

Les cahiers
de l'Observatoire
mars 2016

N° 2

Entreprises d'insertion : où sont les femmes ?



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale



Un homme sur deux est une femme, mais qu'en est-il dans les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion ? La fédération se penche sur la question.

Car si l'égalité entre les femmes et les hommes progresse, elle est encore loin d'être atteinte en France : une femme sur trois occupe un emploi à temps partiel plus souvent subi que choisi ; les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les « vertus dites féminines » (administration, santé, social, services à la personne) ; l'écart moyen des salaires reste de l'ordre de 25 % au profit des hommes, et les fonctions hiérarchiques demeurent, à plus de 60 %, occupées par ces derniers.

Où en est l'insertion de son côté ? Les entreprises d'insertion font-elles mieux que leurs consœurs TPE-PME « classiques » dans les différents secteurs d'activités ? Y-a-t-il plus de femmes dirigeantes ? La mixité des secteurs professionnels est-elle favorisée ? Les parcours en insertion arrivent-ils à enrayer la précarisation du travail des femmes ? Autant de questions que nous avons souhaité poser par le prisme de deux profils de femmes dans la fédération : les dirigeantes d'entreprises et les salariées en parcours d'insertion.

Parce que chacun, à son échelle, peut participer à la prise de conscience de l'effet des stéréotypes de genre qui existent encore dans la société de manière souvent invisible. Et que la mobilisation de tous est nécessaire : les pouvoirs publics, les entreprises, les associations, mais aussi les individus eux-mêmes. Pour qu'un jour peut-être, dans la fédération aussi, un homme sur deux soit une femme...

Céline COURTOIS

Directrice d'INEO et membre du Bureau fédéral

Quelle place pour les femmes dans les entreprises d'insertion ?



1 femme dirigeante sur 3 dirigeants



A la fonction de dirigeant-e, pas encore d'égalité entre les femmes et les hommes mais les entreprises d'insertion font deux fois mieux que les TPE/PME classiques où seuls 15,4 % des dirigeants d'entreprises sont des femmes.

Source : étude « Portrait(s) de femmes dirigeantes en France » KPMG – 2015

1 femme salariée sur 3 salariés en parcours d'insertion



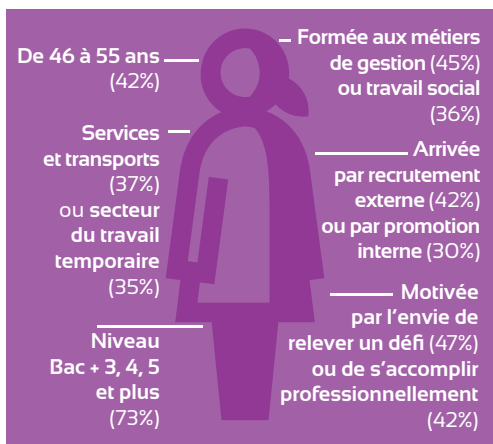
1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes, un ratio faible qui n'évolue pas. L'explication est à rechercher du côté des types de postes proposés dans les Ei et ETTi et de leurs secteurs d'activités. Les stéréotypes liés aux métiers restent encore très forts.

Source : enquête auprès des salarié-e-s en parcours d'insertion (Dares Analyse n°020 - mars 2014).

L'entrepreneuriat au féminin

Dirigeantes et dirigeants d'entreprises d'insertion ont-ils le même profil type ? Leurs motivations et leurs difficultés rencontrées dans l'exercice de leur fonction sont-elles similaires ou divergentes ? Le fait d'être une femme plutôt qu'un homme est-il un obstacle pour diriger une entreprise d'insertion ? Promouvoir l'égalité femmes-hommes est-il un sujet prioritaire pour ces dirigeant-e-s ? Eléments de réponses avec l'enquête Dirigeant-e-s Ei/ETTi, réalisée par la fédération du 5 au 16 février 2016, ayant recueilli 128 réponses de 75 hommes (59%) et 53 femmes (41%).

