

ÉGALITÉ ET MIXITÉ PROFESSIONNELLES DANS L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE :

UNE CARTOGRAPHIE DES PRATIQUES EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Avril 2020



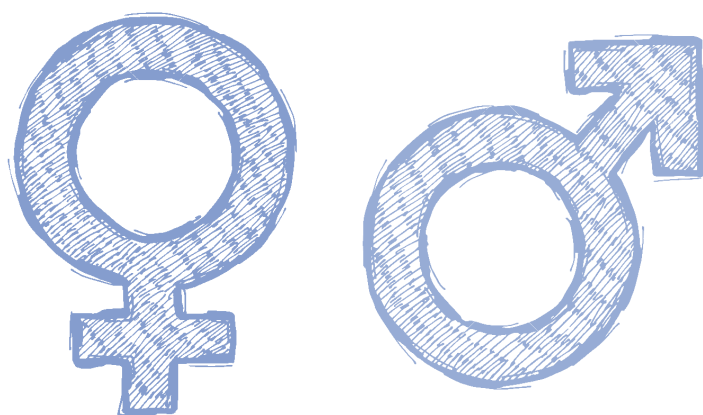
QUI EST FETE – FEMMES ÉGALITÉ EMPLOI ?

Créée en 1991, FETE est une structure constituée d'une association loi 1901 et d'une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC).

Son objectif : faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes.

Pour cela, FETE met en place des actions en direction de différents publics : entreprises, syndicats, collèges, lycées, collectivités territoriales, professionnel.les de l'emploi et de la formation.

Basée à Dijon, FETE a des antennes à Auxerre, Nevers et Besançon, et déploie ses actions principalement en Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Hauts-de-France.



FETE - Femmes Égalité Emploi tient à remercier les partenaires et financeurs de ce projet, la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté, et en particulier :

Virginie GAVAND, chargée de mission au Pôle de l'insertion par l'activité économique de la DIRECCTE BFC

Sonia MARCOUX, chargée de mission au Pôle 3 E - Service Développement de l'emploi et des compétences de la DIRECCTE BFC

Les chargé.es de mission des unités départementales de la DIRECCTE

le Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté, et tout particulièrement :

Patricia D'ELIA, chargée de mission responsabilité sociétale des entreprises au Conseil régional BFC

Patricia GAUDET, chargée de mission égalité diversité - Délégation à la modernisation de l'action publique du Conseil régional BFC

et le Fonds Social Européen.

Un grand merci également aux salarié.es des Structures d'Insertion par l'Activité Économique et des réseaux de l'IAE qui ont accepté de se prêter au jeu des entretiens et de partager longuement leurs analyses et pratiques sur le sujet.



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020

SYNTHÈSE : LA CARTOGRAPHIE EN QUELQUES MINUTES

PRÉSENTATION DE LA CARTOGRAPHIE

FETE—Femmes Égalité Emploi est une association régionale créée en 1991 dont l'objectif est de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes et auprès de tous les publics, de l'école à l'entreprise.

En 2019, FETE a été sollicitée par la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté pour piloter un projet expérimental sur l'égalité et la mixité dans le secteur de l'insertion par l'activité économique, en partenariat avec le Conseil régional et le Fonds Social Européen. La 1ère phase de ce projet est une cartographie des pratiques des SIAE en matière d'égalité femmes-hommes.

FETE a ainsi mené 15 entretiens auprès d'acteur.rices de l'IAE (dont 10 SIAE) afin de recueillir leurs observations. Cette synthèse présente les principales problématiques, analyses et préconisations de la cartographie produite à partir des remontées de terrain.

L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES : LE CONTEXTE DE L'IAE

Avec près de 4000 structures employant chaque mois plus de 130 000 salarié.es, les structures d'insertion par l'activité économique sont des actrices incontournables de l'emploi. En 2018, 199 structures employant 17 701 salarié.es sont recensées en Bourgogne-Franche-Comté.

Au vu de leur inscription dans le champ de l'emploi, de leur mission sociale et du public accueilli, les SIAE ont un rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle.

Les chiffres disponibles indiquent que les femmes sont plus souvent au chômage et en sous-emploi que les hommes. Pourtant, **les structures de l'IAE embauchent un effectif majoritairement masculin** (60 % au national, 58,6 % en région Bourgogne-Franche-Comté). La tendance est ainsi plus marquée pour les Entreprises de Travail Temporaires d'Insertion (ETTI), qui sont les SIAE les moins mixtes avec 78 % d'hommes au national et 79 % d'hommes en Bourgogne-Franche-Comté. Les Associations Intermédiaires (AI) sont au contraire les seules SIAE à embaucher majoritairement des femmes (59 % selon les chiffres nationaux et 61 % en région Bourgogne-Franche-Comté). Cette ségrégation s'explique notamment par le fait que les principaux supports d'insertion proposés aux salarié.es des SIAE sont **des métiers dits « peu qualifiés » dans lesquels on constate aussi une faible mixité** : nettoyage, bâtiment, manutention, maraîchage, blanchisserie...

L'IAE vient pallier l'hypercompétitivité du monde du travail actuel, ce qui a pour effet notable d'en rendre l'accès plus difficile à certains publics. L'effet conjugué d'un **durcissement des prérequis à l'emploi** et d'un **éloignement à l'emploi de plus en plus marqué**, notamment dû à un **fort cumul de freins**, contribue à faire de l'IAE bien plus qu'une « phase préparatoire » à l'emploi dit « classique ».

Faisant preuve d'adaptation et de flexibilité, **les SIAE se positionneraient dans certains cas en complément, voire en compensation des « creux » de l'emploi dit classique.**

Par ailleurs, si certaines problématiques sociales sont présentes chez les femmes comme chez les hommes ayant intégré un parcours d'insertion (maîtrise perfectible de la langue française, niveau faible de qualification, problèmes de mobilité, mal-logement ...), certaines sont **spécifiques au public féminin**. La garde d'enfants, le peu ou pas d'expérience professionnelle, les violences conjugales, le manque de confiance en soi sont ainsi fréquemment cités par les personnes dans cette cartographie. Majoritairement à la tête de familles monoparentales, portant souvent seules la charge domestique, et plus souvent dépendantes des réseaux de transports, **les femmes sont ainsi pénalisées dans leur insertion professionnelle.**

L'enquête a permis de révéler l'intérêt certain des SIAE sur le sujet de l'égalité et de dresser un état des lieux des pratiques professionnelles en termes d'égalité et de mixité professionnelles. De cet état des lieux se dégagent plusieurs problématiques.

UNE ÉGALITÉ QUI VA DE SOI ?

La question de l'égalité femmes-hommes n'est pas volontairement évacuée par les professionnels de l'IAE. Persuadés que celle-ci est déjà acquise dans les pratiques et/ou dans les faits, et présentant cette valeur comme constitutive du projet ainsi que de la philosophie de la structure, peu de mesures spécifiques et concrètes sont finalement mises en place pour en faire une réalité palpable.

Cet impensé a un impact direct sur les pratiques professionnelles dans l'IAE : certains sujets qui nécessiteraient d'être abordés sous l'angle de l'égalité ne le sont pas, ce qui participe à la reproduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, les femmes vont être saluées pour leur « débrouillardise » alors qu'elles n'ont en réalité pas d'autres choix que d'être multitâches et flexibles du fait de leur charge domestique et familiale. Valoriser cette qualité soi-disant féminine occulte les difficultés qu'elles rencontrent et les aménagements nécessaires pour sécuriser leur parcours d'insertion.

Le temps partiel est également présenté comme choisi par les femmes. Or, leur choix est limité puisque les supports d'activités dits féminins qui leur sont dévolus (notamment les services à la personne), sont le plus souvent des temps non-complets. Plus encore, du fait d'une inégale répartition de la charge familiale et domestique, il ne serait pas possible pour une majorité de femmes d'être à temps complet même si elles le souhaitent. Le positionnement majoritaire des femmes sur des contrats à temps partiel a des conséquences négatives importantes, notamment en terme de rémunération, les rendant plus vulnérables à des situations de précarité accrue.

DES PRATIQUES STÉRÉOTYPÉES VOIRE DISCRIMINANTES

On observe la **concentration de femmes et d'hommes sur des supports différents**. Les femmes sont placées en priorité sur des supports d'activité de nettoyage, services à la personne et d'industrie de précision considérés comme plus adaptés car faisant appel à des qualités considérées comme naturellement féminines : minutie, délicatesse, propreté... Au contraire, la force physique et la résistance étant identifiées comme des caractéristiques masculines, les supports d'activité tels que la collecte de déchets, les espaces verts, le bâtiment, la manutention, la livraison accueillent une écrasante majorité d'hommes.

Ainsi, la création de supports d'activité dits féminins est souvent perçue comme une solution facile pour augmenter la part des femmes dans les effectifs en insertion. Cependant, **elle a pour conséquence un renforcement de la ségrégation sexuée du travail** et véhicule l'image d'une « apparente mixité ». Les supports d'activité revêtent une connotation genrée et des stéréotypes sont activés lors de l'orientation et de la construction du parcours d'insertion.

Des pratiques discriminatoires ont pu également être observées et concernent dans une écrasante majorité le public féminin : si des candidatures de femmes à des postes physiques dits masculins peuvent ne pas être retenues, les femmes ayant des enfants à charge sont en outre souvent pénalisées dans leur entrée en parcours d'insertion.

Ces pratiques discriminatoires constituent une double peine pour les femmes, celles qui se dirigent vers le secteur de IAE ne pouvant pas intégrer le marché du travail dit classique.

Si elles se voient refuser l'accès au parcours d'insertion et ne peuvent donc pas bénéficier de l'accompagnement socio-professionnel qu'il offre, elles sont encore davantage précarisées et exclues de la sphère professionnelle, creusant ainsi les inégalités entre les femmes et les hommes.

DES PROBLÉMATIQUES D'ORDRE STRUCTUREL QUI LIMITENT L'ACTION

Lors des entretiens, la **charge de travail au sein des structures a fréquemment été présenté comme un frein** pour s'emparer de la thématique de l'égalité et en faire une priorité. De plus, l'évolution de l'environnement financier dans lequel s'inscrit l'IAE, avec notamment la **complexification administrative** dont il s'est accompagné, représente un frein structurel important. Le **manque de ressources humaines et financières des SIAE** minent également les efforts et initiatives entreprises.

Ces facteurs retardent et empêchent la prise en compte de l'égalité, qui se retrouve à être le « dossier en-dessous de la pile ». Par ailleurs, le **manque de sensibilisation peut également être observé chez les prescripteurs et les entreprises partenaires**, ce qui peut entraver les initiatives de SIAE sur le sujet.

Pour travailler cette question, il serait ainsi **nécessaire de mobiliser toute la chaîne des acteurs et actrices de l'IAE** et l'ensemble des équipes permanentes. C'est bien dans ce **besoin d'une entente collective et d'un travail collaboratif** que réside la difficulté de faire avancer l'égalité et la mixité dans l'IAE.

Cette dynamique partenariale est pourtant essentielle. Ainsi, les réseaux de l'IAE et les unités départementales de la DIRECCTE ont un rôle prépondérant et pourraient devenir des interlocuteurs précieux pour les SIAE qui ont besoin d'être outillées et accompagnées sur ce sujet complexe.

PRÉCONISATIONS

Les bonnes pratiques et préconisations issues de la cartographie sont à destination de l'ensemble des partenaires de l'IAE. Elles se déclinent autour de six axes principaux.

—> **Créer des conditions d'embauche égalitaires** en travaillant sur la rédaction ainsi que la diffusion des offres d'emploi, l'orientation des candidatures et la sensibilisation de tous.les les acteur.rices de la chaîne de l'IAE.

—> **Utiliser la formation et la qualification comme leviers** grâce à l'adaptation des formations aux problématiques observées, l'orientation non-stéréotypée sur les modules de formation, la mise en place d'un suivi pour s'assurer de l'accès à la formation des salarié.es à temps partiel et la réflexion autour des transferts de compétences.

—> **Améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle** avec la mise en place de solutions de garde adaptées et l'aménagement des temps de travail.

—> **Garantir une rémunération effective égalitaire** avec la création d'un outil d'auto-diagnostique afin de détecter et d'agir sur les éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

—> **Repenser les conditions de travail pour matérialiser l'égalité** en aménageant les postes de travail et les locaux, et généralisant les dispositifs en faveur de la mobilité des salarié.es en insertion.

—> **Investir la responsabilité de la structure employeuse en matière d'action et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail**, avec une attention sur l'intégration de femmes ou d'hommes sur des supports non mixtes et l'accompagnement des salariées victimes de violences conjugales.

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE	4
INTRODUCTION	9
Contexte général	9
Genèse du projet « Égalité et mixité dans les SIAE »	10
Présentation de la synthèse de la cartographie	10
I. CONTEXTE	13
A. Contexte économique	13
• Un éloignement de plus en plus fort de l'emploi et cumul de freins	13
• Un durcissement des prérequis à l'emploi	13
• Plus qu'une « phase préparatoire », la valeur compensatoire des SIAE au niveau de l'emploi	14
• Le cas des « seniors » comme illustration	15
B. Contexte social	17
• La charge domestique et la monoparentalité, des problématiques qui incombent en majorité aux femmes	17
• La dépendance aux réseaux de transport en commun : un frein important dans le parcours professionnel	18
• Des parcours différents, au désavantage des femmes	19
II. PROBLÉMATIQUES OBSERVÉES	23
A. L'impensé récurrent de l'égalité	23
• Le piège du mythe de « l'égalité-déjà-là »	23
• Des femmes saluées pour leur débrouillardise : une minimisation/invisibilisation des problématiques auxquelles elles sont confrontées	25
• Le temps partiel, une situation qui serait « choisie » par facilité	26
• Une opacité préjudiciable autour de la question de la rémunération	27
B. Des pratiques stéréotypées voire discriminantes	29
• La persistance d'une ségrégation genrée dans les équipes, induite par l'essentialisation des qualités	29
• La création de supports d'activité « féminins » ou la mixité en trompe-l'œil	29
• Une pénibilité du travail invisibilisée	32
• Des pratiques discriminatoires, notamment à l'embauche	33
• Un plafond de verre toujours aussi solide et résistant	36
C. Les problématiques d'ordre structurel qui limitent l'action	36
• L'image de la « tête dans le guidon »	36
• La nécessité de sensibiliser toute la chaîne de l'IAE	38
• Le rôle prépondérant des réseaux et des DIRECCTE	39
III. BESOINS EXPRIMÉS ET PROBLÉMATIQUES PROPOSÉES	40
A. Créer des conditions d'embauche égalitaires	40
B. La formation et la qualification, deux outils à mobiliser davantage	41
C. Améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	42
D. Garantir une rémunération effective égalitaire	43
E. Repenser les conditions de travail pour matérialiser l'égalité	43
F. Santé et sécurité au travail : la responsabilité des employeur.ses pour prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles	44
G. Autres préconisations	46
BIBLIOGRAPHIE	47-49
LEXIQUE	50

INTRODUCTION

CONTEXTE GÉNÉRAL

Dans un contexte où les politiques publiques font de la question de l'emploi ou du retour à l'emploi une priorité, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont des actrices incontournables de par leur essence : **conjuguer insertion professionnelle et mission sociale**. On recense ainsi presque 4 000 structures en France, qui emploient chaque mois plus de 130 000 salarié.es¹.

En 2018 en Bourgogne-Franche-Comté, on recense 199 structures employant 17 701 salarié.es².

Par ailleurs, l'égalité entre les femmes et les hommes a été décrétée « grande cause du quinquennat » par le Président de la République, le 25 novembre 2017, renforçant ainsi la visibilité politique du sujet déjà fortement encadré par la législation.

Au vu de leur inscription dans le champ de l'emploi et du public accueilli, les SIAE ont un rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle, se retrouvant à la jonction des axes de travail sur l'emploi de manière générale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Soumises au respect des interdictions de discriminer en raison du sexe, de la situation familiale et de l'état de grossesse (articles L1132-1 à L1132-3 du Code du Travail), les structures de

plus de 50 salarié.es sont, pour leur part, également soumises aux obligations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les chiffres disponibles³ indiquent que les femmes sont plus souvent au chômage et en sous-emploi que les hommes. Pourtant, les structures de l'IAE embauchent un effectif majoritairement masculin (60 % au national, 58,6 % en région Bourgogne-Franche-Comté⁴). Selon la typologie de la structure, des différences sont à noter : la tendance est ainsi plus marquée pour les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), qui sont les SIAE les moins mixtes avec 78 % d'hommes au national et 79 % d'hommes en Bourgogne-Franche-Comté⁵. Les Associations Intermédiaires (AI) sont au contraire les seules SIAE à embaucher majoritairement des femmes (59 % selon les chiffres nationaux⁶ et 61 % en région Bourgogne-Franche-Comté)⁷.

Cette ségrégation s'explique notamment par le fait que les principaux supports d'insertion proposés aux salarié.es des SIAE sont des métiers dits « peu qualifiés » dans lesquels on constate aussi une faible mixité : nettoyage, bâtiment, manutention, maraîchage, blanchisserie...

¹ DARES résultats n°001, « L'insertion par l'activité économique : une hausse importante des embauches en 2017 », janvier 2019 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-001.pdf>

² DIRECCTE BFC – SESE, « Les chiffres-clés de l'IAE 2018 – Bourgogne Franche-Comté » : http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres_cles_iae_2018.pdf

³ INSEE, *Tableaux de l'économie française* (éditions 2018 et 2019), Rubrique « Femmes et hommes », 27 février 2018 et 26 mars 2019 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303378?sommaire=3353488#consulter>

⁴ DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté – SESE, *L'insertion par l'activité économique en Bourgogne-Franche-Comté*, mars 2018 : http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/iae_bfc_dossier_complet.pdf

⁵ DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté, *L'insertion par l'activité économique en Bourgogne-Franche-Comté – données provisoires 2018, 2019* : http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/bfc_iae_2018.pdf

⁶ DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté, *L'insertion par l'activité économique en Bourgogne-Franche-Comté*, 2017 : http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/iae_en_bfc_flyera3_2017_v4.pdf

⁷ DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté, *op.cit.*, 2019.

