

Sujet de multiples études, l'impact de la parentalité sur les carrières des femmes est aujourd'hui bien connu. Contrairement aux hommes dont l'activité professionnelle augmente avec l'arrivée d'enfants, les femmes ayant des responsabilités familiales ont des taux d'activité et d'emploi inférieur à celles qui n'en ont pas. De même, elles sont plus nombreuses à être à temps partiels.

Les interruptions d'activité concernant plus fréquemment les femmes ayant les positions sociales les plus vulnérables, la DRDFE de Normandie a souhaité étayer la connaissance régionale sur les freins pratiques à l'insertion professionnelle des femmes et sur les initiatives innovantes existantes concernant les modes de garde. Pour ce faire, elle a commandité une étude qualitative sur le sujet. En voici les principaux résultats.

Les profils les plus à risque

Selon le recensement de 2016, la Normandie compte 515 805 familles avec enfants dont 40% sont en Seine Maritime, le département le plus peuplé de la région. A la lecture des différentes bases de données des partenaires, il est possible d'identifier plusieurs profils plus à risque concernant l'insertion professionnelle

Les familles monoparentales

Elles représentent 25% des familles normandes avec enfants.

- 82% des parents de familles monoparentales sont des mères.
- 60% n'ont qu'un enfant mais 11% sont des familles nombreuses.
- Ce sont des familles le plus souvent urbaines : 13% vivent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- 2/3 des mères monoparentales n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges.
- 34% des mères monoparentales sont sans emploi.
- 34% vivent sous le seuil de pauvreté (contre 25% des pères monoparents).
- 24% sont bénéficiaires du RSA.

Les familles nombreuses

85 580 familles ont 3 enfants ou plus et au moins un enfant mineur soit 17% des familles normandes avec enfants, une proportion en recul depuis 1996.

- 15 385 d'entre elles sont des familles monoparentales et nombreuses.
- Si les pères de ces familles sont pratiquement tous actifs, les mères sont moins présentes sur le marché du travail : 37,5% des mères de familles nombreuses sont sans emploi.
- 28,7% des ménages avec 3 enfants et plus vivent sous le seuil de pauvreté.

Méthodologie

Cette étude qualitative a été menée en 2020 par le cabinet Trezego et s'est construite en quatre temps :

- une compilation des données bibliographiques et statistiques régionale sur le sujet,
 - des entretiens avec les partenaires institutionnels,
 - 1 focus group avec des femmes en parcours d'insertion,
 - 3 focus groups avec des professionnel·les proposant des modes de garde innovants.
- A noter, initialement 4 focus groups de femmes étaient prévus mais la crise sanitaire à empêcher leur bon déroulement. Nous souhaitons également rencontrer des élu·es mobilisé·es sur le sujet mais notre recherche de contacts n'a pas abouti.

Les familles bénéficiaires de l'AEEH

Selon les rapports d'activité des CAF, 13 000 familles normandes sont bénéficiaires de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé.

S'il n'existe pas d'étude régionale sur la situation professionnelle et économique de ces familles, les études nationales montrent qu'en France, sur les 292 000 ménages bénéficiaires de l'AEEH (soit 4 % des ménages avec un enfant de moins de 20 ans) :

- 30% sont des familles monoparentales (9 fois sur 10 des mères).
- 3 familles bénéficiaires sur 10 sont des familles nombreuses.
- 43% des mères ne travaillent pas (51% des mères monoparentes).
- 42% des mères qui travaillent sont à temps partiels.
- Le niveau de vie de ces familles est inférieur de 15% à la moyenne.
- 24 % des ménages bénéficiaires de l'AEEH vivent sous le seuil de pauvreté.

Enfin, facteur aggravant ces situations déjà complexes, le niveau de formation va jouer un rôle important. Ainsi sur les 58 518 mères normandes sans diplôme, 50% d'entre elles sont sans emploi.

Les freins rencontrés par les mères

Les femmes rencontrées au cours de cette étude ont témoigné des nombreuses difficultés qu'elles doivent traiter pour aborder un parcours d'insertion professionnelle et notamment les injonctions sociales pesant sur les mères, la charge domestique et familiale, l'éloignement des dispositifs sociaux, le manque de mobilité ou d'équipement informatique.

Quand elles cherchent à confier leur(s) enfant(s), s'ajoute la question des modes de garde.

Avant les trois ans de l'enfant, il existe peu de solutions pour des besoins ponctuels.

