

Favoriser la mixité

dans

les

structures

d'insertion

par

l'Activité

Économique

(SIAE)

des

Hauts-de-France

Fiches-outils



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Sommaire

Chapitre

Page

01.

Créer les conditions favorables à l'accueil des femmes et à la mixité dans les SIAE

05

02.

Mobiliser les femmes vers les SIAE et recruter sans discriminer

9

03.

Aider à lever les freins périphériques des femmes pour faciliter l'accès aux SIAE

14

04.

Favoriser l'élargissement des choix professionnels de ses salarié·es en IAE

19

Introduction

Ces fiches outils ont été réalisées par le CORIF, avec le soutien de la DREETS des Hauts-de-France, dans le cadre de webinaires « les mardis de la mixité », diffusés en juin 2026. Elles s'adressent aux professionnel·les des SIAE ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de l'insertion, de l'orientation et de l'emploi. Elles ont vocation à apporter des clés de compréhension et des leviers d'action pour favoriser la mixité dans les SIAE. Vous y retrouverez les éléments partagés par le CORIF dans ses webinaires et les témoignages des structures IAE présentes.

Pour aller plus loin, vous pouvez solliciter un accompagnement auprès du CORIF.

État des lieux de la place des femmes dans les dispositifs d'emploi et d'insertion

Tout d'abord, notons que la demande d'emploi des femmes et des hommes est quasiment paritaire en France (en 2024, 49.8% de femmes et 50.2% d'hommes étaient demandeur·euses d'emploi). Cependant, femmes et hommes ne recherchent pas dans les mêmes domaines d'activités et n'ont pas les mêmes contraintes face à l'emploi, ce qui peut augmenter le temps au chômage (DELD¹ F52.3% H47.7%) et la précarité de l'emploi (petits contrats, temps partiel subis...).

Par ailleurs, la division sexuelle du travail opère sur le marché de l'emploi. Ainsi, en France, seulement 24% des métiers sont mixtes, 26% sont majoritairement occupés par des femmes et 50% sont majoritairement occupés par des hommes².

 <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2024>

¹ Demandeurs d'emploi de longue durée

² Un métier est considéré « mixte » lorsqu'il est occupé par un minimum de 30 à 40% de femmes ou d'hommes. Chiffres tirés de l'essentiel « Chiffres clés vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », édition 2023. Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. (Ici métier mixte = 35% de femmes ou d'hommes minimum)

Répartition des salarié-es de l'IAE par sexe et par département en 2024

Dans le même temps, on constate un moindre accès des femmes aux dispositifs d'emplois d'insertion. Elles sont 36.9% de salariées en SIAE contre 63.1% d'hommes³.

	Ensemble	Part des femmes	Part des hommes
Aisne	3 464	36,8%	63,2%
Nord	18 241	33,9%	66,1%
Oise	4 279	48,7%	51,3%
Pas-de-Calais	12 412	38,0%	62,0%
Somme	3 711	34,6%	65,4%
Hauts-de-France	42 107	36,9%	63,1%

Contrairement aux représentations communes du secteur de l'ESS, et aux valeurs qu'elles portent, les SIAE ne sont pas forcément plus inclusives que les autres entreprises. Ces chiffres nous rappellent l'importance de ne pas tomber dans le mythe de « l'égalité est déjà là, on ne fait pas de différence ».

L'enjeu de la mixité et de l'inclusion des femmes dans les SIAE est double : Favoriser l'insertion professionnelle des femmes en leur ouvrant les portes de métiers encore majoritairement occupés par des hommes et agir pour rétablir l'égalité d'accès à un service public, en apparence ouvert à toutes et tous, mais en réalité source de discriminations indirectes (voir directes dans certains cas).

L'expérience du CORIF et les enquêtes menées⁴ à ce sujet démontrent plusieurs attitudes face aux enjeux d'égalité femmes-hommes et de mixité des métiers au sein des SIAE : un positionnement discriminant (parfois ouvertement assumé)⁵, une absence de questionnement, l'envie de mettre en place des choses sans passer vraiment à l'action et une posture proactive.

Il semble donc essentiel de s'accorder sur la réalité factuelle des inégalités femmes-hommes face à l'emploi dans les SIAE et au-delà, ainsi que sur notre responsabilité individuelle et collective à œuvrer pour un monde du travail plus égalitaire et inclusif.

³ Répartition des salarié-es de l'IAE par sexe en 2024 dans les Hauts-de-France, DREETS

⁴ FETE « Egalité et mixité pro dans l'IAE : une cartographie des pratiques en Bourgogne Franche Comté », 2019

⁵ Une structure participante à nos webinaires a commenté en bilan d'action : « Nos postes ne sont pas adaptés à un public féminin ».

Chapitre

01.

**Créer les conditions favorables
à l'accueil des femmes et
à la mixité dans les SIAE**

Avant d'encourager les femmes à aller vers les SIAE, il s'agit de s'assurer que les conditions de leur accueil et de leur inclusion soient réunies.

Les obstacles à lever

Plusieurs freins structurels au sein des SIAE peuvent compliquer l'accès aux femmes.

