

PACTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Un pacte par et pour les jeunes

- Réduire les inégalités entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.
- Favoriser l'insertion des jeunes femmes dans le monde professionnel afin qu'elles puissent y mener leur carrière librement et à égalité avec les jeunes hommes.
- Interpeller et mobiliser les politiques, les entreprises, les instances économiques.

Le Laboratoire de l'Égalité œuvre pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dès la première étape de l'insertion professionnelle, l'accès des femmes au travail et à l'autonomie financière est la clé de leur indépendance. Le Laboratoire de l'Égalité a lancé des travaux de recherche sur ce thème à la fin de l'année 2020, en partenariat avec l'Institut de l'Engagement, qui promeut l'engagement des jeunes. Cela avait pour but d'identifier les tenants et les aboutissants de l'insertion professionnelle et d'élaborer des propositions concrètes à l'intention des décideurs et décideuses des mondes publics et privés pour favoriser la lutte contre les discriminations de genre à cette première étape de la vie professionnelle des jeunes.

Le Laboratoire de l'Égalité a déjà mené une décennie de recherches sur les inégalités professionnelles, et a élaboré de nombreux plans d'actions pour les diminuer dans tous les secteurs. Ce travail serait incomplet sans se pencher sur le moment stratégique qu'est l'insertion professionnelle. En effet, des prémices de l'orientation à l'entrée dans le monde professionnel, le processus d'insertion voit les premières concrétisations des inégalités professionnelles, qui préfigurent leur ancrage futur dans la vie des individus. Ainsi, assurer une insertion moins dictée par les biais genrés permettrait sur le long terme une diminution mécanique des inégalités professionnelles. Il s'agit donc d'un moment clé pour l'accès des femmes à l'autonomie et à l'indépendance.

Ainsi, le Laboratoire de l'Égalité a lancé en 2020 son programme de lutte contre les biais sexistes dans l'insertion professionnelle des jeunes. L'Institut de l'engagement, voué à ouvrir des portes aux jeunes se heurtant à des barrières liées à leurs caractéristiques sociales, s'est fait partenaire de la démarche. En 2021, ce projet a reçu le soutien du Ministère chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

Ce Pacte a pour vocation de se focaliser sur les inégalités entre les jeunes femmes et les jeunes hommes lors de leur insertion dans le marché du travail. Il sert de complément à notre [Pacte pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022](#) qui lui regroupe l'ensemble de nos propositions pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail en général.

Préambule général

L'accès à l'emploi est plus difficile pour les jeunes femmes que pour leurs homologues masculins. Les jeunes femmes sont plus particulièrement exposées aux discriminations que les hommes.

Les inégalités en chiffres

Stéréotypes et orientation genrée

L'orientation scolaire des filles et des garçons reste encore trop peu mixte.

- Au lycée, les filles restent minoritaires dans les enseignements scientifiques. A la rentrée 2019, 61,4% des filles ont choisi l'enseignement des mathématiques, contre 77,8% des garçons. En physique-chimie, l'écart est tel que 39% des filles seulement ont choisi cet enseignement à la rentrée 2019 contre 56,5% des garçons.
- Ensuite, les filles s'orientent principalement vers les sciences sociales, les langues et la littérature. Lors de la rentrée 2019, 34,9% des filles ont choisi de suivre un enseignement en langue et littérature contre 20,1% des garçons. Dès lors, cela a un impact sur les professions : par exemple les professeur.es des écoles sont à 84% des femmes, issues à 86% de filières non scientifiques.

Cela a un impact direct sur l'orientation professionnelle, elle aussi très genrée :

- 70% des femmes sont concentrées dans les 24 métiers dits « féminins »¹
- Les femmes ont moins accès au poste de cadre : en 2019 16.8% des femmes bénéficient du statut cadre contre 19.3% des hommes²

Or, les formations et métiers concentrant une majorité de femmes sont souvent dévalorisés, de même que les compétences qui y sont associées :

L'interprétation genrée des compétences fait que des mêmes traits de caractère sont perçus différemment chez une femme et un homme. Par exemple un homme sûr de lui et un peu « rentre dedans » sera interprété comme un leader alors qu'une femme avec les mêmes traits de caractère sera perçue comme agressive (voire hystérique)³.

