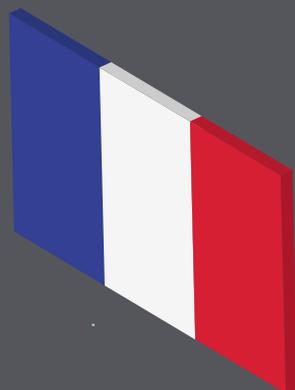


# Améliorer les possibilités de progression des femmes se trouvant dans des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés en France

---

Rapport final, mars 2023

Deelan Maru, Leonie Nicks, Mélissa Portilla, Chloé Chambraud  
et Shoshana Davidson



THE  
BEHAVIOURAL  
INSIGHTS  
TEAM

## Le Behavioural Insights Team

Le Behavioural Insights Team (BIT) est une entreprise mondiale à visée sociale, qui génère et applique des connaissances des sciences comportementales afin d'informer les politiques publiques, améliorer les services, et plus généralement obtenir des impacts positifs pour les citoyens et la société.

### À propos de ce rapport

Ce projet est soutenu par JPMorgan Chase dans le cadre de son engagement mondial de 350 millions de dollars sur cinq ans visant à préparer les individus à l'avenir du travail. Cet engagement a, entre autres, pour but de créer une mobilité économique et professionnelle pour les populations défavorisées et les employés de l'entreprise, en collaborant avec des établissements d'enseignement et de recherche. Ces collaborations identifieront les compétences émergentes dans le secteur des services financiers et permettront l'émergence de nouveaux programmes de formation pour préparer la main-d'œuvre de l'entreprise aux changements technologiques et commerciaux. Bien que ce rapport ait reçu le soutien de JPMorgan Chase, son contenu et les opinions qui y figurent n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas les vues de la Fondation JPMorgan Chase, de JPMorgan Chase & Co. ou de ses sociétés affiliées.

Nous tenons à remercier les groupes suivants :

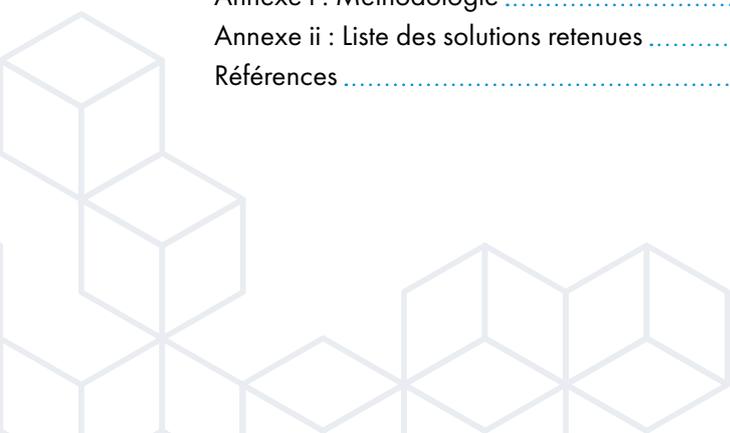
- 1 Les expertes interrogées qui ont contribué à notre compréhension initiale de la littérature : Margault Phélip, Lila Safraoui et Victoire Fribourg.
- 2 Les travailleurs et travailleuses ayant répondu à notre enquête et participé aux entretiens.
- 3 Les participants à l'atelier:
  - Association Aurore
  - Tous tes Possibles
  - Sport dans la Ville
  - Pôle Emploi
  - Mission Locale
  - Empow'Her
  - Comité d'organisation des jeux olympiques et paralympiques (COJO) Paris 2024
  - ViveS Média

Nous tenons également à remercier nos collègues du BIT pour leur contribution au projet dont : Reny Kiryakova, Faisa Abdi, Ainhoa Arias, Federica Demergasso, Jordan Whitwell-Mak, Neus Torres Blas, Adam Jones, Abigail Mottershaw, Laura Litvine, Tom O'Keeffe, Alistair Cooper, Iori Thomas et Eva Myers.



# Table des matières

.....	4
.....	8
<b>Contexte</b> .....	9
<b>Définitions</b> .....	10
Faible rémunération .....	10
Faible niveau de qualification .....	10
Progression .....	10
<b>Contexte actuel en France</b> .....	11
.....	12
<b>Obstacles liés à l'emploi</b> .....	13
Faciliter les trajets .....	13
Accroître la flexibilité et la prévisibilité de l'emploi .....	15
Renforcer la sécurité sur le lieu de travail .....	18
Augmenter la sécurité de l'emploi .....	19
Améliorer les processus organisationnels .....	20
<b>Obstacles liés à l'individu</b> .....	23
Réduire le stress financier .....	23
Développer de nouvelles compétences .....	25
Améliorer le soutien aux responsabilités domestiques .....	28
.....	31
.....	34
Annexe i : Méthodologie .....	36
Annexe ii : Liste des solutions retenues .....	37
Références .....	39



# Résumé

---

Ce rapport présente les résultats d'un programme de recherche sur les obstacles auxquels se heurtent les femmes occupant des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés en France, ainsi que des solutions potentielles. L'étude, menée par le Behavioural Insights Team (BIT), fait partie d'un programme de recherche mondial portant sur la France, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Afrique du Sud. Notre travail en France a inclus une analyse de la littérature existante, une enquête auprès de 2 022 travailleurs·euses faiblement rémunéré·e-s, 6 entretiens approfondis avec des femmes faiblement rémunérées et un atelier de co-conception réunissant des employeurs, des services d'accompagnement vers l'emploi, et des organisations caritatives.

Nous résumons ci-dessous les obstacles identifiés, ainsi que les interventions les plus prometteuses.

## Obstacles liés à l'emploi





## Obstacles liés à la personne



Nous nous réjouissons de pouvoir collaborer avec des employeurs et organismes de recherche pour

**1.**



Mettre en œuvre des solutions qui ont déjà démontré leur impact

**2.**



Tester des solutions à fort potentiel d'impact

**3.**



Développer de nouvelles idées et les tester par la suite



# Introduction



# Contexte

À l'échelle mondiale, les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi faiblement rémunéré et peu qualifié que les hommes.<sup>1</sup> En 2020 en France, 24 % des femmes actives occupaient un emploi peu qualifié, contre 14 % des hommes.<sup>2</sup> Cette différence contribue à l'écart national de revenus entre les sexes, réduisant le pouvoir économique des femmes et les exposant à une plus grande précarité et à un plus grand risque financier.

L'un des principaux facteurs à l'origine de cette inégalité est le fait que les femmes assument, de manière disproportionnée par rapport aux hommes, la garde des enfants et les tâches ménagères, ce qui affecte leurs revenus, limite leur accès au marché du travail et diminue leurs possibilités de progression.<sup>3</sup> Soutenir la progression des femmes est ainsi impératif pour l'égalité des sexes.<sup>4</sup>

La Behavioural Insights Team (BIT) mène un programme de recherche mondial visant à identifier et à concevoir des solutions pour les femmes occupant des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés en France, en Espagne, au Royaume-Uni et en Afrique du Sud, avec le soutien de JPMorgan Chase. Ce programme est unique en ce qu'il examine et élabore des solutions pour les obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes faiblement rémunérées.

Tout au long de ce programme de travail, nous nous sommes attachés à comprendre les obstacles auxquels font face les femmes faiblement rémunérées occupant des emplois peu qualifiés, et à concevoir des solutions que les employeurs, organisations caritatives ou services publics pourraient être en mesure de mettre en œuvre. Nous reconnaissons le rôle important que jouent la législation et les changements politiques, mais ces leviers sortent du périmètre de ce programme. De même, nous ne nous concentrons pas sur des solutions individuelles à la main des femmes, car les organisations sont généralement mieux placées pour créer le changement (sans alourdir encore la charge des femmes elles-mêmes).

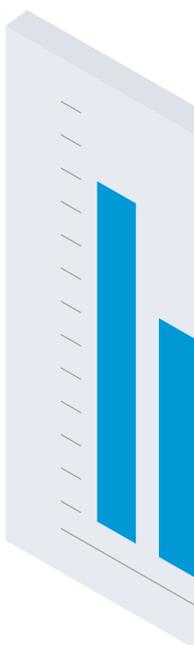
Dans ce rapport, nous présentons les principaux obstacles et solutions identifiés par nos recherches en France. Nos conclusions font l'objet de rapports séparés pour l'[Espagne](#), le [Royaume-Uni](#) et l'[Afrique du Sud](#).

Nos observations sont basées sur les sources suivantes (la méthodologie complète se trouve dans ) :

- 1 Analyse documentaire**, résumant les preuves existantes sur les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour progresser et les interventions possibles pour lever ces obstacles, y compris les travaux mis en avant par les experts que nous avons interrogés.
- 2 Enquête** auprès de 2 022 travailleurs·euses faiblement rémunérés en France (78 % de femmes, 22 % d'hommes) pour mieux comprendre comment les femmes hiérarchisent les obstacles identifiés dans la revue de littérature et si cela diffère pour les hommes.
- 3 Des entretiens approfondis** avec 6 femmes faiblement rémunérées en France, afin de mieux comprendre les expériences vécues des obstacles identifiés comme prioritaires.

Après cette phase exploratoire, nous avons ensuite généré des solutions grâce à un :

- 4 Atelier de co-conception**,<sup>5</sup> auquel ont participé des employeurs, des services d'accompagnement vers l'emploi et des organisations caritatives.



# Définitions

## → Faible rémunération

Tout au long de ce programme de recherche, nous avons utilisé la définition de l'OCDE du travail « faiblement rémunéré », défini comme les **travailleurs gagnant moins des deux tiers du revenu médian**.<sup>6</sup> En France, cela équivaut à gagner moins de 14 500 euros par an, sur la base des données de 2019.<sup>7</sup>

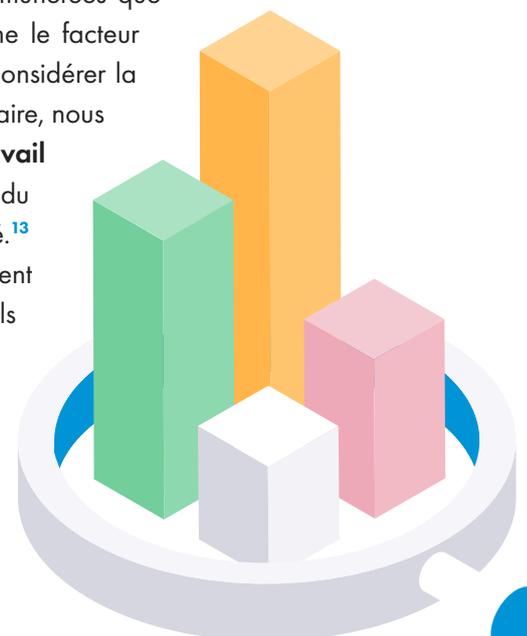
## → Faible niveau de qualification

La définition française de l'emploi peu qualifié diffère de la classification internationale des professions (CITI)<sup>8</sup> en ce qu'elle inclut à la fois les « ouvriers non qualifiés » et les « employés non qualifiés ». La plupart (80 %) des ouvriers non qualifiés sont des hommes qui travaillent comme artisans, ouvriers de l'industrie, chauffeurs, etc. dans des positions relativement stables puisque 78 % de ces ouvriers sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.<sup>9</sup> Cela contraste avec les employés non qualifiés, qui sont principalement des femmes.<sup>10</sup> En France, les emplois non qualifiés sont définis par le fait que ces emplois ne nécessitent pas un diplôme correspondant à leur profession ; cela ne signifie néanmoins pas que les titulaires de ces emplois sont « non qualifiés ».

Il convient de noter que la définition de la compétence peut elle-même être sujette à des préjugés sexistes, les personnes associées à des professions à prédominance féminine étant perçues comme moins qualifiées.<sup>11</sup> Certaines compétences peuvent également ne pas être largement reconnues et donc mener une position les requérant à être considérée comme peu qualifiée, alors qu'elles correspondent en réalité à une qualification.<sup>12</sup>

## → Progression

Après une « augmentation de salaire », les femmes faiblement rémunérées que nous avons interrogées ont identifié « un contrat plus sûr » comme le facteur de définition le plus important pour la progression. Plutôt que de considérer la progression comme étant exclusivement liée à l'augmentation du salaire, nous utilisons le terme de progression pour parler de **l'obtention d'un travail de meilleure qualité**. Nous reconnaissons ainsi que l'augmentation du salaire ne conduit pas nécessairement à un travail de meilleure qualité.<sup>13</sup> Les augmentations de salaire seules peuvent se faire au détriment d'autres facteurs qui contribuent à un travail de meilleure qualité, tels que la sécurité de l'emploi et la stabilité du travail.