GENÈSE DU PROJET

« ÉGALITÉ ET MIXITÉ DANS LES SIAE »

Face à ce contexte général, aux ressources limitées disponibles sur le sujet à l'échelle nationale et à l'absence d'études précédemment menées sur ce sujet dans la région Bourgogne-Franche-Comté, la DIRECCTE, en partenariat avec le Conseil Régional et le Fonds Social Européen, a souhaité se saisir de la thématique. L'association régionale FETE, qui œuvre à la promotion de l'égalité et de la mixité professionnelles auprès de tous les publics, pilote ce projet expérimental inédit, porté par **trois objectifs** :

- 1) Mieux appréhender l'intégration de la question de l'égalité femmes-hommes dans les pratiques professionnelles des SIAE ;**
- 2) Relever, valoriser et diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité et de mixité professionnelles ;**
- 3) Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles auprès de toutes les structures actrices de l'insertion professionnelle et de l'emploi afin de construire une culture commune de l'égalité femmes-hommes.**

Ainsi, l'enjeu de cette cartographie est de recueillir les observations de terrain des acteurs et actrices de l'IAE afin de proposer ensuite des outils concrets et pertinents prenant en compte et respectant la spécificité du modèle de l'IAE, « *modèle d'hybridation de l'économie et du social*⁸ ».

Ce projet a été pensé pour suivre un déroulé en trois phases :

- ⇒ **Phase 1 : Production d'une cartographie des pratiques en matière d'égalité femmes-hommes au sein des SIAE ;**
- ⇒ **Phase 2 : Organisation d'un temps fort pour restituer les analyses et bonnes pratiques recensées, et échanger autour des problématiques d'égalité et de mixité professionnelles dans l'IAE ;**
- ⇒ **Phase 3 : Appui-conseil de trois ou quatre structures volontaires dans leurs démarches d'égalité et de mixité.**

PRÉSENTATION DE LA SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE

La présente synthèse a été rédigée depuis le point de vue de l'association FETE, structure experte de l'égalité professionnelle et non de l'insertion par l'activité économique.

Le cadre de ce projet ne nous permettant pas d'organiser des entretiens avec les salarié.es en insertion afin de recueillir leurs observations, c'est le point de vue « employeur.ses de l'IAE » qui sera présenté ici.

Enfin, si les salarié.es en insertion ont fait l'objet de la plupart des questions et analyses, une attention particulière a cependant été portée

aux équipes permanentes.

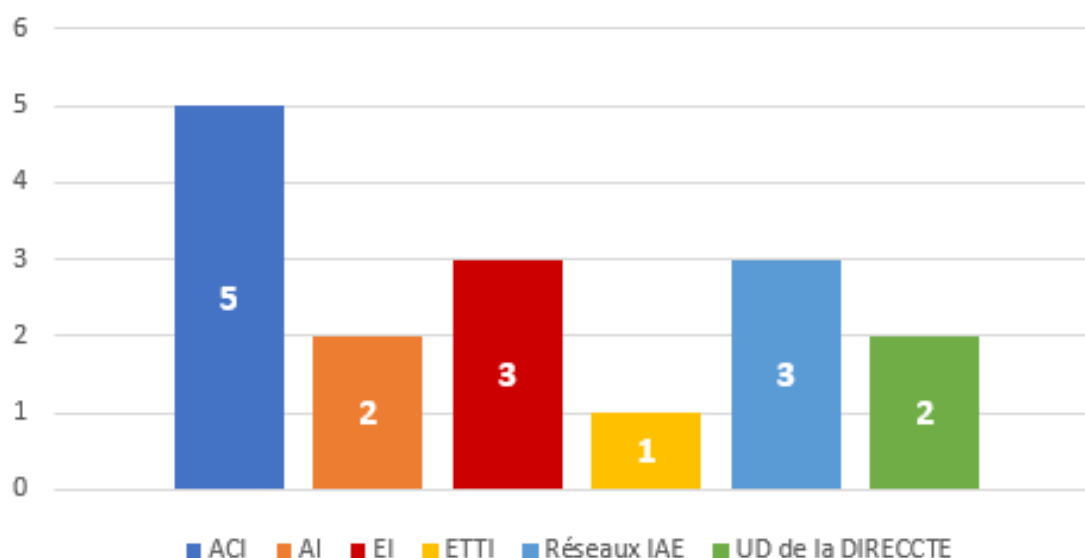
Il est entendu que, souhaitant préserver l'anonymat des SIAE qui ont accepté de se prêter au jeu des entretiens, celles-ci ne seront pas nommées.

Les SIAE ayant participé à cette enquête ont été contactées grâce à l'appui et les conseils des Unités Départementales (UD) de la DIRECCTE et des réseaux IAE.

Les entretiens ont été programmés sans difficulté, les structures manifestant leur souhait de s'exprimer sur le sujet.

⁸ Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi, *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique*, septembre 2019 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition_iae_sept_2019_synthese.pdf

Répartition des entretiens par type de structure



L'échantillon a été construit pour représenter le tissu de l'IAE sur le territoire de la région Bourgogne-Franche-Comté.

En effet, en 2018, on recense dans la région⁹ :

- ⇒ **96 ACI ;**
- ⇒ **50 EI ;**
- ⇒ **32 AI ;**
- ⇒ **21 ETTI.**

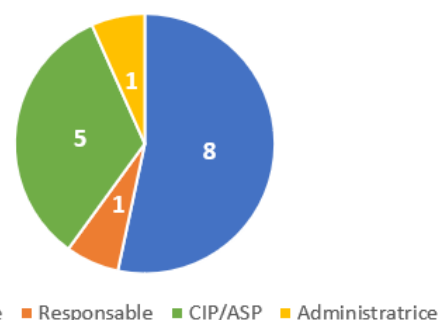
Une vigilance a été portée aux types de structures interviewées, aux territoires d'implantation, aux supports d'activité, ainsi qu'au statut des interlocuteur.rices (directeur.rices de structure, coordinateur.rice, conseiller.e en insertion professionnelle, administrateur.rice...).

L'échantillon reflète également la composition de l'ensemble des SIAE aujourd'hui en France.

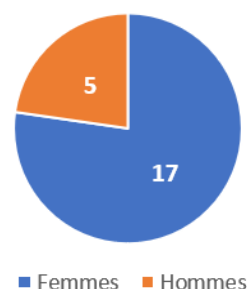
Sur les 3 800 SIAE recensées en France¹⁰ :

- ⇒ **1 900 sont des ACI ;**
- ⇒ **962 sont des EI ;**
- ⇒ **663 sont des AI ;**
- ⇒ **278 sont des ETTI.**

Statut des personnes rencontrées

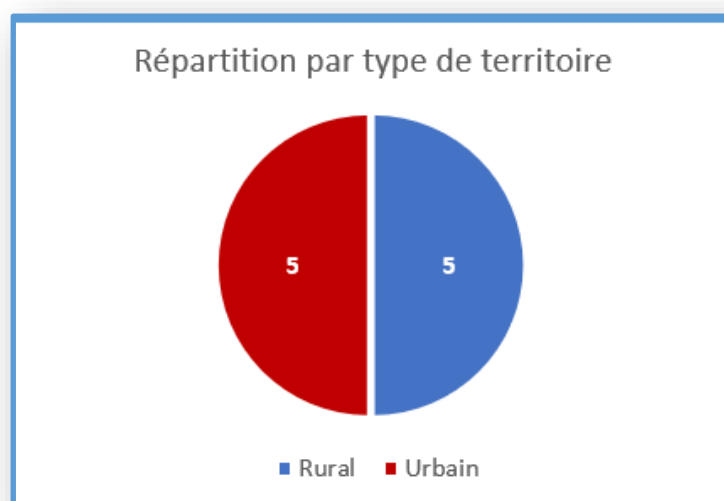


Sexe des interlocuteur.rices rencontrés



⁹ DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté-SESE, *L'insertion par l'activité économique en Bourgogne-Franche-Comté*, mars 2018 : http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/iae_bfc_dossier_complet.pdf

¹⁰ Site du Ministère du Travail, dossier "Insertion par l'activité économique", chiffres de 2018 : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-activite-economique/>



Les entretiens ont duré entre 1 h et 1 h 30, en face-à-face au sein des structures (sauf pour deux réseaux de l'IAE et une SIAE pour lesquels l'entretien était téléphonique), et la grille d'entretien conçue pour le projet s'articulait autour de trois axes :

- **Présentation de la structure** de manière générale (le type de SIAE, l'historique, les missions, l'existence d'une convention collective ou non, le nombre de salarié.es en insertion ou permanent.es, le territoire d'implantation, les supports d'activité, etc.) ;

- **Public des femmes accueillies dans la structure** : leur nombre, le profil, les freins spécifiques à ce public observés, les perspectives d'insertion sur le marché de l'emploi « classique » ;

- **Pratiques professionnelles par item** (l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, etc.) permettant de faire écho aux étapes du parcours d'insertion :

- ⇒ Orientation par les prescripteurs ;
- ⇒ Accueil dans la structure ;
- ⇒ Remise à niveau ou montée en compétences par la formation ;
- ⇒ Appui régulier pour lever les freins identifiés ;
- ⇒ Réflexion et validation du projet professionnel ;
- ⇒ Sortie du parcours.

Un moment était réservé en fin d'entretien pour que les personnes entretenues puissent revenir sur un domaine d'action qui leur paraissait particulièrement important, sur les ressources dont elles disposent sur le sujet et sur leurs impressions générales sur la thématique.

I. CONTEXTE

En tant qu'actrices de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique sont dépendantes du contexte socio-économique dans lequel elles s'inscrivent. Elles en sont également le reflet.

Face à l'évolution de ce contexte, les SIAE font preuve de flexibilité et d'adaptation. Observer ce processus permet de mieux comprendre leur environnement socio-économique et de souligner les points de tension, les jeux de jonction et de mouvement entre le secteur de l'emploi dit « classique » et celui de l'insertion par l'activité économique.

Ainsi, il nous est paru important d'observer le contexte économique et social dans lequel évoluent les SIAE en reprenant les éléments qui ont été abordés lors des entretiens.

A. CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Le monde du travail repose actuellement sur une règle principale : la rentabilité. Cette règle est temporisée par la mission sociale de l'IAE, permettant ainsi à certains publics, qui ne seraient pas sélectionnés sur le marché de l'emploi, d'accéder à une activité économique.

UN ÉLOIGNEMENT DE PLUS EN PLUS FORT DE L'EMPLOI ET UN CUMUL DE FREINS

En ce qui concerne le public accueilli en insertion, certaines structures constatent que les personnes intégrant un parcours d'insertion sont de plus en plus marquées par un éloignement très fort de l'emploi.

En effet, si le taux de chômage diminue, le chômage longue durée, quant à lui, reste particulièrement stable après avoir beaucoup augmenté¹¹.

Au total, 40 % des chômeur.ses le sont depuis 12 mois ou plus. Alors que l'ancienneté des chômeur.ses était de 400 jours en 2008, il est à plus de 600 jours à l'heure actuelle¹².

Une directrice d'EI note une évolution dans les profils orientés vers sa structure : « *Je pense surtout que les profils ne sont pas les mêmes qu'il y a 30 ans. Les gens qui relevaient de l'insertion il y a 30 ans et les personnes qui relèvent de l'insertion aujourd'hui ne sont pas les mêmes.* »

Ainsi, les freins à lever sont plus complexes, nécessitant plus de temps d'accompagnement : éloignement longue durée de l'emploi donc temps de réadaptation et de réapprentissage du travail plus long, problématiques d'addiction, de santé et d'endettement en lien avec la situation de précarité, etc. La durée du parcours (24 mois) s'avère parfois insuffisante pour permettre une levée effective de l'ensemble des freins, selon certaines personnes interviewées, notamment dans les ACI qui accueillent les publics les plus éloignés de l'emploi.

Un paradoxe doit également être souligné : alors que les données de l'INSEE indiquent une progression du chômage longue durée ces dernières années¹³, certaines SIAE font face à des difficultés de recrutement qui impactent négativement leur fonctionnement. Ces difficultés de recrutement prennent leur source dans l'image des parcours proposés : les supports d'activité proposés sont peu valorisés et donc perçus comme peu attractifs, avec des conditions de travail parfois difficiles (horaires atypiques, postes aux conditions de travail très physiques, etc.).

UN DURCISSEMENT DES PRÉREQUIS À L'EMPLOI

Ce paradoxe est à mettre en relation avec le durcissement des exigences et prérequis à l'emploi observé aujourd'hui. En effet, les postes proposés demandent de plus en plus de qualifications, de compétences sanctionnées par des diplômes ou des années d'expérience professionnelle.

¹¹ INSEE, « *Au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage passe de 8,5 % à 8,1 %* », Informations rapides n°36, parue le 13 février 2020 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4309346>

¹² Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi, *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, septembre 2019* : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition_iae_sept_2019_synthese.pdf

¹³ INSEE, « *Au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage passe de 8,5 % à 8,1 %* », Informations rapides n°36, parue le 13 février 2020 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4309346>

CONTEXTE

Une directrice d'EI explique « *Quand on voit le travail aujourd'hui, même peu qualifié, ce qu'on demande, même dans l'industrie... Ce n'est pas facile. [...] On ne laisse pas aux gens le temps de s'installer, de se former...* ». Selon elle, « *les prérequis pour intégrer l'emploi sont, [...], plus exigeants aujourd'hui, en termes de cadence, d'informations à assimiler...* »

Elle souligne d'une part le durcissement des prérequis à l'emploi, et d'autre part, la tension qui traverse le marché du travail, imposant ainsi une pression aux personnes pour qu'elles soient opérationnelles dès leur prise de poste. Certains métiers se sont complexifiés avec l'arrivée des nouvelles technologies, contribuant à exclure les personnes qui n'ont pas eu l'occasion ou n'ont pas la capacité de s'en saisir.

Ce constat est partagé par une conseillère d'insertion professionnelle dans une structure combinant ACI et EI qui décrit l'évolution des « postes d'entrée » ces dernières années, c'est-à-dire des postes peu qualifiés et plus faciles d'accès pour des personnes qui reprennent tout juste une activité professionnelle : « *Le souci auquel on se confronte aussi, c'est qu'on a beaucoup de métiers qui étaient accessibles il y a dix années de ça, sans forcément de diplômes, mais que les métiers aussi eux-mêmes avec les nouvelles technologies ont évolué, les normes, etc. Il y a 10 ans il y avait beaucoup plus de métiers accessibles pour les personnes non qualifiées ou autre et moi je le vois même sur le métier d'aide-ménagère, maintenant ça devient compliqué aussi parce que ça travaille sur tablettes, [...] ... Tout s'est dématérialisé, les normes sont arrivées et il y a un méchant fossé maintenant. Et les entreprises ne prennent pas le temps effectivement d'accompagner les personnes sur un poste qui ont des difficultés parce qu'elles ne parlent pas bien français, parce qu'il y a un impératif de production et donc on n'a pas le temps.* »

Le directeur de sa structure abonde dans son sens en expliquant qu'« *aujourd'hui pour un poste administratif, on va te demander d'être capable de répondre au téléphone, de taper un courrier, de faire un reporting dans la semaine, de parler trois langues...* ».

Cette augmentation des prérequis, accompagnée de la complexification des missions ainsi que des supports de travail (utilisation de tablettes numériques, maîtrise de la langue française ainsi que des outils informatiques de bureau, etc.) contribuent à maintenir certaines personnes exclues du marché du travail.

Pour les personnes qui cumulent de nombreux freins, l'accès à ces « postes d'entrée » devient donc de plus en plus difficile.

PLUS QU'UNE « PHASE PRÉPARATOIRE », LA VALEUR COMPENSATOIRE DES SIAE AU NIVEAU DE L'EMPLOI

Ainsi, la vocation de l'IAE pourrait se voir détournée de son engagement premier pour répondre aux impératifs et difficultés que rencontre aujourd'hui le marché du travail « classique ».

L'IAE ne serait ainsi plus une « phase préparatoire »¹⁴, un sas ou un tremplin vers l'emploi classique, elle aurait excédé ce champ et se positionnerait plutôt dans certains cas en complément, voire en compensation des « creux » de l'emploi dit classique.

C'est notamment le cas sur certains territoires où on observe un manque voire une raréfaction des offres d'emploi. L'IAE aurait alors une valeur compensatoire pour celles et ceux qui sont à la recherche d'un emploi mais dont les autres démarches n'ont pas abouti à un résultat concluant.



¹⁴ Dares, Document d'études « *Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives à la sortie ?* », 2019 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/document_d_etudes-iae.pdf

CONTEXTE

Un salarié d'un ACI explique que face à l'éloignement de l'emploi toujours plus fort des personnes, les freins sont tels qu'une entrée simple en parcours peut être difficile : « À force d'entendre, "ils sont tellement éloignés", qu'avant même d'intégrer un chantier d'insertion [note : des freins préliminaires à l'entrée dans un ACI sont à lever du fait de difficultés très fortes rencontrées par ce public particulièrement éloigné de l'emploi] ... On a engagé avec le département depuis le printemps un dispositif expérimental de CAE de 7h. Donc on accueille une quinzaine de personnes sur des contrats CAE de 7h, donc les gens font 7h par semaine, et l'objectif pour nous c'était de créer un sas entre les gens qui sont chez eux et l'entrée sur un chantier d'insertion, c'est-à-dire de monter en puissance ces gens-là pour qu'à un moment donné ils puissent intégrer un chantier d'insertion. C'est pour nous un moyen de créer un vivier dans lequel les chantiers d'insertion pourraient puiser quand ils ont des besoins en recrutement, et puis c'est une première étape dans la prise en charge et l'accompagnement socio-professionnel. Créer un sas intermédiaire. »

On voit ici la capacité d'adaptation et de flexibilité de l'IAE pour essayer de répondre aux évolutions du marché du travail tout en remplissant sa mission sociale. Déjà perçue comme un sas, un tremplin vers l'emploi « classique », l'IAE réfléchit à des outils et dispositifs intermédiaires pour apporter des solutions aux problématiques observées.

