

Femmes et monoparentalité

LE CHOIX DE L'EMPLOI

GUIDE REPÈRE
À DESTINATION DES
TPE ET PME



Sommaire

Avant-propos **5**

Chiffres clés.....	5
Brève présentation des actions du réseau FNCDIFF.....	6
Focus sur les services emploi	6

A. Femmes et emploi **9**

1. Les femmes ont toujours travaillé.....	9
2. Mère et femme active	16
3. La monoparentalité, un enjeu de société	17

B. Pour une meilleure prise en compte des contraintes liées à la (mono)parentalité en entreprise **25**

1. L'engagement de l'entreprise envers les salarié-es en situation de monoparentalité	25
2. Créer un environnement de travail favorable au développement professionnel des parents solos	28

Conclusion **35**

Avant-propos

Ce guide repère est destiné aux acteurs et actrices de très petites, petites ou moyennes entreprises, dans le but de leur proposer un outil leur permettant de s'emparer de mesures adaptées à leurs contraintes financières, humaines et matérielles en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des salarié-es en situation de monoparentalité.

CHIFFRES CLÉS

Général

- ➔ 1 famille française sur 4 est monoparentale (soit 2 millions de familles)
- ➔ Dans un tiers de ces familles, le parent n'occupe pas d'emploi
- ➔ Plus de 3 millions d'enfants vivent dans des foyers monoparentaux

Divorce/rupture/séparation

- ➔ Chaque année 250 000 couples se séparent ou divorcent : la moitié avec des enfants à charge
- ➔ 70 % des femmes qui divorcent exercent une activité professionnelle

Femmes en situation de monoparentalité

- ➔ En France les femmes représentent 82 % des foyers monoparentaux¹
- ➔ 45 % des femmes cheffes de famille vivent sous le seuil de pauvreté
- ➔ Les mères sont plus souvent sans emploi que les pères monoparentaux : 67 % d'entre elles ont un emploi contre 81 % des pères²

1. Guide pratique de la parentalité en entreprise. Volume 2 « Familles ». FNCIDFF.

2. Algava Elizabeth, Block Kilian et Rober-Bobée Isabelle "Les familles en 2020 : 25% de familles monoparentales, 21% de familles nombreuses", INSEE, 13/09/2021

Les femmes reçues en permanences d'accueil et d'information au sein du réseau des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) sont significativement plus susceptibles d'être célibataires ou en cours de séparation que la moyenne nationale. Plus de 80 % des femmes accueillies ont un ou plusieurs enfants. Une grande part de leurs demandes d'informations concernent par ailleurs les questions de parentalité et de conjugalité et un taux non négligeable de sollicitations se rapportent aux problématiques liées à l'insertion professionnelle³.

BRÈVE PRÉSENTATION DES ACTIONS DU RÉSEAU FNCIDFF

La Fédération Nationale des Centres d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) créée en 1972 à l'initiative de l'Etat, est un relais de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle assure la coordination nationale de 97 CIDFF répartis sur l'ensemble du territoire national et dans les territoires ultramarins dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes⁴.

FOCUS SUR LES SERVICES EMPLOI

73 CIDFF ont développé des actions dans les domaines de l'emploi, de la formation, et de la création d'entreprise et disposent à cet effet d'un **service emploi** visant à accueillir, informer, accompagner et orienter les femmes dans l'ensemble de leurs démarches concernant l'insertion professionnelle.

3. Rapport de la FNCIDFF sur les situations des femmes informées par les CIDFF. 27 recommandations pour lutter contre la précarité des mères isolées (2019).

4. Lien de consultation de la cartographie des CIDFF sur le territoire français: <https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/>.

LES ENGAGEMENTS DES SERVICES EMPLOI DES CIDFF AUPRÈS DES FEMMES

- **Appui à l'élaboration du projet professionnel** pour répondre à la demande des femmes qui ne savent pas vers quel métier ou secteur professionnel s'orienter;
- **Aide à la recherche d'emploi** pour permettre aux femmes qui ont un projet professionnel de mieux appréhender le fonctionnement du marché du travail et les accompagner dans la conduite de leurs démarches de recherche d'emploi;
- **Accompagnement des démarches de création d'entreprise ou d'activité** pour aider les femmes à passer « de l'idée au projet » et les soutenir dans la réalisation des différentes démarches à engager;
- **Aide au changement** pour accompagner les femmes en poste sur des emplois précaires ou celles qui souhaitent changer et évoluer dans leur trajectoire professionnelle.

L'accompagnement proposé par ces services s'adresse aussi bien aux femmes sans et en emploi, aux femmes primo-arrivantes, aux femmes victimes de violences au sein du couple qu'aux femmes en situation de monoparentalité.

Les actions menées par les Services emploi sont variées et se déclinent en plusieurs axes :

- **Service d'accueil et d'information** pour informer et/ou orienter les femmes vers des acteurs et structures locales
- **Un accompagnement individuel** afin d'identifier les spécificités de la situation de chaque personne et déterminer les besoins en matière d'accompagnement (levée des freins à l'emploi, la création d'entreprise ou la formation)
- **Des actions collectives** qui prennent plusieurs formes (parcours, groupes d'échanges, ateliers collectifs d'information, etc.) et sont agencées dans l'objectif de diversifier les méthodes pédagogiques et enrichir les méthodes d'accompagnement individuel
- **Des actions « spécifiques » répondant aux attentes des femmes** et pensées de concert avec la promotion de l'égalité professionnelle: découverte des métiers « non traditionnellement féminins », formations linguistiques, aide à la mobilité et à l'organisation des temps de vie, ateliers numériques, etc.

Parmi les femmes accompagnées par ces services :

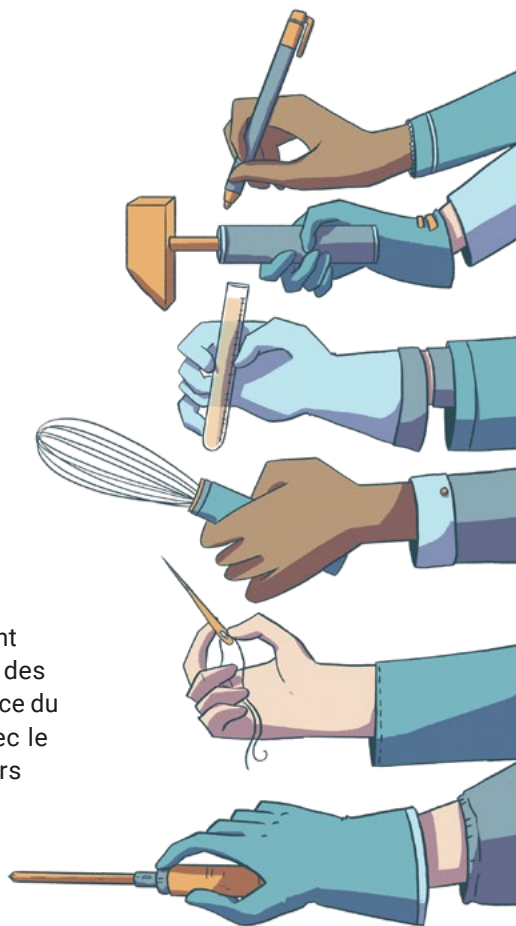
- **82 % sont sans emploi,**
- 66 % ont des enfants à charge,
- **38 % sont en situation de monoparentalité,**
- 70 % des mères en situation de monoparentalité ont entre 26 et 45 ans.

A. Femmes et emploi

1. LES FEMMES ONT TOUJOURS TRAVAILLÉ

Il est plutôt commun de penser que les femmes sont entrées récemment sur le marché du travail – dans les années 1960 selon certaines sources. Cette affirmation a, entre autres, été étudiée par l'historienne Sylvie Schweitzer dans un travail de recherche riche et approfondi qui expose le fondement biaisé du regard porté sur le travail féminin⁵.

