

# L'accès des femmes en recherche d'insertion aux formations et à l'emploi



analyses et  
recommandations  
transversales



*Les opinions exprimées dans la présente brochure n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position du Service de l'Égalité des Chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.*



# L'ACCÈS DES FEMMES EN RECHERCHE D'INSERTION AUX FORMATIONS ET À L'EMPLOI

## ANALYSES ET RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES

### Brochure transversale

#### Introduction

##### Travail?!

- 1. Le champ de tension dans lequel s'inscrit la participation aux formations et à l'emploi
- 2. Les voies d'accès à l'insertion socioprofessionnelle
  - 2.1. Emploi, travail, activité...
  - 2.2. Les piliers de notre système social
  - 2.3. Les différentes formes de travail ou d'activité
  - 2.4. Les différents statuts du travail
- 3. A suivre...

##### Genre?!

- 1. La théorie du genre et son intérêt pratique
- 2. Le modèle de rôles traditionnel
- 3. Conséquences du modèle de rôles traditionnel pour l'insertion ou la réinsertion socioprofessionnelle des femmes
- 4. L'influence sur le processus d'insertion ou de réinsertion des femmes des caractéristiques dites féminines et masculines
- 5. L'influence des attentes sociales vis-à-vis des femmes sur leur insertion socioprofessionnelle
  - 5.1. L'influence des parents
  - 5.2. L'influence du partenaire
- 6. Des alternatives?
  - 6.1. Du côté de l'utopie
  - 6.2. Des pistes à explorer?

Suggestions de l'équipe de recherche ...pour des relations plus équitables entre les genres

##### Lignes de vie?!

- 1. Histoires de femmes
  - 1.1. L'histoire de Dora
  - 1.2. L'histoire d'Irène
- 2. La famille comme unité de base
  - 2.1. Partage des rôles dans le couple
  - 2.2. Concubinage: être un individu ou une partie de ménage
  - 2.3. Vivre sans partenaire
  - 2.4. Les enfants
- 3. Le marché de l'emploi et le non emploi
  - 3.1. L'emploi
  - 3.2. Le non emploi
- 4. Facteurs personnels
  - 4.1. Pas de profil type
  - 4.2. Contexte personnel dans lequel s'inscrit la démarche d'insertion ou de réinsertion
  - 4.3. Personnalité des femmes en insertion
- 5. Conclusion?
  - 5.1. Un système socioéconomique en retard sur l'évolution de la société
  - 5.2. Un système socioéconomique fragilisé par l'exclusion qu'il produit

Suggestions de l'équipe de recherche...pour favoriser la réinsertion des personnes exclues et prévenir d'autres exclusions

- 1. Des mesures de «repêchage»
- 2. Nécessité d'un changement structurel

Quatre pistes de réflexion peuvent être dégagées de nos travaux





# INTRODUCTION

Cette brochure est dite transversale pour indiquer qu'elle est destinée à toutes les instances concernées par l'insertion et la réinsertion socioprofessionnelle des femmes peu scolarisées. Elle s'adresse donc à tous les intervenants en contact avec des femmes en recherche d'insertion à un moment ou à un autre de leur parcours: travailleurs sociaux, conseillers en orientation, formateurs, membres de l'encadrement de projets de formation ou de création d'emplois... Elle peut aussi être utile aux responsables des services publics ou privés compétents en matière d'insertion professionnelle et d'intégration sociale.

La structure de cette brochure suit un ordre logique. Dans une première étape, un cadre général est tracé en explicitant les notions d'activité, de travail et d'emploi dans notre société («Travail?!»). Ce cadre général est ensuite confronté à une analyse en terme de genre, qui montre que certaines structures et certains dispositifs ont des effets différents sur les hommes et sur les femmes («Genre?!»). La troisième étape envisage spécifiquement la situation des femmes peu scolarisées, chômeuses de longue durée et répond à la question: «quels sont les mécanismes, les choix et les événements qui font qu'à certains moments de leur vie ces femmes se retrouvent exclues?» («Lignes de vie?!»).

Cette brochure transversale est complétée par une brochure spécialisée où les intervenants en contact direct avec les femmes trouveront des interrogations et des suggestions plus directement liées à leur pratique quotidienne, ainsi que par une brochure spécifiquement destinée aux employeurs susceptibles d'engager les femmes au terme de leur parcours.

# TRAVAIL?!

La situation actuelle des femmes peu scolarisées chômeuses de longue durée sur le marché de l'emploi n'est guère enviable et les possibilités réellement à leur portée pour prendre un nouveau départ ne sont pas légion.

A partir de ce constat, la recherche-action que nous avons entreprise cherche à apporter une réponse à la question: quels sont les obstacles à lever et les conditions à remplir pour améliorer la participation de ces femmes aux formations et à l'emploi?

Cette première partie trace un cadre général utile à la compréhension de l'ensemble. Elle porte sur des mécanismes généraux valables pour les hommes comme pour les femmes de toutes les classes sociales.

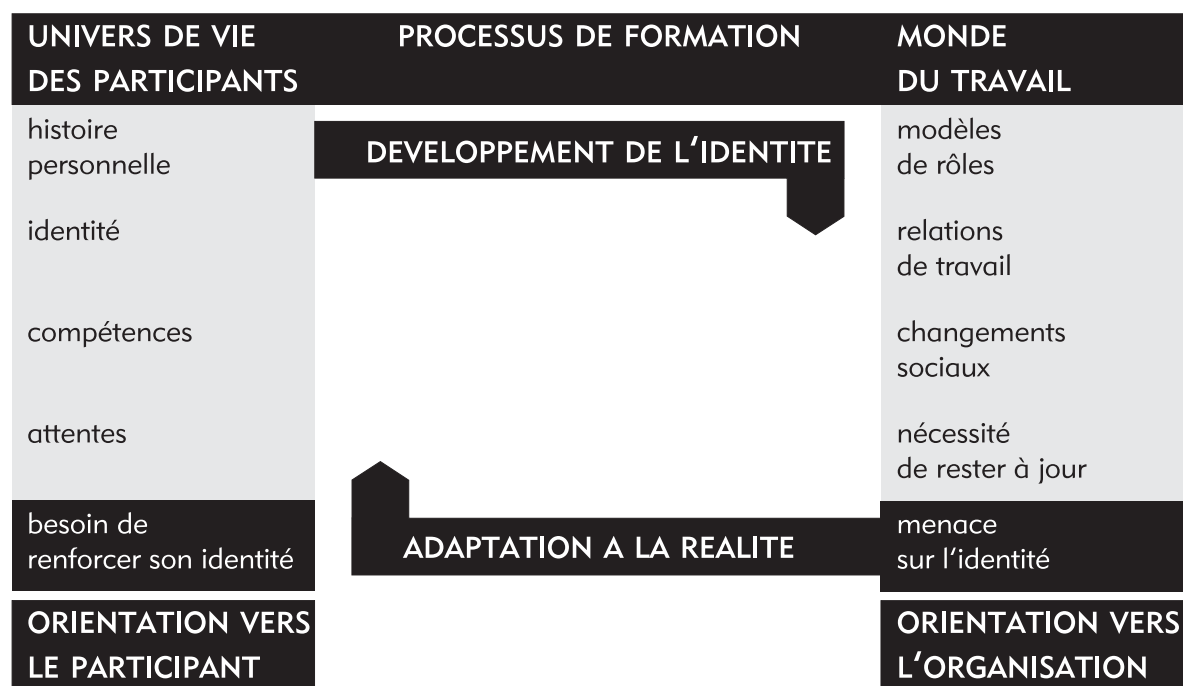
Dans un premier chapitre, nous situons la participation aux formations et à l'emploi dans un champ de tension entre l'univers de vie des personnes et le monde du travail.

Dans un deuxième chapitre, nous nous pencherons sur les voies d'accès à l'insertion socioprofessionnelle. Pour ce faire, nous distinguerons les notions souvent confondues d'emploi, d'activité et de travail, puis nous évoquerons les piliers de notre système social et enfin nous situons sur un schéma les différentes formes d'activités nécessaires au fonctionnement de la société et nous verrons ce qu'elles rapportent aux personnes qui les assument.

# 1. Le champ de tension dans lequel s'inscrit la participation aux formations et à l'emploi

Qu'est-ce qui facilite, empêche ou complique la participation aux cycles de formation et à l'emploi?

Pour cadrer cette question, nous utilisons un schéma de Stubbe, Dewinter et Wildemeersch<sup>1</sup>. La participation aux formations et à l'emploi se situe dans un champ de tension entre deux univers: l'univers de vie des participants et le monde du travail.

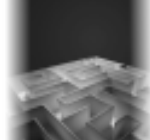


Le premier univers est l'univers de vie des personnes qui souhaitent avoir un emploi. Lorsqu'elles cherchent un travail qui leur convienne, ces personnes apportent leur propre histoire (leurs expériences, leur vécu), qui leur a permis de développer une certaine identité. Cette identité ainsi que leurs compétences et leurs attentes implicites et explicites par rapport au monde du travail ont une influence sur leur participation aux formations et à l'emploi. Inversement, le fait d'obtenir du travail contribue au renforcement de leur identité.

En face de cet univers de vie des personnes se trouve le monde du travail. Il s'agit de la réalité sociale dans laquelle les gens vivent. On y rencontre certaines convictions et un certain discours. Des modèles de rôles ainsi que des relations de travail spécifiques doivent y être respectés. Le monde du travail se développe dans le contexte de divers changements sociaux (nouveautés technologiques, développements économiques, événements sociopolitiques). Pour les personnes qui n'arrivent pas à suivre ces évolutions, le monde du travail constitue une menace pour l'identité.

Dans ce schéma, le «travail» auquel il est fait référence est le travail officiel et rémunéré. Cependant, les entretiens avec les femmes nous ont montré que le concept de «travail» n'est pas toujours envisagé de manière aussi restrictive. Il y était aussi question de *travail* domestique, de *travail* bénévole, etc. Les personnes qui n'accèdent pas au marché de l'emploi, pour quelques raisons que ce soit, cherchent d'autres voies pour développer leur identité et s'intégrer dans la société. Nous allons voir maintenant quelles sont ces voies.

1. Stubbe, P., Dewinter, K.; Wildemeersch, D. , *Sleutels voor sociale en professionele inschakeling. Een actie-onderzoek in drie Brusselse opleidingsprojecten naar de band tussen beroepskwalificatie en maatschappelijke participatie*, Brussel, OOTB, 1995.



## 2. Les voies d'accès à l'insertion socioprofessionnelle

«Les allocations sont de plus en plus liées à l'obligation pour les personnes d'accepter des «petits boulots» et de se conformer à des règles externes sur lesquelles elles n'ont aucune prise. Une telle politique est une caricature de l'idée de citoyenneté. La notion de citoyenneté doit être pensée au-delà de la communauté de travail. C'est un concept politique qui fait référence à l'insertion et à la participation des personnes dans des réseaux où elles se sentent chez elles. Cela fait référence à des activités qui ont du sens et que les gens exercent pour avoir à nouveau une prise sur leur propre vie et sur la vie sociale.» (Dirk Diels)<sup>2</sup>

«Tout le monde n'est pas (ou plus) à la recherche d'un emploi. Il est évident que de plus en plus de personnes recherchent seulement un revenu, mais qu'en vertu du système existant, elles sont obligées de s'inscrire au chômage pour obtenir ce revenu indispensable.» (Dirk Diels)<sup>3</sup>

### 2.1. Emploi, travail, activité...

Comme les histoires des femmes que nous avons rencontrées nous l'ont montré, de plus en plus de personnes n'arrivent pas à accéder au marché de l'emploi, faute d'emplois disponibles pour leur type de qualification. En outre, certaines personnes choisissent volontairement de vivre en dehors du marché de l'emploi. Elles ne sont pas pour autant inactives ou inutiles à la société.

«Beaucoup d'activités importantes dans le domaine du soin ou de la participation citoyenne sont considérées comme du 'non-travail', alors qu'il s'agit souvent d'activités qui contribuent plus à la cohésion de la société que beaucoup d'activités exercées dans le secteur rémunéré».<sup>4</sup>

C'est à partir de ces observations que nous mettons en question la place centrale accordée au travail rémunéré. Compte tenu de la situation actuelle du marché de l'emploi et des évolutions en vue, le travail rémunéré peut-il encore occuper une place centrale? Nous ne le pensons pas et nous proposons ci-après un concept d'activité ou de travail plus large.

### 2.2. Les piliers de notre système social

Notre système social actuel est basé sur deux piliers:

- Une notion restrictive du travail assimilé au travail rémunéré.
- Une notion restrictive de l'organisation de la vie privée: la famille nucléaire.

La survie de la famille est assurée par le fait qu'un ou plusieurs de ses membres participent (ou veulent participer) au travail rémunéré.

Prenons comme «modèle» de fonctionnement celui de la famille Janssens (voir schéma ci-après).

**M**onsieur Janssens travaille à l'extérieur (activité productive, rémunérée) et assure ainsi des revenus au ménage. Son emploi apporte aussi à la famille une valorisation sociale (statut, identité). La famille dans son ensemble se situe ainsi sur l'échelle sociale (statut, identité, intégration). Madame Janssens s'occupe du ménage et des deux enfants (activité reproductive, non rémunérée). Monsieur Janssens l'aide occasionnellement: par exemple, il conduit de temps en temps les enfants à l'école (activité reproductive). Les enfants fréquentent les scouts et tiennent leurs chambres en ordre (activité communautaire, activité reproductive). Madame Janssens est active dans une association, la Croix Rouge (activité communautaire, statut, intégration). Elle a aussi un hobby: elle peint («et moi?»)

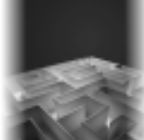
**S**i Monsieur Janssens tombe malade, s'il perd son emploi ou s'il arrive à l'âge de la retraite, son salaire sera remplacé par des allocations qu'il promérite en cotisant à la sécurité sociale.

Quand la situation familiale correspond à ce modèle traditionnel, notre système actuel fonctionne très bien. Le travail salarié du mari ouvre l'accès à la sécurité sociale pour toute la famille (droits dérivés). Cela permet à l'épouse de remplir la fonction de reproduction et de jouer un rôle au niveau communautaire. Elle assure ainsi son propre bien-être et celui de sa famille sans avoir elle-même un revenu propre. Le coût de l'éducation des enfants est partiellement pris en charge via les allocations familiales et l'enseignement «gratuit». Si le salaire du mari ne suffit pas à financer la totalité des besoins du ménage, la

2. Diels, D., *Ondergesneeuwde sporen. Een andere visie op arbeid en burgerschap*, Leuven, Acco, 1996.

3. Idem.

4. Idem.





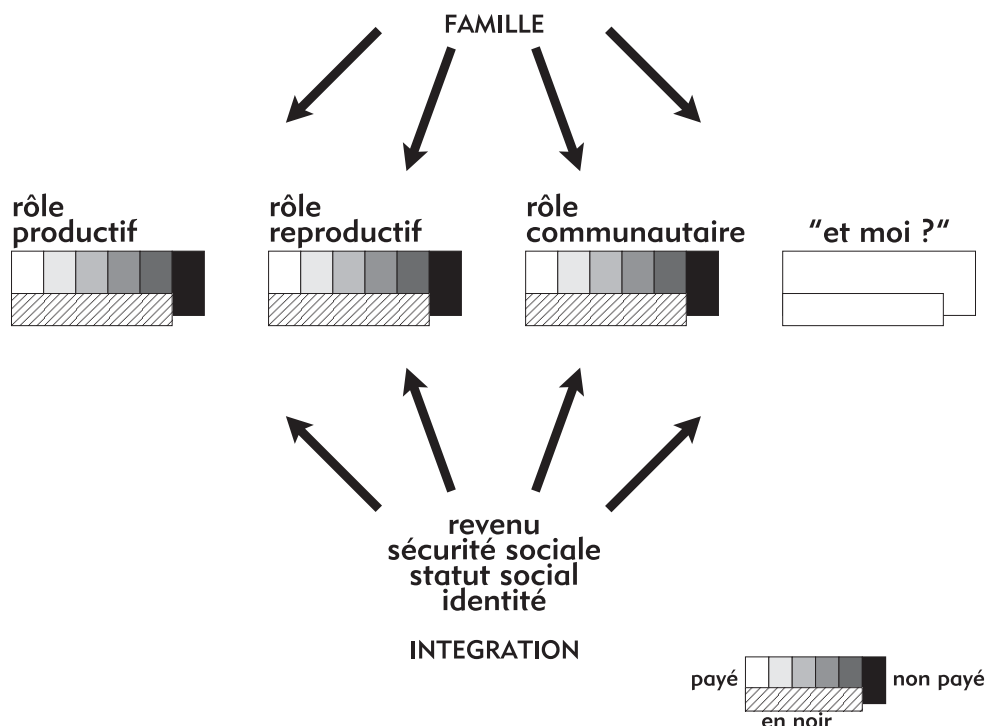
travail

femme pourra travailler à temps partiel, ce qui permettra, par exemple, de rembourser un prêt hypothécaire, de payer les études des enfants ou de constituer une épargne.

## 2.3. Les différentes formes de travail ou d'activité

Nous allons maintenant analyser plus précisément le travail dans le modèle social que représente la famille Janssens. Nous prenons comme entité de base la famille. Comme il s'agit du modèle «traditionnel» de la famille, un rôle peut être attribué à chaque membre de l'ensemble.

Dans notre société, on a tendance à interpréter la notion de travail de manière restrictive. On considère qu'une personne travaille si elle exerce une activité rémunérée. Si nous décrivons le travail de manière plus large, en y incluant aussi le travail non rémunéré, nous retrouverons les différentes formes d'activités nécessaires au fonctionnement de notre société et à l'épanouissement de ses membres.