Profil type de la dirigeante d'entreprise d'insertion



Les dirigeantes sont un peu plus âgées que leurs homologues masculins : les 46-55 ans sont la 1^{ère} tranche d'âge pour l'ensemble des dirigeants, mais les femmes sont plus nombreuses dans cette catégorie : 42 % contre 32 % pour les hommes. Ces derniers sont 31 % à se situer dans la catégorie 36-45 ans contre seulement 25 % des femmes.

Elles travaillent majoritairement dans deux secteurs

d'activité (services et travail temporaire) quand les hommes investissent plus largement l'ensemble des secteurs : 29 % dans les services, 28 % dans le tri, traitement et collecte des déchets, 18 % dans le travail temporaire et 12 % dans le BTP comme dans l'environnement.

89 % des dirigeant-e-s ont au moins un bac + 2 ; les femmes sont néanmoins plus nombreuses à avoir un diplôme bac + 5 ou plus (40 % contre 31 % pour les hommes). Les formations généralistes en gestion arrivent en tête pour 46 % des dirigeant-e-s. Les femmes ont ensuite plutôt été formées au travail social (36 % des femmes pour 17 % d'hommes) quand les hommes sont issus de formation d'ingénieurs ou techniques (29 % des hommes pour 6 % des femmes).

A 43 %, les hommes ont créé eux-mêmes ou racheté leur entreprise contre seulement 28 % des femmes qui ont plutôt été recrutées en externe pour leur poste de dirigeante dans 42 % des cas.

Les femmes et les hommes se rejoignent sur les deux raisons principales à devenir dirigeant-e-s d'entreprise : s'accomplir professionnellement (42 % pour les femmes et 45 % pour les hommes) et l'envie de relever un défi (47 % côté femmes comme côté hommes).

Conseiller en insertion professionnelle : un métier qui s'ouvre peu à peu aux hommes ?

Dans votre entreprise employez-vous des conseillers en insertion professionnelle hommes ?

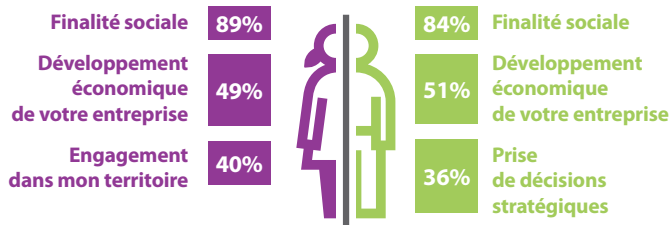


« Etre CIP homme, dans un environnement essentiellement féminin, est plutôt facilitant. On pondère les choses, on apporte une autre vision. En plus, j'ai 54 ans et mon âge m'apporte une plus-value, je suis un peu considéré comme le "vieux sage". »

Extrait de l'interview de Pierre Jacquin, Conseiller en insertion professionnelle (CIP), à ID'EES 21, disponible sur www.lesentreprisesdinsertion.org

Dirigeantes-dirigeants : mêmes motivations et mêmes difficultés dans l'exercice de leur fonction

I Quelles sont les 3 principales motivations dans l'exercice de vos fonctions ?



Les 2 premiers éléments de motivation sont identiques pour les femmes et les hommes : la finalité sociale de leur entreprise puis son développement économique. Les différences arrivent ensuite : en 3^e position les femmes citent l'engagement sur leur territoire quand les hommes mentionnent la prise de décisions stratégiques.