Sylvie Schweitzer appréhende en particulier le XIX^e et le XX^e siècles comme des périodes au cours desquelles le travail que fournissent les femmes auprès de leur conjoint, notamment dans les champs ou à l'usine, est occulté des récits historiques. Cette non-reconnaissance du statut de travailleuses est accentuée avec le développement de l'industrialisation : alors qu'elles représentent **plus de 39% de la population active en 1906**⁶, les femmes sont exclues des métiers qualifiés et assignées à des types de tâches que



5. Danièle Voldman, « Sylvie SCHWEITZER, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p. », Cléo. Histoire, femmes et sociétés [En ligne], 21 | 2005, mis en ligne le 06 juin 2005, consulté le 03 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/clio/1496>; DOI : <https://doi.org/10.4000/clio.1496>

6. Jean-Marie Wailly, (2014), "Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie", INNOVATIONS, pp-131-146.

les hommes n'effectuent pas (dans les domaines du textile, de l'agro-alimentaire, du tri et de la logistique notamment). Cette période cruciale enracine en profondeur les stéréotypes concernant d'un côté les aptitudes des femmes (la patience, la docilité ou encore l'adresse) et de l'autre celles des hommes (la force physique, la décision et l'inventivité). **C'est dans ce contexte que se cristallise l'idéologie selon laquelle les femmes sont les premières pourvoyeuses du soin apporté aux enfants et au domicile.**

La réalisation des tâches domestiques est une activité dévaluée : aujourd'hui encore, le concept moderne du travail est perçu comme le seul travail salarié, éclipsant les tâches non rémunérées réalisées par les membres du foyer pour couvrir leurs propres besoins. Pourtant, ces charges constituent une bonne partie des activités quotidiennes effectuées par les femmes.

Selon une enquête menée en 2010 par l'INSEE, les femmes dédient en moyenne trois heures trente chaque jour à la réalisation des tâches domestiques contre deux heures pour les hommes. D'après une étude menée six ans plus tard, **73 % des femmes interrogées déclarent faire plus de sept heures de tâches ménagères par semaine contre 31 % pour les hommes.**

Bien que cette répartition inégalitaire se soit sensiblement réduite au cours des dernières décennies, ce rapprochement des temps tient surtout à une sensible diminution du temps consacré aux tâches domestiques par les femmes et une faible augmentation du temps parental pour les hommes.

Ce constat s'explique par ailleurs à travers une distinction primordiale entre ces deux types de tâches :

- Les premières, de l'ordre de la sphère domestique (nettoyer, cuisiner, faire les courses, laver le linge, etc) sont plutôt perçues comme des corvées ;
- Les secondes, liées au soin des enfants (nourrir, jouer, conduire à l'école, etc), représentent une activité plus gratifiante et épanouissante.

Néanmoins, et en définitive, **les tâches domestiques et les tâches de soin demeurent encore de nos jours une responsabilité principalement féminine.**

L'inégale répartition du temps dédié aux tâches ménagères entraîne des conséquences sur la disponibilité des femmes dans la recherche et le maintien en emploi. Elle engendre également des complications concernant l'articulation des temps de vie familiale et professionnelle.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail trouvent également leur origine dans **un moindre accès à l'éducation pour les femmes**, plus précisément **un accès inégalitaire aux formations au sein des filières scientifiques**: en 2018, les femmes représentent moins d'un tiers des élèves en école d'ingénieur. Elles constituent 33 % des salarié·es des secteurs informatiques et numériques dont 75 % exerçant des fonctions dites "de support" (RH, marketing, communication)⁷.

Même lorsqu'elles accèdent aux carrières scientifiques, les femmes sont confrontées à de nombreuses difficultés obstruant leur **montée en responsabilité**: alors que le mariage et la présence des enfants sont considérés comme des atouts pour la carrière des hommes, ils représentent des handicaps pour les femmes. Les compétences des femmes travaillant dans ce secteur sont également généralement faiblement reconnues et elles sont peu légitimisées dans leur poste, ce qui contribue aux fréquents changements d'activité professionnelle de nombreuses scientifiques.

D'autre part, il est courant que **les femmes s'autocensurent** de ces sphères d'activité, ayant intégrées dès l'enfance, à travers leur éducation parentale et scolaire, les rôles différenciés entre les filles et les garçons en termes d'apprentissage ou de prétentions professionnelles. Ces différences dans le traitement éducatif des filles et des garçons se regroupent afin de constituer les caractéristiques de la future division du travail entre les genres. **Dans l'ensemble, ce sont des facteurs qui complexifient la mise en place d'une mixité et d'une parité effectives au sein du monde professionnel.**

L'ACTION DES CIDFF EN MATIÈRE DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les équipes des CIDFF s'emploient à proposer des formations et des sensibilisations auprès des femmes qu'elles accompagnent, en portant une attention particulière aux thématiques de la mixité des métiers, du sexisme au travail, de la discrimination à l'embauche. A travers le projet "TouteSport", ils encouragent les femmes à s'approprier une discipline généralement marquée par une inégalité d'accès entre les femmes et les hommes et ainsi permettre de

7. Centre Hubertine Auclert (2022), Les freins à l'accès des filles aux filières informatiques et numériques. Une enquête longitudinale dans cinq lycées franciliens.



lever les freins à leur insertion professionnelle en favorisant le lien social et la reprise de confiance en soi.

Malgré le repli manifeste des femmes dans la sphère privée, et l'inégalité d'accès à certains types de formations et de carrières, il est remarquable qu'elles soient légèrement moins touchées par le chômage que les hommes⁸. Cette perspective dissimule cependant les aspects caractéristiques de l'emploi féminin : selon une étude publiée par la DARES, en 2021, **plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel** (28,1 %) contre **moins d'un homme sur dix** (7,6 %). En outre, les femmes occupent davantage d'emplois aux horaires atypiques, en CDD et sous-qualifiés. Ce sont des choix qui s'imposent souvent aux femmes à défaut de trouver des offres d'emploi adaptées à leur situation. **Ces choix « contraints » ne sont pas sans conséquences** sur les rémunérations salariales des femmes, leurs ambitions professionnelles et la qualité des emplois auxquels elles accèdent.

LES DROITS DES FEMMES AU TRAVAIL

La loi s'est longtemps inscrite dans une tradition d'exclusion des femmes du droit commun et ordinaire, suivant ainsi le mouvement d'invisibilisation du travail féminin perceptible à plusieurs niveaux de la société. Par crainte du caractère potentiellement émancipateur de l'extension du travail salarié en dehors des murs de la maison familiale, la loi s'est détournée des femmes. Elles étaient déjà pourtant nombreuses à occuper une place de commerçantes, de patronnes et/ou d'ouvrières bien avant le début du XX^e siècle, période lors de laquelle des mesures juridiques en faveur de leur libération personnelle et professionnelle ont commencé à faire leur apparition.

La frise chronologique page suivante dresse un panorama non exhaustif de l'histoire des droits des femmes au travail. Elle met en exergue l'avancée progressive de ces droits tout au long du XX^e siècle jusqu'au XXI^e siècle.

8. Selon une étude publiée en avril 2022 par l'INSEE, en France, le taux de chômage sur l'année 2021 est de 7,8 % pour les femmes contre 8 % pour les hommes. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412614#tableau-figure1>.



1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1909

Les femmes obtiennent un congé maternité de 8 semaines.



1938

Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée.

1946

Suppression de la notion de salaire féminin.



1965

Les femmes peuvent travailler sans l'accord de leur conjoint et ouvrir un compte bancaire en leur nom.

1983

Première loi relative à l'égalité professionnelle.



1992

Le harcèlement sexuel est ajouté au Code du travail.

2006

Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



2011

Loi obligeant les entreprises à négocier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En matière d'égalité professionnelle, la loi s'est étoffée depuis les premières manifestations d'intérêts portées à cet égard en 1983.

Quelques exemples :

- **La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006** impose aux entreprises de réduire les écarts de rémunération entre les genres dans un délai de cinq ans.
- **La loi n° 2010-1330 du 6 novembre 2010** prévoit une sanction pour les entreprises de plus de 50 salarié·es qui n'auraient pas d'accord professionnel ou de plan pour l'égalité professionnelle.
- **La loi n°2014-873 du 4 août 2014** vise à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les sphères privée, professionnelle et publique dans le but d'accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales.

Elle s'est également affinée en ce qui concerne les conditions d'exercice de la parentalité, et apporte des éclaircissements quant à son articulation avec le monde professionnel :

- **La loi du 4 décembre 2001** accorde un congé de paternité de 10 jours aux pères à la naissance de leur enfant.
- **La loi n°2002-303 du 4 mars 2002** relative à l'autorité parentale imposant le principe selon lequel elle s'exerce communément entre la mère et le père. Cette loi ouvre notamment la voie à la garde alternée des enfants après la séparation des parents.
- **La loi sur l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006** introduit l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés.