● Des infrastructures inadaptées

L'absence de vestiaires ou de sanitaires séparés sur les chantiers ou un accès inégal, le manque d'équipement de protection adapté (taille, nombre, état...), l'absence d'étude des RPS avec un focus genre, le manque d'aide au port de charge ou l'absence de formation gestes et postures, d'échauffements...

● Des stéréotypes et le manque de préparation des équipes

La banalisation des propos sexistes (« blagues » et remarques qui constituent des agissements sexistes) peut mener à des actes plus graves comme du harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles. Malheureusement, ces comportements, bien que punis par la loi, sont rarement pris au sérieux, qu'ils soient le fait des salarié-es en insertion ou des encadrant-es techniques. Cela peut décourager les femmes qui sont présentes à rester en poste et reprendre une mauvaise image de votre SIAE.

● Des supports d'activité fortement masculinisés

La majorité des postes proposés en insertion concernent des métiers déjà majoritairement occupés par des hommes (bâtiment, manutention, espaces verts, maraîchage, nettoyage...), ce qui rend l'accès plus difficile aux femmes. Sans changer les supports en eux-mêmes, il faut questionner l'organisation du travail, la répartition des tâches...

● Les pratiques de recrutement discriminatoires

Certaines structures reconnaissent refuser l'inscription de femmes ayant des enfants à charge ou des contraintes horaires familiales, supposant qu'elles seront moins disponibles, ou de femmes dans des équipes d'hommes, supposant qu'elles ne vont pas s'intégrer.

Les actions à mener

1 Réaliser un diagnostic interne

L'objectif est de savoir d'où vous partez pour savoir sur quoi vous devez agir. Vous pouvez par exemple commencer par mesurer le pourcentage de femmes et d'hommes en fonction des postes/ métiers/ niveaux de responsabilité. Puis il s'agit de questionner les éventuelles différences dans la répartition et l'exécution des tâches au sein des supports et concernant la vie de la structure (ménage, vaisselle, compte rendu de réunion...). Ensuite, il est nécessaire d'identifier les propos et comportements sexistes éventuellement présents dans la structure ainsi que les besoins en équipements et en aménagement. Vous pouvez également analyser vos outils de communication et de recrutement afin de vous assurer qu'ils ne comportent pas de biais de genre.

2 Construire une culture commune de l'égalité

Favoriser l'égalité professionnelle suppose un engagement structurel et collectif de la SIAE, en l'intégrant dans son projet de structure et en mobilisant l'ensemble de ses parties prenantes : administrateur.rices, direction, salarié.es permanent.es et en parcours d'insertion, représentant.es du personnel, et partenaires. Vous pouvez par exemple organiser des temps de formation, de sensibilisation et des temps forts annuels avec la participation des salarié.es. Il est particulièrement important de former les personnes directement en lien avec les salarié.es en insertion.

3 Prévenir et agir contre le sexisme

Tout d'abord, il s'agit de prévoir un protocole de signalement, d'inscrire la lutte contre les VSST⁶ dans le règlement intérieur et de définir les sanctions disciplinaires encourues. Puis, vous devez afficher le cadre légal (droit pénal) et le règlement intérieur dans les lieux de passage. Vous pouvez présenter ce règlement et le faire signer à tous les membres de la structure et aux nouvelles personnes lors de leur arrivée. Il convient également de nommer un.e référent.e VSST formé.e.

Il est nécessaire que les encadrant.es soient également formé.es pour (ré)agir en cas de VSST et d'impliquer chacun.e pour faire cesser ces comportements. Cela peut passer par la nomination d'ambassadeur.ices au sein des salarié.es en insertion et l'organisation de temps forts dans l'année.

4 Adapter ses infrastructures et ses équipements

Prévoir des sanitaires pour les femmes et les hommes, avec la même accessibilité, vérifier que les équipements de protection sont accessibles en différentes tailles, se doter de matériel léger et facilement manipulable, sont autant de points d'attention qui facilitent l'exécution des tâches par tous et toutes.

5 Se pencher sur les conditions de travail et la prévention des RPS

Analyser les conditions de travail et les RPS, mettre en place les mesures de sécurité nécessaires, réorganiser le travail si nécessaire pour éviter les tâches répétitives, solliciter un.e ergonomiste pour disposer de conseils, favoriser l'entraide, réduire le port de charge lourde..., temps d'échauffement avant la prise de poste. 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.).

6 Questionner l'organisation du travail

Il s'agit de veiller à ce que les tâches ne soient pas genrées, entre support et au sein des supports eux-mêmes, ainsi que dans les missions de la vie quotidienne de la structure (nettoyage, vaisselle, prises de notes, manutention...). L'idéal est de permettre aux salarié.es en insertion de tourner sur les différents supports d'activités ou tâches au sein d'un même support, dans la mesure du possible. Cela permet de favoriser le développement de compétences et la polyvalence. Organiser des temps collectifs en mixité en mélangeant plusieurs supports.