LE CAS DES « SENIORS » COMME ILLUSTRATION

La question de l'emploi des seniors permet de mettre en exergue la réflexion sur le glissement de l'IAE vers un palliement du marché du travail « classique ».

Le nombre de chômeur.ses de plus de 50 ans a doublé depuis 2008 malgré une hausse du taux

d'activité parmi les seniors : on comptabilisait 554 000 chômeur.ses « seniors » au premier trimestre 2019, « soit une hausse beaucoup plus importante que celle du nombre de chômeurs âgés de 15 à 24 ans (+ 11 %) et de 25 à 49 ans (+ 26 %) »¹⁵.

Cette hausse s'explique par plusieurs facteurs : l'augmentation des effectifs des personnes en âge de travailler, le recul de l'âge d'obtention du taux plein pour la retraite, la transformation technique des métiers qui n'intègre pas l'expérience professionnelle et le savoir-faire acquis.es au cours de leur carrière par ce public, un plus faible accès à la formation professionnelle, la suppression progressive des dispositifs de cessation anticipée d'activité, la réticence des entreprises à embaucher des salarié.es âgé.es et l'impact durable de la crise économique de 2008 sur le marché du travail¹⁶.

Les personnes âgées sont alors plus susceptibles de connaître des situations de précarité, notamment lorsqu'elles se retrouvent en recherche d'emploi quelques années avant leur départ en retraite, et cela malgré l'existence et la perception de revenus de transfert (par exemple : allocation d'aide au retour à l'emploi, allocation de solidarité spécifique, allocation chômage, revenu de solidarité active).

Des travaux menés par la DREES en 2018 mettent ainsi en lumière cette tendance croissante : 56 % des ménages composés de seniors qui ne sont ni en emploi ni en retraite perçoivent des minima sociaux, contre seulement 12 % pour l'ensemble des ménages de seniors¹⁷.

Pour ce public spécifique, l'IAE serait un moyen ou une tentative de se maintenir dans l'emploi, en réaction à l'exclusion de plus en plus marquée des seniors du marché du travail « classique ».

¹⁵ Cour des Comptes, Référé à Monsieur le Premier Ministre, « Les fins de carrière : un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité », 23 juillet 2019 : <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-10/20191010-refere-S2019-1878-fins-de-carriere.pdf>

¹⁶ Ibid.
Sénat, Rapport d'information n°749 fait au nom de la commission des affaires sociales sur l'emploi des seniors, 26 septembre 2019 : <http://www.senat.fr/rap/r18-749/r18-7491.pdf>

¹⁷ Cour des Comptes, Référé à Monsieur le Premier Ministre, « Les fins de carrière : un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité », 23 juillet 2019 : <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-10/20191010-refere-S2019-1878-fins-de-carriere.pdf>

CONTEXTE

En effet, on observe une augmentation des personnes de plus de 50 ans dans l'IAE, notamment dans les ETTI, comme le montre le tableau ci-dessous :

Évolution du sexe, de l'âge et de la situation face à l'emploi des salariés à l'embauche selon le type d'entreprise	2008				2016			
	ACI	EI	AI	ETTI	ACI	EI	AI	ETTI
Âge								
Moins de 26 ans	26 %	24 %	30 %	38 %	22 %	22 %	27 %	30 %
De 26 à 49 ans	62 %	65 %	55 %	55 %	64 %	64 %	55 %	57 %
50 ans ou plus	13 %	12 %	15 %	7 %	14 %	14 %	18 %	13 %

(Source : Les enjeux sociaux et économiques des structures de l'insertion par l'activité économique, AVISE, DLA, France Active, 2018)

Lors des entretiens, les personnes sondées reviennent également sur cette situation et partagent le constat d'une part croissante de seniors dans leur effectif en insertion, et notamment de femmes.

Une directrice d'AI explique que dans sa structure, 70 % des salarié.es en insertion sont des femmes dont la moitié sont des seniors : « Sur ces trois dernières années, [le nombre de] seniors explose. On a même des retraitées qui ont des minima vieillesse et qui recherchent un complément... parce que ça ne suffit pas pour vivre ».

L'arrivée des femmes plus âgées dans les parcours d'insertion n'est pas anodine. La même directrice d'AI analyse ce public : les femmes seniors que sa structure accueille sont souvent plus précarisées que les hommes, elles arrivent dans l'IAE à la suite d'une séparation, après une longue période de chômage, sans activité ou

après le départ en retraite de leur conjoint (la baisse des revenus du ménage devant être modérée par un accès ou une reprise de l'activité professionnelle par la femme).

L'enjeu que représente l'IAE pour le public des seniors a bien été compris par les politiques publiques puisqu'une mesure dans ce sens est proposée dans le « Pacte d'ambition pour l'insertion économique »¹⁸ et insérée en annexe du projet de loi de finances pour 2020, dans le budget travail et emploi. Cette mesure s'adresserait aux plus de 57 ans et leur proposerait un CDI inclusion pour les publics seniors dans une SIAE (ACI ou EI), afin de déroger au parcours de 24 mois. Cette mesure permettrait d'accompagner les seniors jusqu'à la retraite, de leur éviter des ruptures de parcours et d'avoir recours aux revenus de solidarité.

¹⁸ Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi, *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique*, septembre 2019 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition_iae_sept_2019_synthese.pdf

CONTEXTE

B. CONTEXTE SOCIAL

Certaines problématiques sociales sont présentes chez les femmes comme chez les hommes ayant intégré un parcours d'insertion : maîtrise perfectible de la langue française, niveau faible de qualification, problèmes de mobilité, mal-logement...

Cependant, ces problématiques touchent différemment les femmes et les hommes. Certaines sont spécifiques au public féminin : la garde d'enfants, le peu ou pas d'expérience professionnelle, les violences conjugales, le manque de confiance en soi sont ainsi fréquemment cités dans cette cartographie.

Ces problématiques observées à l'échelle des parcours d'insertion sont le reflet de problématiques qui touchent plus largement les femmes, notamment dans la sphère professionnelle.

LA CHARGE DOMESTIQUE ET LA MONOPARENTALITÉ, DES PROBLÉMATIQUES QUI INCOMBENT EN MAJORITÉ AUX FEMMES

Aujourd'hui encore, la charge domestique repose essentiellement sur les femmes, ce qui a un impact sur leur trajectoire professionnelle : elles consacrent quotidiennement 3 h 26 aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants, etc.) contre 2 h pour les hommes¹⁹.

Comme elles ont le plus souvent la charge des tâches et activités relatives aux enfants, les difficultés de mobilité (absence de permis ou de voiture) entraînent une logistique et une organisation complexes parfois périlleuses à combiner avec une activité professionnelle.

Si la part des familles monoparentales dans l'ensemble des foyers avec enfants de moins de 18 ans est passée de 12,4 % en 1990 à 22,2 % en 2013²⁰, selon l'Insee, les femmes y sont particulièrement représentées : dans 82 % des cas, les familles monoparentales sont constituées d'une mère avec ses enfants²¹.



Une directrice d'EI a pu observer l'impact négatif d'une charge domestique inégalement répartie sur les salariées en insertion dans sa structure : « On a aussi une réalité culturelle qui s'impose à nous : on a régulièrement des personnes dont les conjoints ne travaillent pas. Mais ce n'est pas pour autant que les conjoints emmènent les enfants à l'école, font à manger aux enfants ou si les enfants sont malades, s'en occupent la nuit. Donc on continue à avoir des personnes qui viennent bosser en ayant dormi deux heures alors que Monsieur, lui n'a pas de travail, mais ne l'a pas fait parce que ce n'est pas son rôle. [...] C'est compliqué parce qu'au bout d'un moment on a des personnes qui s'épuisent. [...] S'il n'y a pas d'égalité dans la sphère de l'intime, il y a peu de chances qu'il y ait de l'égalité dans la sphère professionnelle ».

Ces propos saisissent l'enjeu qui réside dans l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, lorsque la prise en charge des tâches domestiques au sein du foyer est inégalement répartie voire repose uniquement sur les femmes dans le cas de familles monoparentales.

Si les femmes sont encore retenues au foyer pour gérer la logistique et s'occuper des enfants, elles ne sont pas en capacité de s'investir comme il est attendu qu'elles le fassent dans la sphère professionnelle, et ici, dans leur parcours d'insertion.

¹⁹ Observatoire des inégalités, *L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes*, 29 avril 2016 : <https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes#nb1>

²⁰ INSEE Références, *Couples et familles - édition 2015*, décembre 2015 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2017528>

²¹ Centre d'observation de la société, *Familles monoparentales, la progression continue*, 24 novembre 2017 : <http://www.observationsociete.fr/structures-familiales/personnes-seules/de-plus-en-plus-de-familles-monoparentales.html>

CONTEXTE

LA DÉPENDANCE AUX RÉSEAUX DE TRANSPORT EN COMMUN : UN FREIN IMPORTANT DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Plus précaires que les hommes, les femmes ont de manière générale, moins souvent et le permis et un véhicule car elles en ont moins de moyens financiers. Davantage usagères des transports en commun que les hommes²², elles en deviennent alors dépendantes. Leur mobilité est ainsi limitée, voire entravée, cela leur ferme des opportunités professionnelles.

Une directrice d'EI évoque ainsi les difficultés rencontrées par quelques-unes de ses salariées qui n'ont pas d'autres solutions que d'utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail :

« On est desservi.es ici par les bus du réseau [local]. Le problème c'est qu'il y a qu'un bus qui arrive ici à 8 h moins le quart et un qui repart à 16 h 15. Donc de fait, si quelqu'un est un peu coincé et doit laisser ses enfants à 7 h 30, c'est un peu compliqué. [...] On a aussi des personnes, peut-être 50 % des personnes, qui viennent d'endroits très éloignés. Pour avoir le bus qui arrive ici à 8h moins le quart, il faut qu'elles partent de chez elle à 6 h -6 h 30. Et pareil le soir. »

Cette dépendance aux transports en commun et à leur bon fonctionnement est un facteur de stress supplémentaire qui peut impacter négativement le travail.

Le rapport du CESER de Bourgogne-Franche-Comté, « Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalités », janvier 2020

FETE a contribué à la réflexion menée par le Conseil économique, social et environnemental de Bourgogne-Franche-Comté, à la suite d'une saisine par la présidente de Région, sur le sujet suivant : « Isolement et monoparentalité : comment ces formes de précarité agissent-elles sur la situation financière et sanitaire des femmes et des personnes dont elles ont la charge, en Bourgogne-Franche-Comté ? Quelles stratégies correctives peuvent être préconisées à court, moyen et long terme ? ».

Le rapport « *Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalités* » est paru en janvier 2020 et dresse un état des lieux saisissant en Bourgogne-Franche-Comté, étayé de parallèles avec le national : sans surprise, la situation de monoparentalité touche dans une écrasante majorité des cas les femmes, et plus les enfants sont en bas âge, plus cette proportion est importante.

La situation de monoparentalité s'accompagne également d'une image négative et parfois stigmatisante des mères seules avec enfants, d'une nette tendance à une pauvreté accrue voire d'un mouvement de bascule vers la précarisation et de difficultés face à l'emploi.

Le rapport souligne le manque de visibilité de ce sujet dans les politiques publiques, la persistance des représentations stéréotypées ainsi que le « cercle vicieux » qui se cristallise autour de l'accès à l'emploi et des modes de garde (« *pas d'emploi sans mode de garde, pas de mode de garde sans emploi* »).

Le rapport met également en lumière des conséquences souvent mal connues : la complexification des déplacements, la question du logement comme facteur de fragilisation et la vulnérabilité territoriale induite par les zones de ruralité.

²² Forum International des Transports, *Transports et parité des sexes*, document de référence n°11 rédigé par Chantal DUCHENE, 2011 : <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/dp201111f.pdf>

CONTEXTE

DES PARCOURS DIFFÉRENTS, AU DÉSAVANTAGE DES FEMMES

Certaines personnes enquêtées ont remarqué des différences dans les parcours des femmes et des hommes en insertion. Ces différences portent notamment sur la durée et l'issue des parcours, souvent au désavantage des femmes. Une des premières observations porte ainsi sur la durée : les femmes ont en moyenne des parcours en insertion plus longs que les hommes.

Une des directrices de structure avançait deux hypothèses pour expliquer cet état de fait. Premièrement, le marché du travail serait moins favorable aux femmes, notamment sur le territoire rural de sa SIAE. Deuxièmement, les hommes étant légèrement plus qualifiés que les femmes, ils réussiraient mieux leur parcours d'insertion.

Les structures soulignent la pluralité des profils des personnes accueillies mais reviennent sur certains points de convergence, notamment la faible qualification de ce public.

Ce constat diffère des chiffres nationaux sur la qualification, qui montrent que les femmes sont légèrement plus qualifiées que les hommes²².

En plus des profils, la construction du projet professionnel peut venir accroître ces différences de parcours, puisque les femmes et les hommes ne vont pas généralement vers les mêmes formations.

Questionnée à ce sujet, une directrice de structure reconnaît : « *Pour le coup c'est très cliché : on a des femmes qui vont beaucoup plus sur les métiers du médico-social, la vente, des hommes qui vont plus sur l'industrie, la livraison.* »

Les femmes seraient ainsi pénalisées à l'issue de leur parcours d'insertion : malgré un sérieux et un investissement salués, elles rencontreraient plus de difficultés pour s'insérer sur le marché du travail dit « classique ».

Une directrice d'EI est revenue sur les conséquences concernant leurs débouchés professionnels, ces dernières pouvant être plus compliquées car les femmes s'orientent vers le secteur tertiaire, plus propice que les autres secteurs à proposer des emplois moins valorisés/reconnus, mal rémunérés avec des conditions d'emploi difficiles qui se concilient mal avec une vie de famille (contrats à temps partiel, heures fragmentées). Elle exprime sa frustration face à cet état de fait : « *Je trouve que par rapport au boulot qu'elles font, ce qu'elles sont capables de faire, c'est hyper frustrant parce qu'on sait qu'il y a des personnes qui bossent super bien.* ».

Ces différents éléments constituent de véritables enjeux dans le domaine de l'IAE : les femmes représentent un public particulièrement précarisé et vulnérable qui appelle un accompagnement plus spécifique.



²³ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « *Enseignement supérieur, recherche, innovation : vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés* », mars 2020 : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/63/2/parite20_stats8_1253632.pdf

CONTEXTE

IAE et ruralité : le rôle compensatoire des SIAE dans les territoires ruraux

Du fait de son implantation géographique, l'IAE pallie dans certains cas le manque de services dans les territoires ruraux : alors que l'on constate une désertification des services de proximité dans les territoires ruraux, plusieurs SIAE, en lien avec les partenaires financeurs, font le choix de s'implanter dans ces territoires. L'IAE pallie dans certains cas à des besoins en matière d'emploi, d'animation socio-culturelle, de services à la personne...

Ainsi, certaines SIAE assurent également des services de mobilité, d'accès au numérique, qui s'intègrent dans le projet de levée des freins périphériques.

À titre d'illustration, les AI sont le seul type de SIAE dont le territoire géographique d'intervention est défini et circonscrit dans le cadre de son conventionnement²⁴. De fait, elles sont plus présentes en secteur rural et peuvent parfois être les principaux employeurs dans certaines communes.

En outre, par le passé, certaines SIAE avaient des fonctions d'animation, de valorisation et de développement du territoire sur lequel elles étaient positionnées par les pouvoirs publics. Et si ces fonctions ne sont aujourd'hui plus formalisées, balisées comme auparavant, elles demeurent des repères bien identifiés par la population.



Ainsi, le lien entre l'IAE et les problématiques de la ruralité mérite un approfondissement car il constitue un enjeu dans la captation du public et leurs démarches d'insertion professionnelle.

La place importante du « bouche-à-oreille » et des réseaux informels montre bien le rôle incontournable que les SIAE peuvent occuper dans certains territoires : plusieurs enquêtés ont expliqué que certaines personnes venaient les voir directement, sans passer par les prescripteurs habituels, pour solliciter l'entrée dans un parcours d'insertion car elles connaissaient la SIAE ou en avaient entendu parler par leur entourage.

²⁴ AVISE, DLA, « Fiche technique : les associations intermédiaires », octobre 2016 : https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20161104/201610_ficheai_crdlaiae.pdf

CONTEXTE

Analyse des propositions du Pacte d'ambition au prisme de l'égalité femmes-hommes

La réforme de l'IAE a pour but d'amplifier, de développer son rôle en exploitant son potentiel et en sanctuarisant sa place dans le champ de l'emploi.

Cette réforme ambitionne notamment de porter le nombre de contrats en insertion à 240 000 d'ici 2022 et d'intensifier les moyens alloués par l'État en déployant plus d'un milliard d'euros de crédits budgétaires à l'IAE dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

L'adoption du Pacte d'ambition pour l'IAE prévoit sa mise en œuvre articulée autour de cinq axes²⁵ :

- ⇒ L'accompagnement de chaque bénéficiaire de l'IAE selon ses besoins, qui se traduit par la création d'un CDI inclusion pour les seniors, le développement des parcours d'alternance au sein de l'IAE, un accès facilité à la formation des salariés en insertion ;
- ⇒ L'augmentation du nombre de SIAE en activité et du nombre de parcours en insertion et l'expérimentation de nouveaux modèles d'insertion, notamment pour les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) ;
- ⇒ Le déploiement des clauses sociales dans la commande publique et les achats privés ainsi que la mise en place de modules de sensibilisation des dirigeants d'entreprises aux enjeux de l'inclusion afin de rallier et d'engager toutes les entreprises à la cause de l'insertion. Pour faciliter la transition et l'accompagnement des bénéficiaires vers l'emploi durable, la création de contrats « passerelles entreprise » est prévue ;
- ⇒ Le renforcement de l'ancrage territorial de l'IAE grâce à une animation coordonnée au plus près des besoins afin d'apporter un soutien spécifique aux territoires fragiles, de mobiliser les acteurs locaux et de développer le rapprochement et la coopération entre les structures ;
- ⇒ La création d'une Plateforme de l'Inclusion pour simplifier les procédures et d'une Académie de l'Inclusion pour former les acteurs de l'IAE et harmoniser les bonnes pratiques.