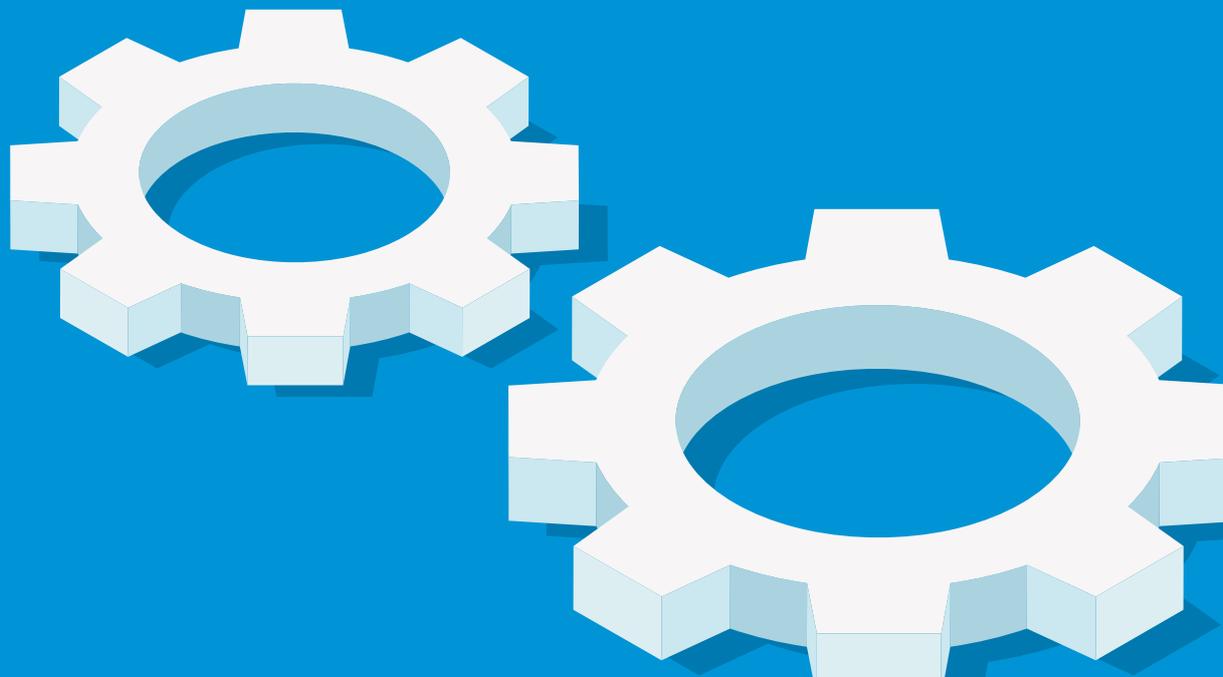
# Contexte actuel en France

En France, il y a 30 ans, la majorité des travailleurs peu qualifiés<sup>14</sup> étaient des ouvriers masculins de l'industrie. Aujourd'hui, avec le passage à une économie de services, le nombre d'ouvriers peu qualifiés a diminué tandis que la population des employés peu qualifiés a augmenté de manière significative.<sup>15</sup> La majorité des personnes occupant des postes peu qualifiés sont des femmes : 24 % des femmes employées occupent un poste peu qualifié, contre 14 % des hommes en 2020.<sup>16</sup> Ces emplois sont principalement concentrés dans trois secteurs : la vente, l'hôtellerie, et les soins et services domestiques.<sup>17</sup>

En France, 79,5 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.<sup>18</sup> Les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et le fait qu'elles travaillent moins d'heures que les hommes affecte leurs revenus. Dans le secteur privé, on estime que 40 % de la différence entre les revenus des hommes et des femmes s'explique par le nombre d'heures travaillées.<sup>19</sup>



# Obstacles et interventions



Dans cette section, nous examinons les obstacles auxquels les femmes sont confrontées et les solutions possibles pour y remédier.

Nous avons classé ces obstacles en deux catégories : les obstacles liés à l'emploi, et les obstacles liés à la personne. Nous nous intéressons principalement ici à ce que peuvent faire des acteurs tels que les employeurs, les organisations caritatives ou les services publics, plutôt qu'à des solutions qui devraient être portées par une nouvelle législation ou par des actions individuelles.

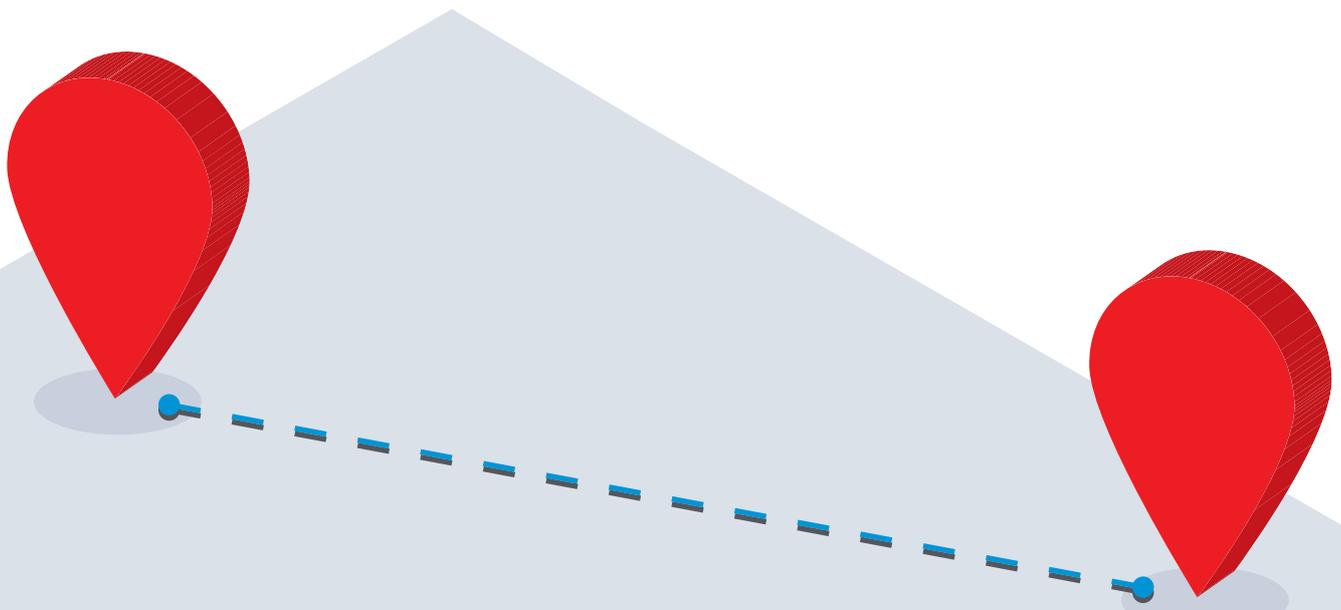
Les solutions présentées incluent des actions déjà évaluées, ainsi que de nouvelles solutions qui n'ont pas encore été testées. Par conséquent, bien que nous fournissions des réflexions sur l'impact et la faisabilité de chaque solution, dans la plupart des cas, des recherches supplémentaires devraient être menées. La liste complète des solutions envisagées se trouve à

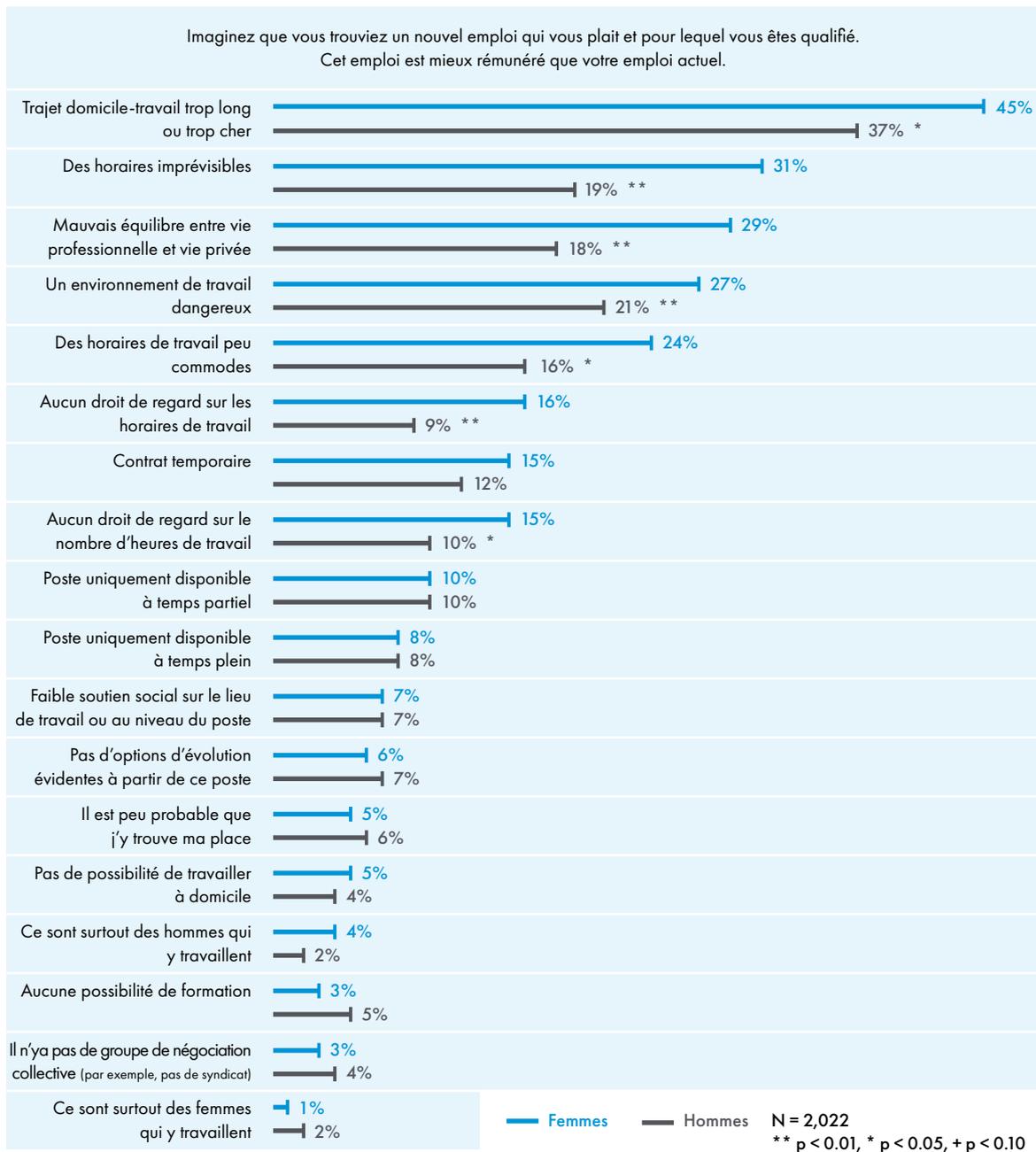
## Obstacles liés à l'emploi

Les facteurs détaillés ici ont trait à l'emploi occupé par les femmes lui-même : le trajet, la flexibilité et la prévisibilité des horaires, la sécurité, la stabilité de l'emploi et les processus organisationnels.

### Faciliter les trajets

Les femmes peuvent préférer des postes avec un trajet domicile-travail plus court à des postes mieux rémunérés, et ce afin d'être plus proches de leur domicile pour assumer leurs responsabilités domestiques.<sup>20</sup> Les hommes, à l'inverse, ont moins de responsabilités domestiques et sont plus susceptibles de posséder une voiture.<sup>21</sup> Ils sont donc en mesure de faire des trajets plus longs, ce qui peut, en moyenne, leur permettre d'accéder à des salaires plus élevés.<sup>22</sup> Un trajet domicile-travail long et/ou coûteux est ainsi le facteur le plus souvent cité par les femmes faiblement rémunérées interrogées pour expliquer qu'elles ne postulent pas à un nouveau poste, même s'il est mieux rémunéré. Les femmes sont également plus susceptibles de dire des trajets qu'ils représentent un obstacle (45 %) que les hommes (37 %).





**Figure 1.** Proportion de femmes et d'hommes déclarant qu'un obstacle donné signifie qu'ils ne postulerait pas à un poste, quel que soit le salaire proposé.

Les trajets domicile-travail posent également des problèmes de sécurité. Les femmes craignent d'utiliser les transports publics en raison d'expériences de harcèlement, en particulier la nuit, et les emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés sont plus susceptibles d'impliquer un travail de nuit.<sup>23</sup> Cela limite les voies de progression disponibles pour les femmes, qui, par exemple, peuvent ne pas saisir une opportunité si elle s'accompagne d'un déplacement tard dans la nuit.<sup>24</sup> En Île-de-France, 9 victimes sur 10 de harcèlement sexuel et sexiste dans les transports publics étaient des femmes en 2021.<sup>25</sup>

Si les trajets longs ou coûteux constituent un obstacle majeur pour les femmes, les réponses sont ici plus à même d'être structurelles que comportementales, telles que l'aménagement des villes, l'amélioration des infrastructures de transport public, ou des incitations commerciales à opérer dans des lieux géographiques différents. Par conséquent, nous n'avons pas mis l'accent sur ce point lors des ateliers

## Accroître la flexibilité et la prévisibilité de l'emploi

### Flexibilité

Les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques telles que le ménage et la garde d'enfants.<sup>26</sup> Face à ce constat, des modalités de travail flexibles peuvent permettre aux femmes et aux hommes de participer au même titre au marché du travail, gérant et partageant autant le travail rémunéré que le travail domestique.

