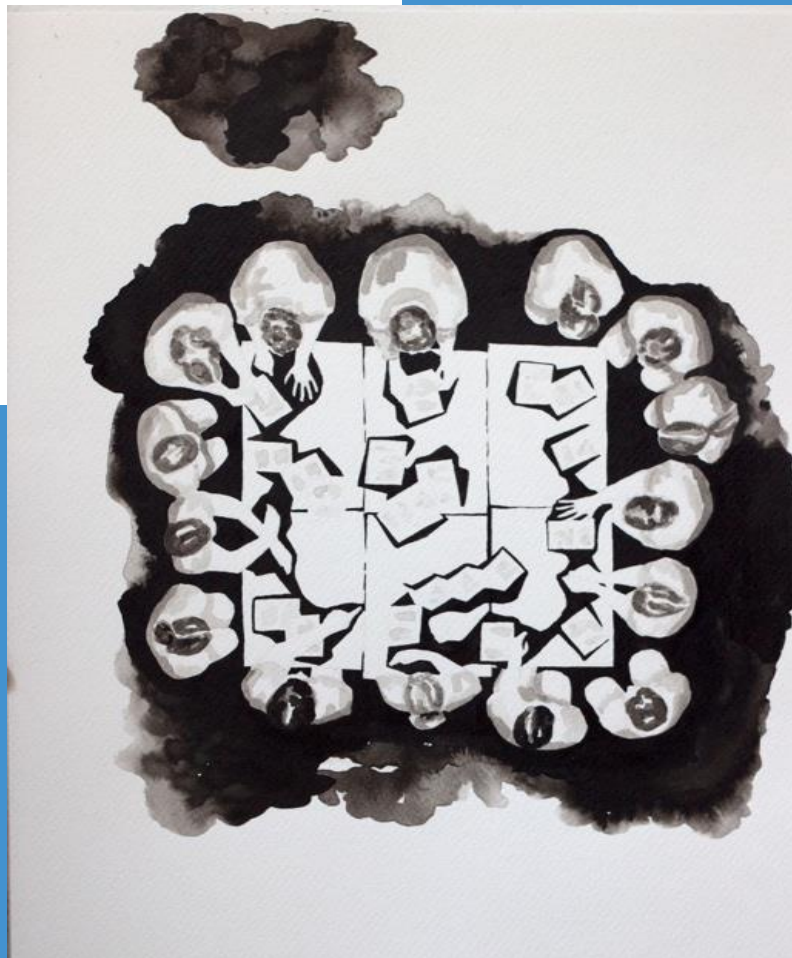


Recherche-Action sur l'articulation des temps de vie pour les
femmes en situation de vulnérabilité



1. Introduction

La question de l'articulation des temps vie n'est pas vécue de la même façon par tous les groupes sociaux. Les avancées au niveau des politiques européennes sont réelles mais comme nous le constatons dans de nombreux pays européennes, notamment en France, les groupes vulnérables notamment les femmes ont du mal à élargir le champ du possible et à dépasser l'autolimitation liée au genre, à leur situation économique, à leur assignation aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants. Dans ce contexte, il apparaît difficile pour elles d'explorer les possibilités d'une meilleure articulation vie familiale pour développer leur employabilité dans le cadre d'un meilleur équilibre vie familiale / vie professionnelle, d'autant plus que la législation ne prend pas suffisamment en compte les spécificités de ces groupes vulnérables.

Le projet REGAL explore les possibilités de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les groupes vulnérables, il vise à lier la directive sur l'équilibre travail / vie privée à la disposition de du « European Pillar for Social Rights - EPSR » stipulant que l'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée. Les mesures de conciliation travail / vie personnelle (WLB) visent à atteindre un haut niveau d'employabilité des femmes et des hommes grâce à un bon équilibre entre les besoins de la famille et les exigences du travail.

En France notre projet est centré sur un groupe des femmes subsahariennes issues de l'immigration en situation de vulnérabilité vivant en très grande majorité dans les quartiers « Politique de la ville ». La première vulnérabilité est liée au lieu de résidence des femmes et de leur famille. Ces territoires connaissent un taux de chômage et de pauvreté important. Dans ces territoires selon les derniers chiffres de l'observatoire national de la Politique de la ville¹, le nombre de migrants est deux fois plus importants que la moyenne nationale, 25% des familles sont monoparentales sous la responsabilité des femmes et trois femmes sur cinq ne travaillent pas (Rapport ONPV 2019). Par ailleurs, ces territoires connaissent un taux de chômage et de pauvreté important. En effet, le taux de pauvreté dans les Quartiers Politique de la ville s'élève à 42% en France métropolitaine (37% en Ile de France)².

2. La situation socio-économique des femmes en France

La question de l'articulation des temps de vie va devenir de plus en plus un enjeu majeur dans le fonctionnement des sociétés modernes notamment en raison de la place du rôle de la femme et de l'homme dans la gestion de la sphère publique et privée. Elle va impacter la position socio-économique des femmes. Toutefois ce serait assez réducteur de centrer la question de l'articulation des temps vie et de la situation socio-économique des femmes à un partage voire à un rééquilibrage des tâches domestiques qui relèveraient uniquement de la volonté du couple. La présence de plus en plus importante dans le monde du travail et l'évolution de la société impliquent une redéfinition du rôle de

¹ : <http://www.onpv.fr/publications>

² : Pierre-Émile Bidoux, Nathalie Couleaud, avec la participation de la DRJSCS. « *Les quartiers de la politique de la ville en Île-de-France : La pauvreté comme dénominateur commun, mais des profils sociodémographiques différents* ». INSEE Analyses, N°57 (2017).



la femme dans la sphère privée et publique et de l'organisation du temps de travail en tenant compte des enjeux sociaux culturels et économiques.

Les femmes ne constituent pas un groupe social homogène, même si elles sont toutes concernées par la question de l'égalité professionnelle et de l'articulation vie sociale vie familiale. Leur situation socio-économique est hétérogène, elle est déterminée par le niveau d'étude leur profession, leur lieu de résidence et leur origine. Cependant, il est admis de façon générale que malgré un niveau d'étude élevé et des compétences reconnues, un plafond de verre empêche une progression professionnelle correspondant à leur niveau de qualification.

Des auteurs comme Emilie Genin en 2015³ ont mis l'accent sur les différents sur les trois principaux facteurs qui peuvent avoir des incidences sur la situation socio-économique des femmes notamment l'articulation des temps de vie. Ces trois éléments sont : les caractéristiques familiales, le type d'emploi avec les horaires demandés, la politique de l'entreprise concernant sur la place et le rôle de la famille. On pourrait rajouter un autre élément important, le volontarisme des pouvoirs en matière d'égalité femme / homme.