En lien avec l'instauration de ces mesures juridiques, l'action des CIDFF s'est elle aussi renforcée dans le champ de l'égalité professionnelle et de la parentalité.

EXEMPLE D'ACTION DES CIDFF **"Être parent après la séparation"**

Dans le cadre de la loi du 4 août 2014, le CIDFF du Territoire de Belfort met en place en 2018 des séances d'informations « Parents après la séparation » dans l'objectif d'aider les parents à identifier leur rôle de parents et à poursuivre l'exercice de l'autorité parentale conjointement, même après une séparation. Ces séances permettent notamment d'aborder les aspects psychosociaux de la séparation et le droit de la famille.

La lente appréhension du travail féminin par le droit a favorisé l'enracinement de stéréotypes et des discriminations à l'égard des femmes et leur mise à l'écart du monde du travail alors même qu'elles ont toujours eu à conjuguer leur vie de famille et leur vie professionnelle.

2. MÈRE ET FEMME ACTIVE

Les mères de familles sont particulièrement touchées par le **plafonnement professionnel** car **elles sont doublement pénalisées** dans leur parcours professionnel **en tant que femme et parent**.

***Définition :** le plafonnement professionnel désigne un point dans la carrière à partir duquel la probabilité d'une promotion ou d'une élévation hiérarchique devient faible⁹.*

Les normes et les cultures organisationnelles en entreprises (une disponibilité importante voire totale pour le travail ou les irrégularités d'emploi du temps par exemple) ne permettent pas toujours aux femmes de se conformer aux exigences professionnelles : elles préfèrent ne pas candidater à un poste qu'elles savent par avance inconciliable avec leur vie de famille même si elles ont les compétences et l'expérience requises. Le **manque de soutien organisationnel** et l'**insuffisance généralisée des mesures de conciliation emploi-famille** contrarient l'accès aux responsabilités pour les mères de famille.

Les mères sont également contraintes à faire davantage preuve de conciliation que les hommes ou les femmes sans enfants, et ce dès la naissance du premier enfant¹⁰ :

- Les mères des jeunes enfants réduisent plus fréquemment leur temps de travail que les pères ;
- Elles changent moins souvent d'emploi, ce qui restreint leur évolution professionnelle.

9. Daniel Marc, « Le plafonnement des carrières : le cas des techniciens de l'environnement, entre contrainte réglementaire et manque de reconnaissance », *Politiques et management public*, Vol 26/2 | 2008, 99-110.

10. INSEE Références, 2022, "Emploi, chômage, revenus du travail"

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Afin de venir en aide aux personnes questionnant leur trajectoire professionnelle, des **bilans de compétences**¹¹ sont réalisables au sein de centres spécialisés. En tant que professionnel·les des questions d'insertion et d'égalité, les CIDFF ont la capacité de déterminer si les bénéficiaires ont d'autres besoins sous-jacents à ce bilan de compétences et sont en mesure de les informer sur leurs opportunités en cas de reconversion professionnelle par exemple.

Assumer la double charge parentale et salariale produit en conséquence **des effets négatifs sur la santé et le bien-être des pères et des mères** alors même que de plus en plus de jeunes en recherche d'emplois priorisent l'épanouissement quotidien comme premier critère de sélection des entreprises auprès desquelles ils et elles candidatent.

Les entreprises peuvent elles-mêmes s'ériger en actrices clés afin de rompre cette dynamique persistante et valoriser la place des parents - et a fortiori celle des mères - leurs compétences et leurs motivations de façon durable au sein de leur structure. Adopter une démarche de compréhension des problématiques qui traversent les situations spécifiques vécues par les salarié·es-parents, d'autant plus lorsqu'ils ou elles élèvent seul·es un ou plusieurs enfants, est une étape primordiale vers l'élaboration de conditions de travail saines et inclusives.

3. LA MONOPARENTALITÉ, UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

Au cours de ces dernières décennies, les compositions familiales au sein des sociétés occidentales ont subi une profonde restructuration : le modèle traditionnel de la famille nucléaire composé d'un père, d'une mère et des enfants est défié par la progression du nombre de ruptures conjugales qui a doublé au cours des vingt dernières années¹². Cette recomposition du schéma familial

11. Les Centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) accompagnent les politiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de reconnaissance des acquis de l'expérience. Pour trouver un centre, consulter ce lien : <https://www.icifformation.fr/tous-les-centres-de-bilan-de-competences-classes-par-departement.html#Pas-de-Calais>

12. DRESS, « Les ruptures familiales, les séparations et les familles séparées ». Enfance, famille, jeunesse. 2020. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/les-ruptures-familiales-les-separations-et-les-familles-separees>

engendre la création de la catégorie « famille monoparentale » dans les années 1970 en réponse au phénomène croissant de parents qui se retrouvent seuls à élever leur(s) enfant(s). L'évolution de la composition familiale en France, dont la monoparentalité n'incarne en réalité qu'une des multiples facettes (aux côtés de l'homoparentalité, des familles recomposées, des aidant·es familiaux·ales, etc.), démontre avant tout **la transition actuelle vers un modèle familial qui n'est plus figé et unique.**

LA MONOPARENTALITÉ : QUELLE DÉFINITION ?

Les définitions concernant la monoparentalité varient d'une institution à une autre : alors que la DRESS privilégie la résidence comme critère de monoparentalité et que la CAF l'appréhende à travers la situation budgétaire du parent, la Fédération Nationale des CIDFF fait le choix de définir un **foyer monoparental par une situation d'isolement du parent face à l'éducation des enfants.**

La monoparentalité est donc affiliée à **la situation budgétaire, éducative et affective du parent qui assume seul la charge d'un ou plusieurs enfants.** Elle intervient principalement à la suite d'une séparation et/ou d'un divorce, complique l'organisation quotidienne et aggrave la vulnérabilité des familles en les exposant au risque d'épuisement et d'isolement.

Le critère de la résidence ne peut justifier seul d'une situation de monoparentalité : deux parents peuvent vivre séparément pour des motifs professionnels ou cohabiter sans pour autant que cela ne signifie une répartition conjointe de la charge parentale. Pour ce dernier cas de figure, on évoquera plutôt le cas d'une **parentalité inégalitaire.**

De plus, de nombreuses situations de monoparentalité interviennent à la suite de manifestations de violences au sein du couple : 80 % des femmes qui se rendent dans les CIDFF indiquent que leur situation de monoparentalité s'est manifestée après avoir engagé un parcours de sortie des violences conjugales.

Être en situation de monoparentalité n'est pas une expérience uniforme : elle peut s'avérer permanente ou temporaire et être complexifiée par d'autres facteurs, comme avoir la charge d'un enfant ou d'un adulte en situation de handicap et/ou atteint d'une maladie. Elle s'inscrit donc dans **un parcours personnel alinéaire** et est propre au contexte situé de chaque personne.

APPROCHE PAR LE GENRE : ÊTRE UNE FEMME CHEFFE DE FAMILLE MONOPARENTALE

Les femmes sont plus touchées que les hommes par une situation de monoparentalité : elles représentent plus de **8 foyers monoparentaux sur 10**. La plupart des décisions prises par le ou la juge aux Affaires familiales concernant la garde d'un enfant à la suite d'une séparation statuent en faveur d'une garde exclusive de la mère.

Selon les dernières statistiques émises par le ministère de la Justice en 2019, lorsque les parents sont en désaccord concernant la garde de leur(s) enfant(s) à la suite d'une séparation, **le ou la juge prononce dans 63 % des cas une résidence exclusive chez la mère**.

Cette décision majoritaire engage les femmes à assumer seules les responsabilités familiales et domestiques et à jongler entre l'éducation, la santé, la scolarité et les loisirs des enfants et l'entretien de la maison, les courses et les démarches administratives. Elles sont par ailleurs souvent confrontées aux jugements négatifs concernant leur position de mères solos : elles peuvent faire l'objet de nombreux stéréotypes de la part des autres parents étant donné que l'éducation des enfants s'effectue traditionnellement en binôme et subissent des discriminations à l'embauche puisqu'elles sont souvent perçues instables et non fiables du fait de leur emploi du temps chargé.

