structurer les priorités et les choix. Elles recherchent un travail aux horaires compatibles avec celui de leurs enfants. C'est d'autant plus le cas lorsque les enfants ou le proche dont elles assurent la charge est malade ou handicapé et requiert une attention particulière.

Pour les femmes peu diplômées demandeuses d'emploi indemnisées, la solution qui semble rencontrer leurs attentes tant qu'elles ont des enfants sous leur responsabilité est celle qui consiste à garder leurs allocations de chômage tout en effectuant quelques heures de travail rémunérées. Recommencer par quelques heures de prestations permet de s'organiser progressivement, si possible en augmentant petit à petit le nombre d'heures prestées jusqu'à un horaire plus complet lorsque les enfants sont plus grands (souvent lorsque les enfants sont sortis de l'adolescence). Une telle activité permet de cumuler un avantage financier, au maintien d'une présence auprès de leurs enfants qui est essentielle à leurs yeux. Il s'agit plus souvent de femmes, souvent mères célibataires ou assumant seules les enfants qui habitent des zones peu favorisées où les jeunes sans surveillance se retrouvent dans des situations à risques. Elles veulent aussi éviter que leurs enfants ne tombent dans une assuétude liée à Internet ou aux jeux électroniques, entraînant des décrochages scolaires et une désocialisation. Malheureusement, la législation ne favorise pas ces modalités de reprise progressive car quelques heures travaillées de manière déclarée ne peuvent être additionnées à des allocations de chômage (sauf pour les chèques ALE). Il en va de même pour le statut d'indépendante à titre complémentaire.

Les reconversions professionnelles positives⁶

Un certain nombre de femmes ont effectué une reconversion professionnelle positive lors de leur retour à l'emploi. La reconversion est appelée positive dans la recherche quand elle permet de rencontrer le projet personnel de la femme, lui assure une bonne estime d'elle-même et des revenus suffisants par rapport à ses besoins.



Trois types de reconversions ont été distingués : les reconversions partielles, les reconversions totales et les progressions professionnelles.

Les reconversions partielles concernent les cas où les femmes effectuent un changement de profession par rapport à celle pratiquée avant leur interruption de carrière, mais en s'arc-boutant sur les connaissances et compétences professionnelles initialement acquises, et donc en s'orientant vers des domaines proches ou permettant une remobilisation des acquis antérieurs. C'est le cas par exemple d'une ancienne avocate devenant consultante, d'une femme médecin devenant ostéopathe ou encore d'une laborantine devenant secrétaire médicale.

Les reconversions totales supposent un changement radical d'orientation par rapport à la formation ou la profession initiale. Ces reconversions se font par le biais de formations ou d'entrée dans de nouveaux réseaux. Des exemples de ce type de reconversions sont les cas d'une géologue devenue architecte d'intérieur, d'une comptable devenue modiste ou d'une enseignante devenue sculptrice.

Les progressions professionnelles sont le fait de femmes qui, par une accumulation progressive de compétences et de connaissances, entrent dans un domaine d'activité nouveau ou progressent dans un secteur d'activité pour lequel elles possédaient des bases avant leur interruption de carrière. Le retour sur le marché de l'emploi se place sous l'angle du désir de progresser, de reprendre des projets de jeunesse que les circonstances de la vie n'avaient pas permis de réaliser. On se situe ici non pas dans le registre de la rupture mais d'un processus par étapes. C'est le cas d'une femme ayant mené une vie de petits boulot qui reprend une formation d'aide soignante pour évoluer vers le métier d'infirmière qu'elle désire exercer. Ou encore celui d'une vendeuse qui par le biais de diverses formations devient gestionnaire.

Les reconversions professionnelles se basent sur deux éléments : le sentiment de se trouver dans une impasse par rapport à la formation ou au métier exercé avant le retrait du marché du travail et le développement de nouveaux centres d'intérêts pendant la période de retrait.

Ces femmes tentent de concilier la nécessité de gagner leur vie avec leurs goûts personnels, ce qu'elles n'avaient pas toujours fait précédemment.