Les régimes de travail flexibles sont pourtant généralement moins bien payés à l'heure que les régimes non flexibles pour des postes similaires, car les travailleurs paient une « pénalité » pour travailler de manière flexible.<sup>27</sup> En outre, les emplois flexibles faiblement rémunérés sont plus susceptibles de faire l'objet de contrats plus précaires.<sup>28</sup>

Si les trajets domicile-travail et la prévisibilité sont apparus comme les facteurs les plus importants pour les femmes faiblement rémunérées que nous avons interrogées (voir figure 1), la flexibilité du temps de travail a également été identifiée comme importante : mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée (29 %), horaires de travail peu pratiques (24 %), et pas de droit de regard sur les horaires de travail (16 %) ou le nombre d'heures (15 %). Ces facteurs présentent également les plus grandes différences entre femmes et hommes.

Les femmes et les hommes considèrent que le choix du moment où ils travaillent est plus important que le choix du nombre d'heures de travail ou la possibilité de changer de lieu de travail. La possibilité de changer de lieu de travail a été classée plus bas par les femmes que par les hommes.

Demander de la flexibilité peut par ailleurs être perçu négativement par les employeurs. Une femme que nous avons interrogée, travaillant en tant qu'assistante pédagogique auprès d'élèves handicapés, a déclaré :

*« Demander de la flexibilité pourrait être mal perçu par certains de mes collègues. Il y a beaucoup de jalousie dans ce milieu. Cela pourrait être perçu comme faire des vagues. J'ai ressenti cela... jeudi/vendredi, lorsque j'ai demandé une chose et que le superviseur s'est énervé sur nous en disant que 'chacun a ses petites demandes et ses choses personnelles' »*

Les personnes interrogées craignaient que le fait de demander un travail flexible n'affecte leur réputation au travail. Elles étaient plus disposées à demander un travail flexible après avoir occupé le même poste pendant quelques années ou lorsqu'elles avaient une bonne relation avec leur responsable. Demander de la flexibilité peut également s'avérer inutilement difficile. Une femme a décrit avoir dû faire une demande écrite chaque fois qu'elle voulait modifier ses horaires, notamment pour emmener sa fille à un examen médical et persister pour que la demande soit approuvée.

### Prévisibilité

La prévisibilité est un enjeu souvent négligé, pourtant crucial pour les travailleurs faiblement rémunérés. Les femmes faiblement rémunérées que nous avons interrogées (31 %) étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes faiblement rémunérés (19 %) de dire que des horaires imprévisibles les empêcheraient d'accepter un nouveau poste, même s'il était mieux rémunéré - c'est le deuxième obstacle le plus

souvent cité par les femmes dans les enquêtes. Les raisons invoquées lors des entretiens pour expliquer l'importance de la prévisibilité sont centrées sur la manière dont cela permettrait d'organiser la vie familiale autour du travail. Une personne interrogée, à qui l'on demandait d'expliquer le besoin de prévisibilité, a déclaré :

« [...] parce que je dois faire des plannings pour la nounou, pour l'école, pour le périscolaire. »

## INTERVENTION 1: Faire du travail flexible le défaut dans les offres d'emploi publiées

### Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit de définir une norme, selon laquelle le défaut est que tous les emplois soient publiés en incluant des options de travail flexible. Cela signifie que les managers n'ont pas besoin de se souvenir d'inclure le travail flexible, car celui-ci est inclus sans qu'ils n'aient besoin de prendre de mesures. Si les managers estiment qu'un poste ne peut pas être assoupli, ils doivent alors agir, le faire valider et changer le paramétrage de l'offre. Pour que cela soit particulièrement efficace, les options de travail flexible doivent être spécifiques, par exemple : temps partiel, partage de poste, heures comprimées.

### Perspectives comportementales

- Introduit des valeurs par défaut pour faciliter l'inclusion d'options de travail flexible dans les offres d'emploi et pour signaler que le travail flexible est normatif
- **Supprime les frictions** pour les responsables du recrutement dans le processus de création d'annonces de postes
- Améliore la **transparence** et réduit l'**aversion à l'ambiguïté** des candidats concernant les différents types de flexibilité disponibles

### Canaux et partenaires clés

Employeurs et plateformes de recherche d'emploi

### Que disent les preuves ?

**Il est prouvé que cela augmente les candidatures des femmes.** BIT a testé cette intervention avec le distributeur britannique John Lewis Partnership (JLP) et Zurich Insurance UK, en se concentrant spécifiquement sur l'inclusion par défaut d'options de partage de poste et de travail à temps partiel.<sup>29, 30</sup> La proportion d'emplois de gestion de magasin annonçant le partage d'emploi et le travail à temps partiel est passée à 100 % chez JLP et à 78 % chez Zurich, tous postes confondus. La proportion de femmes postulant à des postes de gestion de magasin a augmenté de 35 % chez JLP. Cette même proportion a augmenté de 16 % chez Zurich, et de 19 % pour les postes de direction.

**Des dispositions flexibles spécifiques sont plus efficaces.** Nos travaux montrent que les employeurs doivent éviter les déclarations génériques telles que « possibilité de travail flexible » et fournir plutôt des exemples spécifiques de la flexibilité offerte,<sup>31</sup> tel que confirmé par une expérimentation en ligne menée par le BIT.<sup>32</sup> Les femmes étaient par ailleurs, dans cette expérimentation, plus intéressées par des emplois spécifiant des options de travail flexible si elles incluaient une possibilité de travail à temps partiel.

## INTERVENTION 2: Améliorer la planification des horaires et permettre les échanges entre équipes

### Qu'est-ce que c'est ?

Cette intervention est à deux niveaux. Tout d'abord, la planification anticipée offre aux femmes une plus grande certitude quant à leurs horaires de travail. Par exemple, une femme que nous avons interrogée au Royaume-Uni souhaitait travailler dans un endroit où elle recevrait son emploi du temps un mois à l'avance afin de pouvoir organiser le reste de sa vie sociale.

Deuxièmement, l'échange de quarts de travail, potentiellement assisté par la technologie, permet aux travailleurs d'échanger leurs horaires avec d'autres travailleurs sans avoir besoin de l'approbation de leur supérieur. Ainsi, les urgences de dernière minute, comme la maladie d'un enfant, peuvent être gérées.

### Perspectives comportementales

- Réduit les **frictions** en permettant la prise de décision directement entre pairs plutôt que par l'intermédiaire d'un manager
- S'appuie sur les sentiments de **réciprocité**. Par exemple, si un employé demande un échange de poste à une occasion, il sera plus enclin à accepter une demande d'échange de poste d'un collègue à une autre occasion

### Canaux et partenaires clés

Employeurs, organisations proposant des technologies de permutation d'horaires

### Que disent les preuves ?

#### Il est prouvé que cela augmente la prévisibilité.

Une étude américaine spécifique au secteur de la vente au détail a mis en œuvre un essai contrôlé randomisé (ECR) pour tester l'impact d'une plus grande stabilité des horaires et de la possibilité de permutation entre agents.<sup>33</sup> L'étude a montré qu'une solution technologique pour faciliter les permutations peut augmenter la cohérence des horaires, tant en termes d'heures de début et de fin que de nombre d'heures travaillées dans la journée. 71 % des personnes interrogées déclaraient dans cette étude pouvoir facilement anticiper leurs heures de travail, contre 63 % dans le groupe témoin.

Une étude similaire a révélé qu'en augmentant la prévisibilité des horaires, les employés avec enfants travaillaient moins de jours par semaine, mais plus d'heures par jour.<sup>34</sup> Cela peut être bénéfique pour les femmes qui peuvent trouver de meilleurs arrangements pour la garde des enfants si elles sont tenues de travailler moins de jours. En outre, l'étude a révélé que les parents avaient, en fin de compte, moins de difficultés à dormir.

#### Les preuves que cela peut être positif pour l'employeur.

Les effets d'horaires plus stables semblent également positifs pour l'employeur. L'étude américaine sur le commerce de détail a révélé que la contribution des travailleurs a augmenté, que les ventes des magasins ont progressé et que la productivité du travail a augmenté de 5 %.<sup>35</sup> Une étude a révélé que « lorsque les employés décrivent leurs horaires comme prévisibles, ils sont moins susceptibles de démissionner. Le fait d'avoir un horaire prévisible est six fois plus puissant pour prédire la rétention des employés de première ligne que le fait d'avoir un horaire flexible ».<sup>36</sup>



## Renforcer la sécurité sur le lieu de travail

### Pourquoi le manque de sécurité sur le lieu de travail constitue-t-il un obstacle ?

Des études ont montré que le harcèlement et les stéréotypes dans certains environnements dominés par les hommes peuvent isoler les femmes et constituer un obstacle à leur progression.<sup>37</sup> Une augmentation relative du harcèlement sexuel est par ailleurs associée à une diminution du nombre de femmes occupant des postes de direction.<sup>38</sup>

Dans les enquêtes que nous avons menées, les femmes (27 %) étaient plus susceptibles que les hommes (21 %) de dire qu'un environnement de travail peu sûr les empêcherait d'accepter un nouveau poste, même s'il était mieux rémunéré. Les femmes faiblement rémunérées que nous avons interrogées ont principalement exprimé leurs préoccupations en matière de sécurité physique. L'une d'entre elles, qui travaillait comme femme de ménage au domicile de particuliers, a raconté de nombreuses expériences de travail avec des hommes qui se comportaient de manière inappropriée avec elle, ce qui l'a obligée à démissionner de son poste. Elle demande désormais à visiter les domiciles avant d'accepter un poste et a refusé une opportunité par le passé car elle lui semblait présenter un risque pour sa sécurité personnelle. Elle n'a pas confiance dans les agréments de l'agence de nettoyage en matière de santé et de sécurité et préfère faire ses propres vérifications.

### INTERVENTION 1: Contrôles de sécurité ou audits externes

#### Qu'est-ce que c'est ?

L'audit externe d'une organisation peut aider les femmes à savoir à l'avance si un lieu est sûr et peut encourager l'organisation à s'améliorer si elle obtient de mauvais résultats.

Cela peut se faire de différentes manières. Par exemple, un employeur pourrait demander une évaluation du domicile des personnes pour un poste de nettoyage ou de soins. Une agence pourrait également demander un audit des bureaux et pratiques d'une organisation avant qu'un agent ne commence à s'y rendre. L'agence pourrait informer les organisations que tout comportement inapproprié sera signalé.

#### Perspectives comportementales

- Améliore la **transparence** pour les employés potentiels
- Réduit les **frictions** pour les personnes qui tentent de savoir si une organisation est sûre et pour celles qui signalent des comportements inappropriés

#### Que disent les preuves ?

Il s'agit d'une nouvelle solution inspirée d'un entretien avec une femme faiblement rémunérée basée au Royaume-Uni, qui fait principalement du travail occasionnel, et qui a déclaré lire systématiquement les avis Google concernant un lieu de travail avant de s'y rendre. Il ne s'agit donc pas d'une solution testée.

Cela dit, des éléments provenant d'autres domaines suggèrent que les mesures visant à introduire la transparence pourraient être prometteuses. Par exemple, les normes de certification volontaires peuvent contribuer à réduire les obstacles à l'information des consommateurs et aider ces derniers à prendre des décisions d'achat conformes à leurs préférences et à leurs valeurs.<sup>39</sup> Il est également prouvé que les programmes de certification de la durabilité peuvent avoir un impact positif sur la qualité.<sup>40</sup>

#### Canaux et partenaires clés

Auditeur externe, employeurs, plateformes de recherche d'emploi

## Augmenter la sécurité de l'emploi

### Contrats temporaires et travail saisonnier

Au cours des 15 dernières années, le nombre de travailleurs ayant des contrats à durée déterminée et à temps partiel a considérablement augmenté.<sup>41</sup> L'insécurité du marché du travail peut constituer un obstacle à la progression des femmes qui occupent des emplois peu rémunérés et peu qualifiés. Le travail à court terme, les contrats temporaires et le travail saisonnier augmentent la précarité. Même lorsque les travailleurs se voient proposer de nouvelles missions à la fin d'un contrat à durée déterminée, ils n'obtiennent pas les mêmes droits en matière d'emploi que le personnel permanent et bénéficient donc d'une sécurité d'emploi moindre.<sup>42</sup> Dans les enquêtes, 15 % des femmes faiblement rémunérées ont déclaré que le fait qu'un contrat soit temporaire signifierait qu'elles n'accepteraient pas le poste qui y est lié, même s'il était mieux rémunéré.

En France, 1 salarié sur 4 (26,6 % des salariés) connaît des parcours professionnels « précaires » caractérisés par des changements fréquents d'emploi, des périodes d'inactivité et de chômage.<sup>43</sup> Les femmes sont surreprésentées dans ce groupe (68 % des femmes contre 32 % des hommes).<sup>44</sup> Les salariés qui ont ce type de parcours professionnel expriment souvent un manque de reconnaissance symbolique et financière de leur travail. Ils sont également moins enclins à penser que leur emploi correspond à leur formation.

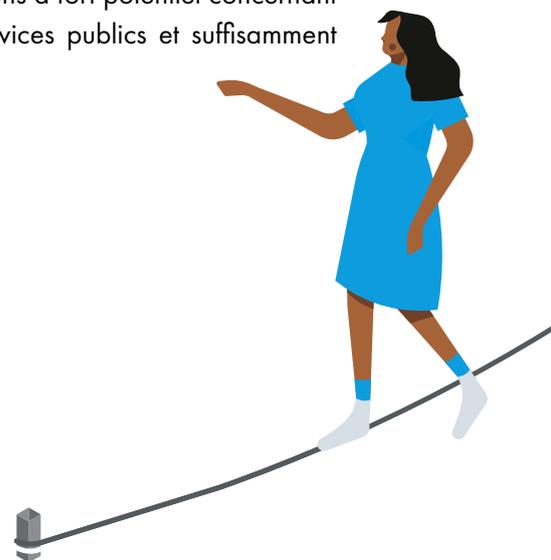
### Agences de services

Un rapport sur les femmes faiblement rémunérées montre également comment la structure des organisations peut créer des clivages entre différents types de postes : les services comme le nettoyage sont souvent sous-traités à des agences.<sup>45</sup> Cela signifie que ces services, et donc les personnes qui y travaillent, sont déconnectés de l'entreprise et considérés comme extérieurs aux parcours de progression.

