

L'EMPLOI DES FEMMES

DIAGNOSTIC TERRITORIALISÉ DE L'AISNE

2025



**PRÉFÈTE
DE L'AISNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CHROMALOX
Advanced Thermal Technologies

L'EMPLOI DES FEMMES

DIAGNOSTIC TERRITORIALISÉ DE L'AISNE

2025

Réalisé par l'Antenne du CIDFF de l'Aisne

Présenté le 6 mars 2026



Avec le soutien de



**PRÉFÈTE
DE L'AISNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CHROMALOX
Advanced Thermal Technologies

LA COMPRÉHENSION DES FREINS À L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE DÉPARTEMENT DE L'AISNE

En France, **les droits du travail des femmes sont encadrés par un ensemble de lois visant à garantir l'égalité de traitement entre les genres dans le monde professionnel.**

Le principe d'égalité salariale, inscrit dans le Code du travail depuis 1972, impose une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Des lois successives ont renforcé la lutte contre les discriminations à l'embauche, les écarts de carrière, et les violences sexistes en milieu professionnel. Les femmes bénéficient également de droits spécifiques liés à la maternité, comme le congé maternité, la protection contre le licenciement pendant et après ce congé, et des dispositifs facilitant la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

Malgré ces avancées juridiques, **des inégalités persistent** dans l'accès aux postes à responsabilité, dans les secteurs d'activité, et au niveau des salaires, ce qui appelle à une vigilance constante et à la mise en œuvre effective de ces droits dans les entreprises.

En effet, des écarts de rémunération persistent : **en moyenne, les femmes gagnent environ 15 % de moins que les hommes, tous postes confondus.**

Ces inégalités s'expliquent par plusieurs facteurs, dont la surreprésentation des femmes dans des secteurs moins bien rémunérés, le temps partiel subi, ou encore des freins à l'accès aux postes à responsabilités.

Bien que des progrès aient été réalisés, la mise en œuvre effective de l'égalité salariale reste un enjeu central de justice sociale et d'équité dans le monde du travail.

Dans le département de l'**Aisne**, la compréhension des freins à l'emploi des femmes nécessite une approche à la fois **sociale, économique et territoriale.**

Plusieurs facteurs se conjuguent pour limiter leur accès durable au marché du travail : une offre d'emploi souvent concentrée dans des secteurs traditionnellement masculins, une **mobilité réduite** en raison de la ruralité de certains territoires, ou encore un **accès limité aux modes de garde pour les enfants.**

À cela s'ajoutent des **stéréotypes de genre** persistants, influençant l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles, ainsi que **la confiance en soi** des femmes face à certaines filières ou postes à responsabilités.

Enfin, les parcours d'insertion sont parfois peu adaptés aux réalités des femmes, notamment celles en situation de **monoparentalité ou de précarité.**

Comprendre ces freins est indispensable pour mettre en place des politiques publiques plus inclusives et ciblées à l'échelle locale.

Ce diagnostic, commandé par la Préfecture, a pour objectif de **mieux comprendre le fonctionnement, les spécificités et les possibilités s'offrant aux femmes en matière d'emploi sur le territoire.**

L'évolution des droits des femmes en France

Vous voulez connaître vos droits ?



Contactez votre CIDFF !

CIDFF

Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

« La Femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits » Rédaction de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne par Olympe de Gouges

1791
Création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants

1850
Suppression de la notion de « salaire féminin ». Le salaire des femmes n'est plus plafonné à 50% inférieur à celui de leurs homologues masculins

1946
Possibilité pour les femmes d'exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari

1965
Légalisation de l'usage de la pilule contraceptive

1967
Mixité obligatoire pour tous les établissements scolaires publics

1976
Rédaction d'une définition légale du viol

1980
Remboursement de l'IVG par la Sécurité sociale

1982
Création du délit de violence conjugale

1992
Rédaction d'une définition légale du harcèlement dans les relations de travail

1996
Reconnaissance par la loi du viol conjugal quelle que soit la nature de la relation (mariage, pacs, concubinage)

2006
Reconnaissance du délit de violence psychologique au sein du couple

2010
Date de création de l'ordonnance de protection

2018
Création de l'infraction d'outrage sexiste pour sanctionner notamment le harcèlement de rue

2020
Création du dispositif de bracelet anti-rapprochement

2021
Élargissement de la PMA (Procréation Médicalement Assistée) pour les couples de femmes et les femmes seules

2021
Création d'une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

2021
Allongement du congé paternité de 14 à 28 jours

2025
Intégration de la notion de non-consentement à la définition pénale du viol et des agressions sexuelles

1791

1850

1946

1965

1976

1982

1992

2006

2010

2018

2020

2021

2025

1924

1938

1944

1970

1975

2000

2002

2006

2011

2013

2016

2024

Uniformisation des programmes scolaires masculins et féminins et création d'un baccalauréat unique

Possibilité pour les femmes mariées de s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari

Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes

L'« autorité parentale » remplace la « puissance paternelle » dans le Code civil

Légalisation de l'accès libre et protégé à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Réintroduction dans la loi du divorce par consentement mutuel

Obligation d'une représentation paritaire dans les scrutins de listes

Possibilité pour les mères de transmettre leur nom de famille à leurs enfants. Création du congé paternité

Alignement de l'âge légal du mariage pour les garçons et les filles à 18 ans

Obligation d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration

Ouverture du mariage aux couples homosexuels

Loi visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées

Constitutionnalisation de l'IVG

Création dans tous les tribunaux judiciaires et les cours d'appel des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales

© FNCFIDF - 2025 © Illustrations, Marion Pacouli

SOMMAIRE

Création d'un service emploi à destination des femmes du département	01
• Présentation du CIDFF de l'Aisne et focus sur la mise en place des services emploi	01
• Réalisation d'un état des lieux des forces et des faiblesses de l'insertion professionnelle des femmes dans l'Aisne	04
• Rencontres, objectifs et partenariat pour travailler à l'emploi égalitaire des femmes	06
Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne	19
• Connaissance du territoire d'intervention avec rencontre des partenaires de l'emploi, de l'insertion et d'un panel de femmes	19
• Les caractéristiques du public féminin et de sa place dans la société	24
• L'égalité professionnelle des femmes et des hommes en France	31
• L'identification et la compréhension des freins, des stéréotypes	44
• Les professionnels de l'accompagnement : les actions et les contraintes	76
• Le rôle des partenaires dans l'accès et le maintien à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	79
Synthèse des échanges avec les acteurs et partenaires pour agir collectivement	84
• La lutte contre le sexisme et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes	84
• L'égalité des chances : définitions et fondements	85
• Une démarche globale visant à intégrer durablement l'égalité et ses effets dans la sphère professionnelle	86
Remerciements	89
Annexes et ressources	91

Création d'un service emploi à destination des femmes du département

01

Présentation du CIDFF de l'Aisne et focus sur la mise en place des services emploi

01

Réalisation d'un état des lieux des forces et des faiblesses de l'insertion professionnelle des femmes dans l'Aisne

04

Rencontres, objectifs et partenariat pour travailler à l'emploi égalitaire des femmes

06



Création d'un service emploi à destination des femmes du département de l'Aisne

Présentation du CIDFF de l'Aisne et focus sur la mise en place des services emploi

En juillet 2022, à la suite de la fermeture du site de Laon, la Fédération régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) des Hauts-de-France, en lien avec la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE) de l'Aisne, et avec le soutien de la Préfecture de l'Aisne, des financeurs et partenaires, a ouvert une antenne à Soissons afin de maintenir un accès de proximité aux droits pour les habitant.e.s du territoire.

Très rapidement, les besoins en matière d'accompagnement des victimes de violences sexistes, sexuelles, conjugales et intrafamiliales se sont révélés particulièrement importants. Face à cette réalité, l'équipe s'est structurée et renforcée, permettant d'accompagner un nombre croissant de personnes tout en élargissant la couverture territoriale. Cette dynamique a notamment conduit à la création d'un second site à Guise ainsi qu'à la mise en place d'une dizaine de permanences juridiques réparties sur le département.

L'Antenne du CIDFF de l'Aisne, association membre du réseau national des CIDFF composé de 98 structures réparties sur l'ensemble du territoire, en France hexagonale et en Outre-mer, **s'inscrit dans une approche globale visant à accompagner les personnes victimes de violences vers une autonomie choisie et durable, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre toutes les formes de violences.** Dans cette perspective, la question de l'emploi s'impose naturellement comme un levier essentiel d'émancipation, de sécurité financière et de liberté. Il apparaît dès lors indispensable de l'intégrer pleinement aux parcours d'accompagnement proposés.

C'est pourquoi l'ensemble des CIDFF agit pour améliorer l'accès des femmes à l'emploi, favoriser l'élargissement des choix professionnels et lever les freins à l'insertion socio-professionnelle. Cette action a été renforcée par le soutien accru de l'État depuis 2021, pérennisé dans le cadre du plan Toutes et tous égaux lancé le 8 mars 2023, permettant aux CIDFF de développer et de structurer leurs services emploi.

L'objectif de ces derniers est de **favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et financière des femmes, tout en contribuant activement à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Dans ce contexte, l'antenne du CIDFF de l'Aisne a accueilli, en février 2024, une conseillère en insertion socio-professionnelle. Cette arrivée marque une étape importante dans le renforcement de l'accompagnement proposé, en facilitant notamment le travail partenarial avec les acteur.rice.s de l'emploi autour des enjeux de violences, d'égalité et de parcours d'insertion.

En effet, les femmes accompagnées par le réseau des CIDFF sont majoritairement très éloignées de l'emploi et expriment un besoin important d'écoute, de temps et de sécurisation pour inscrire leur recherche professionnelle dans un projet de vie global et cohérent.

Chaque année, les CIDFF accompagnent ainsi près de 10 000 femmes dans la définition et la construction de leur projet professionnel, mais également dans la création d'entreprise et la levée des freins à l'emploi.

L'accès à un emploi de qualité, dignement rémunéré, constitue une étape déterminante vers l'autonomie économique, le travail représentant aujourd'hui une composante majeure de l'identité sociale.

Depuis plus de 40 ans, les CIDFF agissent directement sur le terrain pour permettre aux femmes cet accès à l'emploi et demeurent pleinement mobilisés pour poursuivre cette mission essentielle, au service de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Afin de répondre aux situations de femmes les plus éloignées de l'emploi, les CIDFF développent des démarches d'accompagnement spécifiques et individualisées, prenant en compte l'ensemble des besoins et des contraintes qui jalonnent les parcours de vie, qu'ils soient personnels, familiaux, sociaux ou professionnels.

Les données relatives à l'activité professionnelle des femmes soulignent l'importance de ces actions.

Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans varie fortement selon la composition familiale et l'âge des enfants.

Ainsi, **alors qu'il atteint environ 85 % pour les femmes célibataires sans enfant, il chute à moins de 42 % pour celles ayant deux enfants ou plus, dont au moins un enfant de moins de trois ans**, illustrant les inégalités persistantes auxquelles les CIDFF s'attachent à répondre.

Par ailleurs, 77 % des femmes accompagnées par les services emploi des CIDFF sont sans emploi et 9 % des femmes reçues n'ont jamais travaillé. Parmi les publics particulièrement éloignés de l'emploi figurent **les femmes étrangères et primo-arrivantes.**

Leur taux d'emploi s'élève à environ 46 %, contre 70 % pour les femmes non immigrées, tandis que leur **taux de chômage est nettement plus élevé**, atteignant près de 25 %, contre 13 % pour les femmes non immigrées. À ce titre, les CIDFF ont accompagné individuellement 30 000 femmes étrangères, représentant 20 % du total des personnes reçues.

Dans le département de l'Aisne, parmi les femmes accompagnées par le CIDFF, 37.6% sont sans emploi. Parmi elles, 11% sont des femmes étrangères ou primo-arrivantes, mettant en évidence des besoins spécifiques en matière d'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle.

Les **femmes seniors** constituent également un public particulièrement exposé aux inégalités professionnelles. Selon la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares) et France Travail, ce public représente 53 % des personnes en activité, contre 58 % des hommes. Ces femmes sont également davantage concernées par le **temps partiel**, qui touche 31,5 % des femmes contre 11 % des hommes, avec pour conséquence des **pensions de retraite inférieures de 42 % à celles des hommes**. Ces constats renforcent la nécessité d'actions ciblées et adaptées tout au long du parcours professionnel.



Création d'un service emploi à destination des femmes du département de l'Aisne

Réalisation d'un état des lieux des forces et des faiblesses de l'insertion professionnelle des femmes dans l'Aisne

Ce diagnostic du territoire de l'Aisne a été réalisé et élaboré par le service emploi du CIDFF de l'Aisne. L'implication des partenaires rencontré.e.s sur plusieurs mois a permis d'apporter un éclairage partagé et d'analyser de manière approfondie la place des femmes dans l'emploi à l'échelle départementale.

L'analyse met en évidence que **l'accompagnement à la levée des freins socio-professionnels auprès des femmes ne peut être envisagé que dans une approche globale et transversale, tenant compte à la fois des dimensions personnelles, familiales, sociales et professionnelles.**

Dans cette perspective, il est apparu essentiel, dans la construction de ce diagnostic, de mieux comprendre et de valoriser la place des femmes dans l'emploi sur le territoire de l'Aisne. Ce travail conduit naturellement à s'interroger autour de plusieurs questions structurantes :

- Quelle est la situation de l'emploi féminin dans l'Aisne ?
- Quels constats et difficultés ont été identifiés ?
- Quelles actions et propositions peuvent être mises en œuvre pour répondre aux enjeux repérés ?

L'emploi des femmes dans l'Aisne présente à la fois des atouts et des fragilités, révélatrices des spécificités économiques et sociales du territoire.

Parmi les points positifs, on observe une **mobilisation croissante des acteurs.rice.s locaux.ales**, collectivités, associations, entreprises et structures de l'insertion par l'activité économique, en faveur de l'insertion professionnelle des femmes, notamment à travers des **dispositifs d'accompagnement et de formation adaptés.**

Par ailleurs, le secteur des services, relativement développé dans le département, offre des **opportunités d'emploi, en particulier dans les domaines du médico-social, de l'accompagnement et de l'aide à la personne.**

Cependant, des **fragilités structurelles persistent.** Le **taux de chômage féminin demeure supérieur à la moyenne nationale**, le **temps partiel subi** reste très présent, et les femmes sont encore fortement concentrées dans des **emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés.**

À ces difficultés s'ajoutent des freins spécifiques liés à la **mobilité en milieu rural**, à l'accès aux **modes de garde**, ainsi qu'à la persistance des **stéréotypes de genre** qui influencent les parcours professionnels.

Dans ce contexte, le renforcement de l'emploi féminin dans l'Aisne nécessite la poursuite et le développement d'**actions coordonnées, conjuguant des leviers économiques, sociaux et culturels, et s'appuyant sur un travail partenarial renforcé à l'échelle du territoire.**

Pour mener à bien ce diagnostic territorial, plusieurs étapes complémentaires ont été nécessaires :

- Mettre en évidence l'existence d'inégalités en matière d'emploi sur le territoire de l'Aisne ;
- Rencontrer les partenaires de l'emploi du territoire afin d'identifier les actions existantes et les dispositifs mobilisés ;
- Élaborer un questionnaire à destination des partenaires pour recueillir des données concrètes ainsi que leur ressenti concernant l'accompagnement des femmes vers l'emploi ;
- Collecter et analyser les informations relatives aux freins et aux problématiques rencontrées dans les parcours professionnels des femmes ;
- Concevoir un questionnaire à destination des femmes afin d'identifier les difficultés rencontrées tout au long de leur parcours professionnel ;
- Explorer et définir des pistes d'action et des axes d'amélioration visant à favoriser une plus grande égalité professionnelle sur le territoire ;
- Enfin, créer un service emploi spécifiquement dédié à l'accompagnement des femmes vers l'emploi, l'insertion socio-professionnelle, la reconversion professionnelle, la formation et la création d'entreprise.



Création d'un service emploi à destination des femmes du département de l'Aisne

Rencontres, objectifs et partenariat pour travailler à l'emploi égalitaire des femmes

Il est ainsi possible d'identifier une liste d'objectifs, non exhaustive, réalisables à court et moyen terme, afin de renforcer le travail partenarial en faveur de l'emploi des femmes sur le territoire départemental.

Ces objectifs visent à contribuer au développement d'un accès plus égalitaire à l'emploi pour les femmes dans l'Aisne.

Développer un service emploi dédié à l'accompagnement socio-professionnel des femmes, combinant accompagnement individuel et ateliers collectifs

Interroger, relever les besoins des femmes et des acteur.ice.s mobilisé.es sur le territoire concernant l'emploi des femmes

Travailler en pluridisciplinarité afin de favoriser le retour à l'emploi des femmes vulnérables et victimes de violences conjugales

OBJECTIFS

Travailler une approche globale et proposer des axes d'amélioration pour faciliter le retour à l'emploi

Sensibiliser les partenaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Veiller à l'insertion professionnelle équitable des femmes et des hommes

Au cours de l'année 2025, dans le cadre de la phase de rencontres liée à la réalisation de ce diagnostic ainsi qu'au développement et à la présentation du CIDFF, la conseillère en insertion socio-professionnelle du CIDFF de l'Aisne a rencontré de nombreux.ses acteur.ice.s et partenaires intervenant dans les domaines de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de la création d'entreprise sur le territoire départemental.

Ces échanges, menés à travers des **rendez-vous individuels et des temps collectifs** tels que des forums ou des salons de l'emploi, ont permis de **mieux appréhender le fonctionnement des structures partenaires et les initiatives déployées localement en faveur de l'insertion professionnelle.**

Ils ont notamment mis en lumière l'existence de nombreuses actions en faveur de l'emploi des femmes.

À titre d'exemple, une structure partenaire a présenté un projet financé par le Fonds social européen, visant à favoriser l'insertion professionnelle des femmes à travers le dispositif PASS IAE (Insertion par l'Activité Économique). D'autres partenaires ont également partagé des initiatives innovantes, telles que la mise en place de dispositifs de marrainage pour accompagner les femmes dans leur parcours de création d'entreprise.