Trois phases ont été dégagées dans le processus de reconversion : la phase de latence, qui correspond à la mise à distance du foyer, par le développement d'activités externes, la phase de définition d'un nouveau projet de vie lié à un nouveau projet professionnel et enfin la phase de mise en oeuvre concrète de ce projet de reconversion.

La mise en oeuvre d'un projet de reconversion se fait selon des temporalités différentes selon les cas mais nécessite toujours quelques années. Une reconversion professionnelle réussie nécessite un temps de maturation. La qualité de l'accompagnement reçu lors de la mise en oeuvre du projet est un élément important pour sa réalisation concrète.

Anne-Marie DIEU

Les acteurs organisationnels et le retour à l'emploi des femmes rentrantes

Certaines femmes ont essayé de retourner sur le marché de l'emploi en envoyant des candidatures spontanées ou des réponses à des offres d'emploi, sans autre transition avec leur vie hors marché du travail. Cette démarche se heurte à peu près toujours à des refus qui renforcent leur perte de confiance en soi. Mais le plus souvent, les femmes ne se sentent pas à même d'attaquer directement le marché de l'emploi sans passer par un intermédiaire. Elles vont alors chercher de l'aide là où cela leur semble le plus évident. Le Forem est bien entendu le plus souvent cité parmi les organismes consultés.

Toutefois, une grande différence existe en fonction du statut de ces femmes au moment de leur désir de reprendre le travail comme cela a déjà été souligné (demandeuse d'emploi ou non).

Le Forem joue un rôle indéniable grâce à ces accompagnements multiples collectifs et individuels. Pourtant, nombreuses sont les femmes rentrantes que nous avons rencontrées qui n'y ont pas trouvé facilement l'aide qu'elles cherchaient.

La discontinuité professionnelle des femmes concernées les met inévitablement en situation peu favorable par rapport à un demandeur d'emploi "classique". La différence entre ces femmes qui, quel que soit leur statut, recherchent un emploi après une période entièrement consacrée à leur famille et un autre demandeur d'emploi " temporaire " entre deux boulots est importante. Leurs aspirations professionnelles ne sont plus les mêmes qu'avant leur arrêt de travail et cela n'est pas toujours bien compris par les conseillers.

"Pour finir, j'ai cherché par moi-même parce que je me suis dit qu'au Forem, ce n'est pas là que j'allais trouver et de toutes façons, en tant que demandeuse libre, on n'a aucune chance dans la mesure où il y a toujours priorité pour les chômeurs qu'on peut indemniser d'abord (et d'ailleurs, c'était bien marqué dans les annonces), deuxièmement, il fallait être soit dans tel type de profil, être jeune, avoir moins de 30 ans... Là, j'ai vite compris que si je voulais trouver quelque chose, c'était par moi-même que je devais chercher. J'ai trouvé, par une petite annonce dans le Ligueur, il était indiqué "cherchons personne pour donner quelques heures de cours de dactylo dans des écoles d'enseignement spécial".

De grandes différences sont constatées d'un bureau à l'autre, d'un conseiller à l'autre dans l'accompagnement donné : certaines femmes de l'échantillon ne se sont pas vues proposer le test d'orientation, d'autres n'ont pas eu d'accompagnement par rapport à leur projet, d'autres n'ont reçu que la copie présentant les formations qui les intéressaient, alors que d'autres reçoivent un service très complet qu'elles apprécient énormément : bilan de compétences, test d'orientation, aide pour s'orienter vers des formations/emplois auxquels elles n'auraient pas pensé d'elles-mêmes.

"La dernière fois, donc avant de faire ma formation d'aide soignante, moi je savais déjà un peu plus ce que je voulais. J'avais vu des petits papiers qui traînent avec "formation d'aide

gériatrique " au FOREM donc je me suis un peu intéressée en allant là-bas aux papiers qui traînaient et c'est là que j'ai commencé à me renseigner. (...) C'est vrai qu'ils m'ont convoquée au Forem parce que de nouveau ils sont derrière les gens, j'ai été convoquée pour une séance d'informations où ils expliquaient un peu à quoi ils servaient, pourquoi ils étaient là et ce qu'ils pouvaient faire pour nous. Déjà ça, c'est intéressant, ça nous ouvre un peu les yeux sur les possibilités puis ils nous convoquaient individuellement pour voir ce qu'on avait fait, ce qui nous plairait. Il y avait moyen de faire de l'orientation, on ouvrait un peu les portes, j'ai trouvé ça vraiment bien."

