



## Les femmes rentrantes : des chercheuses d'emploi en quête de visibilité

### Introduction

La notion de *femmes rentrantes* fait référence aux femmes au foyer qui souhaitent (ré)intégrer le marché de l'emploi après une période plus ou moins longue d'inactivité. N'étant pas inscrites auprès des services régionaux de l'emploi, elles constituent une population de chercheuses d'emploi peu visible et difficilement identifiable en raison de leur absence de statut, et se heurtent de ce fait à bien des difficultés dans leur projet de (re)démarrer une vie professionnelle. En effet, elles ne bénéficient pas de plans d'embauche, d'accès à la formation professionnelle, de suivi au niveau de la construction du projet professionnel et ne sont pas ou peu accompagnées avec la spécificité que requiert leur parcours. Elles sont, par ailleurs, perçues comme étant déqualifiées du fait qu'elles aient été inactives durant tout un temps.

Ce focus tente, à partir de la littérature existante sur le sujet, de circonscrire cette problématique en proposant une estimation du nombre de femmes rentrantes en Région bruxelloise et en faisant état des principales difficultés qu'elles rencontrent dans leur chemin vers l'emploi.

### Définition et estimation du nombre de femmes rentrantes

Selon notre propre définition<sup>1</sup>, établie à des fins statistiques et non administratives, les femmes rentrantes sont les femmes inoccupées âgées de 25 à 49 ans qui ont volontairement ou non interrompu leur carrière professionnelle pour des raisons familiales sans être inscrites comme demandeuses d'emploi, et qui désirent se réinsérer sur le marché de l'emploi.

S'il est particulièrement difficile de quantifier le nombre de femmes rentrantes, nous avons néanmoins tenté d'en établir une estimation à partir des données de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). Dans ce cadre, nous avons pris en considération les chômeuses BIT de 25 à 49 ans qui étaient inactives un an avant l'enquête. Il faut savoir que les données EFT ne nous fournissent pas d'indication quant à la durée du retrait par rapport au marché de l'emploi ni quant au fait que ces femmes étaient ou non inscrites auprès d'Actiris. En effet, le concept de chômeur BIT ou d'inactif est indépendant d'une indemnisation ou encore d'une inscription auprès des services publics de l'emploi.

Si nous considérons la valeur moyenne pour les années 2008 à 2012, nous obtenons un taux estimé de femmes rentrantes de l'ordre de 14,5% pour la Région bruxelloise, soit un niveau supérieur à celui des deux autres Régions (9,8% en Flandre et 8,6% en Wallonie). Cela représente un peu moins de 4.000 femmes qui, chaque année à Bruxelles, tentent de retrouver le chemin de l'emploi.

<sup>1</sup> Il existe plusieurs définitions de la notion de "femmes rentrantes". Pour ce focus, nous avons choisi de ne pas retenir les chômeuses de longue durée (plus de deux ans).

## Les causes du retrait des femmes du marché de l'emploi

Des analyses antérieures ont montré que le surcroît de travail domestique provoqué par la maternité tend à réduire la participation des femmes au marché de l'emploi, en particulier au cours des premières années qui suivent la naissance d'un enfant et selon le nombre d'enfants. Ainsi, bon nombre de mères tentent, à l'arrivée d'un enfant, de réduire leur temps de travail ou décident d'interrompre leur activité professionnelle. Le retrait se fait souvent de manière progressive : congé parental, pause carrière, temps partiel, etc.

Si le manque de places à un coût abordable dans les structures d'accueil de la petite enfance est un élément déterminant, d'autres facteurs peuvent également expliquer la décision de se retirer provisoirement du marché de l'emploi. L'organisation temporelle du travail au sein de l'entreprise peut induire une difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle, en particulier en cas d'horaires atypiques (tels que les horaires décalés dans l'horeca ou le nettoyage de bureaux). Les inégalités dans la répartition des tâches domestiques participent également de cette difficulté. Par ailleurs, les inégalités salariales de genre incitent davantage les femmes que les hommes à mettre entre parenthèses leur activité professionnelle, étant donné que leur niveau salarial moyen est plus faible.

## Les femmes au foyer : des inactives aux multiples activités

Dans nombre de cas, une fois leur(s) enfant(s) entré(s) à l'école maternelle ou primaire, les femmes au foyer s'investissent dans des activités susceptibles de leur faire acquérir des compétences qui pourraient être mobilisées lors de leur retour sur le marché de l'emploi<sup>2</sup>. Ces activités peuvent prendre la forme du bénévolat formel (engagement auprès du milieu associatif et humanitaire) ou du bénévolat informel et de proximité (aide vis-à-vis de personnes en difficulté, telles que voisins âgés ou malades, implication auprès de consultations ONE ou de l'école des enfants, etc.). Elles peuvent également être de nature artistique ou artisanale.