7 Préparer l'accueil des nouvelles arrivantes

Penser à l'accueil et l'inclusion des nouvelles arrivantes : information des salarié.es, visites/ présentation de l'équipe, livret d'accueil, parrainage/ marrainage, formation "flash" et temps d'échange avec l'encadrant.e technique d'insertion (ETI), point tripartite CIP ETI et salarié.es 1 à 2 semaines après l'arrivée du/ de la salarié.e, temps convivial de 15 min le matin... Il faut distinguer ce qui relève de l'intégration où la responsabilité de trouver sa place est portée sur la personne qui arrive dans la structure, de l'inclusion où c'est à la structure de créer les conditions pour que la personne nouvellement arrivée prenne sa place.

⁶ Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

Qu'avez-vous mis en place au sein de votre structure pour créer les conditions de la mixité ?

Le Pôle Interm'aide

« Nous avons commencé par mener des actions de sensibilisation de nos encadrant-es techniques aux violences sexistes et sexuelles et à l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Nous avons également créé des conditions d'accueil favorables pour les femmes sur les métiers occupés majoritairement par des hommes : vestiaires, douches et sensibilisation des équipes sur les chantiers extérieurs pour veiller à respecter les besoins du public féminin et nous mettre en conformité avec les obligations légales. Lors de l'intégration des nouveaux-elles arrivant-es au sein de l'ACI, nous organisons une visite des lieux, la rencontre avec les équipes, la signature du contrat et du règlement intérieur. Nous faisons également un temps de mise en sécurité "gestes et postures" avec des supports et des mises en situation. »

 <https://pole-intermaide.fr>

À la bonne ferme

« Selon nous, la base pour favoriser la mixité est d'incarner ce que l'on souhaite avoir comme impact. Par exemple, en tant que directrice mais aussi agriculture, les salarié-es, notamment les femmes me voient travailler sur le terrain, conduire le tracteur... » Nos permanents sont 100% rattachés avec l'embauche de femmes, il n'y a pas de propos sexiste et aucune différence n'est faite dans l'accueil et la réalisation des missions, entre les femmes et les hommes. Lorsqu'une nouvelle personne arrive dans la structure, on en informe l'équipe puis elle est parrainée par l'encadrant technique pour faire découvrir les lieux et faciliter la prise de poste.

Les personnes sont formées au fur et à mesure en fonction de leurs besoins. Les salarié-es en insertion travaillent sur l'ensemble des supports d'activités (en collectif, en binôme ou en individuel). S'il y a des personnes plus à l'aise elles peuvent former et accompagner les autres. »

 <https://www.alabonneferme.fr>

Le CAPEP

« Nos équipes encadrantes et d'accompagnement professionnel sont mixtes. Nous avons accompagné la montée en compétences d'anciennes salariées en parcours d'insertion pour qu'elles deviennent encadrantes techniques d'insertion. Nous agissons contre toutes formes de discriminations au sein du CAPEP : règlement intérieur, référent.es EFH formé-es qui peuvent être saisi-es en cas de discrimination et de VSST. Nous avons développé des supports « ferme urbaine » et « entretiens des espaces verts » ce qui a attiré davantage de femmes. Nous avons également adapté le port de charge et nous nous sommes procurés du matériel plus léger et manipulable pour faciliter l'exercice des fonctions. »

 <https://capep-asso.fr>

Espoir Avenir

« Pour nous, la mixité ne se décrète pas, elle se construit en interne avant d'aller chercher des publics. Nous avons donc commencé par travailler sur les conditions pour rendre la mixité possible en agissant à plusieurs niveaux. Nous avons formé l'équipe permanente sur 4 demi-journées pour créer une culture commune autour de l'égalité, déconstruire les stéréotypes de genre et faire évoluer les pratiques d'encadrement. Nous avons sensibilisé les équipes aux VSST et créé une procédure interne en cas de signalement. Nous avons adapté les tâches et les conditions de travail pour que tout le monde soit à l'aise sur les différents postes. »

 <https://association-espoiravenir.fr>

Chapitre

02.

**Mobiliser les femmes
vers les SIAE et recruter
sans discriminer**

Une fois que les conditions d'accueil et d'inclusion des femmes sont réunies, l'enjeu est de favoriser leur mobilisation et de s'assurer que votre process de recrutement est exempté de biais, notamment de genre.

Les obstacles à lever

De nombreux facteurs permettent d'expliquer le faible attrait des femmes vers les SIAE et les difficultés à les mobiliser :

● La construction sociale de genre, les stéréotypes de genre et la division sexuelle du travail

Tout au long de leur scolarité, les filles et les garçons ne sont pas encouragé·es aux mêmes activités et orienté·es vers les mêmes études. Les femmes intériorisent leur incapacité supposée pour certains domaines d'activités (menace du stéréotype et croyances limitantes). L'expérience du sexisme favorise également la peur d'en être victime en travaillant dans un domaine majoritairement occupé par des hommes. Les prescripteur·ices sont eux-mêmes porteur·euses de représentations stéréotypées du marché de travail et des compétences des femmes à exercer certains métiers. Ils/elles peuvent projeter leurs propres biais de genre et leurs croyances limitantes sur les femmes qu'ils/elles accompagnent dans leur orientation.