Nous distinguons différentes formes d'activité ou de travail:

### 2.3.1. L'activité ou le travail productif

Il s'agit du travail consistant à produire des biens (ou certains services) qui ont une valeur d'échange sur le marché ou des biens qui ont une valeur d'usage ou de troc au niveau du foyer. Si je fabrique des boîtes de petits pois dans une usine, je produis un bien qui a une valeur d'échange sur le marché. Si je cultive des petits pois dans mon jardin, je produis un bien qui a une valeur d'usage, parce que je vais le consommer moi-même, ou une valeur de troc, parce que je vais le donner à mon voisin en échange d'un autre bien ou d'un service.

### 2.3.2. L'activité ou le travail reproductif

Il s'agit de toutes les formes de travail qui ont pour fonction de garantir la subsistance des membres de la société. Il ne s'agit pas seulement de la reproduction biologique mais aussi du soin et de l'entretien des membres de la société, aussi bien dans le cadre de la famille que dans un cadre plus large (soigner, nourrir, entretenir la maison, ... écoles, hôpitaux, maisons de repos...). Ce travail reproductif rend possible la mobilisation des forces de travail dans les autres secteurs (par exemple dans le travail (re)productif rémunéré ou au niveau communautaire). Il apporte un soutien nécessaire, et même indispensable, à la «force de travail».

### 2.3.3. L'activité ou le travail communautaire (citoyenneté)

Ce sont les formes de travail qui visent un meilleur fonctionnement de la société, à partir d'un engagement personnel et d'un souci de «l'autre». Il peut s'agir d'un engagement politique (éventuellement

travail

rémunéré), de travail bénévole... Nous ne nous limitons pas aux activités «militantes». Des activités qui occupent le temps libre telles que la participation à des associations (groupes qui organisent des coins de jeu dans un quartier, comités de parents dans une école...) relèvent de cette forme de travail.

### 2.3.4. «Et moi?»

A côté de ces activités qui intéressent la société, une personne s'occupe aussi d'elle-même, en fonction de ses centres d'intérêts personnels: elle se repose, se distrait, se cultive, s'exprime, se forme... C'est ce que nous reprenons sous le terme «et moi?». Certaines des activités relevant de cette catégorie sont difficiles à distinguer d'activités qui intéressent la société. Nous trouvons cette forme d'activité importante car le développement personnel peut avoir des effets sur les autres formes de travail ou d'activité. Un investissement personnel dans ce à quoi on croit devient de plus en plus important dans la société actuelle. On pourrait comparer cela à ce que Virginia Woolf appelle «une chambre à soi», c'est-à-dire un espace où on a la possibilité de travailler sur soi.

Cette répartition des activités en différents types est arbitraire. Dans de nombreux cas, il est difficile de situer une activité dans un cadre plutôt que dans l'autre. De plus, une activité peut remplir différentes fonctions (et se situer dans différents cadres). Il faut donc interpréter la répartition de manière flexible et garder les cadres ouverts.

## 2.4. Les différents statuts du travail

### 2.4.1. Du travail payé au travail non payé

Pour chacune de ces formes de travail, il existe un continuum allant du travail payé vers le travail non payé (travail domestique dans son propre foyer, bénévolat...), en passant par toutes sortes de formes intermédiaires.

Une première distinction importante nous vient de la théorie de Dirk Diels<sup>5</sup>, qui partage le travail rémunéré en deux: le marché du travail «primaire» (blanc) et le marché du travail «secondaire». Le marché du travail primaire fournit des postes bien rémunérés à une élite économique, politique et culturelle. Par contre, sur le marché du travail secondaire, un groupe toujours plus nombreux doit se contenter de salaires peu élevés, de mauvaises conditions sociales et de postes incertains. Les femmes avec qui nous travaillons ont surtout des possibilités d'insertion dans le marché du travail secondaire.

Une autre distinction peut être faite. A côté du travail (bien ou mal) payé avec un contrat «normal», on trouve des statuts (précaires ou non) qui placent leurs «bénéficiaires» dans un circuit alternatif. Via des statuts spéciaux, les personnes depuis longtemps sans emploi y ont la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle ou une formation. C'est le cas par exemple des ALE\*, des «emplois Smet»\*, des «sociale werkplaatsen»\*, des postes «article 60»\* ou «article 61»\*, etc.

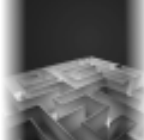
*Une femme: «D'après moi, j'ai toujours travaillé (depuis '90) mais ce n'est pas vu comme ça. D'après eux, occuper ce type de poste subsidié, c'est toujours être chômeuse. Si ça se trouve, ils ne considèrent que mes six mois d'article 60 comme du travail. Le reste ne compte pas, je suis chômeuse.»*

En résumé, nous avons une ligne qui va du marché du travail primaire vers le travail non payé, ou encore du travail hautement valorisé vers le travail peu ou non valorisé.

Selon les secteurs, la proportion de travail payé et de travail non payé varie. Dans la production, on trouve surtout du travail rémunéré (bien ou mal). Dans le secteur de la reproduction, c'est plutôt l'inverse, puisqu'il y a beaucoup de travail non rémunéré (les soins à la famille) et peu de travail rémunéré (soins dans les hôpitaux, éducation...)

En-dessous des cadres contenant le continuum allant du travail hautement valorisé au travail non valorisé, nous avons placé le travail au noir. Celui-ci peut rapporter peu ou beaucoup d'argent. Ce qui le différencie du travail se situant dans le continuum est qu'il n'a pas de statut officiel. Pourtant, c'est une forme de travail importante dans notre société (pensons aux femmes qui font des ménages, aux hommes qui vont bricoler, etc.)

5. Idem

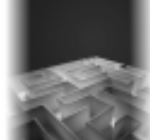


### 2.4.2. Ce qu'apporte le travail suivant son statut

Notre système social est construit autour de la notion de travail officiel rémunéré. Le fait de participer ou non à ce type de travail entraîne des conséquences multiples. Si on participe au travail officiel rémunéré, on est dans une situation favorable à différents points de vue:

- *Revenus.*
- *Accès à la sécurité sociale: notre système de sécurité sociale est basé sur le concept de «travail» au sens étroit. Avec le dispositif des droits dérivés, il est possible d'en bénéficier sans «travailler» soi-même, à condition d'être reconnu comme lié à quelqu'un qui «travaille».*
- *Place dans la société, statut social:* la profession que l'on exerce est traditionnellement déterminante pour la place que l'on occupe sur l'échelle sociale.
- *Processus psychologiques liés aux normes sociales:* les traditions et les attitudes jouent un grand rôle dans les choix. Par exemple, le changement d'attitude des individus et de l'opinion publique par rapport au travail des femmes à l'extérieur de leur foyer a certainement contribué à accroître la participation des femmes au travail rémunéré. Les valeurs et les normes sociales influencent aussi la manière dont on se sent dans le rôle que l'on adopte.

La formation de l'identité personnelle et la vie d'une personne sont donc largement déterminées par le choix qu'elle fait (ou ne peut pas faire) de participer ou non au travail rémunéré. C'est ainsi qu'avoir ou non des revenus influence le pouvoir d'achat et la qualité de la vie dans différents domaines (par exemple le logement) et que le statut social lié au métier définit les cercles sociaux que l'on peut fréquenter. Réciproquement, ces éléments peuvent considérablement influencer les chances que la personne aura en matière de formation et d'emploi, notamment via la confiance en soi qu'elle aura pu ou non développer. Parfois, on accède aux avantages qu'apporte le travail rémunéré via son partenaire. C'est ainsi que le statut social d'une femme est souvent déterminé par la profession de son mari. Tant que la relation se maintient, ceci peut avoir un effet positif et garantir à la femme une position plus élevée dans la société. Cependant, comme la femme n'a ni revenus ni statut par elle-même, elle est en situation de dépendance. En cas de séparation, elle peut se retrouver en difficulté au niveau de ses revenus, de ses droits à la sécurité sociale, de son statut social...



### 3. A suivre...

Avec le schéma ci-dessus, nous avons tenté de donner une image du travail dans notre société et de l'insertion sociale que procure la participation aux différentes formes de travail.

A partir de maintenant, nous veillerons à ne pas employer un mot pour un autre:

- Nous appellerons **«activité» toute occupation humaine.**
- Nous appellerons **«travail» un ensemble d'activités exercées pour parvenir à un résultat.**
- Nous appellerons **«emploi» un travail rémunéré, s'inscrivant dans un statut (salarié, indépendant).**

On peut donc dire que tout emploi est un travail et que tout travail est une activité mais on ne peut pas inverser ces propositions: il y a des activités qui ne sont pas du travail et il y a du travail qui n'est pas un emploi.

Notre conviction est que le modèle traditionnel d'insertion sociale ne convient plus à un nombre croissant de personnes. La situation sociale a évolué de telle sorte que la logique du schéma ne coïncide plus avec la réalité. D'une part, **la famille traditionnelle qui était la pierre angulaire de la société a fait place à différentes formes de vie en commun.** D'autre part, **nous sommes passés d'une société de plein emploi à une société où le chômage sévit.**

# GENRE?!

**U**ne femme: «*Quand je vais chercher mon enfant le soir, il a besoin de moi. Je dois le baigner et lui donner à manger. Je dois aussi nettoyer et faire le repas. C'est très lourd. Je dois aussi m'occuper des papiers, des impôts, de la mutuelle... Je fais évidemment les courses. Je fais ce qui doit être fait et je pense que c'est moi qui dois le faire et pas mon mari.*»

Dans cette partie, nous tenterons de préciser pourquoi les conditions d'accès aux formations et à l'emploi sont souvent plus difficiles pour les femmes que pour les hommes. Nous tâcherons aussi d'indiquer des pistes de réflexion pour améliorer cet état de fait en nous appuyant sur la théorie du «genre».

Après avoir expliqué l'intérêt de l'approche par le genre, nous situerons celle-ci dans le schéma de notre cadre général en présentant le modèle de rôles traditionnel.

Nous montrerons ensuite quelles conséquences négatives, mais aussi positives, ce modèle a pour les femmes qui veulent se présenter sur le marché du travail.

Puis, nous mettrons en évidence l'influence qu'exercent sur le processus d'insertion professionnelle des femmes les caractéristiques dites féminines et masculines, d'une part, et les attentes sociales vis-à-vis des femmes, d'autre part. Enfin, nous évoquerons quelques alternatives à propos du travail, notamment autour des thèmes du temps partiel, du travail de soin et des métiers non traditionnellement féminins.

Nous terminerons par quelques suggestions pour rendre les relations entre les genres plus équitables.

# 1. La théorie du genre et son intérêt pratique

*Les hommes diffèrent des femmes. Mais quelles sont précisément les différences?*

En disant qu'il y a deux sexes, nous nous référons aux différences biologiques entre les hommes et les femmes: force, caractéristiques corporelles, physiologie... Cependant, il existe d'autres différences dont nous sommes peut-être moins conscients mais qui n'en sont pas moins réelles. Les femmes peuvent être en moyenne plus petites ou moins fortes que les hommes, mais cela n'implique pas automatiquement qu'elles doivent cuisiner, repasser ou rester au foyer pendant que les hommes vont travailler à l'extérieur ou réparent la voiture. Il s'agit cette fois de différences déterminées socialement ou culturellement. On emploie pour désigner ce phénomène le terme anglais «gender», que l'on traduit en français par le mot «genre».

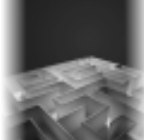
Le concept de genre met en évidence le fait que les rôles féminins et masculins ne sont pas seulement définis par le sexe et les différences biologiques mais qu'ils évoluent aussi différemment suivant les situations sociales, culturelles et économiques. **Le genre met en évidence ce qui différencie les hommes et les femmes dans leurs relations sociales. Les genres sont définis par la société, qui détermine les activités, les statuts, les caractéristiques psychologiques... des hommes et des femmes.** Les relations de genres sont donc différentes dans l'espace (selon les cultures, les milieux, etc.) et dans le temps. Puisque les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes et les modèles de rôles ne sont pas donnés une fois pour toutes, il est, par conséquent, possible de les faire évoluer à condition d'être conscients de cette dimension de la vie en société.

L'analyse des relations de genres montre que, dans les diverses sociétés ou milieux, les femmes et les hommes ont des besoins spécifiques et différents et que les femmes représentent généralement un groupe discriminé et défavorisé par rapport aux hommes. Des rapports récents de la Banque mondiale indiquent par exemple que la pauvreté pèse le plus lourdement sur les femmes. Et la pauvreté, ce n'est pas seulement le manque d'argent mais aussi le manque d'accès à des choses essentielles comme l'enseignement et les possibilités de formation, le logement, le bien-être et la santé, les loisirs et la culture, la participation politique et sociale...

L'approche par le genre permet aussi de comprendre comment il se fait qu'une mesure législative apparemment non sexiste peut avoir des impacts très différents sur les hommes et sur les femmes. C'est le cas, par exemple, en ce qui concerne le travail à temps partiel et les interruptions de carrière.

Enfin, l'approche par le genre veut aussi mettre en évidence l'apport positif et la diversité culturelle des femmes autant que des hommes. Et ce n'est pas inutile car le travail traditionnellement qualifié de «féminin» (le soin au ménage et aux enfants à l'intérieur du foyer) reste encore trop souvent «invisible», par opposition au travail (rémunéré) en dehors du foyer traditionnellement confondu avec un «travail d'homme».

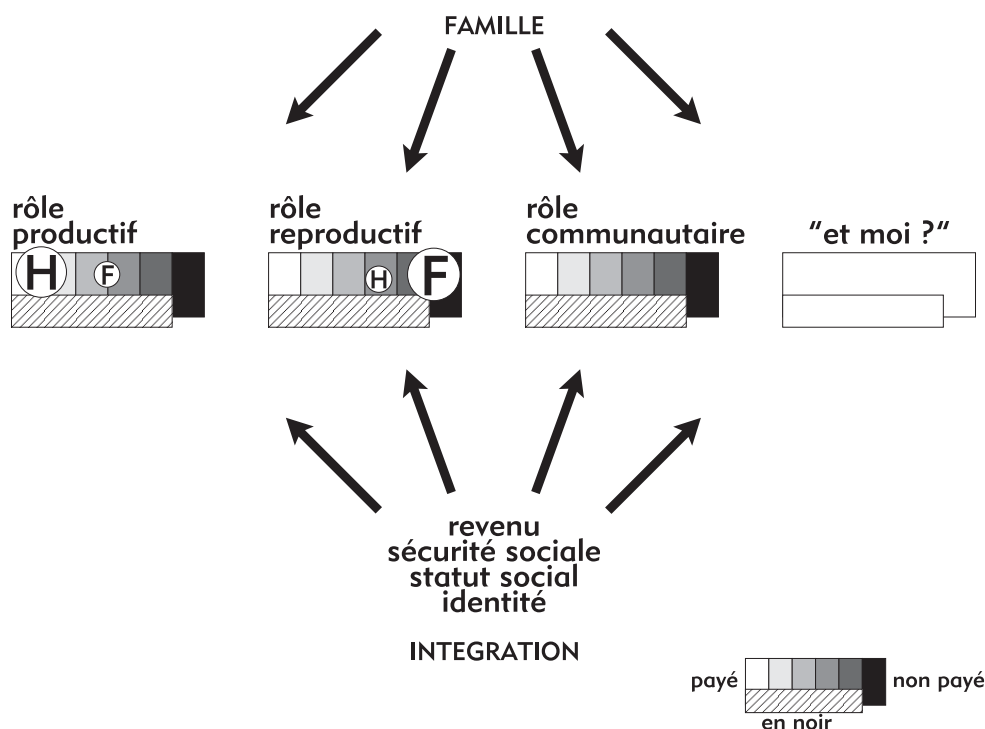
Comme dans le cadre général décrit dans la partie «Travail?!», nous distinguons différents rôles que nous allons maintenant relier au genre: le productif, le reproductif, le communautaire et le «et moi?» (centres d'intérêt personnels). Une analyse de ces rôles nous donne des informations sur les rôles attribués aux hommes ou aux femmes dans une société. Une des répartitions des rôles possible est le modèle traditionnel dont l'impact reste encore considérable dans notre société.



## 2. Le modèle de rôles traditionnel

Notre culture a construit un modèle de rôles général qui règle la répartition des tâches entre les hommes et les femmes. Ce modèle peut paraître périmé et sans doute ne s'applique-t-il plus avec autant de force dans chaque famille. Cependant, il existe encore et ne semble pas près d'être totalement transformé. Parce que de nombreuses institutions et de nombreux dispositifs dans notre société sont basés sur ce modèle, nous allons le décrire de manière assez précise.

Traditionnellement, les rôles sont répartis comme suit:



Pour décrire le fonctionnement d'une famille traditionnelle, nous reprenons le cas de la famille Janssens, où le père travaille à l'extérieur et où la mère s'occupe du ménage.

**G**âce à son travail, Monsieur Janssens apporte des revenus et des droits à la sécurité sociale pour lui-même et pour les autres membres de sa famille. Son travail détermine aussi la place que la famille occupe sur l'échelle sociale et la reconnaissance sociale qui lui est accordée.

Madame Janssens s'occupe du ménage. Sa contribution se situe surtout dans le travail reproductif non payé. Monsieur Janssens l'aide en conduisant de temps en temps les enfants à l'école et en bricolant dans la maison. Les enfants fréquentent les scouts et tiennent leurs chambres en ordre. Madame Janssens est bénévole à la Croix Rouge et fait de la peinture comme hobby.

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, cette image stéréotypée est dépassée pour de nombreuses personnes dans notre société. Il est de plus en plus admis, et même attendu, que les femmes travaillent à l'extérieur.