Lors des entretiens, la réforme de l'IAE et ses implications ont été invoquées à plusieurs reprises. Il a ainsi été évoqué la flexibilité des parcours d'insertion, la simplification du conventionnement et la refonte de la procédure d'agrément comme potentiels leviers dans leurs pratiques professionnelles en général.

²⁵ Sénat, Rapport général n° 140 (2019-2020), fait au nom de la commission des finances, « *Projet de loi de finances pour 2020 : Travail et emploi* », déposé le 21 novembre 2019 : <https://www.senat.fr/rap/119-140-331/119-140-3310.html>

CONTEXTE

Si aucune mesure ne concerne spécifiquement l'égalité et la mixité professionnelles, plusieurs éléments contenus dans le Pacte d'ambition peuvent toutefois constituer des leviers pour intégrer et agir en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles.

Dans un premier temps, l'augmentation souhaitée du nombre de parcours en insertion pourrait être un moyen d'intégrer davantage de femmes, conformément aux chiffres disponibles qui démontrent qu'elles sont un public prioritaire en matière d'insertion professionnelle et d'emploi.

Dans un deuxième temps, la focale du Pacte d'ambition sur l'accompagnement des personnes en insertion représente une opportunité de répondre au mieux au besoin des femmes en insertion, au travers de la création du CDI Inclusion pour les publics seniors et de l'accès facilité à la formation. Les femmes, subissant davantage de freins spécifiques et de mécanismes d'invisibilisation, font partie des « publics invisibles » mentionnés dans le Pacte, qui pourrait grandement bénéficier de la flexibilisation des formats de parcours.

Par ailleurs, il est prévu d'encourager les pratiques inclusives des entreprises afin de les rallier à la cause de l'insertion. Réfléchir à des pratiques inclusives au prisme de l'égalité femmes-hommes permettrait, entre autres, d'œuvrer à la mixité dans les secteurs peu féminisés concernés, d'améliorer l'intégration des femmes dans les équipes très masculinisées, et de lever certains freins spécifiques, notamment ceux concernant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Face à certains freins, les SIAE ont reconnu qu'il leur était difficile de prendre à leur charge, par manque de moyens financiers, humains ou matériels, la mise en place totale de dispositifs pour y apporter une résolution.



C'est le cas notamment avec la mise en place de solutions de garde d'enfants, un frein qui touche dans une écrasante majorité le public de femmes en insertion. Le Pacte d'ambition prévoyant de mobiliser les conseils départementaux sur la dynamique de croissance de l'IAE, ce sujet pourrait ainsi faire l'objet de discussions spécifiques, du fait de la compétence des conseils départementaux en matière de petite enfance.

Enfin, le sujet de la refonte des procédures d'agrément et la simplification du conventionnement est revenu à plusieurs reprises lors des entretiens. Les enquêtés y voient notamment une opportunité de bénéficier de plus d'autonomie dans leur activité.

Pour les structures engagées dans une démarche de mixité de leurs effectifs en insertion, il a été fréquemment constaté que les procédures de prescription actuelles n'étaient pas toujours en adéquation avec cette volonté, à cause du poids des stéréotypes.

II. PROBLÉMATIQUES

A. L'IMPENSÉ RÉCURRENT DE L'ÉGALITÉ

Le projet « Égalité et mixité dans les SIAE » a permis d'exposer le réel intérêt porté par les SIAE sur le sujet. En effet, dès le lancement, FETE a reçu rapidement de nombreuses réponses positives pour les entretiens. Les personnes sollicitées se sont rendues disponibles malgré leur charge de travail et le manque de temps : les entretiens, originellement calibrés pour une heure, duraient presque systématiquement plus longtemps.

Toutefois, nous allons voir en quoi cet intérêt pour l'égalité et la mixité professionnelles, voire cet enthousiasme dans certains cas, sont parfois contredits par les pratiques professionnelles.

LE PIÈGE DU MYTHE DE « L'ÉGALITÉ-DÉJÀ-LÀ »

Si les personnes interrogées reconnaissent qu'« *il y a encore du boulot* », cette affirmation semble être circonscrite uniquement à la société de manière générale. En effet, a contrario, la question de l'égalité femmes-hommes est souvent présentée comme une évidence, comme une valeur intrinsèque de ces structures.

Dans les entretiens, il ressort deux tendances face à la question de l'égalité. Si les structures ont comme point commun de ne pas identifier des points-clés dans leurs pratiques professionnelles pour intégrer davantage d'égalité, les ACI et les EI soulèvent plus souvent la question des biais stéréotypés qui interviennent dans la prescription. Les AI et ETTI, elles, exposent davantage les représentations dans les attentes des entreprises. Cela s'explique bien entendu par leurs rapports différents aux prescripteurs et aux entreprises.

S'inscrivant dans l'Économie Sociale et Solidaire, dans le travail social et « dans la relation à l'humain », il est communément accepté et revendiqué que l'égalité est pratiquée au quotidien « sans s'en rendre compte » dans les structures. Cependant, si cette valeur est présentée comme constitutive du projet et de la philosophie de la

structure (une directrice de structure glisse d'ailleurs « *On est dans l'IAE, j'ose espérer qu'on y est un peu sensibilisé* »), force est de constater que peu de mesures concrètes sont mises en place pour en faire une réalité palpable ou étayer cette affirmation.

Une conseillère en insertion professionnelle explique lors de l'entretien qu'ils et elles « *font de l'égalité sans y penser* » dans sa structure.

Le délégué régional d'un réseau IAE reconnaît d'ailleurs que « *l'égalité ce n'est pas un sujet dans notre réseau. Autant positivement que négativement* ».

Des directeur.rices et des conseillères en insertion professionnelle insistent sur l'absence de problématiques liées à l'égalité dans leur structure car l'égalité est déjà atteinte, elles reviennent souvent sur le fait qu'ils et elles « *traitent tout le monde pareil, qu'il n'y a pas de différences de traitement entre les hommes et les femmes, on va au plus près du salarié* ».

Partant de ce postulat, l'égalité et la mixité demeurent dans l'angle mort des pratiques professionnelles des acteur.rices de l'IAE.

Si les structures se saisissent de ce sujet et acceptent d'en discuter, c'est généralement sous le signe de « l'égalité déjà là », et non sur les marges de progression ou les démarches entreprises pour faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des équipes.

La question de l'égalité femmes-hommes n'est pas volontairement éludée par les professionnel.les de l'IAE. Persuadé.es que celle-ci est déjà acquise dans les pratiques et/ou dans les faits, cette question ne bénéficie pas d'une prise en compte spécifique. Pourtant seul un diagnostic des pratiques professionnelles réalisé selon le genre des bénéficiaires permettraient de voir si elles leur sont adaptées.

Les propos d'une directrice d'EI montrent bien l'ambivalence qui entoure ce sujet : elle se questionne sur cette impression de non-sujet au sein de sa structure : « *Je ne sais pas si c'est parce qu'on n'a pas de difficultés à ce jour ou alors si c'est parce qu'on a le sentiment de ne pas avoir de difficultés à ce jour* ».

PROBLÉMATIQUES

Ce positionnement s'inscrit dans un contexte social plus large, en réaction aux avancées sociales majeures obtenues dans les années 70 en matière de droits des femmes et d'égalité femmes-hommes. La rhétorique de l'égalité déjà acquise, que la sociologue et essayiste Christine DELPHY qualifie de « *mythe-de-l'égalité-déjà-là*²⁶ », a pris de l'ampleur dans le champ social et médiatique et consiste à penser que les objectifs de l'égalité sont déjà atteints, et plus encore, sécurisés, grâce à des textes de loi et une évolution des mentalités. Les inégalités entre femmes et hommes seraient ainsi réduites à une portion congrue et toutes velléités pour lutter contre celles-ci seraient excessives, voire extrêmes et donc non-souhaitables.

Or, les acquis sociaux, notamment en matière d'égalité femmes-hommes, demeurent fragiles et certains axes de travail peuvent encore être investis. S'il est vrai que les nombreuses avancées ont permis de transformer de manière notable la vie des femmes et des hommes, des inégalités persistent, notamment dans le champ professionnel, il s'agit alors de continuer à œuvrer à leur suppression.

En revanche, si l'égalité est considérée comme atteinte, ce n'est pas le cas pour la mixité.

Les interlocuteur.rices d'une ACI et EI ont reconnu volontiers « *ne pas être bons* » sur la question de la mixité : « *la DIRECCTE, chaque année, nous fait la remarque.* »

Les vertus de la mixité sont d'ailleurs mieux cernées que ceux de l'égalité :

Une directrice de structure explique en parlant de ses effectifs non-mixtes qu'« *idéalement, je pense que ce serait bien que ce soit plus mixte, tout simplement parce que sociologiquement, je pense qu'on gagne toujours plus à plus de mixité. Quand c'est plus 'mixé', c'est plus facile à gérer* ».

Lors de l'entretien, elle revient également sur le concept d'égalité et ses perspectives, en le replaçant dans un cadre plus général que celui de la relation entre les femmes et les hommes : « *L'égalité, j'ai un peu de mal pour tout vous dire, encore équité ça me parle... encore égalité, moi je trouve qu'il n'y a pas quoi...* ».

Le mythe de « l'égalité-déjà-là » ou le déni des inégalités

Le mythe de « l'égalité-déjà-là » est un discours récurrent, auquel FETE a déjà été confrontée lors d'interventions auprès de ses publics. Il s'agit ainsi d'une des premières idées à déconstruire afin de permettre une prise de conscience des inégalités encore présentes et de la marge de progression existante.

À titre d'illustration, FETE mène depuis 2017 une action auprès des relais d'assistantes maternelles. Dans chacune des interventions, quelques participantes relevaient que les pratiques inégalitaires faisaient partie du passé et qu'aujourd'hui les assistant.es maternel.les ne traitaient pas de manière différente les filles et les garçons. Pour beaucoup, les familles, et plus généralement la société, restent les responsables des traitements différenciés.

Grâce aux données apportées sur les inégalités professionnelles, les stéréotypes et les différences de traitement entre les filles et les garçons, des réflexions sur les comportements et les pratiques des professionnel.les ont pu émerger collectivement.

À la fin des interventions, les participantes reconnaissent volontiers qu'elles peuvent activer des stéréotypes et qu'elles y seront plus attentives :

« *C'est vrai que parfois je fais des réflexions sur les garçons et sur les filles malgré moi. Je vais faire plus attention* ».

« *Je me rends compte que chez moi je propose aux enfants plus de jouets de filles, il faut que je change ça !* »

« *On ne va penser qu'à ça dans les jours à venir, on va s'observer, on va observer les enfants, les parents...* »

²⁶ Christine Delphy, « Retrouver l'élan du féminisme » in *Le Monde diplomatique*, mai 2004.

PROBLÉMATIQUES

DES FEMMES SALUÉES POUR LEUR DÉBROUILLARDISE : UNE MINIMISATION/INVISIBILISATION DES PROBLÉMATIQUES AUXQUELLES ELLES SONT CONFRONTÉES

Cet impensé de l'égalité a un impact direct sur les pratiques professionnelles dans l'IAE car certains sujets qui nécessiteraient d'être abordés au prisme du genre, ne le sont pas et participent à la reproduction des inégalités femmes-hommes. Partant du principe « qu'on ne retrouve que ce qu'on cherche », il faut parfois rechercher les inégalités pour être en capacité de mettre en place des mesures correctrices.

Certains éléments ne sont pas vus comme problématiques, alors qu'ils pourraient constituer des axes de questionnement et de travail à saisir. C'est notamment le cas lorsque la "débrouillardise" des femmes est invoquée, dans une perspective de valorisation de ce public, offrant une illustration des conséquences induites par cet impensé.

Ainsi, au cours des entretiens, le côté « débrouillard » des femmes était salué ainsi que leur investissement plus marqué, voire enthousiaste, dans leur parcours d'insertion, sans réellement en spécifier les raisons, ni confronter cette affirmation aux implications que cela représente pour les femmes.

Les personnes enquêtées dans une AI témoignent : « Par rapport aux profils, par sexe je veux dire, justement je trouve que les femmes sont beaucoup plus débrouillardes, je dirais, que les hommes, chez nous. Dans nos structures arrivent des hommes très éloignés de l'emploi, qui ont vraiment de grosses difficultés en général... La femme va avoir plus tendance à se débrouiller. En général, elle est plus motivée, dynamique... ».

Un salarié d'un ACI expose que « l'adhésion au projet [professionnel] est plus importante chez les femmes. Elles sont plus volontaires, plus tenaces. Elles ont une motivation qu'on ne retrouve pas forcément chez les hommes. »

Au regard de ces discours, on peut interpréter que leur débrouillardise est reconnue notamment pour trouver des solutions de garde, parfois en urgence, en sollicitant leur entourage, jongler, avec leurs impératifs familiaux, etc.

Pourtant, cette observation n'est pas confrontée à la réalité des parcours plus longs et des débouchés parfois moins positifs des femmes. Leur maintien dans l'emploi apparaît comme un enjeu peu mis en avant et peu pris en compte.

Une directrice d'AI évoque justement la débrouillardise et le sérieux de ses salariées en insertion par rapport à la charge des enfants mais reconnaît toutefois que les supports d'activité sur lesquels elles sont positionnées en priorité (le nettoyage-propreté) leur apportent peu de débouchés positifs sur le territoire.

On voit bien ici le piège qui réside derrière cette mise en valeur : bien que partant d'une bonne intention, cette valorisation cache un impensé de l'égalité qui empêche une réelle prise en compte du problème et une réorganisation du travail afin de faciliter l'articulation des temps de vie professionnel et personnel des femmes. Les femmes n'ont en réalité pas d'autres choix que d'être multitâches et flexibles.

Une directrice de structure le relève d'ailleurs : « Soit elles arrivent ici et parviennent à trouver une solution, soit elles arrivent ici, [ne trouvent pas de solutions pérennes] et puis elles lâchent. »

Un salarié dans un ACI souligne ce côté débrouillard dans la recherche de solutions de garde : « On s'aperçoit malgré tout que ces gens-là ont beaucoup de ressources, qu'à un moment donné les solutions ils arrivent à les trouver : réseau familial par exemple, ou voisinage. On est encore sur un territoire rural avec une grande solidarité dans les villages, donc elles sont assez innovantes pour trouver des solutions, quand elles ont la motivation pour pouvoir intégrer un parcours d'accompagnement, elles se donnent les moyens pour y arriver ».

Cette capacité est loin d'être innée, elle se fonde sur un impératif à l'être pour maintenir la cellule familiale à flot et répondre aux obligations domestiques qui reposent essentiellement sur les femmes. Or, ce sont bien cet impératif et cette répartition inégalitaire des obligations familiales qui fondent et justifient les inégalités professionnelles rencontrées par les femmes.

PROBLÉMATIQUES

La directrice d'une EI relève cet impératif et le paradoxe qu'il met en lumière : *« Il y a une responsabilité chez les femmes par rapport à la famille et aux enfants qui est viscérale. Et a contrario, avec le public masculin des fois, qui est pour tant en charge de famille, le positionnement va être différent... »*

En effet, alors que les hommes ont également des enfants, les attentes de la société par rapport à leurs obligations familiales sont moindres, et en tout cas, ne portent pas sur leur capacité à s'adapter pour assurer la bonne gestion du foyer.

LE TEMPS PARTIEL, UNE SITUATION QUI SERAIT « CHOISIE » PAR FACILITÉ

Par ailleurs, si le temps partiel, occupé à 80 % par des femmes²⁷, est un des principaux vecteurs d'inégalités professionnelles, il est souvent présenté comme un choix, un arrangement consenti par les femmes en insertion.

Selon une directrice d'AI dans laquelle les femmes représentent 70 % du public en insertion et quasiment exclusivement sur des postes de nettoyage-propreté, *« cela les arrange de prendre des contrats de travail avec moins d'heures car c'est plus facile à gérer avec la charge familiale »*. Ainsi, elle explique que les femmes demandent à rester à temps partiel pour s'occuper des enfants.

Dans un ACI, ce constat est partagé : *« Les femmes sont plus à 26 h [par semaine] pour les problèmes que nous évoquions tout à l'heure de monoparentalité. Cela leur permet de pouvoir consacrer plus de temps à leur famille. Comme c'est des contrats à 26 h, souvent elles ne travaillent pas le mercredi, ce qui règle le problème de la garde sur ce jour. »*

Ce discours est présent pour justifier le positionnement sensiblement différent des femmes et des hommes sur des contrats à temps partiel. Les inégalités et déséquilibres que ce positionnement peut entraîner voire creuser sont à l'inverse peu abordés.

La plus grande part de femmes sur des contrats en insertion à temps partiel s'explique également par les supports d'activité sur lequel les femmes sont plus souvent placées. En effet, les postes du secteur du nettoyage et plus largement des services à la personne, impliquent des horaires fractionnés limités. Par ailleurs, les structures vont créer des supports d'activité dits féminins qui vont accroître ces déséquilibres, point qui sera abordé plus tard dans cette synthèse.

Ces difficultés sont reconnues par les professionnelles de l'IAE, une conseillère en insertion professionnelle détaille : *« Une partie des femmes qui sont sur les aide-ménagères, elles ont un planning qui change avec des horaires un petit peu décalés, ce qui entraîne aussi des difficultés d'organisation quand on est famille monoparentale, seule avec un enfant, dans les déplacements, dans les prises de rdv. »*

A l'éclairage de ces propos, on s'aperçoit que derrière le discours affiché que les femmes souhaitent travailler à temps partiel, les femmes n'ont en réalité qu'un choix limité puisque les postes qui leur sont proposés ne sont, de fait, pas à temps complet.

Une directrice d'AI souligne que les contrats à temps complet se retrouvent en majorité pour les « postes manuels » occupés majoritairement par des hommes

Plus encore, du fait d'une inégale répartition de la charge familiale et domestique, en termes d'organisation, il ne serait pas possible pour les femmes d'être à temps complet même si elles le souhaitaient.