● Le manque de connaissances et les représentations biaisées des SIAE

Les prescripteur·ices et les femmes en recherche d'emploi peuvent manquer de connaissance et avoir des représentations biaisées des métiers, des tâches et des conditions de travail au sein des SIAE. Le manque d'interconnaissance et de partenariats entre les prescripteur·ices et les SIAE freine aussi l'orientation des femmes. De manière plus générale, les supports d'activité proposés par les SIAE sont peu valorisés et donc perçus comme peu attractifs, avec des conditions de travail parfois difficiles (horaires atypiques, postes aux conditions de travail très physiques, port de charges lourdes etc.)

● Des offres d'emploi et une communication genrée

La rédaction des offres et l'utilisation d'images non mixtes dans la communication des structures empêchent les femmes de s'identifier à certains métiers techniques. Les stéréotypes, présents dans les supports de communication, donnent une fausse représentation des métiers mis à disposition et peuvent donner l'impression qu'un chantier est réservé uniquement aux hommes ou aux femmes.

Les actions à mener

1 Sensibiliser les prescripteur·ices à l'égalité femmes - hommes et à argumenter la mixité

La sensibilisation des prescripteur·ices est cruciale pour éviter que les candidat·es ne soient orienté·es de manière stéréotypée vers des métiers considérés comme « féminins » ou « masculins ». Ils/elles doivent disposer de la posture adaptée et développer un argumentaire permettant de déconstruire les représentations sexistes des candidates. Les SIAE peuvent faire de l'égalité et de la mixité un sujet de discussion systématique lors des échanges officiels avec les partenaires prescripteurs, institutionnels et avec les financeurs.

2 Faire découvrir vos supports d'insertion et vos métiers aux prescripteur·ices

Organiser des visites spécifiques pour les prescripteur·ices afin qu'ils/elles prennent conscience de la réalité des tâches effectuées et de la capacité de la structure à intégrer indifféremment des femmes ou des hommes sur tous les postes.

3 Adopter une communication écrite et orale sans stéréotype de genre

Il s'agit de questionner l'impact et la représentativité de ses outils de communication, mais également de sa posture et de son langage. Cela peut consister par exemple à utiliser un langage et une écriture inclusive ou épicène, montrer des représentations de femmes et d'hommes, nommer les métiers au féminin et au masculin, bannir les expressions sexistes de son vocabulaire...

4 Organiser des visites de chantier entre femmes/ hommes sur des métiers non mixtes et faire tester certaines tâches

Ces visites permettront aux personnes de se projeter dans votre structure. Elles sont pour vous l'occasion de montrer votre capacité à accueillir autant les femmes que les hommes et à faire en sorte que tout le monde se sente inclus, quel que soit son genre. Organisées en non-mixité choisie, ces visites peuvent favoriser la prise de parole des femmes et des hommes dans des domaines où ils et elles se sentent moins légitimes. Cela vous permet aussi d'argumenter et de déconstruire les représentations sur la sexuation des métiers. Là encore, la communication verbale et non verbale joue un rôle prépondérant dans la lecture de votre ouverture ou non à la mixité. Veillez à présenter l'ensemble des supports, à ne pas faire de commentaires qui sous entendraient qu'une activité ne serait pas accessible à une femme ou à un homme. Au contraire, préparer un argumentaire valorisant sur vos supports et vos métiers. Le plus parlant est de faire participer les salarié·es en insertion à ces visites, de les faire témoigner, particulièrement les personnes en minorité de genre. Par ailleurs, si vous en avez la possibilité, faites tester certaines tâches, ce qui permet davantage de se projeter sur le métier.

5 Prendre des femmes et hommes en immersion sur les métiers non mixtes

Si possible, accueillir des personnes en minorité de genre, quelques jours en immersion, peut leur permettre de découvrir les chantiers, de rencontrer les équipes, de mieux connaître les supports d'activité et ainsi de se tester et de prendre confiance.

6 Développer des actions « d'aller vers »

Afin de vous faire connaître, il peut être utile de sortir des sentiers battus du secteur de l'emploi et d'aller à la rencontre des publics dans le cadre d'événements de quartiers ou communaux.

Vous pouvez également développer des nouveaux partenariats avec des centres sociaux, des associations spécialisées dans l'insertion des femmes, des maisons de l'enfant, des structures d'accompagnement aux violences conjugales, des foyers mères-enfants....

Ce sont autant de lieux fréquentés par des femmes, qui peuvent être en situation de précarité et dont les emplois d'insertion seraient un tremplin idéal vers le monde du travail.

7 Former vos chargé·es de recrutement à la non-discrimination

Ce n'est pas le tout d'attirer les femmes vers vos structures, il faut également veiller à ce que votre process de recrutement ne comporte pas de biais de discrimination. La première chose à faire est donc de former vos chargé·es de recrutement aux questions interdites et à adopter une posture et un process de recrutement non discriminant.

8 Adopter une approche par compétences

L'objectif est de passer d'une orientation basée sur des « caractéristiques naturelles » supposées à une orientation basée sur les aptitudes réelles et éventuellement le projet de la personne, sachant que ce n'est pas le but premier d'un emploi d'insertion.

Afin de construire des offres d'emploi d'insertion aux plus proches des besoins des postes, il est nécessaire de favoriser une approche par compétences. Cela peut consister à d'abord répertorier les activités en vous aidant par exemple des fiches métiers existantes.