Les qualificatifs « femmes cheffes de famille » font leur apparition dans les années 1960 au sein du militantisme féministe afin de désigner les mères de familles veuves, divorcées et célibataires. Cette dénomination a pour objectif principal de faire valoir simultanément les droits des femmes et de leurs familles¹³. La notion est abandonnée en 1982 au profit de « famille monoparentale » qui devient une nouvelle catégorie d'action publique¹⁴.

13. Pour en savoir plus, consulter : Fiona Friedli, « Redéfinir la famille pour en faire partie. Les mobilisations des « Femmes Chefs de famille » (France, 1963-1982) », Genre & Histoire [En ligne], 16 | Automme 2015, mis en ligne le 16 février 2016, consulté le 05 juillet 2017.

14. Fiona Friedli, « Redéfinir la famille pour en faire partie. Les mobilisations des « Femmes Chefs de famille » (France, 1963-1982) », Genre & Histoire [En ligne], 16 | Automme 2015, mis en ligne le 16 février 2016, consulté le 05 juillet 2017. URL : <http://genrehistoire.revues.org/2337>

Afin de mettre toutes les chances de leur côté et éviter la discrimination à l'embauche, certaines femmes font donc parfois le choix de ne pas communiquer à leur potentiel-le futur-e employeur-e qu'elles ont des enfants.

PAROLES DE FEMME

« Trouver du travail lorsque l'on a des enfants est un vrai handicap. Quand on le dit, c'est un frein, on est catalogué. Alors souvent je fais le choix de ne pas le dire. Si on me pose la question, je parle de mes cinq enfants et immédiatement l'employeur devient suspicieux (si mes enfants sont malades, si l'école est fermée...). Comment faire ? Car moi je veux travailler et je sais que je suis en capacité de m'organiser. Je veux élever mes enfants avec le fruit de mon travail et non avec le RSA et les prestations de la CAF. Quand on me verse mes prestations j'ai l'impression qu'on me donne mon argent de poche. Je fais comment pour accéder au monde du travail ? Comment convaincre les employeurs de ma bonne foi ? »¹⁵

Devoir cacher son identité de mère (seule ou en couple) ne devrait pas s'imposer comme une nécessité pour les femmes afin de s'insérer dans le marché du travail. D'autant plus que les femmes acquièrent des compétences inhérentes à leur statut de mères monoparentales. Parmi elles :

- **L'organisation** : l'articulation des responsabilités professionnelles et personnelles imposent l'adoption d'un sens aigu de l'organisation afin de parvenir à maintenir un certain équilibre de vie.
- **L'adaptabilité** : il convient de faire constamment preuve de créativité et d'adaptabilité face aux nombreux imprévus que réserve la monoparentalité couplée à une situation en emploi.

Une mère élevant seule ses enfants sera d'ailleurs plus investie dans la recherche et le maintien d'un emploi qu'elle incarne **la seule ressource financière du foyer**.

L'accumulation des difficultés pour les femmes vivant en situation de monoparentalité.

Une situation de monoparentalité peut prendre de multiples formes et, outre la responsabilité d'élever seule un enfant ou des enfants, les mères à la tête de foyers monoparentaux rencontrent de nombreux obstacles dits "périphériques" à leur insertion professionnelle.

15. Remontée des CIDFF dans le cadre du grand débat national, mars 2019.

► La précarité financière

A la suite d'une rupture conjugale, les femmes perdent en moyenne 20 % de leur niveau de vie contre 3 % pour les hommes¹⁶.

L'appauvrissement financier des mères en situation de monoparentalité est en grande partie lié à l'augmentation des charges auxquelles chacun doit désormais faire face individuellement, notamment en ce qui concerne l'ensemble des frais associés au logement qui représente un pôle de dépense particulièrement difficile à assumer seul-e.

30 à 40 % des pensions ne seraient pas payées dans leur intégralité¹⁷.

Les mères en situation de monoparentalité peinent souvent à percevoir les pensions alimentaires que leur doit leur ex-conjoint à la suite d'une décision de justice faisant du foyer maternel la résidence principale de l'enfant.

De plus, dans de nombreux cas de figure où le juge statue en faveur de la garde partagée - induisant pourtant *de facto* l'égalité de droit à la parentalité - ce sont les femmes qui assument finalement seules la charge du ou des enfant(s).

PAROLES DE FEMMES

« Avec mon ex-mari, nous avons essayé de divorcer en toute intelligence. Mais, j'ai dû me battre pour qu'il prenne les enfants de temps en temps. J'ai le devoir de présenter mes enfants, lui il a le droit de visite, sans obligation. Il vient à la carte, quand il veut. Psychologiquement, ce n'est pas évident pour mes enfants. Ça a aussi une influence sur ma vie professionnelle et personnelle : je dois prévoir en fonction. Attention, j'adore mes petits ! Mais je suis maman 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, et j'aimerais avoir un tout petit peu de temps libre. »¹⁸

► Être cheffe de famille et proche aidante

Certaines femmes - notamment âgées de 45 ans et plus - sont confrontées à une **double problématique** : elles ont un ou des enfant(s) à charge et sont en

16. Abbas, Himam et Garbinti Bertrand, "De la rupture conjugale à une éventuelle remise en couple : l'évolution des niveaux de vie des familles monoparentales entre 2010 et 2015", France, portrait social, coll. Insee Références, 2019.

17. BODIER Marceline (coord.), BUISSON Guillemette (coord.), LAPINTE Aude (coord.), ROBERT-BOBÉE Isabelle (coord.), « Couples et familles 2015 », INSEE Références, 16 décembre 2015.

18. CAGNARD-BUDIMAN Daphné, « Lisieux. Aux mères isolées, des droits souvent bafoués », Ouest-France, 7 mars 2019.

situation d'aide familiale auprès d'un parent âgé et/ou malade. C'est une situation de plus en plus identifiée comme un frein majeur d'insertion sociale et professionnelle pour les femmes reçues et accompagnées par les CIDFF.

Qu'est-ce que la proche aide ?

Un-e aidant-e est une « personne qui vient en aide régulièrement et de manière non professionnelle à une ou plusieurs personnes de son entourage pour des raisons de santé ou de handicap »¹⁹.

Parmi la population totale de proche aidant-es, 57 % sont des femmes. Cette prédominance des femmes au rôle de proche aidante s'explique par le fait que la prise en charge d'une personne en perte d'autonomie intervient dans l'univers domestique et du soin à la personne, domaines prédisposés à être occupés par les femmes.

Peu visible, cette problématique est pourtant assez courante et provoque souvent la mise à l'écart du ou de la proche aidant-e du monde professionnel. De manière générale, élever seul-e un enfant et s'occuper d'un proche qui requiert une attention spécifique (comme dans le cas d'un suivi médical régulier par exemple) freine les ambitions professionnelles des concerné-es. **Pourtant, cette expérience singulière est vectrice de compétences transférables dans bien d'autres domaines d'activités que le soin.**

► Les difficultés à concilier la vie privée et la vie professionnelle.

Il n'est pas toujours évident de concilier les obligations professionnelles et familiales pour les mères qui sont seules à élever leur(s) enfant(s). Le quotidien peut s'avérer particulièrement intense et l'accomplissement de multiples responsabilités entrainer des conséquences sur le maintien en emploi – d'autant plus si ce dernier n'est pas inscrit dans un environnement de travail souple et bienveillant : stress, fatigue, absentéisme ponctuel, erreurs professionnelles, etc.

Il est également remarquable que les **problématiques de mobilité** (ne pas posséder de véhicule motorisé, se voir proposer des offres de déplacements limitées ou trop coûteuses, etc) compliquent l'organisation quotidienne, notamment en ce qui concerne la garde des enfants.

19. Laboratoire de l'égalité (2020), *Le saviez-vous ? 65 % des aidantes déclarent que leur rôle a des implications importantes sur leur vie professionnelle...*

Les difficultés à trouver des modes de garde à proximité du domicile se cumulent avec les freins à la mobilité et ont des répercussions :

1. **Sur la recherche d'un emploi** : sans mode de garde d'enfants à proximité du lieu de vie, il est nettement plus difficile de se rendre à un entretien, de suivre un accompagnement pour l'élaboration d'un projet professionnel ou de s'inscrire à une formation.
2. **Sur les évolutions professionnelles** : les choix d'emplois étant conditionnés aux critères de la proximité géographique avec le lieu de vie et les horaires de garde, les mères de foyers monoparentaux sont particulièrement concernées par des emplois précaires même si la baisse des revenus n'est pas souhaitable et qu'elles sont peu enclines à privilégier la mobilité professionnelle.