### Femmes migrantes

L'insécurité est exacerbée pour les femmes migrantes de première génération. Alors que les femmes migrantes représentent 5 % de l'emploi total, elles représentent 37 % des travailleurs domestiques, 15 % des employés de maison, 13 % des assistants maternels et 11 % des agents d'entretien et des surveillants d'hôtel et de restauration. Elles occupent donc de manière disproportionnée des postes peu qualifiés et mal rémunérés.<sup>46, 47</sup> Outre le manque de sécurité de l'emploi auquel sont confrontées les femmes faiblement rémunérées, les travailleurs migrants peuvent également être confrontés à un risque plus élevé d'exploitation et d'abus sur le lieu de travail.<sup>48</sup>

Dans le cadre de nos recherches, nous n'avons pas identifié d'interventions à fort potentiel concernant la sécurité de l'emploi qui soient axées sur les employeurs ou les services publics et suffisamment développées.



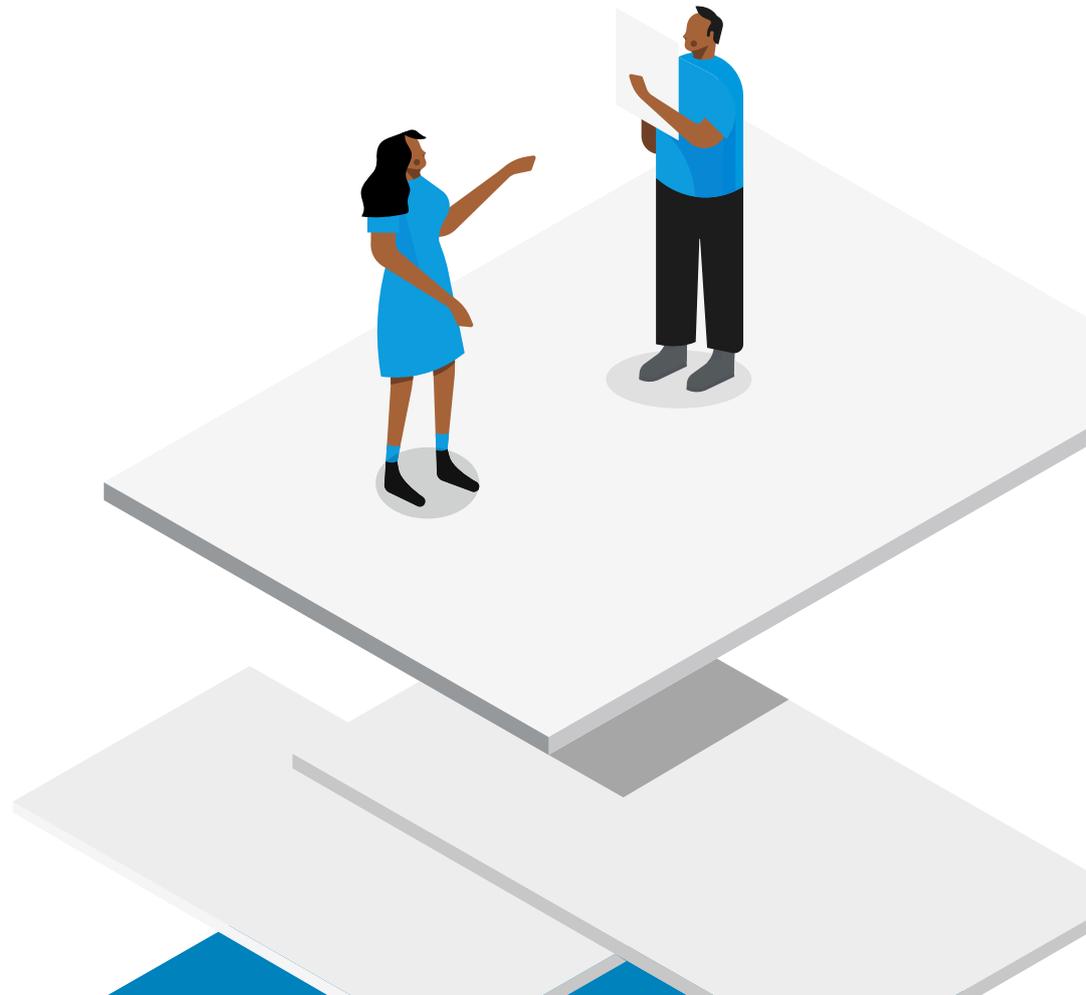
## Améliorer les processus organisationnels

### Pourquoi les processus organisationnels constituent-ils un obstacle ?

Les emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés se caractérisent par des pratiques de promotion et de mobilité avec des possibilités de développement limitées, ce qui rend difficile la progression des individus une fois qu'ils occupent ces postes.<sup>49, 50</sup> La progression en changeant de poste peut par ailleurs être difficile lorsque les pratiques de recrutement créent des obstacles pour les femmes. La Commission britannique de l'égalité et des droits de l'homme a constaté que les méthodes de recrutement informelles - comme le recours au « bouche à oreille » et aux réseaux informels pour trouver des candidats - sont davantage utilisées dans les secteurs faiblement rémunérés.<sup>51</sup> La Commission suggère que ces pratiques peuvent cimenter et renforcer la représentation de groupes existants, ce qui rend difficile pour les femmes d'entrer dans des secteurs dominés par les hommes.

Une étude de terrain a également révélé que plus des trois quarts (76 %) de l'écart de promotion entre les hommes et les femmes s'expliquent par le fait que les femmes sont moins susceptibles de demander et/ou de candidater à une promotion.<sup>52</sup> D'autres études ont montré qu'avec un système de participation volontaire (opt-in), les femmes sont moins susceptibles de se proposer comme leaders, même lorsqu'il leur a été dit qu'elles ont les meilleures performances du groupe.

Une étude a enfin mis en évidence des pratiques discriminatoires découlant de l'exigence des recruteurs de disposer d'un historique d'emploi continu, sans interruption.<sup>53</sup> Lorsque des personnes, provenant d'organisations et de secteurs différents, n'avaient pas un historique professionnel directement lisible et fiable au poste concerné, elles étaient immédiatement écartées. Hors, la majorité des personnes qui ont quitté le marché du travail pour assumer des responsabilités familiales (et qui souhaitent y revenir) sont des femmes, et en particulier des femmes ayant des enfants à charge.<sup>54</sup>



**INTERVENTION 1: Accroître la transparence des décisions de recrutement****Qu'est-ce que c'est ?**

Accroître la transparence dans la prise de décision en matière de recrutement implique de réduire l'impact des biais dans le processus de sélection, en tenant compte des processus de triage initial, d'entretien, d'évaluation et de communication sur les résultats. Le guide du Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) du Royaume-Uni sur le recrutement inclusif, rédigé par le BIT, suggère ce qui suit :<sup>55</sup>

- **Triage** : réduire les biais dans le triage automatisé et inclure les candidats les plus marginalisés dans la liste des candidats sélectionnés.
- **Entretiens et évaluations** : utiliser des entretiens structurés et des critères d'évaluation basés sur les compétences.
- **Évaluation** : prendre des décisions par lots et utiliser des calibrations pour les décisions d'embauche.
- **Communication** : partager et recueillir les commentaires de tous les candidats, et encourager les candidats à postuler à nouveau.

**Que disent les preuves ?**

**Hay pruebas de que mejora la toma de decisiones de contratación.** Des études ont montré qu'il n'y a pas de différence de scores entre les candidats de différents sexes lorsque des entretiens structurés et des évaluations basées sur les compétences sont utilisés.<sup>56, 57, 58</sup> Des études montrent également que le fait de prendre des décisions concernant les candidats par lots peut réduire les stéréotypes.<sup>59</sup>

**Perspectives comportementales**

- **Réduit les biais** en impliquant plusieurs points de vue dans les décisions de recrutement plutôt que de s'en remettre à une seule personne
- Permet aux responsables du recrutement de comparer **facilement** les performances sur la base de mesures objectives

**Canaux et partenaires clés**

Employeurs

**INTERVENTION 2: Proposer un système de candidature automatique pour les promotions****Qu'est-ce que c'est ?**

Lorsque les employés ont démontré qu'ils sont prêts à être promus en fonction de critères définis, ils sont automatiquement proposés lors du prochain cycle de promotion, sans avoir à poser leur candidature ou à être nommés. Cette mesure ne se traduit pas par une promotion automatique. Elle vise plutôt à corriger le déséquilibre entre les demandes de promotion des femmes et des hommes.

**Que disent les preuves ?**

**Il est prouvé que cela augmente les promotions pour les femmes.** Une étude a révélé que lorsque tous les participants étaient considérés pour des rôles de direction, les femmes avaient beaucoup plus de chances d'être sélectionnées.<sup>60, 61</sup>

**Perspectives comportementales**

- Introduit des **comportements par défaut**, facilitant la demande de promotion sans requérir d'action de la part des employés
- Réduit le **biais de similarité**, les managers pouvant encourager ceux qui leur ressemblent à postuler pour une promotion
- Surmonte l'**aversion pour le risque** et l'ambiguïté, qui pourrait mener les employés à ne pas postuler à un emploi parce qu'ils pensent qu'il y a un risque ou qu'ils ne sont pas sûrs d'être aptes à le faire

**Canaux et partenaires clés**

Employeurs

**INTERVENTION 3: Enumérer l'expérience sur les CV en termes d'années et non de dates****Qu'est-ce que c'est ?**

Cela signifie qu'il faut présenter les rôles précédents sur un CV en termes d'années d'expérience (par exemple, « quatre ans ») plutôt qu'en termes de dates chronologiques (par exemple, « 2016-2020 »). Les interruptions de carrière en sont alors moins visibles, et l'expérience en est davantage valorisée.

**Perspectives comportementales**

- Met en **valeur** l'expérience professionnelle du candidat<sup>63</sup>
- Permet au responsable du recrutement de calculer **facilement** l'expérience totale

**Que disent les preuves ?**

**Il est prouvé que cela augmente l'équité entre les sexes dans le recrutement.** Les données suggèrent que le fait de mentionner l'expérience en termes d'années plutôt que de dates peut réduire les préjugés à l'encontre des femmes qui reprennent le travail. Par exemple, un essai contrôlé randomisé a montré que cela augmentait le taux de rappel des employeurs de 15 % pour les femmes qui reprenaient le travail après une interruption pour s'occuper de leurs enfants.<sup>62</sup>

**Canaux et partenaires clés**

Employeurs, plateformes de recherche d'emploi



# Obstacles liés à l'individu

Les facteurs listés ci-dessous concernent les femmes elles-mêmes : stress financier, reconnaissance des compétences et formation, responsabilités domestiques.

## Réduire le stress financier

### Pourquoi le stress financier est-il un obstacle ?

En plus de leurs obligations domestiques quotidiennes, les femmes qui occupent un emploi faiblement rémunéré doivent souvent gérer un stress financier, car elles sont considérées comme « les principales responsables de la satisfaction des besoins quotidiens du foyer et des enfants ». <sup>64</sup> Il a pourtant été prouvé que le stress financier peut nuire aux performances professionnelles, ce qui constitue un obstacle supplémentaire à la progression. <sup>65</sup>

Plus susceptibles d'être associés à des horaires irréguliers, les postes faiblement rémunérés sont fréquemment liés une rémunération irrégulière. <sup>66</sup> L'irrégularité des salaires accroît l'incertitude à laquelle les femmes font face, une incertitude dont la recherche a démontré qu'elle est à l'origine d'un « effet tunnel » limitant la capacité à penser aux possibilités de progression du fait d'une concentration accrue sur les engagements financiers. <sup>67</sup>

Pour les femmes faiblement rémunérées interrogées, la réduction du stress lié aux finances courantes est le facteur principal qui, selon elles, les aiderait à se préparer à progresser dans leur travail. Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à le penser :

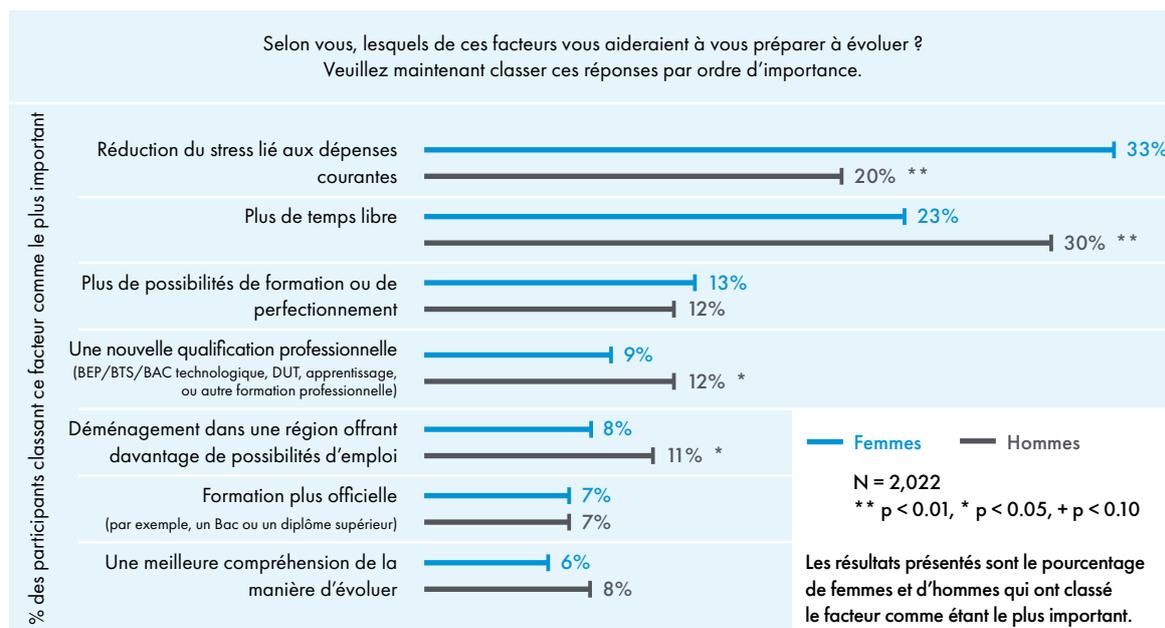


Figure 2. Le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont classé le facteur comme étant le plus important.