Puis, à les décomposer en compétences techniques en utilisant des mots concrets pour décrire les tâches réalisées. Dans une démarche d'inclusion et de projection du/ de la candidat·e, il est important de répertorier les conditions de travail précises. Cette démarche sera également utile aux salarié·es en insertion afin de valoriser leur expérience avec vous dans leur suite de parcours.

9 Rédiger des offres d'emploi inclusives et diversifier ses canaux de diffusion

Plusieurs leviers peuvent favoriser la projection des personnes en recherche d'emploi mais aussi des prescripteur·ices sur votre offre. Cela peut être de noter les noms de métiers au masculin et au féminin, utiliser l'infinitif pour décrire les tâches et les compétences/qualités attendues, préciser le cadre et les conditions de travail... Dans la partie « présentation de votre structure », vous pouvez communiquer sur les valeurs d'égalité professionnelle femmes-hommes et les éventuelles réalisations concrètes menées pour favoriser l'inclusion. Concernant les canaux de diffusion, outre le site des « emplois de l'inclusion », il peut être intéressant de diffuser ses offres sur les réseaux sociaux, directement sur les sites de recherche d'emploi, mettre des petites annonces dans les lieux publics, les centres sociaux... en précisant que ce sont des emplois ouverts sous certaines conditions.

10 S'assurer de l'objectivité des process de recrutement

Pour pallier les biais de discrimination dont nous sommes tous et toutes porteur·euses, vous pouvez mettre en place des garde fous comme anonymiser les CV au préalable, tester les candidat·es à partir de mises en situation, utiliser une grille de recrutement (avec des questions autorisées) qui doit être la même pour tous et toutes, réaliser les entretiens en binôme (H/F si possible) et demander à une tierce personne de débriefer les entretiens avec vous.



Qu'avez-vous expérimenté pour mobiliser, attirer et recruter plus de femmes ?

À la bonne ferme

« Le problème : les prescripteur·ices nous orientent surtout des hommes ayant déjà un projet agricole. Nous agissons donc pour mobiliser plus largement, notamment les femmes. Nous faisons venir les prescripteur·ices sur site et allons à leur rencontre pour faire tomber les préjugés sur l'activité. Nous cherchons aussi à être invités à des événements plus « femmes », comme le forum des emplois du service, pour nous faire connaître. Nous organisons aussi des visites de site et des événements culturels sur le site, trois à quatre fois par an, avec vente directe. Quand des femmes viennent nous rencontrer, 90% d'entre elles candidatent.

Pour l'offre d'emploi, nous utilisons le libellé « agent.e polyvalent.e ». L'écriture inclusive permet à tout le monde de se projeter, et l'intitulé du métier n'est pas connoté en matière de genre. En Occitanie, nous pouvons publier l'offre sur le site de France Travail, ce qui apporte plus de mixité dans les candidatures. Dans l'Oise, nous publions nos offres sur les réseaux sociaux, en boulangerie...

Lors des entretiens, nous soulignons l'importance des valeurs d'inclusion et de diversité. Nous vérifions la capacité des personnes à travailler avec les autres, quel que soit leur âge, leur genre, leur parcours... Je remarque qu'avoir une directrice qui est aussi agricultrice rassure les femmes qui candidatent. »

Le CAPEP

« De notre côté, nous recevons majoritairement des candidatures d'hommes. L'enjeu est de changer l'image des IAE auprès des publics et des partenaires. Pour cela, nous organisons des réunions d'information collective spécifiques en non mixite, hors les murs, sur lesquelles une collègue ambassadrice présente ses tâches au quotidien et démontre que c'est possible. Nous faisons également des sessions spécifiques de découverte à destination des prescripteurices et nous participons à des forums. La CIP a également participé à un forum inversé à destination des femmes où ce sont les entreprises/SIAE qui font la démarche de se présenter et non l'inverse. »

Espoir Avenir

« Nous avons compris que le problème, ce n'était pas juste de recruter des femmes, mais le manque de projection des femmes dans nos métiers. Du coup, on a testé des actions très concrètes comme la création de vidéos métiers avec des femmes qui témoignent et que l'on voit travailler en situation réelle (bâtiment, bois, environnement, éco-pâturage) mais aussi une vidéo en mixité. Nous avons également travaillé à sensibiliser les prescripteurices pour avoir une plus large orientation et davantage de femmes. Nous avons compris que si on attendait que les femmes viennent, ça ne marcherait pas, qu'il fallait aller vers elles. Nous avons donc développé de l'aller vers par le biais d'une intervention en centre social devant un groupe composé uniquement de femmes, le témoignage de salariées et un partenariat avec l'association « les Z'elles ». Enfin, nous organisons régulièrement des visites de sites avec des témoignages et nous coconstruisons, avec les prescripteurices, des RIC spécifiques pour les femmes. Résultat, l'association est passée de 15,45% de femmes à 23,16% en un an. Ce n'est pas énorme, mais c'est une progression réelle. »

Le Pôle Interm'aide

« De notre côté, nous recevons majoritairement des candidatures d'hommes. L'enjeu est de changer l'image des IAE auprès des publics et des partenaires. Pour cela, nous organisons des réunions d'information collective spécifiques en non mixite, hors les murs, sur lesquelles une collègue ambassadrice présente ses tâches au quotidien et démontre que c'est possible. Nous faisons également des sessions spécifiques de découverte à destination des prescripteurices et nous participons à des forums. La CIP a également participé à un forum inversé à destination des femmes où ce sont les entreprises/SIAE qui font la démarche de se présenter et non l'inverse. »

Chapitre

03.