EXEMPLE D'ACTION DES CIDFF

« Parents solos »

En complément de l'information proposée aux femmes concernant leurs droits en cas de séparation, le **CIDFF de Vendée** a mené une action en direction des femmes en situation de monoparentalité bénéficiaires des minimas sociaux et rencontrant des difficultés dans leur insertion sur le marché de l'emploi. L'action est déployée à travers un atelier collectif mensuel lors duquel émergent des échanges et des débats concernant notamment l'articulation des temps de vie, la relation avec le père et les violences intrafamiliales. Des juristes interviennent également afin de présenter le droit familial et évoquer la notion de violences.

EXEMPLE D'ACTION DES CIDFF

“Accompagnements préprofessionnels pour chefs de familles monoparentales hébergés en foyers maternels”

L'action mise en place par le **CIDFF de Nancy** a quant à elle pour objectif de lever les freins en amont d'un parcours d'insertion à travers des entretiens individuels, des ateliers collectifs et des périodes d'immersion en entreprise et vise à travailler sur l'articulation entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle, la diversification des choix de métiers et la réduction des discriminations et/ou des violences.

Les deux actions menées par les CIDFF citées en exemple concernent majoritairement des femmes en situation de monoparentalité **en recherche d'emploi** se rendant dans les CIDFF afin d'obtenir des informations, travailler sur leur projet professionnel et/ou suivre des activités collectives propices à l'émergence de questionnements et de réponses communes.

Cet état des lieux étant dressé, il faut aller plus loin et se demander : **comment favoriser les conditions de travail des femmes en situation de monoparentalité à l'échelle des entreprises ? Selon quels moyens est-il possible d'agir dans l'intérêt des mères en situation de monoparentalité déjà salariées de l'entreprise ?**

B. Pour une meilleure prise en compte des contraintes liées à la (mono)parentalité en entreprise

L'emploi est un facteur majeur et structurel d'insertion et d'émancipation pour les femmes. Les femmes en emploi se libèrent de la sphère domestique à laquelle elles sont historiquement affiliées. De façon générale, accéder à un emploi stable est l'opportunité de **négoier plus facilement la charge domestique avec leur conjoint.e et favoriser une plus grande autonomie financière et sociale**. Un emploi permet entre autres de simplifier la recherche d'un logement, d'entraîner l'ouverture de certains droits et l'accès à des aides et des protections sociales spécifiques et de favoriser la création de lien social et l'amélioration de l'estime de soi.

1. L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE ENVERS LES SALARIÉ·ES EN SITUATION DE MONOPARENTALITÉ

Accéder à un emploi en tant que parent en situation de monoparentalité est une étape préalable et vitale pour assurer la transition vers de meilleures conditions de vie, mais encore faut-il être en mesure d'assumer les responsabilités familiales et professionnelles tout en gardant un rythme de vie sain.

La crise sanitaire a nettement amplifié le phénomène avec l'école à la maison et le télétravail à temps complet : être salarié·e à la tête d'un foyer monoparental nécessite une organisation pointilleuse et épuisante alors même qu'aucun droit particulier ne leur est accordé dans la loi. L'amélioration du quotidien repose uniquement sur l'indulgence et la flexibilité de l'employeur qui a donc le pouvoir de mettre en place des bonnes pratiques concernant la qualité de

vie et de travail de ses salarié·es²⁰. C'est la raison pour laquelle l'action en faveur de la levée des freins pour les salarié·es en situation de monoparentalité relève de la **responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise à l'égard de la parentalité, mais aussi de l'égalité professionnelle**.



Une Charte de la parentalité en entreprise a été présentée par l'Observatoire de la Qualité de Vie au travail en 2008 et actualisée en 2021. Elle est déjà signée par plus de 700 entreprises, dont la moitié sont des TPE-PME (Annexe 1).

Bien qu'elles concernent en grande partie les mères, **la mise en place de mesures ciblées pour une meilleure prise en charge de la monoparentalité** au sein de l'entreprise **est par ailleurs une initiative qui permet l'épanouissement de l'ensemble des salarié·es-parents**. En effet, une entreprise qui s'engage dans l'élaboration de démarches bénéfiques aux mères solos participe également à :

- Renforcer l'engagement des salarié·es parents dans un contexte de grande mobilité professionnelle ;
- Attirer de nouvelles candidatures à travers la prise en compte des aspirations de la nouvelle génération concernée par l'équilibre et le bien-être au travail ;
- Réduire le stress et le taux d'absentéisme courts-termes des parents (lié généralement à des questions de santé mentale et/ou physique) ;
- Faire évoluer les représentations de la (mono)parentalité en entreprise et dans la société.

QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Le code du travail pose au préalable les jalons devant guider l'action des entreprises en matière d'égalité professionnelle et permet d'ores et déjà de saisir les responsabilités qui incombent aux entreprises en ce qui concerne la prise en compte globale des inégalités entre les femmes et les hommes.

20. Tribune/Collectif « Accompagnons mieux la monoparentalité en entreprise », Le Monde, 12 février 2022.

Quelques exemples :

- **L'article L1142-1** interdit le refus à l'embauche, la mutation, la résiliation ou le refus de renouveler un contrat de travail d'une personne en considération de son sexe;
- **L'article L1142-2-1** prohibe tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant;
- **L'article L1142-7** affirme que tout employeur est tenu de prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
- **L'article L1143-1** préconise la mise en place d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

L'inscription de ces prérogatives dans la loi permet de saisir que l'action en faveur de l'autonomie des femmes et de l'égalité professionnelle est un **projet de société** auquel les entreprises sont invitées à participer en fonction de leurs moyens humains et matériels. Elles sont intrinsèquement liées à la question de la parentalité dans la mesure où l'égalité professionnelle s'opère aussi par la non-discrimination à l'embauche des mères de famille.

Ces dispositions ne sont pas limitatives mais sont au contraire incitatives : elles encouragent la mise en œuvre de mesures prises au seul bénéfice des femmes à travers **l'extension des conventions ou de accords collectifs des entreprises** et la **mise en place de dispositions réglementaires dans les domaines du recrutement, de la formation, de l'organisation du travail**, etc.

2. CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES PARENTS SOLOS

LEVIER N°1 : RECRUTER ET COLLABORER SANS DISCRIMINER

► RECOMMANDATION n°1 – Communiquer et sensibiliser en interne

Les comportements adoptés par les collègues de travail influencent les attitudes des salarié-es parents qui se sentiront plus ou moins libres d'évoquer ouvertement les problèmes qu'ils et elles rencontrent dans leur vie privée et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur leur vie professionnelle.

Afin d'agir sur ce phénomène, il est fortement recommandé à l'entreprise de proposer **les modules et/ou les ateliers de sensibilisation animés par certaines structures sociales locales à destination des salarié-es en entreprises** concernant la mixité professionnelle et les difficultés liées à la parentalité.

Le projet Egalipro

La **FR-CIDFF de Provence-Alpes-Côte d'Azur** porte le projet Egalipro depuis 2021 dans l'objectif de favoriser l'insertion durable des femmes dans le monde du travail. L'action se décline en deux axes : le premier, qui vise à accompagner collectivement et individuellement les femmes dans l'élaboration et l'élargissement de leurs choix professionnels, et **le deuxième qui a pour objectif d'accompagner les entreprises** - notamment dans les secteurs en tension (BTP, numérique, métiers de l'énergie) - **dans la déconstruction des stéréotypes de genre et la prévention des violences sexistes et sexuelles et des violences conjugales**. Sur la base d'une charte d'engagement réciproque stipulant la possibilité d'effectuer des découvertes métiers au sein de l'entreprise en compagnie de femmes en recherche d'emploi, cette action est déclinée en séances de sensibilisation auprès des managers et salarié-es de l'entreprise signataire de la convention. Elles sont modulables en fonction des effectifs de l'entreprise (possibilité d'effectuer une ou plusieurs sessions dans l'année, flexibilité concernant les horaires de la séance de sensibilisation). Des activités ludiques sont proposées (jeu « sexisme sans façon » et « petit déj d'égalité ») afin de favoriser les dynamiques internes et inter-entreprises.

