



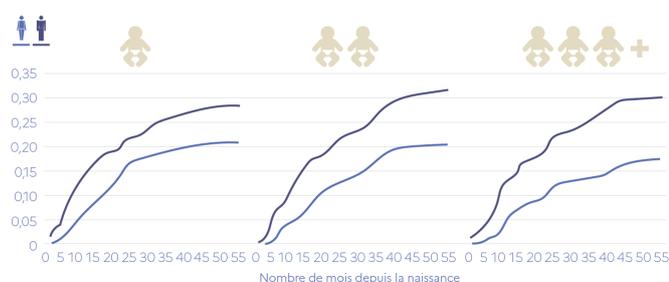
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes sont aujourd'hui encore confrontées à des inégalités structurelles sur le marché du travail. Si elles n'ont pas un taux de chômage plus élevé que les hommes, elles sont davantage orientées vers certains métiers, considérés plus conformes à leurs « capacités genrées », connaissent des interruptions de carrière, des temps partiels subis (c'est le cas de 27,4 % des femmes en emploi en 2020, contre 8,4 % pour les hommes), voire des périodes d'inactivité longue pour s'occuper des enfants, a fortiori lorsque leurs ressources ne permettent pas d'accéder à un mode de garde – même si cela n'est pas la seule cause : en 2018 les femmes de 15 à 64 ans étaient 68 % à être en emploi ou au chômage, c'est-à-dire sur le marché du travail, alors que les hommes étaient 76 % dans cette situation. Cette situation a un impact très fort sur leur revenu et leur statut social ; elle expose davantage les femmes à la précarité et à la pauvreté que les hommes. Notons par exemple que **le taux de pauvreté des femmes était de 15,2 % en 2018 alors qu'il était d'environ 14 % pour les hommes**, et en particulier, que **85 % des familles monoparentales sont constituées par des mères qui élèvent seules leur(s) enfant(s)**. Les familles monoparentales demeurent la catégorie la plus exposée à la pauvreté en 2018 (de près de 36 % alors qu'il était de 14,8 % pour l'ensemble de la population). Signalons également qu'en 2017, les femmes résidant en France percevaient une pension de retraite de droit direct inférieure de 41,7 % à celle des hommes. En tenant compte de la majoration pour enfants et de la pension de réversion, cet écart se réduit à 29,0 %.

Employeuses de salariées et chargées d'une mission d'accompagnement de ces personnes vers l'autonomie et de lutte contre la pauvreté, les SIAE doivent, et peuvent, agir pour lutter contre ces inégalités.

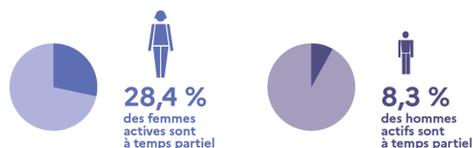
3.6 > Un accès à la formation qui diminue pour les femmes en fonction du nombre d'enfants

Taux de formation d'au moins 18 heures suite à une naissance



Lire : 10 % des mères ont suivi une formation d'au moins 18 heures 24 mois après la naissance de leur troisième enfant (ou plus)
Source : Dares, Document d'étude, n°237, juillet 2020

3.3 > Plus d'un quart des femmes actives sont à temps partiel



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi
Source : Insee, Enquête Emploi 2019

3.4 > Deux fois plus de femmes que d'hommes sont en sous-emploi en 2019

Part du sous-emploi*, selon le sexe, en 2019



*Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler davantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel
Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans et plus, France hors Mayotte
Source : Insee, Enquête Emploi 2019

Activer Windc

Egalité professionnelle, de quoi parle-t-on ?

C'est « l'égle visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/ dans toutes les sphères de la vie publique et privée » (Définition du Conseil de l'Europe).

Dans l'entreprise, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.

A ne pas confondre avec la parité, qui signifie quant à elle une présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise. Elle ne dit rien de la répartition des emplois et des tâches.

① **Principe de non-discrimination** : Les différences de traitement liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi (Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail, Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal).

① **Egalité de rémunération** : Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi (Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail).

Un véritable enjeu pour les SIAE

En 2019, les SIAE comptent parmi leurs salarié.es en insertion 37% de femmes pour 63% d'hommes, avec une distinction significative selon la typologie des SIAE : 19% de femmes en ETTI, 32% en EI, 34% en ACI, et 58% en AI.

Les AI font figure d'exception : elles emploient majoritairement des femmes, en raison notamment de leur positionnement sur les métiers d'aide à la personne. La spécificité du CDDU permet, par sa flexibilité horaire, de favoriser l'accès à l'emploi de femmes exclues par ailleurs de contrats trop contraignants au regard de leur situation familiale.