Le positionnement majoritaire des femmes sur des contrats à temps partiel est présenté comme arrangeant toutes les parties. Pourtant des conséquences négatives importantes sont à relever : elles perçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes et sont donc plus vulnérables à une situation de précarité accrue.

²⁷ Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2019* : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

PROBLÉMATIQUES

Quel choix/consentement possible dans un contexte d'inégalités?

À rebours de l'idée que le temps partiel serait une modalité choisie par une majorité de femmes pour faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale, la question du temps partiel « subi », ou « sous-emploi », bénéficie d'une prise en compte accrue dans les études sur l'emploi depuis quelques années. Le temps partiel est dit « subi » quand une personne n'a pas trouvé de contrat à temps complet et souhaiterait travailler davantage.

Ces études montrent que si les femmes représentent une écrasante majorité des personnes à temps partiel, une grande part d'entre elles sont dans une situation de sous-emploi : au total, 1,2 million de femmes travaillent à temps partiel subi contre 472 000 hommes, soit trois fois moins²⁸.

La question du choix, et plus largement du consentement, dans le cadre des rapports sociaux inégalitaires est ainsi particulièrement intéressante à explorer et a fait l'objet d'une analyse par la sociologue Nicole-Claude MATHIEU²⁹.

Selon elle, l'organisation des rapports entre les femmes et les hommes repose sur une domination du groupe social des hommes sur celui des femmes. De cette asymétrie résulte des inégalités qui se manifestent de manières diverses. Ainsi, le « choix » du temps partiel des femmes peut être analysé à l'aune des rapports femmes-hommes inégalitaires. Au vu de la prise en charge quasiment totale par les femmes du travail domestique et familial, de la charge mentale qui repose sur elles, d'un investissement lacunaire des hommes sur la question, de la ségrégation sexuée du travail, le temps partiel est le seul moyen pour les femmes de répondre et de gérer tous les impératifs et contraintes résultant d'un système global à leur désavantage.

Le temps partiel se présente donc dans la majeure partie des cas comme « un choix contraint », à défaut d'avoir d'autres solutions pour trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

UNE OPACITÉ PRÉJUDICIABLE AUTOUR DE LA QUESTION DE LA RÉMUNÉRATION

La question de la rémunération, pourtant cruciale, n'a bénéficié d'aucune analyse ou de transparence lors des entretiens : les personnes interviewées mentionnent presque toutes l'existence d'une grille de salaire qui évite tout écart de rémunération sans que cela ait été vérifié ou soit vérifiable.

En l'absence d'éléments plus concrets ou d'une connaissance plus approfondie du fonctionnement de la grille de salaire en vigueur dans leur structure, il n'a pas été possible d'aborder cette question plus en profondeur avec les personnes entretenues.

Une directrice d'EI reconnaît qu'elle n'a pas d'éléments plus précis sur une égalité de rémunération dans sa structure : « *Je n'ai pas de statistiques là-dessus, je ne tiens pas à jour ce genre de choses* ».

Pour autant, cette question mériterait de s'y pencher davantage (critères de versement et montant des primes, notamment de pénibilité au travail) afin de vérifier qu'aucun écart de rémunération n'a cours.

La déléguée régionale d'un réseau de l'IAE évoque un rapport produit par son réseau au niveau national qui a mis en lumière de gros déséquilibres dans les salaires des équipes permanentes entre les femmes et les hommes. Questionnée sur les suites qui ont été données à ce constat, elle a expliqué ne pas en avoir connaissance.

²⁸ Observatoire des Inégalités, *Un tiers des personnes en temps partiel souhaitent travailler plus, janvier 2017* : https://www.inegalites.fr/Un-tiers-des-personnes-en-temps-partiel-souhaiteraient-travailler-plus?id_mot=103

raient

²⁹ MATHIEU Nicole-Claude, « Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes, et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », in N.-C. MATHIEU (dir.), *L'arrondissement des femmes. Essais en anthropologie des sexes*, 1985.

PROBLÉMATIQUES

Pourtant aujourd'hui en France, il est estimé que l'écart de salaire entre femmes et hommes est de 24 %, et à poste et compétences égales, de 9 %³⁰.

La rémunération, un enjeu d'égalité femmes-hommes fréquemment négligé

La question de la rémunération est souvent perçue comme non-vectrice d'enjeux d'égalité femmes-hommes du fait de son encadrement prévu par des grilles sur la rémunération brute mensuelle. Ces grilles sont considérées comme des gardes-fous contre tout écart. Leur simple existence dans une structure est invoquée comme preuve, presque irréfutable, d'un traitement égalitaire.

La Fonction Publique est souvent utilisée comme exemple de l'efficacité des grilles de rémunération. Cependant, les travaux menés par FETE auprès des collectivités territoriales montrent que l'existence de grilles ne prémunit pas de possibles écarts de salaire, en particulier si aucune analyse n'a été menée pour vérifier.

À titre d'illustration, dans une collectivité accompagnée par FETE, le calcul de la moyenne des primes a révélé d'importantes différences entre les montants accordés aux femmes et ceux accordés aux hommes. Ces montants inégaux venaient renforcer les écarts de salaire déjà observés entre ces deux publics. Sur l'ensemble des services, les montants accordés variaient entre 15 % à 64 % en défaveur des femmes. Cela s'expliquait par les différences de niveau hiérarchique entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, mais pas seulement.

Au-delà des statistiques, la comparaison des salaires annuels des femmes et des hommes de la collectivité ajoutés à leurs primes indique des écarts de plusieurs milliers d'euros :

- En catégorie A, les femmes touchaient chaque année 8 461 € de moins que les hommes ;
- En catégorie B, elles touchaient 3 261 € de moins que les hommes ;
- En catégorie C, 2 291 € de moins que les hommes.

Ainsi, la question de la rémunération a toute sa place dans une réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et cela même avec l'existence d'une grille de rémunération dans la structure.



Tout comme le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique exhorte, dans le cadre de la réforme de l'IAE, de ne pas considérer les moyens financiers alloués à l'inclusion comme une charge mais plutôt comme « *un investissement social de long terme et une promesse de croissance* », il en va de même pour l'égalité et la mixité professionnelles.

Véritable outil pour résoudre certaines problématiques aujourd'hui rencontrées par les SIAE, notamment en matière de recrutement, le travail sur l'égalité et la mixité professionnelles enrichit également les pratiques professionnelles. Il s'agit ainsi de s'éloigner d'une logique de coûts, de charges, de dépenses pour évaluer la situation au regard de l'investissement social.

Si des moyens financiers doivent être dégagés pour atteindre certains objectifs d'égalité et de mixité, les résultats bénéficient en réalité à toutes et à tous. En effet, investir financièrement pour adapter les postes de travail permet d'ouvrir ceux-ci à un public plus large, et ainsi augmenter le nombre de candidatures.

Par ailleurs, une des valeurs-clé de l'IAE est bien l'inclusion, qui renvoie à une logique de mise en valeur des potentiels de chacun et chacune. Cette mise en valeur permet, par ricochet, d'enrichir les échanges et d'amplifier, de sécuriser les parcours en insertion.

L'enjeu est donc de convaincre les structures qu'une prise en compte réelle de l'égalité et de la mixité professionnelle leur est profitable. La mise en avant des bénéfices à retirer sur une temporalité raisonnable et la valorisation des pratiques déjà existantes sont des facteurs de motivation.

³⁰ Observatoire des inégalités, « Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : état des lieux », 25 mars 2019 : <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>

PROBLÉMATIQUES

B. DES PRATIQUES STÉRÉOTYPÉES VOIRE DISCRIMINANTES

Une fois démontrée l'importance de se pencher sur la question de l'égalité en lui accordant une place réelle tant dans les réflexions collectives que dans sa stratégie budgétaire, il devient nécessaire d'identifier les pratiques stéréotypées voire discriminantes encore présentes au sein des structures. Le plus souvent inconscientes, elles freinent toutefois l'accès à une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elles doivent donc être analysées et discutées dans une perspective dynamique de progrès.

LA PERSISTANCE D'UNE SÉGRÉGATION GENRÉE DANS LES ÉQUIPES, INDUITE PAR L'ESSENTIALISATION DES QUALITÉS

Les personnes entretenues reconnaissent que les femmes et les hommes ne se positionnent pas sur les mêmes postes. Si des structures souhaitent inverser la tendance et valorisent l'intégration de femmes dans des équipes dites « masculines » (et plus rarement, l'inverse), toutes les structures n'envisagent pas cette possibilité.

Parmi les raisons invoquées à cette répartition genrée, on retrouve principalement la question des qualités et capacités différenciées des femmes et des hommes. Le manque de force physique revient très fréquemment pour justifier la non-orientation des femmes vers les supports d'activité tels que le bâtiment, la construction, les espaces verts, la manutention.

Lors d'un entretien, à la question de la répartition des femmes et des hommes sur les supports d'activité, les deux personnes enquêtées de sexe féminin ont répondu : « *La manutention, on essaie d'éviter quand même... On a des profils qui, comme moi, peuvent porter mais en général on a des hommes qui sont dispos donc du coup on va privilégier ceux qui sont robustes quoi.* »

Oui, physiquement, on n'est quand même pas fait pareil... Sur des petites choses, ça peut aller mais sur des missions assez longues, on privilégie les hommes... »

Il a également pu être observé une « essentialisation des qualités », c'est-à-dire le fait de réduire un individu à une caractéristique supposément naturelle et de généraliser ce prétendu trait naturel à toute une catégorie de personnes³¹. Cette essentialisation ou naturalisation des qualités et des compétences³² est également à l'œuvre dans l'intégration des femmes sur certains supports dits masculins.

Le témoignage d'un salarié d'ACI illustre bien ce processus : « *Ce n'est pas que des travaux d'espaces verts, c'est de l'aménagement rural et la sensibilité qu'est celle des femmes au paysage, à l'entretien des paysages et à leur valorisation est intéressante aussi. Elles portent souvent un regard un peu différent, là où les hommes ben...on tond, on débroussaille, etc. Elles, elles vont apporter une certaine sensibilité à l'esthétique, etc. C'est une plus-value.* »

Ce phénomène a également été observé lorsqu'il était question des équipes permanentes. Dans une structure, les personnes interrogées sur la répartition des femmes sur les postes permanents reconnaissent que beaucoup de travailleurs sociaux sont des femmes, « *dû à leur sensibilité* ».

LA CRÉATION DE SUPPORTS D'ACTIVITÉ « FÉMININS » OU LA MIXITÉ EN TROMPE-L'ŒIL

La construction du projet professionnel est largement invoquée pour justifier le positionnement différent des femmes et des hommes : les femmes ne se projetant pas sur des postes dits masculins lors de la création et de la construction de leur projet professionnel, l'accompagnement socio-professionnel ne s'axait pas sur cette possibilité. Le manque de candidatures de femmes sur ces postes expliquerait donc le renforcement de la non-mixité de certains supports d'activité.

³¹ Emission radio, Le journal de la philo, par Géraldine MOSNA-SAVOYE, "L'essentialisation", 17 septembre 2019 : <https://www.franceculture.fr/emissions/le-journal-de-la-philo/le-journal-de-la-philo-du-mardi-17-septembre-2019>

³² LAPEYRE Nathalie, *Le nouvel âge des femmes au travail*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2019.

PROBLÉMATIQUES



L'interlocutrice de l'ETTI interviewée reconnaît que l'agence n'est pas « *force de proposition* » pour construire avec les personnes un projet professionnel un peu plus atypique : les femmes ne se verront par exemple pas proposer des missions dans le BTP. Cela s'explique bien sûr par le positionnement des ETTI : elles accueillent les personnes les moins éloignées de l'emploi, qui ont déjà un projet professionnel abouti.

Les femmes sont donc placées sur des supports d'activité considérés comme plus adaptés aux femmes car faisant appel à des qualités dites féminines : minutie, délicatesse, propreté... Ainsi, les supports d'activité revêtent une connotation genrée et on observe la concentration de femmes et d'hommes sur des supports différents. Les femmes étant considérées comme plus minutieuses et patientes, elles sont orientées en priorité sur les supports d'activité tels que le nettoyage-ménage, la blanchisserie, la laverie et le tri, les services à la personnes et l'industrie.

Au contraire, la force physique et la résistance étant des caractéristiques considérées comme masculines, les supports d'activité tels que la collecte de déchets, les espaces verts, le bâtiment, la manutention, la livraison accueilleront une écrasante majorité d'hommes.

Pour pallier ce manque de mixité, les SIAE choisissent donc de créer des supports spécifiques, qui leur permettront d'atteindre en apparence des objectifs de mixité dans leurs effectifs.

Ainsi, une ETTI reconnaît que pour le projet 2020, la structure va essayer de capter des postes dans le secteur du nettoyage et de la propreté afin d'augmenter sa part de femmes dans les effectifs et répondre à la demande des femmes qui se présentent avec ce projet professionnel.

Un directeur de structure explique également que « *l'atelier chantier d'insertion vêtements-tri a été créé justement parce que le support fringues, à la base c'était plus facile pour avoir des nanas pour trier. Et on avait [deux secteurs d'activité très masculinisés] : Second œuvre-bâtiment, il n'y a jamais eu des filles dessus, et sous-traitance il y avait quasiment que des mecs, clairement. Au contraire, le nettoyage, c'était fléché nanas, avec du temps partiel, comme d'habitude. L'atelier chantier d'insertion vêtements-tri a été monté uniquement pour répondre à un déficit d'offres sur le bassin pour les femmes.* »

Enfin, un salarié d'une structure évoque ses difficultés à capter des femmes sur les espaces verts et la manière dont la structure s'est adaptée : « *Les supports d'activité espaces verts sont plutôt des métiers physiques et on a du mal à les rendre attractifs pour le personnel féminin, même si on a du personnel féminin sur ces supports. [La création d'un nouveau support d'activité], on s'est dit, c'est peut-être l'occasion de favoriser l'employabilité des femmes sur un métier où on va travailler avec le monde du vivant. [...] Il a été pensé en partie pour ça, il a aussi été mis en œuvre parce qu'on a identifié sur le territoire des besoins en matière de réouverture paysagère.* »

Il détaille le processus et la réflexion sous-jacente : « *[...] on avait identifié sur notre territoire un certain nombre de personnes du sexe féminin qui étaient en difficulté et qu'un des moyens de les sortir de ces difficultés était de les intégrer dans un parcours, même si nos supports initiaux n'étaient pas forcément les mieux adaptés. C'est pour ça qu'on a développé d'autres activités en périphérie des espaces verts pour permettre aussi à du personnel féminin de s'exprimer pleinement dans d'autres supports d'activité.* »

PROBLÉMATIQUES

Si la création de nouveaux supports d'activité pour attirer des femmes repose sur certains stéréotypes et une vision essentialisante des qualités dites féminines, celle-ci s'intègre dans une stratégie plus large qui vise, à terme, plus de mixité dans les effectifs en insertion :

Un salarié d'un ACI explique : *« C'est aussi pour ça que la recyclerie [a été créée], on savait aussi que sur cette activité, la sensibilité ou l'appétence pour l'objet, sa remise en état, sa valorisation, l'acte de vente, on était convaincu qu'on allait plutôt mobiliser du personnel féminin que du public masculin. Ces deux activités-là doivent nous permettre d'accueillir encore davantage de femmes, et puis à un moment donné d'inverser la tendance sur les équipes des espaces verts puisqu'à tout moment, on peut être amené à basculer des gens d'une activité à une autre si, à un moment donné, il y a un intérêt. »*

En effet, la création de supports d'activité féminins est souvent vue comme une solution facilement applicable pour augmenter la part des femmes dans les effectifs en insertion et pour répondre au besoin d'insertion par l'activité économique des femmes sur un territoire donné. Cependant, elle a pour conséquence un renforcement de la ségrégation sexuée du travail et permet de véhiculer l'image d'une « apparente mixité ». Des stéréotypes de sexe sont alors activés lors de l'orientation, du positionnement sur les supports d'activité et de la construction du projet professionnel.

Cette solution est bien identifiée par la DIRECCTE dont une des chargées de mission dans une unité départementale exprime sa surprise face aux nombres de structures qui créent des supports d'activité dits féminins pour répondre à leur objectif de mixité sans essayer de « chambouler » les stéréotypes.



La création de supports d'activité « dédiés aux femmes » part d'un élan sincère d'apporter une solution rapide et concrète à une non-mixité et de permettre à des femmes de retrouver une activité professionnelle. Ces initiatives reposent sur un impensé tout à fait inconscient exacerbé par un manque de moyens et maintiennent un cloisonnement sur les supports d'activité.

La mixité professionnelle, un objectif loin d'être atteint

Cette ségrégation genrée est bien entendu observable de manière plus large au sein des familles professionnelles. Encore aujourd'hui, seulement une douzaine de familles professionnelles sur 87 peuvent être considérées comme mixtes, c'est-à-dire comportant une part de femmes ou d'hommes comprise entre 40 et 60 % de ses effectifs.

20 % de l'emploi dit féminin se concentre dans les métiers de service et de santé³³ : les femmes représentent près de 100 % des aides à domicile, 90 % des aides-soignant.es et agent.es de services hospitaliers et 66 % des salarié.es des sociétés de nettoyage³⁴. À l'inverse, les hommes représentent 98 % des ouvrier.es qualifié.es du bâtiment, près de 90 % des conducteur.rices de véhicules, près de 80 % des ingénieur.es de l'informatique et plus de 85 % des métiers de la sécurité et de la défense (policiers.es, sapeurs.es-pompier.es, militaires³⁵).

³³ Pôle Emploi, article « La mixité professionnelle, un enjeu et des actions », 2 juillet 2019 : <http://www.pole-emploi.org/regions/ile-de-france/actualites/2019-1/la-mixite-professionnelle-un-enjeu-et-des-actions.html?type=article>

³⁴ Les Echos Start, article « Où sont les femmes ? Seulement 17% des métiers sont mixtes, et c'est un vrai problème », 15 février 2018 : <https://start.lesechos.fr/societe/egalite-diversite/seulement-17-des-metiers-sont-mixtes-et-c-est-un-vrai-probleme-11081.php>

³⁵ Observatoire des inégalités, « Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes », 11 décembre 2014 : https://www.inegalites.fr/Une-repartition-desequilibre-des-professions-entre-les-hommes-et-les-femmes?id_theme=22

PROBLÉMATIQUES

La « force physique », une différence fondamentale et indépassable entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel ?