Par ailleurs, la conseillère en insertion socio-professionnelle du CIDFF de l'Aisne a participé à plusieurs événements collectifs dédiés à l'emploi au féminin, dont celui organisé par France Travail à Laon, spécifiquement centré sur l'insertion professionnelle des femmes.

L'ensemble de ces échanges témoigne d'un engagement réel et partagé des partenaires locaux en faveur du retour à l'emploi des femmes, ainsi que de la diversité des actions menées sur le territoire.

Enfin, les entretiens individuels ont permis d'**approfondir la connaissance des publics accueillis par les structures, d'identifier les besoins et freins rencontrés, et d'amorcer des dynamiques de travail partenarial.**



Les phases de réalisation pour la construction du diagnostic



1

Rencontres partenaires et financeurs

Février 2025 à Septembre 2025

Organisation de temps de rencontre, création d'outils (questionnaires) de recueils des données du public et des partenaires.

2

Analyse des informations et rédaction

Octobre 2025 à Décembre 2025

Analyse des données recueillies, statistiques et rédaction du diagnostic

3

Présentation et réalisation

Janvier 2026 à Mars 2026

Phase finale de rédaction et d'enrichissement du diagnostic pour la présentation du diagnostic

Rencontres partenaires et financeurs

Pour l'élaboration du diagnostic, plusieurs familles d'acteur.ice.s ont été prospectées : représentants de l'État, institutions de l'emploi, entreprises et organismes de formation, collectivités locales et public lors de rencontres collectives et/ou individuelles.

La présence d'une équipe pluridisciplinaire au sein du CIDFF, déjà en lien avec certain.e.s acteur.ice.s ciblé.e.s, a facilité les prises de contact et les échanges avec les partenaires.

Au total, **33 rencontres collectives** ont été réalisées (forums, rencontres d'équipes, ateliers collectifs...) et **38 rencontres individuelles** ont eu lieu (entretiens avec des responsables de structures, rendez-vous individuels avec des femmes...).

Ces échanges ont permis de **rendre compte des actions déjà existantes**, d'**amorcer des projets communs** et, surtout, de mettre en lumière le réel **besoin d'interconnaissance** entre les acteur.ice.s ainsi que des projets en cours sur le territoire.

En effet, si de nombreux acteur.ice.s manifestent une volonté individuelle d'agir, la **mobilisation collective reste plus complexe**.

Les partenaires ne se connaissent pas forcément et n'ont pas toujours le réflexe de travailler ensemble lorsqu'ils en ont la possibilité.

Par ailleurs, certaines rencontres ont également conduit à des **orientations vers le CIDFF pour la prise en charge de situations de violences**, soulignant l'intérêt de mettre en place un service emploi.

Les violences, présentes dans tous les pans de la vie, peuvent constituer un frein à l'accès ou au maintien dans l'emploi. **Le travail, au-delà d'être un vecteur d'émancipation, peut aussi jouer un rôle dans la prévention et la lutte contre les violences**. Lors des présentations de la Conseillère du CIDFF auprès des structures, des situations spécifiques étaient souvent évoquées et orientées vers l'équipe de l'association, illustrant ainsi le **rôle central du CIDFF comme partenaire et relais local**.



STRUCTURES/ENTREPRISES	RENCONTRE INDIVIDUELLE	RENCONTRE COLLECTIVE
Fédération Nationale CIDFF Clara Ducoux, Conseillère technique chargée à l'emploi	X	
FRANCE TRAVAIL SOISSONS	X	X
SALON DE LA JEUNESSE SAINT QUENTIN		X
FRANCE TRAVAIL SAINT QUENTIN		X
AISNE ACTION EMPLOI LAON	X	
REALISS QUARTIERS	X	X
AFPA	X	
BGE SAINT QUENTIN	X	
PÔLE JEUNESSE SAINT QUENTIN	X	
ALL INCLUSIVE SAINT QUENTIN	X	
INITIATIVE AISNE	X	
CENTRE D'INFORMATIONS DE LA JEUNESSE DE LAON	X	
FORUM DES HABITANTS SOISSONS		X

STRUCTURES/ENTREPRISES	RENCONTRE INDIVIDUELLE	RENCONTRE COLLECTIVE
EPIDE SAINT QUENTIN	X	X
AFM SOISSONS	X	
FRANCE TRAVAIL LAON		X
DIACONESSE DE REUILLY SOISSONS		X
BGE SOISSONS	X	
ADF SOISSONS	X	X
PLIE SAINT QUENTIN/BOHAIN	X	
ADIE	X	
UFA SAINT CHARLES CHAUNY	X	
PORTES OUVERTES AFPA LAON		X
CAMPUS ALMEA SOISSONS	X	X
API SAINT QUENTIN	X	
ADF LA FERRE	X	X

STRUCTURES/ENTREPRISES	RENCONTRE INDIVIDUELLE	RENCONTRE COLLECTIVE
UTAS LAON	X	
AID SOISSONS	X	
AIDEQ CHAUNY	X	X
HORTIBAT	X	X
MISSION LOCALE SOISSONS		X
PROMEO SAINT QUENTIN	X	
MISSION LOCALE THIERACHE	X	
GRETA SOISSONS	X	
PROMEO SOISSONS	X	
UTAS CHATEAU THIERRY		X
AMSAM SOISSONS		X
DEFI SERVICES	X	X
MFR AMBLENY	X	X

STRUCTURES/ENTREPRISES	RENCONTRE INDIVIDUELLE	RENCONTRE COLLECTIVE
135 BPM SOISSONS	X	
UTAS SOISSONS	X	
LYCEE PAUL CLAUDEL LAON	X	
POLE INSERTION ET JEUNESSE THIERACHE	X	

Au cours de cette année consacrée au diagnostic, aux rencontres partenariales et aux échanges, ce sont **plus de quarante structures** que nous avons pu rencontrer. Bien entendu, cette liste de partenaires intervenant dans le champ de l'emploi sur le territoire demeure non exhaustive. Il apparaît donc nécessaire de **poursuivre ce travail de rencontres et d'échanges au-delà de la restitution de ce diagnostic, afin de continuer à identifier de nouveaux acteur.ice.s de l'emploi et à renforcer les dynamiques partenariales.**

Néanmoins, il est important de souligner que la conseillère en insertion socioprofessionnelle a volontairement adopté une approche large dans ses démarches, afin de travailler sur **l'écosystème global** susceptible d'entourer et d'accompagner les femmes sur les thématiques de l'accès et du retour à l'emploi.

Par ailleurs, **les structures citées sont également celles qui ont accepté de répondre aux sollicitations de la conseillère et de lui accorder du temps pour un premier échange.** Ces rencontres ont, dans de nombreux cas, permis à la conseillère d'accéder à d'autres réseaux, cercles partenariaux ou événements, contribuant ainsi à élargir progressivement le champ des acteur.ice.s mobilisé.e.s.



Parmi ces services de proximité, il nous a paru intéressant de pouvoir présenter les Unités territoriales d'Action Sociales autrement appelées les UTAS.

Les **Unités Territoriales d'Action Sociale (UTAS)** accueillent et accompagnent toute personne résidant sur leur territoire de compétence, dans le cadre des politiques d'action sociale définies par la loi ou décidées par l'Assemblée départementale. Elles interviennent dans différents champs tels que **l'action sociale, l'insertion, l'inclusion numérique, la protection maternelle et infantile, ainsi que l'accompagnement des enfants et des familles.**

Au-delà de ces missions, les UTAS jouent un **rôle actif d'orientation et d'accompagnement des publics vers les dispositifs adaptés à leur situation.**

Elles participent également aux actions de prévention et de soutien aux victimes de violences, en orientant et en accompagnant les personnes concernées vers des partenaires spécialisés, parmi lesquels le CIDFF.

De ce fait, les UTAS constituent des **partenaires essentiels dans l'écosystème local d'accompagnement, contribuant à renforcer l'accès aux droits et à l'emploi des femmes, tout en soutenant les parcours de protection et de réinsertion.**



Classement, analyse des données relevées auprès des partenaires

Rédaction du diagnostic



Lecture, analyse et traitement des questionnaires sur les thématiques de l'emploi

Enrichissement du diagnostic et relecture avant impression

Arrivée en février 2025, la Conseillère en Insertion Socioprofessionnelle a disposé de moins d'un an pour **réaliser un diagnostic de territoire sur l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne**.

Ce diagnostic se veut le plus complet possible, tout en précisant qu'il n'est **pas exhaustif** et que **le travail de rencontres, d'échanges et de partenariats continuera de se développer au fil de l'évolution du service emploi du CIDFF de l'Aisne**.

En complément de ce diagnostic, la conseillère a, en fin d'année 2025, commencé à intervenir dans le cadre des **ateliers** proposés par les accueils de jour du CIDFF, en accompagnant les **femmes sorties de situations de violences sur des thématiques liées à l'emploi**. Elle a également reçu des femmes lors d'**entretiens individuels** afin d'échanger sur leur parcours professionnel et de mieux cerner leurs besoins.

Parallèlement, elle a été amenée à mener des **actions de sensibilisation et de formation** sur les thématiques de l'égalité et des violences sexistes et sexuelles au travail, contribuant ainsi à renforcer la prévention et l'information auprès des partenaires et des publics accompagnés.



Présentation et réalisation

3

Le présent diagnostic a été présenté en janvier 2026 à la coordinatrice régionale de la Fédération Régionale des CIDFF des Hauts-de-France ainsi qu'à la directrice de l'Antenne du CIDFF de l'Aisne pour relecture.

Dans une **volonté de valoriser le travail accompli par la conseillère en Insertion Socioprofessionnelle du CIDFF de l'Aisne, tout en incluant et en remerciant les personnes et structures ayant participé à l'élaboration de ce projet, il a été décidé d'organiser une journée dédiée à la thématique de l'emploi.**

Cette restitution a été programmée en **mars**, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, sur la commune de Laon.

Cette ville, située au centre du département, bénéficie d'un accès routier facilité, favorisant la venue du plus grand nombre de participant.e.s.





Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne **19**

Présentation du territoire d'intervention **19**

Les caractéristiques du public féminin et de sa place dans la société **24**

L'égalité professionnelle des femmes et des hommes en France **31**

L'identification et la compréhension des freins, des stéréotypes **44**

Les professionnel.le.s de l'accompagnement : les actions et les contraintes **76**

Le rôle des partenaires dans l'accès et le maintien à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **79**



Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne

Présentation du territoire d'intervention

Cette seconde partie, qui se veut plus développée et approfondie, présente les données chiffrées significatives du territoire, mises en perspective avec celles observées à l'échelle nationale.

Elle met également en exergue un travail d'analyse approfondi portant sur le cadre législatif, les notions clés liées à l'emploi des femmes, ainsi que sur les échanges menés avec les partenaires du territoire.

Elle a pour objectif d'aborder le territoire de l'Aisne (02), le déroulement du diagnostic territorial, l'engagement et les retours des partenaires rencontrés, les axes d'amélioration identifiés en matière d'emploi des femmes, ainsi que les points forts issus de l'étude du territoire.

Cette analyse porte sur l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne. Il a donc paru pertinent de débiter par une **présentation du territoire afin d'en contextualiser les enjeux**.

Le département de l'Aisne (02) fait partie de la région Hauts-de-France. Il s'étend sur une superficie de 7 362 km² et compte 527 468 habitants, soit une densité de population de 72 habitant.e.s par km². La population aisnoise est globalement équilibrée entre les femmes et les hommes, avec une légère majorité de femmes, conformément aux tendances observées à l'échelle nationale.

Le chef-lieu du département est Laon et celui-ci compte quatre sous-préfectures : Château-Thierry, Saint-Quentin, Soissons et Vervins. Le territoire comprend 798 communes, réparties au sein de 19 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), dont 5 communautés d'agglomération et 14 communautés de communes.

Il se caractérise par une ruralité marquée, avec près de 58 % de la population résidant dans des communes rurales.

Dans ce contexte, l'Aisne présente des **enjeux spécifiques en matière d'accès aux services, de mobilité et d'emploi, particulièrement prégnants dans les zones rurales, qui impactent de manière différenciée les parcours professionnels des femmes et des hommes.**

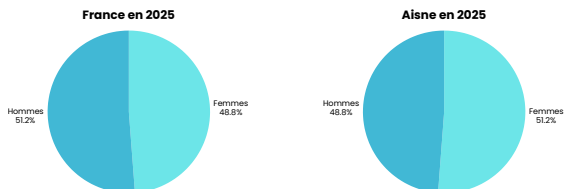
Pour réaliser ce diagnostic, il a été nécessaire de **prendre en compte l'ensemble de l'environnement lié à la situation du département de l'Aisne.**

En présentant les données chiffrées, nous dressons dans un premier temps la liste des atouts et des faiblesses du territoire, permettant de mieux appréhender sa réalité. À titre de comparaison, des données nationales seront également mises en perspective.

Les principales sources utilisées pour ce recueil de données sont les suivantes :

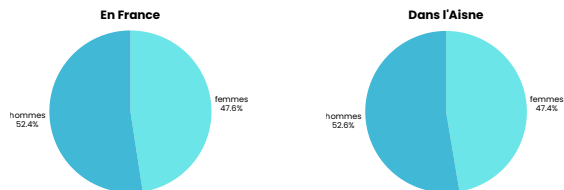
- INSEE
- Rapport *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*
- FRANCE TRAVAIL (BMO)
- Guide repère *Accompagnement des démarches de diagnostic de territoire* du Centre National d'Informations sur les Droits des Femmes et de la Famille
- Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Répartition de la population en 2025

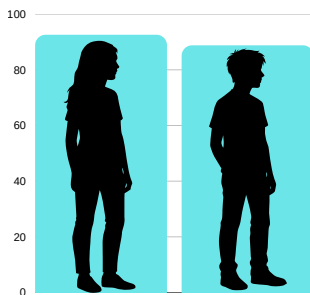


Répartition de la population active en 2025

Selon l'INSEE, la population active regroupe les personnes en emploi et les personnes au chômage

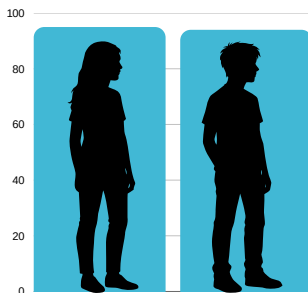


Taux de réussite en % au baccalauréat en France selon le genre en 2024



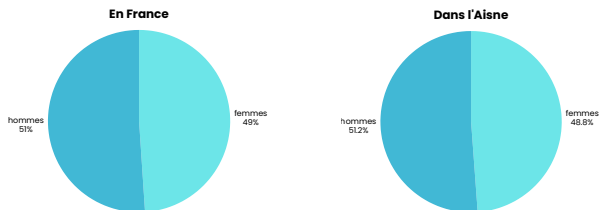
Par ailleurs, les femmes sont majoritaires parmi les étudiant.e.s de l'enseignement supérieur 1 637 200 étudiantes en 2022-2023, soit 55,8 % des effectifs de l'enseignement supérieur

Taux de réussite en % au baccalauréat dans l'Aisne selon le genre en 2024



Taux d'activité des 15-64 ans

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi ou au chômage au sens du Bureau International du Travail) et l'ensemble de la population correspondante.



Taux des temps partiels (DARES)

Dares
Statistique publique
du monde du travail

17,4 %
des salariés sont à temps partiel en 2024
(dans leur emploi principal, France hors Mayotte, hors apprentis)



26,7 % des **femmes** occupent un travail à temps partiel contre 7,9 % des hommes.



24,5 % des **15-24 ans** et 24,9 % des **55 ans et plus** sont à temps partiel.

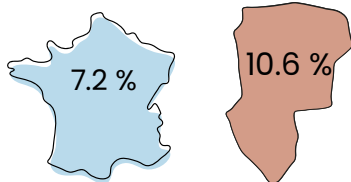


31,0 % des **employés** sont à temps partiel contre 9,2 % des cadres.

Taux de chômage (au dernier trimestre 2024)

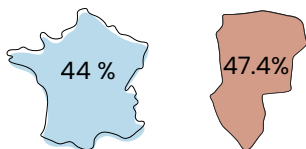
Au 3^e trimestre 2024, parmi les 2,6 millions d'individus indemnisés, **50 % étaient des femmes.**

Montant journalier moyen à l'ouverture du droit : **36 €** pour les femmes, contre **42 €** pour les hommes



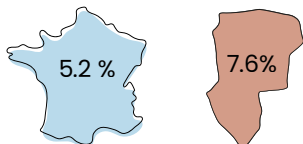
Taux des bénéficiaires des prestations sociales

Dans l'Aisne, la part élevée des prestations sociales dans le revenu des ménages les plus modestes souligne que ces aides jouent un rôle déterminant dans le revenu global de ces familles.



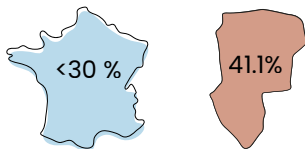
Taux de bénéficiaires du RSA

Le taux de 7,6 % dans l'Aisne signale un recours au RSA plus fréquent que la moyenne nationale, ce qui reflète une plus grande précarité sociale dans le département.



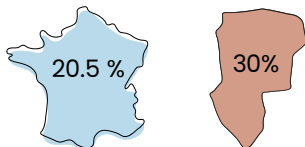
Taux de pauvreté (au premier trimestre 2024)

En France, le taux de pauvreté dépasse 30 % dans les familles monoparentales dont l'adulte de référence est **une femme**.



Taux des retraites

Ce fort pourcentage indique un besoin potentiellement accru de services aux seniors : santé, hébergement, solidarité, etc.



Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne

Les caractéristiques du public féminin et de sa place dans la société

Fragilités des femmes et des familles : Monoparentalité, précarité et pauvreté

Dans le département de l'Aisne, d'après le recensement de la population réalisé par l'INSEE en 2021 sur la composition des familles, **16,4 % des familles sont monoparentales**, soit environ 24 519 familles sur l'ensemble du territoire.