Pour le premier facteur on constate que mener de front sa carrière professionnelle, sa vie de femme, d'épouse et également de mère reste un challenge pour un grand nombre de femmes. Comme le démontrent les dernières études sur le sujet⁴, 56% des femmes issues de la génération Y ayant au moins un enfant jugent assez, voire très difficile d'équilibrer vie professionnelle et vie privée. Les contraintes de la vie familiale pèsent principalement sur les femmes et explique en grande partie les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Si les femmes changent peu en France leurs comportements professionnels à l'arrivée du premier enfant, tout change avec le deuxième enfant (environ un tiers des femmes ayant un deuxième enfant passe à temps partiel, un tiers s'arrête de travailler) et plus encore à l'arrivée du troisième enfant (près des deux tiers s'arrête de travailler)⁵. Un rapport du Conseil Economique, social et environnemental de mars 2012 indique malgré des évolutions entre les hommes et femmes dans le fonctionnement de la famille, les pères consacrent trois fois moins de temps aux tâches domestiques que les femmes et que 40 % des femmes connaissent un changement de situation professionnelle, après une naissance⁶. Rappelons qu'à emploi comparable, on constate une inégalité de 6 % sur les salaires bruts horaires en homme et femme (INSEE, 2016). Les raisons de cette situation sont multiples. Elles sont liées aux différences de temps de travail, aux charges familiales des femmes à la question de l'articulation des temps de vie, aux parcours professionnels hachés par des congés de maternité, un travail à temps partiel (subi) pour des mères de famille, à l'opacité autour des grilles de salaire, aux représentations dominantes qui

³ : Emilie Genin : « *Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ?* » Revue Intervention Economique n°53 (2015)

⁴ : Pew Research Center Social & Demographic Trends. "On Pay Gap, Millennial Women Near Parity – For Now: Despite Gains, Many See Roadblocks Ahead" (December 2013)

⁵ : « *Investir pour l'articulation vie familiale et vie professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes* ». France Stratégie. Juin 2016

⁶ : Hélène Fauvel : « *Les femmes éloignées du marché du travail* ». Les Etudes du Conseil Economique Social et Environnemental - CESE (Février 2014)



légitimement le fait que les hommes doivent gagner plus. Concernant les derniers facteurs soulignés, nous constatons leur impact sur la situation socio-économique des femmes. Ainsi malgré les hausses de niveau d'éducation et d'expérience professionnelle, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 18 % de moins que les hommes, constate l'étude⁷, qui a porté sur le salaire net horaire entre 1995 et 2015. Cette moyenne cache de fortes disparités selon l'âge et surtout la présence d'enfants pour les femmes: l'écart de salaire entre sexes se maintient à tout âge autour de 7 % pour les salariés sans enfant, tandis qu'il est de 23 % entre pères et mères. Les mères gagnent 11 % de moins que les pères à 25 ans, et 25 % de moins à 45 ans.

Cet accroissement du fossé entre pères et mères s'explique d'abord par un salaire net horaire moins élevé pour les mères après la naissance d'un enfant (entre - 2 et - 3 %) tandis que les pères à compétences égales, salariés dans les mêmes entreprises, perçoivent une augmentation de 3 %. « *La loi prévoit une égalité de salaires entre les hommes et les femmes, mais on observe que les femmes sont surreprésentées dans des entreprises qui rémunèrent mal leurs salariés, et que ce sont des entreprises proches de chez elles* », explique Elise Coudin, co-auteure de l'étude.

L'image que la société et le monde du travail renvoient aux femmes a des incidences sur leur attitude et leur représentation de la conciliation vie professionnelle vie familiale. Ce n'est pas fortuit si en 2015, l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et l'Union nationale des associations familiales (UNAF) rapportaient dans une enquête que 63 % des femmes entre 25 et 35 ans sont convaincues que leur maternité constitue un frein pour leur carrière professionnelle. Ce bilan est d'autant plus alarmant que ces femmes sondées seront probablement les leaders féminins de demain. De même, près de 60 % des salariés estiment manquer de temps au quotidien selon un sondage publié en juin 2016 pour l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et l'UNAF. Le chiffre augmente pour atteindre 80 % chez les mères de famille, contre 64 % chez les pères. Comme nous pouvons le constater la perception des enjeux de l'articulation des temps de vie par le monde du travail et la culture et la politique de l'entreprise ont des effets sur la position socio-économique de la femme et sur l'évolution des rapports sociaux. La question de l'articulation des temps de vie n'est pas seulement économique, elle touche au socle des sociétés patriarcales qui dévolue les tâches domestique et l'éducation des enfants aux femmes. Elle interroge les processus de socialisation qui favorisent une assignation professionnelle et sexuée. Une étude en France du Commissariat Général à la stratégie et à la prospective - CGSP⁸. Ces travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill soulignent que près de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles répertoriées. Ils constatent une progression de la mixité dans les métiers les plus qualifiés et un recul de celle-ci chez les moins qualifiés. L'inégalité des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes renvoie à l'inégal partage du temps domestique et parental et à une division sexuée du travail qui expose très tôt les

⁷ : Élise Coudin, Sophie Maillard, SSP Lab, Insee et Maxime Tô, Institut des Politiques publiques : « *Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?* » INSEE Analyses n°44 (Fév. 2019)

⁸ : Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill : « *Lutter contre les stéréotypes filles / garçons*. Commissariat Général à la stratégie et à la prospective – CGSP (2014)



enfants à des représentations stéréotypées de genre. Ce contexte favorise les assignations de genre au niveau des orientations scolaires et professionnelles.

Dans ce contexte global, les femmes immigrées subissent davantage les effets de cette situation. Elles sont pourtant de plus en plus nombreuses en France (2,6 millions). Elles représentent plus de 50 % de la population immigrée et 48 % de la population étrangère. On assiste à une féminisation de l'immigration et aussi à sa précarisation au niveau de l'emploi et des revenus. En 2006 : 46 % des femmes immigrées travaillent, 18 % d'entre elles sont au chômage et on observe aussi une déqualification des femmes diplômées obligées d'accepter des emplois où elles sont sous-payées⁹. Rappelons que l'Observatoire national des zones urbaines sensibles dans son rapport de 2011 indique que 52,60 % des familles immigrées ou issues de l'immigration vivent dans des quartiers politiques de la ville, ce chiffre est de 64 % en région parisienne. Lorsque la volonté politique existe pour appliquer l'égalité salariale, il y a des résistances, des méfiances voire du rejet de la part de nombreux employeurs. La question qui se pose est comment transformer dans les faits le principe de l'égalité en droit admis par le pays. En France un décret relatif à l'égalité salariale femmes / hommes sanctionne les entreprises de plus de 50 personnes d'une pénalité de 5 000 €, si elles n'entament pas le processus pour le rattrapage salarial. Cependant quid des autres secteurs de moins de 50 employés où les femmes immigrées sont surreprésentées. Plus de 60 % d'entre elles ont un emploi dans le domaine du « care ». Les femmes rencontrent de multiples freins à l'emploi.

L'articulation des temps de vie est donc un enjeu majeur pour l'emploi des femmes. En Ile-de-France, 21 % des femmes sont à temps partiel contre 8 % des hommes. Ce temps partiel, le plus souvent subi, impacte le salaire des femmes (donc leurs conditions de vie et leur autonomie) et leurs perspectives professionnelles. Ces problématiques sont encore plus prégnantes lorsque les femmes sont en situation de monoparentalité, qu'elles vivent éloignées des bassins d'emploi et/ou travaillent en horaires décalés ou le week-end.

Rappelons que les femmes immigrées visées par notre étude vivent en très grande majorité dans les quartiers politiques de la ville. Dans ces territoires nous avons ¼ des familles en situation monoparentales, on observe une faible mixité sociale, il y'a deux fois plus d'étrangers, trois femmes sur cinq ne travaillent pas, cependant lorsqu'elles travaillent 55% sont en CDI. Elles ont des horaires décalés et travaillent loin de leur domicile.

Les politiques publiques incitent à l'employabilité des femmes et il existe tout un système de protection sociale et de mode de garde qui permettent aux femmes de trouver une conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, il apparaît que c'est surtout les catégories sociales les plus aisées et les classes moyennes qui utilisent davantage les possibilités offertes par les politiques publiques.

Dans ce contexte global, quelle est la situation des femmes immigrées visées par notre étude qui se trouve dans une situation de précarité sociale.

⁹ : Enquête Trajectoires et origines : « *Enquête sur la diversité des populations en France* ». INED, INSEE (2012)



3. La situation de vulnérabilité des femmes immigrées

Les situations socio-économiques des femmes immigrées originaires de l'Afrique subsaharienne et des pays musulmans recourent les diagnostics faits au niveau européen sur les enjeux multidimensionnels qui entravent l'intégration sociale et professionnelle des femmes (Eurocities de décembre 2017)¹⁰.