"C'est ça en 2000 qui m'a fait mon déclencheur et qui m'a fait me dire que si je voulais vraiment retrouver du travail j'avais intérêt à aller voir tout de suite au Forem et de m'inscrire. Donc j'y ai été et là-bas, la personne m'a dit "oui, il n'y a pas de problème, vous pouvez vous inscrire comme demandeuse d'emploi libre". De toute façon, je pense que le Forem ne donne pas facilement des possibilités d'emploi, je veux dire que ce n'est pas son premier travail. Lui, il va d'abord proposer des formations."

Dans d'autres cas, la personne est jugée suffisamment apte à faire sa recherche d'emploi sans aide et, pourtant, elle aurait vraiment eu besoin d'un coup de pouce. C'est le cas de cette jeune femme diplômée qui est récemment retournée au Forem pour demander à être inscrite dans un groupe de recherche active d'emploi et qui s'est heurtée à un refus : *"Mais c'est vrai que quand on a perdu contact avec le marché du travail (on a besoin d'une aide). Il n'y a pas longtemps, je suis allée au Forem pour me rebooster un peu parce que je sentais que je n'arrivais plus à postuler, je n'arrivais plus à écrire une lettre de motivation, même si la description du job m'intéressait et donc, ils m'ont dit "non, vous êtes très dynamique, vous allez trouver". Mais non, je voulais en fait faire partie d'un programme où ils accompagnent justement dans la recherche d'emploi, vous avez des épreuves, des rendez-vous, j'avais vraiment envie de ça mais ils m'ont dit non, que je n'en avais pas besoin."*

Rencontrer la bonne personne dans son parcours de reprise est vécu comme une "chance" :

"J'ai eu la chance effectivement de rencontrer plusieurs personnes et d'avoir une écoute très favorable au CPAS, l'assistante sociale qui m'a reçue, ah oui, je suis tombée sur la meilleure assistante du CPAS à chaque fois, qui m'a vraiment boostée dans mon projet de formation, elle m'a vraiment épaulée, même si ce n'était que des paroles puisque que ça ne m'a pas apporté un franc de plus mais c'était quelque part, extrêmement intéressant d'avoir un accueil et l'assistante sociale pour me dire "ce que vous faites, c'est un beau projet, c'est vrai que pendant un certain temps, vous allez dépendre du chômage etc. " et ça m'a vraiment donné envie de continuer cette initiative que j'avais prise."

Ce qui frappe dans beaucoup d'interviews c'est le peu de mobilisation qui a été faite dans l'accompagnement à la recherche d'emploi des compétences acquises pendant la période de

retrait du marché du travail. Pourtant ces activités étaient susceptibles d'être valorisées sous la forme de compétences et de capacités d'adaptation personnelles mobilisables pour la recherche d'emploi. Les seules compétences relatives à cette période de leur vie parfois valorisées sont souvent les tâches parentales et familiales avec, dès lors pour les moins diplômées d'entre elles, un retour presque pré-déterminé dans des métiers de services de proximité (garde d'enfants et/ou nettoyage et/ou soins aux personnes).