Il est communément accepté que les femmes ne peuvent pas exercer certains métiers car elles sont moins fortes physiquement que les hommes. Les métiers du BTP, de la maintenance, de l'agriculture, de l'artisanat (ébénisterie, charpente, ferronnerie), de la sécurité (sapeur.es-pompier.es) leur sont rendues inaccessibles selon ce critère.

Or, cet argument ne repose pas uniquement sur des données objectives. Si on observe des tendances générales se démarquer au niveau de la physiologie (en effet les hommes sont d'une manière générale plus grands et plus lourds que les femmes, ce qui fonde potentiellement leur force physique), il est aisé de prouver qu'il ne « s'agit là que d'une différence statistique, puisqu'il existe des hommes fluets et des femmes corpulentes³⁶ ».

Un biais intervient donc quant à la représentation des métiers dits féminins ou masculins et des qualités requises pour les exercer. D'ailleurs, deux directrices de structure reconnaissent lors de l'entretien que des exceptions à la règle existent : « Après on a eu, je me souviens, une femme qui abattait un travail d'hommes. Ça reste des cas assez rares quand même. », « Les activités encombrants-déménagement depuis que je suis là, j'ai vu une seule femme qui a pu tenir le coup. Mais les autres elles ne tiennent pas parce que c'est dur physiquement. ».

Ainsi, il ne s'agirait pas de proposer à toutes les femmes d'exercer des postes sur des supports d'activité traditionnellement masculins, mais d'ouvrir davantage ces supports à celles qui le souhaitent.

La pénibilité des travaux exercés par les femmes est largement minimisée voire occultée.

Or, les métiers d'aide-soignant.e ou de caissier.e requièrent force et résistance pour tenir les postures répétitives et soulever des charges lourdes (des personnes malades, à mobilité réduite ou plusieurs centaines de kilos de produits au cours d'une journée de travail).

Plus encore, des mesures ont été prises dans le bâtiment ou la maintenance pour améliorer les conditions de travail grâce aux avancées techniques et technologiques comme la mécanisation, le port et l'élévation de charges avec des machines, ou la limitation du poids des sacs de matériaux, etc. Le métier d'aide-soignant.e par exemple ne bénéficie pas de ces avancées et ne rentre pas dans la famille des métiers pénibles nécessitant de la force physique.

UNE PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL INVISIBILISÉE

La pénibilité des métiers dits féminins est peu reconnue : alors que les travaux de ménage et de nettoyage sont particulièrement pénibles, cette caractéristique n'est pas ou peu présente dans les discours de nombreuses SIAE.

Au contraire, l'accent va être mis sur la pénibilité des postes dits masculins car ils bénéficient de plus de visibilité sur ce sujet. Ainsi, il sera plus accepté de parler de la pénibilité et des troubles musculosquelettiques liés à une activité dans le bâtiment, la construction, les espaces verts ou la maintenance, que liés à une activité de nettoyage ou dans l'industrie.

Les études sur l'impact sur la santé des travaux dits féminins ne sont apparues que récemment. Longtemps invisibilisée, la pénibilité des travaux de nettoyage, où les employé.es sont dans une très large proportion des femmes, peine encore à être reconnue au même plan que celle des travaux dans le BTP.

³⁶ GALLIOZ Stéphanie, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », in *Travail, genre et sociétés*, vol. 16, no. 2, 2006, pp. 97-114.

PROBLÉMATIQUES

Or, les personnes à ces postes sont très exposées aux risques physiques : la pléiade d'agents chimiques contenus dans les produits de nettoyage sont très néfastes pour la santé et peuvent entraîner des troubles au niveau respiratoire, dermatologique ou neurologique et le port de charge ainsi que la répétition des tâches peuvent entraîner de nombreux troubles musculo-squelettiques.

Lors de l'entretien avec la régisseuse de quartier au statut d'EI, l'interlocutrice insiste sur la pénibilité des postes dits « physiques » mais ne cite que les postes dans les secteurs du déménagement, des encombrants et des espaces verts. Finalement, elle a reconnu qu'une des raisons pour lesquelles les femmes sur les postes de nettoyage sont satisfaites de leur contrat à temps partiel était que ces activités sont particulièrement dures physiquement à cause des gestes répétitifs, du morcellement des heures et des postures pénibles : *« L'activité ménage, par expérience, on se rend compte que les personnes ne tiennent pas au-delà de 30 h. Là on en a une qu'on avait fait monter à 31 h, elle nous a demandé de revenir à 26 h parce qu'elle ne tient pas le choc physiquement. »*.

Une étude de la DARES estime qu'en 2016, 71 % des salarié.es du nettoyage sont exposé.es au travail répétitif, 61 % au risque chimique et 52 % aux postures pénibles. Au total, ce sont neuf salarié.es du nettoyage sur dix qui sont exposé.es à au moins un risque physique³⁷.

Le manque de reconnaissance de la pénibilité de ces travaux empêche une adaptation des postes en vue de limiter les risques d'accident du travail et contribue à leur dévalorisation.

Un enjeu fort réside dans la reconnaissance de la pénibilité du travail exercé. À titre d'illustration, les métiers du bâtiment sont fréquemment cités comme l'archétype des métiers pénibles.

Cette reconnaissance a permis d'utiliser les avancées techniques et technologiques pour améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité.

L'usage de la force physique est ainsi limité grâce à la mécanisation de certains outils, le recours à des machines pour soulever des charges, la baisse du poids des sacs, etc. Il est donc important de reconnaître la pénibilité pour l'ensemble des métiers : les tâches impliquant de la minutie et de la répétition ne sont pas toujours considérées comme pénibles, contrairement aux travaux de force (effort physique visible — effort de concentration invisible).

DES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES AUSSI À L'EMBAUCHE

Il a pu être constaté par les personnes enquêtées des pratiques discriminatoires au sein d'entreprises du marché « classique », sur lesquelles il paraît difficile d'agir.

Le délégué régional d'un réseau de l'IAE explique avoir eu des retours de SIAE qui n'ont pas de problèmes à positionner des femmes sur des métiers traditionnellement masculins comme le BTP ou les transports mais qui sont confrontées à des entreprises classiques réticentes à embaucher des femmes sur ces postes, même si cela se passait bien en insertion.

Une directrice de structure analyse les demandes des entreprises avec lesquelles elle travaille : *« C'est vrai qu'il y a des entreprises, c'est de la manutention, ils nous demandent toujours quelque chose de fort. Ils ne nous disent pas qu'ils veulent un homme spécialement, mais bon on le sent bien... »*.

Une conseillère d'insertion professionnelle se souvient avec colère du cas d'une femme qu'elle a suivie : *« Le bâtiment ça devrait être accessible à tout le monde. Y a des dames qui se sont tournées vers les métiers du bâtiment... Tout le monde avait essayé de promouvoir ça, des réunions dans tous les sens en France, etc. Et quand les dames se présentaient, elles avaient fait la formation, je pense à une nana qui avait été peintre qui avait fait une formation d'un an ou huit mois, elle se présente dans la boîte et on lui répond 'non, non, toi on te prendra juste pour les finitions.' »*.

³⁷ DARES Analyses n°043, « Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ? », septembre 2019 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses-metiers_du_nettoyage.pdf

PROBLÉMATIQUES



Refuser d'embaucher quelqu'un en raison de son sexe constitue une discrimination punie par la loi.

La question du voile est apparue dans trois entretiens mais n'a été présentée comme sujet de discrimination que par une seule structure combinant un ACI et une EI : « *Très peu d'entreprises acceptent des femmes portant le voile. Il y en a certaines qui tolèrent et d'autres qui n'acceptent pas. Les seules entreprises qui acceptent les dames voilées c'est les plateaux téléphoniques, vous savez, quand vous prenez rendez-vous par exemple, quand on ne les voit pas et les dames qui travaillent dans les banques tard le soir pour du nettoyage parce qu'on ne les voit pas. C'est les seules dames qui vont trouver... Ça veut dire qu'il faut qu'elles s'adaptent à un horaire de nuit, se lever à 4 h du matin pour pas qu'elles croisent les autres salarié.es, c'est horrible.* ».

Il s'agit là d'une pratique discriminatoire reposant sur le critère de la religion.

Pour rappel, le voile est uniquement interdit dans le secteur public au motif que les fonctionnaires ou les salarié.es d'une entreprise assumant une mission de service public sont soumis.es à une obligation de neutralité. L'interdiction des signes religieux dans l'entreprise n'a pas été posée par la loi mais peut être incluse dans le règlement intérieur. Des restrictions peuvent également être appliquées pour le personnel en contact avec la clientèle si la clause de neutralité incluse dans le règlement est générale et indifférenciée.

Le concept de « discrimination positive » ou d'« action positive » est un outil à valeur corrective pour rééquilibrer une situation d'inégalités systémiques. Elle consiste en « *des mesures de rattrapage accéléré à titre transitoire*³⁸ ». Son objectif est triple : « *un objectif de rattrapage entre groupes inégaux, un objectif de lutte contre les discriminations, un objectif de promotion de la « diversité* ».³⁹

³⁸ Observatoire des inégalités, « *Qu'est-ce que la discrimination positive ?* », juillet 2015 : https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-que-la-discrimination-positive?id_theme=22

³⁹ *Ibid.*

PROBLÉMATIQUES

Les entreprises en particulier ne connaissent pas leurs droits et une certaine incompréhension de la notion de « discrimination positive » persiste. Dans le cadre d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, obligatoire dans les entreprises de 50 salarié.es et plus, les entreprises ont justement la possibilité de se saisir de cet accord pour réduire les inégalités par la mise en place d'actions concrètes à destination des femmes.

Il a également pu être observé que les structures elles-mêmes ont du mal à se saisir du concept de discrimination positive, cet outil étant vu comme à double tranchant car « *en essayant d'enlever une discrimination on en crée une autre...* ». Ainsi, « privilégier » les femmes dans le recrutement, sur un poste ou sur une formation, reviendrait à faire subir une perte de chances pour les hommes.

Au cours des entretiens, il a pu être constaté des pratiques discriminatoires non reconnues, inconscientes.

Une directrice d'EI reconnaît d'ailleurs la possibilité d'avoir des pratiques discriminantes par méconnaissance : « [...] *Il y a des choses dans nos pratiques, c'est habituel, on ne s'en rend pas ou plus compte, que c'est discriminant...* »

Une des pratiques reconnue concerne dans une écrasante majorité le public des femmes, dont celles ayant des enfants. Si les femmes qui candidatent sur des postes physiques dits « masculins » ne sont pas retenues, celles ayant des enfants à charge sont encore plus pénalisées car il arrive qu'elles ne soient pas retenues pour intégrer le parcours d'insertion.

Ces pratiques ont lieu dans différents types de SIAE, plus particulièrement, dans les structures qui mettent à disposition du personnel. Celles-ci sont donc dépendantes des entreprises et des particuliers utilisateurs de leurs services. Il a été dit par des personnes enquêtées dans des AI ou ETTI qu'elles ne procèdent pas à leur inscription car les candidates n'ont pas de solutions de garde à proposer ou parce qu'elles supposent

que leur organisation familiale va interférer avec leur parcours en insertion : « *Je suis en train de me dire, on les fait pas forcément travailler les dames qui ne peuvent pas faire garder leurs enfants. Du coup, je les redirige, elles ne passent pas le stade de salariée. Ces personnes-là quand elles ont des freins comme la garde d'enfants, et qu'elles ne peuvent pas travailler, je les redirige.* »

« *Si une personne vient et puis qu'elle nous dit 'moi je peux travailler que de 9h moins le quart à 11 h 15, et puis après de 14 h à 16 h, c'est compliqué. Nous tout de suite on se dit 'Ben non, on peut pas, on peut pas'. Il faut que ce soit la personne qui s'adapte au travail du coup, ce n'est pas dans l'autre sens.* »

Une des interlocutrices explique que ce refus s'applique également aux femmes ayant la garde partagée de leurs enfants : en effet, une semaine sur deux, elles seraient moins disponibles.

Pour rappel, la loi interdit de rejeter des candidatures sur les critères du sexe ou de la situation de famille.

Ces pratiques sont moins visibles dans les structures du type ACI ou EI qui ne sont pas soumises au même impératif de production et de « rentabilité ». Le directeur d'un ACI explique d'ailleurs : « *On est centré.es sur les plus éloigné.es de l'emploi, ça veut dire qu'on ne trie pas.* »

Il est important de souligner la double peine que représentent ces pratiques discriminatoires pour les femmes. Ces personnes souhaitent se diriger vers le secteur de l'insertion par l'activité économique car elles ne sont pas en capacité d'intégrer le marché du travail classique. Si elles se voient refuser l'accès au parcours d'insertion et ne peuvent donc pas bénéficier de l'accompagnement socio-professionnel qu'il offre, elles sont encore davantage précarisées et exclues de la sphère professionnelle, ce qui creuse les inégalités entre les femmes et les hommes.

PROBLÉMATIQUES

UN PLAFOND DE VERRE TOUJOURS AUSSI SOLIDE ET RÉSISTANT

Bien que notre échantillon réduit ne nous ait pas permis de constater la prégnance du plafond de verre — sept femmes à des postes de direction ont échangé avec FETE pour trois hommes— la ségrégation a pu toutefois être observable au sein des équipes permanentes avec des femmes mobilisées sur les postes de support (administratif, accueil), d'accompagnement socio-professionnel et d'encadrement.

Les chiffres de l'Observatoire national de l'ESS – CNCRESS sont, eux, plus explicites : l'ESS compte pas moins de 67 % de femmes salariées, dont 52,8 % dans les postes d'encadrement⁴⁰. Si le secteur de l'économie sociale et solidaire est particulièrement féminisé, il apparaît au cours des entretiens que certains postes sont davantage occupés par des hommes.

C'est le cas en particulier des postes d'encadrement techniques, notamment dans la rénovation de bâtiment, la construction, les espaces verts, la manutention... Cela n'est pas surprenant au regard de la faible proportion de femmes au sein de ces familles professionnelles.

À titre d'exemple, une étude menée par l'Association nationale des acteurs du Chantier-école⁴¹ a permis de révéler des disparités assez éloquentes :

- ⇒ On compte 83 % de présidents pour 17 % de présidentes d'ACI ;
- ⇒ Les femmes sont surreprésentées au niveau de l'accompagnement social et professionnel et sur le pôle administratif les hommes sont surreprésentés au niveau de l'encadrement technique ;

Les hommes sont surreprésentés sur les postes de direction (30 % de femmes, 70 % d'hommes).

C. LES PROBLÉMATIQUES D'ORDRE STRUCTUREL QUI LIMITENT L'ACTION

Si l'observation des pratiques professionnelles sous l'angle de l'égalité permet de soulever des pistes de travail, il s'agit également de prendre en compte les problématiques d'ordre structurel qui viennent limiter l'action des acteur.rices de terrain.

L'IMAGE DE LA « TÊTE DANS LE GUIDON »

D'une manière plus générale, l'idée de la « *tête dans le guidon* » rend peu propice des échanges de pratiques sur le sujet de l'égalité. Cette image de la « tête dans le guidon » est utilisée pour décrire une réalité professionnelle faite d'efforts intenses et continus, de travail sous tension et parfois dans l'urgence, avec peu de moments de répit. La grande majorité des personnes entretenues ont ainsi évoqué leur **charge de travail comme frein principal** pour s'emparer de la thématique et en faire une priorité.

L'évolution de l'environnement financier dans lequel s'inscrit l'IAE, représente un frein structurel important à prendre en compte. Certaines personnes entretenues ont souligné la complexification de la gestion administrative des structures et le durcissement des procédures de suivi des actions. En effet, en plus d'accomplir leur travail quotidien de suivi, d'accompagnement, de levée des freins, de production, les personnes doivent répondre à des demandes de plus en plus nombreuses de comptes-rendus, de tableaux et d'indicateurs de suivi, qui peuvent entraver l'action des SIAE par leur caractère chronophage et complexe. Cela est d'autant plus vrai que le fonctionnement des SIAE repose sur des fonds publics qui sont en attente de comptes-rendus de plus en plus précis et réguliers.

⁴⁰ Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire, Rapport triennal « Egalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS », Février 2017 : <http://www.esspace.fr/files/pdf/Rapport-Egalite-HF.pdf>

⁴¹ Association nationale des acteurs du Chantier-école, *Egalité des chances femmes-hommes : vers la mixité dans les ateliers et les chantiers d'insertion*, décembre 2010 : http://www.chantierecole.org/IMG/pdf/guide_egalite_h_f_basse_def.pdf

PROBLÉMATIQUES

Un directeur d'ACI qui existe depuis plus de 20 ans évoque ses difficultés face à cette évolution et cette complexification. Il reconnaît être décontenancé par les nouvelles procédures à suivre et leur fonctionnement et regrette que cela l'éloigne des chantiers et du public en insertion.

Le départ en retraite d'une salariée qui gérât des questions RH (formations, coaching...) sans renouvellement du poste l'a déstabilisé, lui rajoutant une charge de travail pour laquelle les outils lui manquent.

Le manque de ressources humaines et financières des SIAE minent les efforts et les initiatives entreprises, comme c'est généralement le cas dans le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire, pour faire avancer le sujet de l'égalité femmes-hommes et de la mixité. C'est en particulier le cas pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, indispensables à l'accueil de plus de femmes.

Un directeur de structure résume simplement la situation : « *Le nerf de la guerre, c'est l'argent* ».