En France, la combinaison de certains facteurs (faible maîtrise de la langue, difficultés à l'accès à l'emploi, discriminations, précarité socio-économique) est si importante que les femmes sont pénalisées par ces obstacles qui les obligent à développer une stratégie de survie. Cette situation limite les aspirations et les attentes des femmes immigrées concernant leur avenir tant sur le plan professionnel que sur le plan familial, car elles sont piégées par leur vulnérabilité. De plus, cette précarité est souvent utilisée à la fois par les femmes elles-mêmes en tant que stratégie « d'accès à l'emploi » pour des salaires dérisoires et par l'employeur lui-même en tant que ressources corvéable. Sur un plan plus général, ce contexte freine, malgré le volontarisme des politiques nationales et européennes, l'accès des femmes au marché du travail et à un meilleur équilibre Homme/femme. Il indique aussi la singularité des besoins et des expériences vécues par les femmes qui ne sont pas suffisamment prises en compte par les politiques publiques des Etats. A l'heure où l'égalité entre les sexes et son effectivité reviennent au premier plan au sein de l'UE, l'inclusion des femmes immigrées et leur accès à l'emploi appellent une attention particulière pour les sortir de leur vulnérabilité et des risques d'isolement social.

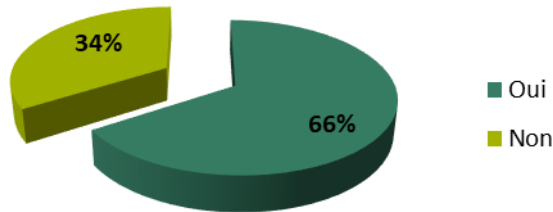
De manière globale, les migrants originaires de l'Afrique subsaharienne sont confrontés à une précarité socio-économique. Cette situation est liée d'une part à un déclassé social qu'on retrouve chez des migrants diplômés et d'autre part au profil socioprofessionnel d'une partie des immigrés. L'étude *Trajectoires et origines* (2012) indique que le risque relatif au chômage est deux fois plus élevé important chez les immigrés maghrébins et subsahariens. Nous observons sur le terrain que les populations issues de l'immigration africaine sont effectivement celles qui connaissent le plus de difficultés dans leur parcours d'insertion professionnelle, avec des taux de chômage assez élevés par rapport aux français de condition sociale équivalente. L'étude réalisée par le Grdr en 2012 sur la scolarisation et la parentalité des personnes issues de l'immigration¹¹ montre que 34 % des personnes composant l'échantillon sont au chômage. Cette enquête montre aussi que les femmes occupent des secteurs d'emploi peu qualifiés avec de faibles revenus financiers.

¹⁰ : Conseil de l'Europe : « *Les migrations sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes: donner aux femmes les moyens d'être des actrices essentielles de l'intégration* ». Assemblée parlementaire. Résolution 2244 (2018)

¹¹ : Grdr (Migration, citoyenneté, développement) « *Etude : Scolarisation des enfants de migrants d'origine subsaharienne en France* ». DAIC (2012)

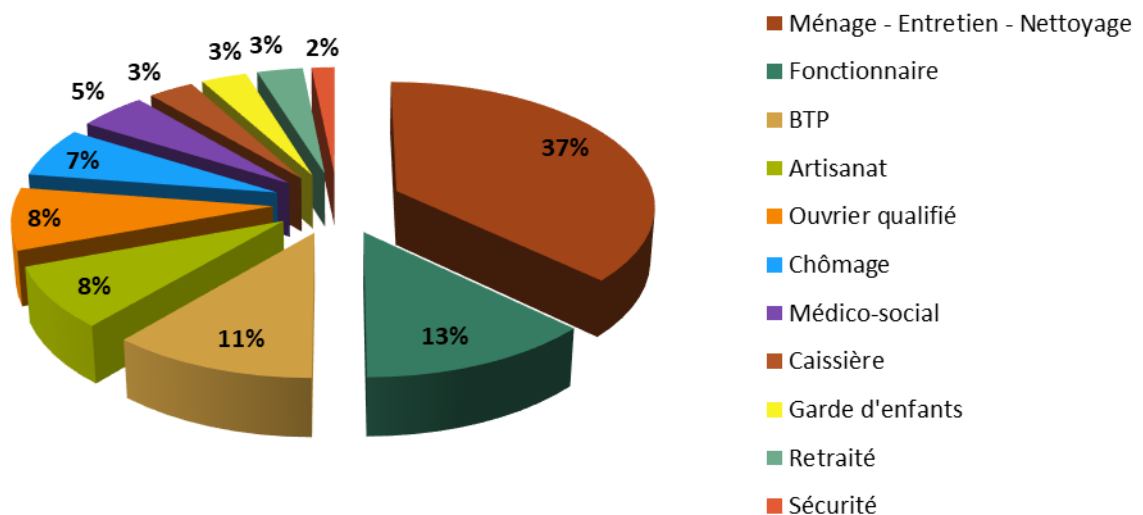


Exercice d'un emploi



Nous sommes en face d'un public dont la majorité exerce une fonction peu qualifiante (cf le tableau des secteurs d'activités ci-dessous).

Secteurs d'activités



L'autre constat important est le pourcentage (37%) des personnes travaillant dans le secteur du ménage et de l'entretien. Ce résultat correspond à une présence de plus en plus importante des femmes au travail.

L'accès des femmes au marché du travail soulève la question de l'articulation des temps au sein de la famille. Cette problématique n'est pas spécifique aux familles africaines, cependant elle se pose avec plus d'acuité dans le cadre de l'immigration du bassin du fleuve Sénégal. Les femmes originaires de cette région commencent à travailler dès que les enfants, souvent les filles, sont en mesure de s'occuper de leurs jeunes frères, stratégie visant à contourner les règles qui assignent les femmes à la garde des enfants. Les tâches ménagères, l'éducation des enfants en bas âge sont en effet



traditionnellement effectuées principalement par les femmes.

Outre les difficultés d'accès à l'emploi, les horaires, les temps de transport, sont des facteurs importants évoqués dans différents entretiens notamment avec les responsables associatifs qui soulignent le peu de temps que les femmes disposent pour se consacrer à leurs enfants. Les mamans travaillant pour les entreprises de nettoyage, elles font le ménage donc elles doivent partir de bonne heure, 6h du matin et reviennent 9h - 10h et dès fois elles repartent encore 18h et reviennent à 21h. Nos interlocuteurs soulignaient le fait que ces femmes font le ménage dans les bureaux ont des horaires décalés par rapport à la famille et aux enfants ce qui impactait le suivi de l'éducation des enfants.

L'étude *Trajectoires et Origines* (2012) montre que l'activité salariale des hommes est 97 % alors que 28% de l'emploi salarié est occupé à temps partiel. Cette nous apprend que 17 % des emplois de temps de travail partiel est choisi par les femmes notamment pour des raisons familiales pour s'occuper des enfants. Cependant, l'enquête pointe un autre aspect du travail à temps partiel des femmes que nous observons notamment dans les territoires politique de la ville, il s'agit du travail « incomplet » subi. Les femmes souhaitent travailler davantage mais elles sont freinées par les facteurs liés à leur employabilité, à leur situation sociale et aux discriminations. Il apparaît aussi à travers cette étude que pour les femmes immigrées, le risque d'avoir un emploi à temps partiel subi plutôt qu'un emploi à temps complet diminue avec le niveau de diplôme atteint et l'âge.

Les contraintes liées aux rapports de sexe et à la migration impactent l'employabilité des femmes immigrées et rendent l'articulation vie familiale et le travail beaucoup plus difficile que la moyenne des femmes française de souche. Cette situation ne peut être uniquement expliquée par le poids de la communauté d'origine ; ni par un système familial patriarcal où les tâches domestiques sont dévolues à la femme. Elle est le résultat d'une précarité économique qui conduit les femmes à développer des stratégies de survie pour subvenir aux besoins de première nécessité.