Lors des entretiens, les femmes se sont inquiétées de l'impact d'une progression potentielle sur les aides qu'elles reçoivent. Une femme, qui était jusqu'à récemment sans emploi, a déclaré :

*«Maintenant que je travaille, nous n'avons plus la CMU. On n'a plus la prime d'activité. Plus je travaille, moins on touche d'allocations.»*

Une autre femme interrogée a exprimé sa préférence pour un travail à temps partiel (80 %) afin de pouvoir continuer à bénéficier de l'aide publique à la garde d'enfants. Ainsi, accepter un nouvel emploi ou poste ne peut valoir la peine que si l'augmentation de salaire correspondante est suffisante pour compenser la réduction des prestations.

## INTERVENTION 1: Augmentation de la fréquence des paiements

### Qu'est-ce que c'est ?

Fractionner le salaire en versements plus petits et plus fréquents, par exemple en payant les salaires tous les quinze jours plutôt que tous les mois.

Cette intervention vise à donner aux individus une plus grande sécurité financière, réduisant ainsi la charge cognitive et le stress financier associés à une rémunération peu fréquente.

Parmi les personnes interrogées (hommes et femmes), 40 % souhaitaient être payées plus fréquemment, ce qui suggère que cette solution suscite un appétit suffisant. Une femme que nous avons interrogée au Royaume-Uni a également suggéré que le fait d'être payée plus fréquemment l'aiderait, car elle a tendance à avoir des difficultés vers la fin du mois, avant le jour de paie, et qu'un paiement plus fréquent pourrait lui permettre de se concentrer sur son travail et sa progression.

### Perspectives comportementales

- Réduit la **charge cognitive**, c'est-à-dire la quantité totale d'effort mental à exercer, en réduisant le stress financier
- **Facilite** la gestion des finances en lissant le flux des revenus

### Que disent les preuves ?

**Il est prouvé que cela réduit le stress.** Une étude sur les crédits d'impôt a montré que le fait de les répartir en quatre versements plus petits au cours d'une année, plutôt qu'en une somme forfaitaire, augmentait la sécurité économique, réduisait la dépendance au crédit, augmentait la capacité à payer la garde des enfants et l'éducation et réduisait le stress lié aux finances.<sup>68</sup>

**Il est prouvé que cela peut améliorer la rétention des employés.** L'offre d'une avance sur salaire a été associée dans une étude à une réduction de 19 % du taux de départ du personnel.<sup>69</sup> L'étude a estimé que pour chaque employé payé 10 dollars de l'heure, le coût d'un nouveau recrutement était de 3 328 dollars. Une meilleure rétention représente donc une économie potentielle importante pour les entreprises.

### Canaux et partenaires clés

Employeurs, prestataires de services de paie

## INTERVENTION 2: **Transparence du salaire net**

### Qu'est-ce que c'est ?

Fournir une plus grande clarté aux employés sur le montant qu'ils pourraient s'attendre à gagner s'ils travaillaient l'ensemble des heures qui leur sont attribuées au cours de la période de paie à venir. Cela pourrait s'étendre à une plus grande clarté sur le revenu après impôt et sur tous les coûts liés au travail, comme les frais de déplacement.

L'objectif est de permettre une prévisibilité qui permet aux femmes de mieux gérer leurs finances et donc de réduire le stress financier.

### Que disent les preuves ?

La technologie nécessaire pour cette solution existe déjà, mais n'a pas été évaluée. Nous pensons que cette solution peut avoir un impact modeste sur la réduction du stress, en donnant aux femmes faiblement rémunérées plus d'informations utiles pour planifier leurs finances ou déterminer leurs horaires.

### Perspectives comportementales

- Introduit la **transparence** pour les employés
- Améliore la **comptabilité mentale**, c'est-à-dire la tendance des individus à traiter l'argent différemment selon son origine et son utilisation prévue, ce qui permet de mieux gérer ses finances<sup>70</sup>

### Canaux et partenaires clés

Employeurs

## Développer de nouvelles compétences

### Pourquoi le manque de compétences est-il un obstacle ?

#### Éducation

L'éducation est souvent présentée comme la panacée pour résoudre les problèmes d'égalité des sexes, de pauvreté et de croissance économique, en particulier dans les pays en développement.<sup>71</sup> Cependant, en France, les femmes sont plus susceptibles d'avoir une éducation supérieure que les hommes, ce qui suggère que le manque d'éducation n'est peut-être pas l'entièreté du problème.<sup>72</sup>

Un niveau d'éducation plus élevé ne se traduit par ailleurs pas nécessairement par de meilleurs résultats sur le marché du travail. Il a en effet été montré qu'à compétences égales, les hommes ont tendance à gagner plus ; les femmes doivent donc, statistiquement, être plus instruites pour obtenir un salaire similaire.<sup>73</sup>

#### Type de formation

Une étude quantitative à grande échelle menée dans 14 pays européens, dont la France, a révélé que, dans l'ensemble, la formation contribuait davantage à la progression salariale des femmes au bas de l'échelle des revenus (et davantage à celle des hommes en haut de l'échelle des revenus).<sup>74</sup> L'absence de formation ou de certification officielle peut ainsi constituer un obstacle pour les femmes, alors que la formation pourrait permettre de réduire les écarts salariaux.



Toutefois, dans les enquêtes que nous avons menées, seuls 13 % des femmes et 12 % des hommes estimaient que davantage de possibilités de formation ou de perfectionnement les aideraient à se préparer à progresser au travail.

Une femme que nous avons interrogée a par exemple mentionné avoir suivi un cours en ligne (pendant les confinements liés à la pandémie de Covid-19), mais que cette formation n'avait pas été appréciée par ses employeurs, et avait été peu utile car, sans opportunité donnée par ses employeurs, elle n'avait pas pu mettre en pratique les connaissances acquises.

Le type de formation proposé est également important. Si une formation gratuite était proposée, la plupart des personnes interrogées (72 % des femmes et 71 % des hommes) estiment qu'une formation technique liée à leur emploi les aiderait davantage à progresser au travail qu'une formation aux compétences générales ou une formation sur la manière de progresser.

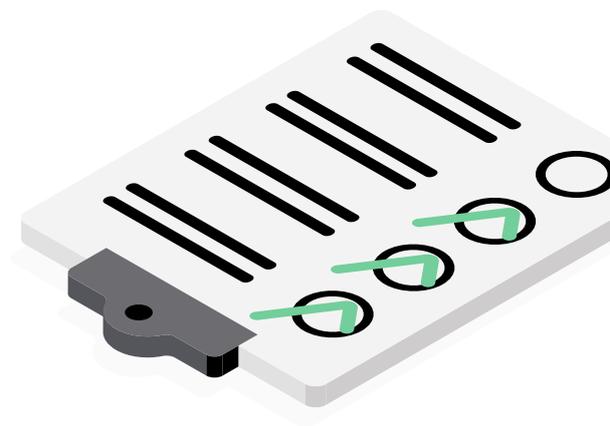
### Accès à la formation

Malgré le débat actuel sur l'efficacité de la formation, il existe certaines disparités dans l'accès à la formation entre les femmes et les hommes. En France, un financement public est disponible pour la formation par le *Compte Professionnel de Formation* (CPF).<sup>75</sup> Les femmes au chômage ou économiquement inactives sont légèrement plus susceptibles que les hommes d'accéder à la formation par le biais du CPF. Toutefois, les femmes salariées sont moins susceptibles que les hommes salariés de bénéficier de ce programme, surtout lorsqu'il s'agit de travailleurs peu qualifiés. En particulier, les femmes ayant des enfants de moins de 6 ans et les femmes travaillant avec des contrats précaires sont moins susceptibles d'accéder à la formation que les autres groupes.

Nos enquêtes n'ont pas mis en évidence de différence entre les femmes et les hommes dans la proportion de ceux qui déclarent que leur « travail ne propose pas de cours de formation ».

Il peut également être nécessaire de proposer des formations flexibles pour s'adapter à un large éventail de modes de travail. Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et celles qui travaillent à temps partiel sont moins susceptibles d'avoir accès à une formation fournie par l'employeur que celles qui travaillent à temps plein.<sup>76</sup>

L'âge et les préjugés sont enfin apparus dans les entretiens comme une considération essentielle. Une femme de 45 ans estimait qu'elle était trop âgée pour suivre une formation externe supplémentaire. En tant que réceptionniste dans un hôtel, elle souhaitait suivre une formation complémentaire en espagnol, mais elle estimait qu'elle serait trop âgée à la fin du cours et que son âge l'empêcherait de trouver un emploi à ce moment-là.



**INTERVENTION 1: Améliorer la formation sur le lieu de travail****Qu'est-ce que c'est ?**

Améliorer à la fois la formation elle-même et l'accès à la formation. Un précédent rapport du BIT sur la formation sur le lieu de travail pour le ministère britannique de l'éducation a formulé les recommandations suivantes :<sup>77</sup>

- Identifier la formation comme un besoin : les employeurs devraient s'efforcer de rendre les lacunes en matière de compétences visibles pour les managers. Des points de référence pourraient également permettre aux employés de comparer leur niveau d'avancement à celui de leurs pairs.
- Encourager les employés à participer : réduire les difficultés d'accès des employés à la formation.

Une façon d'encourager une plus grande participation des femmes occupant des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés pourrait être d'encourager les employeurs à répondre aux besoins de celles qui travaillent de manière flexible. L'utilisation de méthodes d'enseignement en ligne pourrait permettre de surmonter les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en matière de transport et de garde d'enfants.

**Que disent les preuves ?**

Alors que certaines études, comme celles présentées ci-dessus, démontrent l'impact positif que la formation peut avoir sur la progression, d'autres études rapportent que les individus en France tendent en réalité souvent à être surqualifiés pour leur rôle actuel et ne bénéficient donc pas forcément d'une formation supplémentaire.<sup>78</sup> En outre, à notre connaissance, aucune étude n'a identifié de formation spécifique susceptible d'aider les femmes faiblement rémunérées. En conséquence, les recommandations ci-dessus pour améliorer la formation ne sont donc pas validées dans le contexte français.

**Perspectives comportementales**

- Réduire les **frictions** pour les employés dans l'accès à la formation
- Améliorer la **transparence** des compétences dans l'organisation

**Canaux et partenaires clés**

Employeurs, prestataires de formation

**INTERVENTION 2:****Utiliser des dispositifs de signalisation pour légitimer et valider les compétences****Qu'est-ce que c'est ?**

Les dispositifs de signalisation peuvent être utilisés pour améliorer les possibilités d'emploi offertes aux femmes occupant des emplois peu rémunérés et peu qualifiés. Ils fonctionnent en signalant aux employeurs potentiels qu'elles sont des candidates adéquates. Par exemple, une lettre de motivation personnalisée adressée à un employeur signale l'intérêt, les compétences et les qualifications de la personne.

Un passeport de compétences pourrait être créé pour certifier les compétences existantes, en particulier les compétences générales qui peuvent être plus pertinentes pour les emplois non qualifiés. L'ajout d'un logo ou d'une marque au passeport pourrait conférer une crédibilité supplémentaire à la certification.

**Que disent les preuves ?**

**Il est prouvé que cela peut augmenter l'emploi et les revenus.** Dans une étude, des personnes ayant une expérience professionnelle limitée ont effectué des bilans de compétences standardisés et ont ensuite reçu des certificats indiquant leurs résultats et portant la marque d'agences réputées pour leur donner une légitimité.<sup>79</sup> L'étude a révélé que les personnes qui ont reçu leurs résultats et leur certificat étaient plus susceptibles de cibler des emplois qui, selon elles, valorisaient leurs compétences. Comparé à un groupe témoin, le groupe de traitement était plus susceptible d'avoir trouvé un emploi et d'avoir vu ses revenus augmenter.