Certaines structures ont réussi à débloquent des fonds pour investir dans l'achat de matériels et ainsi faciliter certaines tâches et réduire la pénibilité au travail des salarié.es (par ex : achat de brouettes mécanisées), d'autres ont engagé une réflexion sur l'organisation du travail et ont trouvé des solutions pratiques rapidement déployables (par ex : diviser les sacs de chaux de plusieurs dizaines de kilos en seaux, plus faciles à porter, porter les matériaux lourds à plusieurs, éviter le travail en hauteur). Mais d'autres structures sont freinées dans leurs démarches par le manque de moyens et de temps à consacrer à ce sujet.

Sur la possibilité d'adapter les postes, une directrice d'EI reconnaît qu'elle n'a jamais pensé à cette éventualité et qu'elle ne saurait pas par où commencer, par manque de compétences sur le sujet.

Ces facteurs retardent et empêchent la prise en compte de l'égalité, qui reste le « dossier en-dessous de la pile ».

Pour la déléguée régionale d'un réseau de l'IAE, la question est difficile à prendre en compte en profondeur et dans sa totalité car les SIAE doivent déjà intégrer de nombreux sujets de manière transversale et ont parfois d'autres priorités, comme résoudre leurs difficultés de recrutement.

Une directrice d'EI revient sur le besoin d'être outillée via une aide extérieure, à défaut d'avoir les ressources en interne : « *Très sincèrement, si on peut avoir de l'aide extérieure, ou des outils, ou des conseils, moi je prends.* »

Cette situation n'est bien entendu pas caractéristique de l'IAE. Lors de l'accompagnement des entreprises et organisations syndicales dans le cadre de la négociation collective d'accords égalité, FETE est régulièrement confrontée au fait que le sujet de l'égalité ne soit pas une priorité par manque de temps, de moyens et de personnes mobilisées.

Cependant, lorsque le sujet de l'égalité et de la mixité professionnelles est abordé, c'est souvent le fait d'une personne qui s'investit sur ce sujet et qui joue un rôle moteur dans la réflexion.



PROBLÉMATIQUES

Dans un ACI interviewé, le directeur qui s'est emparé du sujet, est décrit comme « *un élément moteur* » par la personne avec qui FETE s'est entretenue. Notre interlocuteur explicite la manière dont le directeur a instillé une réflexion collective sur le sujet : la thématique de l'égalité a été inscrite à l'agenda du projet de la structure, les ordres du jour des réunions d'équipe contenaient fréquemment un point sur le sujet, il s'est investi dans le Tour de France de l'Egalité et a fait appel à un cabinet de conseil spécialisé pour organiser des temps de sensibilisation collectifs avec l'équipe permanente et a participé à la rédaction d'un rapport sur le sujet.

Une directrice d'EI souligne l'importance d'une personne qui porte le sujet : « *Dans le quotidien, s'il n'y a pas quelqu'un qui alerte sur un thème...* ». Sans cela, la thématique a toutes les chances d'être mise de côté pour une durée indéterminée.

Cette thématique nécessite de pouvoir se donner le temps de la réflexion, ce dont les SIAE ne disposent malheureusement pas. Quand il y a une volonté, un portage du « dossier », cela fonctionne, comme on peut le voir avec l'exemple de cet ACI, cité plus haut.

LA NÉCESSITÉ DE SENSIBILISER TOUTE LA CHAÎNE DE L'IAE

Le manque de sensibilisation à la thématique de l'égalité et de la mixité professionnelles des SIAE et des prescripteurs, couplé au manque de temps et d'argent, exacerbent le « mythe de l'égalité-déjà-là » et confortent les angles morts sur certaines pratiques professionnelles. Pour travailler cette question, il serait nécessaire d'engager toute la chaîne des acteurs et actrices de l'IAE et l'ensemble des équipes permanentes. C'est bien dans ce besoin d'une entente collective et d'un travail collaboratif que réside la difficulté de faire avancer l'égalité et la mixité dans l'IAE.

Un salarié d'ACI souligne ce besoin-là, il souhaite que « *l'ensemble de la chaîne d'intervenants soit*

convaincu de ce dont nous sommes convaincus. Qu'on soit à l'unisson. Qu'on ne se retranche pas encore parfois derrière des représentations. »

Pour y parvenir, une sensibilité au sujet est indispensable, ce qui est compliqué car tous les acteurs.rices de la chaîne de l'IAE font face au manque de temps et sont confronté.es à certains freins structurels spécifiques. Le dialogue avec Pôle Emploi, un des principaux prescripteurs des SIAE, peut ainsi être fragilisé par un important turn-over. Par ailleurs, l'augmentation exponentielle du portefeuille de projets et partenaires que doivent gérer les salarié.es, mettent à mal la capacité à accompagner les demandeur.ses d'emploi autant qu'ils et elles le souhaiteraient.

Plus encore, ce manque de sensibilisation des partenaires peut venir contrecarrer certaines initiatives de SIAE sur le sujet et freiner le travail en faveur de l'égalité et la mixité au sein des structures.

Le directeur d'un ACI en témoigne : il est confronté à des orientations qui ne coïncident pas avec son souhait d'apporter de la mixité. Le sujet a justement été abordé lors de réunions avec les prescripteurs et il a organisé des visites de chantier pour du public et des prescripteurs afin de déconstruire les idées reçues sur son support d'activité. Le maintien d'une orientation uniquement masculine sur les supports d'activité peu féminisés vient contrecarrer le projet de la structure et il reconnaît avoir peu de prise ou d'influence sur ce point.

Si certains interlocuteur.rices reconnaissent une politique volontariste chez une part croissante d'entreprises partenaires (dans le cas des AI et ETTI notamment), d'autres soulignent la difficulté à faire bouger les lignes dans leurs échanges avec les entreprises non sensibilisées à la thématique de la mixité.

Ainsi, une directrice d'AI a expliqué avoir positionné un homme sur une mission de remplacement pour du nettoyage dans une école. La mairie a catégoriquement refusé d'un homme sur ce poste, pressée par l'équipe pédagogique de l'école concernée.

PROBLÉMATIQUES



Dans cet environnement relativement contraint, il en résulte une adaptation des pratiques professionnelles qui marque une impasse : soit les SIAE adoptent une politique volontariste en proposant quand cela était possible des candidatures de femmes sur des postes dits masculins, soit elles se conforment aux attentes des partenaires et écartent ces candidatures, sachant par expérience qu'elles ne seront pas retenues.

LE RÔLE PRÉPONDÉRANT DES RÉSEAUX ET DES DIRECCTE

Bien que l'importance du sujet de l'égalité femmes-hommes soit unanimement reconnue, les SIAE peinent à identifier les ressources à leur disposition pour mener une action concrète. **La thématique demeure une nébuleuse de valeurs et d'idéaux sans pistes d'application pratiques et effectives ou de visibilité sur les bénéfices immédiats ou à plus long terme.**

Cette cartographie révèle que les structures ne sont pas en mesure d'œuvrer seules à l'intégration de l'égalité et de la mixité professionnelles dans leurs pratiques, à l'instar de toutes les entreprises avec lesquelles FETE travaille.

Les SIAE ont besoin d'être outillées et accompagnées car le sujet est complexe. Il nécessite une expertise et une aide sur-mesure prenant en compte les besoins qui peuvent varier selon le type de structure.

Une partie des SIAE rencontrées sont adhérentes à un réseau de l'IAE et certains d'entre eux ont produit des études sur la thématique, ils ne disposent pas toujours d'outils concrets à leur proposer. Au final, les SIAE sollicitent donc très peu leur réseau d'adhésion pour être outillées ou soutenues dans leur démarche d'égalité et de mixité.

Le rôle des réseaux de l'IAE sur ce sujet n'est peut-être pas assez défini et les productions d'études ou de recommandations pas assez diffusées pour que les SIAE puissent pleinement les utiliser. Dans certains cas, les réseaux IAE viennent tout juste d'entamer des travaux ou des réflexions sur le sujet et ne peuvent pas encore venir en appui de leurs SIAE adhérentes.

Les personnes enquêtées pour lesquelles les structures peinent à se saisir de la thématique, reconnaissent que les dialogues de gestion sont souvent le moment privilégié où la question de l'égalité et de la mixité professionnelles est abordée. Il serait donc intéressant de mener un travail de sensibilisation auprès de la DIRECCTE, en dehors du rappel des obligations légales qui reste le plus souvent la porte d'entrée sur le sujet. Les DIRECCTE pourraient ainsi être des ressources et des instances de conseil sur la thématique.

III. BESOINS EXPRIMÉS ET BONNES PRATIQUES PROPOSÉES

Lors des entretiens, de nombreuses « bonnes pratiques » ont pu être recensées, même si elles ne sont pas toujours identifiées en tant que telles par les acteur.rices de l'IAE.

Ces pratiques vertueuses sont ici mises en corrélation avec les besoins exprimés lors des échanges afin de dégager des perspectives de travail sous forme de préconisations.

Ces bonnes pratiques et préconisations sont à la disposition des SIAE mais également de leurs partenaires (prescripteurs, etc.).

A. CRÉER DES CONDITIONS D'EMBAUCHE ÉGALITAIRES

La phase d'embauche est un levier d'action particulièrement intéressant en matière de promotion de l'égalité et de la mixité femmes-hommes.

PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À LA RÉDACTION ET À LA DIFFUSION DES OFFRES D'EMPLOI

Il peut arriver que des biais stéréotypés se glissent dans la rédaction des offres d'emploi et orientent, même inconsciemment, les candidatures pour un poste. En plus de l'application de la réglementation au niveau de la rédaction (utilisation du féminin et du masculin), il convient de porter une vigilance sur la rédaction des fiches de poste afin que celles-ci soient tout à fait objectives et incitent les femmes et les hommes à postuler sur des emplois traditionnellement connotés masculins ou féminins.

La création d'une fiche-réflexe sur le recrutement et l'embauche pourrait être pertinente pour les SIAE.

Un directeur de SIAE a évoqué l'importance de la communication de manière générale sur le sujet : il reconnaissait rencontrer des difficultés pour diffuser auprès des publics et des prescripteurs un message opérant sur la volonté de la structure de travailler activement sur la mixité.

Les outils de communication et les éléments de langage lui manquaient. Il serait donc pertinent de baliser un accompagnement sur ce point et de créer par exemple une photothèque plus égalitaire pour faciliter la communication des structures.

INCITER À LA MIXITÉ EN ORIENTANT LES CANDIDATURES

Parmi les pratiques relevées qui méritent d'être généralisées, la vigilance quant à la présentation d'au moins une candidature de femme sur les postes traditionnellement masculins, et inversement, permet d'offrir la possibilité de travailler sur la mixité des effectifs et la déconstruction des stéréotypes liés aux métiers. La systématisation de ce procédé permet d'adopter une pratique active pour inciter à la mixité dans les effectifs.

Il s'agirait également d'expliquer davantage le fonctionnement et les opportunités qu'offre le principe de discrimination positive afin que les structures et entreprises puissent s'en saisir. La discrimination positive permet de favoriser l'embauche de femmes à compétences égales sur des postes traditionnellement masculins.

FORMER ET SENSIBILISER TOUTE LA CHAÎNE DES ACTEUR.RICES DE L'IAE

Il s'agirait également de former les SIAE sur le recrutement non-discriminant afin d'éviter toute pratique discriminatoire, même inconsciente. Des ateliers sur le sujet pourraient être organisés sur le sujet afin de rappeler le cadre légal, les questions interdites, les stéréotypes susceptibles d'être activés et leurs conséquences et donner des outils concrets sur le sujet.

Les personnes entretenues ont également souligné l'importance d'organiser des temps de sensibilisation avec les prescripteurs et les entreprises sur le sujet de l'égalité et de la mixité professionnelles, afin de renforcer la dynamique partenariale et désamorcer les biais sexistes dans les pratiques de tous.tes les acteur.rices de l'IAE.

BESOINS EXPRIMÉS ET BONNES PRATIQUES PROPOSÉES

DÉCONSTRUIRE LES IDÉES REÇUES SUR LES SUPPORTS D'ACTIVITÉS

Une autre initiative pour déconstruire les représentations stéréotypées et travailler sur la mixité des effectifs est à retenir : une SIAE rencontrée a mis en place des visites de chantier et des journées-découvertes des métiers à destination d'un public féminin, ou l'inverse. Cela permet de démystifier certains supports d'activité, de favoriser une projection professionnelle et de rappeler que le support d'activité est avant tout un moyen de travailler sur un projet professionnel et non une finalité.

Plus encore, les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) peuvent constituer un levier à mobiliser, dans la continuité des visites de chantier et journées découvertes.

Pour que ces initiatives soient efficaces et que ces pratiques se diffusent, il est nécessaire que les partenaires de l'IAE les relaient et les accompagnent, au risque que l'impact de telles visites et journées soit limité voire nul.

B. LA FORMATION ET LA QUALIFICATION, DEUX OUTILS À MOBILISER D'AVANTAGE

La formation et la qualification sont deux outils à investir davantage pour œuvrer à la réduction des inégalités professionnelles femmes-hommes et à l'amélioration de la mixité professionnelle. Étapes essentielles dans la construction et la confirmation du projet professionnel, celles-ci peuvent permettre de déconstruire des stéréotypes.

ADAPTER LES FORMATIONS AUX PROBLÉMATIQUES OBSERVÉES

Une vigilance est également indispensable pour que les formations soient adaptées aux problématiques observées dans les équipes (ex : courtes, modulables, à proximité).

Par exemple, une SIAE a pris l'initiative de diviser les formations longues en plusieurs modules afin d'en faciliter l'accès aux salarié.es les plus en difficulté, notamment par rapport à la logistique familiale.

OUVRIR LES FORMATIONS

Les formations constituent de véritables leviers d'action. Il s'agirait ainsi de mettre en œuvre des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié.es dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes. Cela impliquerait de communiquer et d'encourager les salarié.es à se positionner sur des formations qu'ils et elles n'auraient pas envisagé, freiné.es par leurs représentations.

METTRE EN PLACE UN SUIVI POUR ASSURER L'ACCÈS À LA FORMATION

Afin d'éviter que les femmes soient pénalisées du fait de leur sur-représentation dans les contrats à temps partiel, il serait utile de mettre en place un suivi spécifique focalisé sur l'accès à la formation des salarié.es à temps partiel.

MOBILISER LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES COMME LEVIER POUR SÉCURISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Déjà engagé par les SIAE mais méritant d'être approfondi, le travail sur le bilan de compétences et les compétences transférables est une piste de travail particulièrement intéressante pour augmenter le taux de féminisation dans les secteurs les plus en demande.

BESOINS EXPRIMÉS ET BONNES PRATIQUES PROPOSÉES

C. AMÉLIORER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Au vu des freins spécifiques aux femmes identifiés par les SIAE (la monoparentalité et plus largement la charge domestique et familiale), l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle est un domaine d'action essentiel à investir.



ENCOURAGER LA FLEXIBILITÉ ET IDENTIFIER LES POINTS DE TENSION

Certaines SIAE ont bien saisi les enjeux qui résident derrière cette articulation des temps et ont procédé à des aménagements en conséquence. Ainsi, les temps de travail ont été revus pour une certaine flexibilité des horaires et des semaines comprimées mises en place (travail sur trois jours par semaine avec rattrapage un mercredi sur quatre par exemple). Lorsque cela est possible, dans le cas des contrats à temps partiel, le mercredi n'est pas travaillé. Ces mesures permettent de dégager du temps pour les impératifs familiaux mais également les démarches administratives et professionnelles des salarié.es en insertion.

Pour faciliter l'articulation entre les sphères professionnelles et personnelles, des structures veillent à planifier de manière anticipée les horaires de travail : les plannings sont ainsi publiés une semaine voire quinze jours en avance pour permettre aux salarié.es de s'organiser. Dans la majeure partie des cas, les directeur.rices de structure assurent que le maître-mot est la souplesse : le planning peut ainsi être modifié en cas d'imprévu familial.

La création d'une charte des temps permettrait de formaliser plusieurs initiatives, et notamment : éviter les réunions de travail tardives pour les équipes permanentes, limiter les horaires atypiques pour les salarié.es et instaurer une souplesse dans les horaires d'arrivée et de sortie et un délai de prévenance suffisamment long quand une modulation du temps de travail ou du planning doit intervenir.

Dans la continuité, il s'agirait également de travailler avec les entreprises partenaires, notamment dans le secteur du nettoyage, sur les horaires en journée pour éviter leur morcellement. Une démarche en ce sens a été impulsée à l'occasion d'une étude relative aux freins et leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux publiée en juin-juillet 2017, réalisée par Créativ'21⁴². La réflexion présentée dans cette monographie fait écho aux remontées de terrain.

METTRE EN PLACE DES SOLUTIONS DE GARDE ADAPTÉES

Cependant, ces mesures se révèlent la plupart du temps insuffisantes pour lever durablement les freins liés à la situation de monoparentalité ou à la charge familiale et domestique. À l'unanimité, les SIAE ont pointé la nécessité voire l'urgence de mettre en place des solutions de garde adaptées et d'améliorer les prestations de garde.

⁴² CREATIV'21, *Etude relative aux freins et leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux*, "Action : Vers un temps de travail choisi", juin-juillet 2017 : https://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/etude_emploi-femmes-territoires-ruraux_monographie-gtec-mdef-dijon.pdf

BESOINS EXPRIMÉS ET BONNES PRATIQUES PROPOSÉES

Les SIAE ont évoqué plusieurs pistes comme l'augmentation du nombre de places en crèche, le fléchage d'un nombre de places de garde par structure dans les crèches, la création de dispositifs qui accueillent les enfants de tout âge (et pas seulement les plus petits), l'attribution d'aides financières pour la garde des enfants (sous la forme de chèques-service par exemple), ou encore l'aide à la création de crèches d'entreprise au sein des SIAE.

La marge de manœuvre des SIAE est évidemment restreinte par le manque de moyens humains, matériels et surtout financiers, par des compétences limitées et des prérogatives qui ne sont pas de leur ressort. Il s'agirait ainsi d'initier une dynamique de travail collective sur ce sujet et d'inclure les collectivités territoriales afin d'impulser des politiques publiques spécifiques.