Cette précarité conduit les femmes à accepter un emploi à faible rémunération dans des conditions de travail difficiles. On observe une spécialisation ethnique genrée. Dans le secteur des services à la personne (plus grand employeur des femmes immigrées à l'échelle mondiale), certains employeurs considèrent que les femmes devraient être corvéables à merci et disponibles 24h sur 24h. Ces emplois ne concernent pas seulement les immigrées dépourvues de titre scolaire mais aussi les plus diplômées qui n'ont souvent d'autre choix que de les accepter, faute d'autres opportunités professionnelles. Ces différents constats sur la situation socio-économique des femmes immigrés nous conduisent à penser la problématique de l'articulation vie familiale et professionnelle recoupe à la question de l'égalité homme / femme et de la lutte contre les discriminations cumulées des femmes.

Dans ce contexte, quels sont les obstacles à une meilleure articulation de vie :

- ***La déqualification et la concentration dans les services à la personne***

De nombreuses diplômées dans leur pays d'origine se retrouvent obligées de se rabattre sur des métiers comme la garde d'enfants, les services à la personne pour survivre. La déqualification concerne plus particulièrement les femmes diplômées qui rencontrent des difficultés pour faire reconnaître et



valoir le titre scolaire acquis dans le pays d'origine et sont contraintes d'accepter des emplois non ou très peu qualifiés.

- **Les discriminations cumulées**

Une recherche-action du Grdr menée en 2012 auprès des familles africaines en Ile de France indique que 37 % d'entre elles travaillent dans le secteur du ménage et de l'entretien¹². Les femmes souffrent des discriminations cumulées en tant que femmes, immigrées, vivant dans des quartiers pauvres. L'accès à l'emploi s'avère compliqué pour ces femmes par leur précarité et une offre orientée « femme migrante », notamment vers les métiers domestiques, sans soucis de cohérence avec leur parcours professionnel ou leurs diplômes.

- **Le (non)recours au droit commun**

Les femmes migrantes, et les personnes migrantes en général ont plus difficilement recours au droit commun. Souvent isolées, en dehors de tout circuit social, fragilisées par une précarité socio-économique, devant gérer une multitude de difficultés d'ordre administratif, et parfois en situation de dépendance administrative, de français, vis-à-vis de leurs maris, parfois même de leurs enfants, certaines d'entre elles ont une mauvaise connaissance du droit commun, de leurs droits et de leurs possibilités.

Ces obstacles obligent les femmes pour assurer leur survie à trouver des stratégies pour mener de front les obligations familiales et le travail. Un projet européen Equal du Grdr en 2008 mené en Normandie sur l'articulation des temps de vie des femmes immigrées originaires (Sénégal, Mauritanie) montraient déjà que ces femmes immigrées arrivées dans le cadre du regroupement familial, ne commençaient à travailler que lorsque les enfants, souvent les filles, sont en mesure de s'occuper de leurs jeunes frères. Cette stratégie visait à contourner les règles qui assignent les femmes à la garde des enfants.

La situation des femmes immigrées en France dans le monde du travail, dans la vie sociale et culturelle et au sein des espaces urbains révèle une évolution contrastée des droits des femmes.

¹² : Grdr (Migration, citoyenneté, développement. Etude « *Scolarisation des enfants de migrants d'origine subsaharienne en France* ». DAIC, 2012



4. Aperçu des enjeux et des mesures pour améliorer l'articulation des temps de vie

L'articulation vie familiale et vie professionnelle est une notion qui recouvre des décisions et des mesures prises par des pouvoirs publics, des entreprises, des organisations ou des individus pour favoriser une compatibilité entre le domaine privé et le domaine professionnel pour les individus. Le Pacte européen pour l'égalité hommes-femmes (2011-2020), adopté en 2011 par le Conseil européen, vise à encourager les Etats-membres à promouvoir un meilleur équilibre vie professionnelle et vie familiale en améliorant les services de garde d'enfants et l'offre de soins aux autres personnes dépendantes et en développant les arrangements des temps de travail.

La thématique de la conciliation vie familiale-vie professionnelle s'est imposée dans le débat public sur la période (1980-2020). Elle est à la croisée de nombreuses problématiques sociales comme l'inégalité de genre, des inégalités professionnelles, l'éducation des enfants, le rapport homme / femme dans le fonctionnement de la famille, la natalité et le vieillissement de la population européenne. Cette question présente dans l'agenda européen se décline au niveau des états selon les contextes nationaux et les priorités.

Si l'articulation des temps est souvent perçue principalement comme une conciliation vie familiale / vie professionnelle, elle s'inscrit aussi sur un registre beaucoup plus large comme l'accès et le maintien de l'emploi des femmes, l'égalité homme / femme. Son émergence est liée aux transformations des formes familiales, à la recomposition des normes et des rôles sexués au sein de la famille et aux enjeux de la dématérialisation et du numérique et du bien-être individuel et familial. Ces éléments conduisent à repenser le rapport au travail et au temps. Ils contribuent à faire de l'articulation des temps (professionnels, associatifs, familial, civique, marchands) un enjeu individuel aussi bien individuel que collectif. Il interroge sur la place et le rôle des différents acteurs qui peuvent faciliter une articulation positive vie familiale / vie professionnelle.

En France les autorités ont commencé à réorienter leur politique familiale dans les années 1970 avant les recommandations de l'Europe avec l'instauration d'un droit à un congé parental et le développement d'une politique d'accueil des enfants. Dans les années 80, la politique familiale a évolué et s'est adaptée à l'arrivée de plus en plus importante des femmes dans le marché du travail notamment avec la mise en place des prestations d'aide aux parents pour leur permettre de ne pas avoir à choisir entre travailler ou avoir des enfants. La promotion de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale s'est progressivement imposée au cœur de la politique familiale française depuis les années 1980 par le développement des structures d'accueil pour les enfants et la mise en place d'un congé parental. Mais cette conciliation ne vise alors pas tant un objectif d'égalité des sexes que le maintien du taux de natalité. Quant aux politiques d'égalité professionnelle, il faut attendre les années 2000 pour que la question de l'articulation des temps de vie y soit interrogée. Il reste que le lien entre ces politiques familiales et les politiques d'égalité professionnelles n'est pas toujours fait. La question des incitations visant à rééquilibrer la répartition des tâches domestiques en tenant compte de la nécessaire place des hommes au sein du foyer, selon le modèle du double porteur de revenus et double « carrière », reste posée.

L'Etat impulse et crée le cadre législatif et les infrastructures pour favoriser une meilleure articulation des temps, cependant leur traduction dans la réalité dépend de l'implication des acteurs économiques,



de la société civile, des syndicats. Il est donc nécessaire que les acteurs comprennent qu'une meilleure articulation des temps de vie n'est pas seulement bénéfique à la famille mais qu'elle constitue aussi une plus-value économique et sociale pour le pays car comme le souligne Jérôme Ballarin, Président de l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) : « *L'équilibre des temps de vie est un enjeu majeur dans une société où l'hyper-connectivité et le digital réduisent de plus en plus la frontière entre temps personnel et temps professionnel* ».