Cependant, **les femmes en recherche d'insertion semblent souvent fort attachées au modèle traditionnel**. Vu leur situation familiale, cela les place dans une contradiction permanente car soit elles n'ont pas de compagnon, soit il est sans emploi, soit un seul revenu ne suffit pas à couvrir les besoins du ménage. Elles sont donc pratiquement obligées de remplir deux rôles qu'elles jugent difficilement conciliables. D'une part, elles s'inscrivent dans le modèle traditionnel et elles prennent en charge le travail de soin dans leur foyer, en attachant souvent une grande importance à leur rôle de mère. D'autre part, le travail rémunéré à l'extérieur est pour elles la seule voie non seulement vers un certain progrès matériel, mais aussi vers la reconnaissance sociale et l'intégration. En effet, contrairement aux femmes au foyer de la classe moyenne ou supérieure, les femmes pauvres n'ont pas la possibilité de s'épanouir dans toutes sortes d'activités culturelles ou sociales structurées, où elles utiliseraient leurs talents et où elles pourraient se former et être reconnues.

### 3. Conséquences du modèle de rôles traditionnel pour l'insertion ou la réinsertion socioprofessionnelle des femmes

Le modèle de rôles traditionnel est encore très présent chez les femmes que nous avons interrogées et il peut exercer une grande influence sur leur parcours vers l'emploi. Insistons à ce propos sur le fait que la forme du modèle de rôles et le poids qui lui est accordé dépendent de la culture et de l'environnement dans lesquels on vit. Le modèle de rôles différera donc selon que l'on a affaire à des femmes allochtones musulmanes ou à des femmes autochtones de la classe moyenne. Il semble également que le modèle traditionnel reste plus présent dans les milieux populaires. N'oublions pas qu'historiquement, dans les milieux ouvriers, le fait que la femme puisse rester au foyer a longtemps été considéré comme un signe de réussite.

**U**n membre d'un groupe de travail permanent sur les groupes à risques: *«Chez les femmes peu scolarisées sans emploi, le modèle classique joue un grand rôle. L'homme est celui qui gagne de l'argent, la femme s'occupe du ménage et de l'éducation des enfants. L'idée du partage des tâches est moins répandue que chez les plus scolarisés.»*

Les femmes qui travaillent à l'extérieur sortent du modèle de rôles stéréotypé. Or celui-ci est si prégnant que non seulement il dissuade les employeurs potentiels d'engager des femmes mais qu'en outre une pression est exercée sur les femmes dans leur couple ou dans leur famille.

**U**n formateur: *«A partir du moment où elles ont des enfants, il y a une pression sociale de la famille et du mari pour qu'elles restent à la maison.»*

**U**ne femme: *«Mes beaux-parents ne voulaient pas garder mon fils et je ne voulais pas le mettre dans une crèche. J'aurais voulu élever moi-même mon fils. J'avais une vision un peu négative des crèches et il y avait la pression de mon beau-père. Il disait à mon mari: 'ça sent la sueur de ta femme ici'. Une femme ne peut pas aller travailler.»*

**Les femmes qui travaillent à l'extérieur assument deux formes de travail: le soin à la famille et le travail sur le marché rémunéré. Le problème n'est pas seulement qu'elles effectuent une double journée de travail, mais bien qu'elles exercent une double responsabilité, avec toute la fatigue et les tensions que cela suppose. En outre, ces efforts ne sont pas toujours reconnus.**

**U**ne employeuse dans une entreprise sociale\*: *«Je me demande parfois dans quelle mesure les femmes sont vraiment mieux. Bien sûr, elles ont un revenu et plus d'autonomie, mais elles ont aussi une double journée de travail parce qu'il n'y a pas de partage des tâches. Cela provoque des tensions et elles sont épuisées. Les femmes font de leur mieux mais elles sont dans un environnement qui les culpabilise.»*

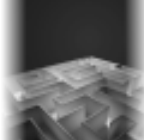
Proposer de partager les tâches reproductives dans la famille ne correspond pas souvent à la réalité vécue par la plupart des femmes en recherche d'insertion. Il faut bien se souvenir que:

- lorsqu'il n'y a pas d'homme dans la maison, la femme n'a personne avec qui partager ses responsabilités familiales;
- lorsqu'il y a un homme dans le ménage et qu'il est sans emploi, la norme sociale à la base du modèle traditionnel fait que la femme est quand même censée assumer toutes les tâches ménagères;
- lorsque la femme parvient à sortir des tâches reproductives, elle a souvent du mal à céder une partie de celles-ci à l'homme et elle a tendance à protéger «son» domaine.

Le concept de partage des tâches valable pour la classe moyenne est donc difficilement généralisable. Par ailleurs, le manque de moyens est aussi un obstacle. Une femme de la classe moyenne ou supérieure qui travaille à l'extérieur dispose généralement de moyens pour s'organiser et résoudre les problèmes qu'elle peut rencontrer. Elle a, par exemple, une (deuxième) voiture qui facilite ses déplacements, elle peut payer une garderie dans son quartier ou quelqu'un qui vient garder ses enfants chez elle après l'école, elle dispose d'un réseau social qu'elle peut mobiliser en cas d'imprévu. Les femmes peu scolarisées et défavorisées ont nettement moins de possibilités.

**La répartition traditionnelle des rôles pénalise les femmes lorsqu'elles recherchent un travail rémunéré et qu'elles sont en concurrence avec des hommes (ou avec des femmes sans charge de famille). Il est en effet facile de prétendre que les femmes seront souvent absentes parce qu'elles portent la responsabilité du ménage et des enfants.**

Le fait d'avoir des enfants (parfois beaucoup), plus particulièrement pour une femme seule, est effectivement difficile à concilier avec l'emploi. Les obstacles pratiques sont légion: la garderie est trop chère, il y a des listes d'attente, on ne trouve pas de garde pour les enfants malades, les horaires de travail sont





genre

irréguliers, le planning des congés ne coïncide pas avec les vacances des enfants...

Un autre problème découlant du modèle traditionnel est qu'on s'attend à ce que les femmes soient mères et que cela devient un argument pour ne pas les engager (et un motif de pression dans le couple ou la famille).

**U**ne femme: *«Ils trouvent toujours quelque chose... Au début, ils disent: 'Mariée mais pas encore d'enfants'. Puis ils disent: 'Donc elle va encore avoir des enfants'. Si vous en avez un, alors on dit: 'Elle en aura d'autres.' Si vous avez deux garçons, comme moi, on dit: 'Voulez-vous encore avoir une fille?' Et si vous en avez trois, ils disent: 'Elle a trop de travail'. Je réponds: 'Si je viens me présenter, c'est pour travailler'.»*

**L**e directeur d'un service formation professionnelle du VDAB\*: *«Pour les femmes, on part du principe qu'elles resteront à la maison pour les enfants. Je pense que le fait que les femmes peuvent être enceintes peut aussi faire qu'on préfère engager un homme.»*

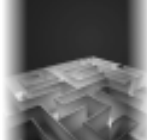
Pourtant, on peut aussi souligner que **tenir un ménage rend une femme plus forte et suppose des qualités qui peuvent trouver à s'appliquer dans des situations professionnelles.**

**U**n coordinateur du service d'accompagnement du VDAB\*: *«Imaginez une femme de 45 ans. Ses enfants sont déjà grands et vont à l'école. Elle veut revenir sur le marché du travail. Les conseillers demandent: 'Qu'est-ce que vous avez fait jusqu'ici?' Elle répond: 'Rien, j'ai quatre enfants.' Si ce n'est pas être un manager d'arriver à élever quatre enfants l'un après l'autre, tout planifier et voir que tout est en ordre! Cette femme a des qualités, elle sait organiser son travail, elle sait gérer un budget, elle sait nouer des contacts. Elle doit mettre tout cela en évidence. Elle ne doit pas dire qu'elle ne sait rien faire. Elle sait faire beaucoup, c'est un point fort sur lequel il faut s'appuyer.»*

En outre, **avoir des enfants est souvent une motivation et une raison pour prévoir et tenir bon.**

**U**ne femme: *«Quand on est dans la mouise, il faut en sortir. Je dois en sortir pour mes enfants.»*

En résumé, les différents rôles des femme en recherche d'insertion entrent en conflit. Assumer à la fois les tâches privées (ménage et éducation des enfants) et les tâches extérieures (travail rémunéré et participation citoyenne) est très difficile pour elles. En outre, cette difficulté est rarement compensée par la satisfaction procurée par l'emploi, car il y a une contradiction évidente entre les ambitions, les souhaits et les attentes de beaucoup de femmes et leurs chances réelles sur le marché de l'emploi.



## 4. L'influence sur le processus d'insertion ou de réinsertion des femmes des caractéristiques dites féminines et masculines

«Les hommes sont forts, durs et ils pensent rationnellement. Les femmes sont émotives, sociables et elles agissent intuitivement.» Nous avons dans notre esprit une certaine image de ce qui est «typiquement masculin» et «typiquement féminin». Ces images se fondent en partie sur des caractères biologiques, mais d'autres éléments interviennent aussi. Il y a une dimension culturelle qui fait qu'une caractéristique dite masculine dans une société peut être dite féminine dans une autre. C'est ainsi que, par exemple, dans notre société une femme débardeur est considérée comme une exception curieuse, alors que dans certaines sociétés africaines, ce sont des femmes qui transportent les charges lourdes.

Voici quelques caractéristiques dites féminines ou masculines dans notre culture. Cette liste a été dressée lors d'un atelier mixte auquel participait un nombre égal d'hommes et de femmes<sup>6</sup>.

Caractéristiques féminines	Caractéristiques masculines
<ul style="list-style-type: none"> <li>• orientation vers l'intérieur</li> <li>• tendresse</li> <li>• force psychologique</li> <li>• émotivité</li> <li>• intelligence intuitive</li> <li>• coopération</li> <li>• recherche de reconnaissance par des activités de soin (sentiments social)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• orientation vers l'extérieur</li> <li>• érotisme</li> <li>• force physique</li> <li>• froideur</li> <li>• intelligence rationnelle</li> <li>• compétition</li> <li>• recherche de reconnaissance par la réussite matérielle/politique</li> </ul>

Chaque individu se situe sur un continuum qui a pour pôles le stéréotype féminin, d'une part, et le stéréotype masculin, d'autre part.



Ce positionnement ne dépend pas seulement des caractéristiques biologiques. Il résulte aussi du contexte, des expériences, des interactions, du statut social, de la génération, etc.

Malgré le caractère arbitraire de la différenciation, une société donnée pousse les femmes à développer les caractéristiques dites féminines et les hommes à développer les caractéristiques dites masculines.

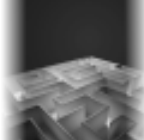
Les caractéristiques sont placées dans un contexte social hiérarchisé. C'est ainsi que **les caractéristiques dites féminines ont souvent une connotation négative sur le marché de l'emploi. Par contre, les caractéristiques dites masculines y sont valorisées en termes de statut et de rémunération.**

Ce processus commence dès le recrutement et la sélection. Les offres d'emploi pour des métiers qui pourraient objectivement être exercés aussi bien par des femmes que par des hommes mettent en évidence - consciemment ou inconsciemment - des caractéristiques «masculines». Dès lors, même si l'offre d'emploi précise, comme la loi l'y oblige, «un ou une...», peu de femmes se reconnaissent dans la description, ce qui les dissuade subtilement de se présenter.

Cela continue après l'engagement. Pensons à l'évaluation, au salaire, à la participation aux décisions... Les femmes sont souvent reléguées dans des métiers «typiquement féminins» : nettoyage, couture, soins aux personnes, travaux répétitifs ne demandant (prétendument) pas de qualification spécifique, etc. Les qualités dites féminines que ces métiers supposent (endurance, souci de la perfection, précision, sens du contact, patience, etc.) sont beaucoup moins valorisées que les qualités dites masculines comme la force physique ou les compétences techniques. Quoi d'étonnant dès lors à ce que ces emplois soient souvent mal payés et exercés dans le cadre de statuts précaires?

Certains préjugés liés au genre sont défavorables pour l'insertion professionnelle des femmes. Citons-en un: «Les femmes manqueraient de compétences techniques», ce qui fait qu'elles seraient «juste bonnes» pour des travaux de pure exécution.

<sup>6</sup> Sizoo, E., *Beyond the feminine and the masculine, a yin-yang approach*, 1997.



genre

**U**n employeur classique: *«Les femmes ont peur des appareils, je pense que c'est dans la nature d'un certain pourcentage des femmes. Je ne peux naturellement pas généraliser, j'ai déjà vu autre chose. Ce doit être un modèle qui s'est construit historiquement, que la femme fasse toujours appel à un homme. Elle n'a pas reçu non plus la formation nécessaire.»*

Mais d'autres préjugés liés au genre devraient jouer en faveur de l'insertion professionnelle des femmes.

**«La femme serait une personne responsable pensant plus à long terme que l'homme.»**

**L**e directeur d'un service formation professionnelle du VDAB\*: *«Les femmes pensent peut-être un peu plus à long terme. On a tout de même plus souvent des femmes dans les formations. Parfois à un certain âge, elles veulent se réorienter. Elles sont restées à la maison durant un certain temps, elles se sont rendu compte que leurs chances étaient limitées, du fait du modèle de rôles, et elles veulent faire quelque chose à plus long terme.»*

**«Les femmes auraient moins de problèmes annexes que les hommes quand elles sont sans emploi et, le cas échéant, elles seraient plus ouvertes pour en parler et pour faire quelque chose.»**

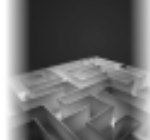
**U**n coordinateur du service d'accompagnement du VDAB\*: *«Pour les femmes, ne pas trouver d'emploi tient moins à des problèmes personnels et plutôt à des problèmes liés au marché du travail.»*

**U**ne assistante sociale du service d'insertion d'un CPAS\*: *«Les problèmes annexes comme l'alcoolisme sont beaucoup moins fréquents que chez les hommes. Et les femmes sont plus prêtes à parler de leurs problèmes.»*

**La motivation à suivre une formation ou à travailler à l'extérieur peut être comprise à partir du modèle traditionnel de rôles. La pression sociale pousse l'homme à trouver un emploi pour gagner l'argent du ménage. Pour les femmes, la pression sociale porte sur le fait d'assumer la responsabilité du ménage et de la famille. Cela peut être un frein à la recherche d'un emploi, mais cela peut aussi être un stimulant.**

**U**n formateur dans une association: *«Les femmes sont un peu plus faciles à mettre en mouvement pour faire toutes sortes de choses: participer à une formation, demander une guidance, parler de ce qui les concerne. Elles sont aussi un peu plus sérieuses quand elles commencent une formation. Elles portent plus de responsabilités, certainement chez notre public cible. Elles s'occupent le plus souvent des enfants ou elles contribuent à l'entretien de leur compagnon. Les femmes ont plus le sens du devoir, sont moins absentes sans raison. Il faut moins être derrière elles.»*

**«Les femmes seraient moins individualistes que les hommes et plus enclines à travailler en groupe.» Dans les entreprises d'aujourd'hui, des personnes qui ne raisonnent pas en termes de compétition mais plutôt de coopération et de travail en équipe ont certainement leur place.**



## 5. L'influence des attentes sociales vis-à-vis des femmes sur leur insertion socioprofessionnelle

### 5.1. L'influence des parents

*Les parents et la relation parents-fille peuvent être déterminants pour le cours de la vie d'une femme.*

Les parents, qui décident souvent du choix des études, jouent un rôle primordial pour les chances d'emploi ultérieures de leurs enfants. Et le sexe de l'enfant joue aussi un rôle dans ce choix.

**U**ne femme: «Dans le cycle secondaire inférieur, j'avais une amie avec qui je m'entendais bien. Elle avait dit: 'je vais à l'école à Bruxelles pour devenir puéricultrice'. Je voulais le faire aussi mais mes parents ont dit: 'non, ma fille, tu n'y vas pas'. Alors j'ai dit: 'alors je ne vais plus à l'école'. Ils ont dit: 'si tu ne vas plus à l'école, débrouille-toi pour avoir du travail d'ici à septembre'. Et pour le 1er septembre, j'ai eu du travail.»

Dans certaines familles, les filles doivent s'occuper du ménage et il est exclu qu'elles fassent un pas vers le monde adulte et cherchent activement un emploi.

**U**ne femme: «Ma mère me laissait faire, je pouvais faire ce que je voulais. Elle travaillait à temps plein et n'était pas beaucoup à la maison. Je faisais le ménage et je veillais à ce que tout soit en ordre, qu'il fasse propre... Ma mère avait peur de me perdre. Quelque chose comme: 'tu as encore bien le temps d'aller travailler'. A ce moment-là, je trouvais ça bien. Quand tu es jeune...»

Ceci est encore plus vrai pour certaines femmes d'origine étrangère. Certaines cultures allochtones ont une attitude particulière par rapport à l'enseignement, certainement en ce qui concerne les filles. Parfois, les études sont considérées comme un «mal nécessaire» et on n'y attache pas beaucoup d'importance. La question du travail à l'extérieur des femmes se pose avec encore plus d'acuité, car cela ne fait pas partie de la tradition.

**Le lien plus ou moins fort, voire étouffant, entre les parents et les enfants peut empêcher ou au contraire stimuler le développement personnel et la construction par la femme de sa propre vie.**

Le moment où une femme prend de la distance par rapport à ses parents (de manière symbolique, en prenant un autre rôle que celui de l'enfant insouciant, ou de manière littérale en quittant le domicile parental et éventuellement en coupant tous les contacts) est un moment clé. La relation de la femme avec son entourage, le travail, elle-même... change, avec ou sans à-coups.

**U**ne femme: «Aller habiter seule, chercher du travail, tout ça en même temps. Parce qu'à la longue je sentais que j'étais vraiment enfermée par ma mère. Ça a commencé petit à petit, vous savez, se sentir étouffée. Et aussi, je voulais tout simplement tenir debout toute seule. Je n'avais jamais travaillé, je ne savais pas ce qui m'attendait.»