La participation à ces séances de sensibilisation collectives est l'occasion, pour les salarié·es de l'entreprise, de mieux appréhender les besoins particuliers des parents en situation de monoparentalité et d'adopter une attitude conciliante en étant notamment informés des dispositifs d'aides et d'orientation existants. Elles permettent également de clarifier l'engagement de l'entreprise auprès de l'ensemble des collaborateur·trices.



Afin de faciliter la participation de toutes et tous à ces ateliers, il est conseillé de prévoir les sessions de sensibilisations sur les temps de travail.

► RECOMMANDATION n°2 – Manager les femmes en situation de monoparentalité

Embaucher un·e salarié·e-parent peut faire émerger des doutes dans l'esprit de l'employeur·e quant à sa disponibilité, sa fiabilité ou son efficacité. Ces réticences à l'embauche, qui se traduisent par un comportement discriminant - souvent inconscient - à leur égard, sont accentuées dans le cas d'un parent qui élève seul un enfant.

En parallèle, demander des aménagements et des aides auprès de l'employeur·e peut faire craindre aux salarié·es une certaine réprobation de la part de leurs collègues et supérieurs qui pourraient percevoir ces demandes comme un manque d'engagement dans leur travail et se traduire par une privation d'avantages (diminution des chances de promotion, stagnation des revenus, etc.).

Alors que certains parents font le choix de ne pas mentionner qu'ils et elles ont des enfants à charge, plus encore lorsqu'ils et elles sont seul·es à les élever, proposer **un entretien afin d'étudier l'aménagement des modalités d'organisation et exposer l'étendu des aides financières mis à disposition** est un moyen de libérer la parole et d'affirmer la prise de position de l'entreprise concernant leur accompagnement dans l'organisation du quotidien.



Il est conseillé d'effectuer cette rencontre dès la prise de poste afin d'instaurer un climat de confiance immédiat entre l'employeur et l'employé·e.

Il est peut-être pertinent, à la suite de leur participation à des séances ou formations de sensibilisation, de convier d'autres salarié·es de l'entreprise à cet échange. Dans cette optique, il serait par ailleurs judicieux d'identifier une personne référente dans l'entreprise vers laquelle se diriger pour les échanges

réguliers concernant les besoins spécifiques et ponctuels des parents en situation de monoparentalité.

LEVIER N°2 : ADOPTER UNE ORGANISATION DU TRAVAIL SOUPLE ET BIENVEILLANTE

► RECOMMANDATION n°3 – Une politique RH favorable aux salarié-es parents

Une politique RH favorable aux parents solos consiste à mettre en place des actions d'information, d'ajustement et de flexibilité à destination de l'ensemble des salarié-es. Différentes actions sont déployables en fonction des problématiques identifiées plus haut :

EMPLOI DU TEMPS :

- **Maintenir une charge de travail globale conciliable avec une vie de famille** en proposant des horaires variables ou aménagés ;
- **Proposer des journées en télétravail** lorsque le poste occupé le permet et inscrire la pratique dans les conventions et accords collectifs de l'entreprise ou dans une charte interne ;
- **Éviter la rotation des plannings** une semaine sur l'autre car cela demande une organisation complexe pour la garde des enfants, les transports, les tâches domestiques ;
- **Aménager les horaires le jour de la rentrée scolaire** pour les parents d'enfants de moins de 16 ans ;
- S'employer à **fixer les horaires des réunions** afin de tenir compte des horaires de sortie d'école.



Le ministère de la justice a publié une **Charte pour l'équilibre des temps de vie** (Annexe 2).

DÉPLACEMENTS :

- **Prévoir un délai de prévenance suffisamment long** avant tout déplacement afin d'anticiper l'organisation du quotidien ;
- **Prendre en charge les abonnements de transport mensuels et annuels ou les frais de carburant ;**

- En cas de déplacements, **assurer une prise en charge des frais de garde d'enfant** en complément aux autres dépenses liés à la mobilité et au logement.

Le Complément libre du mode de garde (CMG)

Le complément libre du mode de garde est une aide financière attribuée par la CAF à destination de tous les parents jusqu'aux 6 ans des enfants afin de les faire garder en dehors du mode principal de garde (en soirée, le week-end, en sorties de crèches et d'écoles).

N.B. : en 2023, l'offre devrait s'étendre pour les foyers monoparentaux jusqu'aux 11 ans des enfants.

ACCES AUX DROITS SOCIAUX :

- **Autoriser les absences ponctuelles** en les validant sans pénalité salariale. Il est envisageable de mettre en place **un code absence** permettant la confidentialité;
- **Maintenir les salaires durant les congés maternité, de paternité ou d'adoption**;
- **Développer l'accès aux formations**, avec des classes virtuelles accessibles depuis le domicile par exemple;
- **Accorder un congé proche aidant** sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) pour une durée limitée définie dans la convention collective ou l'accord collectif d'entreprise;
- **Choisir une mutuelle d'entreprise adaptée aux foyers monoparentaux** : de manière générale, opter pour une mutuelle dirigée vers les familles peut également intéresser l'ensemble des salarié.e.s-parents de l'entreprise.
- **Aménager les solutions de gardes d'enfant** :
 - En mettant en place ou en augmentant les **jours de congés "enfants malades"** et les **congés de solidarité familiale**,
 - En facilitant l'accès aux modes de garde d'enfants via le déploiement de **crèches inter-entreprises**, en **garantissant des aides financières de garde** pour les enfants de plus de 6 ans et en allouant un budget sous forme de « **chèque babysitting** » ou de « **chèque emploi-service** ».

EXONÉRATION DE LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE CRÈCHE

Le crédit d'impôt famille (CIF) est une mesure d'incitation des entreprises aux dépenses permettant à leur personnel de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Une entreprise qui engage des dépenses de mise en place de crèches ou d'aide versée aux salariés et aux dirigeants sociaux peuvent bénéficier du CIF sous certaines conditions. Le taux du CIF varie selon les catégories de dépenses engagées.

Certaines **prestations sociales** liées aux activités sociales et culturelles peuvent être particulièrement appréciables pour les parents en situation de monoparentalité :

- Les aides finançant des activités de services à la personne et de garde d'enfant ;
- L'attribution de cadeaux et de bons d'achat ;
- Les chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle ;
- La participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages, la pratique sportive ;
- Les chèques vacances ;
- Le financement de la retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Les Cesu préfinancés

Le Chèque emploi service universel (Cesu) préfinancé est un titre de paiement émis par l'une des cinq structures habilitées par la DGE (Direction Générale des Entreprises). C'est l'organisme financeur – à savoir l'employeur, le comité d'entreprise, la mutuelle – qui fixe à la fois le montant du CESU et celui de sa participation. Cette participation peut être totale ou partielle. L'organisme financeur peut également préciser les services que ses titres peuvent rémunérer (par exemple : soutien scolaire, garde d'enfants...).

LEVIER N°3 – ACCOMPAGNER LES SALARIE·ES DANS L'EXERCICE DE LEURS RESPONSABILITES

► RECOMMANDATION n°4 – S'emparer de l'enjeu de l'égalité professionnelle

Il est bénéfique **d'adhérer au label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »** et d'inscrire dans ses cahiers de charge l'obligation de proposer des solutions d'accueil pour les enfants des parents à la tête d'un foyer monoparental.



Le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion a publié un guide « Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage » à destination des TPE-PME qui a été actualisé en 2021 (Annexe 3)

► RECOMMANDATION N°5 – Constituer un maillage territorial de partenaires sociaux experts dans l'accompagnement social

Il est pertinent d'adapter les politiques RH, le mode d'organisation et la culture de travail aux enjeux des salarié·es en situation de monoparentalité, en rendant accessible les offres de mobilité, les modes de garde d'enfants alternatifs, les aides financières, et en les aidant à valoriser leurs compétences.

En ce sens, il est envisageable **de communiquer sur des structures spécialisées dans l'accompagnement socio-professionnel** des femmes en situation de monoparentalité. Pour ce faire, l'entreprise est encouragée à se constituer un solide réseau, sur son territoire, d'acteurs publics et associatifs spécialisés dans l'accompagnement des familles monoparentales et à communiquer leurs coordonnées sous forme de répertoire distribué à l'ensemble des salarié·es par exemple.