Insertion sur le marché du travail

- Ainsi, les écarts de salaire sont persistants : les jeunes hommes gagnent entre 1% et 36% de plus que les jeunes femmes dans tous les secteurs et professions.

¹ source : ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel - Karine Briand - DARES - juillet 2019

² Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail

³ source : di Paola Vanessa, Dupray Arnaud et Moullet Stéphanie, The relative disadvantage of women in access to leadership positions: the influence of the gender composition of jobs in France, Sweden, Switzerland and the UK, IV ISA Forum of Sociology, 26 February 2021

- Les rémunérations médianes sont globalement plus faibles chez les jeunes femmes : 2250€ par mois contre 2540€ pour les jeunes hommes⁴ (11% de moins).
- La transition vers la vie active prend plus de temps pour les jeunes femmes.
- Les jeunes femmes représentent une proportion un peu plus forte dans l'emploi informel (75% des travailleuses âgées de 15 à 29 ans contre 73,6% des travailleurs dans la même classe d'âge).
- Alors que 51% des femmes âgées de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur (contre 42,5% des hommes)⁵, elles représentent 61% des volontaires en service civique, dont 40% recherchent un emploi⁶, signe d'une étape de transition.
- A la sortie de l'apprentissage⁷, les filles s'insèrent moins bien sur le marché du travail que les garçons, à la fois dans les services (62% contre 65%) mais surtout dans le domaine de la production (56% contre 61%). Nous retrouvons dans cet écart les stéréotypes évoqués plus haut.
- Les femmes sont plus souvent recrutées en CDD. Le taux d'entrée⁸ sur le marché du travail en CDD des femmes est supérieur de 62,7 points à celui des hommes chez les moins de 30 ans (de 11,7 points supérieur pour les 30-49 ans et de 10 points pour les 50 ans et plus).
- En Île-de-France, 66% des détentrices d'un diplôme attestant de plus de trois ans d'études ont un emploi durable (CDI) contre 85% de leurs homologues masculins.
- Ces écarts s'accroissent chez les jeunes femmes faiblement qualifiées⁹ : près d'un tiers des jeunes femmes non diplômées et plus du quart des titulaires de CAP ou BEP étaient encore en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat aidé cinq ans après leur sortie du système scolaire, contrairement aux jeunes hommes qui trouvent plus vite un contrat à durée indéterminée. Le taux d'emploi en équivalent temps plein des hommes sans diplôme atteint 52% entre 20 et 29 ans, contre 29% pour les jeunes femmes en situation similaire.
- En milieu rural, leurs difficultés d'insertion sont amplifiées : les femmes représentent 61% des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans en milieu rural alors qu'elles représentent 50% des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans au niveau national¹⁰.

Charges familiales et domestiques

Les responsabilités familiales et domestiques pèsent sur la vie professionnelle ou l'engagement politique / associatif des femmes, même jeunes. Cela représente un frein à leur autonomie économique.

⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4491191>

⁵ Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et l'innovation : "Enseignement supérieur, recherche et innovation vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés" Édition 2020 :

https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/63/2/parite20_stats8_1253632.pdf

⁶ Rapport d'activité de l'Agence du service civique (2019) :

https://www.service-civique.gouv.fr/uploads/content/files/asc_ra_2019_web.pdf

⁷ Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, MENESR, 2017.

⁸ « Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire », Dares Analyses n°56 en septembre 2012.

⁹ « Femmes au bord de la crise » publiée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications dans son Bref n° 288 de juin 2011.

¹⁰ Repères stat HCE

La crise covid a accentué les charges des femmes, et notamment des jeunes. 59,9% des jeunes femmes indiquent avoir remarqué une augmentation de leur charge mentale depuis la crise¹¹.

Zoom sur les chiffres pour les femmes en moyenne en France :

- Les mères ont la charge de 85% des familles monoparentales or une famille monoparentale sur trois vit en dessous du seuil de pauvreté¹².
- En moyenne, les femmes consacrent 3h26 par jour aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants, etc.) contre 2h pour les hommes¹³.
- En matière de temps libre (lecture, promenade, télévision, sport, etc.) les femmes consacrent en moyenne 2h45 par jour à leurs loisirs contre 3h20 pour les hommes¹⁴. En 2020, les Françaises ont consacré en moyenne 2h30 par semaine au sport (3h18 pour les hommes), soit 30 minutes de moins qu'en 2019¹⁵.