Lorsque les conditions financières l'exigent, ces activités peuvent revêtir un caractère lucratif. En effet, même si elles ont encore des enfants en bas âge, les femmes qui se retrouvent confrontées à des difficultés financières sont souvent contraintes de postuler pour un emploi précaire qui n'entre pas nécessairement en adéquation avec leurs aspirations et les contraintes imposées par la vie de famille. Il peut alors s'agir de travail occasionnel (comme le ménage chez des connaissances ou la vente à domicile) ou d'allers-retours sur le marché de l'emploi.

Enfin, les femmes peuvent également suivre des formations durant leur retrait du marché de l'emploi. Cette démarche va néanmoins être conditionnée par leur statut, à savoir l'inscription ou non comme demandeuse d'emploi, l'âge et le nombre d'enfants, ainsi que du support familial dont elles disposent. Elle va également dépendre des exigences propres de la formation (en termes d'horaire, de déplacements, de travail à domicile, etc.) qui peuvent être similaires à celles du monde du travail.

Le niveau de qualification a un impact sur le type d'activités entreprises. On sait en effet que le bénévolat formel et les activités artistiques engendrant la notion d'épanouissement personnel, se retrouvent de façon prépondérante chez les femmes qualifiées. Les allers-retours sur le marché de l'emploi sont, quant à eux, liés aux conditions de vie, et ce, quel que soit le niveau de qualification.

## Les modalités de (ré)-insertion professionnelle des femmes rentrantes

Anne-Marie Dieu<sup>3</sup> différencie deux types de retour sur le marché de l'emploi : le retour contraint et le retour souhaité. Contrairement au premier, le retour souhaité peut être planifié. Il est souvent le fait de femmes diplômées qui n'ont pas de problèmes financiers. Ayant effectué des activités telles que le bénévolat formel ou des formations lorsqu'elles étaient femmes au foyer, ces femmes pourront plus facilement mettre en avant les compétences acquises durant leur période de retrait et bénéficier du réseau social qu'elles auront dès lors créé. Par conséquent, elles auront plus de chances de répondre

---

<sup>2</sup> Dieu A.-M., Delhaye C. et Cornet A., *Les femmes au foyer: des activités méconnues et peu valorisées en employabilité*, Travail et Emploi n°122, avril-juin 2010.

<sup>3</sup> Dieu A.-M. et Delhaye C., *Le retour sur le marché de l'emploi des femmes : analyse de reconversions professionnelles positives*, Egid-HEC-ULG, 2009.

adéquatement aux demandes du marché de l'emploi et leur projet professionnel s'inscrira davantage dans une volonté d'épanouissement personnel.

Il n'en va pas de même pour les femmes qui effectuent un retour sur le marché de l'emploi dans l'urgence et qui, au vu de nécessités financières, n'ont pas eu le temps d'organiser ce retour. Elles seront, comme nous l'avons déjà évoqué plus haut, obligées d'accepter un travail sans tenir compte de leurs aspirations, de leurs compétences et des contraintes imposées par la vie de famille.

Les activités exercées durant la période de retrait peuvent orienter ou soutenir partiellement une reconversion professionnelle pour les femmes qui souhaiteraient se repositionner de manière positive sur le marché de l'emploi. Ces reconversions s'inscriront soit en dichotomie par rapport aux études ou expériences menées avant d'être femme au foyer, soit en adéquation par rapport à ces dernières via des filières parallèles. Elles peuvent être totales ou partielles.

Les reconversions totales nécessitent une nouvelle formation et l'entrée dans de nouveaux réseaux, étant donné qu'elles vont s'effectuer dans un domaine différent de la formation initiale et de l'expérience professionnelle acquise avant la période de retrait (par exemple : une comptable de formation qui suit une formation de modiste et qui crée sa propre activité en tant que créatrice de mode).

Les reconversions partielles sont, quant à elles, le fait de femmes qui vont changer de métier tout en restant dans un secteur proche de leur formation initiale ou de l'activité exercée avant la période de retrait. Prenons pour exemple le cas d'une juriste qui a professé en tant qu'avocate avant de devenir femme au foyer. Elle reprend une formation à la médiation d'entreprise et commence une activité dans ce domaine professionnel. Dans ce cas, le changement professionnel s'appuie sur les études et compétences acquises antérieurement.