Parmi ces familles monoparentales, **83 % sont composées de femmes seules avec enfant(s)**, c'est-à-dire de mères isolées.

Ainsi, près de **5 familles monoparentales sur 6 dans l'Aisne ont une mère comme parent isolé**.

Autrement dit, environ **13 % des familles du département sont dirigées par une femme seule**.

Le taux de pauvreté des familles monoparentales atteint par ailleurs 40 %, faisant de la monoparentalité un facteur majeur de précarité, en particulier pour les femmes.

Cette situation expose de nombreuses mères célibataires à une **double vulnérabilité** : des ressources financières limitées et une disponibilité contrainte pour l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Ce phénomène est renforcé par les caractéristiques socio-économiques du territoire. L'Aisne connaît en effet un **taux de chômage supérieur à la moyenne nationale** ainsi qu'une **offre d'emploi majoritairement concentrée dans des secteurs peu qualifiés, souvent marqués par des horaires atypiques ou contraignants**.

Dans ce contexte, les **difficultés d'accès à des modes de garde adaptés constituent un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle**.

À cela s'ajoute une **charge mentale élevée liée à la gestion exclusive des responsabilités familiales**, contribuant à l'**éloignement progressif de ces femmes du marché du travail et renforçant leur dépendance aux minima sociaux**.

Ainsi, monoparentalité, précarité et pauvreté s'entrecroisent de manière particulièrement marquée dans l'Aisne, mettant en lumière l'urgence d'un accompagnement renforcé et d'une mobilisation coordonnée des acteurs locaux afin de favoriser l'égalité des chances et l'autonomie des femmes concernées.

Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne

Les caractéristiques du public féminin et de sa place dans la société
Fragilités des femmes et des familles : Violences Intra familiales

Le 25 novembre marque chaque année, depuis 1999, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Cette journée rappelle l'importance de lutter collectivement contre ce fléau, qui touche également le département de l'Aisne.

En 2024, les forces de l'ordre du département ont enregistré 1726 victimes de violences intrafamiliales (VIF) en zone gendarmerie et 1140 en zone police. Concrètement, **les gendarmes axonais interviennent en moyenne toutes les 4h30 pour des faits de violences intrafamiliales**, sur l'ensemble du territoire départemental, un chiffre qui illustre l'ampleur du phénomène.

Au niveau national, 272 000 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire ont signalé les faits aux services de sécurité en 2024, un chiffre quasi stable par rapport à 2023 (+0,4 %), alors qu'il avait doublé entre 2016 et 2023. Cette hausse progressive avait été favorisée par la **libération de la parole, l'amélioration des conditions d'accueil des victimes par les services de police et de gendarmerie**, ainsi que le **développement des dispositifs d'accompagnement**.

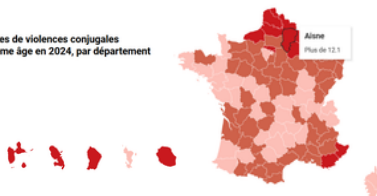
Dans 84 % des cas, les victimes sont des femmes, et 85 % des mis en cause sont des hommes.

En 2024, 107 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint, soit une augmentation d'environ 11 % par rapport à 2023.

Pour l'année 2025, bien que le décompte officiel ne soit pas encore publié, deux féminicides ont malheureusement été recensés dans le département de l'Aisne rappelant que les violences faites aux femmes restent un enjeu majeur sur le territoire français et local, et que l'Aisne, malgré une population moins dense que certains départements, n'échappe pas à ce fléau.

Nombre de femmes de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales enregistrées pour 1 000 habitantes du même âge en 2024, par département de commission

Moins de 5,5
De 5,5 à 12,1
Plus de 12,1



Pour répondre à cette problématique des violences intrafamiliales mais, plus globalement, des violences sexistes, sexuelles, conjugales et intrafamiliales, le département de l'Aisne peut reposer sur une **synergie importante et coordonnée d'acteur.ice.s qui travaillent sur la thématique et qui se regroupent autour de six réseaux appelés réseaux VIF.**

Répartis sur Hirson, Saint-Quentin, Chauny-Tergnier-La Fère, Laon, Soissons et Château-Thierry, ces six réseaux ont pour vocation l'**interconnaissance entre les acteur.ice.s et le travail collectif pour mieux appréhender la thématique, pour mieux identifier les ressources et pour mieux lutter.**

Un autre des objectifs est de travailler collectivement pour **mieux communiquer au public l'offre existante et rappeler que ce que l'on vit n'est pas normal et qu'il existe des solutions pour s'en sortir.**

Ces réseaux sont composés de collectivités, de la justice, des forces de l'ordre, des intervenantes sociales en commissariat et en gendarmerie, des associations spécialisées, des divers acteurs sociaux et du soin, et de l'éducation nationale.



Par ailleurs, en portant un regard plus précis sur les **associations du territoire**, il est possible de mettre en lumière **deux structures majeures d'aide aux victimes de violences** : **France Victimes** et le **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)**.

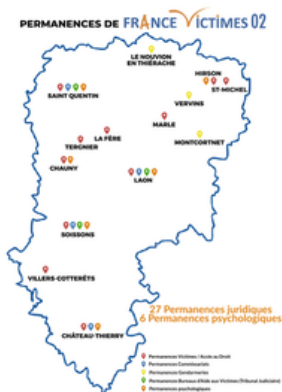
Le réseau **France Victimes** est une association nationale dédiée à l'**accompagnement des victimes**, tous types de violences confondus. Face à la libération de la parole et à l'augmentation des sollicitations sur le territoire de l'Aisne, l'association est fortement mobilisée sur les thématiques de violences intrafamiliales.

Dans le département, une équipe composée de **juristes** et de **psychologues** assure une prise en charge des victimes à la fois juridique et psychologique.

Le **CIDFF**, quant à lui, s'inscrit également dans un réseau national, composé de 98 CIDFF répartis en France hexagonale et en outre-mer.

Association se revendiquant **féministe**, le CIDFF agit pour un **accompagnement global et pluridisciplinaire des femmes, notamment sur les thématiques des violences sexistes, sexuelles, conjugales et intrafamiliales**.

Dans l'Aisne, la nouvelle antenne du CIDFF, portée par la Fédération régionale des Hauts-de-France, a ouvert en janvier 2023, à la suite de la fermeture du site de Laon en juillet 2022.



Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de l'Aisne

Créée en janvier 2023, l'Antenne du CIDFF de l'Aisne est composée de deux juristes, une éducatrice spécialisée, une assistante sociale, une coordinatrice en charge de l'animation, une infirmière et une conseillère en insertion socio-professionnelle, recrutée en février 2025, permettant la **création du service emploi à l'échelle de l'Aisne**.

L'objectif du CIDFF sur le territoire est d'**offrir aux personnes victimes de violences un lieu repère, un espace dédié à l'écoute, à l'information et à l'accompagnement, accessible à chaque étape de leur parcours**.

Les accueils de jour, véritables **espaces d'échanges bienveillants et de soutien, permettent aux victimes de rompre l'isolement en étant accueillies, écoutées, informées et orientées en fonction de leurs besoins**. Ils constituent également des **lieux ressources** pour les proches de victimes ainsi que pour les professionnel.le.s orientant des personnes concernées.

Ouverts gratuitement à toute personne victime de violences, avec ou sans enfants, majeure ou mineure, les accueils de jour ont évolué depuis leur ouverture.

Initialement centrés sur des entretiens en présentiel, ils ont développé, en réponse aux **problématiques de mobilité et de cybercontrôle**, des modalités d'accompagnement par téléphone, visioconférence, ainsi que des entretiens extérieurs.

Les professionnelles se déplacent alors au plus près des victimes, dans des lieux sécurisés et anonymes tels que les Espaces France Services, les mairies ou les CCAS.

201 victimes
accompagnées en
2025 sur les
Accueils de Jour



Un autre dispositif emblématique porté par l'Antenne du CIDFF de l'Aisne, est le dispositif **"En Voiture Nina et Simon.e.s"**.

Ce dispositif est né à la suite de la crise sanitaire, qui a mis en lumière la **nécessité d'aller vers les publics, en particulier les personnes isolées, éloignées des structures ou confrontées à des freins importants d'accès aux droits**.

En lien avec la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) des Hauts-de-France et les Délégations Départementales aux Droits des Femmes (DDFE), quatre vans "En Voiture Nina et Simon.e.s" ont été déployés en juin 2021 dans les départements du Nord, de la Somme, du Pas-de-Calais et de l'Aisne.

Ce dispositif itinérant a pour objectif de **renforcer l'accès à l'information et aux droits, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles, d'égalité femmes-hommes, de santé, de parentalité et d'insertion**.

La mission principale du van est **d'aller à la rencontre des publics afin de leur proposer un espace confidentiel d'accueil, d'écoute et d'information, et de les réorienter vers les dispositifs et acteurs de proximité** lorsque cela est nécessaire.

Le van **intervient sur l'ensemble du territoire**, à la demande des partenaires locaux (Villes, établissements scolaires, centres sociaux, missions locales, CAF, Espaces France Services, etc.), permettant ainsi de toucher un public large et diversifié.

EN VOITURE NINA & info • écoute • conseil SIMON.E.S

1 742 personnes
informées en 2025
dans le van



Le rôle des accueils de jour et du van "En Voiture Nina et Simon.e.s" est notamment de **faciliter l'orientation des personnes vers des professionnel.le.s compétent.e.s**, ce qui explique l'importance de disposer d'une équipe pluridisciplinaire, intégrant notamment des **juristes**.

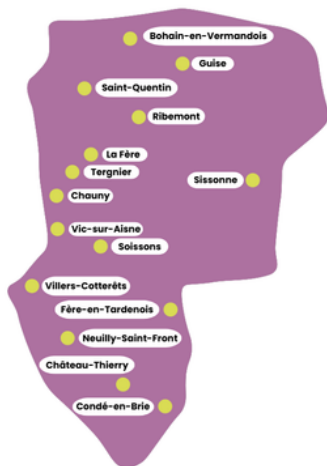
Au sein du CIDFF, deux juristes assurent 17 permanences réparties sur 15 communes du territoire, afin de proposer un **accompagnement personnalisé, fondé sur l'information et l'orientation face à des problématiques juridiques spécifiques**.

Leurs champs d'intervention couvrent principalement **le droit de la famille, le droit du logement, le droit du travail et le droit des personnes étrangères**.

Les entretiens sont **gratuits, confidentiels** et peuvent être réalisés en présentiel, par téléphone, en visioconférence ou par échange de courriels, afin de **s'adapter aux besoins, aux contraintes de mobilité et aux situations personnelles des personnes accompagnées**.

567 personnes
informées
juridiquement en
2025

Dont **170**
victimes de
violences



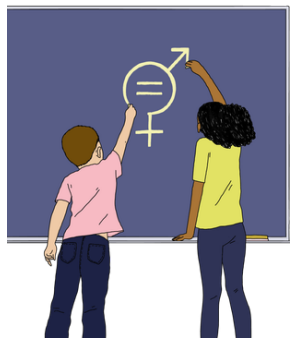
Enfin, l'une des missions fondamentales du CIDFF consiste à **prévenir et lutter contre les violences** à travers des **actions de sensibilisation** portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la déconstruction des stéréotypes de genre, ainsi que la lutte contre les discriminations.

Dans ce cadre, l'équipe du CIDFF met en place des temps de **sensibilisation** et des actions de **formation** à destination de publics variés et de professionnel.le.s, afin de **favoriser une meilleure compréhension des enjeux d'égalité et de prévention des violences**.

Par ailleurs, une **infirmière en prévention et santé des femmes** intervient spécifiquement sur des thématiques liées à la **santé féminine**, telles que la précarité menstruelle, les cancers féminins, la ménopause, la contraception ou encore la santé sexuelle et reproductive. Ces actions de sensibilisation visent à **renforcer l'accès à l'information, à prévenir les risques et à favoriser l'autonomie des femmes en matière de santé**.

L'infirmière propose également des **rendez-vous individuels**, destinés au public féminin, afin de réaliser des **bilans de santé, d'échanger dans un cadre confidentiel et bienveillant, et d'orienter vers des professionnels de santé de proximité** lorsque cela est nécessaire.

Ces accompagnements individuels viennent ainsi compléter les actions collectives et participent à une prise en charge globale et pluridisciplinaire des femmes accompagnées par le CIDFF.



Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne

L'égalité professionnelle des femmes et des hommes en France

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un principe fondamental en France, soutenu par des lois et des politiques visant à éliminer les discriminations et à garantir des droits égaux dans le milieu de travail.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdiction des discriminations en matière d'embauche
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière
- Obligations vis-à-vis des représentant.e.s du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation)
- Information des salarié.e.s et candidat.e.s à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

En France, malgré une progression notable, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste un défi à relever. Les écarts salariaux persistent : en 2022-2023, les femmes gagnent en moyenne 23-24 % de moins que leurs homologues masculins dans le secteur privé, et 14-15 % en équivalent temps de travail identique.

L'instrument légal majeur, **l'Index de l'égalité professionnelle** (loi 2018), contraint les entreprises de plus de 50 salariés à publier annuellement une note sur cinq critères :

- Ecarts de rémunération
- Augmentations
- Promotions
- Retour de congé maternité
- Top salaires



En 2023-2024, le taux de publication atteint environ 77 %, avec une note moyenne de 88/100, stable depuis 2023. Cependant seules 2 % des entreprises obtiennent 100, et environ 4 % ont une note inférieure à 75, ce qui entraîne des obligations de correction.

Evolution des lois sur l'égalité professionnelle Femmes Hommes

1972 – Loi sur l'égalité de rémunération : Instaure le principe "à travail égal, salaire égal". Il s'agit de la première reconnaissance légale de l'égalité salariale.

1983 – Loi Roudy : Crée le principe d'égalité professionnelle dans tous les aspects de l'emploi (embauche, promotion, formation, etc.) Obligation pour les entreprises de faire un rapport annuel sur la situation comparée hommes et femmes

2001 – Loi Génisson : Renforce les obligations des entreprises : rapport annuel obligatoire sur l'égalité et négociation sur ce sujet

2006 – Loi relative à l'égalité salariale : Objectif de suppression des écarts de rémunération dans un délai de 5 ans et renforcement de l'obligation de négociation dans les entreprises

2010 – Loi Copé-Zimmermann : Impose un quota de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises (40 % en 2017)

2014 – Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Lutte contre les stéréotypes de genre, renforce les obligations de négociation et de sanctions

2018 – Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Création de l'Index de l'égalité professionnelle, outil de mesure obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Mise en place de sanctions possibles en cas de score insuffisant (<75/100)

2021 – Loi Rixain : Imposition de quotas de femmes dans les postes de direction des grandes entreprises :

- 30 % de femmes en 2026
- 40 % en 2029



Les inégalités sociales et professionnelles rencontrées par les femmes au cours de leur parcours



La charge mentale

La charge mentale désigne le **travail invisible et cognitif** consistant à **penser et organiser toutes les tâches nécessaires au bon fonctionnement de la vie quotidienne** (planifier les rendez-vous, anticiper les besoins des enfants, gérer les courses, coordonner les activités) bien **avant que les tâches elles-mêmes ne soient réalisées**.

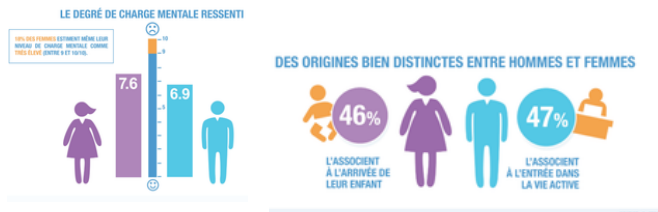
Ce travail ne se limite pas à l'exécution de tâches domestiques mais inclut leur pensée, mémorisation et coordination, ce qui en fait une **charge psychique constante et souvent épuisante**.

La sociologue Monique Haicault a théorisé cette notion dès les années 1980, en mettant en lumière l'organisation du foyer comme un **travail invisible, souvent non reconnu et non rémunéré, réalisé majoritairement par des femmes**.

La charge mentale est surtout liée aux femmes parce que, dans la majorité des foyers hétérosexuels, elles continuent d'assumer la plus grande part de ce travail invisible, même lorsqu'elles exercent une activité professionnelle à l'extérieur.

Cette répartition genrée des responsabilités domestiques et d'organisation **ne disparaît pas avec l'emploi ou un niveau de revenus élevé** : des études récentes montrent que même des mères très diplômées en emploi portent nettement plus de charge mentale que leurs partenaires masculins, avec beaucoup plus de tâches d'organisation et de planification au quotidien.

Cette charge mentale a un **impact direct sur l'emploi des femmes** : un très large pourcentage d'entre elles déclarent que cette responsabilité **freine leur progression professionnelle, limite leur disponibilité pour des contraintes de carrière** (heures supplémentaires, déplacements, promotions) et **contribue à des situations d'épuisement professionnel ou de décrochage**.



Par exemple, des enquêtes montrent qu'une grande majorité de femmes estiment que la charge mentale freine leur progression professionnelle, et qu'une part significative a déjà connu un **burn-out** ou une **dépression associée à cette double charge** (travail domestique invisible et travail salarié). D'autres données indiquent que une proportion importante de **mères réduisent leur temps de travail ou interrompent leur carrière pour assumer des responsabilités familiales, bien plus fréquemment que les pères.**

Ainsi, au-delà de son effet sur le bien-être, la charge mentale constitue un **frein structurel à l'égalité professionnelle** : elle pèse sur l'accès à des opportunités d'emploi, la progression de carrière, la santé psychologique et la capacité à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, ce qui contribue à perpétuer des inégalités socio-économiques entre femmes et hommes.

Le travail domestique

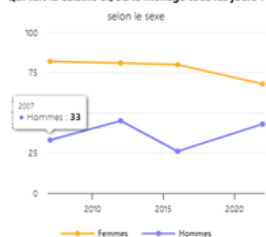
Le travail domestique désigne l'ensemble des tâches nécessaires au fonctionnement quotidien du foyer, telles que le ménage, la cuisine, la lessive, les courses, l'entretien du logement et, plus largement, l'organisation matérielle de la vie familiale.