DES EXEMPLES D'INITIATIVES INSPIRANTES

Les **Petits Chaperons Rouge** a lancé la première crèche inter-entreprise en 2005 à Orly. La structure propose des solutions « sur-mesure » aux entreprises désireuses d'améliorer la qualité de vie au travail de leurs collaborateur·trices. Pour les entreprises financeuses, 25% des coûts de création d'une crèche restent à leur charge sur lequel s'applique un crédit d'impôt de 50% de réduction et une diminution de l'impôt sur les sociétés. Il est également possible d'orienter les salarié·es vers un modèle de crèches hybrides avec des places partagées entre entreprises et collectivité locale.

Conclusion

Les recommandations émises dans ce guide ont pour vocation d'offrir des perspectives d'actions aux très petites, petites ou moyennes entreprises afin de se saisir d'un sujet montant dans notre société: la prise en considération des salarié-es à la tête d'un foyer monoparental. Elles permettent d'imaginer des conditions de travail plus inclusives en portant une attention particulière aux problématiques qui traversent les salarié-es en tant qu'individus. Elles incitent à questionner les pratiques professionnelles et repenser les rapports entre salarié-es et employeur-es dans l'objectif de correspondre aux revendications actuelles de bien-être au travail.

Afin d'approfondir votre engagement, vous pouvez vous rapprocher du CIDFF le plus proche afin d'obtenir des informations complémentaires, vous informer des actions qui sont en cours, vous renseigner quant à la possibilité d'orienter vos salarié-es afin qu'ils et elles soient accompagné-es dans leurs démarches.

Charte de la parentalité en entreprise

Lien de consultation : <https://www.observatoire-qvt.com/wp-content/uploads/2021/10/Charte-parentalit%C3%A9-2021-VD.pdf>



Prendre en compte la parentalité en entreprise, quelles que soient les configurations familiales et tout au long des cycles de vie, c'est aider les salariés à concilier leurs vies professionnelle, personnelle et familiale : mieux vivre et mieux travailler.

La parentalité en entreprise participe de la responsabilité sociétale des employeurs et répond à des enjeux d'intérêt général : égalité entre les femmes et les hommes, qualité de vie et santé au travail, inclusion professionnelle, natalité, bien-être et éducation des enfants, accompagnement des aidants familiaux et solidarité intergénérationnelle.

Elle concerne tous les employeurs - publics, privés, de toutes tailles et tous secteurs d'activité – ainsi que toutes les catégories de salariés à l'échelle nationale, voire internationale. Elle se traduit donc par la mise en œuvre de solutions adaptées au statut, au métier et au lieu de vie de chacune et de chacun.

Agir en faveur de la parentalité en entreprise consiste à privilégier un environnement de travail qui permette aux salariés de s'épanouir professionnellement et personnellement.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes pour soutenir les salariés-parents, leurs enfants et leurs proches.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

➤ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**

- Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise aux stéréotypes et aux enjeux liés à la parentalité
- Informer l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices sur notre engagement

➤ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité**

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, en particulier dans les situations de vulnérabilité
- Aménager l'organisation du travail pour permettre aux personnes d'exercer leurs responsabilités familiales

➤ **Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**

- Favoriser des pratiques managériales qui garantissent l'inclusion professionnelle des salariés-parents
- Promouvoir des modes de fonctionnement qui assurent aux salariés-parents une équité de traitement dans l'entreprise et les équipes

ANNEXE 2

La Charte pour l'équilibre des temps de vie émise par le ministère de la Justice

Charte pour l'équilibre des temps de vie

Les personnels du ministère de la Justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

La prise en compte des enjeux de l'équilibre des temps de vie constitue un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la Justice. Les résultats de l'enquête de perception relative à l'égalité professionnelle font apparaître que la conciliation vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale constitue une préoccupation prégnante chez les agents. Si elle répond à un objectif de développement de la qualité de vie au travail, elle s'inscrit également comme un véritable levier de performance en ce qu'elle génère des effets positifs chez les agents, en terme de motivation notamment et participe ainsi à une amélioration de l'efficacité des collectifs de travail.

Cette recherche de conciliation prend tout son sens dans un contexte d'usage de plus en plus répandu des technologies de l'information qui rendent plus poreuse la frontière entre temps professionnels et temps personnels et familiaux. La charte instaure une culture managériale basée sur un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre encadrants et agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, respectueuse de la vie privée de tous les agents et intégrant leurs contraintes personnelles. Elle formalise des engagements précis et concrets qui doivent être adoptés au plus haut niveau.

Une nécessaire prise en compte de la continuité des missions régaliennes

La continuité des missions régaliennes du ministère et l'intérêt du service pourront toutefois occasionner des exceptions aux principes évoqués pour améliorer la conciliation des temps de vie. Les urgences ministérielles, les temps consacrés à la gestion de crise, de quelque nature qu'elle soit, peuvent expliquer momentanément, ponctuellement la non application de certains termes de cette charte.

Si les encadrants ont une responsabilité particulière dans sa mise en œuvre, c'est l'engagement de tous qui permettra qu'elle soit un succès et d'atteindre l'objectif d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, élément central de la politique du service des ressources humaines du secrétariat général.

Une nécessaire articulation avec les chartes existantes

La charte ministérielle pour l'organisation des réunions qui liste des préconisations simples concernant l'organisation et la tenue des réunions ;

La charte ministérielle de la messagerie qui présente des recommandations à mettre en œuvre pour mieux utiliser l'outil de messagerie et porte 6 engagements assortis de bonnes pratiques ;

La charte de bon usage des mails de la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse qui a pour objectif de prévenir certains risques de stress numérique en rappelant les points clés pour élaborer un mail type ou un mail de commande.

Un nécessaire respect des engagements

Une évaluation annuelle dans le cadre de l'observatoire du climat social, via une enquête anonyme, permettra de mesurer la portée pratique de la mise en œuvre de la charte et les éventuels ajustements à prévoir. Selon les résultats, des campagnes de communication, de sensibilisation ainsi que l'ajout d'un module spécifique dans la formation des encadrants seront envisagés.

Soumise au comité de direction, au comité technique ministériel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la charte est applicable dès sa signature et peut être invoquée par chaque agent.

Elle est affichée en tout endroit utile, diffusée à l'ensemble des agents et mise en ligne sur l'intranet.

8 engagements pour le respect de l'équilibre des temps de vie

Bon usage des outils informatiques

C'est un enjeu primordial pour préserver la vie personnelle de vos agents. L'utilisation de plus en plus importante du télétravail nécessite notamment de porter une attention particulière à l'accès au réseau à distance rendu possible par les outils informatiques.

Ne pas solliciter par mail une agente ou un agent de son équipe le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel et si les circonstances le nécessitent ;

Éteindre le portable de service passé 19h sauf exception ou astreintes, et ne pas appeler les collaborateurs en dehors des horaires de travail ;

Limiter strictement les sollicitations en dehors des horaires de travail. Les outils de mobilité ne doivent être attribués qu'aux agents en ayant exprimé le besoin. Ces outils offrent aux utilisateurs une plus grande souplesse, voire une certaine liberté, dans l'organisation de leur journée de travail. Pour autant, ils ne doivent pas conduire à un effacement de la limite entre vie professionnelle et vie privée. Ils ne doivent pas donner lieu à des échanges de fond sur les dossiers en soirée ou le week-end.

Pérennisation d'une bonne organisation du travail

Anticiper les dépassements d'horaires liés à des pics d'activité et informer les agents concernés. Si certaines situations imprévisibles peuvent entraîner des horaires tardifs (crise, commande urgente par exemple), d'autres peuvent et doivent être anticipées, et le service organisé en conséquence. En outre, une information régulière et en amont est essentielle pour permettre aux agents de trouver une organisation personnelle pour les périodes où ils seront plus mobilisés que d'ordinaire. Les astreintes et, dans la mesure où elles s'avèrent strictement nécessaires, les permanences, répondent au principe de continuité du service public. Elles seront planifiées pour tenir compte des spécificités des services et des réalités locales justifiant la mobilisation des agents en dehors des horaires habituels.

Programmer les déplacements et missions afin de limiter leur impact sur l'organisation professionnelle et personnelle des agents. De la même façon que pour les pics d'activité prévisibles, les déplacements et missions doivent être anticipés au maximum et les agents et agents informés suffisamment à l'avance pour ne pas être mis en difficulté sur le plan personnel ou familial.