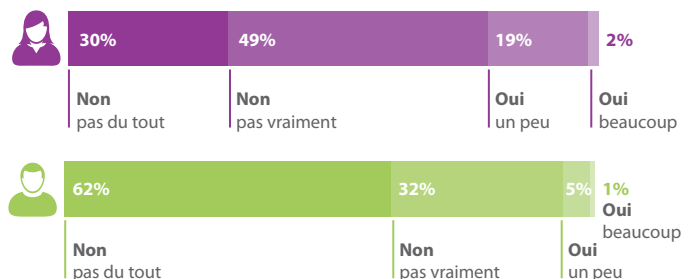
I Quelles sont les 3 principales difficultés dans l'exercice de vos fonctions ?



Les principales difficultés relevées par les dirigeants d'entreprise, femmes et hommes, sont similaires même si elles n'arrivent pas dans le même ordre : la pression et le stress, la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

I Avez-vous le sentiment que le fait d'être une femme est plutôt un obstacle pour diriger une entreprise ?

La grande majorité des hommes comme des femmes pensent que le fait d'être une femme n'est pas un obstacle pour diriger une entreprise. Les femmes émettent toutefois un jugement plus nuancé sur le sujet et sont 20 % à estimer que oui, c'est un obstacle (contre 6 % seulement des hommes).



Pensez-vous que promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait être un axe de travail pour la fédération ?



« Il faut poursuivre ce travail d'égalité entre les femmes et les hommes... il est nécessaire pour tous. »

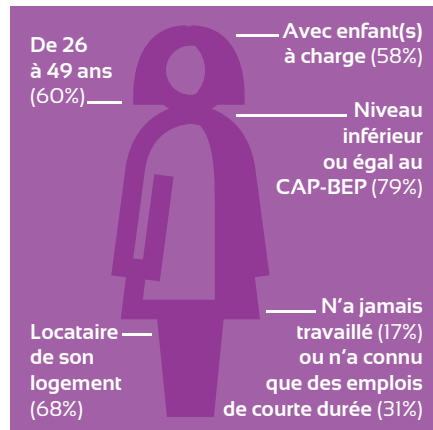
« Il reste beaucoup de travail à accomplir pour que chacun, employeur ou salarié/futur salarié, intègre que les femmes et les hommes peuvent concilier vie professionnelle / vie personnelle, qu'il s'agit bien là d'une préoccupation à partager ! »

Extraits de l'enquête Dirigeant-e-s d'Ei/ETTI

Quel est le profil des salariées femmes en parcours d'insertion ? Rencontrent-elles les mêmes freins d'accès à l'emploi que les hommes ? L'accompagnement socioprofessionnel et les formations sont-ils similaires pour les femmes et les hommes ? Les résultats de sorties dans l'emploi sont-ils les mêmes ? Décryptage de l'enquête menée en 2012 par la Dares¹, auprès de 7 000 salarié-e-s en parcours d'insertion dans des structures d'insertion par l'activité économique, dont 3 369 en Ei ou ETTi.

Profil type de la salariée en parcours d'insertion lors de son embauche en Ei/ETTi

Les femmes en parcours d'insertion sont respectivement 35 % en entreprises d'insertion et 26 % en entreprises de travail temporaire d'insertion. Comme les hommes, elles sont en majorité âgées de 26 à 49 ans et, pour près de la moitié, allocataires de minima sociaux. Elles sont, en revanche, un peu plus diplômées que les hommes : 21 % ont un niveau bac et plus (contre 14 % pour les hommes). Elles sont surtout 26 % à être seule avec un ou des enfant(s) à charge, contre 2 % chez les hommes. Elles déclarent avoir un état de santé un peu moins bon que leurs homologues masculins. Elles sont enfin 17 % à n'avoir jamais travaillé (contre 11 % des hommes) et 31 % à n'avoir connu que des emplois de courte durée (contre 40 % des hommes).



Quels freins à l'emploi ?

Lorsqu'elles sont interrogées sur leurs principales difficultés pour trouver du travail, les femmes mettent en avant trois raisons principales, comme les hommes : les problèmes de mobilité, un niveau de formation insuffisant, puis l'absence de travail dans leur branche. Par contre, seules les femmes mentionnent des problèmes de garde d'enfants : 9 % (en Ei/ETTi) estiment qu'il s'agit là de leur principale difficulté, contre 0 % des hommes.