Aux côtés de l'État, c'est l'ensemble des acteurs publics, associatifs et du monde du travail qui doivent se mobiliser avec l'objectif de renforcer le rôle des femmes dans l'emploi et celui des hommes dans la famille. L'articulation des temps de vie est un enjeu d'égalité sociale et professionnelle qui doit concerner aussi les catégories sociales les plus vulnérables dont les préoccupations liées à l'accès à l'emploi subissent le temps partiel comme le montre l'étude *Trajectoires et Origines* de 2012. Comme le souligne Marie-Andrée Blanc, Présidente de l'Union nationale des associations familiales : « *La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est un enjeu d'égalité professionnelle qui ne doit pas s'aligner vers le bas, mais faire converger les mères et les pères vers une conciliation plus sereine avec leur vie de famille. A l'heure où il est question d'inversion des normes dans le droit du travail, il faut notamment que la conciliation vie familiale et vie professionnelle devienne un droit, en intégrant systématiquement ce thème aux négociations d'entreprise.* »

L'appel communautaire du début des années 2000 à une « modernisation » des politiques familiales est d'abord lié à des préoccupations économiques d'emploi et de compétitivité : il s'agit de promouvoir la participation des femmes au marché du travail, conformément aux objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi mise en place à la fin des années 1990.

Le principe d'un droit à un congé parental pour s'occuper de son jeune enfant a été consigné dans la directive sur le congé parental adoptée en 1996

Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat à l'Égalité entre les hommes et les femmes : « *La conciliation vie professionnelle / vie familiale a trop longtemps été considérée comme relevant de la responsabilité des femmes, seulement. Or c'est uniquement par un engagement coordonné à la fois des pouvoirs publics, du monde du travail, et des individus - femmes et hommes - que l'on parviendra à en terminer avec le "plafond de mère". Les pouvoirs publics ont d'énormes marges de progression. Nous nous y attelons. Je salue les entreprises qui en lien avec l'OPE ont décidé de prendre à bras le corps cette question de la parentalité. Chaque salarié-e doit pouvoir être libre d'organiser comme souhaité son articulation des temps de vie, mais cela passe par la garantie de l'exercice de ses droits et la garantie de l'accès aux infrastructures (comme les modes de garde) de la part de l'Etat, et par l'engagement des employeurs. C'est à ces deux conditions que chaque individu pourra s'épanouir.* »

La politique sociale, la politique familiale mériteraient d'être mieux articulées pour tenir des disparités sociales et de l'hétérogénéité des situations sociales des femmes.

La loi du 4 août 2014 propose des mesures fortes pour améliorer le quotidien des femmes et changer les mentalités. L'une des priorités de cette loi est de garantir de nouveaux moyens pour l'égalité professionnelle et de favoriser une meilleure articulation des temps de vie, avec le renforcement de la négociation d'entreprise et de branche en faveur de l'égalité professionnelle, la réforme du congé parental et l'expérimentation du tiers-payant pour les assistant.e.s maternel.le.s.



La situation des femmes immigrées en France est à l'intersection des politiques publiques relevant de différents Ministères. Et les enjeux de l'articulation des temps de vie pour les femmes immigrées doivent être analysés en tenant compte de cette intersectionnalité. Par ailleurs, il est important de noter que les politiques autour de la situation des migrants en France a pendant longtemps été analysée uniquement d'un point de vu masculin.

On peut en effet noter un positionnement tardif des décideurs sur les enjeux des femmes immigrées dans les politiques de l'intégration, de l'emploi. Cette situation s'explique par le fait que pendant de nombreuses années les femmes arrivaient dans le cadre du regroupement familial. L'évolution du projet migratoire des femmes et leur nombre important (plus de 50 % des immigrés) ont conduit les pouvoirs publics et les acteurs associatifs à se positionner sur l'intégration des femmes.

A partir de 2014 un rapport du ministère des droits des femmes préconisait des mesures fortes pour favoriser l'intégration des femmes. Il soulignait la question des modes de gardes comme un enjeu important pour l'activité professionnelle des femmes et la nécessité de mieux outiller les accompagnants et d'inscrire dans le cadre des Etats Généraux du travail social en 2014 l'enjeu d'une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

5. Le Groupe Cible : retours d'expériences sur l'articulation vie familiale / vie professionnelle

Dans le cadre du projet REGAL, le Grdr a constitué un groupe de 12 femmes qui ont pour dénominateurs commun, outre de d'être confrontées (ou d'avoir été confrontées) à des problématiques d'articulation des temps de vie d'être migrantes (nées à l'étranger), de vivre en Ile de France et d'être des femmes engagées dans des projets et activités associatives et / ou entrepreneuriales. Cependant, contrairement aux idées reçues, ces femmes ne sont pas que des épouses, des mères sous l'emprise communautaire. Elles développent des initiatives économiques, sociales, ou associatives pour réussir leur insertion économique et sociale dans leur pays d'accueil. Devant l'ampleur de la crise économique et sociale, de plus en plus de personnes essaient de créer leur propre emploi.

Cet engagement induit un enjeu supplémentaire dans l'articulation des temps de vie. En effet, en plus de la conciliation des temps professionnels et familiaux, s'ajoute la question de l'engagement associatif.

Pour appréhender le vécu, la perception des femmes de l'articulation des temps de vie, le Grdr a mis en place une démarche élaborée autour de 5 axes : L'égoscopie ou « profil expérientiel », Le récit de vie biographique, l'identification des thématiques et enjeux partagés, La déclinaison des enjeux partagés à travers des rencontres avec des personnes ressources, La valorisation des trajectoires et aspirations individuelles et collectives. A noter par ailleurs que le processus méthodologique mis en place se construit autour d'une analyse croisée entre les trajectoires et les aspirations individuelles de chaque femme, et la déclinaison de ces trajectoires et aspirations dans une perspective collective.



Les mots clés suivant sont ressortis dans les focus groupe : Déqualification, Mère célibataire, Couleur de peau, Femmes enceinte, Discrimination, Immigration, Enfants, Engagement, Préjugés, Politique, Valorisation, Egalité.

Ces mots ne sont pas neutres, ils sont un condensé des situations socio-économiques des femmes et de leur rapport au monde du travail et de la société d'accueil. Ils recourent les obstacles que nous avons identifiés pour une réelle articulation vie familiale / vie professionnelle. Les femmes avec lesquelles le GRDR a travaillé dans le cadre de ce programme ont plusieurs rôles sociaux et économiques, elles sont épouses mères de familles, entrepreneures et responsables associatifs.

Le fait qu'elles évoquent la question des enfants est assez significatif. Elles posent ainsi de façon implicite la problématique liée à la garde des enfants. Certes la nouvelle génération de femmes immigrées, plus autonome, est moins sous le joug de la communauté d'origine, cependant elles sont notamment celles qui vivent dans les quartiers de la ville confrontées à des situations de vulnérabilité où les services publics de proximité disparaissent les uns après les autres. L'autre facteur à ne pas perdre de vue, c'est aussi une forme d'intériorisation très forte chez de nombreuses immigrées que les tâches domestiques relèvent de leur domaine d'action. Emilie Genin rappelle dans son article¹³ que la conciliation vie familiale / vie professionnelle est « *la représentation que se fait un individu de la compatibilité entre son temps professionnel et les autres temps sociaux* », cette représentation est fortement influencée dans le cas des femmes immigrées par les caractéristiques familiales et par leur capital social et culturel.

Les deuxièmes mots forts évoqués par les femmes en parlant de conciliation des temps de vie sont liés aux politiques d'intégration (lutte contre les discriminations, déclassement social et professionnel, employabilité, les préjugés). Ce discours traduit les difficultés que de nombreuses femmes dans leur parcours d'insertion. En effet certaines doivent faire face aux contraintes, liées aux rapports sociaux de sexe, à l'origine nationale et à la migration. Le fait de vivre dans des quartiers où la mixité sociale et économique est absente renforce un sentiment d'isolement et de ghettoïsation. La ségrégation urbaine a des effets sur la participation économique et sociale des femmes et sur la gestion des temps sociaux et familiaux des femmes. Pour Didier Lapeyronnie¹⁴, le ghetto est une réalité française et apparaît comme « *le produit de la ségrégation raciale, de la pauvreté, de la relégation sociale. La population qui y réside y vit de manière plus ou moins forcée pour des raisons sociales et raciales. Mais le ghetto est aussi construit de l'intérieur. Il est un territoire urbain à part dans lequel la population ou tout au moins une partie a fini par fabriquer des modes de vie particuliers, des visions du monde organisées autour de valeurs qui lui sont propres, bref une forme d'organisation sociale qui lui permet de faire face aux difficultés sociales et d'affronter les blessures infligées par la société* ».

