

L'égalité femmes-hommes

LE CONSTAT

- On retrouve **un fort manque de parité dans les SIAE**, avec une séparation en fonction des secteurs : les hommes dans les métiers du BTP, espaces verts, logistique ; les femmes dans le service à la personne.
 - » **91% d'hommes en ETTI, 71% en EI, 64% en ACI**
 - » **Seules les AI ont une majorité de 53% de femmes**
 - Les métiers et structures où il y a le plus de femmes (service à la personne en AI) sont également ceux où les salarié·e·s en insertion ont le moins de temps de travail.
 - Les ETP financés par les clauses sociales dans les marchés publics sont à plus de 83% masculins, car favorisent principalement le BTP ou les espaces verts. L'augmentation de ces clauses renforce les inégalités femmes-hommes dans l'IAE.
- » Le **manque de mixité des métiers** est un problème à l'échelle de la société, en particulier dans les métiers non qualifiés. Les femmes se retrouvent souvent dans les métiers les plus précaires, les moins payés, avec le moins d'heures de travail.
- » **Les causes ?** D'une part, ces métiers sont encore porteurs de nombreux stéréotypes de genre. D'autre part, de nombreuses femmes en situation de précarité ont plus souvent des enfants à leur charge, avec des problématiques de garde et de monoparentalité. Cela créé un cercle vicieux.

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES : LES FEMMES DANS LE BTP, BEAUCOUP D'IDÉES REÇUES

- **« Les métiers du BTP ne sont pas pour les femmes car il faut porter des charges lourdes »** : les métiers du BTP ont fortement évolué au cours du temps, la pénibilité est désormais très encadrée et la mécanisation limite le port de charges très lourdes. Le BTP est un secteur proposant des métiers variés qui sont faisables par tou·te·s : maçonnerie, conduite d'engins, coffrage, électricité, plomberie...
- **« Les femmes ne sont pas capables d'exercer des métiers très physiques »** : de nombreux métiers occupés par des femmes sont physiques, nécessitent de travailler debout toute la journée et de porter des charges, tels que le soin aux personnes âgées, les aides-soignantes, la grande distribution, le travail d'usine etc. Les capacités physiques peuvent se développer rapidement lorsqu'elles sont nécessitées dans le cadre du travail.
- **« Les femmes ne veulent pas faire ce type de métiers »** : en raison des nombreux stéréotypes sur les métiers techniques, les femmes ne sont pas encouragées à s'y orienter et beaucoup ne s'en sentent pas capables. Un travail de pédagogie et de sensibilisation aux métiers du secteur permet d'encourager les femmes intéressées à se lancer.

PISTES D' ACTIONS

- **Assurer les conditions pratiques de la mixité sur toutes les missions** : par exemple prévoir un vestiaire séparé sur les missions, avoir un équipement adapté aux femmes comme aux hommes etc.
- **Proposer aux salarié·e·s des immersions dans d'autres métiers** : les encourager régulièrement à tester des métiers traditionnellement féminins ou masculins, en faisant preuve de pédagogie sur les stéréotypes et en les rassurant sur leurs capacités.
- **Préciser dans les offres d'emploi l'ouverture du poste aux femmes comme aux hommes, et adapter l'écriture aux deux genres** : par exemple « Agent.e logistique » ou encore « Conseiller / conseillère d'insertion ».
- **Communiquer auprès des prescripteurs** : expliquer votre engagement et faire preuve de pédagogie pour encourager les orientations non genrées.
- **S'associer avec les solutions locales de garde d'enfants** : s'informer auprès des acteur·rice·s locaux·ales pour orienter les salarié·e·s vers les solutions les plus adaptées, voire négocier des dispositifs et partenariats privilégiés.
- **Adapter les horaires des missions** : quand les missions le permettent, proposer des horaires flexibles et adaptées à celles et ceux qui le souhaitent.
- **S'associer avec des associations spécialisées** : prendre contact avec les associations locales accompagnant des femmes ayant des problématiques d'insertion professionnelle.



LES OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES DES EMPLOYEUR·EUSE·S

Ces obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes concernent **toutes les entreprises de plus de 50 salarié·e·s**. En fonction de leur nombre de salarié·e·s et de leur statut, certaines SIAE sont concernées par ces obligations.

• PUBLICATION ANNUELLE DE L'INDEX SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- L'index a pour objectif de comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la même structure, sous la forme d'une **note sur 100**.
- Si le score obtenu est inférieur à 75/100, les entreprises ont trois ans pour **mettre en place un plan d'action** et se mettre en conformité.
- Si elles ne prennent pas de mesures correctives et que leur score reste sous le seuil des 75, les entreprises s'exposent à des **sanctions financières** allant jusqu'à 1% de leur masse salariale. Les mêmes pénalités sont appliquées aux entreprises qui ne publient pas leur index.
- **Cet index doit être rendu public par l'entreprise**, avec publication obligatoire sur leur site internet et

communication de la note globale de l'index et du détail des indicateurs au Comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail (Direccte).

• MISE EN PLACE D'UN ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Les entreprises doivent élaborer un **diagnostic des écarts de situations entre femmes et hommes** dans 9 domaines d'action.
- Suite à ce diagnostic, les entreprises sont tenues de **mettre en place un plan d'action pour réduire les écarts mis en lumière par le diagnostic**, dans au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de plus de 50 salarié·e·s, et au moins 4 domaines d'action pour les entreprises de plus de 300 salarié·e·s.
- La troisième étape est la **négociation d'un accord relatif à l'égalité** professionnelle avec les délégué·e·s syndicaux·ales.
- Enfin, les entreprises doivent **assurer le suivi des actions** définies dans le plan d'action et négociées dans l'accord.