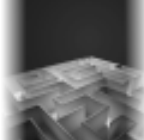
Avec le vieillissement de la population et compte tenu de la tendance à économiser sur les équipements collectifs, il arrive de plus en plus souvent que des femmes soient obligées de prendre en charge leurs parents âgés devenus plus ou moins dépendants, ce qui est souvent difficilement conciliable avec l'exercice d'une profession.

### 5.2. L'influence du partenaire

La relation avec le partenaire peut favoriser la confiance en soi (qui est une condition pour construire une vie sociale) ou la détruire totalement. Les hommes adoptent aussi des attitudes différentes par rapport au travail de leur femme à l'extérieur. Certains le stimulent, d'autres y sont hostiles (souvent dans un climat de méfiance et de jalousie), d'autres encore y sont indifférents et la femme doit être solidement convaincue pour chercher effectivement du travail.

**U**ne femme: «Pour mon mari, une femme qui travaille, c'est pour être indépendante et tromper son mari.»

**U**ne autre femme: «Mon mari disait: 'Tire ton plan. Si tu veux travailler, d'accord. Si tu ne veux pas, c'est encore bon. C'est à toi de savoir'. J'ai choisi moi-même.»



**A partir du modèle de rôles traditionnel, dans lequel le mari est le chef de famille, on peut comprendre que des femmes se conforment aux attentes et aux souhaits de leur partenaire, souvent au détriment de leurs propres intérêts. Dans ce modèle, les femmes ne sont tentées de travailler à l'extérieur que si leur partenaire se retrouve sans revenus.** Le travail de la femme devient alors inévitable pour des raisons purement financières. La relation de dépendance est inversée. Le fossé entre la vision classique stéréotypée des rapports entre les sexes et la réalité grandit et crée des tensions. Dans de telles circonstances, la femme se retrouve dans une situation conflictuelle grave et on peut difficilement attendre qu'elle soit totalement positive par rapport au travail ou à la formation.

**U**ne femme: «*Il m'a dit: 'Ecoute, ça ne va plus. Je suis indépendant, je voudrais que tu arrêtes de travailler'. Je l'ai fait pour lui. J'ai été bête à l'époque d'arrêter de travailler pour quelqu'un d'autre. Vu avec du recul. Je ne pouvais plus aller au chômage, je n'ai pas travaillé pendant deux ans.*»

**U**n membre d'un groupe de travail permanent sur les groupes à risques: «*Dans la pratique, je sais qu'il y a des hommes à qui cela fait peur. Tant que la femme est à la maison, elle est en sécurité et elle est aussi inférieure. Lui rapporte l'argent, le modèle est ainsi depuis des années. Il y a assez bien de résistance. Il faudrait coupler à la formation des femmes une sensibilisation des hommes.*»

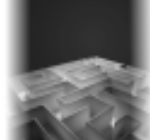
Si une relation se termine, la rupture est un moment charnière dans la vie de la femme. Le choc sera d'autant plus rude que la femme était (volontairement ou non) dans une relation de dépendance. Tous les problèmes surgissent en même temps et cette explosion peut anéantir complètement la femme émotionnellement et financièrement. La situation est bien entendu encore plus aiguë si la femme doit prendre les enfants à sa charge, comme c'est souvent le cas.

**U**ne femme: «*J'ai aussi quitté définitivement mon mari. J'avais déjà voulu le faire souvent mais cette fois, c'était vrai. Il faut vraiment le vouloir. J'ai dû aller au CPAS, j'ai été habiter dans un taudis, j'ai dû abandonner tout ce qui était un peu du luxe et tout recommencer à zéro.*»

**U**ne formatrice: «*La plupart arrivent ici à la suite d'un divorce ou parce qu'elles sont parties et qu'elles sont en difficulté. Ou alors ce sont des femmes seules avec des enfants et des problèmes financiers et des dettes.*»

A long terme, un divorce est considéré par la plupart des femmes comme une libération. C'est l'occasion, ou plutôt l'obligation, de suivre une formation, de mettre sa situation administrative en ordre, d'aller au CPAS\*, de chercher du travail... A condition que la femme soit bien suivie et qu'elle ait un peu de chance, c'est un tremplin vers plus de confiance en soi, d'autonomie, de sens de l'initiative...

**U**ne femme: «*J'ai beaucoup changé, avant je n'étais pas comme ça. On devient plus dure. Je trouve que pour moi, c'est bien. Avant, je n'aurais pas osé faire ce que je fais maintenant. Je suis devenue beaucoup plus indépendante. Pas moyen de ne pas être indépendante, n'est-ce pas?*»



## 6. Des alternatives?

### 6.1. Du côté de l'utopie

Un livre intitulé *Econom(an)ie*<sup>7</sup> présente deux modèles sociaux fictifs:

#### Nirvana 1

Dans le Nirvana 1, toutes les activités humaines passent par le marché. Les hommes et les femmes ont tous des emplois à temps plein. La participation au travail des hommes et des femmes est égale. En outre, l'accès à l'enseignement est identique pour les hommes et pour les femmes; toutes les discriminations fiscales sont abolies et les enfants sont soignés de la manière la plus efficace sur le marché.

#### Nirvana 2

Dans le Nirvana 2, les hommes et les femmes ont des emplois à horaires réduits. La participation au travail des hommes et des femmes est égale quels que soient l'origine et le pays, sans qu'il n'y ait de métiers dits masculins ou féminins. L'accès à l'enseignement est aussi égal, quels que soient le genre, l'origine ethnique et le pays. L'Etat reconnaît et rémunère le travail de soin à condition que cette responsabilité soit partagée également entre les hommes et les femmes.

Ces deux utopies peuvent paraître extrêmes, mais elles forment un bon cadre de référence pour réfléchir aux situations (réelles) suivantes.

### 6.2. Des pistes à explorer?

#### 6.2.1. Temps partiel

Beaucoup de femmes ont un emploi à temps plein - ou cherchent un emploi à temps plein - pour des raisons financières ou pour éviter des complications administratives. En raison des problèmes de garde des enfants et de la charge de la double journée (lorsque la femme vit seule ou que le partage des tâches dans le couple se fait mal), beaucoup d'entre elles trouvent pourtant l'emploi à temps plein trop lourd. Le travail rémunéré à temps partiel leur semble idéal pour concilier leurs différents rôles mais elles estiment le salaire trop maigre et elles ne sont pas toujours bien au courant des dispositions qui peuvent le rendre possible.

*Une femme: «Travailler à temps plein et encore faire mon ménage, je ne peux pas. Je suis lessivée, une formation à temps plein... Oubliez-le, je ne peux pas, je deviens folle.»*

*Une employeuse sociale: «Pour certaines, un travail à temps plein est trop lourd. La combinaison avec d'autres responsabilités à la maison fait que c'est difficile pour beaucoup de femmes. Elles doivent pouvoir travailler moins d'heures. Elles ne peuvent pas se le permettre en raison des revenus mais je trouve que c'est trop. Notre système de travail n'est pas fait pour combiner travail, famille et enfants. Dans les familles à deux revenus sans problèmes financiers, c'est déjà difficile de tout gérer.»*

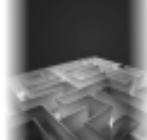
Encore faut-il nuancer «l'idéal» du temps partiel en termes de conciliation des différents rôles: certains secteurs professionnels qui n'engagent pratiquement que pour des temps partiels astreignent leur personnel à des horaires au moins aussi contraignants que pour un travail à temps plein (par exemple dans la distribution).

Par ailleurs, les personnes travaillant à temps partiel doivent souvent faire face à des doutes de la part de leurs employeurs ou de leurs collègues quant à leur motivation et à leur volonté de travailler. Il y aurait beaucoup à faire pour améliorer les conditions de l'emploi à temps partiel. Cela adoucirait la situation des nombreuses femmes qui s'y trouvent (par choix ou parce qu'elles n'ont rien trouvé d'autre). La question est de savoir si ce type de statut fortement marqué par la ségrégation au niveau du genre est réellement améliorable. **Du point de vue de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sans doute vaudrait-il mieux envisager une réduction généralisée de la durée du travail professionnel, de telle sorte que les hommes comme les femmes retrouvent des disponibilités pour la vie personnelle, familiale et citoyenne** (comme dans le Nirvana 2).

#### 6.2.2. Reconnaissance du travail de soin et du travail communautaire

Par hasard ou non, le «travail féminin» traditionnel relevant du rôle reproductif - les soins aux personnes

<sup>7</sup> Van Staveren, I., *Econo(ma)nie, een inleiding in de economie vanuit een gender perspectief*, Utrecht, Oikos, 1995



genre

dépendantes: enfants, handicapés, personnes âgées... - et du rôle communautaire - l'aide au voisinage, l'engagement dans le quartier ou dans l'école des enfants... - est invisible dans notre système économique actuel. Malgré son utilité, il n'est pas évalué dans les statistiques telles que le produit intérieur brut.

Plaider pour la reconnaissance du travail que principalement les femmes accomplissent gratuitement peut déboucher sur deux propositions opposées: l'attribution d'un salaire aux personnes qui s'en chargent pour leur famille et leur entourage ou le transfert d'une partie de ce travail dans la sphère économique.

Actuellement, le système fiscal (quotient conjugal) et la sécurité sociale (droits dérivés) favorisent financièrement la non-activité de certaines catégories sociales déjà privilégiées par ailleurs, ce qui ne correspond pas aux critères d'équité qui devraient prévaloir dans ce domaine. Ceci est d'autant plus choquant que les contraintes des femmes en recherche d'insertion - dont l'objectif est d'avoir accès à l'emploi pour en tirer un revenu, pour gagner en autonomie et pour avoir des contacts sociaux - ne sont pas suffisamment prises en compte (voir par exemple le manque de solutions accessibles pour l'accueil de leurs enfants).

Dans un contexte de pénurie d'emplois, l'autre branche de l'alternative nous paraît plus prometteuse: **de nombreuses tâches reproductives et communautaires assumées jusqu'ici gratuitement pourraient donner lieu à la création de postes de travail rémunérés.** En effet, beaucoup de personnes qui ont une activité professionnelle peu ou moyennement rémunérée ont du mal à la concilier avec leurs obligations familiales et sociales. Trop peu de services sont à leur disposition pour les décharger de certaines tâches ménagères et les aider à assumer leur rôle éducatif, ou le coût de ces services est trop élevé en regard de leurs moyens. Ne serait-ce pas un créneau intéressant pour créer de nouveaux emplois bénéficiant des mesures d'activation des allocations de chômage? **Des femmes en recherche d'insertion pourraient y valoriser professionnellement leurs compétences et recourir elles-mêmes à ces services pour concilier leurs différents rôles.**

### 6.2.3. Métiers non traditionnellement féminins

A l'encontre des modèles de rôles courants, il existe des formations pour les femmes dans des «métiers d'homme» (comme facteur, peintre, menuisier...) Ce circuit de formation et de travail est tout sauf évident, aussi bien pour la femme elle-même que pour son entourage, les employeurs et la société en général.

*Une femme: «Nos hommes (dans un groupe de peintres) sont habitués et ont été mis au courant. Ils n'y regardent plus. Mais quand on va à l'extérieur faire un chantier... Même des gamins de 15-16 ans ont quelque chose à redire. Je dis alors: 'Nous ne sommes pas seulement là pour cuisiner et nettoyer, nous savons aussi faire d'autres choses'. A la longue, on n'écoute même plus.»*

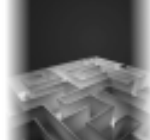
Souvent les femmes elles-mêmes, mais aussi leur entourage, s'accrochent fermement au modèle de rôles traditionnel. Si travailler à l'extérieur est déjà en soi un défi difficile à relever, s'orienter vers des métiers dits masculins est doublement difficile. Autant il conviendrait d'aplanir les obstacles sur le chemin des femmes qui ont réellement une vocation pour un de ces métiers, autant il paraît abusif d'y pousser des femmes qui ne le demandent pas. En effet, les organisations qui dispensent ces formations peuvent encore moins que d'autres garantir aux femmes un débouché à l'emploi, car les employeurs sont rarement prêts à introduire une femme dans une équipe jusqu'alors purement masculine.

La question du sens de la rupture avec les rôles traditionnels demande aussi quelques réflexions fondamentales.

- D'abord, on peut mettre en question la motivation cachée derrière la promotion des métiers non traditionnels pour les femmes: s'agit-il de donner aux femmes plus de chances de s'épanouir dans un processus émancipateur, ou s'agit-il d'une stratégie basée sur des motifs purement économiques pour combler des besoins transitoires sur le marché de l'emploi?

*Un membre d'un groupe de travail permanent sur les groupes à risques: «Il y a encore un long chemin à faire. Pour le moment, la question est posée seulement lorsqu'il y a pénurie. S'il n'y a pas trop peu d'hommes, on ne cherche pas des femmes.»*

- Ensuite, il y a encore un long chemin à faire pour en arriver à une rupture avec les rôles traditionnels dans les deux sens: pourquoi envisage-t-on moins la possibilité d'insérer des hommes dans les secteurs «féminins»?
- Enfin, il faudrait aussi penser à **revaloriser les métiers traditionnellement féminins qui souffrent souvent d'être une transposition dans l'univers professionnel de tâches habituellement exécutées gratuitement par les femmes dans leur foyer.** Ceci vaut aussi bien pour tout ce qui concerne le nettoyage que pour les métiers plus ou moins qualifiés dans les secteurs de l'enseignement et de la santé.



# Suggestions de l'équipe de recherche ...

## ...pour des relations plus équitables entre les genres

Voici quelques suggestions pratiques propres à rendre plus équitables les relations entre les genres et donc à améliorer l'insertion socioprofessionnelle des femmes.

### Pour l'enseignement et les organismes de formation

- Former les enseignants et formateurs en matière de genre;
- Rendre les filles et les femmes capables de s'affirmer, de prendre leur place, et les informer de telle sorte qu'elles puissent faire leurs propres choix.

### Pour les autorités politiques

- Sensibiliser la société à la discrimination implicite qui existe vis-à-vis des femmes;
- S'appliquer à instaurer un maximum d'égalité effective (pas seulement dans les textes) entre les hommes et les femmes aux plans social et professionnel (avec des actions de rattrapage dans les deux sens);
- Informer convenablement les femmes de leurs devoirs et de leurs droits (par exemple en matière de contrat à temps partiel);
- Considérer l'accueil des enfants comme une responsabilité sociale: financement de crèches, de garderies, de gardes pour les enfants malades, d'activités avant et après l'école, amélioration des conditions de l'interruption de carrière ou du congé parental... En d'autres termes: organiser une société enfants et parents admis.
- Préparer la prise en charge collective du vieillissement de la population pour que les femmes n'aient pas à s'occuper gratuitement des personnes dépendantes de leur entourage (avec tous les effets pervers au niveau de la dépendance affective que cela suppose);
- Développer des services aux personnes où les femmes en insertion trouveront des emplois à la mesure de leurs qualifications et concevoir le financement de ces services de telle sorte que tous les revenus puissent en bénéficier;
- Travailler à une actualisation de la sécurité sociale en fonction de l'évolution du marché de l'emploi et de l'évolution sociologique (fragilisation de la famille traditionnelle, nouvelles formes de vie en commun...) et en veillant à supprimer les aspects discriminatoires en termes de genres (individualisation des droits).



# LIGNES DE VIE?!

D'un côté, le modèle de la «famille traditionnelle» décrit dans la partie «Travail?!» est encore bien vivant dans notre société: le père travaille à l'extérieur et la mère s'occupe du ménage; les revenus et la sécurité sociale de l'ensemble de la famille reposent sur l'emploi du père. D'un autre côté, le modèle de la famille à deux revenus est de plus en plus répandu: avoir deux salaires permet de participer à la société de consommation et peut s'avérer utile pour se protéger des éventuels accidents de carrière.

Ne pas s'inscrire dans un de ces modèles, c'est vivre en dehors des normes les plus couramment admises et donc courir un risque d'exclusion. Or, les femmes en recherche d'insertion ont du mal à s'inscrire dans ces modèles si elles vivent seules (ou avec leurs enfants) ou si leur mari et/ou elles n'ont pas d'emploi ou un emploi payé au salaire minimum.

Nous avons choisi de donner une image des dynamiques qui peuvent mener à l'exclusion au moyen de deux exemples reconstruits à partir de plusieurs situations réelles. Deux femmes qui auront cinquante ans en l'an 2000... Dès la fin de leurs études, elles ont choisi de se marier et d'avoir des enfants. La première s'est investie dans le travail professionnel. La seconde a donné la priorité à sa famille.

Après avoir replacé la problématique de ces femmes dans le cadre général tracé dans la partie «Travail?!», nous montrerons pour quelles raisons le modèle général traditionnel ne fonctionne plus pour elles (et pour des milliers d'autres). Pour ce faire, nous organiserons notre analyse en trois grands chapitres:

- la famille comme unité sociale de base;
- le marché de l'emploi et le non emploi;
- les facteurs personnels.

Nous terminerons par quelques suggestions visant à favoriser l'insertion d'un maximum de personnes quels que soient les aléas rencontrés dans leur vie.