62% des dirigeant-e-s d'Ei/ETTi pensent qu'il existe des **difficultés qui concernent spécifiquement les femmes en parcours d'insertion.**

« Beaucoup d'emplois auxquels les femmes ont accès peuvent commencer très tôt ou se terminer tard le soir, en dehors des horaires d'école [...] Et puis il y a les problèmes de mobilité ou encore la gestion d'une séparation difficile, des cas de violence conjugale qui nécessitent du temps et de l'énergie. »

Extraits de l'enquête Dirigeant-e-s d'Ei/ETTi

Quelle était la principale difficulté qui vous empêchait de trouver du travail, à l'entrée dans l'Ei/ETTi ?

Pas le permis de conduire ou pas de véhicule



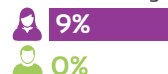
Pas de niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi



Pas de travail dans votre branche



Problèmes de garde d'enfant(s)



Problèmes financiers (endettement...)



Moyennes en % - femmes et hommes dans les Ei/ETTi

¹ Dares Analyses n°020 - mars 2014, coécrit par Marie Avenel et Véronique Rémy, disponible en téléchargement sur <http://travail-emploi.gouv.fr>

Un parcours d'insertion genré ?

L'accompagnement socioprofessionnel est individualisé en fonction des besoins des salarié-e-s en parcours, peu en fonction de leur sexe. Seul 1 dirigeant sur 3 déclare mettre en place des actions particulières à destination des femmes en parcours d'insertion. Parmi les réponses les plus fréquemment citées, l'aménagement des horaires de travail ou la recherche de solutions sur les modes de garde. La formation professionnelle concerne plus d'un tiers des salarié-e-s en parcours d'insertion : environ 50 % des salarié-e-s en Ei et 30 % en ETTi ont bénéficié d'au moins une formation durant leur parcours.



Pourcentage des salarié-e-s ayant bénéficié d'au moins une formation durant leurs parcours d'insertion

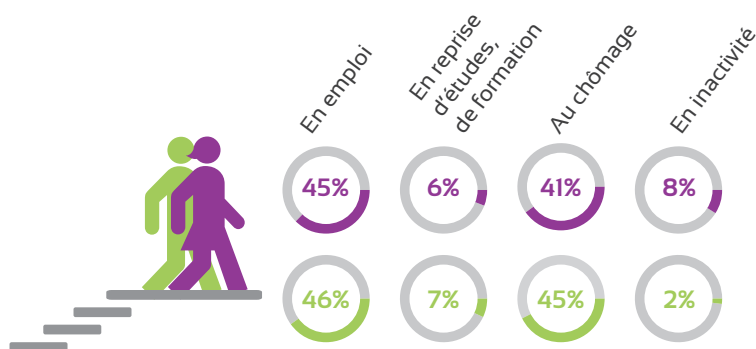
Accès à la formation, métiers stéréotypés féminins

■ Durant votre passage dans la structure, avez-vous suivi une formation...?



Femmes et hommes confondus, la formation la plus suivie par les salarié-e-s en parcours d'insertion en Ei/ETTi est celle en hygiène et sécurité. La différence entre les femmes et les hommes se fait ensuite : 26 % des femmes suivent une formation « autre » (ménage, repassage, etc.) quand 24 % hommes suivent une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification. 23 % des hommes ont une formation aux premiers secours (18 % de femmes) et 21 % passent le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité - CACES (pour 7 % de femmes).

Situation des salarié-e-s en fin de parcours



Le taux de sorties positives (en emploi ou en formation) est de 51 % pour les femmes et 53 % pour les hommes. Réelle différence, les femmes sont 8 % à se déclarer en « inactivité » à l'issue de leur parcours d'insertion, alors que c'est une situation très marginale pour les hommes (2 %).