La difficulté de mettre en avant les compétences acquises se joue à la fois du côté des femmes et du côté des conseillers ou des recruteurs. Les femmes elles-mêmes ne sont pas souvent conscientes que leurs compétences peuvent être valorisées sur le marché de l'emploi, parce qu'officiellement, les activités qui leur ont permis d'acquérir ces compétences ne sont pas reconnues et comptabilisées. D'autre part, les conseillers en orientation professionnelle ainsi que les employeurs ont tendance à faire peu de cas d'un CV construit au départ de compétences acquises en dehors du marché du travail formel. Une telle attitude renvoie dès lors les femmes rentrantes au diplôme qu'elles ont acquis, il y a parfois plus de 20 ans, ou à un métier qu'elles n'ont plus exercé depuis longtemps, voire jamais. Pourtant, les femmes au foyer qui ont retrouvé du travail soulignent que ce n'est pas sur la base de leur diplôme initial qu'elles peuvent le mieux " se vendre " sur le marché du travail, même si celui-ci assure un certain " niveau " et peut être un pré-requis. En effet, elles sont alors en concurrence avec des jeunes ayant le même diplôme mais beaucoup plus récent, voire un diplôme plus élevé, ainsi qu'éventuellement une expérience professionnelle récente. Par contre, celles qui ont eu le réflexe de mettre en évidence les compétences acquises pendant leur période au foyer ont pu, lorsqu'une rencontre en face à face était possible avec l'employeur, faire la différence. C'est souvent sur base de ces compétences acquises que certaines d'entre elles ont de la sorte réalisé des reconversions professionnelles positives.

La confusion entre Forem et ONEM est encore fort fréquente auprès de la population. Cette confusion est de nature à discréditer le travail du Forem puisque les femmes - mais également d'autres publics- qui sont convoquées à l'ONEM s'attendent à être contrôlées mais aussi souvent à recevoir un accompagnement, ce qui n'est pas le cas.

La pression de l'ONEM peut parfois se révéler positive vis-à-vis de certaines demandeuses d'emploi de longue durée qui attendent un coup de pouce pour entamer une démarche de retour à l'emploi. Dans quelques cas cela débouche sur la remise en projet de ces femmes qui se sentaient isolées et ne savaient par où commencer. Ainsi, une femme de 45 ans participant à un groupe de discussion au sein d'une OISP, déclarait-elle non sans fierté : " Du balai à l'ordinateur, j'ai fait du chemin ! ". Mais toutes n'entrent pas dans une démarche " forcée " avec enthousiasme et la manière dont elles seront accompagnées et écoutées lors de ce retour est primordiale. Quand les femmes ont suivi plusieurs formations, elles sont par contre affectées par le fait que l'ONEM les pousse à ensuite accepter des boulots qui ne tiennent absolument pas compte de celles-ci, comme un emploi dans les titres-services.

Le défi des femmes monoparentales, peu diplômées et demandeuses d'emploi indemnisées est de trouver un emploi correct, qui leur permette également de concilier leurs obligations professionnelles et familiales et de gagner un salaire décents.

Il serait cependant erroné de déduire de ce qui précède que toutes les femmes non diplômées demandeuses d'emploi n'ont aucune aspiration à travailler. Au contraire, elles le souhaitent, mais pour que ce retour soit vécu comme positif et valorisant, il se fait en général après le passage par une formation. Ainsi, une des femmes de l'échantillon, après avoir pendant des années cumulé des " petits boulots " au noir s'est inscrite dans une formation d'aide soignante. Elle commençait la semaine suivante un travail à mi-temps dans un home et envisageait de poursuivre ensuite des études d'infirmière, reprenant un projet abandonné à 17 ans...Dans un autre groupe de discussion, des femmes



suivaient une formation de cuisine ou de nettoyage, avec l'espoir de pouvoir travailler dans des collectivités, afin de sortir de chez elles, de "voir des gens" et de travailler selon des horaires standards. Elles étaient d'ailleurs prêtes à travailler en soirées si celles-ci n'étaient pas trop nombreuses et les horaires prévisibles. Par contre le travail par titres services ne correspondait à aucun de ces paramètres !

Passer par des formations apporte un réel plus aux femmes rencontrées : recommencer une activité de type "emploi" à l'extérieur de chez soi, en respectant horaires et autres contraintes, avoir du temps pour réfléchir sur son propre positionnement, revoir les modalités d'organisation familiale, avoir l'opportunité d'échanger avec d'autres des expériences de vie souvent dynamisantes et, en fin de compte, se prouver que l'on est capable de répondre à des exigences de type "travail", ce qui joue sur le capital de confiance en soi.

Ce type de démarche, axé sur une formation, suppose de disposer d'un certain temps avant de se retrouver sur le marché du travail effectif.