Aujourd'hui le télétravail accentue certaines de ces inégalités¹⁶.

- Les femmes sont 1,3 fois moins nombreuses que les hommes à avoir un espace isolé pour télétravailler.
- Elles ont 1,5 fois plus de risques d'être fréquemment interrompues lorsqu'elles travaillent à la maison.
- Leur santé est fragilisée : les femmes en télétravail sont 34% à s'estimer sur le point de craquer ou de faire un burn out. C'est 21 points de plus que les hommes.

¹¹ Enquête Focus Jeunes CFDT
https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2022-01/restitution_enquete_focus_jeunes_femmes_janvier_2022.pdf

¹² Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » – l'Essentiel, Édition 2017.

¹³ « Données détaillées de l'enquête Emploi du temps 2009-2010 », Insee Résultats, n°130 Société, juin 2012.

¹⁴ Observatoire des inégalités, "L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes", DONNÉES, 29 avril 2016.

¹⁵<https://www.ledauphine.com/magazine-sante/2021/03/09/covid-30-minutes-de-sport-en-moins-pour-les-femmes-en-2020>

¹⁶ BCG, "Crise de la COVID-19 : un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ?", 19 février 2021.

Stéréotypes et orientation professionnelle

1. Former l'ensemble de la communauté éducative

- A destination des professionnel.les : Créer un nouveau module d'enseignement spécifique aux stéréotypes de genre et à la mixité des métiers dans toutes les formations diplômantes des acteurs et actrices de l'éducation.
Cela concerne tous les acteurs et actrices de l'éducation, de la petite enfance à l'enseignement supérieur : personnels de crèche, enseignant-es, CPE, personnel d'orientation, organismes qui accueillent les jeunes en apprentissage, etc.
- Généraliser la nomination d'un·e référent·e "Egalité de genre" dans chaque établissement scolaire et universitaire, y compris dans les Centres de formation d'apprenti-es, ainsi que dans les structures périscolaires et extrascolaires afin de mettre en œuvre toute une action de sensibilisation sur les inégalités de genre, aussi bien pour les enfants et jeunes que pour leurs parents.
- Financer le poste d'au moins deux référent-es "Stéréotypes de genre" et "Orientation professionnelle non genrée" dans chaque département afin que l'ensemble des acteurs et actrices de l'éducation puissent s'appuyer sur leur expertise.
- A destination des parents, réaliser un module de formation/sensibilisation en ligne, adapté pour chaque cycle scolaire, sur les stéréotypes de genre et l'insertion professionnelle non genrée. Ce module pourrait être validé par un quizz.
- Améliorer la formation en sciences pour les professeur-es des écoles afin d'acquérir une culture scientifique et technologique leur permettant de la transmettre à l'ensemble de leurs élèves. Les professeur-es des écoles étant pour la plupart issu-es d'études littéraires.

2. Sensibiliser et informer les élèves

- A destination des élèves, organiser une journée de sensibilisation obligatoire sur les stéréotypes de genre et l'orientation professionnelle non genrée pour chaque cycle et étape d'orientation, du collège aux études supérieures.
- Valoriser auprès des garçons les enseignements et options littéraires et linguistiques en montrant l'intérêt et les compétences développées qui pourront servir dans le futur métier de tous et toutes. A l'inverse, valoriser auprès des filles les enseignements scientifiques.
- Mettre en place une dizaine d'heures de cours sur les questions des discriminations au travail fondées sur le genre accordant des crédits ECTS dans la formation des étudiant-es.

- Généraliser à tout·es les élèves de Troisième et aux Premières l'Option Découverte Professionnelle (ODP), et notamment dans les secteurs dits "féminins" et "masculins".
- Rendre obligatoire la parité pour toutes les instances élues de représentation de la jeunesse dans les écoles, collèges, lycées et études supérieures : comme les délégué·es de classe, conseils des délégué·es de la vie lycéenne de l'établissement, CVL (conseil des délégué·es pour la vie lycéenne), délégué·es d'internat, élu·es au Conseil d'administration, instances de bureaux des élèves, CROUS, syndicats étudiants etc.).