La part des femmes et des hommes est très liée aux différents métiers proposés par les structures de l'IAE

Cette situation 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...

Cet état n'est collectivement pas satisfaisant puisqu'il signifie que le secteur n'accueille pas assez de femmes alors qu'elles sont plus exposées à l'exclusion du marché du travail et en outre, que la majorité des femmes salariées en insertion le sont dans les structures qui se caractérisent globalement le plus par des temps très partiels, avec les implications que cela recouvre en termes de risque de pauvreté. De plus, la répartition des femmes par type de SIAE et de ces types de SIAE par grand secteur d'activité paraît reproduire les orientations genrées et la faible mixité professionnelle du marché du travail en général.

S'il ne s'agit donc évidemment pas de rendre seules responsables les SIAE de cette situation, qui caractérise l'ensemble du marché du travail, il est important de considérer que leur engagement contre les exclusions et leur expertise en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi peut en faire des actrices incontournables de la lutte pour l'égalité professionnelle, avec un panel de ressources et de leviers à identifier et mobiliser.

Pourquoi et comment s'engager pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Au-delà de leur statut d'employeur et des obligations qui en découlent, les SIAE se distinguent par leur appartenance au champ de l'économie sociale et solidaire, et plus spécifiquement par leur mission d'accompagnement social et professionnel. **Leur engagement en matière de lutte contre les inégalités est d'autant plus important que les personnes en situation de précarité sont plus vulnérables aux discriminations.**

Pourquoi s'engager ?	Comment s'engager ?
<p>Affirmer son identité solidaire et sa mission d'insertion sociale et professionnelle</p> <p>Renforcer l'accompagnement et la valorisation des personnes</p> <p>Améliorer la qualité de vie au travail</p> <p>Développer la performance économique et sociale</p> <p>Favoriser la créativité et l'innovation dans le travail</p> <p>Attirer les talents</p> <p>Etre en conformité avec la loi</p> <p>Avoir une diversité de points de vue sur le travail</p>	<p>Mettre l'égalité au cœur de la culture d'entreprise</p> <p>Favoriser la mixité</p> <p>Agir tout au long du parcours</p> <p>Créer des conditions de travail favorables à l'égalité</p> <p>Adapter son accompagnement social et professionnel</p>

① **Objectifs en matière d'égalité professionnelle :** Toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise (Article L. 1142-5 du Code du travail).

Mettre l'égalité au cœur de la culture d'entreprise

S'engager pour l'égalité professionnelle suppose un engagement structurel et collectif de la SIAE, en l'intégrant dans le projet de la structure et en mobilisant l'ensemble de ses parties prenantes : administrateur.rices, direction, salarié.es permanents et en parcours d'insertion, représentant.es du personnel, et partenaires.

① **Publication de l'index de l'égalité professionnelle** : L'Index de l'égalité professionnelle, calculé au moyen de quatre indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 personnes salariées, et au moyen de cinq indicateurs dans les entreprises de plus de 250 personnes salariées, doit être publié chaque année, au plus tard le 1er mars, sur le site internet de l'entreprise (Articles L. 1142-8 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail).

Des outils et ressources pour engager sa structure dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle :

- ▶ [Quiz pour identifier les causes structurelles des inégalités, et leurs conséquences en termes de performance et de qualité de vie au travail](#)
- ▶ [Des entreprises témoignent de la manière dont elles ont intégré les enjeux d'égalité et de qualité de vie au travail](#)

L'engagement passe aussi par la formation des équipes, administrateurs.rices comme salarié.es, notamment pour identifier et lever les représentations, vecteur souvent inconscient d'inégalités :

- ▶ [Formation en ligne gratuite de l'ANACT](#)
 - ▶ [Modules de formation et sensibilisations sur mesure du Groupe EGAE](#)
 - ▶ Rapprochez-vous de votre [Fédération régionale](#) pour connaître les associations et organismes de formation de votre territoire
- ① Les formations pour promouvoir la mixité, lutter contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des actions de formation professionnelle continue, imputables au plan de formation.

Favoriser la mixité dans la SIAE

Au travail, on peut parler de mixité lorsque des entreprises permettent aux femmes et aux hommes d'accéder aux mêmes emplois et aux mêmes parcours et d'accomplir, pour un emploi donné, les mêmes tâches.

Les organisations du travail non mixtes ne sont pas toujours satisfaisantes pour les salariés comme pour les dirigeants car elles peuvent générer des dysfonctionnements coûteux : rigidités organisationnelles, atteintes à la santé, freins au parcours et à la reconnaissance.