D'après l'analyse de l'Observatoire des inégalités publiée en mars 2025, en France, **68 % des femmes déclarent faire la cuisine ou le ménage chaque jour**, contre 43 % des hommes, illustrant un **déséquilibre persistant dans la prise en charge des tâches domestiques**. Si le partage du travail domestique tend à évoluer, il demeure encore largement inégalitaire.

Toutefois, **89 % des Français.e.s estiment que la répartition des tâches entre les femmes et les hommes s'est améliorée au cours des cinquante dernières années**. Cette évolution, lente mais réelle, s'explique par plusieurs facteurs conjoints :

- L'investissement professionnel accru des femmes (93 %),
- Une implication plus importante des hommes dans la sphère domestique (83 %),
- Et un lâcher-prise progressif des femmes, qui ont appris à déléguer certaines tâches (83 %).

Qui fait la cuisine et/ou le ménage tous les jours ?



Le plafond de verre (en anglais glass ceiling)

Le plafond de verre est une métaphore désignant les **barrières invisibles qui empêchent certains groupes, en particulier les femmes, d'accéder aux plus hauts niveaux de responsabilité dans les organisations ou dans leur carrière, malgré leurs compétences, leur expérience et leurs qualifications**. On peut « voir » les postes élevés, mais on ne peut pas les atteindre en raison d'**obstacles non déclarés, implicites ou structurels**.

Le terme a été introduit à la fin des années 1970 et popularisé au début des années 1980 pour décrire ces obstacles systémiques. C'est Marilyn Loden, consultante américaine en management et défenseuse de la diversité, qui aurait inventé l'expression glass ceiling lors d'un discours en 1978, en parlant des barrières invisibles freinant la progression des femmes dans leur carrière.

Le terme apparaît en France au cours des années 1990, dans un **contexte marqué par le développement des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et par **l'influence croissante des travaux anglo-saxons sur les discriminations au travail**.

Il est d'abord utilisé dans les milieux universitaires, syndicaux et institutionnels, avant de se diffuser plus largement dans le débat public.

Son introduction en France s'inscrit dans la continuité des **analyses féministes et sociologiques** portant sur les inégalités de carrière, notamment celles montrant que **l'égalité formelle d'accès à l'emploi ne se traduit pas par une égalité réelle d'accès aux postes de pouvoir**.

Le concept **permet alors de nommer et rendre visibles des mécanismes de discrimination indirecte, difficilement mesurables, mais profondément ancrés dans les pratiques professionnelles et les organisations**.

À partir des années 2000, le plafond de verre est progressivement repris par les institutions publiques (ministères, Insee, Haut Conseil à l'Égalité), les rapports officiels, ainsi que par le monde de l'entreprise et des ressources humaines. Il devient un **outil d'analyse central** pour expliquer la sous-représentation persistante des femmes dans les postes de direction, malgré leur forte présence sur le marché du travail et dans l'enseignement supérieur.



Aujourd'hui, le terme est largement intégré au vocabulaire des politiques publiques françaises en matière d'égalité femmes-hommes, notamment dans les champs de l'emploi, de la gouvernance, de la politique et de la fonction publique.

Il est également complété par d'autres notions comme :

- le **"plancher collant"**

Ce terme désigne **l'ensemble des mécanismes sociaux et professionnels qui maintiennent principalement les femmes dans les emplois les moins qualifiés, les moins rémunérés et avec peu de perspectives d'évolution**, les empêchant de progresser dans la hiérarchie dès le début de leur carrière.

Contrairement au plafond de verre, qui freine l'accès aux postes les plus élevés, **le plancher collant agit en amont**, en enfermant durablement certaines catégories de travailleuses dans des situations de précarité.

Il résulte notamment de la concentration des femmes dans des secteurs féminisés et peu valorisés, du temps partiel subi, de la discontinuité des carrières liée aux responsabilités familiales et de stéréotypes de genre persistants.

Par exemple, la division et la répartition des tâches non rémunérées sont inégales ce qui avantage énormément les hommes et augmentent leurs disponibilités pour s'investir dans ces projets plus rémunérateurs, prestigieux et reconnus socialement.

- Les **"murs qui se serrent"**

Cette notion désigne quant à elle les **contraintes multiples et cumulatives qui se resserrent autour des femmes au cours de leur parcours professionnel et personnel, réduisant progressivement leurs marges de manœuvre**. Elle renvoie à l'**accumulation de freins** tels que la charge mentale, le travail domestique, les responsabilités parentales, la précarité de l'emploi, les stéréotypes de genre ou encore le manque de modes de garde adaptés.

Contrairement au plafond de verre ou au plancher collant, cette image met en lumière un **processus progressif d'enfermement, où les opportunités se réduisent non pas par une barrière unique, mais par l'effet combiné de contraintes structurelles qui finissent par limiter durablement l'autonomie et les trajectoires professionnelles des femmes**.



- La **“décoration étouffante”**

La notion de “décoration étouffante” renvoie aux **normes sociales et attentes genrées qui assignent prioritairement les femmes à la sphère domestique et familiale**, en valorisant leur rôle de “bonne mère”, de conjointe disponible et de gestionnaire du foyer.

Cette “décoration” désigne l'ensemble des **injonctions positives en apparence** (dévouement, sens de l'organisation, disponibilité, altruisme) qui, en réalité, **masquent et légitiment une surcharge de responsabilités**. En idéalisant ces rôles, la société rend cette charge invisible et empêche de la remettre en question, contribuant ainsi à l'épuisement des femmes et à la limitation de leurs choix professionnels et personnels.

- Le **“ciel nuageux”**

Enfin, la notion de « ciel nuageux » renvoie au **climat organisationnel et culturel** dans lequel évoluent les femmes, en particulier au sein des espaces de décision et de pouvoir. Ces espaces sont souvent **imprégnés de normes, de codes et de modes de socialisation historiquement masculins**. Les femmes y sont fréquemment minoritaires, voire absentes, ce qui rend plus difficile leur sentiment de légitimité, leur appropriation des règles implicites et leur capacité à faire entendre leurs priorités ou à imposer leurs agendas. Ce “ciel nuageux” ne se traduit pas par des barrières formelles à l'accès aux responsabilités, mais par une **atmosphère peu inclusive, marquée par des réseaux informels, des pratiques de cooptation et des références partagées qui tendent à exclure celles qui ne partagent pas cette socialisation dominante**. Il contribue ainsi à la persistance des inégalités de pouvoir en complexifiant l'accès et l'exercice des fonctions décisionnelles pour les femmes.

Ainsi, connaître ces notions permet d'**affiner l'analyse des inégalités professionnelles structurelles** et contribue à **structurer le débat sur les discriminations systémiques, en offrant un cadre de compréhension partagé des freins invisibles à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.



Les inégalités sociales et professionnelles rencontrées par les femmes au cours de leur parcours professionnel sont aussi et avant tout liée aux stéréotypes de genre amenant parfois jusqu'à des discriminations.

Un **stéréotype** est une **représentation sociale simplifiée et généralisée attribuée à un groupe de personnes, qui associe à ses membres des caractéristiques, des rôles ou des comportements supposés communs**. En sociologie, les stéréotypes sont compris comme des constructions sociales, produites et transmises par la socialisation, les institutions, les médias et les rapports de pouvoir. S'ils fonctionnent comme des raccourcis cognitifs, ils contribuent surtout à **figer les individus dans des catégories, à naturaliser les différences et à légitimer des inégalités sociales**.

Les **stéréotypes de genre** désignent plus spécifiquement les **croyances et attentes socialement construites concernant ce que les femmes et les hommes seraient « naturellement » censés être ou faire**. Ils assignent traditionnellement aux femmes des qualités liées au care, à l'émotion, à la disponibilité et à la sphère privée, tandis que les hommes sont associés à l'autorité, à la rationalité, à la compétitivité et à la sphère publique. Ces stéréotypes ne sont pas neutres : ils sont hiérarchisés et **participent à la division sexuelle du travail et des rôles sociaux**.

On peut dire que les stéréotypes de genre sont particulièrement liés aux femmes dans la mesure où ils produisent des **effets asymétriques** : ils limitent davantage les possibilités d'action, de reconnaissance et de mobilité sociale des femmes que celles des hommes. En assignant les femmes à des rôles domestiques, maternels ou subalternes, **ces représentations contribuent à justifier leur moindre présence dans les espaces de pouvoir, leur concentration dans des emplois peu valorisés et la persistance des inégalités professionnelles et économiques**.

D'un point de vue théorique, le concept de stéréotype est introduit par Walter Lippmann dans les années 1920, qui les définit comme des « images dans nos têtes ». Les stéréotypes de genre ont ensuite été largement analysés par les sciences sociales, notamment par **Simone de Beauvoir**, qui montre que l'on « **ne naît pas femme, on le devient** », soulignant le caractère socialement construit des rôles féminins. Les travaux de **Pierre Bourdieu** sur la **domination masculine** mettent également en évidence la manière dont ces **stéréotypes sont intériorisés par les individus et reproduits par les structures sociales, contribuant à la perpétuation des rapports de domination entre les sexes**.

Ainsi, les stéréotypes de genre constituent un **mécanisme central de reproduction des inégalités, en façonnant les trajectoires scolaires, professionnelles et sociales des femmes dès l'enfance et tout au long de la vie**.

Déconstruction des stéréotypes

Des exemples plus parlants qu'une définition...

« Les femmes sont moins ambitieuses que les hommes »

Ce n'est pas une question de genre, mais de contexte : les femmes font face à des **freins** (discrimination, plafond de verre, charge mentale) qui **limitent leurs opportunités**.

« Les filles sont naturellement moins bonnes en maths »

Aucune preuve scientifique ne montre une infériorité cognitive : les différences de résultats viennent de l'**auto-censure** et des **biais éducatifs**.

« Les femmes à temps partiels manquent d'engagement »

Beaucoup de femmes sont **contraintes au temps partiel** à cause du **manque de solutions de garde ou d'inégalités salariales**. Ce n'est pas un choix de confort.

« Les métiers du soin ou de l'enseignement sont faits pour les femmes »

Ces métiers sont historiquement féminisés, mais rien ne justifie qu'ils le soient. Les hommes y réussissent aussi bien.

Par ailleurs, le retour à l'emploi des femmes après une période d'inactivité, souvent liée à la maternité ou à des responsabilités familiales, reste fortement entravé par des **freins structurels** et des **stéréotypes de genre** persistants.

Parmi les principaux obstacles identifiés figurent le manque de solutions de **garde d'enfants** accessibles et flexibles, la faible valorisation **des compétences** acquises pendant l'interruption de carrière, ainsi que des pratiques de **recrutement discriminatoires**, conscientes ou non.

Les stéréotypes sociaux jouent un rôle déterminant : les femmes sont souvent perçues comme moins disponibles ou moins investies dans leur carrière, en particulier après une pause liée à la maternité. Ces biais conduisent à une autocensure chez certaines, qui n'osent pas postuler à des postes à responsabilités ou à temps plein.

En parallèle, les recruteur.euse.s peuvent hésiter à embaucher une femme ayant connu une période d'inactivité, interprétée à tort comme un désengagement.

Enfin, les politiques d'entreprise ne sont pas toujours adaptées pour accompagner le retour progressif et sécurisé à l'emploi, notamment en matière de formation continue, de flexibilité des horaires ou de reconnaissance de l'expérience extra-professionnelle. Pour lever ces freins, il est essentiel de déconstruire les stéréotypes, de former les recruteurs, et de développer des **dispositifs d'accompagnement individualisés**, favorisant **l'inclusion durable des femmes** sur le marché du travail.

Les stéréotypes, en assignant des rôles, des capacités ou des comportements supposés à certains groupes, ne sont pas sans conséquences. Lorsqu'ils influencent les décisions, les pratiques ou les comportements, **ils peuvent conduire à des traitements différenciés injustifiés et produire des situations d'exclusion ou de désavantage**. C'est ainsi que les stéréotypes peuvent se traduire concrètement en **discriminations**, notamment dans l'accès aux droits, à l'emploi ou aux services.

Une discrimination correspond à une **inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi et qui s'exerce dans un domaine également visé par la loi**, comme l'accès à un service, à un logement, à une formation ou à l'emploi.

En France, 23 critères de discrimination, dits « critères prohibés », sont définis par la loi et répertoriés à l'article 225-1 du Code pénal.

Parmi les critères de discrimination figurent notamment :

- l'âge,
- le sexe,
- l'identité de genre,
- le handicap,
- l'origine,
- le patronyme,
- l'appartenance ou la non-appartenance à une religion.

Ainsi, **les discriminations constituent l'aboutissement concret de représentations stéréotypées lorsqu'elles s'inscrivent dans des pratiques ou des décisions qui portent atteinte à l'égalité de traitement.**



Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne

L'identification et la compréhension des freins, des stéréotypes

Au fil des échanges et des rencontres avec les femmes accompagnées et les partenaires du territoire, nous avons pu **identifier une liste non exhaustive de freins entravant le retour à l'emploi des femmes.**

La mise en place de questionnaires distincts, à destination des femmes et des partenaires, a permis de **mettre en lumière les obstacles rencontrés, les craintes exprimées**, mais également les **axes d'amélioration** et les **pistes d'actions**. Ces éléments constituent une **base de réflexion pour envisager des actions communes et partenariales, visant à travailler collectivement à la levée des freins identifiés.**

Les freins psychologiques et structurels au changement :

Chez l'être humain, le changement s'accompagne généralement d'une forme de résistance, plus ou moins marquée selon les individus. Tout changement, en effet, remet en question l'équilibre intérieur qui s'est construit progressivement, bouleverse les habitudes rassurantes en exposant à un inconnu potentiellement synonyme de danger. Les freins au changement, qu'ils soient individuels, collectifs, conjoncturels ou structurels, constituent donc un mécanisme naturel de protection et de conservation.

Il existe plusieurs types de freins au changement dont voici les principaux :

La peur de l'inconnu

La peur de l'inconnu est la raison la plus fréquente à la résistance au changement. Il s'agit d'ailleurs d'un sentiment universel, extrêmement répandu. Sortir de sa zone de confort implique de prendre des risques, de se confronter à l'incertitude, voire à une situation menaçante qui nous effraie.

L'incompréhension du sens du changement

Quelqu'un qui ne comprend pas les raisons d'un changement est susceptible d'y résister, et ce, particulièrement lorsque la situation actuelle est perçue comme satisfaisante et que ce changement s'assimile donc à une perte. Ce phénomène est renforcé lorsque la personne n'a pas été préalablement consultée.

La crainte de ne pas être à la hauteur

La peur de ne pas être à la hauteur, de perdre le contrôle, est liée à la peur de l'inconnu. Le changement nécessite de s'adapter, de faire ses preuves à nouveaux, de se confronter au jugement d'autrui. Face à ce défi, certains d'entre-nous perdent confiance en eux, doutent de leurs capacités ou remettent en question leurs compétences.

L'habitude

Changer, c'est rompre sa routine rassurante, supprimer ses habitudes. Or l'être humain est profondément attaché à une forme de routine, indispensable à la gestion efficace de ses ressources et qui lui permet de se concentrer sur les décisions les plus importantes. Et plus l'habitude est ancrée en nous, plus le changement est difficile.

Les croyances

Les opinions et croyances (sur eux-mêmes, la vie, les autres...) dont disposent les individus en amont du changement contribuent à les rassurer, mais elles rigidifient aussi leurs positions et les bloquent dans leur évolution. Il est généralement très difficile d'actualiser ces croyances limitantes face à de nouvelles informations : le cerveau a du mal à ajuster ses représentations.



Comment se séparer des freins ?

Se défaire des freins culturels liés au retour à l'emploi des femmes est un processus complexe qui nécessite un changement profond des mentalités, des pratiques et des structures sociales. Voici plusieurs leviers d'action complémentaires, à la fois individuels, collectifs et institutionnels :

Éducation et sensibilisation dès le plus jeune âge

Lutter contre les stéréotypes de genre dans les manuels scolaires, les jeux, les discours éducatifs.

Promouvoir l'égalité dans l'orientation scolaire, pour que filles et garçons aient les mêmes ambitions professionnelles.

Encourager une vision partagée des rôles parentaux et professionnels dès l'enfance.

Changer les représentations sociales

Valoriser les femmes actives dans les médias : donner de la visibilité aux femmes qui réussissent dans tous les secteurs.

Déconstruire les discours selon lesquels la maternité serait incompatible avec la carrière.

Encourager les hommes à investir les sphères familiales, notamment via des campagnes sur la parentalité partagée.

Soutenir les femmes dans leur parcours professionnel

Dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi : formations, bilans de compétences, coaching professionnel.

Mentorat et réseaux féminins : rompre l'isolement et favoriser la reprise de confiance.

Mettre en valeur les compétences acquises pendant les périodes d'inactivité (gestion, organisation, polyvalence...).

Adapter les politiques publiques et les pratiques des employeurs

Rendre les structures d'accueil de la petite enfance plus accessibles et plus nombreuses, pour lever un frein majeur au retour à l'emploi.

Inciter les entreprises à adopter des horaires flexibles, le télétravail, et des congés parentaux partagés.

Sanctionner les discriminations à l'embauche ou à la reprise d'activité

Valoriser la parole des femmes concernées

Donner une place à celles qui ont connu des ruptures professionnelles (maternité, précarité, reconversion...) pour qu'elles partagent leurs expériences.

Créer des espaces de dialogue entre les acteurs publics, les entreprises et les femmes éloignées de l'emploi pour identifier les freins concrets et les dépasser.

En résumé, rompre avec les freins culturels passe par une **action conjointe entre les institutions, les entreprises, la société et les familles.**

Cela demande du temps, de la volonté politique et un effort collectif de transformation sociale.