### Perspectives comportementales

- Permet aux employeurs d'évaluer **facilement** les compétences
- Réduit la **surcharge de choix** pour les personnes, car elles peuvent rechercher des emplois correspondant à leurs compétences

### Canaux et partenaires clés

Services publics d'accompagnement vers l'emploi

## Améliorer le soutien aux responsabilités domestiques

### Pourquoi les responsabilités domestiques constituent-elles un obstacle ?

#### Partage des responsabilités domestiques

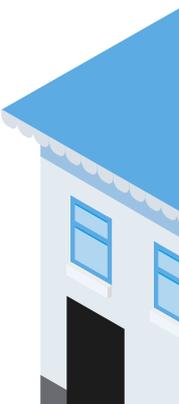
Les responsabilités domestiques sont étroitement liées aux questions de flexibilité et de prévisibilité. Les femmes sont plus susceptibles d'avoir besoin de postes prévisibles et flexibles que les hommes en raison de la responsabilité disproportionnée qu'elles assument dans les tâches ménagères et la garde des enfants. En France, les femmes consacrent chaque jour 1,5 heure supplémentaire au travail non rémunéré par rapport à leurs homologues masculins.<sup>80</sup> Les femmes faiblement rémunérées que nous avons interrogées (15 %) étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes (3 %) de dire qu'un meilleur partage des tâches les aiderait à progresser.

Une femme faiblement rémunérée interrogée a par exemple mentionné le temps et les efforts nécessaires pour organiser la garde d'enfants, parfois des années à l'avance face aux listes d'attente en crèche, et a également mentionné être appelée plutôt que leur père, comme par défaut, si un enfant est malade.

#### Les effets de la naissance d'un enfant

La naissance d'un enfant accroît l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Le retour à l'emploi après la naissance dépend de plusieurs facteurs, dont le fait qu'il s'agisse du premier, du deuxième ou du troisième enfant (ou plus), le type d'emploi occupé et le niveau d'éducation.<sup>81</sup> Les femmes qui n'ont pas le baccalauréat reprennent généralement le travail moins rapidement que les femmes ayant un niveau d'instruction plus élevé, et cet écart se creuse pour les enfants suivants. L'indemnité de maternité est par ailleurs établie sur la base du salaire de l'employé, mais est plafonnée. Il est donc possible que les femmes ayant un niveau de revenu plus élevé choisissent de reprendre le travail plus rapidement si leur indemnité de maternité est beaucoup plus faible que leur salaire.

En France, les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et l'écart se creuse lorsqu'elles ont des enfants.<sup>82</sup> Une plus grande proportion de femmes sans enfant (25 %) ayant un emploi travaillent à temps partiel que les hommes (9 %). Après l'arrivée du premier enfant, l'écart passe à 28 % contre 6 %. Avec le deuxième enfant, il augmente encore à 33 % contre 5 %. Après le troisième enfant, 42 % des femmes ayant un emploi travaillent à temps partiel contre 6 % des hommes.



## Congé parental

Dans les enquêtes menées, les femmes (31 %) étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes (4 %) de dire que le fait que leur partenaire ait pris plus de temps libre à la naissance de leurs enfants aurait facilité leur retour au travail.

En France, 30 % des pères éligibles ne prennent pas de congé parental.<sup>83</sup> En particulier, les hommes qui ont un contrat à durée déterminée ou qui travaillent à leur compte sont beaucoup moins susceptibles de prendre un congé parental que ceux qui occupent un poste permanent. De même, les pères ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise sont trois fois moins susceptibles de prendre un congé de paternité que leurs homologues ayant deux ans ou plus d'ancienneté dans leur organisation.

## Accès au soutien

Les femmes faiblement rémunérées que nous avons interrogées (98 %) étaient plus susceptibles que les hommes (79 %) de dire que réduire la quantité de formalités officielles les aiderait à obtenir une aide financière pour les enfants.

Lors des entretiens, une femme a déclaré qu'elle ne savait pas si elle pouvait prétendre à des subventions de la Caisse des Allocations Familiales (CAF), d'autant plus que les aides qu'elle reçoit semblent varier de mois en mois. Une autre personne a regretté les longs délais et le manque de prévisibilité du traitement des demandes (entre 1 et 3 mois), accroissant le stress financier.

## INTERVENTION 1: Augmenter le recours des hommes au congé parental

### Qu'est-ce que c'est ?

Encourager les hommes à prendre un congé parental plus long en combattant la fausse perception selon laquelle d'autres collègues masculins désapprouveraient, et ce grâce au partage des taux d'approbation dans l'organisation.

Encourager les nouveaux parents à discuter de la manière dont ils répartiront les responsabilités domestiques après la naissance de leur enfant. Souvent, les nouveaux parents ne discutent pas à l'avance de la manière dont ils partageront le congé parental, la garde des enfants et les tâches ménagères avant d'avoir leur premier enfant, ce qui rend plus probable le fait qu'ils s'inscrivent dans les schémas traditionnels liés au genre.<sup>84</sup>

### Que disent les preuves ?

**Cela augmente l'intention des hommes de prendre un congé parental plus long.** Dans deux ECR, le BIT a montré que le fait d'informer les hommes que leurs collègues masculins sont fortement favorables à ce que les hommes prennent un congé parental plus long augmente leur intention de prendre un congé parental plus long.<sup>85</sup> Il est important de noter que ces résultats ont été obtenus dans un contexte où le congé parental prolongé était soutenu financièrement par l'organisation.

**Cela augmente le recours au congé parental par les hommes.** Dans un autre ECR, le BIT s'est adressé aux mères qui venaient d'accoucher pour la première fois par le biais d'un flyer visant à encourager la prise d'un congé parental par leur partenaire masculin (si elles en avaient un). L'intervention a principalement recadré la prise de décision concernant les tâches domestiques comme une responsabilité partagée et a également inclus des fiches-outils décrivant les tâches clés à se répartir. Chez les mères ayant bénéficié de l'intervention, le nombre de jours de congé parental prévus par leur partenaire masculin a augmenté de 10 %.<sup>86</sup>



### Perspectives comportementales

- Réduit la **stigmatisation** des hommes prenant un congé parental
- Réduit les **frictions** dans le processus de demande de congé
- Crée des **intentions de mise en œuvre** pour un partage équitable des tâches ménagères

### Canaux et partenaires clés

Employeurs, organisations caritatives ou services publics

## INTERVENTION 2: Améliorer l'accès aux aides financières pour les familles

### Qu'est-ce que c'est ?

Fournir de plus amples informations aux personnes sur la manière d'accéder aux aides financières liées aux enfants.<sup>87</sup>

La MDRC, une société de conseil en politique sociale basée aux États-Unis, suggère les interventions comportementales suivantes pour résoudre le problème de l'accès aux services de garde d'enfants.

- Automatiser ou supprimer les étapes pour accéder aux aides lorsque cela est possible.
- Simplifier les messages adressés aux parents afin de préciser ce qu'ils doivent faire, pourquoi ils doivent le faire et quand ils doivent le faire.
- Guider et segmenter les actions des parents grâce à des checklists.
- Envoyer des rappels concrets, en insistant sur ce qui doit être fait avant l'échéance

### Que disent les preuves ?

#### **Cela pourrait améliorer le recours aux aides :**

Le BIT a mené un ECR visant à augmenter le recours à la garde d'enfants gratuite.<sup>88</sup> Une lettre mise à jour a été envoyée aux parents du groupe de traitement, comprenant un appel à l'action clair, soulignant l'exclusivité de l'offre et ajoutant un message de normes sociales soulignant que les parents rejoindraient des milliers d'autres personnes s'ils acceptaient l'offre. La lettre comprenait également une liste claire des étapes à venir pour postuler. La lettre mise à jour a permis d'augmenter le taux de candidature de 3 points de pourcentage (augmentation non statistiquement significative et qui doit donc être confirmée par d'autres études).

### Perspectives comportementales

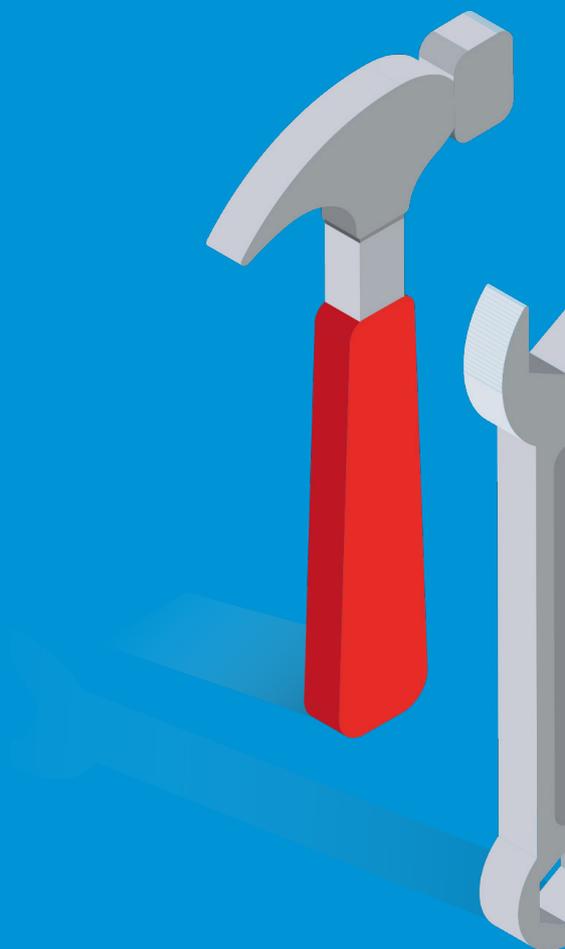
- Réduit les **frictions** dans l'accès au soutien
- Crée des **intentions de mise en œuvre**, augmentant ainsi la probabilité de passage à l'acte
- **Facilite** l'action en décomposant les tâches en petits pas

### Canaux et partenaires clés

Organismes de service public ; caisses de sécurité sociale



# Résumé des solutions



Dans cette section, nous récapitulons les solutions proposées jusqu'à présent. Dans le tableau 1t, nous donnons une évaluation globale de chaque solution présentée, en tenant compte de la force des preuves, du potentiel d'impact et d'une évaluation initiale de la faisabilité. Ce classement est basé sur notre évaluation de ce qui est le plus prometteur pour ce programme.

Il convient de réitérer que les solutions présentées dans ce rapport sont celles pour lesquelles les employeurs ou les opérateurs de services publics disposent d'une marge d'action, et ne requérant pas de nouvelle législation. Dans [le tableau 1t](#), nous avons répertorié toutes les solutions envisagées dans le cadre de ce programme de travail.

SOLUTION	ÉVALUATION GLOBALE	FORCE DES PREUVES	COMMENT CELA POURRAIT-IL AIDER LES FEMMES OCCUPANT DES POSTES PEU RÉMUNÉRÉS ET PEU QUALIFIÉS ?	FAISABILITÉ
Faire du travail flexible le défaut dans les offres d'emploi publiées		Un impact prouvé	Possibilité d'augmenter considérablement la disponibilité d'emplois flexibles sur le marché du travail au-delà des postes faiblement rémunérés, ce qui se traduirait par des possibilités de progression pour les femmes.	Il peut être nécessaire d'aider les managers à structurer le travail de manière à permettre la flexibilité. Certaines organisations, notamment les PME, peuvent avoir l'impression d'être moins à même de proposer un travail flexible.
Améliorer la planification des horaires et permettre les échanges entre équipes		Un impact prouvé	Possibilité d'accroître la prévisibilité des horaires de travail et la flexibilité, tout en améliorant la productivité.	Dans la plupart des cas, cela passe par l'adoption de technologies de gestion des horaires, ainsi que par la mise en place de garde-fous pour éviter l'exploitation des travailleurs.
Transparence du salaire net		Nouvelle idée	Possibilité de réduire le stress financier en fournissant aux femmes faiblement rémunérées une plus grande clarté sur leurs revenus.	Des outils existent déjà pour permettre cette solution, mais elle nécessite l'adoption par les employeurs et une compréhension avancée des heures travaillées.
Énumérer l'expérience sur les CV en termes d'années et non de dates		Un impact prouvé	Peut augmenter le nombre de rappels que les femmes reçoivent pour des emplois.	Facile et peu coûteux à mettre en œuvre.
Accroître la transparence des décisions de recrutement		Un impact prouvé	Réduit l'aversion pour l'ambiguïté et les biais dans le processus de sélection.	Il faut que les employeurs s'engagent à être transparents avec les employés et à comprendre quel type de transparence fait la différence.
Utiliser des dispositifs de signalisation pour légitimer et valider les compétences		Potentiel élevé	Plus de possibilités de nouveaux emplois et d'augmentation des revenus.	Il faut une organisation indépendante pour certifier les compétences et pour que les employeurs les reconnaissent.



