



GUIDE DES BONNES PRATIQUES

*pour la mixité femmes/hommes
dans les structures d'insertion*



L'insertion par l'activité économique (IAE) en Ille-et-Vilaine



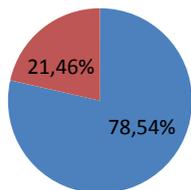
Ce guide est destiné aux structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE).

Il a pour objectif une plus grande mixité dans le public en insertion accompagné par les SIAE.

CONSTAT

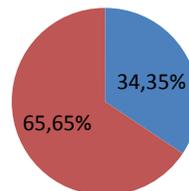
Répartition femmes/hommes par catégorie de SIAE 35 - Année 2016

Entreprise d'insertion

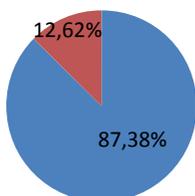


877 femmes et
1 123 hommes

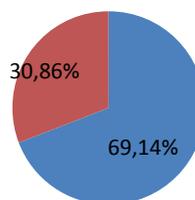
Association intermédiaire



Entreprise de travail
temporaire d'insertion



Atelier et chantier d'insertion



■ Hommes
■ Femmes

C'est pourquoi le Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), instance de pilotage et de consultation en matière d'intervention publique dans le domaine de l'IAE au niveau départemental, a fait le choix de retenir comme axe stratégique du Plan départemental d'insertion par l'activité économique (PDIAE), le développement de l'égalité professionnelle F/H et de la mixité professionnelle au sein des SIAE.

Les SIAE sont donc fortement encouragées à viser une mixité femmes/hommes dans leurs structures et à atteindre un seuil de 70% - 30% de représentation de chaque sexe.

Afin d'y parvenir, **ce guide liste des bonnes pratiques, recensées par la DIRECCTE et par le PLIE, avec l'aide des accompagnateurs et des accompagnatrices sociaux-professionnel.le.s (ASP) rencontré.e.s.**

Elles interviennent lors de différentes étapes : la communication auprès des prescripteurs et du public, le recrutement et l'analyse des candidatures, la construction du parcours du salarié ou de la salariée en insertion et les conditions de travail.

1/ LA COMMUNICATION à l'égard des prescripteurs et du public visé

▮ Lors de la rédaction des offres d'emploi : au-delà de l'obligation légale (H/F), il est souhaitable d'utiliser le masculin et le féminin des métiers (ex : *agent / agente des espaces verts*). Une attention particulière doit aussi être portée au choix des termes des missions, pour ne pas freiner les candidatures féminines (ex : *ne pas mettre le débroussaillage en première activité, qui pourrait freiner*).

▮ Amener des candidates à visiter les SIAE en organisant des portes ouvertes ou des visites organisées par des salariés et salariées avec des témoignages des deux sexes.

▮ Du côté des prescripteurs : organiser des portes ouvertes et y aborder la question de la mixité, faire témoigner des salariés des 2 sexes.

▮ Organiser avec les prescripteurs des informations collectives ayant pour objet la présentation des SIAE à un plus grand nombre de personnes des 2 sexes.

▮ Réaliser des partenariats autour de la mixité avec des structures telles que le CIDFF, les maisons de l'emploi et impliquer sa structure lors d'évènements (*Semaine de la mixité, Journée de la femme...*).

▮ Utiliser des supports de communication mettant en valeur autant de femmes que d'hommes à travers les illustrations, les photos, les portraits rendant visible chaque sexe et assurant une représentation réaliste et non stéréotypée. Ex : *flyers, plaquettes d'information, vidéos, sites internet*.

▮ Utiliser un discours non excluant auprès des candidates et candidats : les espaces verts par exemple sont un support à l'insertion où il n'est pas nécessaire d'avoir des prérequis spécifiques.

2/ LE RECRUTEMENT ET L'ANALYSE des candidatures

▮ Examen et entretien systématiques de chaque candidature du sexe sous-représenté.

▮ La ou le candidat.e du sexe numériquement sous-représenté est invité.e à rencontrer des femmes ou des hommes en poste.

▮ Veiller à avoir continuellement un minimum de deux femmes ou de deux hommes pour équilibrer le groupe et faciliter l'intégration.

▮ Veiller à avoir une équipe d'encadrant.e.s et de personnel permanent mixte.

▮ Faciliter l'expression des salarié.e.s en insertion sur les thématiques liées aux conditions de travail (*sexisme, harcèlement*), et ce dès l'embauche.

▮ Faire un retour systématique au prescripteur en cas de refus d'une candidature du sexe minoritaire en expliquant les raisons

▮ Permettre l'articulation entre vie personnelle et professionnelle aux candidat.e.s ayant des responsabilités parentales.

Faciliter leur accès aux SIAE :

➤ en mobilisant les structures compétentes afin de trouver des moyens de garde adaptés.

➤ en prévoyant dans un premier temps des aménagements du temps de travail, notamment pour les familles monoparentales.

▮ Fournir dans les documents remis lors de l'embauche une information concernant la lutte contre les violences et le harcèlement.



3/ LA CONSTRUCTION du parcours du/de la salarié.e en insertion

- | Encourager les femmes et les hommes qui ont un projet professionnel autre que celui majoritairement occupé par leur sexe.
- | Identifier des entreprises sensibilisées aux candidatures des deux sexes pour la mise en place de périodes d'immersion (PMSMP) dans des secteurs où l'un des deux sexes est numériquement sous-représenté.
- | Aider les salariées qui en ont le plus besoin à lever les freins à leur mobilité (*formation au maniement des deux roues, faciliter l'accès à un véhicule motorisé,...*).
- | Éviter une répartition sexuée des tâches parmi les salarié.e.s en insertion, en instaurant par exemple une rotation des tâches.
- | Assurer une plus grande diversité possible des supports d'activités.
- | Former les encadrant.e.s techniques à l'accompagnement des salarié.e.s des deux sexes et à lever les stéréotypes liés aux représentations culturelles, sociales ou religieuses.



Unité départementale d'Ille-et-Vilaine
3 bis avenue de Belle Fontaine
TSA 71723 - 35517 Cesson-Sévigné Cedex

4/ CONDITIONS DE TRAVAIL

- | Veiller à fournir du matériel adapté à des morphologies plus variées.
- | Limitation au maximum du port de charges (*utiliser des contenants plus légers, par exemple des sacs de ciment ou de terreau*).
- | Au-delà de l'obligation légale d'avoir des vestiaires séparés, prévoir leur bon entretien et usage. Prévoir des bases de vie sur les chantiers itinérants.