**Aider à lever les freins
périphériques des femmes
pour faciliter l'accès aux SIAE**

Certains freins périphériques peuvent être levés en amont de l'orientation vers les SIAE avec les partenaires prescripteurs et sociaux. Cependant, les personnes orientées vers l'IAE le sont souvent car elles cumulent des freins d'accès à l'emploi que l'expérience professionnelle en SIAE contribuera à lever.

Les obstacles à lever

Certains freins périphériques peuvent être levés en amont de l'orientation vers les SIAE avec les partenaires prescripteurs et sociaux. Cependant, les personnes orientées vers l'IAE le sont souvent car elles cumulent des freins d'accès à l'emploi que l'expérience professionnelle en SIAE contribuera à lever.

● La charge domestique et familiale

Même si le droit au travail des femmes est un acquis social, et que les femmes travaillent depuis des décennies en dehors du foyer, qu'elles soient en couples hétérosexuels ou cheffes de familles monoparentales, elles portent encore seules l'essentiel des tâches domestiques (ménages, organisation du quotidien...) et familiales (garde des enfants, accompagnement aux rendez-vous...). Par ailleurs, l'éloignement géographique familial cumulé à l'individualisation de la société, la baisse des dotations aux collectivités locales et les affaires de maltraitances infantiles dans les crèches et le périscolaire, impactent grandement les possibilités de garde d'enfants et donc l'emploi des femmes. Enfin, quand ils existent, les modes de gardes sont souvent inadaptés aux emplois à horaires décalés et peuvent représenter un coût trop important en comparaison de l'apport financier d'un emploi. Les femmes peuvent également être réticentes à l'idée de faire garder leurs enfants pour aller travailler, le percevant comme une déresponsabilisation de leur part. Cela peut engendrer des angoisses et de la culpabilité. Elles peuvent aussi ne pas avoir connaissance des dispositifs de garde et des aides associées disponibles sur leur territoire.

● Les problèmes de mobilité

Moins souvent détentrices d'un permis de conduire ou d'un véhicule pour des raisons financières, les femmes sont dépendantes des transports en commun, dont les horaires sont souvent incompatibles avec une vie de famille et les exigences de certains métiers. Les zones rurales sont peu dotées en transport en commun et il n'existe pas toujours de solutions de mobilités pour des emplois en horaires décalés.

● Les violences conjugales

Le nombre de femmes âgées de 18 ans et plus qui, en France, en 2023, ont été victimes de violences physiques, verbales ou psychologiques et/ou sexuelles au sein du couple, est estimé à 376 000 femmes.⁷ Le Nord, le Pas de Calais et l'Oise font partie des départements français avec le plus fort taux de violences intrafamiliales.⁸ Les conséquences de ces violences sur les parcours de vie des femmes, notamment professionnels sont très importants et toutes les communes ne sont pas dotées de services d'accompagnement adaptés pour leur permettre de se mettre en sécurité et de se reconstruire.

⁷ Source : Enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » 2024 - SSMSI.

⁸ Source : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Chiffres-clés – Édition 2024 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

● Les problématiques de santé physique et mentale

La santé mentale des femmes, en particulier des jeunes femmes, est plus dégradée que celle des hommes. Le nombre d'hospitalisation pour tentatives de suicide a fortement augmenté entre 2020 et 2023, particulièrement chez les femmes entre 15 et 19 ans, passant de 8046 à 13618. Cependant, en 2023, près de 3 décès par suicide sur 4 concernaient des hommes. Ce sont les hommes de plus de 65 ans et les femmes de 45 à 65 ans qui sont davantage concernés par le décès par suicide.⁹

Tous âges confondus, les femmes sont davantage concernées par une limitation physique que les hommes.¹⁰

● Le manque de confiance en soi

L'éducation et la valorisation différenciée des filles et des garçons impacte la confiance en soi et le sentiment de légitimité des femmes. Elles rencontrent plus de difficultés à reconnaître leurs compétences, particulièrement dans les domaines majoritairement occupés par des hommes.

Les actions à mener

Il convient de préciser qu'en matière de levée des freins périphériques des femmes à l'emploi, la marge de manœuvre des SIAE peut être restreinte par le manque de moyens humains, matériels et financiers, ainsi que par des compétences limitées et des prérogatives qui ne sont pas de leur ressort.

Cependant, des leviers d'actions existent dont vous trouverez une liste non exhaustive ci-dessous. Il apparaît également nécessaire d'initier une dynamique de travail collective avec les collectivités territoriales afin d'impulser des politiques publiques répondant aux besoins des populations. Adhérer à un réseau de l'IAE (CHANTIER école, URIAE, COORACE...) peut vous permettre de bénéficier de formations pour vos professionnel·les permanent·es, d'outils de communication et d'accompagnement des publics... Cela peut également apporter un poids supplémentaire pour dialoguer avec les institutions.