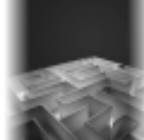
# 1. Histoires de femmes

## 1.1. L'histoire de Dora

- 1968: Dora, 18 ans, est enceinte. Elle arrête ses études et se marie avec Alex. Après la naissance de son fils, elle trouve un emploi à temps plein comme assistante administrative dans une firme de courtage. Elle se sent rapidement à l'aise et noue beaucoup de contacts. Son mari travaille dans une société d'assurances. Le couple partage les tâches ménagères à peu près équitablement.
- 1972: Ni Dora ni Alex ne réduisent leur activité professionnelle lorsque leur deuxième enfant naît. Leurs deux salaires permettent de payer une gardienne et, plus tard, des activités de vacances pour les enfants. En même temps, ils remboursent le prêt hypothécaire pour l'achat de leur maison.
- 1980: En 1980, Dora et Alex se séparent. Dora a la garde des enfants et touche irrégulièrement des pensions alimentaires d'Alex. Dora garde son travail et ses collègues la soutiennent dans cette mauvaise passe.
- 1986: Dora est licenciée en raison de difficultés dans la firme qui l'employait. Elle vend la maison qu'elle n'avait pas encore fini de payer, déménage et loue un appartement.
- 1988: Après un an et demi de chômage, le FOREm\* propose à Dora un emploi dans une usine comme ouvrière, mais elle préfère reprendre une blanchisserie.
- 1990: Dora arrive à la conclusion que son affaire ne marche pas suffisamment pour la faire vivre et elle retourne au chômage. Son activité indépendante lui a laissé des dettes à rembourser, elle ne parvient plus à retrouver un emploi et elle devient dépressive.
- 1992: Le fils de Dora quitte le domicile de sa mère. Sa fille abandonne ses études avant d'avoir son diplôme et trouve un travail de vendeuse dans une boutique. L'allocation de chômage de Dora diminue alors drastiquement parce qu'elle est considérée comme cohabitante.
- 1995: Dora est exclue du chômage pour chômage anormalement long. Quand sa fille quitte la maison pour aller habiter avec un ami, elle va s'inscrire au CPAS\*.

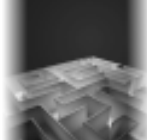
## 1.2. L'histoire d'Irène

- 1966: Irène quitte l'école à 16 ans. Elle s'occupe du ménage de ses parents pour soulager sa mère car elle est l'aînée de cinq enfants.
- 1969: Irène épouse Freddy, un ouvrier. Leur première fille naît un an plus tard, bientôt suivie par un fils. Ils achètent une maison avec un prêt à rembourser sur 25 ans. Irène s'occupe de son ménage et de sa famille, tout en donnant encore régulièrement un coup de main à sa mère. Autant que possible, elle fabrique elle-même ses vêtements et ceux de ses enfants. Il lui arrive aussi de coudre pour des connaissances (au noir). De son côté, Freddy fait les nuits le plus souvent possible pour avoir un salaire plus important grâce aux primes. Quand les enfants vont à l'école, Irène travaille comme bénévole dans une association qui organise des activités pour le troisième âge.
- 1989: A quarante ans, Freddy est moins souvent volontaire pour faire les nuits car il a de plus en plus de mal à récupérer. Les revenus du ménage diminuent, alors que le prêt hypothécaire n'est pas encore remboursé et que les enfants arrivent à l'âge des études supérieures. Freddy demande une mutation mais il ne réussit pas à s'adapter à son nouveau poste. Irène cherche du travail mais aucune entreprise ne veut l'embaucher vu son manque d'expérience et son âge. Elle abandonne ses activités bénévoles et recherche plus activement du travail au noir: outre ses travaux de couture, elle fait des ménages pour arrondir ses fins de mois.
- 1993: Après plusieurs changements de postes, Freddy est muté dans une autre usine lors d'une restructuration, ce qui a pour effet d'aggraver sa fatigue. Il accumule les petites maladies puis les accroc de santé plus sérieux. Entretemps, le fils aîné a terminé son graduat en marketing mais il ne trouve pas de travail régulier, tout au plus des intérim. La fille fait des études d'institutrice.
- 1997: Freddy est licencié lors d'une nouvelle restructuration de son entreprise. La famille met sa maison en location et va habiter dans un autre quartier avec la mère d'Irène qui est veuve et qui ne supporte pas de rester seule.



	Événements	Production	Reproduction	Communauté
<b>1968</b>	Mariage avec Alex Naissance de 2 enfants	Assistante administrative salariée	Partage tâches ménagères Garde payante pour les enfants Education des enfants avec le mari	
<b>1978</b>	Séparation  Licenciement et chômage	Sans Emploi	Elève seule ses enfants	
<b>1988</b>	Reprise d'une blanchisserie  Retour au chômage Dépression Départ du fils Travail de la fille Exclusion du chômage Départ de la fille Inscription au CPAS	Travail indépendant  Sans emploi	Vit avec enfant(s) adulte(s)	
<b>1998</b>			Vit seule	

	Événements	Production	Reproduction	Communauté
<b>1966</b>	Mariage avec Freddy Naissance de 2 enfants	Couture pour soi + Un peu de couture au noir	Ménage pour les parents  Ménage pour sa famille + Aide à sa mère Education de ses enfants	Bénévole dans une association
<b>1976</b>				
<b>1986</b>	Perte de revenus  Maladie de Freddy	Couture et ménages au noir	Soins au mari	
<b>1996</b>	Licenciement de Freddy Déménagement		Ménage pour sa famille + sa mère	



## 2. La famille comme unité de base

L'organisation de notre société repose encore sur l'idée que la famille est l'unité sociale de base, même si cela devient une utopie pour un nombre croissant de personnes.

### 2.1. Partage des rôles dans le couple

#### 2.1.1. L'homme à l'emploi...

Selon le modèle de rôles classique<sup>8</sup>, il revient à l'homme d'entretenir sa femme et ses enfants grâce à son travail rémunéré à l'extérieur du foyer. Certains hommes ont du mal à accepter que leur femme travaille à l'extérieur. Ceci s'explique en partie par la menace que cela ferait peser sur leur propre position: leur femme ne dépendrait plus d'eux financièrement et ils devraient contribuer aux tâches domestiques. Ils cherchent donc à défendre leur position en adoptant diverses stratégies: essayer de contrôler le travail de leur femme, ne pas respecter ou reconnaître son travail, insister sur ses tâches d'épouse, de ménagère et de mère... Un argument déterminant consiste à minimiser l'intérêt financier lié au travail de la femme en déduisant de son seul salaire les frais supplémentaires que le ménage doit exposer si elle travaille à l'extérieur. La femme qui entre dans ce jeu et qui fait passer l'intérêt du ménage dans son ensemble avant son intérêt personnel (sa sécurité à long terme) prend des risques.

#### 2.1.2. ...la femme au foyer

Dès la fin de leurs études, certaines femmes choisissent (volontairement ou sous la pression de leur partenaire ou de leur entourage) de se consacrer à leur famille. D'autres interrompent leur carrière professionnelle: elles choisissent en fonction de circonstances familiales (mariage, naissance, déménagement en fonction du travail du mari, etc.) de s'occuper «provisoirement» du ménage (travail reproductif non rémunéré<sup>9</sup>). Ou encore une maladie ou une maternité tombe au «mauvais moment» (période d'essai, renouvellement de contrat à durée déterminée, etc.) et elles se retrouvent au foyer. Dans tous les cas, elles se coupent du marché du travail, soit parce qu'elles n'ont acquis aucune expérience, soit parce que leurs compétences professionnelles n'ont pas évolué avec le marché, soit encore parce qu'elles ont perdu leurs droits au chômage (et donc aussi leurs droits aux primes à l'embauche).

#### 2.1.3. Le travail d'appoint

Par nécessité financière, certaines femmes cherchent un travail d'appoint. Si la motivation financière n'est pas primordiale, certaines se tournent vers le bénévolat. C'est la nécessité financière qui pousse le plus souvent les femmes vers le travail au noir. Combiné aux revenus et à la sécurité sociale obtenue via le mari, celui-ci leur apporte une solution satisfaisante à court terme. Il présente aussi des avantages au niveau de l'organisation du travail et des horaires. Lorsqu'il y a un autre revenu dans le ménage, le travail sous statut précaire est envisageable. Il peut s'agir de travail à temps partiel que la femme accepte faute d'avoir trouvé un temps plein ou pour mieux concilier les tâches familiales et son activité professionnelle. Il peut s'agir aussi de se lancer dans un travail sous statut indépendant.

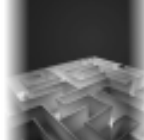
Les femmes qui font ce genre de choix ont intérêt à ce que leur ménage perdure. Car travailler au noir ou dans un statut précaire n'ouvre pas des droits (complets) à la sécurité sociale. La femme qui se retrouve seule ne trouve évidemment pas du jour au lendemain un emploi lui assurant un revenu «plein» et elle peut être confrontée à un dilemme: continuer son travail précaire qui ne lui rapporte pas assez pour vivre et/ou ne lui garantit pas l'accès à la sécurité sociale en cas de problème ou cesser ce travail pour bénéficier d'une aide sociale régulière.

#### 2.1.4. L'inversion des rôles

Lorsque l'homme n'a lui-même pas (ou plus) d'emploi ou de source de revenus, le travail à l'extérieur de la femme peut devenir indispensable pour des raisons financières. La contradiction entre la vision classique des rôles et la réalité provoque alors des tensions. Certaines femmes, très attachées à leur rôle au foyer, refusent alors d'envisager de chercher un emploi. Pour celles qui cherchent (et trouvent!) un emploi, la relation de dépendance change de sens. En général, ni l'homme ni la femme ne sont prêts à une inversion pure et simple des rôles. Dès lors, la femme doit, au niveau factuel, cumuler le travail à l'extérieur rémunéré et le travail reproductif non rémunéré et, au niveau relationnel, gérer les conflits avec son compagnon qui se sent en porte-à-faux avec le modèle masculin.

8. Voir la partie «Genre?!»

9. Voir la partie «Travail?!»



## 2.2. Concubinage: être un individu ou une partie de ménage

### 2.2.1. Les dispositifs sociaux ...

...qui se basent sur le ménage plutôt que sur l'individu ne font pas la distinction entre les mises en ménage occasionnelles et la cohabitation durable. Les femmes qui se déclarent cohabitantes et dont le couple casse peu après ne récupèrent pas leurs droits individuels aussi rapidement qu'elles les avaient perdus.

### 2.2.2. Dans certains textes législatifs,

il est fait référence à la notion de «conjoints» et dans d'autres à la notion de «cohabitants». Ainsi, une femme peut être considérée comme cohabitante (et n'avoir pas droit aux allocations de chômage ou au minimex si son concubin a des revenus), tout en n'étant pas considérée comme conjointe (et ne pas donner droit aux déductions fiscales).

## 2.3. Vivre sans partenaire

---

### 2.3.1. Célibat, solitude après une rupture

La notion de famille s'effiloche: des gens vivent seuls et des couples se séparent. Les conséquences sont lourdes pour beaucoup de femmes et d'hommes. D'une part, le pouvoir d'achat en souffre, car vivre seul coûte proportionnellement plus cher que de vivre à plusieurs. D'autre part, une seule personne doit cumuler les tâches professionnelles et les tâches reproductives au lieu de pouvoir les partager avec quelqu'un d'autre.

### 2.3.2. Rupture

Les témoignages sur les séparations ou les divorces montrent que la rupture du couple est un moment critique dans la vie de beaucoup de femmes (comme d'ailleurs le moment de la séparation d'avec les parents). Souvent il se produit alors un changement dans l'organisation et l'orientation de la vie.

Après une rupture, certaines femmes qui avaient un emploi n'arrivent plus à concilier vie professionnelle et vie privée, soit pour des raisons objectives (manque de garderies pour les enfants et manque d'un réseau familial ou amical pour y suppléer, démarches multiples à effectuer), soit pour des raisons subjectives (vécu difficile de la séparation par la femme ou par ses enfants, accumulation de tracas).

Pour d'autres, la rupture est un moment privilégié pour mettre fin à des relations de dépendance et pour apprendre à devenir autonomes dans différents domaines. Elles sont obligées de faire des démarches, de prendre des contacts et de chercher de l'aide. Ce peut être l'occasion de reprendre un meilleur départ si les femmes trouvent une aide efficace auprès de personnes adéquates et qu'elles se lancent avec succès dans une formation ou une recherche d'emploi.

## 2.4. Les enfants

---

### 2.4.1. Beaucoup de femmes...

...trouvent leur identité dans le fait d'être mère. Elles portent la responsabilité des enfants et elles veulent l'assumer le mieux possible. Leurs enfants doivent être mieux qu'elles ne l'ont été elles-mêmes. Le rôle de mère n'est pas toujours compatible avec les autres rôles que la femme veut, peut ou doit assumer ou avec les attentes auxquelles elle doit répondre. Remplir un des rôles se fait souvent au détriment d'un autre. Bref, les femmes doivent continuellement essayer de concilier différentes obligations, ce qui provoque parfois des choix malheureux, des sentiments de culpabilité et des problèmes qu'il faudra résoudre.

### 2.4.2. Les enfants...

...peuvent influencer l'attitude de leur mère par rapport à l'emploi aussi bien (et à la fois) positivement que négativement. Bien que les enfants puissent être un obstacle à la flexibilité dans les horaires, ils sont aussi un stimulant puissant pour la femme qui a besoin d'argent pour les élever et/ou qui a le sens de ses responsabilités vis-à-vis d'eux. En outre, gérer une famille, surtout dans des conditions matérielles difficiles, suppose des talents qui peuvent aussi trouver à s'employer dans une situation professionnelle.

## 3. Le marché de l'emploi et le non emploi

Un des obstacles les plus importants à l'intégration de Dora et d'Irène sur le marché de l'emploi est sa dégradation qui induit un taux de chômage élevé et des bas salaires, en particulier pour les moins qualifiés. En outre, des conditions de travail difficiles compliquent la conciliation du travail professionnel et du travail familial.

### 3.1. L'emploi

#### 3.1.1. Le marché de l'emploi

3.1.1.1. L'évolution du marché de l'emploi est défavorable aux femmes peu scolarisées: fermetures ou restructuration d'entreprises industrielles qui offraient du travail à la chaîne, disparition des petits commerces, automatisation de tâches administratives répétitives, montée des exigences en matière de qualification, de comportement et de flexibilité, concurrence de demandeurs d'emploi plus qualifiés prêts à travailler en-dessous de leur qualification... Tous ces phénomènes font que des femmes dans la force de l'âge qui avaient un emploi le perdent et que des jeunes femmes ne peuvent pas accéder à l'emploi.

3.1.1.2. La recherche de la rentabilité maximale accroît les exigences vis-à-vis des travailleurs tout en diminuant les échelons d'encadrement intermédiaires. Les femmes ne peuvent plus compter sur l'appui de chefs d'équipe qui expliquaient naguère le travail au fur et à mesure de son déroulement et qui pouvaient absorber des problèmes tels que l'absentéisme ou des comportements perturbateurs dans les équipes.

3.1.1.3. Les femmes d'origine étrangère subissent fréquemment le racisme, parfois couplé à l'intolérance pour leur religion (par exemple si elles sont musulmanes et qu'elles veulent porter le foulard).

#### 3.1.2. Le jeu de l'offre et de la demande

*Une femme qui a pris le statut indépendant: «Etre au chômage, c'est péjoratif et être au CPAS\*, c'est pire. C'est mieux de travailler, même en gagnant moins: on est moins harcelé. Il faut dire oui à n'importe quelle place.»*

3.1.2.1. En cherchant à augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi, certaines femmes expérimentent toutes sortes de stratégies d'adaptation. Non sans déception, elles adaptent leurs propres aspirations à l'offre de travail et de formation.

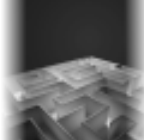
Parfois, elles tentent une toute nouvelle orientation dans l'espoir d'y avoir plus de chances que dans le domaine où elles ont été exclues. Parfois, elles ne cherchent plus qu'à éviter l'insécurité, les risques et les refus, soit en prenant ce qu'elles appellent elles-mêmes «n'importe quoi», soit en utilisant certains arguments («de toutes façons, à mon âge...», etc.) comme des fuites.

Comment réagir face à ces stratégies d'adaptation? Ne faudrait-il pas proposer aux femmes des stratégies plus actives pour changer leur situation? Ou serait-ce leur jeter de la poudre aux yeux?

3.1.2.2. L'éventail des métiers accessibles aux femmes peu scolarisées est réduit. Elles trouvent essentiellement des débouchés dans les secteurs des services aux personnes (dans des institutions comme les maisons de repos, les hôpitaux, les crèches... ou à domicile), du nettoyage, de l'horeca\*, du recyclage, de la vente... Il s'agit souvent de métiers comportant du travail répétitif et peu varié. Pourtant les femmes ont souvent des attentes élevées par rapport à leur travail et elles le valorisent parfois plus qu'on ne s'y attendrait. Au premier abord, on peut être sceptique par rapport à leur implication et à leur volonté de participation. Il faut pouvoir dépasser certains préjugés pour être convaincu de leurs possibilités. Les employeurs qui osent laisser une certaine initiative aux femmes prennent plus de risques dans un premier temps que s'ils les cantonnaient dans des tâches purement répétitives et fortement contrôlées. Mais ils accroissent à terme leur satisfaction au travail et donc leur productivité.

#### 3.1.3. Les conditions de travail

3.1.3.1. Paradoxalement, beaucoup de métiers accessibles aux femmes peu scolarisées se pratiquent suivant des horaires plus difficiles à concilier avec les impératifs familiaux que ceux des métiers accessibles aux hommes de même niveau (construction, jardinage, ...). En outre, les femmes travaillent souvent dans des conditions peu gratifiantes (rémunération minimale, rythme et conditions physiques difficiles, flexibilité). De plus, la plupart des emplois peu qualifiés se précarisent (intérim, temps partiel, contrats de remplacement...)



lignes de vie

**U**ne formatrice: «*Il faut être très forte ou très pauvre pour trouver un bénéfice à travailler dans les conditions offertes aujourd'hui par le marché lorsqu'on est femme peu scolarisée aux qualifications non reconnues.*»

3.1.3.2. Certaines femmes doivent travailler dans des conditions telles qu'on peut parler d'exploitation. Elles ne reçoivent pas la totalité du salaire qui leur est dû, elles sont obligées de faire des heures supplémentaires «à récupérer», elles doivent assumer des responsabilités pour lesquelles elles n'ont pas été formées. Les femmes ont une position de principe par rapport à l'exploitation, mais lorsqu'elles la subissent elles-mêmes, elles la supportent le plus longtemps possible. En fait, un conflit d'intérêts les empêche de protester: même si elles travaillent dans des conditions inhumaines, le travail leur garantit un revenu.