Les discriminations sont aujourd'hui un fait social établi et reconnu des acteurs politiques et de la société civile. Les Eurobaromètres, consacrés aux discriminations rapportent que 79 % des personnes en France considèrent que les discriminations ethniques sont répandues, soit le 2e score le plus élevé en Europe, juste derrière les Pays Bas (80 %).

¹³ : Emilie Genin : « *Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ?* » Revue Intervention Economique n°53 (2015)

¹⁴ : Didier Lapeyronnie : « *Ghetto urbain. Ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui* », Paris, Robert Laffont, coll. « Le monde comme il va » (2008)



Dans le cadre de notre projet, les femmes ont pu relater leurs vraies histoires et des difficultés qu'elles ont rencontrées. Ce qui nous a permis de souligner quelques thématiques clefs que nous avons confrontées aux mots clefs issus de l'analyse des exercices de l'egoscopie et du profil expérientiel.

Les problématiques soulevées comme les discriminations, les violences, l'immigration, l'éducation, l'engagement, le travail, l'intégration renvoient aux difficultés que les femmes peuvent rencontrer pour leur accès à l'emploi, l'éducation des enfants et leur engagement.

Cependant il est essentiel de sérier voire de différencier des obstacles qui sont communs à de nombreuses femmes des couches populaires et de ce qui révélerait davantage de leur situation en tant que femme immigrée. Les femmes ont mis davantage en exergue les obstacles qui empêchent leur intégration et leur présence et visibilité dans l'espace public. Elle traduit ce sentiment dominant que la problématique de l'articulation de vie ne concernerait uniquement que les femmes et que ce serait à elle de le gérer.

Sans tomber dans un déterminisme culturel il faut souligner que de nombreuses femmes notamment celles venues dans le cadre regroupement familial ont intégré une répartition sexuée des tâches domestiques. Un autre élément est lié au positionnement des femmes et à leur rôle dans l'espace familial et public. Dans les quartiers les plus paupérisés et ségrégués, les rapports sociaux de sexe connaissent des transformations défavorables aux droits des femmes : cette évolution est moins liée à la « culture » des groupes immigrés qu'au délabrement croissant de ces espaces urbains qui contribue à l'émergence de visions du monde et de pratiques éloignées et parfois même à rebours de celles observées dans la plupart des espaces sociaux¹⁵.

Le troisième élément indique que la question de l'articulation des temps de vie reste encore pour de nombreuses personnes dans le domaine de la sphère privée et individuelle, de ce fait les réponses proposées restent strictement individuelles et familiales. Cependant comme le souligne Marie-Andrée Blanc, Présidente de l'Union nationale des associations familiales : « *La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est un enjeu d'égalité professionnelle qui ne doit pas s'aligner vers le bas, mais faire converger les mères et les pères vers une conciliation plus sereine avec leur vie de famille. A l'heure où il est question d'inversion des normes dans le droit du travail, il faut notamment que la conciliation vie familiale et vie professionnelle devienne un droit, en intégrant systématiquement ce thème aux négociations d'entreprise.*

Les récits des femmes sur l'articulation vie professionnelle et engagements ont permis aux femmes d'aborder leur projet de vie et de citoyenne en France. La conciliation des temps de vie fait partie d'un ensemble de problèmes que les femmes tentent de surmonter en faisant preuve d'ingéniosité " pour fabriquer des modes de vie particuliers, des visions du monde organisées autour de valeurs qui leur sont propres, bref une forme d'organisation sociale qui leur permet de faire face aux difficultés sociales et d'affronter les blessures infligées par la société » (cf. Layperronnie. Didier¹⁶).

¹⁵ : Rapport MINISTERE DES DROITS DES FEMMES « *L'égalité pour les femmes migrantes* » Olivier Noblecourt (20 février 2014).

¹⁶ : Didier Lapeyronnie : « *Ghetto urbain. Ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui* », Paris, Robert Laffont, coll. « Le monde comme il va » (2008)



Les femmes interrogent la question de l'articulation des temps de vie à la lumière, à la fois, des enjeux du genre, des discriminations, de l'employabilité et des politiques publiques qui les concernent, tant au niveau national et local. L'enjeu étant, de s'attacher à saisir des espaces de fabrication d'une citoyenneté active et des modes de construction d'un positionnement social et économique qui leur permet de renforcer leur autonomie.

6. Réalité / Législation : comment améliorer la prise en compte des situations spécifiques des femmes immigrées dans le droit commun

Les différentes mesures par les autorités françaises pour l'articulation vie familiale-vie professionnelle ont eu des impacts sur la vie réelle de nombreuses familles notamment à travers la mise en place de crèche et de l'attribution de prestations sociales. Ces mesures ont eu aussi le mérite de questionner les acteurs publics associatifs sur le fonctionnement de la famille. Les textes législatifs ont posé le cadre pour une égalité homme/Femme. Toutefois malgré le cadre législatif on observe des décalages dans la pratique dans de nombreux domaines dus aux blocages dans certaines entreprises et aussi à une certaine résistance d'une partie des hommes. La question de l'articulation vie professionnelle et vie familiale est liée à celle de l'égalité Homme / Femme. Ainsi la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a permis de mettre en place plusieurs mesures dans le monde du travail :

- interdiction d'accès aux contrats de commande publique (État, collectivités territoriales, etc.) pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle ;
- les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), sous peine de pénalités financières ;
- le congé parental est réformé afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales ;
- les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés par le conseil de prud'hommes.

Toutefois dans le monde réel on constate des décalages entre les textes et la situation des femmes. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, occupent plus souvent des emplois à bas salaires et, quand elles parviennent à accéder aux professions supérieures, elles se heurtent à un plafond de verre. Au-delà des questions d'inégalités salariales, les hommes et les femmes n'ont pas un accès équivalent à l'emploi. Les femmes sont plus souvent exposées à l'emploi précaire ou à temps partiel notamment dans les catégories sociales les plus défavorisées. Elles rencontrent des freins directs (formation, non mixité de l'emploi) et indirects (mobilité, garde d'enfants, situation familiale) pour leur accès à l'emploi et d'autant plus qu'elles assument la majeure partie du travail domestique. Les textes législatifs constituent une véritable avancée cependant elle ne prend pas suffisamment en considération deux aspects essentiels que nous avons rencontrés tout au long de notre projet avec le public cible.



Les politiques d'investissement social répondent aux besoins d'encourager la natalité face au vieillissement démographique, développer les services de réduire les risques de pauvreté des enfants (la pauvreté des enfants est toujours plus faible dans les ménages où les parents travaillent) et de favoriser l'accès à l'emploi des femmes. Cependant on constate malgré le volontarisme politique que l'enjeu sociétal est que l'approche d'investissement social intègre également l'objectif sociétal d'égalité des sexes en intégrant l'impact différencié des dispositifs sur les femmes et les hommes ou encore en pensant l'articulation vie professionnelle-vie familiale ne se traduit pas dans la réalité. Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat à l'Egalité entre les hommes et les femmes rappelle : « *La conciliation vie professionnelle / vie familiale a trop longtemps été considérée comme relevant de la responsabilité des femmes, seulement. Or c'est uniquement par un engagement coordonné à la fois des pouvoirs publics, du monde du travail, et des individus - femmes et hommes - que l'on parviendra à en terminer avec le "plafond de mère".* »

Concernant le public cible de notre étude, il apparaît que leur situation particulière ne soit pas prise en compte, il existe une invisibilité de ce public par rapport à cette problématique.