SOLUTION	ÉVALUATION GLOBALE	FORCE DES PREUVES	COMMENT CELA POURRAIT-IL AIDER LES FEMMES OCCUPANT DES POSTES PEU RÉMUNÉRÉS ET PEU QUALIFIÉS ?	FAISABILITÉ
Améliorer la formation sur le lieu de travail		Potentiel élevé	En améliorant à la fois l'accès et le contenu de la formation, les femmes faiblement rémunérées disposent de voies de progression plus facilement accessibles.	De nombreux employeurs proposent déjà des formations sur le lieu de travail, il est donc possible d'apporter des modifications.
Augmentation de la fréquence des paiements		Potentiel élevé	Possibilité de réduire le stress financier en réduisant le temps entre les périodes de paie, ce qui permet aux femmes de bénéficier d'une plus grande sécurité financière.	La mise en place d'une fréquence de paiement accrue peut entraîner certains coûts administratifs.
Proposer un système de candidature automatique pour les promotions		Potentiel élevé	Le fait de candidater à des promotions par défaut peut être un moyen très efficace pour surmonter les biais organisationnels.  Toutefois, pour que cette solution soit efficace, il faut que le poste proposé soit associé à un travail de meilleure qualité adapté aux contraintes des femmes.	L'efficacité de cette solution dépend de la capacité des employeurs spécifiques à offrir cette solution.  Pour certains employeurs, leur situation financière et leur plan de charge peuvent limiter les possibilités de mettre en oeuvre cette solution.
Améliorer l'accès aux aides financières pour les familles		Nouvelle idée	L'amélioration du recours aux aides, par exemple en augmentant les informations disponibles sur la manière d'y accéder, peut améliorer le soutien que les femmes reçoivent.	Fournir davantage d'informations sur la manière d'accéder aux aides serait une solution peu coûteuse, mais à porter par les gouvernements, services publics, ou une organisation caritative.
Augmenter le recours des hommes au congé parental		Un impact prouvé	Possibilité d'accroître le recours des hommes au congé parental, ce qui pourrait aider les femmes à reprendre le travail et à porter moins de responsabilités domestiques.	Peut être plus bénéfique dans les environnements à dominante masculine.
Contrôles de sécurité ou audits externes		Nouvelle idée	Cette solution peut aider les femmes faiblement rémunérées à rechercher un nouvel emploi, car elles peuvent facilement identifier des environnements de travail sûrs.  Les audits peuvent également encourager les organisations à améliorer leur sécurité, s'il s'avère qu'elles obtiennent de mauvais résultats.	La faisabilité est limitée par l'identification d'une partie externe crédible pour fournir l'audit.  Il peut également être difficile de revoir les lieux de travail pour certains postes, par exemple les maisons de retraite pour ceux qui travaillent dans le domaine des soins.

**Tableau 1:** Nouvelles solutions, par ordre d'applicabilité et de faisabilité combinées<sup>89</sup>

# Conclusion



## Conclusions générales

Ce programme de travail a cherché, non seulement à comprendre les obstacles rencontrés par les femmes faiblement rémunérées, mais aussi à identifier des opportunités prometteuses d'action en leur faveur. Une des nouveautés de cette recherche a été de permettre de hiérarchiser les différents obstacles identifiés selon leur importance pour les femmes - montrant ainsi que les trajets longs et/ou coûteux sont l'obstacle le plus important, suivis par les horaires imprévisibles et un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'impact disproportionné des responsabilités domestiques sur les femmes a été un constat présent tout au long de nos recherches, qu'il s'agisse de la littérature, des enquêtes ou des entretiens. La charge domestique explique en grande partie le besoin ressenti par les femmes de flexibilité et de prévisibilité, de sécurité de l'emploi et d'un lieu de travail local. Elle a également un impact sur les finances personnelles et limite le temps disponible pour développer de nouvelles compétences.

La prévisibilité en particulier est cruciale pour les femmes faiblement rémunérées, et apparaît comme devant être une priorité pour le choix des actions à mener. En effet, une plus grande prévisibilité permet une plus grande autonomie, sans laquelle il est inenvisageable d'explorer d'autres besoins que celui de garantir un revenu futur.

## Implications

Le résumé des solutions, présenté ci-dessus, constitue un point de départ pour les prochaines étapes de ce programme. Les solutions présentées peuvent être classées en trois grandes catégories :

- 1 Impact prouvé.** Il s'agit de solutions qui ont fait leurs preuves et qui devraient être adoptées plus largement. Par exemple, les emplois devraient mentionner, par défaut, des options de travail flexible.

*Nous sommes disponibles pour travailler avec des employeurs pour mettre en œuvre ces solutions.*

- 2 Potentiel élevé.** Il s'agit de solutions pour lesquelles nous avons des preuves d'impact, mais qui nécessitent une évaluation plus approfondie. Par exemple, l'augmentation de la fréquence des paiements.

*Nous serions heureux de pouvoir tester ces solutions avec des employeurs.*

- 3 Les nouvelles idées.** Il s'agit d'idées initiales pour lesquelles nous pensons qu'il existe un potentiel, mais que nous devons étayer par des preuves. Par exemple, la transparence du salaire net.

*Nous sommes heureux de pouvoir collaborer avec des organismes de recherche pour développer ces idées, et avec des employeurs pour les tester par la suite.*



# Annexe i : Méthodologie

## Analyse documentaire et entretiens avec des experts

Nous avons effectué une analyse documentaire, dans laquelle nous avons identifié les obstacles et les facteurs favorables à la progression des femmes, ainsi que les interventions possibles. Dans cette analyse, nous nous sommes inspirés de la littérature universitaire existante dans la mesure du possible. Cependant, étant donné que la littérature spécifique aux femmes dans les emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés présente des lacunes, nous nous sommes également appuyés sur la littérature grise, comme les rapports des groupes de réflexion.

Lors de l'examen de la littérature, nous avons évalué de manière critique la solidité des preuves offertes, en examinant : la taille et la représentativité des échantillons ; la conception expérimentale des études ; la pertinence des mesures des résultats ; la signification statistique et la généralisation des résultats.

Pour étayer davantage nos conclusions, nous nous sommes également entretenus avec une série d'experts (issus du monde universitaire et politique).

## Enquêtes

Nous avons interrogé 2 022 participants en juin et juillet 2022 en utilisant Predictiv, le laboratoire de test des politiques du BIT. Tous les participants ont été rémunérés pour avoir répondu à l'enquête.

Les critères de sélection de l'enquête étaient les suivants :

- **Faible rémunération** : le salaire doit être égal ou inférieur aux deux tiers du revenu médian du pays.<sup>90</sup>
- **Sexe** : nous avons interrogé 78 % de femmes et 22 % d'hommes. Bien que l'étude soit axée sur les femmes faiblement rémunérées, le fait de sonder les hommes nous permet d'établir des comparaisons.
- **Situation professionnelle** : il faut être soit salarié, soit indépendant, soit au chômage et à la recherche d'un emploi. S'ils sont au chômage et à la recherche d'un emploi, ils doivent avoir été employés il y a moins de deux ans. Ceci afin de s'assurer que nous puissions capturer les personnes qui travaillent, ou qui ont récemment travaillé et qui sont à la recherche d'un emploi.
- **Éducation** : les personnes âgées de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme universitaire ou d'une qualification professionnelle ont été exclues de l'enquête, de même que les personnes âgées de moins de 25 ans qui étudient actuellement pour obtenir un diplôme universitaire. Cela s'explique par le fait que ce groupe est plus susceptible de sortir d'une situation de faible rémunération sans nécessiter d'intervention.

Les questions ont été classées comme suit :

- 1 Questions démographiques : telles que le sexe, l'âge, la région et l'origine ethnique.
- 2 Définition de la progression : comment les répondants définissent la progression.
- 3 Obstacles et facteurs de progression liés à l'emploi auxquels les répondants sont confrontés.
- 4 Obstacles et facteurs favorables à la progression des répondants liés à leur personnalité.
- 5 Travail domestique : comprendre les responsabilités familiales et domestiques des personnes faiblement rémunérées.

Les enquêtes ont été remplies en ligne. Il est également important de tenir compte du fait que les réponses données par les personnes dans le cadre

d'une enquête ne reflètent pas nécessairement la façon dont elles agissent dans la vie réelle.

Lorsque nous indiquons que les résultats sont différents entre les femmes et les hommes, nous faisons référence à des différences statistiquement significatives à un niveau de  $p < 0,05$  et  $p < 0,10$ . Si elles ne sont pas statistiquement significatives, nous indiquons « aucune différence ». Dans les figures, nous utilisons les annotations suivantes : \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ , +  $p < 0,10$ .

## Interviews

Pour répondre à nos questions de recherche, nous nous sommes appuyés sur des données qualitatives recueillies lors d'entretiens avec des femmes faiblement rémunérées. Nous avons mené six entretiens approfondis semi-structurés en septembre 2022 avec des femmes faiblement rémunérées, d'une durée comprise entre 45 minutes et 1 heure.

Les participants ont été recrutés par le biais des enquêtes menées en juin et juillet 2022, où les participants à l'enquête avaient la possibilité de laisser leur adresse électronique s'ils souhaitaient participer à un entretien. Nous avons échantillonné des femmes en utilisant les critères suivants :

- **Revenu** (6 participants gagnant moins de 14 500 € par an)
- **Situation professionnelle** (5 salariés/indépendants, et 1 chômeur)
- **Âge** (5 participants de plus de 35 ans, et 1 participant de moins de 35 ans)
- **Personnes à charge** (3 participants avec personnes à charge et 3 participants sans personnes à charge)
- **Industrie** (2x services domestiques, 1x éducation, 1x santé)

Nous avons effectué une analyse légère des données sommaires. Au cours du processus analytique, un équilibre a été maintenu entre la déduction (utilisation des connaissances existantes pour guider l'analyse) et l'induction (permettre aux concepts et aux façons d'interpréter l'expérience d'émerger des données).

Ces résultats représentent les points de vue des 6 personnes avec lesquelles nous avons parlé et ne sont pas nécessairement représentatifs de la population des femmes faiblement rémunérées en France.

## Atelier de co-conception

Nous avons organisé un atelier de co-conception auquel ont participé 12 personnes issues de divers employeurs, centres pour l'emploi et organisations caritatives. La co-conception est une approche collaborative de la conception qui implique une série de perspectives dans le processus de conception. Au cours de l'atelier, nous avons abordé les points suivants :

- 1 Présentation des résultats de la revue de la littérature, des enquêtes et des entretiens.
- 2 Nous avons divisé les participants en groupes et leur avons présenté des personas, élaborés à partir des femmes que nous avons interrogées et des résultats de l'enquête. Les participants ont d'abord donné leur avis sur les personas.
- 3 Les participants ont ensuite examiné les cartes d'intervention que nous avons créées, en commentant l'applicabilité des interventions au personnage donné. Ils ont également conçu leurs propres interventions.
- 4 Enfin, les participants ont discuté de l'impact et de la faisabilité des interventions, avant de voter pour l'idée qui leur semblait la meilleure.

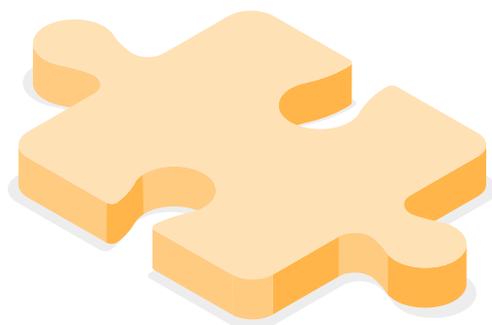
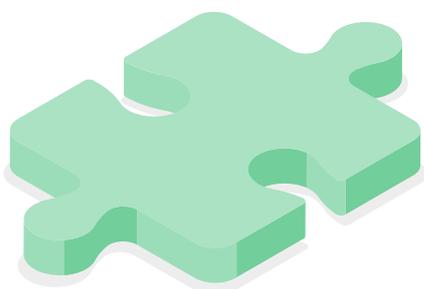
# Annexe ii :

## Liste des solutions retenues

Barrière	Solution	Description
Lien avec l'emploi		
Flexibilité et prévisibilité	Les emplois par défaut doivent être annoncés avec des options de travail flexibles	Un défaut selon lequel tous les emplois doivent être annoncés avec des options de travail flexible disponibles.
Flexibilité et prévisibilité	Changement d'équipe et planification des horaires	Fournir des moyens technologiques pour permettre aux travailleurs de changer d'équipe.
Sécurité	Contrôles de sécurité ou examens d'une organisation par un évaluateur externe	Examen externe d'un lieu de travail pour aider les femmes à savoir s'il est sûr avant d'accepter un emploi.
Processus organisationnels	Inciter les employés à postuler pour des promotions	Lorsqu'un employé a démontré qu'il était prêt pour une promotion, il est automatiquement proposé sans avoir à postuler ou à être nommé.
Processus organisationnels	Accroître la transparence dans les décisions de recrutement	Réduire les partis pris dans le processus de sélection.
Processus organisationnels	Énumérer l'expérience sur les CV en termes d'années et non de dates	Cela signifie qu'il faut présenter les postes précédents sur un CV en termes d'années d'expérience (par exemple, « quatre ans») plutôt qu'en dates chronologiques (par exemple, « 2016-2020»).
Processus organisationnels	Reconception des applications	Repenser le CV et la lettre de motivation traditionnels pour les emplois considérés comme non qualifiés et transformer les CV afin que les compétences générales aient plus de poids (comme <a href="#">Linkedout</a> ).
Processus organisationnels	Test d'aptitude à l'emploi	Créer des essais rapides et gratuits pour permettre aux candidats potentiels de tester le poste pendant quelques heures (par exemple, <a href="#">Testmonjob</a> , <a href="#">Jobs en box</a> ) <sup>91</sup> et simplifier le processus de recrutement si l'essai s'est bien déroulé, en supprimant la nécessité d'une candidature formelle avec CV et lettre de motivation.
Trajets domicile-travail	Inclure le temps de trajet dans le temps de travail	Modifier la façon dont nous comptons le temps passé « au » travail et inclure le temps de trajet dans le temps de travail.
Personnel		
Le stress financier	Augmentation de la fréquence des paiements	Fractionnement du salaire en paiements plus petits et plus fréquents, par exemple en payant tous les quinze jours plutôt que tous les mois.