Un frein, une solution

Nous avons pu identifier, grâce au travail de réalisation de ce diagnostic de territoire, et relever une **liste non exhaustive de freins rencontrés par les femmes pour leur retour à l'emploi mais aussi dans leur parcours professionnel.**

A la suite de nombreux échanges avec les partenaires, mais aussi les femmes rencontrées individuellement ou collectivement, nous pouvons dès à présent les recenser et tenter d'apporter une solution.

Parmi les plus fréquemment cités :

- La garde d'enfants
- La santé
- La mobilité
- Le manque de confiance
- Le manque de qualification
- La monoparentalité



La mobilité

La mobilité constitue un enjeu central dans l'accès à l'emploi, et elle représente, pour de nombreuses femmes, un frein structurel majeur à leur insertion ou à leur maintien dans le monde professionnel.

Cette contrainte s'exprime à plusieurs niveaux : **géographique, économique et social.**

En premier lieu, l'absence ou l'insuffisance de solutions de transport, notamment en milieu rural ou périurbain, limite l'accès à un bassin d'emploi élargi.

À cela s'ajoutent des facteurs économiques tels que le coût des déplacements, l'entretien d'un véhicule ou encore l'insuffisance des infrastructures de transport en commun. Sur le plan social, les normes de genre et la persistance d'une répartition inégalitaire des charges familiales conduisent de nombreuses femmes à privilégier des emplois de proximité, parfois au détriment de leur qualification ou de leur évolution professionnelle.

Ainsi, la question de la mobilité féminine ne peut être dissociée des logiques d'inégalités de genre qui traversent le marché du travail et mérite d'être appréhendée comme un levier essentiel dans toute politique d'insertion professionnelle inclusive.

Coût moyen du permis de conduire en France en 2024

1 204€



Coût mensuel d'un trajet d'environ 45 kms aller retour pour se rendre au travail



118.80€

**Coût calculé uniquement pour le carburant via le site Michelin pour un véhicule type Clio V, sur un trajet de 44 km aller-retour. A ce montant s'ajoute l'assurance obligatoire et le coût engendré par l'usure des pièces.*

Les dispositifs d'aide à la mobilité dans l'Aisne

- **L'Aide à la mobilité France Travail :**

L'Aide à la mobilité est une aide financière versée par France Travail.

Elle couvre en **totalité ou en partie les frais d'hébergement, de repas, de déplacement que vous engagez durant votre formation.**

Sont concerné.e.s les demandeur.se.s d'emploi peu ou non indemnisé.e.s.

- **L'aide au permis B France Travail :**

L'aide au permis de conduire de France Travail est une aide financière qui **couvre les frais de passage du permis de conduire** et aide à trouver plus facilement un emploi.

Pour pouvoir en bénéficier, il faut être inscrit.e à France Travail depuis au moins 6 mois de façon continue, sans permis B, avec un projet professionnel où le permis est indispensable (frein à l'emploi constaté), avoir peu ou pas d'indemnisation, aucune autre aide mobilisable, et faire la demande avec son.a conseiller.e avant l'inscription en auto-école.

- **En route pour l'emploi :**

Le dispositif "En route pour l'emploi" a été mis en place par la Région Hauts-de-France pour aider les personnes en recherche d'emploi à surmonter les obstacles liés à la mobilité.

Il s'agit d'un **prêt de véhicule à un tarif très abordable, permettant aux bénéficiaires de se rendre à leur travail, à un stage ou à une formation.**

Pour bénéficier de ce dispositif, il faut avoir décroché un contrat de travail d'au moins un mois, qu'il s'agisse d'un CDD, d'un CDI à temps partiel ou complet, d'un contrat en alternance, d'une convention de stage, d'un contrat ou d'une convention pour une immersion en entreprise, d'un contrat aidé ou d'un chantier d'insertion. Le.a demandeur.se doit également être titulaire du permis de conduire B en cours de validité.

Ce dispositif s'adresse aux personnes ne disposant pas de transports en commun à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail, ou dont les horaires ne permettent pas d'en profiter. Il concerne aussi celles ayant temporairement besoin d'un véhicule pour travailler, par exemple en attendant de faire réparer leur voiture ou lorsqu'un seul véhicule est partagé dans le foyer.

- **Mission Locale :**

Les jeunes inscrit.e.s à la Mission locale peuvent **bénéficier d'un cyclomoteur, d'un scooter ou d'un vélo à assistance électrique pour leurs déplacements professionnels.**

La Mission locale peut également prescrire des **véhicules de location solidaire** (automobile, scooter) auprès de partenaires locaux.

- **Billet Coup de Pouce proposé par SNCF Voyageurs :**

Le Billet Coup de Pouce de SNCF Voyageurs **permet de voyager à -75 % et d'emmener jusqu'à 3 accompagnants (4-18 ans) à 1 €.**

Il est réservé à certains publics : demandeur.se.s d'emploi sous conditions de ressources, bénéficiaires de minima sociaux, stagiaires rémunéré.e.s en dessous du SMIC, volontaires civiques et titulaires du droit IRIS.

- **Billet Pass'Emploi proposé par SNCF Voyageurs :**

Le Billet Pass'Emploi de SNCF Voyageurs permet de **voyager gratuitement en TER pour se rendre à un entretien d'embauche, une formation ou une démarche liée à l'emploi.**

Il est destiné aux **demandeur.se.s d'emploi inscrit.e.s à France Travail, sur présentation d'un justificatif de convocation ou de rendez-vous.**

- **Pass'Rail pour les moins de 28 ans proposé par SNCF :**

Le Pass'Rail de la SNCF, **destiné aux moins de 28 ans**, permet de **voyager en illimité sur les trains TER et Intercités pendant une période donnée.**

Il s'adresse aux jeunes souhaitant se déplacer facilement partout en France, notamment pour les études, l'emploi ou les loisirs.

Le département de l'Aisne compte **six autorités organisatrices de la mobilité** qui organisent des services de transport dans leur ressort territorial :

- La **Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois** organise un service d'autobus et de transport à la demande, nommé Pastel
- Le **Syndicat intercommunal des transports urbains soissonnais** (qui réunit Grand Soissons Agglomération et 12 communes environnantes) organise un service d'autobus et de transport à la demande nommé TUS
- La **Communauté d'agglomération du Pays de Laon** organise un service d'autobus et de transport à la demande nommé TUL



- La **Communauté d'agglomération de la Région de Château-Thierry** organise un service d'autobus et de transport à la demande nommé Fablio
- La **Communauté d'agglomération Chauny-Tergnier-La Fère** organise un service d'autobus et de transport à la demande nommé Lyneo
- La **Communauté de communes Retz-en-Valois** organise un service d'autobus à Villers-Cotterêts, d'autocar entre Villers-Cotterêts et La Ferté-Milon et de transport à la demande nommé Villéo-Retzéo



Qu'il s'agisse des femmes interrogées ou des partenaires consulté.e.s, **la mobilité apparaît comme l'un des principaux obstacles au retour à l'emploi.**

Dès lors, il est essentiel pour les structures d'accompagnement d'avoir une parfaite **connaissance des dispositifs disponibles sur le territoire, afin de pouvoir les mettre au service des personnes accompagnées.**



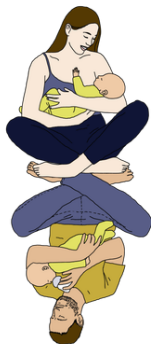
La garde d'enfant(s)

Parmi les obstacles majeurs au retour à l'emploi des femmes, la question de la garde des enfants occupe une place centrale.

En effet, l'**insuffisance** de structures d'accueil adaptées, le **coût** parfois élevé des modes de garde, ou encore les **horaires peu compatibles** avec les exigences professionnelles constituent des freins concrets, en particulier pour les mères isolées ou les familles modestes.

Ce manque de solutions accessibles pousse de nombreuses femmes à différer leur reprise d'activité, à accepter des **emplois précaires** ou à **temps partiel**, voire à se retirer durablement du marché du travail.

Par ailleurs, la société continue de faire peser sur les femmes la responsabilité principale de la **gestion familiale**, renforçant ainsi l'idée selon laquelle leur rôle prioritaire est celui de mère plutôt que de travailleuse.



Panorama des modes de gardes dans l'Aisne

Mode de garde	Description
Assistante maternelle agréée	Individuel, flexible, à domicile
Crèche collective	Encadrée, sociale, modulée selon ressources, place AVIP
Crèche familiale/ Multi-accueil	Mixte, encadrement structuré
Halte-garderie collective	Accueil occasionnel
Garde partagée	A domicile, flexible, personnel
Micro-crèches privées	Petites structures locales
LAEP, RAM	Information, sociabilisation, soutien parental
Assistant familial et tiers dignes	Accueil spécifique d'enfants
Aides financières	Facilitent l'accès à divers modes de garde

Les aides financières existantes sur le territoire pour la garde d'enfant.s

- **Le complément de libre choix du mode de garde (CMG)**

Le Complément de libre choix du mode de garde (CMG) est une **aide de la CAF qui prend en charge une partie du coût de la garde d'enfant** (assistante maternelle agréée ou garde à domicile).

Son montant dépend des revenus du foyer, de l'âge de l'enfant et du type de garde, et elle s'accompagne souvent d'une prise en charge partielle des cotisations sociales.

- **L'Aide à la Garde d'Enfants (AGE)**

L'Aide à la Garde d'Enfants (AGE) de la Région Hauts-de-France est une **aide financière mensuelle pour les parents d'enfants de moins de 3 ans non scolarisés qui doivent faire garder leur enfant pour travailler ou suivre une formation**. Elle verse environ 20 € par enfant (30 € en famille monoparentale) sous conditions de résidence dans les Hauts-de-France, de garde déclarée et souvent de plafond de revenus.

- **Les aides locales des collectivités territoriales**

Les collectivités territoriales (communes, départements, régions) peuvent proposer des aides financières locales pour faciliter la garde d'enfants, comme le financement de places en crèche, des aides municipales ou des chèques emploi-service (CESU).

Ces dispositifs varient selon le territoire et sont généralement soumis à des conditions de ressources ou de situation familiale. Dans l'Aisne, il existe par exemple le dispositif **Aisne Starter** mis en place par le Conseil départemental. Ce dispositif prend en charge les frais de garde d'enfant.s pour les allocataires du RSA ou jeunes sortant de l'ASE reprenant une activité ou une formation, en complément des aides existantes.

- **Le crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile**

Le crédit d'impôt pour l'emploi d'un.e salarié.e à domicile permet de déduire 50% des dépenses engagées pour des services à domicile (ménage, jardinage, garde d'enfants, etc.) de vos impôts.

Le montant est plafonné selon le type de service et la situation familiale.

Si le crédit dépasse l'impôt dû, le surplus vous est remboursé.

- **Les places AVIP**

Les places AVIP font partie du dispositif des crèches "À Vocation d'Insertion Professionnelle" (AVIP) : ce sont des places d'accueil réservées en priorité aux **enfants de moins de 3 ans dont les parents sont demandeur.euse.s d'emploi et engagé.e.s dans une démarche active de retour à l'emploi (recherche d'emploi, formation...)**.

Ces crèches labellisées offrent non seulement la garde de l'enfant, mais aussi un accompagnement personnalisé vers l'emploi en partenariat avec France Travail, la CAF, Pôle emploi ou la mission locale.

Rencontre avec Madame Pierrart, Chargée de coopération petite enfance et jeunesse de la Thiérache, et Madame Belotti, Directrice de la crèche de Saint-Richaumont.

Pouvez-vous vous présenter brièvement et présenter la structure ?

Je suis Madame Pierrart, coordinatrice petite Enfance et Jeunesse de la Thiérache. Je suis Madame Belotti, Directrice de la micro-crèche LES MINI POUSSÉS de Sains Richaumont.

La structure est ouverte du lundi au vendredi de 7h30 à 18h30, peut accueillir 12 enfant de 2 mois à 6 ans. Nous proposons 4 types d'accueil : régulier, occasionnel, urgent et AVIP.

Depuis quand la structure dispose-t-elle de places réservées à l'insertion professionnelle ?

La crèche est labellisée AVIP depuis avril 2024.

Combien de places sont spécifiquement dédiées à l'accompagnement vers l'emploi ou l'insertion ?

Actuellement 5 places.

Quels partenaires institutionnels sont mobilisés ?

La Caisse d'Allocation Familiales, la PMI, l'UTAS, le CAMPS, la MSA et TAC TIC Animation.

Quels sont les critères d'éligibilité pour bénéficier de ces places et qui décide de l'attribution ?

Il faut être bénéficiaire du RSA et c'est la direction qui attribue les places.

Quelle est la durée moyenne d'attribution et comment se décide son maintien ou sa fin ?

C'est un contrat de 6 mois renouvelable 1 fois à raison de 10 heures minimum par semaine. Le contrat est signé avec les parents, la crèche et France Travail (ou la Mission Locale).

Quels profils de familles bénéficient le plus de ce dispositif ?

Ce sont des familles monoparentales

Quelles sont généralement les difficultés rencontrées par ces parents dans leur parcours d'insertion ?

Principalement des difficultés d'ordre financier et de mode de garde pour leurs enfants de plus de 6 ans.

Comment se déroule le suivi du parcours du parent durant la présence de l'enfant en crèche ?

Pour le parent en insertion, il y a un accompagnement global avec France Travail, puis un accompagnement à la parentalité pour le parent et l'enfant.

Quels bénéfices concrets observez vous pour les parents sur leur retour à l'emploi ou à la formation ?

Pour l'instant, peu de retours car labellisation récente, mais ce dispositif a permis à un parent de suivre une formation et de passer son permis de conduire.

Quelles sont les principales difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du dispositif ?

La labellisation demande beaucoup de démarches administratives et il y a une méconnaissance du dispositif par le public et les partenaires.

Quelles propositions d'amélioration souhaiteriez-vous voir mises en œuvre pour une meilleure efficacité du dispositif ?

Il serait intéressant de présenter régulièrement le dispositif aux personnes accueillies dans les structures d'insertion et centres de formation afin de les informer de leurs droits en matière de garde d'enfants.

D'autres solutions à envisager ?



Simplifier les démarches administratives pour accéder aux aides

Développer les crèches à horaires atypiques, décalés

Augmenter le nombre de places de crèches dans les zones rurales et dans les quartiers prioritaires

Rendre les coûts de garde plus accessibles, en modulant davantage selon les revenus

Encourager la prise de congés familiaux par les pères afin de réduire le poids de la garde sur les mères

Sensibiliser les entreprises et encourager la mise en place de partenariats avec des structures de garde

Promouvoir un partage équilibré des congés parentaux entre femmes et hommes

La monoparentalité

La monoparentalité constitue un **frein significatif** à l'accès et au maintien dans l'emploi pour de nombreuses femmes.

Cette situation engendre des **contraintes majeures** en matière de **disponibilité**, de **flexibilité professionnelle**. Les **horaires de travail atypiques** ou étendus, **l'insuffisance de solutions de garde** adaptées et **le poids de la charge mentale** rendent particulièrement difficile la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Derrière ce terme de « famille monoparentale » se cachent 2,4 millions de foyers – **dans 82 % des cas, une mère seule** – et 6,2 millions de personnes, adultes et enfants, dont les parcours sont marqués par des vulnérabilités spécifiques. La pauvreté y est deux fois plus fréquente que dans les autres types de familles. 41% de ces familles sont confrontées à la pauvreté monétaire et aux privations.

Le travail, souvent précaire, à temps partiel subi, ne protège pas : 20% des mères seules sont des travailleuses pauvres. L'inégalité est flagrante : la moitié des femmes voient leur niveau de vie baisser de 20 % après une séparation, contre seulement 10 % pour les hommes.

Quelles aides et dispositifs ?

*Aides à la garde
d'enfants*

*Aménagement
du temps de
travail*

*Aides
financières*

*Accompagnements
spécifiques*

Le manque de confiance en soi

Le manque de confiance en soi constitue un obstacle majeur, bien que souvent sous-estimé, dans le parcours de retour à l'emploi de nombreuses femmes.

Ce **frein psychologique** peut découler de longues périodes d'inactivité professionnelle liées à la maternité, aux responsabilités familiales, à des violences psychologiques subies dans le passé ou à des événements de vie déstabilisants.

Il est également alimenté par des **stéréotypes intériorisés sur la place des femmes dans le monde du travail**, ainsi que par la **sous-valorisation de leurs compétences, notamment celles acquises dans la sphère domestique ou associative**.

Selon une enquête de l'AFPA (2023), près d'une femme en reconversion sur deux déclare ne pas se sentir légitime pour postuler à un emploi correspondant pourtant à ses compétences.

Ce déficit de confiance peut entraîner une **autocensure** dans les candidatures, un repli sur des emplois précaires ou sous-qualifiés, ou encore une difficulté à se projeter dans des parcours de formation ou d'évolution professionnelle.

Pour y remédier, il est essentiel de renforcer l'accompagnement individualisé, de valoriser les compétences transversales et de créer des espaces collectifs favorisant l'estime de soi et la reprise d'initiative.



Exemple de bonnes pratiques

Organisé par **France Travail** Saint Quentin, cet événement a permis aux demandeuses d'emploi de rencontrer des partenaires afin de travailler sur leur image et leur confiance en elles. Elles ont pu recevoir des conseils par des apprenti.e.s en coiffure et certaines ont profité d'un moment de détente.

Le manque de qualifications

Le manque de qualifications demeure un frein structurel à l'accès à l'emploi pour de nombreuses femmes, en particulier dans les secteurs porteurs qui exigent des compétences techniques ou numériques.

En France, selon les données de l'INSEE (2024), **18 % des femmes de 25 à 49 ans sans emploi n'ont aucun diplôme**, contre 12 % des hommes. Par ailleurs, les femmes sont encore **sous-représentées dans les filières de formation technique et scientifique**, avec seulement **28 % des effectifs dans les formations aux métiers du numérique**, alors que ces secteurs offrent de fortes perspectives d'embauche.

