

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DU RÉSEAU COORACE

Observatoire 2015

Faire une place à chacun-e dans notre société, c'est aussi travailler à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour promouvoir l'égal accès des individus à l'emploi et à la citoyenneté, COORACE intègre depuis 2012 une **mission Égalité Femmes-Hommes**. Celle-ci **analyse** les pratiques au sein de son réseau, **sensibilise** ses représentant-e-s, les **accompagne** pour **faire évoluer les pratiques** et émettre, à un niveau politique, des **préconisations pour le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) et de l'économie sociale et solidaire (ESS)**.

Le présent Observatoire, issu d'une enquête auprès des adhérents COORACE, est produit dans le cadre de cette mission. Il permet de bénéficier d'une **photographie des pratiques** du réseau et constitue un **outil de sensibilisation**.

LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES PARCOURS D'INSERTION

Les chiffres

Présence

Répartition par sexe des salarié-e-s en parcours	Femmes		Hommes	
	2014	2015	2014	2015
En nombre de personnes	64%	60%	36%	40%

Le pourcentage de femmes salariées en parcours dans des structures adhérentes au COORACE baisse de 4 points par rapport à l'enquête de l'année précédente. Au niveau national une baisse, moins sensible, est également à noter : le pourcentage des femmes passant de 41% à 40% (source : DARES juin 2015 n°46).

Cette baisse peut s'expliquer par la « neutralité » des mesures de politiques publiques en matière d'emploi, prises notamment en 2015, qui favorise, de fait, l'embauche des hommes (exemple : rapport « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... » Mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013 et pilotée par Séverine Lemièrre).

Durée

Répartition par sexe des salarié-e-s en parcours long	Femmes	Hommes
Parcours de plus de 2 ans	71%	29%
Parcours de plus de 5 ans	80%	20%

Les parcours longs à très longs concernent majoritairement les femmes. Cette situation est multifactorielle. Elle peut notamment s'expliquer par le fait que les parcours d'insertion proposés aux femmes sont majoritairement en secteur dit « non marchand », or les études montrent qu'il s'agit d'un secteur qui offre moins d'opportunités de sorties positives que le secteur dit marchand (exemple : *Daves Analyses*, septembre 2014 n°071, « que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012 ? »).

Activité économique

Personnes mises à disposition auprès de différents types de clientèles en AI* (en 2015)	Femmes	Hommes
Particuliers	53%	25%
Collectivités	38%	37%
Entreprises	9%	38%

* association intermédiaire

La répartition des femmes et des hommes entre les différents types de clientèle illustre une ségrégation professionnelle très marquée dans le secteur de l'IAE. Le peu d'accès des femmes au monde de l'entreprise signifie également une moindre rémunération et des perspectives réduites de sortie vers l'emploi durable.

Répartition autour de l'agrément Pôle emploi (en 2015) (toutes structures)	Femmes	Hommes
Répartition par sexe des salarié-e-s agréé-e-s	49%	51%
Répartition par sexe des heures effectuées par des salarié-e-s agréé-e-s	46%	54%

Les femmes représentent 49% des agréments Pôle emploi. En nombre d'heures agréées, elles ne pèsent plus que 46%. Elles subissent ainsi un double frein, en partie explicité par le fait qu'on ne les oriente pas, a priori, vers des missions en entreprise (lesquelles requièrent le plus souvent l'agrément).

Les freins à l'emploi et leur perception

Une majorité (57%) des répondant-e-s observent que les femmes sont davantage en précarité que les hommes à l'entrée en parcours.

Presque la moitié des répondant-e-s déclarent par ailleurs (en réponse à une question ouverte) avoir observé des freins à l'emploi liés au genre (dits freins sexospécifiques). Sont ainsi identifiés :

- **Pour les femmes** : les freins évoqués sont souvent extérieurs au travail. Ainsi sont principalement cités la moindre disponibilité liée au fait qu'elles ont, des fait, la charge de la gestion des enfants, y compris sans qu'il soit fait mention d'une situation d'isolement. Sont également citées les conséquences de la gestion des enfants sur les parcours professionnels : des parcours plus instables, une expérience moindre... Viennent ensuite les problématiques de logement et de manque de confiance en soi et enfin les violences infligées par le conjoint ou l'ex-conjoint.

Au titre des freins liés au travail, deux catégories de freins professionnels sont cités qu'on pourrait résumer par « il n'y a pas d'emploi pour elles » : sont ici mentionnés le peu d'emploi local disponible en rapport avec leurs qualifications et le fait que les emplois proposés par l'entreprise conventionnée IAE sont peu ouverts aux femmes (ségrégation professionnelle).

- **Pour les hommes** : les occurrences sont moins nombreuses dans les commentaires. Il ressort cependant des problématiques de santé, liés à des corps « abimés » par leur activité professionnelle ou par des addictions, et une moindre autonomie dans la recherche d'emploi. Sont aussi évoqués des freins « relationnels » avec des individus « moins structurés » ou ayant des freins relevant du « savoir-être ».