« En répondant à cette enquête, je prends conscience que plusieurs fins de parcours de nos salariées se terminent par une forme de renoncement au travail. Les arguments ne manquent pas : « mon mari travaille, je prends le relais auprès des enfants » ou « un travail en dehors de l'Ei ne sera pas adapté »... Ce ne sont pas des arguments que l'on entend chez nos salariés hommes. »

Extraits de l'enquête Dirigeant-e-s d'Ei/ETTi

Quelles actions pour favoriser l'égalité femmes-hommes ?

Éléments de réponses avec Annie Guilberteaud, directrice générale du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF).

Si par certains aspects l'insertion par l'activité économique contribue à diminuer les inégalités professionnelles, il en reproduit également certaines, comme par exemple le faible taux de femmes (30 %) ayant accès aux contrats à durée déterminée d'insertion, alors que le taux de chômage des femmes est au même niveau que celui des hommes, comment l'expliquez-vous ?

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles (santé, soins et social) sur les 87 existantes quand 50 % des hommes se concentrent sur 20 familles professionnelles. Les domaines d'activités porteurs d'emplois dans les entreprises d'insertion concernent des métiers dits traditionnellement masculins (bâtiment, travaux publics, entretien des espaces verts, traitement des déchets...) ce qui peut expliquer le faible taux de représentation des femmes ayant accès à ces contrats. Par ailleurs, les femmes ont encore très souvent en charge l'éducation des enfants et à 80 % les tâches domestiques. Elles ont tendance à privilégier des emplois qui leur permettent d'être présentes aux heures de sorties des écoles ou des crèches d'où un recours au temps partiel et à des horaires de jour. Ceci a donc un impact sur l'insertion professionnelle des femmes, leur carrière et, à plus long terme, leur retraite.

Quelles sont les actions qui pourraient être mobilisées pour lever ces freins ?

L'articulation des temps, les conséquences de l'éloignement professionnel pour se consacrer à l'éducation des enfants, les choix d'orientation... peuvent avoir un impact sur l'insertion des femmes et leur maintien dans l'emploi. Pour lever ces freins, de nombreuses actions peuvent être mises en place. A titre d'exemple : actions de sensibilisation à destination du public accompagné dans nos réseaux, interventions en milieu scolaire, universitaire et dans les centres de formation.

L'accompagnement des entreprises est également un enjeu fort non seulement en matière d'égalité professionnelle mais également pour promouvoir la mixité dans les équipes et les mesures à mettre en place pour favoriser l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle des salarié-e-s.

Il est également utile d'agir auprès de tous les acteurs de l'insertion sur ces différentes thématiques. En effet, certains professionnels véhiculent leurs propres représentations et peuvent influencer le choix de l'orientation professionnelle des personnes accompagnées.