Ce déficit de qualification est souvent aggravé par des parcours professionnels fragmentés : près de **60 % des interruptions d'activité pour raisons familiales concernent les femmes**, ce qui freine leur accès à la formation continue ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ainsi, faute de qualifications reconnues ou actualisées, de nombreuses femmes se retrouvent cantonnées à des emplois précaires, à temps partiel ou faiblement rémunérés, sans perspective d'évolution.

Réduire ces inégalités nécessite de **renforcer l'orientation non genrée**, de **faciliter l'accès à la formation qualifiante**, et **d'adapter les dispositifs d'insertion aux réalités des parcours féminins**.

Les conséquences du manque de qualifications sur l'accès ou le retour à l'emploi

Le manque de qualifications peut se traduire par :

- Une insertion professionnelle plus lente et souvent cantonnée à des emplois précaires.
- Une vulnérabilité accrue au chômage et aux temps partiels subis.
- Une moindre mobilité professionnelle, les femmes étant exclues des reconversions vers les secteurs en tension faute de formation adaptée.
- Un écart salarial persistant : les femmes peu qualifiées perçoivent en moyenne 22 % de moins que les hommes dans la même catégorie professionnelle.

Quels dispositifs pour y remédier ?

- **FRANCE TRAVAIL** avec **Le Plan d'Investissement dans les Compétences** : programme de formation pour les demandeurs d'emploi
- **Le compte personnel de formation CPF** permet aux femmes de mobiliser des droits acquis pour suivre des formations certifiantes
- **Les structures d'accompagnement** du territoire qui accompagnent les femmes dans leur parcours d'insertion, de formation, de reconversion professionnelle ou encore de création d'entreprise
- **Les services emplois des CIDFF** accompagnent des femmes

D'autres solutions à envisager ?



Ateliers lecture et écriture :

Les CIP du CIDFF Nord Flandres interviennent avec un groupe de femmes sur des séances où l'idée est de rendre une production écrite et s'entraîner à la lire devant le groupe

Mentorat et réseaux :

Le recours à des marraines professionnelles, à des réseaux féminins ou des associations pour l'accompagnement des femmes (CIDFF) favorise la valorisation du parcours

La formation continue :

La mise à jour des compétences par la formation professionnelle contribue à renforcer le sentiment de légitimité et de capacité à réintégrer le marché du travail

Accompagnement professionnel :

Les services emploi des CIDFF proposent un accompagnement selon la méthode ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel)

Initiatives des entreprises :

Programme de coaching
Accompagnement RH
Dispositifs favorisant l'égalité professionnelle



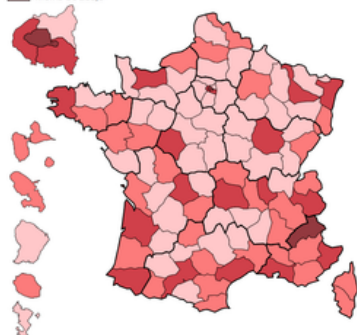
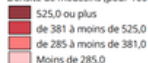
La santé des femmes, frein avéré pour le retour à l'emploi

La santé des femmes constitue un frein avéré au retour à l'emploi, en raison de problématiques spécifiques et souvent sous-estimées.

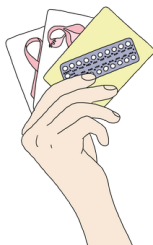
Les femmes sont davantage exposées à certaines pathologies chroniques, aux troubles musculo-squelettiques liés aux métiers pénibles ou faiblement qualifiés, ainsi qu'aux impacts physiques et psychologiques de la maternité. À cela s'ajoutent les inégalités persistantes d'accès aux soins, en particulier dans les territoires fragilisés comme les zones rurales ou médicalement sous-dotées. Ces difficultés de santé, cumulées à la charge mentale et aux responsabilités familiales, entraînent des interruptions ou des limitations dans les parcours professionnels, freinant ainsi la réinsertion durable sur le marché du travail.

Le **C**entre d'**I**nformations sur le **D**roit des **F**emmes et des **F**amilles de l'Aisne dispose, au sein de son équipe pluridisciplinaire, d'une infirmière, qui constitue l'unique ressource de cette nature sur l'ensemble du territoire.

Densité de médecins (pour 100 000 habitants)



Source INSEE



Présentation des missions de Floriane Grouzelle, infirmière au CIDFF02

Bonjour Floriane, quel est ton rôle au CIDFF ?

Je suis infirmière en prévention santé des femmes sur le secteur de la Thiérache. Je suis la seule sur l'ensemble des 98 CIDFF du territoire. Des études concernant la santé des femmes font état du fait que les femmes négligent leur propre santé sur le territoire de la Thiérache. Pour palier à cela, il m'est demandé par le biais de différentes actions, de sensibiliser et d'accompagner à la prise en charge de leur santé. Cela passe par un repérage des femmes ayant des besoins qui m'est souvent orientée par des partenaires ou encore mes collègues.

Quelles sont tes missions ?

Je suis chargée de déployer des animations et des actions collectives sur le thème de la santé, de l'accompagnement et l'orientation des femmes vers les services de soins appropriés aux besoins, sensibiliser les femmes à la prise en charge et à leur suivi médical, intervenir pour sensibiliser le public sur les centres sociaux, les missions locales, les ESAT, les établissements scolaires, les centres maternels.

Quelles actions as-tu mises en place dans le cadre de ton métier ?

Je crée et anime de nombreux ateliers collectifs et j'ai déjà animé sur les thématiques de la précarité menstruelle, le cancer du sein, la ménopause, ou encore les risques cardio-vasculaires.

Je suis également présente sur différents forums de la santé et j'ai déjà organisé 2 marches pour octobre rose.

Quel constat fais-tu concernant la santé des femmes que tu accompagnes ?

Les femmes, très souvent aidantes, ne font pas de leur santé la priorité. Elles vont prioriser les rendez-vous médicaux pour leur.s enfant.s, conjoint.es, parents... Cela crée naturellement une inégalité en matière de soins et d'accès à la santé.

Je m'aperçois également que souvent elles ont méconnaissance de leur corps, ce qui engendre souvent des complications médicales. Il y a un gros manque de dépistage, de suivi et je constate malheureusement un manque de professionnels de santé sur le secteur avec des délais d'attente pour obtenir un rendez-vous qui s'allongent.

Les violences

Les violences, qu'elles soient **conjugales, sexuelles, psychologiques ou économiques**, constituent un obstacle majeur, bien que souvent invisible, à l'accès et au maintien dans l'emploi des femmes.

Elles affectent **la santé physique et mentale** des victimes, altèrent leur confiance en soi, leur capacité de concentration, et peuvent entraîner des absences répétées, une instabilité professionnelle ou un isolement social.

Les violences conjugales, en particulier, peuvent limiter la liberté de mouvement, **empêcher l'accès à un emploi**, ou encore servir de prétexte à un **contrôle coercitif** sur les **revenus et la vie professionnelle de la victime**.

De plus, **les femmes victimes de violences peuvent être confrontées à un manque de compréhension ou de soutien de la part de leur employeur ou des institutions, ce qui aggrave leur précarité.**

Reconnaître les violences comme un **frein structurel à l'emploi implique de développer des politiques publiques adaptées** : accompagnement spécifique dans les parcours d'insertion, sensibilisation des acteurs de l'emploi, et sécurisation du parcours professionnel des femmes concernées.



Le sexisme

« Le sexisme est une idéologie fondée sur la croyance qu'un sexe est inférieur à l'autre. Il se manifeste par des comportements, propos, pratiques ou représentations qui traduisent une vision stéréotypée des rôles des femmes et des hommes. »

Définition officielle du Haut Conseil à l'Égalité

Il désigne l'**ensemble des attitudes, comportements, croyances ou pratiques discriminatoires fondés sur le sexe ou le genre, généralement au détriment des femmes**. Il repose sur l'idée qu'un sexe (souvent masculin) serait supérieur à l'autre et justifie ainsi une inégalité de traitement dans divers domaines (travail, éducation, espace public, vie familiale, etc.)

Exemples de sexisme dans le monde professionnel

- **Blagues sexistes** récurrentes dans l'open space ou lors de moments informels (afterworks, pauses café), tolérées voire banalisées.
- **Refuser une promotion** à une femme parce qu'elle pourrait tomber enceinte
- **Dénigrer** une femme dans un métier dit « masculin »
- **Interrompre** systématiquement une femme en réunion (manterrupting)
- **Déléguer** spontanément les **tâches ménagères ou d'organisation** à des femmes
- Lors d'un entretien, **demandeur à une femme si elle compte fonder une famille**, question illégale et réservée quasi exclusivement aux femmes

Le sexisme constitue un **frein structurel et persistant à l'accès, au maintien et à l'évolution professionnelle des femmes**. Il se manifeste par des stéréotypes de genre profondément ancrés dans le monde du travail, qui influencent l'orientation scolaire, la répartition des métiers, les pratiques de recrutement et les trajectoires de carrière.

Certaines professions restent perçues comme « masculines » (bâtiment, informatique, industrie), ce qui décourage les femmes d'y postuler ou conduit les recruteurs à privilégier des candidatures masculines.

À compétences égales, les femmes sont encore moins recrutées, moins rémunérées, et moins promues que les hommes.

Selon le Ministère du Travail (2023), les femmes occupent seulement 17 % des postes de direction dans les grandes entreprises, malgré une majorité féminine parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

Le sexisme peut également prendre des formes insidieuses dans le quotidien professionnel : remarques dévalorisantes, infantilisation, invisibilisation, ou répartition genrée des tâches. Ces discriminations répétées fragilisent la confiance en soi, alimentent l'autocensure et participent à la précarisation des parcours féminins.

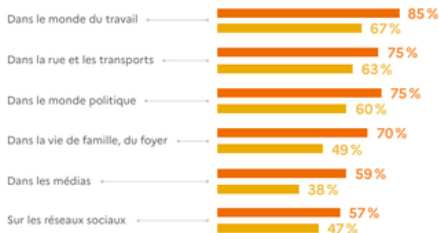
Lutter contre le sexisme au travail implique une action globale : formation des acteurs, vigilance des employeurs, et politiques publiques ambitieuses pour l'égalité professionnelle.

Le sexisme en chiffre

Nombre d'infractions pour outrage sexiste enregistrées par la police et la gendarmerie nationale en 2023

3405

Part des femmes et des hommes qui considèrent que les femmes ne sont pas traitées de la même manière que les hommes dans certaines sphères de la société en 2023



Champ : échantillon de 3 500 personnes résidant en France métropolitaine, représentatif de la population française âgée de 15 ans et plus.
Source : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), « 8^{ème} état des lieux du sexisme en France : l'attaquer aux racines du sexisme », janvier 2024.
Données Baromètre Sexisme 2024, étude réalisée par l'Institut VieVoix pour le HCE, terrain en ligne du 15 au 30 novembre 2023.

Le sexisme en images



Le sexisme et la loi

En France, la loi reconnaît et sanctionne le sexisme, notamment dans les domaines du travail, de l'espace public et de la communication. Voici les principaux repères légaux :

Le sexisme au travail

Le Code du travail interdit explicitement le sexisme :

Article L.1142-2-1 : Aucun salarié ne peut faire l'objet de faits de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes.

Article L.1321-2 : Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler l'interdiction du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

- **Comportements sanctionnables** : remarques sur l'apparence, blagues sexistes, refus de reconnaître des compétences à cause du genre, etc.
- **Sanctions possibles** : avertissement, licenciement, amende voire peine d'emprisonnement si les faits relèvent du harcèlement ou du sexisme aggravé.

Le sexisme dans l'espace public

Depuis la loi Schiappa du 3 août 2018, les outrages sexistes sont punis d'amendes immédiates, dans le cadre du harcèlement de rue.

- **Comportements sanctionnables** : sifflements, propos dégradants, gestes obscènes, etc.
- **Sanctions possibles** : amende de 68 à 750 € (voire 1 500 € en cas de circonstances aggravantes)

Le sexisme dans les médias et la publicité

Le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et l'ARPP (Autorité de régulation professionnelle de la publicité) peuvent intervenir pour limiter :

- La représentation stéréotypée des rôles de genre.
- L'usage du corps féminin comme argument de vente sans lien avec le produit.
- Les propos sexistes ou sexualisants dégradants dans les émissions, clips ou pubs

Recours possibles en cas de sexisme

- **Signaler en entreprise** : au service RH, au CSE, à la médecine du travail.
- **Saisir le Défenseur des droits**
- **Déposer plainte**
- **Contacter les syndicats ou les associations**

Le sexisme demeure un obstacle majeur à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il se manifeste par des attitudes, des propos ou des comportements fondés sur des stéréotypes de genre, souvent banalisés, mais dont l'impact sur les personnes visées peut être profond. Ces agissements, qu'ils soient exprimés sous forme de blagues déplacées, de mise à l'écart ou de dévalorisation systématique des compétences des femmes, **contribuent à instaurer un climat de travail hostile.**

Lorsqu'ils sont répétés ou tolérés par l'environnement professionnel, ils peuvent évoluer vers des formes plus graves, notamment le **harcèlement sexiste ou sexuel, affectant durablement la santé mentale et l'évolution de carrière des victimes.**

Comprendre cette mécanique est essentiel pour mieux la prévenir et garantir un environnement de travail respectueux et inclusif.

Pour lutter contre le sexisme, le gouvernement français a créé en 2013, sous l'impulsion de la ministre des Droits des femmes de l'époque, Najat Vallaud-Belkacem, le **Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE)**. Cette instance consultative conseille le gouvernement sur les politiques d'égalité et la lutte contre les discriminations de genre, en émettant des avis, rapports et recommandations pour promouvoir l'égalité professionnelle, sociale et politique entre les femmes et les hommes.

Chaque année, le HCE publie un **rapport sur l'état du sexisme en France**, qui dresse un **constat détaillé des attitudes sexistes, des inégalités persistantes et des formes de violences ou de discriminations liées au genre dans la société.**

S'appuyant sur des baromètres d'opinion et des données sociétales, le rapport **identifie les lieux et les contextes où le sexisme se manifeste et analyse son évolution.**

Il met également en lumière des phénomènes récents, comme la polarisation des discours sur l'égalité, la montée des discours masculinistes et la persistance d'inégalités économiques et sociales, tout en **formulant des recommandations pour lutter contre ces normes sexistes, notamment à travers l'éducation à l'égalité, la réforme des politiques publiques ou l'engagement des hommes.**



Recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

- **Éduquer à l'égalité**

Mettre en place un programme de sensibilisation et d'orientation continu, effectif et adapté, incluant par exemple des cours d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVAR.S). L'objectif est de sensibiliser dès le plus jeune âge au respect, à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes.

- **Réformer les congés parentaux**

Adapter et élargir le congé paternité et parental afin de favoriser une répartition équitable des responsabilités familiales et de soutenir l'égalité au travail comme à la maison.

- **Réguler la présence et l'image des femmes dans le numérique**

Veiller à une représentation équilibrée et respectueuse des femmes dans les médias numériques et les plateformes en ligne.

- **Sanctionner le sexisme**

Renforcer l'arsenal juridique en faisant du délit de sexisme un véritable outil de condamnation, afin de lutter efficacement contre les comportements et propos sexistes.

- **Accélérer la mixité et la parité professionnelle**

Promouvoir une plus grande parité dans la formation et dans le monde du travail, avec des mesures concrètes pour réduire les inégalités économiques et sociales.

- **Passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats**

Mettre en place des budgets sensibles au genre et des critères d'égalité pour les aides publiques et financements, afin d'assurer des impacts réels et mesurables.

- **Mobiliser davantage les hommes**

Encourager l'engagement des hommes dans la lutte contre le sexisme, en réduisant la tolérance sociale envers les propos et comportements sexistes, comme le réclame une large majorité de Français.



L'égalité en milieu scolaire

"L'égalité entre les filles et les garçons encourage un climat scolaire serein, favorise la mixité et l'égalité en matière d'orientation. Il est donc souhaitable que chacun puisse apporter sa contribution."
Ministère de l'Éducation Nationale

Dans la continuité des recommandations du Haut Conseil à l'Égalité visant à lutter contre le sexisme, et convaincues de l'importance de sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité et à la mixité des métiers, nous avons pu rencontrer les deux référentes égalité du lycée Paul Claudel de Laon.

Ces échanges ont permis de mieux comprendre leurs missions qui constituent **l'une des premières pierres à l'édifice d'actions de prévention** menées dès le plus jeune âge.

Les référent.e.s égalité ont été généralisé.e.s dans les lycées à partir de la rentrée 2018 par le Ministère de l'Éducation nationale.

Il s'agit d'une mesure administrative et institutionnelle, inscrite dans la **Convention interministérielle** pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (notamment celle de 2019-2024, puis renouvelée).

Leur mission principale est de **promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons**, de **lutter contre les stéréotypes de genre, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles**, et de **contribuer à la prévention des inégalités dès le cadre scolaire**.

Les référent.e.s égalité **coordonnent des actions de sensibilisation à destination des élèves et des équipes éducatives**, assurent le **lien avec les partenaires extérieurs** et participent à la **promotion d'une orientation scolaire et professionnelle non genrée**.

Plus précisément, les missions du référent égalité consistent à :

- **Diffuser une culture de l'égalité** au sein de l'établissement,
- Soutenir la **formation des professionnel.le.s** et le développement de pratiques professionnelles égalitaires,
- Mettre en œuvre des **actions éducatives de sensibilisation** auprès des élèves,
- **Développer des actions partenariales avec les associations** et acteurs locaux,
- Coordonner la démarche de **labellisation "égalité filles-garçons"**, en lien avec l'équipe de direction.

Bonjour Mesdames,

Dans le cadre de mon diagnostic sur l'emploi des femmes dans l'Aisne, je travaille et construis une partie sur l'égalité. Il a paru intéressant de découvrir les actions mises en place au sein des établissements scolaires.

Pouvez-vous vous présenter brièvement ?

Nous sommes Madame Etievant et Madame Briatte, les 2 référentes égalités du lycée Paul Claudel de Laon et nous sommes professeures de mathématiques.

Depuis combien de temps occupez-vous vos fonctions ?