3.1.3.3. La débrouille à laquelle les femmes en difficulté sont réduites pousse certaines femmes à accepter de travailler quelques heures déclarées et le reste en noir. Elles courent ainsi le risque d'être exploitées sans avoir les moyens de se défendre. En outre, les conséquences d'un contrôle éventuel sont beaucoup plus graves pour la travailleuse que pour l'employeur: les sanctions au niveau du chômage sont à la fois plus systématiques et proportionnellement plus lourdes financièrement pour la travailleuse que ne le sont les amendes pour l'employeur.

### 3.1.4. Qu'est-ce qu'une expérience professionnelle utile?

Avant de se retrouver sur la touche, certaines femmes en recherche d'insertion ont eu des expériences professionnelles qui pourraient être des atouts si le marché de l'emploi voulait bien les prendre en considération.

#### 3.1.4.1. Expérience comme salariée

**U**ne femme: «*C'est important d'avoir un diplôme parce que maintenant, on ne vous donne plus l'occasion de vous faire une expérience. C'était différent avant: mon frère est entré comme ouvrier et est devenu chef d'équipe sans avoir de diplôme. Maintenant, dans l'entreprise de mon mari, il y a des balayeurs qui ont des diplômes que mon mari n'a pas. Le diplôme, c'est la base.*»

**U**ne assistante sociale au service insertion d'un CPAS\*: «*L'expérience est un plus lorsque l'on cherche un emploi.*»

Certaines femmes ont une expérience professionnelle comme salariées (parfois très longue) mais souvent ciblée sur des secteurs en déclin: petit commerce, travail industriel à la chaîne, couture... Si elles perdent leur emploi, leur expérience et les capacités qu'elles ont acquises ne sont pas prises en considération et on leur reproche de ne pas avoir de diplôme. D'un autre côté, lors d'entretiens d'embauche, une expérience professionnelle récente semble parfois plus importante qu'un diplôme.

#### 3.1.4.2. Expérience dans des statuts sans perspectives

Certaines femmes ont accumulé des expériences qui se révèlent sans perspectives: travail indépendant produisant plus de dettes que de revenus, participation à une entreprise familiale, intérimis épisodiques ou contrats à temps partiels seulement vivables avec un autre revenu dans le ménage.

#### 3.1.4.3. Expérience en ALE\*

Les femmes qui prestent quelques heures dans le cadre des ALE\* y voient une alternative à l'emploi à la fois intéressante (complément de revenus, impression d'être une travailleuse, choix des horaires) et décevante (pas de perspectives d'avenir, notamment pour la pension).

#### 3.1.4.4. Expériences non reconnues

Les femmes qui n'ont pas d'expérience professionnelle ne sont pas pour autant sans expérience de travail. Outre leurs activités ménagères dans leur propre foyer, chez leurs parents ou dans leur famille au sens large, elles ont souvent travaillé au noir ou exercé des activités bénévoles dans leur entourage. En se débrouillant pour s'organiser et tout mener à bien, elles ont pu développer des compétences clés parfaitement transférables dans le domaine professionnel.

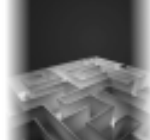
## 3.2. Le non emploi

### 3.2.1. Le vécu négatif du non emploi

Le fait de ne pas avoir d'emploi entraîne toutes sortes d'effets négatifs.

#### 3.2.1.1. Manque de revenus, pauvreté

Vivre avec le minimex\* ou le chômage, c'est plutôt survivre, ce qui est pénible dans une société de consommation comme la nôtre. De plus, certaines femmes n'ont même pas droit au minimex, à l'aide sociale\* ou au chômage (et ce n'est pas toujours parce qu'elles vivent avec quelqu'un qui a des moyens suffisants pour subvenir à leurs besoins).



### 3.2.1.2. Dépendance par rapport au conjoint, au compagnon ou à d'autres proches

Ne pas avoir de revenus personnels met la femme à la merci des violences physiques ou morales de ceux dont elle dépend.

**U**ne femme interviewée dans une maison maternelle: *«J'étais grosse. Mon mari me disait: 't'as vu comme t'es moche?' C'est vrai que j'étais moche. Du coup, je ne mangeais plus, je prenais seulement du café et deux paquets de cigarettes par jour. Quand j'ai eu perdu 23 kilos, c'était autre chose: je ne pouvais même plus aller faire les courses parce qu'il était jaloux.»*

### 3.2.1.3. Dépendance par rapport aux dispositifs sociaux

Vivre d'allocations et subir les contrôles que cela suppose engendre des sentiments de gêne, d'humiliation, de peur. En outre, les réglementations qui empêchent les femmes de se rendre utiles sous peine de privation de leurs allocations les poussent encore un peu plus loin dans la voie de la dévalorisation et de l'exclusion. La chômeuse qui n'a pas le droit de rendre des services, même bénévoles, est condamnée à l'inaction et a le sentiment, souvent justifié, que son entourage la juge paresseuse.

**U**ne femme au chômage: *«Face à eux (les contrôleurs de l'ONEm\*), on ne sait pas trop ce qu'on peut faire et pas faire. On est toujours un peu sur le qui-vive, comme en Russie sous le communisme. Tout le monde s'épie, on dit une chose pour en savoir une autre. Qu'est-ce qui arrivera si un voisin dit qu'un homme vient chez moi? Si on dévie un peu, ça y est, c'est le couperet.»*

Il faut aussi noter que la réglementation sur les cohabitants génère des situations inextricables si les deux membres du ménage sont en situation professionnelle fluctuante. D'où la tentation de ne pas déclarer les diverses péripéties, en courant un risque de sanctions qui peut s'avérer très grave.

**U**ne femme au chômage vit avec un homme qui travaille assez souvent en intérim sans avoir droit au chômage entre ses missions (généralement de courte durée). Quand il travaille, elle est considérée comme cohabitante. Quand il ne travaille pas, elle est considérée comme chef de ménage. Pour gérer les complications administratives et financières qui s'ensuivent, la femme a intérêt à connaître la réglementation et les calculs aussi bien que la caisse de paiement des allocations de chômage...

### 3.2.1.4. Mépris de la part de l'entourage, sentiment de dévalorisation, absence d'identité

Etre au chômage ou au CPAS\*, c'est souvent être confrontée au mépris des autres: propriétaire qui refuse de louer un appartement, frère qui n'admet pas qu'on lui refuse un service, enfants qui en veulent à leurs parents parce qu'ils en ont assez d'être montrés du doigt, amie qui s'étonne qu'on puisse partir en vacances, passant qui fait des réflexions sur la «paresse» des sans emploi... Chaque femme vit cette confrontation plus ou moins bien en fonction de sa solidité personnelle.

- La plupart éprouvent un sentiment de honte, de dévalorisation, de manque d'identité. Elles intériorisent l'idée, apparemment fort répandue, d'une hiérarchie qui «descendrait» du travailleur au minimexé, en passant par le chômeur.

**U**ne femme au minimex\* en attente d'«article 61»\*: *«On nous traite de fainéants, qu'on soit chômeur ou minimexé. Ça ne fait pas plaisir, on se sent diminué. On n'est rien du tout par rapport à ceux qui travaillent»*

- Certaines parviennent à relativiser leur situation et à ignorer les préjugés:

**U**ne femme au foyer rayée du chômage: *«Je n'ai pas été touchée profondément par les étiquettes sur les chômeurs. Je trouvais que c'était injuste. C'est vrai qu'à un moment, j'aurais été intéressée d'être chômeuse, quand ma fille était petite et qu'elle était trimbalée chez ma mère et ma belle-mère, mais je n'ai pas pu parce que j'avais besoin d'argent. Puis, il y a eu un moment où être au chômage était une obligation et pas un choix.»*

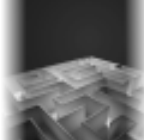
- Rares sont celles qui s'autorisent à éprouver un soupçon de révolte:

**U**ne femme en «article 60»\*: *«Un type que je connais de vue a rigolé en me croisant. Mon frère dit: 'les minimexés, pfft!' Or les minimexés qui veulent travailler, ce sont des gens qui en valent la peine. Même chose pour les chômeurs. On ne peut pas juger les gens sous prétexte qu'on a soi-même un contrat à durée indéterminée.»*

### 3.2.1.5. Problèmes psychiques

Le mal-être provoqué par le fait d'être sans emploi peut aller de se sentir mal dans sa peau par manque d'activité et de structuration de son temps à la dépression sévère. La gravité et la permanence du malaise psychique dépendent de la personnalité de la femme, de la mesure dans laquelle elle lie son identité au travail rémunéré et de l'influence plus ou moins favorable de son entourage.

**U**ne femme rayée du chômage qui avait travaillé 16 ans dans l'industrie et qui a tenté en vain de créer un commerce: *«Quand je n'ai plus eu de travail, je ne savais plus où me situer. Quand j'avais*





*mon commerce, j'allais chez les fournisseurs, j'avais des contacts avec les représentants, je faisais des commandes. Puis brusquement, plus rien. J'ai tourné en rond pendant six mois. J'avais du temps pour rien. J'avais beaucoup à faire et rien à faire.»*

Cette femme a repris le dessus et s'occupe bénévolement de différentes personnes dans son entourage familial et dans son voisinage.

**U**ne femme chômeuse, victime d'une fermeture d'entreprise après 14 ans de travail: *«Un travail, c'est la vie de quelqu'un. Si j'avais retrouvé un travail, je n'aurais pas eu besoin de valium et ma vie aurait été plus agréable.»*

Cette femme estime que sa vie a basculé dans le négatif quand elle a, à peu près en même temps, perdu son travail, vu s'éloigner ses enfants et eu un sérieux problème de santé. Contrairement à la précédente, elle n'a pas repris le dessus.

### 3.2.1.6. Manque de contacts et de vie sociale

Les femmes en insertion ont souvent un réseau de relations limité. Elles ont besoin d'un «bon motif» pour sortir de chez elles: leur compagnon les enferme littéralement, elles ont intériorisé l'idée que leur place est à la maison, elles ne voient pas ce qu'elles iraient faire à l'extérieur... Pour des raisons à la fois financières et d'éducation, elles ont rarement accès aux activités culturelles qui leur permettraient d'entretenir des contacts.

**U**ne assistante sociale dans un CPAS\*: *«Le travail reste, surtout quand on est défavorisée, le moyen d'insertion sociale le plus important. Pour faire autre chose, avoir des rencontres et une reconnaissance sociale, il faut du temps, de l'énergie et de l'argent. Plus on est pauvre, moins on a un bon logement. Donc on ne peut pas inviter quelqu'un. Soit on est entre ses quatre murs, soit on est à l'extérieur mais d'une drôle de manière puisqu'on n'a pas d'argent pour les loisirs.»*

### 3.2.1.7. Recours à des expédients

**U**n employeur dans le secteur psychiatrique: *«Je connais des tas de gens qui sont arrivés dans les cercles de la drogue et de la prostitution par manque de moyens, par manque d'ambition, par manque de tout. C'est un cercle vicieux: l'argent facile rend l'insertion de plus en plus difficile.»*

## 3.2.2. Le vécu positif ou ambivalent du non emploi

**Pour la plupart des femmes, l'emploi est fortement valorisé et le fait d'en être privées est vécu très négativement.** Lorsque des femmes suivent une formation en vue d'obtenir un emploi et qu'elles ne parviennent pas à se faire embaucher ou à se maintenir à l'emploi, le chômage leur pèse encore plus.

**U**ne femme venant du minimex et ayant trouvé un emploi: *«Si je perdais mon travail, je retrouverais par la porte ou par la fenêtre, ou alors ça n'aurait servi à rien.»*

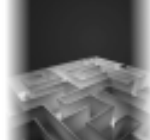
Toutefois, il arrive que certaines femmes considèrent une période de chômage comme une pause bienvenue.

**U**ne femme en fin d'«article 61»\* (qui gagne moins que si elle était restée au minimex parce qu'elle ne touche plus d'aide pour pensions alimentaires non payées par l'ex-conjoint) évoque ses projets pour quand son contrat à durée déterminée prendra fin:

*«Si je pouvais retrouver du travail, ça me ferait plaisir. Il y a plus de portes qui s'ouvrent quand on est au chômage qu'au minimex\*, mais c'est quand même toujours être enfermée dans ses quatre murs. Certains jours, je me dis: 'vivement que ce soit fini' parce qu'il y a la fatigue mais je suis triste de quitter l'asbl\*. Je vais m'inscrire partout où c'est possible, même si je gagne plus comme chômeuse qu'en travaillant. Ce n'est pas intéressant financièrement de travailler parce que je n'aurai plus d'aide pour mes pensions alimentaires mais je ne dis pas que je ne vais pas retravailler. Je vais souffler un peu pour être avec mes enfants parce que j'ai été privée pendant un an. Ça leur fera du bien que je sois là le matin et le soir quand ils rentrent. Les deux premiers mois, je serai un peu contente de décompresser mais je ne sais pas si je pourrai rester longtemps sans rien faire.»*

Si l'on compare les aspects positifs de l'emploi (ici: sortir de ses «quatre murs», ambiance au travail) avec les inconvénients que celui-ci engendre (ici: fatigue due à un métier dur, perte de revenus, difficulté pour assumer les responsabilités familiales), on comprend mieux l'ambivalence des femmes en recherche d'insertion.

**Quelle que soit la force de leur motivation à l'emploi, de nombreuses femmes en recherche d'insertion sont confrontées à l'insuffisance des services qui les aideraient à assumer leurs tâches familiales tout en travaillant à l'extérieur et n'ont pas d'autre solution que de renoncer temporairement à l'emploi.** Par exemple, les services d'accueil ou d'animation pour les bébés, les enfants et les adolescents font trop souvent défaut ou sont mal répartis. Pour que les femmes puissent s'inscrire dans la logique de l'insertion essentiellement fondée sur la dimension professionnelle, ces services devraient être considérés comme une priorité.



### 3.2.3. Motivations et contre-motivations pour aller ou retourner à l'emploi

Lorsque les femmes contactent les organismes d'insertion à des moments charnières de leur vie (lorsqu'elles se retrouvent seules, qu'elles perdent leur source de revenu ou qu'elles doivent faire appel aux services sociaux), elles formulent leur demande de changement en termes d'emploi.

#### 3.2.3.1. Les raisons des femmes de (re)vouloir un emploi

Une femme évoque en général plusieurs motivations à l'emploi, le plus souvent en en mettant une plus en évidence. Parmi les diverses motivations, on distingue des motivations extrinsèques (vouloir l'emploi pour les avantages qu'il procure) et des motivations intrinsèques (vouloir l'emploi parce qu'on aime travailler ou exercer un certain métier).

Retourner positivement les effets négatifs du non-emploi permet de trouver pas mal de motivations extrinsèques à l'emploi. On constate cependant que l'emploi n'apporte pas nécessairement une réponse aux manques générés par le non-emploi:

- L'emploi comme moyen d'avoir des revenus et de sortir de la pauvreté? Rien n'est moins sûr. Compte tenu de la situation du marché de l'emploi que nous avons dépeinte et des dispositifs sociaux que nous allons commenter ci-après, les femmes auraient souvent autant de raisons de rester chômeuses ou minimexées que de tenter de trouver un emploi, surtout si elles raisonnent à court terme.
- L'emploi pour sortir de la dépendance par rapport au conjoint? Il est vrai que trouver un emploi est, dans l'état actuel de notre organisation sociale, le seul moyen pour les femmes, qu'elles vivent seules ou en couple, d'avoir des revenus personnels et des droits individuels à la sécurité sociale.
- L'emploi pour sortir de la dépendance par rapport aux dispositifs sociaux? Certainement. Non seulement, la travailleuse est débarrassée des contrôles sur sa vie privée, mais en outre elle récupère le droit à l'activité.
- L'emploi pour avoir une identité? Libérées des jugements dévalorisants de leur entourage, les femmes qui travaillent à l'extérieur retrouvent une identité et se sentent fières.

Le simple fait de récupérer le droit à des allocations de chômage peut déjà avoir des effets positifs sur le sentiment d'identité, mais c'est plus un leurre qu'une solution à long terme. Des femmes qui dépendaient du CPAS\* et qui sont passées au chômage via un contrat «article 60/61»\* se sentent mieux, bien qu'il n'y ait pas une différence significative au niveau de leurs revenus, parce qu'elles estiment avoir mérité leur allocation par leur travail, alors qu'auparavant elles s'estimaient assistées par la société. Mais en perdant de vue que le chômage est réservé aux demandeurs d'emploi, elles s'exposent à des sanctions qui risquent de les ramener à leur point de départ après un certain temps.

- Un emploi pour sortir du mal-être psychique et pour avoir des contacts? Nous l'avons constaté, tout comme nous avons constaté que les conditions de travail peuvent être telles que la femme ne peut longtemps tenir le coup nerveusement ou que l'ambiance dans l'équipe rend les contacts assez illusoirs.
- Un emploi pour ne plus devoir recourir à des expédients? En principe. Encore faudrait-il que l'attrait de l'emploi officiel soit suffisamment fort pour contrebalancer les habitudes prises.

Outre ces motivations extrinsèques, des femmes expriment aussi des motivations intrinsèques: une véritable attirance pour l'univers du travail ou pour un métier particulier:

- Le travail est une valeur pour la femme:

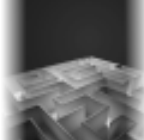
*Une femme en «article 60»\*: «Je ne sais pas me passer de travail. Mon ami gagne bien sa vie mais je veux continuer à travailler. Je suis plus calme, plus relax, plus indépendante. Je suis fatiguée mais d'une fatigue normale.»*

- La femme aime le métier qu'elle exerce ou pour lequel elle se forme. Même pour des personnes peu scolarisées, il ne faut pas sous-estimer l'attrait de la participation et de la prise de responsabilités. Beaucoup de femmes apprécient un travail varié et exigeant et elles ne reculent pas devant les initiatives. Le fait d'assumer les responsabilités qu'elles savent pouvoir assumer est également très important. D'autres préfèrent un travail bien structuré qu'elles peuvent exécuter à un rythme régulier. Pour certaines femmes, le type de métier, avec le prestige et la reconnaissance qui y sont liés, est déterminant, tandis que d'autres considèrent que le principal est d'avoir un emploi.