3. Favoriser la mixité dans les premières expériences professionnelles

- Favoriser l'usage des langages et écriture égalitaires auprès des enseignant·es, des élèves, des étudiant·es, et présenter systématiquement le féminin et le masculin des titres et fonctions en lien avec les métiers et l'orientation
- Dans les contenus scolaires, rendre visible le travail des femmes en les désignant par leur nom/fonction et non par leur sexe : par exemple, remplacer « c'est une femme qui a découvert la structure en double hélice de l'ADN » par « Rosalind Franklin a découvert la structure en double hélice de l'ADN ».

Ces communications ne doivent pas véhiculer les stéréotypes de genre en termes de langage, de représentations imagées, de photos. Favoriser par exemple des photos mixtes où une femme ET un homme représentent un métier similaire.
- Favoriser la mixité des métiers pour le stage « découverte professionnelle » en classe de troisième afin de privilégier des orientations professionnelles non genrées. Permettre un deuxième stage de découverte dans un secteur différent du premier stage. Favoriser la création de binômes fille/garçon pour les stages lorsque cela est possible.
- Élaborer des actions d'orientation non genrées, en veillant à favoriser la mixité des exemples et modèles : notamment pour les témoignages métiers, sorties scolaires, forums d'orientation, etc. L'intervention en binôme paritaire pour les professionnel·les serait prioritaire, notamment dans les filières scientifiques et techniques (« trop » masculines), les filières littéraires, de santé et de la petite enfance (« trop » féminines).

Cela concerne les classes à partir de la Quatrième, ainsi que les établissements périscolaires et extra-scolaires (bibliothèques universitaires, Centres régionaux information jeunesse, Missions locales, etc.), les salons étudiant.es, les journées des métiers, les journées de l'orientation, etc.
- Renforcer l'inclusivité des offres d'emploi.
 - Veiller au respect de la loi portant sur l'utilisation du langage approprié, de la déclinaison « femme/homme ». *Bien que cela soit obligatoire, c'est loin d'être systématique, notamment dans les annonces « partenaires » publiées sur le site de Pôle Emploi.*
 - Aller plus loin que la simple mention "F/H" dans le titre de l'annonce en écrivant toute l'offre de façon inclusive en s'appuyant sur les guides pratiques de féminisation des métiers et l'usage non discriminant de la langue, afin que toutes et tous puissent se sentir représenté·es et se projeter. Deux guides parmi d'autres :
 - > [Femme, j'écris ton nom.](#)
 - > [Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe.](#)

- Outiller les professionnel·les, guider leurs pratiques grâce à des outils de ciblage spécialement conçus (grilles, critères objectifs, profils anonymisés en cas de besoin).

Insertion sur le marché du travail

1. Insertion dans le monde du travail

a) Valoriser l'engagement des jeunes femmes

- Compter les expériences d'engagement sur un CV au même titre que toute autre expérience professionnelle dans le cadre d'un entretien et des échanges avec les professionnels pouvant intervenir dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle (Pôle Emploi, Mission locale, APEC, coach éventuel.le, puis RH dans les organisations)¹⁷.
- Comptabiliser l'expérience de service civique dans l'attribution des allocations de Pôle Emploi. *Pouvoir bénéficier d'une aide financière n'est pas négligeable dans le cadre d'une recherche d'emploi : cela contribuerait non seulement à effectuer cette démarche dans des conditions matérielles plus propices, mais en plus, cela serait le signe d'une réelle valorisation de l'engagement. Il s'agirait d'un vrai moteur en termes de confiance en soi et de motivation.*
- Mettre en place des ateliers à destination des bénévoles pour qu'ils et elles valorisent leurs expériences afin de relever les compétences, connaissances et qualités ainsi développées.
- Accompagner les jeunes femmes
 - Intégrer une analyse genrée des dispositifs existants d'insertion professionnelle, créer un observatoire ou une mission dédiée au traitement des données genrées (recueil et analyse statistiques, suivi des indicateurs)

Exemple : Garantie Jeunes et Parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) des Missions locales : recueil et analyse de données sur les bénéficiaires, modalités d'accompagnement mises en œuvre, mise en évidence des enjeux de cet accompagnement au regard des données sur la mixité des emplois, les opportunités professionnelles par secteur, etc.

- Développer et faire connaître auprès des premier·ères concerné·es le système de parrainage/marrainage d'un.e jeune pour l'accompagner dans ses projets et dans son insertion professionnelle.
- Encourager alors une approche genrée de l'accompagnement proposé, sensibilisée aux discriminations, au regard des enjeux mis en évidence en termes d'insertion professionnelle et d'inégalités.
- Généraliser les temps dédiés aux enjeux de la négociation de contrat et de la négociation salariale (au-delà des séances de préparation aux entretiens et à la rédaction de lettres de motivation et CV).