Les différentes observations réalisées lors de la mise en œuvre de ce programme amènent à s'interroger sur la notion de « droit commun » (s'agissant notamment des dispositifs d'action publique) et l'effectivité des principes d'égalité de traitement concernant les femmes immigrées. Une analyse des intersectionnalités s'avère d'autant plus nécessaire pour comprendre les discriminations auxquelles peuvent être confrontées ces femmes.

Un premier constat concerne la faible « visibilité » des femmes migrantes sur les territoires et dans l'espace public.

7. Le positionnement des décideurs vis-à-vis de la situation des femmes immigrées dans l'articulation des temps de vie

En Février 2014 le Ministère du droit des femmes a sorti un rapport intitulé : « *L'égalité pour les femmes migrantes* »¹⁷. Après un diagnostic des situations des femmes immigrées en France, des préconisations pour l'intégration des femmes immigrées et de l'égalité homme / femme sont proposées. Ce rapport est le produit d'un groupe de travail composé d'experts, de la société et du monde associatif.

Sa sortie en Février précédé de six mois la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, qui comme nous l'avons souligné touchait peu des femmes immigrées qui rencontraient des problèmes d'employabilité et étaient victime de discriminations cumulées. Ce rapport par d'un constat partagé avec les partenaires avec lesquels nous avons travaillé sur ce projet : la nécessité de repenser les politiques de l'intégration en tenant compte de la dimension sexuée des modes d'inclusion des femmes. Les femmes ont un rôle important à jouer dans la vie économique et sociale

¹⁷ : Olivier Noblecourt : « *L'égalité pour les femmes migrantes* ». Ministère des droits de femmes (Fév. 2014)



de leur territoire, malgré certaines vulnérabilités de ce fait la transversalité des politiques publiques est importante pour promouvoir leur accès aux droits et l'égalité entre les sexes.

Parmi les recommandations, il est souligné la nécessité de mieux outiller les accompagnants : Inclure un module obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations initiales des professionnels au contact des femmes migrantes, de mettre en place un service intégré de l'accueil avec un parcours d'intégration sur la durée, comprenant dès l'accueil, une information sur les droits des femmes, ouvrant des passerelles vers les associations spécialisées.

Aujourd'hui les partenaires financiers et techniques du GRDR au niveau national partagent notre diagnostic sur la nécessité d'actionner plusieurs leviers pour favoriser l'employabilité femmes et une articulation des temps en combinant une approche territoriale et un appui spécifique au public. L'entrée territoriale permet de décliner une approche pluri-acteurs comme nous le faisons à travers un projet sur les femmes Grigny dans l'Essonne.

Les échanges avec nos différents partenaires comme les collectivités territoriales indiquent que de nombreuses mairies sont très sensibles à cette question de l'articulation des temps de vie notamment comment mettre en place un système de garderie des enfants pour créer les conditions de l'employabilité des femmes. Rappelons que dans les quartiers « Politique de la ville », un tiers des familles sont monoparentales et que la garde des enfants constitue un obstacle important dans l'articulation des temps de vie. Certains partenaires soulignent aussi la nécessité de travailler sur les représentations et certains codes sociaux qui assignent les femmes aux tâches domestiques et à la garde des enfants. La question de l'articulation vie familiale-vie professionnelle renvoie à la question de l'organisation au sein de la famille, elle nécessite aussi une évolution du comportement des hommes. Elle ne doit pas être seulement perçue sous l'angle d'une politique familiale ; mais articulée aussi à la question de l'emploi.

Notre partenariat avec les collectivités locales indique une prise de conscience de la nécessité de développer une approche globale pour créer les conditions effectives d'une articulation vie familiale-vie professionnelles en intervenant auprès des femmes, des hommes et des pouvoirs publics. Soulignons aussi que de nombreuses collectivités locales ont signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte met l'accent sur la nécessité de déployer des actions pour éliminer tous types de discrimination et de préjugés fondés sur le sexe ou l'origine ethnique.

Parmi les partenaires mobilisés et interpellés dans le projet REGAL, l'Agence nationale de l'emploi en France « Pôle Emploi », invité à l'occasion d'un Focus group, a présentée ses offres pour faciliter l'employabilité des femmes. Dans les dispositifs mis en place, nous pouvons noter l'aide pour la garde d'enfant - AGEPI pour participer au frais de garde d'enfant de moins de 10 ans, ou encore, des dispositifs d'aide en direction des employeurs, notamment des aides financières à destination des entreprises qui embauchent des personnes en situation de précarité, avec un dispositif adapté de formation et de professionnalisation des personnes intégrées à l'entreprise. Pôle Emploi s'est par ailleurs doté de correspondants entreprises au niveau de l'Agence pour prendre en charge la relation Entreprise / Marché de l'emploi.

Malgré cette offre adaptée, nous constatons un certain manque de connaissance des dispositifs par les femmes. Ce manque d'information résulte notamment du fait que l'Agence délègue certaines



problématiques et missions à d'autres structures partenaires dans une logique de sous-traitance de l'action publique en matière d'emploi, rendant plus difficilement lisible les offres disponibles.

Enfin, au regard de la situation de vulnérabilité de certaines famille monoparentales, Pôle Emploi a décliné un projet pilote d'expérimentation dans le 18^{ème} arrondissement de Paris en partenariat avec l'Association projets 19 pour faciliter l'accès à l'emploi des femmes vivant seules avec leur enfant. On peut également noter des services de garde d'enfant adaptés (Ex. : Service numérique pour effectuer de garde ponctuelle : macygogne.fr).

La présentation de ses offres multiples illustre une situation paradoxale. En effet, malgré la déclinaison d'une offre relativement complète et prenant en compte les problématiques spécifiques des femmes en situation de vulnérabilité, le Focus group a mis en lumière la difficulté récurrente d'accès à l'information, et la nécessité d'accompagner les femmes dans les démarches pour éviter des situations de « non-recours » au droit commun comme détaillé dans la partie 3 de ce rapport. Autrement dit, notons que dans un contexte où les diagnostics sont posés, les enjeux partagés, et les dispositifs spécifiques développés, il existe encore une très forte sous-utilisation des dispositifs.

Dans le cadre du cycle de Focus Group, la rencontre avec le Centre de formation Esperem a également été apporté plusieurs enseignements. Riche de plus de 50 ans d'expérience dans l'accompagnement des femmes en situation de vulnérabilité, l'Association a été précurseur dans la prise en compte de l'enjeu d'aborder la question de l'articulation des temps de vie sous l'angle de la question de l'accès à l'emploi. En effet, l'association a développé des foyers d'aide à l'enfance et des lieux d'hébergement pour les femmes vivant seules avec leurs enfants. Aujourd'hui, la structure pilote 5 Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) dans Paris, dotés de crèches avec mode de garde adapté pour faciliter les parcours d'insertion des femmes. Cette approche combinant parcours d'accompagnement vers l'emploi et prise en compte des enjeux connexes liés à la parentalité remonte aux années 1970 pour Esperem. L'objectif étant de proposer une approche globale dans l'accompagnement social construit dans une logique de double temporalité de l'action social : répondre aux besoins d'urgence de court terme et travailler sur la construction d'un projet professionnel sur le long terme. A travers cette expérimentation, Esperem a participé à alerter les pouvoirs publics sur l'enjeu d'une approche combinant politique de l'emploi et politique familiale, et ainsi contribué au des crèches d'entreprises.

Houria Saouchi, chargée de développement et du réseau à Esperem insiste également sur le fait que l'adaptabilité des horaires dans le monde du travail est une nécessité pour mieux prendre en compte les problématiques des femmes en situation de vulnérabilité. La crise sanitaire actuelle doit encourager les pouvoirs publics à penser le développement du télétravail en prenant en compte les enjeux d'articulation des temps de vie privée / professionnelle pour les femmes en situation de vulnérabilité.