Un métier est considéré comme mixte lorsqu'entre 40% et 60% de chaque sexe y travaille.

① En France, seulement 17% des métiers sont considérés comme mixtes et ainsi 70% des travailleur.e.s sont dans des métiers non mixtes (IGAS, L'évaluation des politiques publiques, 2017).

Les SIAE peuvent agir pour la mixité en adaptant le recrutement, l'activité et l'accompagnement...

▶ **Travailler avec les orienteurs et prescripteurs pour favoriser la mixité dans l'accès aux emplois proposés par la SIAE :**

- En organisant des visites de terrain, des forums emploi ciblés
- En s'appuyant sur le principe de l'activité-support, à décorrélérer du projet professionnel
- dans le respect des souhaits de la personne

▶ **Rédiger ses offres d'emploi de manière non genrée, et susciter des candidatures féminines sur des métiers très masculinisés (et inversement) sans discriminer :**

- Préciser les dispositifs mis en place pour réduire la pénibilité
- Réfléchir à l'intitulé des postes qui peuvent être trop genrés : « chauffeur » devenant « agent-e de conduite »
- La mixité au niveau des encadrant.es permet d'agir sur la mixité au niveau des équipes, et par conséquent de désésexualiser les métiers

▶ **Adapter les conditions de travail :**

- Limiter les horaires atypiques
- Etudier et répondre aux demandes d'aménagement du temps de travail
- Mettre en place des actions de prévention notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

① Le CSE doit désigner parmi ses membres une personne référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

① Obligation de sécurité de l'employeur : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses. La responsabilité civile d'un employeur, au titre de son obligation générale en matière de sécurité, peut être engagée pour tous types de violences (physiques, verbales, psychologiques), dont serait l'objet un travailleur dans le cadre de son activité de la part d'un autre travailleur ou de toute personne exerçant sur lui une autorité de droit ou de fait (Article L.4121-1 du Code du travail)

▶ **Adapter les postes de travail et équipements en prenant en compte la diversité morphologique des salarié.es**

▶ **Adapter les locaux : les vestiaires et installations sanitaires doivent être séparés pour les femmes et les hommes comme le stipule le code du travail**

① Il existe des aides pour améliorer les conditions de travail : Les CARSAT, la CRAMIF et les CGSS :

- Octroient sous conditions des aides techniques ou financières (jusqu'à 25 000 €) aux entreprises de moins de 50 salariés.
- Peuvent minorer le taux de cotisation des accidents du travail et des maladies professionnelles des entreprises ayant pris des mesures ad hoc
- ① L'évaluation des risques professionnels qui incombe à l'employeur doit tenir compte « de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (L. 4121-3 C. trav.) et des risques liés aux harcèlements et agissements sexistes (L. 4121-2,7° C. trav.).

► **Créer des passerelles entre les différentes activités :**

- Permettre aux salarié.es de tester différentes activités, selon leurs appétences et leurs souhaits : l'action révèle les atouts !
 - En s'appuyant sur les encadrant.es techniques, qui les accompagnent au quotidien et diagnostiquent leurs capacités et compétences

► **Adapter l'accompagnement social et professionnel**

- Être attentif.ve à l'articulation entre activité professionnelle et vie privée, de manière équivalente envers les femmes et les hommes
- Favoriser la mixité des équipes dans les actions de formation en interne (FLE, remise à niveau, etc)
- Proposer des formations et des offres d'emploi sans orientation sexuée

... et dans la relation avec les entreprises

La SIAE peut agir pour l'égalité professionnelle avec ses entreprises partenaires, qu'elles soient clientes ou employeuses :

- **Sur les conditions de travail, en limitant les horaires atypiques et en s'assurant de l'adaptation des conditions matérielles (locaux, équipements, postes de travail)**
- **Sur les offres d'emploi proposées, en s'attachant davantage aux besoins du poste qu'au profil recherché**
 - La négociation de l'offre est également constructive pour l'entreprise qui recrute : il s'agit de générer des emplois adaptés aux salarié.es et à l'employeur
- **En travaillant avec les branches professionnelles, en s'impliquant dans les clubs d'entreprises de son territoire.**

Ressources utiles :

- ▶ [Guide égalité femmes hommes Mon entreprise s'engage, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion](#)
- ▶ [Les ressources du réseau ANACT-ARACT](#)
- ▶ [Egalité et mixité dans l'IAE, une cartographie des pratiques en Bourgogne-Franche-Comté, association FETE](#)
- ▶ [La mixité, un atout pour l'insertion, ARACT Grand-Est](#)
- ▶ [Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes](#)
- ▶ [Observatoire des inégalités](#)



Direction générale
de la cohésion sociale



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