1 Faciliter la garde d'enfants et l'articulation des temps de vie

- Développer des partenariats avec des structures de garde d'enfants et d'accompagnement à la parentalité.
- Travailler le sujet de la parentalité et de l'insertion avec le/la CIP tout au long du parcours et anticiper l'adaptation pour l'après.
- Réaliser et/ou diffuser un guide d'informations claires sur les modes de gardes et les aides spécifiques éventuelles.
- Planifier de manière anticipée les horaires de travail et garder de la souplesse dans les horaires en cas d'imprévu.
- Favoriser les groupes d'échanges et les réseaux d'entraide entre pairs.
- Garder de la souplesse en cas d'imprévu familial, particulièrement au démarrage pour laisser aux personnes le temps de s'adapter.

Cependant, l'objectif étant d'aller vers un emploi durable par la suite, il est nécessaire que les personnes puissent trouver une organisation permettant l'articulation de leur vie personnelle avec leur vie professionnelle.

- En matière de politiques publiques, plusieurs actions peuvent être abordées par les SIAE avec les collectivités : l'augmentation du nombre de places en crèche, le fléchage d'un nombre de places de garde par structure dans les crèches, la création de dispositifs qui accueillent les enfants de tout âge (et pas seulement les plus petits), l'attribution d'aides financières pour la garde des enfants (sous la forme de chèques-service par exemple), ou encore l'aide à la création de crèches d'entreprise au sein des SIAE.

⁹ Source : Santé publique France : bulletin national, conduites suicidaires en France, bilan 2024.

¹⁰ Source : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Chiffres-clés Édition 2024 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

2 Faciliter la mobilité

- Développer des solutions de mobilité en partenariat avec des acteurs du territoire : location de véhicule et de modes doux, aides au passage du permis et aux frais de transports publics, prêts avantageux pour l'achat de véhicule, garages solidaires, auto-écoles sociales...
- Favoriser et encourager le covoiturage entre salarié·es.
- Investir dans des minibus et mettre en place des circuits de ramassage.
- Mettre en place des ateliers d'aide à la mobilité : lecture de plans, applications de transport, gestion d'itinéraires...
- Autoriser les personnes à passer le code/ permis sur le temps de travail.
- Appliquer les frais de déplacement dans le prix des prestations et prendre en charge les frais kilométriques vers le lieu de travail. Prendre en charge les frais de transport en commun.

3 Détecter, sensibiliser et orienter les situations de violences intrafamiliales

- Former le personnel au repérage et à l'orientation des victimes au repérage et à l'orientation
- Mettre en place un protocole interne clair en cas de signalement (confidentialité, posture, relais).
- Identifier un·e référent harcèlement/ VSS (également pour ces situations)
- Prévoir un affichage et des outils de sensibilisations
- Développer des partenariats (associations spécialisées, services sociaux, structures d'hébergement...)
- Faciliter les démarches judiciaires et administratives le cas échéant.
- Mettre à disposition un espace confidentiel pour les entretiens.
- Conserver des documents administratifs utiles

4 Favoriser la prévention et le bien-être physique et mental de tous et toutes les salarié·es

- Formation des équipes aux premiers secours et premiers secours en santé mentale
- Développer des partenariats pour orienter et organiser des interventions de prévention (CMP, associations spécialisées, mairies de quartier, département, CPAM...)
- Former aux gestes et postures, adapter le poste de travail, prévoir des séances d'échauffements avant la prise de poste, investir dans des outils d'aide au port de charge...
- Participer/ relayer les campagnes de prévention nationales et les actions menées sur le territoire : octobre rose, mois sans tabac/ alcool, journée de l'alimentation...
- Récolter et mettre à disposition des protections menstruelles

5 Améliorer la confiance en soi des femmes et leur sentiment d'efficacité personnelle

- Responsabilités et représentations : confier des rôles spécifiques, donner des missions de transmission de savoirs aux nouveaux·elles, proposer de s'exprimer pour présenter la structure lors de forums, tables rondes, visites...
- Ateliers spécifiques de développement personnel : Organiser des ateliers de prise de parole en public ou de négociation salariale pour aider les femmes à mieux se mettre en valeur et à défendre leurs intérêts professionnels
- Organiser des temps de partage et de célébration des réussites individuelles et collectives
- Identification et valorisation des compétences acquises : passeport des acquis ou des réussites avec des badges
- Outils d'auto-évaluation : Utiliser des grilles d'auto-positionnement permet aux salarié·es de mesurer leurs propres progrès en termes de confiance et d'apprentissages tout au long de leur parcours

Comment avez-vous agi sur la levée des freins périphériques ?

Le CAPEP

« La garde d'enfant est le frein que nous avons le plus de difficulté à lever. Les personnes cherchent des solutions auprès de leurs familles car il y a des difficultés d'accès aux structures de garde, un manque de moyens et d'aides financières.

Pour la mobilité, nous avons mis en place le remboursement des frais kilométriques, du covoiturage et nous encourageons la mobilité douce : prise en charge à 50% de la carte de transport, location de vélos et de trottinettes. Nous avons développé un partenariat avec SOLIMOB qui propose des cautions solidaires pour les véhicules de location, la location de voitures avec et sans permis. Nous facilitons également l'accès aux chantiers en proposant des points de rassemblement avec des collègues qui font du ramassage.