Nous sommes référentes depuis 3 ans.

Quelles sont vos missions et rôles dans l'établissement ?

Nous avons pour mission de sensibiliser le personnel de l'établissement à l'égalité, la création de supports et d'outils, l'organisation de temps forts et de rencontres autour notamment des journées du 8 mars, du 25 novembre et de celle de lutte contre l'homophobie.

Quels types d'actions mettez-vous en place pour lutter contre les stéréotypes de genre ?

Dans un premier temps, une partie sensibilisation pour et par les ambassadeur.ices, de l'animation par des jeux tels que des jeux de cartes, escape game, jeu des privilèges...

Travaillez-vous avec des partenaires, des structures ?

Oui, nous sommes en relation avec l'association Fier.e.s&Queer, Elles bougent, Numériqu'elles et le CIDFF.

Constatez-vous des comportements sexistes, discriminatoires et de harcèlement entre les filles et les garçons ou envers le personnel ?

Quelques collègues masculins réticents au projet se sont interrogés, mais globalement il règne un bon climat d'égalité dans l'établissement.

Observez-vous des freins ou résistance lors de la mise en place de vos actions ?

Concernant les freins, il est compliqué de faire découvrir aux filles les métiers dits masculins.

Quels effets avez-vous pu observer sur les élèves et vos équipes ?

Nous avons de bons retours des collègues et des ambassadeur.ices sur les actions mises en place.

Quelles actions ou priorités souhaitez-vous renforcer ou développer à l'avenir ?

Nous aurions besoin de construire de nouveaux outils et créer des partenariats pour sensibiliser les élèves sur l'orientation non genrée, et aussi il serait intéressant de sensibiliser les parents, mais cela reste compliqué car nous les voyons peu.

De quels besoins auriez-vous encore pour renforcer ou développer vos actions ?

Nous aimerions disposer de davantage de temps dédié pour les actions et de financements pour mettre davantage de choses en place.

Souhaitez-vous ajouter un élément complémentaire ou un message concernant l'égalité filles/garçons ou femmes/hommes à l'école ?

Oui, nous pensons qu'il est très important de prendre conscience de sa pratique avec les élèves et les collègues et d'exercer un travail quotidien sur son comportement afin qu'il soit plus égalitaire.

Merci Mesdames

Le harcèlement sexiste et sexuel en entreprise

Harcèlement sexuel

Défini par l'**Article 222-33** du Code pénal, le harcèlement sexuel est constitué :

- Soit par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité de la personne ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Soit par un seul acte de pression grave, même non répété, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel (ex. : promesse d'une promotion en échange de faveurs sexuelles).

Il peut aussi s'agir d'un harcèlement sexuel "en meute" : plusieurs auteurs agissant sans concertation mais contribuant à un même effet.

Le harcèlement sexuel est **puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (peines aggravées si l'auteur a autorité sur la victime)**.

Harcèlement sexiste

Introduit par la **loi du 17 août 2015**, le harcèlement sexiste est une forme de harcèlement moral fondé sur le sexe de la personne, sans nécessaire connotation sexuelle.

Il s'agit de comportements hostiles ou dévalorisants fondés sur le genre (réel ou supposé), qui créent un environnement de travail humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexiste n'a pas besoin d'être de nature sexuelle pour être sanctionné.

Le harcèlement sexiste peut être **sanctionné au pénal et au civil, et constitue une faute grave en droit du travail**.

Exemples de situations d'harcèlement en entreprise

- **Propos déplacés et répétés** : un collègue qui fait régulièrement des commentaires sur la tenue ou le physique d'une collègue
 - « Tu devrais t'habiller comme ça plus souvent »
 - « Tu es sexy aujourd'hui »
- **Critiques humiliantes et injustifiées** : remarques constantes sur les compétences ou les méthodes de travail, sans fondement
- **Remarques dénigrantes liées au genre** :
 - « Une femme ne tiendra jamais ce poste, c'est trop stressant pour vous »
- **Contacts physiques non consentis** : mains posées sur l'épaule, caresses, frôlements « accidentels » à répétition.

Comment prévenir le harcèlement sexiste et sexuel en entreprise ?



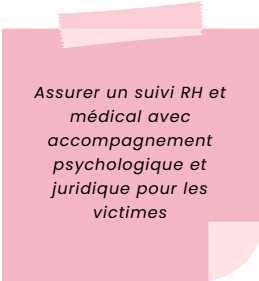
Elaborer une charte interne claire contre le harcèlement sexiste et sexuel en l'intégrant au règlement intérieur



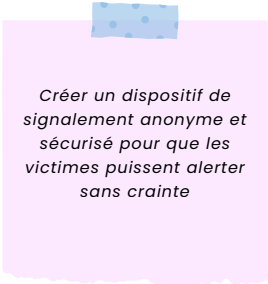
Former les managers et les salarié.e.s à identifier les comportements inappropriés et savoir réagir



Organiser des campagnes de sensibilisations (ateliers, affiches...) et inclure le sujet dans les formations sur la santé et la sécurité au travail



Assurer un suivi RH et médical avec accompagnement psychologique et juridique pour les victimes



Créer un dispositif de signalement anonyme et sécurisé pour que les victimes puissent alerter sans crainte



Exemples concrets observés en entreprise



La SNCF a mis en place un numéro d'alerte et des cellules d'écoute



Formation obligatoire des managers à la prévention des violences sexistes et sexuelles

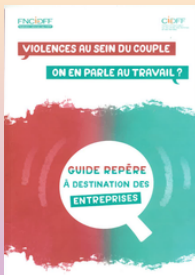


L'Oréal a instauré dans les années 2000 une charte éthique anti-harcèlement pour tous ces collaborateurs. Le groupe dispose de 50 référents formés sur tout le territoire sensibilisant à travers d'outils ludiques comme le théâtre.



BNP Paribas accompagne ses collaborateurs via des modules de sensibilisation et un espace intranet dédié, des accords avec des partenaires sociaux

En plus +



Les CIDFF peuvent :

- **Accompagner** psychologiquement, juridiquement les victimes de harcèlement sexiste et sexuel.
- **Former et sensibiliser** managers et salarié.e.s sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- **Guider et accompagner** les entreprises

Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne

Les professionnels de l'accompagnement : actions et contraintes

Dans un contexte économique très fragile, la première préoccupation des partenaires rencontrés est d'**ordre financière**.

Un programme départemental d'insertion a été adopté en 2016 pour une durée de 5 ans avec comme principale orientation l'accès à l'emploi et la dynamisation des parcours d'insertion. Ce programme a été prolongé jusqu'en juin 2024. L'emploi restant la finalité de la politique d'insertion du département de l'Aisne, l'ambition est de faire évoluer le PDI en PDIE Programme Départemental pour l'Insertion et l'Emploi pour la période de 2025 à 2028.

Il se décline en 3 orientations :

- **Assurer une meilleure maîtrise du dispositif RSA et lutter contre l'exclusion**
- **Mieux adapter l'accompagnement aux besoins des bénéficiaires du RSA** en les rendant acteur.ice.s de leur parcours
- **Dynamiser les parcours des bénéficiaires du RSA et faciliter leur retour à l'activité et à l'emploi**

*En 2024, l'insertion représentait **112 millions d'euros** (concernant le RSA)*

Néanmoins, l'**incertitude financière évoquée par de nombreux partenaires rencontrés conditionne les modalités d'accompagnements**.

En effet, les financements, perçus comme inconstants ont des répercussions sur :

- La **qualité de l'accompagnement proposé** (manque de moyens humains et matériels)
- La **précarité des accompagnant.e.s**
- Le **manque d'innovation et d'adaptation aux freins des accompagné.e.s**
- Le **souci de projection** de l'accompagnement sur du long terme

A cela s'ajoute une seconde préoccupation évoquée par certains partenaires : la **loi Plein Emploi de France Travail**.

La loi plein emploi, qu'est-ce que c'est ?

Adoptée en décembre 2023, la loi pour le plein emploi marque une réforme structurelle du service public de l'emploi en France, avec pour **objectif de tendre vers un taux de chômage inférieur à 5 %**.

L'une des principales mesures est la **création de France Travail**, qui remplace Pôle emploi et regroupe plusieurs acteur.ice.s (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, collectivités...) dans un réseau unifié.

Cette loi instaure un **accompagnement renforcé et personnalisé pour chaque demandeur.euse d'emploi, basé sur un contrat d'engagement unique**.

Elle prévoit également un recensement systématique des personnes sans activité, y compris les allocataires du RSA, qui bénéficieront d'un accompagnement intensif (15 à 20 heures d'activité hebdomadaire, incluant des ateliers, formations, démarches).

Par ailleurs, la loi **renforce les obligations de suivi pour les employeur.euse.s et les structures d'insertion**.

L'idée centrale est de **mieux coordonner les parcours, éviter les ruptures dans l'accompagnement, et mobiliser l'ensemble des leviers sociaux et professionnels pour rapprocher chacun de l'emploi**.



Suite à l'entrée en vigueur de cette loi le 1er janvier 2025, certain.e.s partenaires du territoire ont souligné que **son adaptation s'avérait parfois difficile à mettre en œuvre**. En effet, la loi a entraîné une **surcharge administrative**, avec un nombre d'inscriptions et de candidats considérable, augmentant le portefeuille de chaque conseiller.ère sans garantir une plus grande sécurité de l'emploi ni un renfort en personnel.

Cette situation a généré un **sentiment de ne plus pouvoir accompagner le public sur la durée**, chaque conseiller devant désormais gérer un flux important de bénéficiaires. Par ailleurs, certains témoignent également d'un **ressenti de moindre indépendance dans les actions mises en place** et d'une **réduction de leur marge de manœuvre pour accompagner efficacement les personnes**.

Par ailleurs, il convient de noter l'**accumulation des freins** rencontrés, souvent évoqués par les partenaires lors des échanges.

Les réponses au questionnaire qui leur était destiné mettent en évidence les obstacles principaux : **mobilité, garde d'enfants et manque de qualifications.**

Cette accumulation constitue un frein ou, à tout le moins, une difficulté, car les partenaires ne disposent **pas toujours de solutions à apporter.**

Enfin, il est également important de **souligner la volonté des partenaires de travailler en réseau**, de créer des partenariats ou des conventions, afin de **proposer un accompagnement pluridisciplinaire et coordonné.**

Cet engagement témoigne d'une **mobilisation sans faille des acteurs du territoire pour s'adapter à la législation et pour travailler ensemble au bénéfice des publics accueillis dans leurs structures.**

Exemples d'actions et bonnes pratiques mises place sur le territoire

- **Un frein, une solution**

Le 1 avril 2025, France Travail Saint-Quentin organisait un évènement dédié aux partenaires de l'emploi et à leurs conseillers.ères. Une matinée dédiée à la présentation d'outils et dispositifs du territoire afin d'accompagner les professionnels de l'insertion accueillant du public éloigné de l'emploi. L'après-midi était consacrée aux échanges entre structures afin de découvrir leur fonctionnement et favoriser les échanges et le partenariat.

- **La boussole des jeunes**

Portée par le CIJ (Centre d'Information Jeunesse) de Laon, c'est une plateforme numérique qui regroupe l'ensemble des partenaires du territoire proposant de l'orientation, de la formation, de l'emploi à destination des jeunes.

- **Le collectif Dynamiqu'Emploi**

Dynamiqu'emploi, c'est sept signataires : les chantiers d'insertion Hortibat, un Château pour l'emploi, les associations d'insertion Défi services, le Point du jour, Humando, Cap Interim, et la communauté d'agglomération CTLF réunis autour d'un partenariat d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi.

Diagnostic territorial, outil pour mieux appréhender l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne

Le rôle des partenaires dans l'accès et le maintien à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'étude du territoire permet de mettre en lumière les différentes actions et stratégies des acteurs de l'emploi pour favoriser l'emploi des femmes dans l'Aisne.

Ainsi, il paraît utile de pouvoir proposer des solutions afin de s'adapter et maintenir les femmes dans l'emploi.

A l'échelle nationale, il est possible de citer plusieurs mesures allant dans ce sens :

- **La flexibilité et le télétravail**

En 2025, 60 % des entreprises en France proposent du télétravail ou des horaires flexibles, contre 35 % en 2020.

- **Garde d'enfants et congés parentaux**

40 % des grandes entreprises proposent des solutions de garde sur site ou des partenariats avec des crèches afin de faciliter le retour à l'emploi après un congé maternité.

- **Mentorat, réseaux et visibilité**

Des réseaux professionnels féminins sont largement déployés, facilitant le partage d'expériences et la progression de carrière.

- **Dispositifs médicaux et d'accompagnement spécifiques**

Pour les femmes souffrant de pathologies comme l'endométriose, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) propose des guides de sensibilisation, quiz, aménagements de poste permettant mieux adapter le travail à des contraintes de santé.

- **Diversité, remontée de la parole et quotas**

L'index de l'égalité professionnelle, obligatoire depuis 2018, reste un outil de pression.

En 2023, 21 % des entreprises ne l'ont pas publié et seules 106 sanctions ont été prononcées depuis 2019, mais les experts appellent à un **renforcement de son application**.

Ces mesures peuvent faire la différence et favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, essentiel pour le maintien des femmes dans l'emploi.



Vis ma vie d'entrepreneuse

Il s'agit d'un programme qui propose à toutes les femmes qui développent un projet entrepreneurial de découvrir les réalités du quotidien du métier de cheffe d'entreprise.

Pendant une journée, elles découvrent les coulisses du quotidien d'une dirigeante d'entreprise. Elles peuvent poser leurs questions, lever leurs doutes et faire tomber les clichés.



Evènement insertion spécial public féminin organisé par France Travail de Laon

Depuis 2024, l'évènement UNIQUES est organisé chaque année à l'échelle nationale par l'ensemble des agences France Travail du territoire.

À cette occasion, nous avons été invités à tenir un stand sur le pôle droits des femmes et des familles. Cette journée, riche en échanges avec des femmes très éloignées de l'emploi, a permis de mieux comprendre les freins auxquels elles sont confrontées.

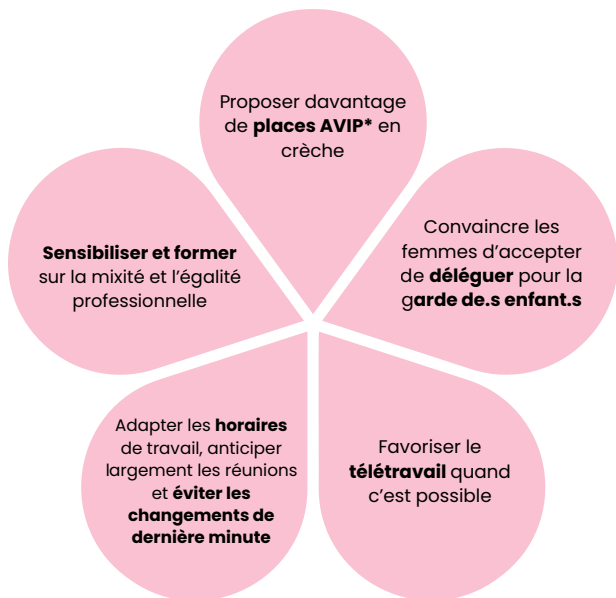


Ensemble, soyons force de proposition !

Les problématiques entre vie professionnelle et vie personnelle rencontrées par les femmes au cours de multiples échanges, amène les partenaires à proposer différentes stratégies.

En effet, les femmes vivant seules ou un. des enfant.s se retrouvent confrontées à un dilemme : le temps de conciliation entre le travail et la famille. Sachant que 8 foyers monoparentaux sur 10 ont à leur tête une femme, il semble urgent d'agir et de réagir.

Ensemble, nous avons eu l'occasion de réfléchir afin de proposer des axes d'amélioration cités ci-dessus :



*AVIP : A Vocation d'Insertion Professionnelle

Synthèse des échanges avec les acteurs et partenaires pour agir collectivement **84**

La lutte contre le sexisme, pilier de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **84**

L'égalité des chances : Définitions et fondements **85**

Une démarche globale visant à intégrer durablement l'égalité et ses effets dans la sphère professionnelle **86**



Synthèse des échanges avec les acteurs et partenaires pour agir collectivement

La lutte contre le sexisme, pilier de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le sexisme demeure, sous des formes plus ou moins visibles, un obstacle majeur à la réalisation effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Qu'il s'exprime à travers des stéréotypes persistants, des attitudes dévalorisantes ou des discriminations concrètes en matière de recrutement, de rémunération ou d'évolution de carrière, il contribue à maintenir des inégalités structurelles dans le monde du travail.

Lutter contre le sexisme ne relève donc pas seulement d'une exigence morale ou sociétale : c'est également une condition indispensable pour garantir à chacun.e les mêmes opportunités et droits professionnels. Cette lutte, qui mobilise à la fois le cadre législatif, les politiques publiques et les initiatives des entreprises, s'inscrit au cœur des stratégies visant à construire un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable.

Au fil des échanges et des rencontres avec les partenaires, une réflexion collective a pu être menée afin d'identifier des pistes d'action destinées à lutter contre le sexisme.

Voici quelques pistes de travail évoquées :

- **Former** les entreprises, dirigeant.e.s et salarié.e.s aux principes, lois sur le sexisme.
- **Sensibiliser** à la mixité des métiers.
- **Nommer des référent.e.s sexisme et harcèlement** dans toutes les entreprises.
- Faire preuve de plus de **souplesse** face aux femmes salariées à la tête d'une famille monoparentale.
 - *exemple : congés spécifiques, aménagement de poste et d'horaires, etc.*
- Mettre en place des **groupes de paroles** pour s'informer, s'écouter, témoigner.



Synthèse des échanges avec les acteurs et partenaires pour agir collectivement

L'égalité des chances : définitions, fondements et pistes de travail

Selon le ministère de l'Économie et des Finances, favoriser l'égalité des chances, c'est garantir que chaque individu bénéficie des mêmes opportunités de développement social – quelle que soit son origine sociale, son sexe, ses ressources financières, son lieu de résidence, son orientation sexuelle ou un handicap – au-delà de la simple égalité des droits.