¹⁷ INJEP, Mars 2020 : "Les volontaires en Service Civique : des parcours de formation et d'insertion variés" , p.4 https://injep.fr/wp-content/uploads/2020/05/IAS32_-volontaires-en-Service-Civique.pdf

- Mettre en place des séances d'accompagnement pour les jeunes femmes/hommes cherchant un poste dans des métiers majoritairement occupés par des femmes ou des hommes :
 - se préparer à intégrer une équipe non mixte
 - déconstruire les idées-reçues
 - évoquer les éventuelles appréhensions
 - “coacher” pour la préparation de l'entretien, la négociation de salaire
 - accompagner les premiers temps en entreprise : “comment manager une équipe d'hommes si je suis une femme intégrant un poste à responsabilité dans un domaine dit “masculin” ?”, etc.
 - repérer les bonnes pratiques et donc les entreprises potentiellement les plus accueillantes.

- Prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle dans la création d'entreprise/l'entrepreneuriat, et les intégrer aux modules et dispositifs d'accompagnement des jeunes (pépinières d'entreprises, incubateurs, filières étudiantes dédiées à l'entrepreneuriat, ...).

b) Faire de l'apprentissage, de l'alternance et des stages des leviers pour l'égalité

- Prévoir le financement d'actions pour la mixité et l'égalité de genre dans les CFA par la taxe d'apprentissage. Intégrer une part obligatoirement reversée aux actions de lutte contre les discriminations et l'accès égalitaire des formations par alternance aux femmes et aux hommes.

- Repenser les seuils de rémunérations des apprenti-es et plus largement des stagiaires.
Les inégalités de salaire femmes/hommes débutent dès la première expérience, le montant des indemnités de stage étant corrélé au domaine d'activité et au statut de l'organisation (associatif, public, privé). A titre d'exemple, les métiers de l'informatique étant fortement en tension, les indemnités de stage peuvent s'avérer très élevées (notamment pour les étudiant-es en bac+5/élèves-ingénieur-es) pour attirer des “talents”. Or, ce domaine s'avère de moins en moins mixte¹⁸ ce qui renforce les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, dès l'expérience de stage.

2. Discrimination à l'embauche

- Déconstruire les idées reçues sur des mentions perçues comme “obligatoires” et recommandées dans les CV : photo, âge, mention de nom de jeune fille

Zoom sur le CV anonyme

Selon la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, il avait été introduit dans le code du travail l'article L. 121-6-1, depuis lors devenu article L. 1221-7, une obligation pour les entreprises de plus de cinquante salarié-es de recourir au CV anonyme.

¹⁸ Collet, Isabelle. « La disparition des filles dans les études d'informatique : les conséquences d'un changement de représentation », *Carrefours de l'éducation*, vol. 17, no. 1, 2004, pp. 42-56.

Néanmoins, les décrets qui devaient préciser les modalités d'application de l'obligation de recours au CV anonyme n'ont jamais été publiés, de sorte que les recrutements effectués sur cette base sont quasi inexistant.

- Créer une plateforme qui rendrait anonymes les CV en supprimant toutes les informations de genre qui existent. Les CV seraient dès lors transmis aux entreprises avec un numéro d'identification anonyme. Il n'y aurait cependant aucune obligation pour les entreprises d'utiliser cette plateforme même si elle devrait être fortement encouragée par le gouvernement en place au travers d'une campagne de communication.
- Rendre obligatoire la mise en place de formations dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes pour les personnes chargées des recrutements dans les secteurs publics, associatifs ou privés, ainsi que dans les cabinets qui les accompagnent dans le recrutement
- Créer une plateforme ressource pour les personnes qui recrutent, qui mettrait à disposition une série de campagnes de sensibilisation sur les discriminations à l'encontre des femmes, notamment les plus jeunes, ainsi que les peines encourues.
- A destination des jeunes femmes : rappeler lors des cours en université et lors des ateliers sur les spécificités des recrutements organisés par les agences pour l'emploi (Pôle Emploi, APEC, Agence du service civique) les questions interdites des recruteur.es (demander à une femme si elle compte avoir un enfant par exemple), préparer les candidat-es à répondre aux remarques possiblement discriminatoire et leur faire connaître les peines encourues par les recruteur.es.
- Rendre obligatoire la publication d'un rapport annuel sur les questions d'égalité femmes-hommes pour les entreprises et administrations de plus de 50 salarié-es.