#### 3.2.3.2. Les fluctuations dans le besoin d'emploi

Le besoin d'avoir un emploi ou de suivre une formation fluctue au cours de la vie, malheureusement souvent à contretemps par rapport à ce que le marché de l'emploi est disposé à offrir.

*Chez les femmes qui terminent un contrat «article 60/61»\*, on observe deux types d'attitude. Les femmes de moins de 35 ans sont dans une dynamique qui fait qu'elles vivent bien le fait d'avoir un contrat à durée déterminée car, après, elles peuvent trouver un autre emploi ou se consacrer à*



*d'autres projets, souvent liés à leurs enfants. Par contre, les femmes plus âgées, qui savent à quel point elles ont peu de chances de trouver un autre emploi, ont un sentiment d'inutilité et vivent mal le caractère limité et sans perspective du contrat.*

### 3.2.3.3. Les contre-motivations à aller ou retourner à l'emploi

#### 3.2.3.3.1. Différence entre salaire et allocation de chômage ou minimex\*

Loin de nous l'idée de considérer que le montant des allocations de chômage, du minimex\* ou de l'aide sociale\* serait trop élevé. Le problème est plutôt que le salaire minimum net est trop peu élevé. Ce salaire minimum est conçu en réalité comme un salaire d'appoint pour des ménages où il y a un autre revenu. Dès lors, une femme peu qualifiée chef de ménage reste pauvre en travaillant. Si elle a de jeunes enfants, elle n'a aucun intérêt financier (immédiat) à travailler. La différence entre son salaire et ses allocations sera parfois plus qu'absorbée par les frais supplémentaires qu'elle devra supporter. C'est encore plus vrai s'il s'agit d'un emploi à temps partiel avec ou sans complément de chômage. Pour calculer le gain net de la femme qui trouve un emploi, il faut tenir compte de divers suppléments sur lesquels elle pouvait compter (allocations familiales majorées, aides du CPAS\* pour le gaz, l'électricité, le logement ou les pensions alimentaires non versées par l'ex-conjoint...) et qu'elle perdra en devenant salariée ou en dépassant un plafond de revenus peu élevé. **Le fait que les interventions soient différentes selon le statut à niveau de revenus égal contribue à enfermer les bénéficiaires dans leur situation d'assistées.**

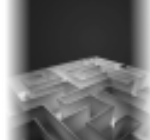
#### 3.2.3.3.2. Lâcher la proie pour l'ombre

Entamer une démarche d'insertion en suivant une formation ou en travaillant dans le cadre d'un emploi protégé peut représenter un manque à gagner. Des femmes qui ont trouvé de bons «clients» dans le cadre de l'ALE\* ou au noir doivent renoncer à ces revenus en faisant le pari que leur situation s'améliorera à terme (ce qui n'est pas sûr lorsque les seuls métiers accessibles sont peu payés, car la femme devra travailler plus d'heures pour gagner à peu près la même chose).

Renoncer au minimex\* ou au chômage pour un emploi revient, au moins dans un premier temps, à mettre en danger son peu de sécurité financière. Cela vaut pour un contrat à durée déterminée, un intérim ou un travail occasionnel, voire durant la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée. Comment vivre entre le dernier salaire et le moment où le dossier sera remis en ordre et où les allocations seront à nouveau payées? Comment défendre ses droits si on ne maîtrise pas bien la langue écrite et/ou orale et les réglementations (particulièrement complexes)?

#### 3.2.3.4. Effets pervers des primes à l'embauche et autres dispositifs d'insertion

- Ne pas appartenir à une catégorie de demandeurs d'emploi faisant bénéficier l'employeur d'une prime à l'embauche réduit fortement les chances de réinsertion professionnelle. C'est le cas pour les cohabitantes rayées du chômage, pour les femmes au foyer, pour celles dont la durée de chômage n'atteint pas le seuil défini et pour celles qui bénéficient d'une aide sociale\* plutôt que d'un minimex\*.
- Pour bénéficier d'un dispositif existant, une femme doit parfois se battre pour faire reconnaître qu'elle y a droit, ce qui suppose d'avoir déjà franchi certaines étapes telles que la maîtrise de l'information, l'affirmation de soi...
- Dans leur recherche d'emploi, beaucoup de femmes acceptent divers sous-statuts qui se situent dans la zone grise que nous évoquons dans la partie «Travail?!»: postes subsidiés à durée déterminée dans le cadre des diverses mesures de résorption du chômage, travail en «sociale werkplaats»\*, voire travail en ALE\*... Elles ne le font pas par choix mais parce qu'elles ont dû revoir leurs ambitions à la baisse compte tenu de leurs chances réduites sur le marché du travail classique. Certaines continuent d'ailleurs à se sentir stigmatisées, car aux yeux de leur entourage et de la société en général, ces postes sont moins valorisés que les contrats «normaux». C'est ainsi que des mesures qui peuvent effectivement favoriser l'insertion ou à la réinsertion professionnelle entretiennent en même temps l'exclusion sociale.
- Enfin, certains statuts visant l'insertion (stages ONEm\*, contrats de type «article 60/61»\*) constituent une réserve de main-d'œuvre à bon marché que les employeurs publics ou privés utilisent en lieu et place de travailleurs sous contrat classique, ce qui contribue à la dualisation du marché de l'emploi.



## 4. Facteurs personnels

Dans sa vie, tout être humain doit faire face à toutes sortes de difficultés en mobilisant les atouts dont il dispose. C'est le plus souvent la combinaison de différents éléments problématiques qui rend une personne plus vulnérable, tandis qu'une combinaison de différents éléments positifs rend une personne plus solide. Une femme diplômée appartenant à la classe moyenne ou supérieure et confrontée à des situations difficiles dispose habituellement de bien plus d'atouts et de soutien que les femmes dont il est question ici. En disant cela, il ne s'agit pas d'en appeler à la pitié. Il s'agit simplement de dire que ces femmes doivent lutter pour des choses qui vont de soi pour d'autres (qu'on pense à la mobilité, à la garde des enfants ou au réseau social) et qu'elles font preuve pour cela d'un courage admirable. Ce chapitre a pour but d'aider les personnes qui interviennent dans le parcours des femmes à mieux comprendre certains de leurs comportements ou de leurs raisonnements en ayant une idée de facteurs objectifs auxquels elles peuvent être confrontées et d'éléments de leur vécu qui peuvent les avoir marquées.

### 4.1. Pas de profil type

Il n'existe pas un profil type de «la femme peu scolarisée chômeuse de longue durée». A part leur niveau d'études qui dépassait rarement le certificat de l'enseignement secondaire inférieur, les femmes que nous avons rencontrées pour notre recherche présentaient des caractéristiques très diverses:

- des jeunes et des plus âgées (entre 19 et 50 ans).
- des Belges et des étrangères (de diverses origines et dans des statuts très variés).
- des femmes seules, ou mariées, ou vivant en concubinage plus ou moins permanent.
- avec ou sans enfants ou adolescents à charge.
- avec une expérience professionnelle récente ou non, ou sans expérience.

Il faut cependant souligner deux constatations importantes:

- d'une part, ce sont les femmes seules responsables de leurs enfants qui sont en première ligne pour la précarité et la pauvreté.;
- d'autre part, les diverses caractéristiques sont interdépendantes et évoluent dans le temps: pendant qu'un facteur s'améliore, un autre s'aggrave. Par exemple, lorsque leurs enfants grandissent, les femmes retrouvent une plus grande disponibilité, mais elles ont vieilli, leur expérience professionnelle est dépassée et leurs parents âgés risquent de devenir dépendants et d'avoir besoin de leurs soins.

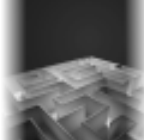
### 4.2. Contexte personnel dans lequel s'inscrit la démarche d'insertion ou de réinsertion

La démarche d'insertion ou de réinsertion d'une femme peu scolarisée s'inscrit dans un contexte personnel marqué par des problèmes pratiques plus ou moins difficiles à résoudre:

- Endettement ou surendettement;
- Logement précaire ou manquant du confort le plus élémentaire;
- Manque de mobilité (qui complique la vie quotidienne et fait perdre beaucoup de temps): transports en commun insuffisants en dehors des grandes agglomérations ou des heures ouvrables "classiques", moyen de transport personnel inaccessible par manque d'argent, difficultés pour obtenir le permis de conduire;
- Démêlés avec la justice à la suite de délits ou, plus souvent, dans le cadre d'affaires de divorce et de garde d'enfants;
- Problèmes de santé physique ou psychique (de la femme elle-même ou de ses proches);
- Questions de "look" et de présentation: poids, hygiène, maquillage et vêtements...

**Négativement**, ces problèmes pratiques peuvent:

- envahir une femme à un point tel qu'elle n'a plus l'énergie nécessaire pour entamer une démarche d'insertion ou pour s'y tenir;
- empêcher une femme de s'organiser: comment améliorer sa mobilité si on n'a ni les moyens d'aller habiter dans une zone mieux desservie par les transports en commun, ni de quoi acheter un véhicule personnel?
- amener une femme à se comporter d'une manière peu acceptable par des gens non prévenus: comment être nette corporellement et avoir des vêtements impeccables quand on dispose seulement d'un robinet d'eau froide et d'un bec de gaz?
- décourager toute initiative: pourquoi travailler si une saisie sur salaire menace?



**Positivement**, ces problèmes peuvent inciter une femme à une démarche active pour s'en sortir:

- volonté de payer ses dettes,
- besoin d'avoir de quoi se loger convenablement,
- désir d'avoir les moyens d'élever ses enfants elle-même,
- envie de se distraire de ses idées noires...

Surtout, l'ingéniosité, la ténacité, le sens des responsabilités et le courage dont une femme fait preuve pour assurer l'ordinaire de sa famille, pour améliorer ses conditions de vie et pour se sortir de ses difficultés sont des atouts indiscutables pour sa démarche d'insertion ou de réinsertion.

### 4.3. Personnalité des femmes en insertion

Les femmes en insertion ne sont pas différentes des autres personnes. Tout être humain (femme ou homme) qui réfléchit sur lui-même peut se reconnaître dans leurs expériences, dans leurs émotions et dans leurs besoins. Si nous admettons ces ressemblances et que nous analysons comment nous-mêmes construisons notre vie, peut-être serons-nous moins enclins à enfermer les femmes dans leurs difficultés et pourrons-nous mieux les encourager à prendre leur vie en main avec persévérance...

**Les femmes en insertion se battent pour améliorer leur situation.** L'attitude de chacune par rapport à la vie et aux autres est marquée par son histoire personnelle et par les normes et valeurs qu'elle s'est forgées. Chacune présente des traits de caractère que l'on ne peut généraliser à l'ensemble du groupe. C'est pourquoi il est important de proposer à chacune une démarche personnalisée. Les divers intervenants qui accompagnent les femmes ne sont pas habilités à investiguer le passé de chaque femme en particulier. Par contre, s'ils ont une idée des problématiques souvent présentes (tout en gardant à l'esprit que l'histoire de chacune est unique), ils comprendront mieux certains comportements, éviteront de provoquer des blocages et seront mieux à même de lancer les femmes dans une dynamique positive à partir de leurs points forts.

#### 4.3.1. Les atouts et les freins venant du passé

##### 4.3.1.1. L'héritage familial

###### • Reconnaissance ou rejet durant l'enfance

Lorsque, petite fille, une femme a ressenti une reconnaissance inconditionnelle de la part de ses parents (ou d'un substitut parental), elle a acquis une sécurité émotionnelle qui la rend capable de surmonter des situations très perturbantes. Par contre, une femme qui s'est sentie rejetée ou niée a besoin de beaucoup de soutien pour acquérir le sens de sa propre valeur et prendre sa place. Ce rejet ou ce déni (qui s'est parfois exprimé par de la violence physique, mais pas toujours) est la violence qui laisse les blessures les plus dures à digérer<sup>10</sup>. Toute situation (à l'école, dans le couple, en formation, au travail) qui réactive la blessure première enfonce davantage celle qui en souffre.

L'hypersensibilité de beaucoup de femmes envers tout ce qui ressemble à un rejet explique pas mal de conflits avec les travailleurs sociaux, les formateurs, les employeurs et les collègues. Il n'est jamais trop tard pour amener une femme à faire l'expérience de la reconnaissance inconditionnelle de sa personne et c'est un ressort puissant à faire jouer pour favoriser l'insertion<sup>11</sup>.

###### • Exemple des parents

*Une femme qui a un emploi: «Ma mère est une battante. Il le fallait quand elle s'est retrouvée avec cinq enfants et son mari six mois à l'hôpital puis deux ans à la maison. Elle a été travailler à l'usine et elle a dit qu'elle ferait l'homme dans la maison. Quand mon père a pu retravailler, elle a dit: 'je ne vais pas retourner torcher les mômes'.»*

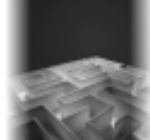
L'exemple des parents influence fortement les femmes. Souvent des problèmes (au niveau de l'emploi, du couple ou de la famille) se reproduisent de génération en génération. Le fait d'avoir vu les parents, notamment la mère, gagner leur vie en travaillant (officiellement ou non) ou autrement est déterminant pour la valeur attachée ou non à l'emploi (ce qui pose pas mal de questions pour l'avenir vu le nombre croissant d'enfants qui grandissent avec des parents vivant d'allocations et de débrouille).

##### 4.3.1.2. Les souvenirs d'école et l'attitude par rapport au savoir

*Dora arrête ses études à 18 ans. A ce moment, cela ne lui pose pas vraiment de problème. Elle n'aimait pas l'école et elle est contente d'en être débarrassée. Elle trouve du travail comme assistante administrative.*

10. Cette constatation que nous avons pu faire dans nos entretiens avec les femmes renvoie à des travaux de portée générale sur l'intelligence émotionnelle. Voir notamment les travaux d'Alice Miller, en particulier *L'enfant sous terre*, Paris, Aubier, 1986 et *La souffrance muette de l'enfant*, Paris, Aubier, 1990 et plus récemment Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence*, New York, Bantam Books, 1995 et Filliozat, Isabelle, *L'intelligence du cœur, rudiments de grammaire émotionnelle*, Paris, JC Lattès, 1997

11. Voir la partie «Options de base?!» dans la brochure spécialisée.



Les souvenirs que les femmes en recherche d'insertion ont de leur passé scolaire déterminent leur attitude par rapport au savoir et aux formations complémentaires.

- **Les faits: des parcours souvent chaotiques**

Beaucoup de femmes ont eu un parcours scolaire chaotique. Beaucoup ont connu des redoublements. La plupart ont changé au moins une fois d'école ou d'orientation: de l'enseignement général au technique, du technique au professionnel, de l'ordinaire au spécial. Les femmes d'origine étrangère arrivées en Belgique en âge scolaire ont connu un changement encore plus radical: passer de l'école de leur pays d'origine à l'école belge, avec la complication de la langue. Belges ou étrangères, beaucoup ont quitté l'école, pour toutes sortes de raisons, sans diplôme et sans avoir conscience d'y avoir peut-être appris des choses utiles pour leur vie à venir.

- **Le vécu: nostalgie ou déception**

La plupart des femmes en recherche d'insertion ont des parents eux-mêmes peu scolarisés. L'attitude de la femme par rapport à la formation est différente si les parents étaient «brouillés» avec l'école ou s'ils valorisaient les études qu'ils n'avaient pu faire. De même, une femme qui n'a pas pu faire d'études en raison de circonstances extérieures (étrangère perdue entre les systèmes scolaires de son pays d'origine et de la Belgique, abandon de l'école parce qu'il fallait gagner de l'argent...) est souvent plus ouverte à l'acquisition de savoirs non strictement utilitaires qu'une femme qui a un contentieux avec l'école (impression de limites intellectuelles, mépris - réel ou supposé - des professeurs...)

D'où des attitudes contrastées par rapport aux formations complémentaires et la nécessité pour les formateurs de tenir compte de l'état d'esprit des stagiaires par rapport aux méthodes «scolaires».

- **La formation sur le tas**

*Une femme: «Au début, je nettoyais les graisses sur les plats en inox puis il y a eu une place vacante à la soudure. J'ai fait les essais et j'ai été choisie. A l'époque, c'était rare qu'une femme soit soudeuse et je n'avais aucune formation, mais on m'a appris et ça a été tout seul.»*

Naguère, des petites entreprises à taille humaine, où l'on pouvait apprendre sur le tas, ont permis à des femmes même très peu qualifiées de s'insérer professionnellement. Ce n'est malheureusement plus le cas aujourd'hui pour les jeunes femmes. D'autre part, la formation sur le tas est parfois indissolublement liée à l'entreprise où elle a été acquise, ce qui explique les difficultés des femmes ainsi formées qui doivent trouver par la suite un nouvel emploi.

### 4.3.2. Les normes et les valeurs

Chaque femme a ses propres normes et ses propres valeurs. Il est possible de les repérer en l'écoutant s'exprimer sur l'éducation qu'elle a reçue ou qu'elle donne à ses enfants, sa vie de couple, sa religion ou son idéologie, etc.