D. GARANTIR UNE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE ÉGALITAIRE

ASSURER UNE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE ÉGALITAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Comme il a été démontré plus tôt dans cette cartographie, l'existence d'une grille de rémunération ne prémunit pas de potentiels écarts entre les femmes et les hommes. La distribution de primes, la reconnaissance de la pénibilité du travail, l'accès à un contrat à temps partiel ou complet ou l'accès à des postes à responsabilité peuvent faire pencher la balance en défaveur des femmes.

La création d'un outil d'auto-diagnostic pour aider les structures à cibler les points à travailler et vérifier que la rémunération est bien égalitaire, autant pour les salarié.es en insertion et permanent.es.

E. REPENSER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR MATÉRIALISER L'ÉGALITÉ

Les conditions de travail désignent les éléments de l'environnement de travail à prendre en compte afin que les salarié.es travaillent dans les meilleures conditions : l'amplitude horaire, l'ergonomie des postes de travail, l'ambiance générale...

AMÉNAGER LES POSTES DE TRAVAIL ET LES LOCAUX

Plusieurs SIAE ont mené une réflexion sur les conditions de travail pour davantage de mixité sur les supports d'activité. Ainsi, elles ont repensé leur façon d'exécuter des manœuvres requérant une certaine force physique.

Un directeur de structure explique que son équipe a repensé les manœuvres à exécuter sur le chantier au moyen de maquettes et qu'elle a réparti le port de charge en mobilisant plus de personnes pour mener à bien une manœuvre, comme déplacer ou monter une poutre. Cette technique nécessite une préparation et une mise en place un peu plus longues mais elle a pour avantage d'inclure davantage de personnes dans la manœuvre (la force physique n'est plus un critère pour la bonne exécution), et donc de permettre davantage de mixité, de limiter les risques d'accident du travail, de développer les compétences des salarié.es en insertion ainsi que la cohésion d'équipe.

Plus encore, les charges lourdes sont divisées au maximum : les sacs de chaux sont donc répartis en seaux afin de limiter le poids.

Une directrice de structure a également investi dans du matériel, notamment mécanisé, pour faciliter les conditions de travail dans le secteur du maraîchage.

BESOINS EXPRIMÉS ET BONNES PRATIQUES PROPOSÉES

Une structure s'est également engagée dans des démarches d'aménagement de vestiaires et de sanitaires pour femmes, dans l'optique d'ouvrir certains supports d'activité aux salariées en insertion.

Afin que ces initiatives ne soient pas ponctuelles et isolées, il conviendrait d'accompagner les SIAE dans leurs démarches d'aménagement des postes et des locaux, de les encourager grâce à la mise à disposition de moyens (notamment via des aides financières) et de compétences, avec l'appui de structures expertes de ces questions.

Dans une perspective générale, il s'agit de travailler à la généralisation de l'aménagement des postes de travail et des locaux afin de réduire la pénibilité physique et améliorer l'ergonomie des postes (réglage des hauteurs de sièges et tables, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main, défragmentation des horaires coupés). Une vigilance particulière doit également être portée sur la pénibilité des postes occupés en majorité par des femmes par la réorganisation du travail et la reconnaissance de cet aspect souvent négligé.

GÉNÉRALISER LES DISPOSITIFS PERMETTANT DE TRAVAILLER SUR LA MOBILITÉ DES SALARIÉES

Des SIAE ont pris des initiatives pour que les difficultés rencontrées sur la question de la mobilité ne soient pas un frein à leur parcours et qu'ils et elles ne se retrouvent pas encore plus isolés.es.



Ainsi, certaines SIAE ont fait le choix d'investir dans des minibus et ont mis en place des circuits afin de permettre aux personnes les plus éloignées géographiquement et les moins mobiles (parce que sans permis et/ou sans véhicule) de se rendre sur leur lieu de travail. Une SIAE explique qu'elle prête la voiture de service de l'association aux salarié.es en insertion détentrices du permis de conduire ou que les salariées de la structure conduisent elles-mêmes, quand cela était possible et impératif, les personnes pour qu'elles puissent effectuer leur mission. D'autres SIAE ont incité leurs salarié.es en insertion à mettre en place des trajets en covoiturage. Une autre SIAE a systématisé l'application de frais de déplacement dans le prix des prestations pour ne pas pénaliser salarié.es les plus éloigné.es.

À l'unanimité, les SIAE ont souligné l'importance de nouer des partenariats avec des garages solidaires et des auto-écoles sociales pour travailler la mobilité. Malheureusement, tous les territoires ne sont pas pourvus de ce type de structures. Multiplier ce genre d'initiatives et généraliser des partenariats privilégiés avec les SIAE s'avère une piste à retenir.

F. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : LA RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS POUR PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les entretiens ont permis de révéler plusieurs cas de violences sexistes et sexuelles au travail. Dans la totalité des cas rapportés par les personnes enquêtées, ce sont des femmes qui étaient victimes de ces violences et des hommes qui en étaient les auteurs. Les violences subies vont de la « blague sexiste » à la tentative d'agression sexuelle, en passant par l'injure sexiste et le harcèlement sexuel.

Loin d'être anodines, ces violences sont souvent banalisées, minimisées.

BESOINS EXPRIMÉS ET BONNES PRATIQUES PROPOSÉES

Si dans tous les cas rapportés, les structures affirment avoir pris des mesures à l'encontre des auteurs, allant jusqu'à la mise à pied et au licenciement, il s'agit de travailler en amont pour prévenir ces violences et assurer la sécurité au travail des salarié.es, une responsabilité qui incombe aux structures en leur qualité d'employeurs.

PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Le rappel du cadre légal, au travers de l'affichage du règlement intérieur et des rappels à la loi, est une première étape en matière de prévention. Il convient aussi d'aborder le sujet lors de réunions d'équipes permanentes et en insertion afin de rappeler l'attitude à adopter ainsi que les recours possibles en cas de violences sexistes et sexuelles au travail.

Les temps de sensibilisation et de formation sont également des outils efficaces pour prévenir et agir sur ce sujet. Une SIAE rencontrée avait déjà adopté cette démarche en sollicitant FETE pour une formation et deux autres SIAE ont manifesté leur intérêt pour la mise en place de temps de sensibilisation sur les stéréotypes et le sexisme en général.

ACCOMPAGNER LES SALARIÉES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

À plusieurs reprises, la problématique des violences conjugales est revenue lors des entretiens : au moins cinq structures ont identifié des salariées en insertion confrontées à ces violences conjugales. Mais les structures n'identifient pas toujours les personnes victimes et ne sont pas toujours munies pour les accompagner, il s'agirait ainsi de remédier à cette situation en créant des outils pour détecter les femmes victimes de violences conjugales (questionnaire, réunions d'équipe, affichage des numéros d'urgence...). Deux structures étaient en contact avec des associations spécialisées, il pourrait être particuliè-

rement utile de généraliser cette mise en lien. Une cartographie des associations spécialisées sur le territoire ainsi qu'une fiche-réflexe accompagnée de temps de formation des équipes permanentes permettraient d'orienter les femmes en situation de violence vers des interlocuteurs spécialisés et de préserver la poursuite du parcours d'insertion.

PRÉPARER L'INTÉGRATION DE FEMMES OU D'HOMMES DANS DES ÉQUIPES NON MIXTES

Souvent perçu comme un risque d'antagoniser et de marquer davantage la différence entre les femmes et les hommes, le processus d'intégration de femmes ou d'hommes au sein d'une équipe non mixte est très peu anticipé. Il est alors avancé que cela se passe très bien sans qu'il n'y ait besoin d'une préparation à l'intégration. Cependant, ce sujet mérite qu'on s'y attarde davantage. L'intégration de femmes avec une équipe à dominance masculine peut être un facteur d'appréhension : si cette intégration n'est pas préparée en amont, cela peut jouer sur la motivation et le maintien de la salariée sur le poste.

Ainsi, il convient de travailler l'intégration en amont, à l'instar d'une SIAE qui, face au projet d'intégrer plusieurs hommes sur un support d'activité exclusivement féminin, a organisé des réunions avec les équipes permanentes pour recueillir leurs remarques et préconisations. Les salariées en insertion ont été prévenues en amont et les équipes permanentes sont restées à leur écoute pour ré-évaluer, ajuster et proposer des solutions.

Préparer l'intégration revient également à réfléchir aux outils et tenues de travail, à l'accessibilité des locaux et à la gestion des relations interpersonnelles pour créer un environnement de travail sécurisé et adéquat.

BESOINS EXPRIMÉS ET BONNES PRATIQUES PROPOSÉES

G. AUTRES PRÉCONISATIONS

METTRE À DISPOSITION DES RESSOURCES FACILITANTES POUR LES SIAE

La création d'un groupement d'employeurs pour l'IAE pourrait faciliter la prise en compte de la thématique de l'égalité femmes-hommes et de la mixité par les SIAE. Ce groupement d'employeurs pourrait être composé d'expert.es sur les RH, la formation, l'aménagement/adaptation des postes, Ces personnes pourraient être mises à disposition des SIAE pour répondre au mieux à leurs besoins et objectifs.

AMPLIFIER LE RÔLE DES RÉSEAUX DE L'IAE

De nombreuses SIAE sont adhérentes à un ou plusieurs réseaux de l'IAE, ce qui en fait des acteurs incontournables grâce à leur expertise de l'IAE et leur rôle.

Ainsi, faire des réseaux de l'IAE des centres de ressources et d'appui-conseil sur les questions d'égalité et de mixité professionnelles permettrait de diffuser plus largement des recommandations et outils aux SIAE.

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

BRUYER Marie et Nicole VAN ENIS, Le « mythe de l'égalité-déjà-là », in Barricades, Octobre 2010 :

http://www.barricade.be/sites/default/files/publications/pdf/2010_le_mythede_l_egalite-deja-la.pdf.

Centre d'observation de la société, *Familles monoparentales, la progression continue*, 24 novembre 2017.

DARES Analyses n°043, « *Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ?* », septembre 2019.

DELPHY Christine, « Retrouver l'élan du féminisme » in *Le Monde diplomatique*, mai 2004.

INSEE Références, *Couples et familles - édition 2015*, décembre 2015.

LAPEYRE Nathalie, *Le nouvel âge des femmes au travail*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2019.

MATHIEU Nicole-Claude, « Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes, et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », in N.-C. MATHIEU (dir.), *L'arraisonnement des femmes. Essais en anthropologie des sexes*, 1985.

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « *Enseignement supérieur, recherche, innovation : vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés* », mars 2020.

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

Observatoire des Inégalités, *Un tiers des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus*, janvier 2017.

Observatoire des inégalités, « Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : état des lieux », 25 mars 2019.

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2019*.

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ESS

Fabriquer l'égalité : manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire, coordonné par Catherine BODET, La Manufacture coopérative, les Editions de l'Atelier, 2019.

Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire « Egalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS », Rapport triennal, Février 2017 : https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2017/rapport_efh-2017.pdf.

EMPLOI ET CHÔMAGE

INSEE, *Tableaux de l'économie française* (éditions 2018 et 2019), Rubrique « Femmes et hommes », 27 février 2018 et 26 mars 2019.

INSEE, « *Au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage passe de 8,5 % à 8,1 %* », Informations rapides n°36, parue le 13 février 2020.

EMPLOI DES SENIORS :

Cour des Comptes, Référé à Monsieur le Premier Ministre, « *Les fins de carrière: un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité* », 23 juillet 2019.

D'AUTUME Antoine, « Les seniors et l'emploi en France : la fin de l'ajustement par l'âge ? », *Travail et Emploi*, 118, 2009, 77-81.

Sénat, *Rapport d'information n°749 fait au nom de la commission des affaires sociales sur l'emploi des seniors*, 26 septembre 2019.

FEMMES ET MOBILITÉ :

COUTRAS Jacqueline, La mobilité des femmes au quotidien : Un enjeu des rapports sociaux de sexes?. In *Les Annales de la recherche urbaine*, N°59-60, 1993. Mobilités. pp. 163-170.

Forum International des Transports, *Transports et parité des sexes*, document de référence n°11 rédigé par Chantal DUCHENE, 2011.

GIBOUT, Christophe. *La « sur-mobilité » : une question de genre ?* in *Femmes et villes* [en ligne]. Tours : Presses universitaires François-Rabelais, 2004 : <https://books.openedition.org/pufr/373?lang=fr>.

JARRIGEON Anne, « La mobilité des femmes : une liberté contrariée », Forum Vies Mobiles, 23 avril 2019 : <http://fr.forumviesmobiles.org/video/2019/04/23/mobilite-des-femmes-liberte-contrariee-12937>.

VANDERSMISSSEN Marie-Hélène, Paul VILLENEUVE, et Marius THERIAULT, « Mobilité et accessibilité : leurs effets sur l'insertion professionnelle des femmes », *L'Espace géographique*, vol. tome 30, no. 4, 2001, pp. 289-305.

Le Monde, *Mobilité et précarité, deux enjeux très liés pour les femmes*, 14 octobre 2016 :

https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2016/10/14/mobilite-et-precarite-deux-enjeux-tres-lies-pour-les-femmes_5014158_4355770.html.

La Tribune, *Mobilité et emploi : les femmes plus pénalisées que les hommes*, 2 avril 2019 :

<https://www.latribune.fr/economie/france/mobilite-et-emploi-les-femmes-plus-penalisees-que-les-hommes-812801.html>.

FREINS À L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX

CGET, *Étude relative aux freins et aux leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux*, 8 mars 2018 :

<https://www.cget.gouv.fr/ressources/publications/etude-relative-aux-freins-et-aux-leviers-pour-l-acces-des-femmes-a-l-emploi-dans-les-territoires-ruraux>.

INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

AVISE, DLA, « Fiche technique : les associations intermédiaires », octobre 2016.

DARES résultats n°001, « L'insertion par l'activité économique : une hausse importante des embauches en 2017 », janvier 2019.

DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté, *L'insertion par l'activité économique en Bourgogne-Franche-Comté*, 2017.

DIRECCTE BFC –SESE, « Les chiffres-clés de l'IAE 2018 – Bourgogne Franche-Comté ».

DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté–SESE, *L'insertion par l'activité économique en Bourgogne-Franche-Comté*, mars 2018.

DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté, *L'insertion par l'activité économique en Bourgogne-Franche-Comté – données provisoires 2018, 2019*.

Ministère du Travail, *Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives à la sortie ?*, 24 septembre 2019 :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/les-salaries-en-insertion-par-l-activite-economique-quels-parcours-avant-l>

MIXITÉ PROFESSIONNELLE

GALLIOZ Stéphanie, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », in *Travail, genre et sociétés*, vol. 16, no. 2, 2006, pp. 97-114.

Les Echos Start, article « Où sont les femmes ? Seulement 17% des métiers sont mixtes, et c'est un vrai problème », 15 février 2018.

Observatoire des inégalités, « Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes », 11 décembre 2014.

Pôle Emploi, article « La mixité professionnelle, un enjeu et des actions », 2 juillet 2019.

RAPPORTS ÉGALITÉ DES RÉSEAUX DE L'IAE :

Association nationale les acteurs du chantier-école insertion/formation, *Rapport égalité des chances femmes/hommes : vers la mixité dans les ateliers et chantiers d'insertion*, décembre 2010 :

http://www.chantierecole.org/IMG/pdf/guide_egalite_h_f_basse_def.pdf.

Coorace, Observatoire : L'égalité femmes-hommes au sein du réseau COORACE, 2016 :

http://www.coorace.org/sites/www.coorace.org/files/observatoire_2016-egalite_f-h.pdf.

La fédération des entreprises d'insertion, « Entreprises d'insertion : où sont les femmes ? », *Les cahiers de l'Observatoire* N°2, mars 2016 :

http://www.lesentreprisesdinsertion.org/sites/www.lesentreprisesdinsertion.org/files/file_fields/2016/03/08/cahierndeg2delobservatoire-entreprisesdinsertion-ousontlesfemmes_0.pdf.

Réseau Cocagne, *Pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les Jardins de Cocagne*, 2009 :

<http://www.reseaucocagne.asso.fr/wp-content/uploads/2014/04/guide-methodo-egalite-homme-femme-jdc.pdf>

RÉFORME DE L'IAE :

Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi, *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique*, septembre 2019 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition_iae_sept_2019_synthese.pdf.

Sénat, Rapport général n° 140 (2019-2020), fait au nom de la commission des finances, « *Projet de loi de finances pour 2020 : Travail et emploi* », déposé le 21 novembre 2019.

Chantier-école Réseau national, *Réforme imminente de l'IAE : les propositions de CHANTIER école et de 5 autres acteurs de l'IAE* :

<http://www.chantierecole.org/Reforme-imminente-de-l-IAE-les-propositions-de-CHANTIER-ecole-et-de-5-autres.html>.

INAÉ, *Réforme de l'IAE : le retour des réseaux suite aux premières propositions du CIE* :

<http://www.inae-nouvelleaquitaine.org/actus/pacte-ambition-iae>.

Coorace, Emmaüs, Fédération des acteurs de la solidarité, Chantier école réseau national, Les Restaurants du cœur, Réseau Cocagne, *Pacte ambition IAE : 43 propositions pour accompagner les acteurs de l'emploi, agir sur les territoires, accroître la qualité des parcours d'insertion* :

http://www.chantierecole.org/IMG/pdf/pacte_ambition_iae_42_propositions_vf.pdf.

- ⇒ ACI : Atelier Chantier d'Insertion
- ⇒ AI : Association Intermédiaire
- ⇒ DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- ⇒ EI : Entreprise d'insertion
- ⇒ ESS : Économie Sociale et Solidaire
- ⇒ ETTI : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
- ⇒ PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- ⇒ SIAE : Structures d'Insertion par l'Activité Économique
- ⇒ UD de la DIRECCTE : Unité départementale de la DIRECCTE



Nous contacter :

FETE– Femmes Égalité Emploi

10 rue Jean Renoir—21 000 Dijon

Tel : 03.80.43.28.34

Mail : contact@fete-egalite.org

Notre site web : www.fete-egalite.org

Suivez notre actualité sur les réseaux sociaux :

Sur Facebook et Twitter : @FETE_Egapro

Sur Instagram : @fete_egalite



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014 -2020