Les rapports de situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises permettent d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise. Toutefois, ces rapports ne sont pas obligatoires pour les entreprises de moins de 50 salarié-es.

- Utiliser des outils construits sans biais sexistes (voir le Pacte pour une intelligence artificielle égalitaire du Laboratoire de l'Égalité) en cas d'utilisation de logiciels dédiés au repérage de profils pour proposer des correspondances possibles (« matchage »).

3. Lutter contre les violences faites aux femmes

Favoriser une culture de l'entreprise saine, où il est possible de parler des violences physiques et psychologiques qui touchent particulièrement les jeunes femmes.

- Sensibiliser la hiérarchie.
- Mobiliser l'ensemble des parties prenantes, les responsabilités étant alors partagées, chacune ayant un rôle à jouer (responsables, managers, représentant-es CSE, syndicaux, médecine du travail, RH et mission QVT, etc.).
- Faire des ateliers pour les employé-es.

- Sensibiliser sur la culture du viol en entreprise : *il ne s'agit pas seulement d'actes isolés et indépendants, mais d'un ensemble de propos et actes qui participent à la création de la culture du viol (blagues sexistes, manspreading, mansplaining, rabaissement des femmes, se penser autorisé à toucher les femmes au travail, leur couper la parole, les humilier).*
- Créer des espaces de sensibilisation au sexisme, aux conditions de travail, aux relations dans l'entreprise, plus globalement à la qualité de vie au travail (QVT) pour favoriser l'émergence de cultures d'entreprise vraiment ouvertes, inclusives, bienveillantes, offrant des opportunités de façon juste, égalitaire.

4. Articulation vie de famille et vie professionnelle

- Proposer un contrat de travail pour les personnes ayant des responsabilités familiales, avec des horaires fixes¹⁹ adaptés (8h15-16h = 35h/semaine²⁰). *Une meilleure compréhension de cette problématique chez les employeur-es donnerait la chance à des parents seuls de s'insérer et se maintenir dans la vie professionnelle, et d'évoluer.*
- Faciliter la garde d'enfants :
 - Améliorer la communication relative aux aides financières dédiées à la création de crèches en entreprises
 - Inciter les entreprises à prendre en charge des heures de gardes d'enfant afin de favoriser l'accès aux formations des jeunes mères, dans le cas où ces formations nécessitent une garde plus longue qu'habituellement - dans le cadre de déplacements loin de leur domicile.
- Faciliter l'organisation du travail des chargé.es de familles, pour améliorer la Qualité de Vie au Travail pour toutes et tous ; et la généraliser depuis les enfants aux bas âges, aux adolescent·es, parents âgé·es, personnes malades.
- Développer les temps d'échange sur la parentalité par exemple en veillant à inclure les hommes.
- Fournir des aides aux employé·es en télétravail : prise en charge partielle des factures de téléphone, d'électricité, internet, etc. Les entreprises pourraient être aidées par l'Etat afin de pérenniser ces aides.
- Mettre en place des activités sportives entre collègues et une journée de convivialité pour le bien être physique et psychique, que chacun.e apprenne à se connaître, être solidaire et plus efficace au travail car la bienveillance fait avancer. *C'est une expérience testée en Espagne et qui a été une grande réussite.*

¹⁹ Il s'agit ici de lutter contre le stéréotype suivant : lorsqu'une personne part à 16h, elle est mal vue de ses collègues et de sa hiérarchie car c'est un horaire trop tôt.

²⁰ Fondé sur les horaires des écoles et systématiquement proposé à tout employé.e qui a ou qui va avoir un enfant. Ce contrat avec des horaires adaptés (8h15 – 16h) permet la réalisation des 35h hebdomadaires avec 45 minutes de pause repas le midi, mais permet aussi de déposer l'enfant à l'école et de le récupérer sur les horaires périscolaires (7h45-8h30 et 16h-18h).

