

PRÉSENTATION DE LA CARTOGRAPHIE

FETE—Femmes Egalité 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'acteurs.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 ». 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 professionnel.les de l'IAE. Persuadé.es que celle-ci est déjà acquise dans les pratiques et/ou dans les faits et présentant cette valeur comme constitutive du projet et 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 au prisme 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 aménagement 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 leurs 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 souhaitaient. 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.



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

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 acteurs 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-diagnostic 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.



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