## Les difficultés rencontrées par les femmes rentrantes sur le marché de l'emploi

Parmi les écueils auxquels sont confrontées les femmes rentrantes, nous pouvons citer<sup>4</sup> :

- *Les difficultés liées à l'accompagnement* : les femmes qui interrompent leur activité professionnelle et qui ne sont pas inscrites comme demandeuses d'emploi, que ce soit par volonté, pour ne pas dépendre d'allocations de chômage ou par manque d'information, pensent la plupart du temps qu'elles ne peuvent pas se faire aider par les organismes régionaux de l'emploi pour se réinsérer dans la vie professionnelle.
- *Les difficultés liées à la perception des employeurs* : ces derniers sont peu nombreux à considérer positivement les périodes de retrait par rapport au marché de l'emploi. Même si les compétences acquises lors de la période de retrait figurent sur un cv, ils n'en tiennent pas toujours compte, ce qui renvoie les femmes au dernier diplôme obtenu (parfois il y a plus d'une vingtaine d'années) et à un métier qu'elles n'ont plus (ou jamais) exercé.
- *Les difficultés liées à l'âge* : au-delà de 45 ans, la probabilité de retrouver un emploi décline progressivement. De plus, la tranche d'âge des 45-50 ans, ou « génération pivot », se retrouve coincée entre enfants et parents vieillissants, une situation qui peut parfois être difficilement conciliable avec les modalités d'organisation du travail.
- *Les difficultés liées à la valorisation de l'expérience acquise durant la période de retrait* : outre le manque de confiance en soi engendré par un sentiment de non-reconnaissance sociale lorsqu'elles étaient femmes au foyer, les femmes rentrantes peuvent éprouver des difficultés à faire valoir les compétences qu'elles auraient acquises lors de la période de retrait du travail, étant donné que ces expériences ne sont pas officiellement reconnues.
- Enfin, retravailler après une période d'inactivité ne donne pas droit à des congés, ce qui peut occasionner un problème de garde durant les périodes de congé scolaire pour ces femmes.

---

<sup>4</sup> Dieu A.-M., *Les acteurs organisationnels et le retour à l'emploi des femmes rentrantes*, CESEP, 2011.

## En conclusion

La question du retrait, volontaire ou contraint, du marché de l'emploi fait écho à différentes problématiques liées tantôt à la difficulté pour les femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle, tantôt aux inégalités de genre qui perdurent sur le marché de l'emploi. Si ce retrait est souvent induit par la présence d'enfant(s) en bas âge dans le ménage et par le manque crucial de places d'accueil de la petite enfance, il est aussi très certainement dû à l'organisation temporelle du travail au sein de l'entreprise et peut également être la conséquence de l'inégalité salariale entre hommes et femmes. En effet, la décision de mettre sa vie professionnelle entre parenthèses s'impose plus souvent aux femmes dans la mesure où elles bénéficient d'un salaire moyen inférieur à celui des hommes.

La principale difficulté à laquelle se trouvent confrontées les femmes au foyer une fois qu'elles veulent se (re)insérer professionnellement, réside dans leur absence de statut. N'étant pas inscrites comme demandeuses d'emploi, elles sont de ce fait considérées comme inactives bien qu'un certain nombre d'entre elles exerce, durant la période de retrait, une activité de nature bénévole ou rémunérée qui pourra, le cas échéant, être valorisée en cas de retour sur le marché de l'emploi. Dès lors, elles ne bénéficient pas d'une série de mesures d'accompagnement auxquelles elles pourraient prétendre.

Les modalités du retour à l'emploi dépendront des conditions dans lesquelles il s'opère. Lorsque le retour est souhaité, les femmes ont davantage la possibilité de se construire un projet professionnel conforme à leurs ambitions et/ou d'opérer une reconversion professionnelle. Par contre, en cas de retour contraint, dicté notamment par des impératifs financiers, elles se voient plus souvent forcées d'accepter un emploi précaire ou en inadéquation avec leur projet et leurs aspirations.

Différentes pistes d'action sont envisageables pour aider les femmes rentrantes à (ré)intégrer le marché de l'emploi de la manière la plus optimale qui soit, tant en termes d'identification de cette population de chercheuses d'emploi que de mise en place d'un accompagnement spécifique à leur attention. A ce titre, la Région bruxelloise prévoit de mener prochainement une campagne de sensibilisation à destination des femmes concernées mais aussi des acteurs de l'insertion socio-professionnelle.

## Références bibliographiques

Dieu A.-M. et Delhaye C., *Le retour sur le marché de l'emploi des femmes : analyse de reconversions professionnelles positives*, Egid-HEC- ULG, 2009.

Dieu A.-M., Delhaye C. et Cornet A., *Les femmes au foyer: des activités méconnues et peu valorisées en employabilité*, Travail et Emploi n°122, avril-juin 2010.

Dieu A.-M., Delhaye C. et Cornet A., *L'insertion ou la réinsertion professionnelle des femmes au foyer ou femmes rentrantes*, octobre 2007.

Dieu A.-M., *Les acteurs organisationnels et le retour à l'emploi des femmes rentrantes*, CESEP, 2011.



Observatoire bruxellois de l'Emploi  
Place De Brouckère 12, 1000 Bruxelles  
<http://www.actiris.be>, rubrique Marché de l'Emploi