Ces freins, différenciés et plus nombreux pour les femmes, demandent à être pris en compte dans la construction des parcours d'insertion mais aussi dans les évolutions du cadre juridique de l'IAE, pour ne pas pénaliser les personnes accompagnées en fonction de leur sexe.

Pourtant, et malgré les données et chiffres ci-dessus, moins de la moitié des répondant-e-s estiment que les femmes et les hommes ont des **besoins spécifiques en termes d'accompagnement**. Seulement 24% d'entre elles-eux jugent qu'il est plus difficile de construire des sorties positives pour les femmes. Elles-ils ne sont que 10%, enfin, à penser que la réforme des financements de l'IAE aurait un impact négatif sur les femmes car elle favoriserait les personnes les plus proches de l'emploi (donc les hommes).

Les adhérents COORACE agissent concrètement pour l'égalité femmes-hommes : quelques exemples

Prise en compte des freins liés au genre

- Une grande souplesse d'adaptation du temps de travail pour tenir compte des contraintes de garde d'enfants.

Non-discrimination à l'embauche

- La présentation de candidatures paritaires ou une attention spécifique à ne pas exclure les femmes des recrutements
- Le fait de ne pas tenir compte des stéréotypes de sexes sur les métiers
- La proposition alternée de femmes et d'hommes sur les mêmes missions

Lutte contre les stéréotypes

- La création d'une exposition « Ils se sont lancés, pourquoi pas vous ? » qui illustre la possibilité de choisir de travailler dans un secteur traditionnellement « non dévolu » à son sexe.

Lutte contre la ségrégation professionnelle

- Pour un ACI*, en partenariat avec un CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles), la mise en place d'un parcours de découverte des métiers du bois pour en faciliter l'accès aux femmes.

Professionnalisation

- La formation des permanent-e-s à l'égalité
- La mise en place de plans d'action pour l'égalité

*Atelier et chantier d'insertion

LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'EXERCICE DU POUVOIR EN ENTREPRISE

Part des femmes et des hommes	Femmes			Hommes		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Présidence	25%	23%	27%	75%	77%	73%
Direction salariée	59%	57%	59%	41%	43%	41%
Salarié-e-s permanent-e-s		74%	74%		26%	26%

Si le plafond de verre reste marqué*, on note une progression du pourcentage des femmes dans des postes de direction salariée et de présidence respectivement de 2 et 4 points entre 2014 et 2015 (cette progression coïncide avec l'intégration des associations de services à la personne dans les structures répondantes).

À noter que les femmes sont par ailleurs largement majoritaires dans ces mêmes structures à des postes de salarié-e-s permanent-e-s.

*Le *plafond de verre* est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles.

FOCUS SUR LES ORGANISMES DE SERVICES À LA PERSONNE

Pour ce 3^{ème} observatoire, les organismes de services à la personne ont été invités à répondre à quelques questions sur la situation des femmes et des hommes dans leur structure.

Répartition des salarié-e-s	Femmes	Hommes
Direction	50%	50%
Personnel administratif	91%	9%
Personnel d'intervention à domicile	98%	2%

Les intervenant-e-s à domicile sont presque exclusivement des femmes (98%). Cette part se réduit fortement lorsque l'on monte dans la hiérarchie : les femmes n'occupent que 50% des postes de direction.

	Femmes	Hommes
Répartition des heures des intervenant-e-s à domicile	88%	12%

Un écart de 10 points est à noter entre le pourcentage d'hommes dans les effectifs (2%) et le pourcentage des heures effectuées par des hommes (12%).

FOCUS JURIDIQUE : LE DIALOGUE SOCIAL GAGNE EN PARITÉ

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite Loi « Rebsamen » prévoit que désormais, pour chaque collège électoral, les listes « *qui comportent plusieurs candidats sont composé[e]s d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale* » (article L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 du code du travail). Le non-respect de cette règle entraînera l'annulation de l'élection du ou des candidat-e-s par le juge.

Cette mesure fait suite à l'étude d'impact préalable à la Loi qui posait le constat **qu'une femme avait 20% de chance de moins qu'un homme d'être représentante du personnel**.

LES RÉPONDANT-E-S

Cet observatoire est produit à partir d'une enquête menée auprès de 147 entreprises volontaires adhérentes COORACE dont 71 % d'AI (les AI représentent 56 % des adhérents COORACE), 5,5 d'ETTI* (8 % des adhérents), 14 % d'ACI (16% des adhérents), 3% d'EI* (4 % des adhérents) et 6.5 % d'organismes de services à la personne (6 % des adhérents).

78 % des personnes ayant répondu sont des femmes.

*ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion / EI : Entreprise d'insertion

Le 15 février 2016,
lancement de l'opération
#MonMetierSansPrejuge, par COORACE



À retrouver sur les réseaux sociaux.