Pour des besoins sur le long terme, les familles peuvent trouver des modes d'accueil individuel ou collectif si elles habitent en ville ou en périphérie, mais les choses se compliquent en zone rurale :

- certains territoires ont une capacité d'accueil très réduite. Alors que la Normandie peut être de prime abord considérée comme ayant une offre plutôt bonne (la capacité d'accueil théorique des enfants de moins de 3 ans va de 60% dans l'Eure à plus de 80% dans la Manche soit des données supérieures à la moyenne nationale de 59 places pour 100 enfants), la répartition de l'offre sur le territoire est très hétérogène et 36% des communes de la région ont un taux inférieur à 38 places pour 100 enfants.
- les Eaje sont très rares : ils ne représentent que 21% des places proposées et sont presque exclusivement basés en ville.
- les places chez les assistantes maternelles sont peu accessibles pour les familles les plus modestes : la gestion administrative des contrats, l'avance des frais et le coût 2 à 4 fois plus élevé qu'une place en Eaje sont réhibitoires.

Passés les trois ans de l'enfant, les familles peuvent s'appuyer sur les ALSH mais

- certains territoires sont peu couverts,
- certaines périodes sont peu couvertes comme Noël et la fin août,
- selon les territoires, les tarifications sont très variables,
- il existe peu de solutions pour les enfants en situation de handicap,
- seules quelques rares associations proposent de la garde à domicile en horaires atypiques.

Dans tous les cas, la garde des enfants de plus de trois ans génère des dépenses conséquentes qui, accentuées aux six ans de l'enfant quand la famille ne peut plus bénéficier du Cmg, peuvent devenir une véritable impasse pour les familles les plus modestes.

Finalement, le parcours d'insertion de ces femmes est souvent une résolution d'équation multifactorielle. En fonction de leur situation de famille, de l'âge des enfants, du lieu d'habitation, des diplômes obtenus ou de

l'emploi trouvé, les difficultés s'additionnent et si chacune d'entre elles peut pénaliser le parcours professionnel des femmes, c'est leur cumul qui génère le décrochage professionnel.

A noter également, dans ce contexte, les périodes de transitions doivent être considérées comme des périodes hautement à risque. Les projets d'insertion sont souvent des constructions fragiles et un imprévu ou un accident de parcours (problème de santé, problème de logement, panne de voiture...) rencontré alors que la personne se trouve entre deux statuts peut vite faire s'effondrer tout l'édifice.

Les violences conjugales doivent également être spécifiquement considérées. Non seulement leur impact sur la santé physique et psychique des femmes va peser sur l'engagement professionnel de ces dernières. Mais, de plus, les agresseurs mettent en place de nombreuses stratégies pour dégrader les conditions de travail de leur conjointe, les isoler et les empêcher d'accéder à une autonomie financière (mises sous pression, subtilisation du téléphone ou de certains papiers, entrave lors de rendez-vous, harcèlement sur le lieu de travail...).

Solutions innovantes et leviers envisageables

Différents projets ont été évoqués lors des entretiens. Le listing qui suit apporte un éclairage sur les différentes dynamiques territoriales.

Accompagner les mères dans les transitions

- 76 : RECIFE - Pôle d'Action Pour l'Insertion et l'Emploi des Femmes en situation de monoparentalité
- 61 : Accompagnement de femmes sur Flers- Argentan par l'Étape en 2015 et 2016
Chantier école Normandie : Projet de crèche d'insertion en lien avec les 3 chantiers d'insertion ATRE, Le Collectif d'Urgence et AGIR.
- 50 : La petite récré de Graine de soleil pour accompagner les familles vers un mode de garde
Le relais parents à la MFR d'Urville (en développement avec des projets similaires en cours de montage à St Lo et St Sauveur Le Lendelin)
- 14 : Bien naître et grandir - atelier de promotion sociale pour les mères BRSA avec mode de garde
- 27 : projet ACCES « avec et pour les femmes »

Le CIDFF propose également des bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi (BAIE).

A noter, ces projets sont essentiellement urbains et il semblerait qu'il y ait peu de porteurs ou porteuses de projet en zone rurale.

Améliorer l'accompagnement via la formation

Sur la Manche, la Caf et la coordination du réseau Petite enfance ont lancé un projet pluriannuel pour améliorer l'accueil des familles vulnérables.

En 2019, elles ont organisé une journée d'étude « Comprendre les concepts de mixité sociale et leurs traductions concrètes pour les familles, afin de favoriser l'accueil de tous les enfants ».