Politiques publiques pour l'insertion professionnelle des jeunes femmes

Aucune politique publique directement en faveur de l'insertion des jeunes femmes n'est proposée. Pôle emploi avait mis en place un accompagnement mixité dans 7 agences tests du département 93, mais il a pris fin au 01/01/2021 sans reconduite. A la place, un accompagnement généralisé sur les jeunes sans aucune communication officielle malgré de bons résultats. Par exemple dans l'agence de Stains : sur 97 entrées, 63 représentent des sorties positives. (source : interne)

1. Sensibiliser les salarié-es

- Créer des kits, des guides et des campagnes publicitaires à relayer dans les CDI, centres d'orientation, établissements scolaires et établissements recevant du public (mairie, planning familial, etc.) avec des visuels de femmes occupant des métiers dits « d'hommes » pour rompre ce cliché et encourager des jeunes femmes à se lancer dans ces métiers avec plus de confiance et de sérénité. *Ces images, pourront déconstruire ces clichés en prouvant aux enfants qu'ils ont le droit d'exercer le métier de leur rêve qu'importe leur sexe.*
- Créer des affiches et campagnes publicitaires de portraits de femmes ayant marqué l'histoire, dans toutes les sphères de métier.
- Réaliser un guide "d'intégration" des femmes dans des métiers dits "d'hommes" et des hommes dans les métiers dits "de femmes". Développer davantage la première partie étant donné que même si les hommes sont peu nombreux dans les secteurs féminisés, ils sont mieux accueillis que les femmes dans les secteurs masculinisés. Ce guide pourrait être à disposition des employeur-ses pour éviter le harcèlement que peuvent subir les femmes dans des entreprises et dans toutes autres organisations majoritairement composées d'hommes. Ce guide permettrait de casser les clichés de "l'infériorité" des femmes dans les métiers physiques.

2. Favoriser un égal accès dans les entreprises entre les femmes et les hommes

- Inciter financièrement les entreprises à recruter sous toutes formes de contrats (CDD, CDI, contrats d'alternance), lorsque la personne accueillie est de genre minoritaire dans leur filière. Par exemple : proposer un avantage fiscal pour les entreprises à l'embauche d'une jeune femme lorsque les femmes représentent moins de 40% des employé-es.
- Ajouter au calcul de l'index Egalité professionnelle un indicateur de mixité sur les recrutements de jeunes, en particulier dans les filières peu mixtes.

3. Rendre l'environnement de travail plus inclusif pour les salariées

- Rendre obligatoire la mise à disposition de matériel hygiénique dans les toilettes des entreprises.
- Sensibiliser les Prud'hommes aux questions de violences sexuelles et sexistes faites aux femmes et favoriser le lien entre les différents tribunaux (Prud'hommes, tribunal de première instance) pour prendre en charge tous les éléments du dossier au même endroit.

4. Equilibre des temps de vie

- Créer un droit opposable pour l'accueil de la petite enfance afin que tous les parents d'enfants de moins de 3 ans disposent d'une solution de garde après la naissance ou l'adoption.
- Développer des accès à prix réduits aux espaces de co-working pour les jeunes parents : *travailler dans l'un de ces espaces permet de sortir de chez soi et remettre une limite entre milieu familial et professionnel.*

Remerciements

A l'équipe du Laboratoire de l'Égalité

Lucile PEYTAVIN, pilote du groupe de travail
Quentin ERADES, pilote du groupe de travail
Aline CREPIN
Joanna DUCERF
Marc GERMANANGUE
Mathilde HAULON
Corinne HIRSCH
Louise JOUSSE
Sirine KHADRI
Huguette KLEIN

A l'équipe de l'Institut de l'Engagement

Lucile CARRÉ, pilote du groupe de travail
Milena AIME
Sarah AKKARI
Ingrid APPASAMY
Fatouma BAREH
Sophie BOISSIER
Sélène BREUIL
Samy BRICK
Sumeyya BUDAK
Laure CADES
Romane CADORET
Suzel CAMPAGNOLI
Jade CHRISTIN
Jocelyne CIALEC
Aminata COULIBALY
Salama COULIBALY
Véronique EZRATTY
Marianne FADDOUL
Florence FRANÇON
Laura GUERIN
Clara GUY
Mélanie HAY
Jessica IVO
Revsan KEMALOGU
Tina KOCAK
Anaïs LAPEL
Aché MOUSSA
Blandine PARCHEMAL
Idris SAHED
Lucas SAWOSKO
Claire SMAGGHE
Kadiatou TAPILY
Vanessa TRUCK