Un exemple de contraste:

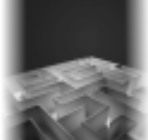
*Une femme de 44 ans: «J'ai toujours appris que la femme doit se taire et accepter.»*

*Une femme de 49 ans: «Je réfléchis sur les conditions de travail et la place de la femme. Il y a deux évolutions à avoir: vis-à-vis de moi et vis-à-vis de la femme dans la société. Mon mari était préparé socialement mais il y a des choses ancrées chez lui qui ne sont pas justes vis-à-vis de la femme. Les premières années de mon mariage, j'ai dû me battre pour me sentir à l'aise chez moi, comme une femme, pas comme une esclave. Encore maintenant, ce n'est jamais fini, c'est insidieux.»*

### 4.3.3. L'attitude devant la vie et les traits de caractère

En tant que travailleur social ou formateur, on ne travaillera pas de la même manière avec une femme qui sait ce qu'elle veut faire de sa vie et qui connaît ses atouts pour arriver à son but ou avec une femme qui attend que quelqu'un d'autre lui dise de quoi elle pourrait bien être capable.

**Pour repérer les attitudes et traits de caractère sur lesquels s'appuyer pour mobiliser chaque femme de la manière qui lui convient, une bonne écoute de chacune, sans préjugés sur ce qui caractériserait «les femmes peu scolarisées en grande difficulté», est encore une fois indispensable.**



## 5. Conclusion?

### 5.1. Un système socioéconomique en retard sur l'évolution de la société

Notre système socioéconomique ne répond plus aux attentes d'un nombre croissant de personnes et les femmes peu scolarisées, qui cumulent des difficultés de tous ordres, sont les premières à en souffrir.

**Certains postulats à la base de notre système socioéconomique tels que les notions restrictives du travail (emploi) et de l'organisation de la vie privée (famille nucléaire autour d'un couple stable) ne correspondent plus à la réalité vécue par un nombre croissant de personnes: celles et ceux qui n'ont pas d'emploi et/ou pas de conjoint.**

Comme il n'y a plus d'emplois pour tout le monde et que le modèle traditionnel où l'homme travaille à l'extérieur et où la femme s'occupe du foyer reste vivace, la tendance de certains décideurs est de partager les emplois qui restent via des mesures qui favorisent le retour au moins partiel des femmes dans leurs foyers: voir l'idée d'un emploi et demi par ménage concrétisé par des mesures comme les pauses-carrière et les temps partiels (qui concernent de fait prioritairement les femmes, même si les textes sont neutres).

Les femmes peu scolarisées, considérées (à tort ou à raison) comme peu qualifiées, peu flexibles, peu mobiles... sont bien entendu les premières victimes de la politique qui consiste à réserver les emplois aux groupes prétendument les mieux à même de les occuper. Comme la conciliation de l'activité professionnelle et de l'activité familiale est d'autant plus difficile que l'emploi est peu rémunéré et assorti d'horaires lourds, la tentation de rester ou de rentrer au foyer existe aussi chez les femmes elles-mêmes, surtout lorsqu'elles ont un conjoint.

Pourtant, comme le montrent les histoires des femmes que nous avons rencontrées, renoncer (totalement ou partiellement) à l'emploi dans notre société actuelle est doublement dangereux. D'une part, l'emploi reste le moyen par excellence d'obtenir des revenus (et la sécurité sociale qui y est liée), de nouer des contacts variés et d'être reconnu comme socialement utile. D'autre part, les attentes par rapport au mariage ou à la vie de couple ont évolué d'une manière irréversible, avec pour conséquence une moindre solidité des ménages. Or, en cas de rupture avec le conjoint ou le compagnon, ne pas avoir d'emploi, c'est courir des risques sérieux de tomber dans la précarité.

Aux changements sociaux que nous venons d'évoquer s'ajoutent les «accidents» de parcours individuels. C'est ce qui explique que les femmes peu scolarisées et qui cumulent des difficultés de tous ordres sont les premières à sombrer dans la précarité et dans l'exclusion.

### 5.2. Un système socioéconomique fragilisé par l'exclusion qu'il produit

Jusqu'ici, nous avons évoqué les conséquences de l'exclusion pour les femmes elles-mêmes. Il nous reste à considérer les conséquences de l'exclusion des femmes pour la société dans son ensemble.

#### 5.2.1. Manque de pouvoir d'achat et moindre participation à la consommation

*Un employeur classique dans le secteur de l'alimentation: «Il y a de plus en plus de gens qui ont moins de pouvoir d'achat. La logique fait qu'on va essayer de faire baisser le prix de revient de nos produits (en produisant avec moins de personnel) et c'est reparti. Il va falloir casser ça à un moment donné. Si ça s'emballe, c'est fini. On va avoir une grosse minorité de sans emploi avec très peu de pouvoir d'achat et les entreprises se retrouveront avec des produits qu'elles ne pourront pas écouler.»*

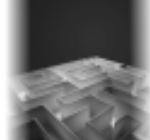
Les femmes qui vivent d'allocations se plaignent de ne pas pouvoir participer comme elles le voudraient à la consommation. Il est clair que si elles avaient plus de moyens, cet argent serait immédiatement injecté dans l'économie.

#### 5.2.2. Travail au noir minant ou freinant l'économie officielle

Il est de notoriété publique que certains secteurs d'activité prospèrent grâce au travail au noir. Que l'on pense à la construction ou, pour citer un secteur qui concerne davantage les femmes, à l'horeca\*.

Il arrive aussi que le travail au noir empêche l'émergence de nouveaux services qui permettraient de créer des emplois officiels. C'est notamment le cas du nettoyage et des autres travaux domestiques chez les particuliers.

Dans un cas comme dans l'autre, l'Etat ne perçoit pas des cotisations sociales qui lui seraient bien utiles pour financer des politiques actives d'emploi et des services nécessaires.



### 5.2.3. Conséquences pour les enfants

Beaucoup de femmes sont la seule référence adulte stable pour leurs enfants. Leur exclusion socioprofessionnelle peut jouer un rôle néfaste par rapport à eux de plusieurs manières:

- manque d'argent, qui prive les enfants du nécessaire;
- perturbation de la relation mère-enfants lorsque la femme déprime;
- construction d'une représentation de la vie basée sur l'assistance et la débrouille plutôt que sur l'acquisition de revenus par le travail officiel.

### 5.2.4. Risques de dérives aux niveaux social et politique

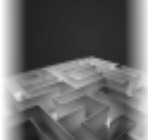
Une société qui tolère que certains de ses membres vivent dans le dénuement ou la précarité sans perspective de s'en sortir court le risque que ceux-ci rejettent le système, soit sous la forme d'une contestation plus ou moins organisée, soit en adoptant des comportements qui engendrent des sentiments d'insécurité.

Les femmes peuvent paraître plus «inoffensives» à ces égards que d'autres groupes de population. Cependant, il ne faut pas négliger leur influence indirecte sur leurs enfants. Si les parents ne peuvent faire passer à leurs enfants que des messages désabusés quant à l'avenir et si leur propre vie démontre qu'il n'y a pas d'issue du côté de l'emploi reconnu, il faudra bien que les enfants inventent leurs propres solutions, légales ou non.

D'autre part, beaucoup de femmes en difficulté ont le sentiment d'être quantités négligeables pour le pouvoir en place, ce qui a pour conséquence un rejet du politique.

**U**ne femme: «Les hommes politiques promettent plus qu'ils ne font. On vote pour enlever des guignols et en remettre d'autres. Ils nous prennent vraiment pour des imbéciles. Plus j'avance, plus leur crédibilité est nulle. Si j'avais le choix, comme en France, je n'irais pas voter, sauf au niveau communal, parce que c'est déjà plus accessible. L'échevin X, on peut aller le trouver et il va remuer ciel et terre pour aider. Au gouvernement, si on écrit, ça n'arrive pas jusque dans leurs mains. Je n'ai pas l'impression qu'ils se représentent la vie d'un travailleur ou d'un chômeur, comme moi je n'ai pas une représentation de leur vie. Il faudrait les mettre six mois au chômage ou au CPAS\*. C'est un monde à part. Ils sont inaccessibles.»

Le nombre de femmes laissées pour compte par le système socioéconomique s'accroît et l'exclusion commence de plus en plus tôt. La comparaison entre les débuts de carrière des femmes les plus âgées et des plus jeunes est éclairante à ce propos. Plus l'économie et le social sont traités comme deux réalités distinctes - ou encore: plus l'économie devient une fin en soi au lieu d'être un moyen au service de tous - et plus le nombre de personnes considérées comme économiquement inutiles augmente. Non seulement, c'est humainement inacceptable, mais c'est aussi socialement intenable.





# Suggestions de l'équipe de recherche...

## ...pour favoriser la réinsertion des personnes exclues et prévenir d'autres exclusions

Face à une situation aussi catastrophique que celle que nous avons pu constater, deux types d'interventions sont nécessaires: d'abord parer au plus pressé et donner aux personnes en difficulté des moyens efficaces de s'en sortir, mais aussi envisager des mesures plus ambitieuses pour éradiquer le problème de l'exclusion à sa source.

### 1. Des mesures de «repêchage»

Des mesures d'urgence visant la réinsertion des personnes exclues sont indispensables: formations, emplois protégés, accompagnement, aides à l'embauche... Ce faisant, on remet dans le circuit de l'emploi des personnes qui n'y avaient plus accès et on leur redonne des atouts pour (re)construire leur vie. Ce résultat n'est pas négligeable: une personne qui retrouve des perspectives et qui recommence à croire que sa vie vaut la peine d'être vécue, c'est inestimable.

Mais on ne peut pas s'arrêter là. A défaut de mesures structurelles, le travail de réinsertion semble sans fin. D'une part, les personnes remises dans le circuit de l'emploi restent dans une situation précaire et risquent à tout moment de retomber dans l'exclusion. D'autre part, d'autres personnes sont menacées à leur tour.

### 2. Nécessité d'un changement structurel

Les femmes que nous avons rencontrées n'ont pas choisi de se mettre en marge. Leur manque de compétences n'est pas la seule cause de leur mise sur la touche. Ce sont les failles du système socioéconomique qui produisent leur exclusion et celle d'un pourcentage croissant de la population (hommes et femmes, peu scolarisés et diplômés).

A une époque où les gains de productivité permettent de produire plus de richesses avec moins de personnel, il faut s'interroger sur le rôle que l'emploi doit jouer par rapport à l'insertion sociale des personnes et sur le mode de répartition des richesses entre tous les membres de la société.

Les femmes en recherche d'insertion nous apprennent beaucoup sur les ratés du système en place. L'analyse de leurs parcours met en lumière les mécanismes qui produisent l'exclusion des plus faibles et qui mettent progressivement en danger d'autres catégories de personnes. C'est la responsabilité des autorités de prendre conscience des maux ainsi révélés et d'y apporter des remèdes. Pour ce faire, il nous semble que s'inspirer des alternatives désirées ou expérimentées par les femmes elles-mêmes, et plus généralement par les groupes actuellement en marge, serait fécond.



## Quatre pistes de réflexion... ...peuvent être dégagées de nos travaux

1.

Avoir soi-même un emploi est plus que jamais un passage obligé pour être inséré(e) dans la société. Actuellement, les emplois existants sont trop peu nombreux pour offrir cette garantie à tous et à toutes. Il faut donc augmenter le volume global de l'emploi et partager les postes de travail plus équitablement qu'aujourd'hui entre toutes les personnes qui aspirent à les occuper.

2.

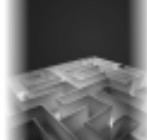
Les services que les femmes réclament sans obtenir de réponse satisfaisante constituent des gisements d'emplois que la mondialisation de l'économie ne pourrait pas détruire. En effet, mener de front un emploi et des responsabilités familiales est difficile vu le manque de services disponibles. Quantité d'activités relevant des rôles reproductif (crèches et garderies, soins aux personnes âgées et/ou dépendantes, tâches ménagères diverses...) et communautaire (animation de loisirs pour les jeunes et les moins jeunes, convivialité dans les quartiers...) devraient donc être reconnues comme socialement utiles et pourraient donner lieu à la création de nouveaux emplois. Les femmes en recherche d'insertion sont concernées à la fois en tant que prestataires et en tant que clientes potentielles de ces nouveaux services.

3.

Une des pistes pour partager plus équitablement les emplois entre tous et toutes serait sans doute de permettre à chacun et à chacune de moduler davantage son implication professionnelle selon les périodes de sa vie, et ce sans mettre sa sécurité personnelle et son avenir professionnel en péril. Il nous semble que la situation serait plus saine s'il existait un dispositif de type «crédit temps» qui reconnaîtrait officiellement qu'une personne doit pouvoir opérer d'autres choix que d'occuper un emploi à temps plein pendant toute sa carrière, un dispositif qui lui garantirait un revenu suffisant et un maintien de ses droits à la sécurité sociale. En outre, ce système éviterait que des personnes soient enfermées à vie dans un choix qu'elles ont fait à un moment donné. Il s'agirait, somme toute, de réaliser une flexibilité répondant aux besoins des travailleuses (et des travailleurs).

4.

Les dispositifs sociaux destinés à «repêcher» les personnes en difficulté doivent prendre en compte les réalités économiques et sociales actuelles, à savoir le chômage structurel et la proportion croissante de familles monoparentales. Un système de protection sociale conçu pour répondre aux besoins des catégories les plus fragiles (en particulier des femmes seules avec des enfants à charge) répondrait aussi aux besoins des catégories plus favorisées, alors que l'inverse ne se vérifie pas.



**Rédaction:**

Marie-Rose Clinet  
Anne Kervyn  
Elke Roex  
Yaël Van Everbroeck

**Coordination du projet:****Pour le Service Egalité des Chances:**

Paule Champion  
Annick Goossens  
Marie-Paule Paternotte  
Valérie Verzele

**Pour le Réseau Flora:**

Marie-Rose Clinet  
Béatrice de Crayencour  
Julia Rottiers

**Collaborations diverses:****Pour le Service Egalité des Chances:**

Jan Drossaert  
Nicola D'Hoker  
Carine Joly  
Lutgarde Langendries  
Ludwig Samson  
Chris Van Laere

**Pour le Réseau Flora**

Mouche Bellens  
Anne Biettlot  
Carla De Jonckheere  
Christine Gauder  
Mattie Jacobs  
Moo Laforce  
Marie-Paule Nijskens  
Antoine Pennewaert  
Godelieve Rulmont-Ugeux  
Veerle Stroobants  
Michelle Tassin

**Layout et Impression:**

Alta

Avec le soutien du Fonds social européen, le Service Égalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail et le Réseau Flora ont constitué un portefeuille de sensibilisation destiné aux différentes instances concernées par l'insertion et la réinsertion socioprofessionnelle des femmes peu scolarisées. Cet outil ambitionne de rendre les formations et les emplois plus accessibles à ces femmes, en identifiant et en rendant visibles les facteurs qui favorisent ou qui empêchent leur participation et leur intégration.

Les documents regroupés dans le portefeuille sont le résultat d'un long processus interactif. Le point de départ est une recherche-action inscrite dans un cadre théorique mis au point en collaboration avec la KUL (Katholieke Universiteit Leuven), sous la direction du professeur Danny Wildemeersch (Département de Pédagogie sociale et familiale).

Durant la première phase de cette recherche-action, des entretiens ont permis de dessiner les "lignes de vie" de femmes et de rassembler d'autres informations, aussi bien chez les femmes elles-mêmes que chez divers intervenants dans leur parcours vers l'emploi (travailleurs sociaux, formateurs, employeurs, représentants d'instances intermédiaires). Des réponses à la question "quels sont les obstacles à lever et les conditions à remplir pour améliorer la participation des femmes aux cycles de formation et à l'emploi?" se sont ainsi dégagées et ont été synthétisées dans des rapports intermédiaires. Pour les citations des personnes interrogées dans les rapports intermédiaires (éventuellement

reprises dans les documents ultérieurs), la manière de s'exprimer des personnes interrogées a été maintenue par respect pour leur parole.

Durant la deuxième phase de la recherche-action, des brochures et des fiches ont été rédigées à partir des rapports intermédiaires puis soumises à des représentants des différentes instances à sensibiliser et adaptées en fonction de leurs commentaires.

**Pour désigner les femmes à qui il s'agit de rendre les formations et les emplois plus accessibles, nous employerons le plus souvent l'expression «femmes en recherche d'insertion». Nous voulons ainsi mettre en évidence le côté dynamique de leur démarche, plutôt que de les étiqueter à partir des problèmes qu'elles cherchent à résoudre (faible scolarisation, non emploi, pauvreté).**

**L'analyse qui est faite de la situation des femmes en recherche d'insertion met en évidence des impasses de notre société qui concernent tout le monde. Les recommandations qui découlent peuvent souvent être utiles aussi à d'autres femmes, voire à des hommes.**

La sensibilisation porte sur trois thèmes transversaux (destinés à tous les intervenants) et sur quatre thèmes spécialisés (destinés spécifiquement aux travailleurs sociaux et/ou aux formateurs et responsables de projets de formation ou de création d'emploi). Ces thèmes sont regroupés dans deux brochures: «Analyses et recommandations transversales» et «Analyses et recommandations spécialisées». Chaque

thème fait également l'objet d'une fiche. La fiche présente brièvement le thème sans le traiter en profondeur. La brochure traite le thème d'une manière plus détaillée, plus approfondie et plus nuancée.

Cet ensemble est complété par deux fiches pratiques: un

lexique qui définit les termes spécialisés susceptibles de ne pas être connus de tous les lecteurs (signalés par un astérisque dans les fiches et les brochures), et une bibliographie qui donne des références d'ouvrages utiles aux lecteurs qui souhaiteraient aller plus loin.

Un kit destiné spécifiquement aux employeurs (une fiche et une brochure) complète le portefeuille.

**Des exemplaires supplémentaires du portefeuille de fiches peuvent être obtenus gratuitement en s'adressant au Service Égalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail  
Rue Belliard, 51 - 1040 Bruxelles  
Tél. 02/233.40.31 - Fax 02/233.40.32.**