Loi pour l'égalité des chances (31 mars 2006)

Cette loi a introduit des mesures concrètes en matière d'éducation, d'emploi, de cohésion sociale, et a institué l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ANCSEC), visant à accompagner les publics en situation de discrimination ou de fragilité.

Code du travail – égalité femmes-hommes

Le Code du travail autorise la mise en œuvre de mesures temporaires favorables aux femmes afin de rétablir l'égalité des chances. Ces actions peuvent être intégrées dans des dispositifs réglementaires, des accords collectifs ou des plans d'égalité professionnelle.

Loi Roudy (1983)

Elle introduit la notion d'actions positives, c'est-à-dire des mesures spécifiques en faveur des femmes, afin de remédier aux inégalités de fait qui compromettent l'égalité des chances.

Voici quelques pistes de travail évoquées :

- Travailler sur une **inclusion non genrée** dans les structures relevant de l'insertion par l'activité économique.
- **Sensibiliser** obligatoirement dès l'entrée à l'école sur les stéréotypes de genre et les métiers genrés.
- Elargir et généraliser les **actions de recrutement basées sur les compétences et non les diplômes**.
- Créer un outil permettant de **recueillir des témoignages** sur des réussites professionnelles.
- Organiser des **journées d'immersion** destinées aux femmes sur des métiers dits "masculins".
- Organiser plus de **forum** pour informer sur les métiers genrés et déconstruire les idées reçues.
- Proposer un outil permettant aux salarié.es de **témoigner** sur leur métier.
- **Assouplir les démarches** pour favoriser la création d'entreprise chez les femmes, encore trop peu à se lancer.
- Investir collectivement dans des lieux dédiés à la **garde d'enfants** pour les personnes en insertion et en formation.

Synthèse des échanges avec les acteurs et partenaires pour agir collectivement

Une démarche globale visant à intégrer durablement l'égalité et ses effets dans la sphère professionnelle

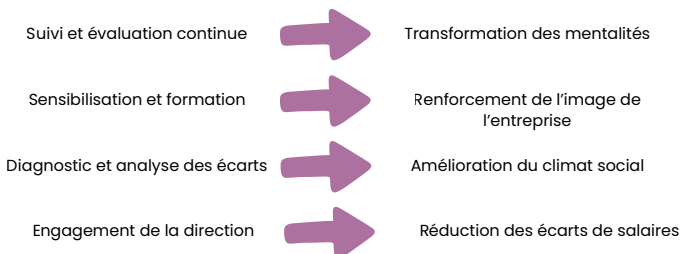
L'intégration durable de l'égalité dans la sphère professionnelle repose sur une **approche systémique**, combinant à la fois des **actions structurelles, organisationnelles et culturelles**.

Cette démarche implique de dépasser la simple conformité légale pour inscrire l'égalité comme un principe fondateur du fonctionnement de l'entreprise et des institutions. Elle nécessite l'engagement des directions, la mobilisation des partenaires sociaux et la participation active de l'ensemble des collaborateurs.

Concrètement, cela passe par la mise en œuvre de **politiques de recrutement non discriminatoires**, la **promotion de la mixité** dans tous les métiers, la **transparence des grilles de rémunération**, l'**accès équitable aux opportunités de formation et de promotion**, ainsi que l'**adaptation des conditions de travail** pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.e.

Pour faire de l'égalité une démarche pérenne dans le département, les partenaires nécessitent effectivement de **moyens financiers et humains**. Au-delà des bénéfices économiques, cette démarche contribue à transformer durablement les mentalités, à combattre les stéréotypes de genre et à instaurer un environnement professionnel fondé sur le respect, l'équité et l'inclusion.

Par exemple, il est possible de mettre en place des actions simples pour obtenir des résultats à plus ou moins long terme :



Au delà de l'égalité salariale, il paraît utile de se pencher sur l'entrepreneuriat au féminin dans l'Aisne.

Etat des lieux de l'entrepreneuriat féminin

Les femmes rencontrent souvent des difficultés structurelles persistantes qui ne leur permettent pas toujours de réaliser leur projet de création et/ou reprise d'entreprise.

Ces freins sont de différents types : indépendance économique, stéréotypes de genre, contexte socioculturel, contraintes familiales...

Les chiffres de la création d'entreprise au niveau national le confirment puisque **70% des créateurs.ice.s d'entreprise sont des hommes contre 30% de femmes seulement.**

Si la France se situe dans la moyenne européenne, les femmes françaises ont **tendance à créer des projets plus modestes** que leurs voisines en Allemagne ou en Grande-Bretagne. Seulement 8% sont à la tête d'une structure comptant 6 salarié.e.s et plus.

Du côté de la Région des Hauts-de-France, un **Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes (PAREF)** a été signé le 2 décembre 2022.

Il est destiné à **soutenir et promouvoir la création-reprise d'entreprises par des femmes.** Il s'agit d'une déclinaison locale de l'**accord cadre national sur l'entrepreneuriat des femmes** signé entre l'État et Bpifrance pour la période 2021-2023.

Il s'articule sur les 4 axes suivants :

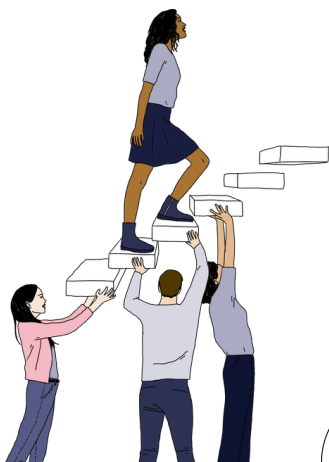
- La **sensibilisation** des publics, dont les jeunes et l'ensemble des acteurs de la création d'entreprise,
- L'**accompagnement à la création**, dont le suivi post-crétation des cheffes d'entreprise et l'accompagnement à la reprise d'entreprises par les femmes,
- L'accès aux **outils financiers**,
- Le **développement d'actions dans les territoires fragiles et à destination de publics spécifiques.**

Conclusion

En définitive, le diagnostic de territoire relatif à l'emploi des femmes dans le département de l'Aisne constitue un outil d'analyse et de compréhension indispensable.

Il permet non seulement de mettre en lumière les freins spécifiques auxquels les femmes sont confrontées, qu'il s'agisse de la mobilité, du manque de qualifications, des inégalités persistantes ou encore du sexisme, mais également de valoriser les initiatives locales et les actions partenariales déjà engagées.

En identifiant les besoins réels et en proposant des pistes d'amélioration adaptées au contexte territorial, ce diagnostic offre ainsi une base solide pour l'élaboration de politiques publiques et de stratégies d'accompagnement plus efficaces, favorisant une insertion professionnelle durable et une progression tangible vers l'égalité entre les femmes et les hommes.



Remerciements



Je souhaite tout d'abord remercier Madame la Préfète, Madame la Préfète de l'arrondissement de Soissons, Madame la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'Egalité, Régine BICEP ainsi que l'équipe de la DEETS et les équipes de Chromalox pour leur soutien et avoir permis la réalisation de ce diagnostic.

J'adresse également mes remerciements à l'ensemble des partenaires du territoire ayant pris le temps de me répondre, de me soutenir, de me rencontrer dans le cadre de ce diagnostic et de m'inviter dans vos événements. Vos témoignages et votre expertise sont précieux.

Je tiens également à remercier mes collègues et ma directrice, Manon ORTILLON-MARCHAND pour leurs conseils avisés et leur soutien tout au long de la réalisation de ce diagnostic.

Enfin, je remercie très chaleureusement et exprime une profonde gratitude envers toutes les femmes qui, chaque jour, acceptent de partager une partie de leur histoire, permettant ainsi de mieux comprendre leurs parcours et de nourrir nos actions.



ANNEXES



FR-CIDFF

Fédération régionale des centres
d'information sur les droits
des femmes et des familles

Hauts-de-France

EMPLOI DES FEMMES

**Vous accompagnez des femmes vers
l'emploi ? Votre avis compte !**

Participez à notre diagnostic en répondant à un court
questionnaire

5 À 10 MINUTES

OBJECTIFS

Dans le cadre du diagnostic de territoire mené par l'Antenne du CIDFF de l'Aisne, ce questionnaire vise à recueillir des informations concrètes et le ressenti des professionnel.le.s concernant l'accompagnement des femmes dans le maintien et/ou retour à l'emploi sur le territoire.

Les réponses contribueront à mieux identifier les freins, les besoins et les actions existantes ou à développer, en matière d'insertion, de retour à l'emploi et de formation pour les femmes dans l'Aisne.



Pour plus d'informations,

contactez-nous :

03.75.00.0648

accueil-cidff02@frcidff-hdf.fr





Dans le cadre du **diagnostic de territoire mené par le CIDFF de l'Aisne (CIDFF 02)**, ce questionnaire vise à recueillir des informations concrètes et votre ressenti sur l'accompagnement des femmes dans le maintien et/ou retour à l'emploi sur le territoire.

Vos réponses contribueront à mieux identifier les freins, les besoins et les actions existantes ou à développer, en matière d'insertion, de retour à l'emploi et de formation pour les femmes dans l'Aisne.

Merci de votre participation.

1. Informations générales

Nom de votre structure :

.....

Votre prénom et votre nom :

.....

Votre fonction :

.....

Type de structure :

☐ Mission locale

☐ Centre social

☐ Association d'insertion

☐ France Travail

☐ Collectivité territoriale

☐ Organisme de formation

☐ Structure d'hébergement ou d'accompagnement social

☐ Autre (préciser) :



Publics majoritairement accompagnés (*plusieurs réponses possibles*) :

- ☐ Demandeurs d'emploi
- ☐ Jeunes
- ☐ Femmes
- ☐ Personnes en situation de handicap
- ☐ Personnes bénéficiaires de minima sociaux
- ☐ Migrant(e)s
- ☐ Familles monoparentales
- ☐ Personnes en grande précarité
- ☐ Autre :

Territoire d'intervention (communes, bassin, arrondissement, etc.) :

.....

.....



2.Profil des bénéficiaires

Quel est le pourcentage de femmes accueillies actuellement dans votre structure ?

- ☐ Entre 1 et 20 %
- ☐ Entre 21 et 40 %
- ☐ Entre 41 et 60 %
- ☐ Entre 61 et 80 %
- ☐ Entre 81 et 100 %

Avez-vous recensé dans vos effectifs des femmes en situation de handicap ?

- ☐ oui ☐ non

Avez-vous recensé dans vos effectifs des femmes en situation de monoparentalité ?

- ☐ oui ☐ non

Avez-vous recensé dans vos effectifs des femmes migrantes ?

- ☐ oui ☐ non

Avez-vous recensé dans vos effectifs des femmes en situation d'aidante ?

- ☐ oui ☐ non

Avez-vous recensé dans vos effectifs des femmes victimes de violences ?

- ☐ oui ☐ non



3.Freins rencontrés par les femmes dans leur parcours vers l'emploi, la formation ou la reconversion

Quels sont, selon vous, les principaux freins rencontrés par les femmes face au retour à l'emploi, à la reconversion ou encore à la formation ? (*plusieurs réponses possibles*)

- ☐ Garde d'enfants
- ☐ Mobilité
- ☐ Absence de diplôme
- ☐ Illettrisme
- ☐ Illectronisme
- ☐ Isolement social
- ☐ Accès aux droits
- ☐ Santé
- ☐ Logement
- ☐ Autre (merci de préciser) :



4. Aides et accompagnements proposés aux femmes

Quels types d'aides ou accompagnements avez-vous proposé en réponse aux besoins des femmes ?

- ☐ Ateliers de préparation de C.V
- ☐ Ateliers de préparation à un entretien d'embauche
- ☐ Soutien à la mobilité
- ☐ Solution de garde d'enfant(s)
- ☐ Informations sur leurs droits en matière générale
- ☐ Informations sur les droits au travail
- ☐ Ateliers numériques
- ☐ Informations sur l'accès à la formation
- ☐ Ateliers sur la confiance en soi, l'estime de soi
- ☐ Ateliers sur la construction d'un projet professionnel

Autre (précisez) :

.....
Avez-vous réalisé ou dans un proche avenir, une action visant à favoriser l'insertion, le retour à l'emploi ou la formation des femmes ?

- ☐ oui ☐ non

Si oui, quel nom porte l'action en faveur des femmes ?

.....
Dans le cadre de ce diagnostic, seriez-vous disponible pour une rencontre ou un échange plus approfondi avec l'équipe du CIDFF 02 (présentation mutuelle, discussion autour des actions, des constats, etc.) ?

- ☐ oui ☐ non

Si oui, merci de nous indiquer votre adresse mail pour être recontacté(e) :

.....
Merci pour votre participation.





L'emploi des femmes

1. Informations générales

1.1 Quel est votre âge ?

- Moins de 25 ans ☐
- 25-34 ans ☐
- 35-44 ans ☐
- 45-54 ans ☐
- 55 ans et plus ☐

1.2 Quel est votre niveau d'études ?

- Aucun diplôme ☐
- CAP/BEP ☐
- Bac ☐
- Bac + 2 ☐
- Bac + 3 et plus ☐

1.3 Avez-vous des enfants ?

- Oui ☐
- Non ☐

1.4 Si oui, quel est l'âge de votre/vos enfants ?

.....

1.5 Où habitez-vous ?

.....

QPV ☐

ZRR ☐

1.6 Comment vous déplacez-vous ?

.....



2. Parcours professionnel et période d'inactivité

2.1 Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle ?

- Oui ☐ Si oui, quel métier/profession ? :
- Non ☐

2.2 Si non, depuis combien de temps êtes-vous sans emploi ?

- Moins de 6 mois ☐
- 6 mois à 1 an ☐
- 1 à 2 ans ☐
- Plus de 2 ans ☐

2.3 Rencontrez-vous des difficultés particulières pour accéder à l'emploi ?

- Garde d'enfants ☐
- Raisons familiales ☐
- Manque de mobilité ☐
- Formation ou diplôme non reconnu ☐
- Manque de confiance en soi ☐
- Isolement social ☐
- Raisons de santé ☐
- Perte d'emploi ☐

Autre :

2.4 Avez-vous bénéficié d'un accompagnement pendant cette période (formation, coaching, suivi France Travail, Mission Locale, etc.) ?

- Oui ☐
- Non ☐

2.5 Si oui, quel(s) type(s) d'accompagnement ?

.....

.....



3. Le retour à l'emploi

3.1 Diriez-vous que l'accès/ le retour à l'emploi est :

- Facile ☐
- Moyennement difficile ☐
- Très difficile ☐
- Impossible sans aide ☐

3.2 Quelles sont/ont été les principales difficultés rencontrées pour le retour à l'emploi ?

- Manque de confiance ☐
- Absence de réseau ☐
- Discrimination liée à l'âge ☐
- Discrimination liée au genre ☐
- Discrimination liée à la maternité ☐
- La garde des enfants ☐
- Mobilité ☐
- Manque de formation ☐
- Manque de flexibilité des horaires ☐

Autre :

3.3 Quels types d'emploi recherchez-vous ou avez-vous recherchés ?

.....

3.4 Avez-vous modifié vos attentes professionnelles à cause de votre situation?

Oui ☐

Non

3.5 Si oui, de quelle manière ?

.....

.....



4. Soutien et accompagnement

4.1 Avez-vous eu le sentiment d'être soutenue dans votre démarche de retour/d'accès à l'emploi ?

- Oui ☐
- Non ☐
- Partiellement ☐

4.2 Quelles structures vous ont le plus aidées ?

- France Travail ☐
- Mission locale ☐
- SIAE ☐
- Associations ☐
- Entreprises ☐
- Réseau professionnel ☐
- Entourage ☐

Autre :

4.3 Quels types de soutien ou dispositifs vous semblent les plus utiles et qui correspondent à vos besoins ?

.....

.....

4.4 Quelles aides et ou accompagnements vous seraient utiles pour accéder à l'emploi ?

- Ateliers de préparation (CV, préparation à un entretien d'embauche) ☐
- Accès à des formations ☐
- Soutien à la mobilité (transport, permis...) ☐
- Solution de garde d'enfant(s) ☐
- Suivi personnalisé ☐
- Informations sur les droits au travail ☐
- Autre : ☐
-



5. Pour aller plus loin...

5.1 Selon vous, que faudrait-il améliorer pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi des femmes?

[illegible]

5.2 Avez-vous un message, une suggestion ou un témoignage à partager sur votre parcours ?

[illegible]

RESSOURCES ET BIBLIOGRAPHIES



RESSOURCES ET BIBLIOGRAPHIES

Ressources en ligne :

- <https://www.insee.fr/statistiques/2011101>
- <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Emploi>
- <https://fnciddff.info>
- <https://legifrance.gouv.fr>
- <https://legifrance.gouv.fr>
- <https://travail.emploi.gouv>
- <https://statistiques.france-travail.org/bmo>
- <https://entreprise.hautsdefrance.fr>
- <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>
- <https://www.aisne.com/votre-service/utas-laction-sociale-proximite>
- <https://nell-associés.com/blog/les-freins-psychologiques-au-changement/>
- <https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-temps-partiel>
- <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2024>

Ressources bibliographiques :

- Walter Lippmann, *Public Opinion*, 1922
- Simone de Beauvoir, *Le Deuxième Sexe*, 1949
- Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, 1998
- Margaret Mead, *Sex and Temperament*, 1935
- Weeks, A. C., Kowalewska, H., & Ruppner, L. *Tu peux te reposer ? Pas pour les mères : genre, travail cognitif, et limites de temps et d'argent. Socius : Recherche sociologique pour un monde dynamique*, 11, 2025.

FR-CIDFF

Fédération régionale des centres
d'information sur les droits
des femmes et des familles

Hauts-de-France

Contactez-nous :

03.75.00.06.48

accueil-cidff02@frcidff-hdf.fr

NOS RÉSEAUX SOCIAUX :



Espace Gisèle HALIMI

Place des Maraîchers
02 200 SOISSONS

Site de GUISE

79 avenue des Lilas
02 120 GUISE