En 2020, elles ont proposé des formations sur la mixité sociale et lancé un projet de réécriture des projets pédagogiques des Eaje pour les rendre plus inclusifs.

A noter, ces projets sont proposés aux professionnel·les travaillant en Eaje PSU mais ne touchent pas les assistant·es maternel·les.

Accompagner la mobilité

De nombreuses collectivités territoriales (région, départements, EPCI) sont mobilisées sur les questions de mobilité. A titre d'exemple, le département de l'Orne finance via son PDI 9 dispositifs « mobilité » d'insertion. Néanmoins, ces projets nécessitent une approche intégrée des questions d'égalité femmes-hommes car l'utilisation des véhicules reste très impactée par les rapports de genre.

Développer des modes de garde en horaires atypiques accessibles

Les initiatives sur ce thème sont encore minoritaires. On dénombre une douzaine d'Eaje qui proposent des horaires atypiques mais uniquement en semaine et dans quelques gros bassins d'emploi. De plus, tous ne

fonctionnent pas en mode Psu. Deux associations proposent également de la garde à domicile le soir et le matin (Domi'kid et Proxim'Kid). Enfin, quelques assistantes maternelles travaillant en MAM se spécialisent sur ces horaires atypiques, notamment sur la côte où la demande est plus forte.

Plusieurs groupes de réflexion, à l'arrêt en 2020 à cause de la crise sanitaire, devraient également reprendre en 2021.

A noter, tous les acteurs et actrices rencontrés s'accordent à dire que ces initiatives sont des écosystèmes fragiles qui reposent sur des équilibres subtils et nécessitent une bonne articulation locale entre les élu-es, la Caf, les structures petite enfance et les entreprises.

Améliorer l'inclusion du handicap

Dans la Manche, l'accompagnement des Eaje et ALSH par la Caf et l'ADPEP 50 a permis de réaliser un diagnostic et de faire émerger différents projets comme une cartographie des structures inclusives à destination des familles et une plaquette sur l'accueil inclusif à destination des Eaje.

Dans l'Eure, les familles et les ALSH sont accompagnés par Handi conseil et Loisirs Pluriel propose un centre de loisir mixte pour enfants de 3 à 13 ans.

Dans le Calvados, la CAF a également réalisé un état des lieux et formé les professionnel·les de la petite enfance.

Freins et leviers mentionnés par les professionnel·les

Au-delà des ces initiatives, les rencontres avec les professionnel·les ont permis d'identifier certains des leviers nécessaires au bon développement de modes de garde plus adaptés :

- des volontés politiques locales fortes. C'est un facteur indispensable pour améliorer la répartition des structures sur le territoire mais également pour garantir leur égal accès à toutes les familles.
- La sécurisation et la meilleure rémunération des assistantes maternelles. Depuis 2014, on observe une baisse régulière du nombre d'assistantes maternelles. Le métier est fatigant, peu reconnu et peu rémunéré : près de 60% des assistantes maternelles ont un revenu inférieur à un SMIC. Face à ce constat, les projets à venir ne pourront être pérennes que s'ils prennent en compte les conditions de travail de ces dernières et sécurisent leurs parcours professionnels. Relancer des crèches familiales « optimisées » pourraient être une piste de réflexion.
- L'accompagnement des structures qui s'engagent sur les horaires atypiques.

Conclusion et pistes de développement

Les entretiens réalisés ont permis de mettre à jour plusieurs leviers dont la mise en place faciliterait les parcours d'insertion :

- Soutenir l'accompagnement global des familles vulnérables,
- Soutenir l'accès des familles les plus modestes aux modes de garde en zone rurale,
- Développer des modes de gardes pour les besoins particuliers comme l'accueil d'enfants en situation de handicap et l'accueil en horaires atypiques,
- Développer sur l'ensemble du territoire des modes de gardes pour les 3-12 ans à un tarif accessible.

Aujourd'hui, des initiatives existent dans tous les départements mais elles sont encore peu nombreuses, essentiellement urbaines et reposent sur des équilibres fragiles.

Enfin, si au moment de conclure cette étude, nous manquons de données régionales pour analyser l'impact de la crise sanitaire, tout laisse à penser que la crise du COVID va considérablement renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes. Il faudra donc faire preuve d'une vigilance accrue sur la période à venir et s'assurer que les femmes soient bien au cœur des mesures socio-économiques post-virus, condition sine qua non pour atténuer l'impact de la pandémie sur l'égalité femmes- hommes.