Charte pour l'équilibre des temps de vie

Les personnels du ministère de la Justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

Bon usage de la messagerie électronique

La messagerie électronique constitue un outil à part entière de l'environnement professionnel. Le volume des correspondances échangées ne cesse d'augmenter. Une bonne utilisation de cette ressource permet de renforcer l'efficacité au travail et une meilleure collaboration. Pour cela, il est recommandé de :

Fixer des délais réalistes, en définissant clairement des priorités ;

Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie dans le respect de la gestion des commandes prioritaires. Gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter des dossiers de fond. L'utilisation de la messagerie est devenue incontournable mais elle peut induire du stress, une surcharge informationnelle, une dépersonnalisation des relations mais surtout une forme de dépendance ayant pour effet d'interrompre systématiquement le travail. Il est donc important de réguler sa correspondance et de prévoir des plages horaires pour consulter sa messagerie ;

Favoriser l'entretien physique, téléphonique ou la visio conférence ;

Être attentif à la rédaction, concise, précise et courtoise et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;

Éviter les envois en dehors des heures de service. Envoyer ses messages en dehors des heures de travail habituelles risque d'induire chez le destinataire un sentiment de culpabilité ou d'urgence à devoir répondre. Les courriels doivent être envoyés pendant les horaires habituels de travail.

Investissement de l'encadrement

L'agent ou l'agent qui exerce les responsabilités d'encadrement est le premier garant de l'équilibre des temps de vie et de la cohésion de son équipe. Il doit porter une culture managériale respectueuse des temps de vie.

Elle ou il doit :

Incarnar, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'elle ou il souhaite insuffler dans son service ;

Valoriser dans son discours et faciliter par des mesures concrètes l'équilibre des temps de vie et le bien-être au travail ;

Prendre ses jours de congés dans l'année et veiller à la prise des congés des collaborateurs. La prise de congé est essentielle et s'impose notamment pour des questions de prévention des risques psychosociaux. Elle doit être anticipée et organisée en tenant compte des variations d'activités des services et dans le respect de la réglementation applicable ;

Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs. Les horaires tardifs, hors circonstances particulières, sont en général le signe d'une mauvaise organisation personnelle ou collective du travail et ne sauraient, en aucune circonstance, constituer un élément d'appréciation positive. L'exemple d'horaires raisonnables permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle doit être véhiculé aux équipes.

Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du collectif de travail. Les encadrements doivent être les promoteurs d'une culture managériale ouverte et respectueuse des contraintes et de la vie privée de tous les agents. Ils sont les premiers garants de l'égalité professionnelle. Leurs choix organisationnels ne doivent pas avoir pour effet d'isoler ou stigmatiser les agents qui pourraient avoir des contraintes spécifiques.

Respect et application de la législation concernant les femmes enceintes ou qui bénéficient d'une PMA

L'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes ou qui bénéficient d'une assistance médicale à la procréation (PMA) est conditionné aux nécessités de service. Toutefois, les encadrements, à travers cette charte, s'engagent à favoriser certains aménagements pour les femmes enceintes dès le 3^e mois de grossesse :

Autoriser une réduction du temps de travail dans la limite d'une heure par jour ;

Accorder des autorisations spéciales d'absences pour les séances de préparation à l'accouchement au vu des justificatifs de rendez-vous et si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de la séance de préparation à l'accouchement ;

Accorder des autorisations spéciales d'absences pour les examens médicaux obligatoires avant l'accouchement prévus par l'Assurance maladie aux femmes enceintes et aux pères ou le cas échéant à la personne vivant avec la future mère (mariage, Pacs, concubinage) **pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires.** La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'examen ;

Prévoir un aménagement temporaire du poste de travail sur demande de l'agent et avec l'avis du médecin du travail dans le cas où on observe une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions exercées.

Pour les femmes bénéficiant d'une PMA :

Accorder des autorisations spéciales d'absences à l'agent(e) qui reçoit les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation et au conjoint ou le cas échéant à la personne vivant avec elle (mariage, Pacs, concubinage) pour se rendre à, au plus, 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'une PMA. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail.

Planifier les réunions entre 9h et 17h, sauf urgence ou circonstance spécifique et sans préjudice des horaires atypiques de certains services. Les réunions doivent être organisées à des horaires compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales ou d'autres contraintes personnelles ;

Privilégier les réunions courtes. A cette fin, il conviendra d'organiser des réunions efficaces avec un ordre du jour prédéfini, des objectifs clairs, des participants réellement concernés. Le respect de l'heure et du temps prévus ainsi que la rédaction d'un relevé de décisions lorsqu'il s'agit d'une réunion décisionnelle doivent être systématifiés.

Charte pour l'équilibre des temps de vie

Les personnels du ministère de la Justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

Aménagements en cas de difficultés dans la sphère familiale

Des aménagements ponctuels dans l'organisation de travail de ses collaborateurs peuvent s'avérer utiles quand un événement inattendu survient. Montrer de la souplesse dans son management pour garantir le bien être d'un membre de son équipe ne peut jouer que favorablement dans la synergie et l'efficacité du groupe.

Autoriser un aménagement ponctuel des horaires de travail en cas de problèmes familiaux ;

Être attentif aux sollicitations de temps partiel et garantir un impact neutre sur l'évolution professionnelle ;

Être attentif aux aménagements liés aux congés parentaux (congé parental), disponibilité pour élever un enfant, disponibilité pour donner des soins) et garantir l'absence de répercussions sur l'évolution professionnelle ;

Inciter les hommes qui le souhaitent à solliciter des aménagements de leur temps de travail et garantir ainsi l'absence de stigmatisation envers les femmes pour ce type de choix.

Garantie d'une attention particulière aux cycles de travail des couples de fonctionnaires exerçant au sein du même service

Il peut arriver que par choix, de manière fortuite ou par contrainte, un couple de fonctionnaires se retrouve à exercer leurs fonctions au sein d'un même service. Afin de permettre aux agents vivant cette situation de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle, il est recommandé à l'encadrement du service concerné d'être attentif, lorsque l'organisation du service le permet :

- aux cycles de travail des couples afin notamment de leur permettre d'obtenir des vacances en communs lorsqu'ils en font la demande ;
- à leurs contraintes familiales et à leur organisation dans la définition de leur cycle de travail. Il faudra par exemple être attentif à ne pas systématiquement appliquer des cycles de travail différents ou identiques s'ils expriment un souhait contraire (nuit/jour).

Ont signé la charte

Le garde des Sceaux, ministre de la Justice

l'UNSA Justice

l'Union des syndicats Force ouvrière

CFDT Interco

C.JUSTICE

la FSU




ANNEXE 3

Guide à destination des TPME-PME « Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage »

Lien de consultation : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-resources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpeme>


GOUVERNEMENT
*Liberté
Égalité
Fraternité*



 Guide à destination
des **TPE-PME**

Égalité
femmes hommes
mon entreprise s'engage

Laboratoire
de l'Égalité | Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.

Autrice : Chloé Catez

Graphiste : Barbara Moreau

Illustratrice : Julina Jean-Joseph

Soutenu par le SDFE – Service Central en charge des Droits
des Femmes et de l'Égalité femmes-hommes



Imprimé par Schraag, France

Dépôt légal décembre 2022

Toute reproduction partielle de cet ouvrage est soumise à autorisation de la FNCIDFF,
que ce soit sous forme numérique ou physique.

Articuler sa vie de parent avec son emploi n'est pas simple : il faut savoir jongler entre les contraintes d'horaires et son lieu de travail, l'ouverture et la sortie de l'école pour les enfants, la garde des enfants en dehors des jours d'école. À ce quotidien déjà bien chargé s'ajoutent les imprévus que sont les soucis ponctuels de santé ou encore les perturbations dans les transports en commun. Ces préoccupations sont exacerbées dans le cas des femmes en situation de monoparentalité puisqu'elles sont seules à se charger de l'organisation du quotidien et qu'elles n'en demeurent pas moins des femmes actives.

En prenant conscience des problématiques spécifiques rencontrées par les parents, *a fortiori* par les mères élevant seules leur(s) enfant(s), les entreprises se montrent en mesure de faciliter le quotidien de leurs parents-salarié-es afin qu'ils et elles se sentent pris-es en compte et évoluent dans un environnement de travail bienveillant.

Ce guide a vocation à donner des clés de compréhension et d'actions aux entreprises pour que soient instaurées des actions en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie pour les salarié-es pères ou mères de famille : devenir une entreprise attractive passe aussi, voire surtout, par le bien-être au travail de tous·tes les salarié-es.