Conclusion

La recherche s'intéressait aux femmes qui veulent retourner sur le marché du travail ou qui viennent de faire un retour sur ce marché du travail après un long retrait pour des raisons familiales.

L'analyse des mécanismes de retrait rejette celle déjà menée par d'autres recherches en ce qui concerne les facteurs liés aux rapports de genre dans la société et à l'absence de prise en compte de la nécessité de conciliation des temps de vie par un grand nombre d'employeurs. Le manque de structures de prise en charge des enfants et adolescents est également un élément défavorable au maintien sur le marché de l'emploi des femmes tout comme la précarité des emplois qui leur sont offerts. Enfin le partage inégalitaire des tâches parentales et domestiques reste patent.

L'analyse des activités développées par les femmes au cours de leur période de retrait a mis en lumière la diversité de ces activités et les nombreuses compétences qui sont de la sorte mobilisées par les femmes. La recherche montre également la manière dont le partage des tâches dans le couple est mis en jeu par le développement de ces activités⁷.

L'analyse des mécanismes de retour permet de mettre à jour les difficultés rencontrées par les femmes rentrantes mais également les leviers sur lesquels elles peuvent s'appuyer pour réaliser ce retour. C'est également dans cette partie de la recherche qu'ont été étudiées les différentes formes de reconversion professionnelle positive des femmes rentrantes.

Anne-Marie DIEU

Références bibliographiques :

MA Barrière-Maurisson : "La division familiale du travail : la vie en double" Puf, Paris, 1992

Anne-Marie Dieu, Christine Delhaye et Annie Cornet "Les femmes au foyer : des compétences méconnues et peu valorisées en employabilité", Revue Travail et emploi, juin 2010 , voir aussi la communication publiée dans les actes du colloque organisé par le réseau Sophia en novembre 2009.

Anne-Marie Dieu, Christine Delhaye "Des reconversions professionnelles positives: le retour des femmes sur le marché de l'emploi", Revue Education Permanente, n°181, pp 133-149, 2009-4

Anne-Marie Dieu, Annie Cornet et Christine Delhaye : "Les femmes au foyer : activités "externes" et conciliation des temps", Colloque du CNAM, septembre 2010 (Texte téléchargeable sur le site du colloque).

Anne-Marie Dieu, Christine Delhaye et Annie Cornet "L'insertion ou la réinsertion professionnelle des femmes au foyer ou femmes "rentrantes". Rapport final aux ministres wallons de l'emploi et de l'action sociale de la région wallonne, octobre 2007.

Dominique Méda "Concilier travail et famille : deux valeurs fortes en concurrence" in "informations sociales", n°128, 2005/8, p 62.

Dominique Méda, M-O Simon et M. Wierink, "Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant?", in Premières synthèses, DARES, n°29.2, juillet 2003, p 6

Dominique Méda : "Le temps des femmes", Flammarion, Paris, 2001

1.http://www.stepstonesolutions.fr/Actualites_evenements/Actualites/comment_trouver_le_bon_equilibre.php

2. Idem

3. D. Méda "Concilier travail et famille : deux valeurs fortes en concurrence" in "informations sociales", n°128, 2005/8, p 62.

4. D. Méda, M-O Simon et M. Wierink, "Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant?", in Premières synthèses, DARES, n°29.2, juillet 2003, p 6

5. On trouvera une version extensive de cette partie dans l'article "Les femmes au foyer : des compétences méconnues et peu valorisées en employabilité", Revue Travail et emploi, juin 2010. Cet article expose notamment la méthodologie utilisée et les logiques d'action sous-tendant les différentes activités évoquées.

6. Pour un plus ample développement de cet aspect de la recherche, lire l'article "Des reconversions professionnelles positives : le retour des femmes sur le marché de l'emploi", Revue Education Permanente, n°181, pp 133-149, 2009-4

7. Cette analyse a été plus amplement développée dans la communication " Les femmes au foyer : activités "externes" et conciliation des temps" faite dans le cadre du Colloque du CNAM sur la conciliation des temps en septembre 2010 et disponible sur le site du CNAM