Barrière	Solution	Description
Personnel		
Le stress financier	Transparence du salaire net	Fournir plus de clarté aux employés sur le montant qu'ils pourraient s'attendre à gagner s'ils travaillaient tous les quarts de travail qui leur sont attribués au cours de la prochaine période de paie, afin de réduire l'incertitude.
Le stress financier	Éducation financière	Utiliser la fiche de paie comme une plate-forme pour l'éducation et les conseils financiers.
Nouvelles compétences	Améliorer la formation sur le lieu de travail	Améliorer à la fois la formation elle-même et l'accès à la formation
Nouvelles compétences	Utiliser des dispositifs de signalisation pour légitimer et approuver les compétences des candidats.	Un signal aux employeurs potentiels que le travailleur est un candidat approprié
Nouvelles compétences	Améliorer l'accès au CPF	Fournir davantage d'informations sur la manière d'accéder au Compte Personnel de Formation
Responsabilités domestiques	Améliorer l'accès aux aides financières liées aux enfants	Les services publics ou les employeurs fournissant des informations supplémentaires sur la manière d'accéder aux aides financières liées aux enfants.
Responsabilités domestiques	Augmenter le recours des hommes au congé paternel	Encourager les hommes à prendre un congé parental plus long en éliminant les perceptions sexistes de la prise de congé par les hommes.



# Références

- 1 Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2018). Economic inequality by gender. Our World in Data.
- 2 INSEE (2022) *Femmes et hommes, l'égalité en question*.
- 3 ONS. (2016). *Women shoulder the responsibility of 'unpaid work'*.
- 4 Morais Maceira, H. (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the EU. *Intereconomics*, 52(3), 178–183
- 5 La co-conception est une approche collaborative de la conception qui implique une série de perspectives dans le processus de conception.
- 6 OECD. (2021). *Wage Levels*
- 7 INSEE (n.d.). France, *portrait social*
- 8 Policy brief. (2021) *Labour market polarisation: are there more low-skilled jobs in France?*
- 9 Virginie Forment, Joëlle Vidalenc (2020) INSEE *Les ouvriers : des professions toujours largement masculines*
- 10 Gadrey, N., Jany-Catrice, F., & Pernod-Lemattre, M. (2004). Genre et emplois non qualifiés. D. Meda, F. Vennat, *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.
- 11 Green, F. (2011). What is Skill?: An Inter-Disciplinary Synthesis. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies. Chicago
- 12 Green, F. (2011). What is Skill?: An Inter-Disciplinary Synthesis. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies. Chicago
- 13 Rubery, J., & Grimshaw, D. (2011). Gender and the Minimum Wage. In S. Lee & D. McCann (Eds.), *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation* (pp. 226–254). Palgrave Macmillan UK.
- 14 Dans le cadre de cette étude, nous parlerons de «peu qualifiés» alors qu'en France, le terme utilisé est «non qualifié», et comprend les ouvriers (ouvriers de l'industrie) et les employés (services) non qualifiés.
- 15 INSEE. (2020) *Les ouvriers : Des professions toujours largement masculines-Insee Focus-199*. (s.d.).
- 16 INSEE (2022) *Femmes et hommes, l'égalité en question*.
- 17 INSEE (2020) *Tableaux de l'économie française*
- 18 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501614?sommaire=4504425>
- 19 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>
- 20 Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–255.
- 21 CEIC Data. (2017). *France Motor Vehicle Ownership per Household*.
- 22 ONS (2019). *Gender differences in commute time and pay*.
- 23 Crisp, R., Gore, T., & McCarthy, L. (2017). *Addressing transport barriers to work in low income neighbourhoods: A review of evidence and practice*. Sheffield Hallam University.
- 24 Par exemple, 55 % des femmes de Londres déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel non désiré dans une enquête YouGov Prescott-Smith, S. *Most women have been sexually harassed on London public transport*.
- 25 Ministère chargé des Transports. (2021). *Bilan des atteintes à caractère sexiste dans les transports de l'année 2021*
- 26 INSEE. (2012). *Femmes et hommes - Regards sur la parité*.
- 27 Jones, L. (2019). *Women's Progression in the Workplace*. King's College London.
- 28 Adams-Prassl, A., Balgova, M., & Qian, M. (2020). Flexible Work Arrangements in Low Wage Jobs: Evidence from Job Vacancy Data. *SSRN Electronic Journal*.
- 29 Government Equalities Office. 2020. *Changing the default: a field trial with Zurich Insurance to advertise all jobs as part time*.
- 30 Government Equalities Office. 2021. *Flexibility by default: Increasing the advertisement of part-time or job-share options*.
- 31 Timewise (2021). *The Timewise Flexible Jobs Index 2021*.
- 32 Behavioural Insights Team (2021). *Who is more likely to apply for flexible jobs – men or women?*
- 33 Williams, J et al. (n.d.). *Stable Scheduling Increases Productivity and Sales: The Stable Scheduling Study*. *WorkLife Law*.
- 34 Ananat, E., Gassman-Pines, A., & Fitz-Henley, J. (2022). The Effects of the Emeryville Fair Workweek Ordinance on the Daily Lives of Low-Wage Workers and their Families (Working Paper No. 29792; Working Paper Series). National Bureau of Economic Research.
- 35 Williams, J et al. (n.d.). *Stable Scheduling Increases Productivity and Sales: The Stable Scheduling Study*. *WorkLife Law*.
- 36 Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). *Toxic Culture Is Driving the Great Resignation*. *MIT Sloan Management Review*.
- 37 Jones, L. (2019). *Women's Progression in the Workplace*. King's College London.
- 38 Dobbin, F., & Kalev, A. (2019). The promise and peril of sexual harassment programs. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(25), 12255-12260.
- 39 Roberts, T. M. (2013). The Rise of Rule Four Institutions: Voluntary Standards, Certification and Labeling Systems. *Ecology LQ*, 40, 107.
- 40 Aidenvironment, WWF and ISEAL. (2018). The Systemic Impacts of Voluntary Sustainability Standards
- 41 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224\\_FR.html#\\_part1\\_ref24](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_FR.html#_part1_ref24)
- 42 Ray, Kathryn; Hoggart, Lesley; Vegeris, Sandra and Taylor, Rebecca (2010). *Better Off Working? Work, Poverty And Benefit Cycling*. Joseph Rowntree Foundation, York.
- 43 Cette étude considère les salariés ayant terminé leur formation initiale ou leurs études depuis au moins 10 ans. Enquête Conditions de travail 2013, in Dares Analyses (2018) *En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ?*
- 44 Dares Analyses (2018) *En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ?*
- 45 Rubery, J. (2017). *Why is Women's Work Low-Paid? Establishing a framework for understanding the causes of low pay among professions traditionally dominated by women*. Oxfam GB.
- 46 La Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) est le service du Ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
- 47 Aurore Desjonquères et Moustapha Niang, « Les métiers des immigrés », s. d., 71.
- 48 Meyer, A and Dumortier, T. (2014). Severe forms of Labour Exploitation - France, 2014. Social Fieldwork Research FRANET
- 49 OECD (2019), *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*.
- 50 OECD (2019), *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*.
- 51 Equality and Human Rights Commission. (2020). *Recruitment of workers into low-paid occupations and industries: an evidence review*. National Institute of Economic and Social Research.
- 52 Bosquet, C., Combes, P., & García-Peñalosa, C. (2018). Gender and promotions: Evidence from academic economists in France. *The Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 1020-1053.
- 53 Hudson, N and Runge, J. (2020). *Recruitment of workers into low-paid occupations and industries: an evidence review*. NIESR
- 54 Paull, G. (2018). Analysis of those returning to the labour market following a break to care for others. Government Equalities Office
- 55 CIPD (2022). *A guide to inclusive recruitment for employees*.
- 56 Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293.
- 57 McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., & Campion, M. A. (2010). Are highly structured job interviews resistant to demographic similarity effects?. *Personnel Psychology*, 63(2), 325-359.
- 58 Ployhart, R. E., & Holtz, B. C. (2008). The diversity–validity dilemma: Strategies for reducing racioethnic and sex subgroup differences and adverse impact in selection. *Personnel Psychology*, 61(1), 153-172.

- 59 Bohnet, I., Van Geen, A.V. and Bazerman, M.H. (2012) When performance trumps gender bias: joint versus separate evaluation. *Management Science*. Vol 62, No 5. pp1225–34.
- 60 Erkal, N., Gangadharan, L., & Xiao, E. (2021). Leadership selection: Can changing the default break the glass ceiling? *The Leadership Quarterly*.
- 61 He, J. C., Kang, S. K., & Lacetera, N. (2021). Opt-out choice framing attenuates gender differences in the decision to compete in the laboratory and in the field. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(42).
- 62 The Behavioural Insights Team (2021). [Facilitating return to the labour market with a novel CV format intervention](#).
- 63 Kristal, A. S., Nicks, L., Gloor, J. L., & Hauser, O. P. (2022). Reducing discrimination against job seekers with and without employment gaps. *Nature Human Behaviour*, 1-8.
- 64 [Average number of trips by age, gender and main mode: England](#). Department for Transport.
- 65 Ratnawat, R. G., & Jha, D. P. C. (2014). Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(11), 01–06.
- 66 [Irregular Work Scheduling and Its Consequences](#). (2015). *Economic Policy Institute*.
- 67 Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E., & Zhao, J. (2020). Scarcity and Cognitive Function around Payday: A Conceptual and Empirical Analysis. *Journal of the Association for Consumer Research*, 5(4), 365–376.
- 68 Bellisle, D., & Marzahl, D. (2015). Restructuring the EITC: A Credit for the Modern Worker. *Center for Economic Progress Report*.
- 69 Baker, T. H., & Kumar, S. (2018). The Power of the Salary Link: Assessing the Benefits of Employer-Sponsored FinTech Liquidity and Credit Solutions for Low-Wage Working Americans and their Employers. SSRN Electronic Journal.
- 70 La comptabilité mentale est la tendance des gens à traiter l'argent différemment selon son origine et l'usage auquel il est destiné.
- 71 Omoniyi, M. B. I., & Omoniyi, A. O. (2014). Unlocking Potentials in Developing Country through Education: A Panacea for Economic Growth and Poverty Alleviation. *Literacy Information and Computer Education Journal*, 5(2), 6.
- 72 OECD (2021). [Education at a Glance 2021: OECD indicators - France](#).
- 73 Carnevale, A. P., Smith, N., & Gulish, A. (2018). Women Can't Win: Despite Making Educational Gains and Pursuing High-Wage Majors, Women Still Earn Less than Men [Report]. Georgetown University Center on Education and the Workforce.
- 74 Icardi, R. (2021). Returns to workplace training for male and female employees and implications for the gender wage gap: A quantile regression analysis. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(1), 21–45.
- 75 Caisse des dépôts. Gabin Langevin (2022) [Formations financées par le CPF des salariés en contrats courts ou au Smic, en 2019 et en 2020](#)
- 76 Fawcett Society. (2017). Fawcett comments on lack of workplace training offered to women by employers.
- 77 Booth, S. (2017). [Annex B: Basic skills in workplaces – a behavioural insights perspective](#). Department for Education.
- 78 International Labour Organisation. (2021). [Only half of workers worldwide hold jobs corresponding to their level of education](#).
- 79 Orkin, K., Carranza, E., Garlick, R., & Rankin, N. (2020). *Job search and hiring with two-sided limited information about workseekers' skills*. CSAE Working Paper
- 80 OECD. (2018). [Balancing paid work, unpaid work and leisure](#).
- 81 Pailhé, A. & Solaz, A. (2012). Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance. *Retraite et société*, 63, 51-77.
- 82 Pailhé, A. & Solaz, A. (2012). Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance. *Retraite et société*, 63, 51-77.
- 83 Sponton, A. (2022). Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ? *Céreq BREF*.
- 84 Hacothen, R., Likki, T., Londakova, K., & Rossiter, J. (2018). [Return to work: parental decision making](#)
- 85 Davidson et al. (2021) [Supporting men to take longer parental leave and work flexibly](#)
- 86 Nicks et al. (2021) [Increasing men's involvement in parental care](#)
- 87 Kruglaya, I. (2020). [Behavioral Science Strategies to Increase Access to Child Care](#). MDRC.
- 88 Nesta. (2021). [Early Years Toolkit](#)
- 89 Le code couleur correspond à notre évaluation de la combinaison de la recherche disponible, de l'impact et de la faisabilité, le vert correspondant à la note la plus élevée et le rouge à la note la plus faible.
- 90 Dans le cadre de ce document, nous utilisons la définition de l'OCDE du travail «faiblement rémunéré», à savoir les travailleurs gagnant moins de deux tiers du salaire médian : OECD. (2021). [Wage Levels](#)
- 91 L'équivalent d'une «période de mise en situation professionnelle», mais pour les personnes qui travaillent actuellement.