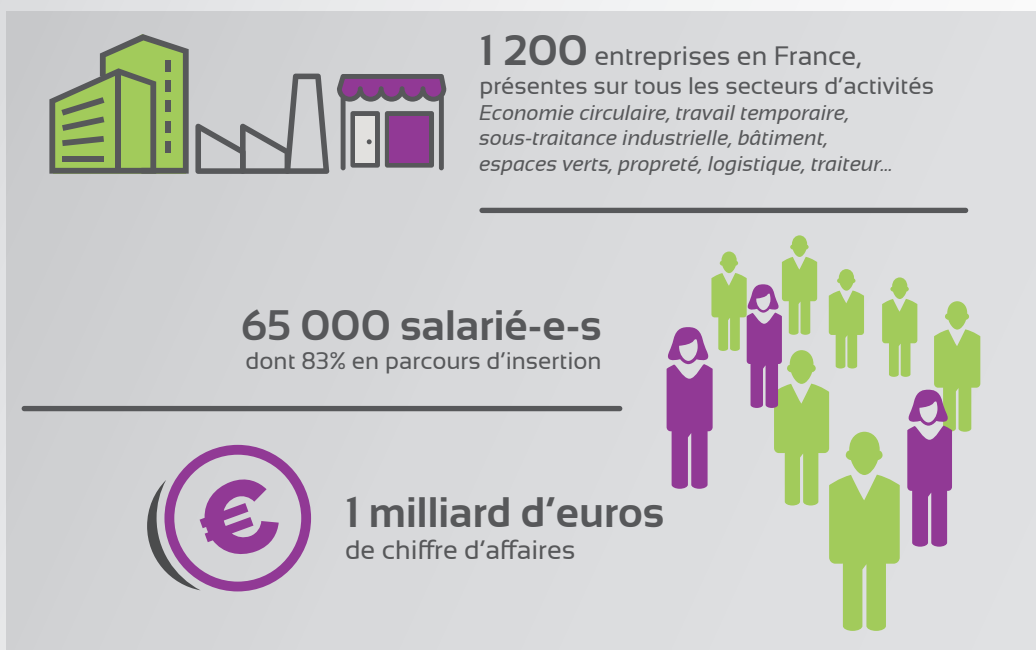
Dans les entreprises d'insertion ayant une activité centrée sur des métiers dits traditionnellement masculins, pourquoi ne pas expérimenter des actions de communication renforcées en faveur de la mixité pour favoriser l'accès des femmes à ces emplois ? Et inversement, initier cette même démarche dans les secteurs de l'aide à domicile ou de l'aide à la personne où les hommes sont sous-représentés pour promouvoir ainsi la parité quel que soit le secteur professionnel ?

Quelles sont les priorités que se fixe le CNIDFF sur l'égalité femmes-hommes en 2016 ?

Le CNIDFF va poursuivre sa mission nationale confiée par l'État dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette année, une attention particulière sera portée au public des quartiers relevant de la politique de la ville et dans les territoires ruraux. Le CNIDFF souhaite également déployer ses actions de formation et sensibilisation sur cette thématique en direction des professionnels (institutions publiques, associations, établissements scolaires, universitaires et de formation). Il souhaite par ailleurs monter en puissance ses partenariats avec les acteurs du secteur économique, notamment dans l'objectif de les sensibiliser à l'importance de la diversification des choix professionnels. Peut-être que ce sera là l'occasion d'un nouveau partenariat à mettre en place avec la fédération des entreprises d'insertion ?

Ces actions sont essentielles pour réveiller les consciences et susciter la responsabilité de chacun, afin que les femmes, porteuses elles aussi de stéréotypes sexués, ne restent pas plus longtemps concentrées dans des secteurs non porteurs.

Chiffres clés des entreprises d'insertion



Remerciements : la fédération remercie vivement le CNIDFF et la DARES pour leur collaboration active et experte à l'élaboration de ce cahier ainsi que tous les dirigeant-e-s d'entreprises qui se sont prêtés au jeu et ont accepté de répondre à l'enquête en ligne !

Fondé en 1972 à l'initiative de l'État, le **Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF)** est un relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

CNIDFF
Centre national d'information
sur les droits des femmes
et des familles

La **Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)** est chargée d'assurer la production régulière et fiable de statistiques et d'analyses. Sa vocation est d'éclairer le débat économique et social et d'apporter un appui à la conception, mise en œuvre et évaluation des politiques publiques sur les questions de travail, d'emploi, de formation professionnelle...

DARES



Efficacité économique,
finalité sociale

La fédération des entreprises d'insertion

18-20 rue Claude Tillier - 75012 Paris Tél. 01 53 27 34 80

contact@lesentreprisesdinsertion.org - www.lesentreprisesdinsertion.org

Avec le soutien de :



D DÉLÉGATION
G GÉNÉRALE
E À L'EMPLOI
F ET À LA FORMATION
P PROFESSIONNELLE
www.emploi.gouv.fr



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