Au regard de ces différents éléments, on pourrait penser que la question de l'articulation vie familiale et travail ne présente pas les mêmes enjeux pour des personnes en situation de précarité notamment les femmes immigrées car elles mettent en avant leur employabilité et leur présence dans l'espace public. Mais cela n'est que la partie visible de l'iceberg, où les obstacles à l'articulation des temps de vie sont pointés. Aujourd'hui cette problématique de l'articulation vie familiale / vie professionnelle des femmes immigrées commence à devenir un enjeu des politiques publiques comme nous l'avons constaté avec les analyses de l'ANCT, de Pôle Emploi et d'Esperem. Le projet Régal a permis, en travaillant avec les femmes et les acteurs associatifs et institutionnels, d'enclencher des échanges



constructifs et montrer que le mode de garde n'est qu'un des aspects de l'articulation vie professionnelle et vie familiale. De nombreux acteurs associatifs se mobilisent autour de l'Etat pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi et leur rôle dans l'espace et celui des hommes dans la famille, pour une meilleure gestion des temps de vie.

8. Conclusion

Les notions d'articulation des temps de vie et d'immigration sont des catégories de l'action publique qui ne relèvent pas d'un ministère spécifique, et qui doivent s'étudier à l'intersection d'une diversité d'acteurs et d'appartenance institutionnelle. Tout d'abord, comme nous l'avons abordé dans notre texte, on se rend compte que les politiques de l'immigration et de l'intégration en France ont pris en compte de manière spécifique que tardivement les problématiques que rencontrent les femmes immigrées.

Par ailleurs, les politiques traitant des enjeux de l'égalité femmes / hommes abordent la problématique de l'articulation des temps de vie dans une perspective homogène de la catégorie des « femmes », sans prendre en compte la situation spécifique des femmes immigrées. Cela est dû au fait que pendant longtemps l'immigration a été associée à une figure masculine, cette situation a accentué l'invisibilité des femmes immigrées dans l'espace public.

Cette approche globalisante de la situation des femmes pénalise les femmes en situation de précarité au-delà de leur origine, elle est soulignée de plus en plus par de nombreux observateurs. Dans notre projet sur l'articulation des temps de vie, notre hypothèse était que les législations mises en place ne prenaient pas en compte suffisamment la situation des femmes vulnérable.

Effectivement on constate à travers différents rapports et études de cas que les femmes que le statut socio-économique influe sur le positionnement de la femme et son rapport à l'articulation des temps de vie. Le but n'est pas d'opposer des catégories de femmes ou de recommander des dispositifs législatifs spécifiques aux femmes en situation de précarité mais d'alerter et d'agir sur les contraintes et freins qui excluent une catégorie importante de femmes d'un dispositif censé contribuer à l'égalité femme / homme.

Les risques de précarité sont en fait multifactoriels et trouvent leur origine dans le fondement culturel du rôle assigné aux femmes dans la société y compris au regard de l'emploi. On peut que la situation des femmes immigrées rencontrées dans ce projet est similaire de celles des femmes françaises des couches populaires. Cependant des facteurs comme l'origine ethnique, le lieu d'habitation et les discriminations renforcent leurs difficultés à articuler vie familiale et vie professionnelle.

Ainsi, d'un point de la catégorie de l'action publique, de la littérature et de la recherche, la préoccupation autour de l'articulation des temps de vie pour les femmes immigrées est un enjeu très contemporain et dont les contours sont encore très peu constitués. Soit nous trouvons une déclinaison en termes de politique publique sur l'articulation des temps de vie pour les femmes sans distinction pour les femmes immigrées, soit nous trouvons une littérature assez approfondie sur l'intégration et la situation des migrants en France, mais dans une entrée très masculine.



Ce projet se construit donc dans un champ de l'action public encore très peu identifié d'un point de vue institutionnel et de la littérature. Les enseignements tirés par l'analyse des trajectoires individuelles et des enjeux croisés des femmes participants à cette expérimentation seront riches d'enseignement, et permettront de définir des pistes de recherches qui devront être approfondies pour éclairer certaines zones d'ombres de l'action publique en France. Par ailleurs, la mobilisation de personnes ressources, de décideurs, d'acteurs institutionnels et de personnalités au sein des focus group permet également de confronter les vécus individuels et communs des femmes immigrées sur la question de l'articulation des temps de vie avec le positionnement des acteurs autour de ces enjeux.

Ce projet a permis aux femmes de saisir les enjeux liés à l'articulation des temps de vie et de partager aussi les ressources et compétences qu'elles mobilisent pour y faire face. Le partenariat institutionnel, associatif que ce projet a impulsé a permis de donner de la visibilité aux actions des femmes, d'associer les décideurs politiques, les opérateurs et les associations à la réflexion sur l'articulation des temps de vie des femmes immigrées pour déboucher sur des pistes d'action qui favorisent l'intégration des femmes, leur accès à l'emploi et une meilleure articulation des temps.

Références

- Carrières au féminin N°6 : « *vie privée, vie professionnelle : comment tout concilier ?* » Birds Conseil (2016)
- Carrière au féminin N°4 : « *Les femmes et l'envol professionnel / Femmes et Management intergénérationnel* » Birds Conseil (2016)
- Conseil de l'Europe : « *Les migrations sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes: donner aux femmes les moyens d'être des actrices essentielles de l'intégration* ». Assemblée parlementaire. Résolution 2244 (2018)
- Didier Lapeyronnie : « *Ghetto urbain. Ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui* », Paris, Robert Laffont, coll. « Le monde comme il va » (2008)
- Élise Coudin, Sophie Maillard, SSP Lab, Insee et Maxime Tô, Institut des Politiques publiques : « *Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?* » INSEE Analyses n°44 (Fév. 2019)
- Enquête Trajectoires et origines : « *Enquête sur la diversité des populations en France* ». INED, INSEE (2009)
- France Stratégie « *Investir pour l'articulation vie familiale et vie professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes* » (Juin 2016)
- Grdr (Migration, citoyenneté, développement) « *Etude : Scolarisation des enfants de migrants d'origine subsaharienne en France* ». DAIC (2012)
- Hélène Fauvel : « *Les femmes éloignées du marché du travail* ». Les Etudes du Conseil Economique Social et Environnemental - CESE (Février 2014)



- Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill : « Lutter contre les stéréotypes filles / garçons. Commissariat Général à la stratégie et à la prospective – CGSP (2014)
- Olivier Noblecourt : « *L'Égalité pour les femmes migrantes* ». Ministère des droits de femmes (Fév. 2014)
- Pew Research Center Social & Demographic Trends. "*On Pay Gap, Millennial Women Near Parity – For Now: Despite Gains, Many See Roadblocks Ahead*" (December 2013)
- Pierre-Émile Bidoux, Nathalie Couleaud, avec la participation de la DRJSCS. « *Les quartiers de la politique de la ville en Île-de-France : La pauvreté comme dénominateur commun, mais des profils sociodémographiques différents* ». INSEE Analyses, N°57 (2017).
- Rapport Ministère des droits des femmes « *L'égalité pour les femmes migrantes* » Olivier Noblecourt (20 février 2014)
- Rapport annuel 2019 de l'Observatoire National de la Politique de la Ville – ONPV : « *Bien vivre dans les quartiers prioritaires* ». Coordination : Helga Mondesir et Noémie Oswald, Sous la responsabilité de : Brigitte Baccaïni - CGET et Sylviane Le Guyader - ANCT (2019).
- Bernard Fusulier et Cantal Nicole-Drancourt : « *La conciliation travail-famille : un paradoxe contemporain* ». Revue Intervention Economique n°53 (2015)