La santé mentale est une problématique de plus en plus prégnante pour notre structure dans son ensemble et nous constatons que les femmes sont davantage touchées que les hommes. Les personnes n'ont pas les moyens de financer un accompagnement, le CMP à des délais d'attente entre 9 mois et 1 an et il n'y a pas de psychologue disponible via le dispositif « mon psy ». Nous avons tenté de créer un poste de psychologue pérenne pour des accompagnements mais nous peinons à trouver des financements. Nous sommes parvenu-es à développer une solution dans le cadre d'un projet avec la subvention de l'agglomération de Valenciennes Métropole mais peu de personnes ont pu en bénéficier car les critères étaient restrictifs (notamment la résidence en QPV).

Les collègues CIP ont été formé-es aux Premiers Secours en Santé Mentale. »

Espoir Avenir

« Les freins ne sont pas seulement techniques : ils sont aussi culturels et psychologiques.

Nous avons travaillé sur les freins visibles, en adaptant notre accueil et nos conditions de travail. Mais nous avons aussi agi sur les freins invisibles, en travaillant sur l'auto-censure des femmes, leur représentation de certains métiers et leur manque de confiance en elles. Cela passe notamment par le témoignage d'anciennes salariées, la mise en situation réelle, et un travail sur la projection dans le métier. »

Pôle Interm'aide :

« Nous essayons de travailler sur les objectifs emplois de nos salarié.e.s, et de dépasser les représentations initiales qui biaisent parfois leur approche d'une opportunité professionnelle. Une de nos salarié-es rencontrait des difficultés pour prendre les transports en commun. Nous avons effectué un travail d'accompagnement sur des rendez-vous en bus qui lui a permis de lever ses appréhensions. »

À la bonne ferme

« Nous rencontrons rarement des problématiques en matière de garde d'enfants du fait de l'âge des enfants de nos salariées. Nous avons la capacité d'adapter les horaires si nécessaire car les équipes sont polyvalentes.

Concernant la mobilité, nous autorisons les personnes à passer le code et le permis sur le temps de travail, l'autoécole vient chercher les personnes et les redéposer sur site. Nous facilitons aussi le covoiturage. Nous acceptons un ratio jusqu'à 30% de personnes sans permis. »

Chapitre

04.

**Favoriser l'élargissement
des choix professionnels
de ses salarié·es en IAE**

D'après les données 2024 de la DREETS des Hauts-de-France, le taux de sorties dynamiques (emploi ou formation) après un parcours IAE était de 38%. Les hommes ont plus de chances de trouver un emploi durable que les femmes. (+7 points). Dans le même temps, nous constatons que les femmes et les hommes en post- SIAE s'orientent vers des métiers majoritairement occupés par leur genre, et ce, même lorsque les femmes avaient un emploi d'insertion dans un domaine traditionnellement masculin.

Les inégalités d'insertion professionnelle entre les femmes et les hommes en post SIAE sont dûes notamment à la division sexuelle du travail et à l'orientation des femmes dans un petit nombre de métiers, qui de surcroît, ne sont pas pourvoyeurs d'emploi durable (hormis dans l'aide à la personne).

L'objectif de l'IAE étant de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de tous et toutes, il convient de s'interroger sur l'accompagnement au projet et à l'élargissement des choix professionnels comme levier d'insertion professionnelle durable pour les femmes et de réduction des inégalités de genre.

Pourquoi favoriser l'élargissement des choix professionnels des salarié·es en SIAE ?

- 1 Favoriser l'insertion professionnelle de tous et toutes
- 2 Répondre aux besoins de recrutement du territoire
- 3 Lutter contre les inégalités salariales et la précarité des femmes
- 4 Améliorer la qualité de vie au travail

Les obstacles à lever

● L'urgence du résultat

Afin de limiter le coût financier, il est attendu des SIAE des sorties rapides. Les profils ayant déjà un projet professionnel défini ou une idée de projet seront donc privilégiés. Il apparaît également plus simple de se baser sur des idées ou des envies déjà présentes que d'engager une démarche complète de construction d'un projet professionnel. Comme cela a été évoqué précédemment, l'orientation tout au long de la vie étant stéréotypée, les premières pistes professionnelles qui viennent en tête aux femmes et aux hommes vont être fortement influencées par leur genre. Ainsi, les femmes vont souvent aborder des emplois dans le social, le soin et l'administratif tandis que les hommes vont plutôt se projeter sur des métiers de l'industrie, du BTP et du transport. Si le/la CIP ne vient pas interroger ces envies, en menant un travail de déconstruction des représentations et de construction d'un projet professionnel, il y a donc de forts risques que les personnes s'orientent « par défaut » en fonction de leur genre. Il ne faut donc pas confondre «insertion rapide» et «insertion durable».

● Les résistances des salarié·es

On retrouve ici les mêmes freins qu'à l'entrée en ACI, à savoir, les représentations sur les métiers, la méconnaissance des métiers, le sentiment d'imposture, l'autocensure, le manque de reconnaissance des compétences considérées comme «masculines», la peur du sexisme, des discriminations et d'être en minorité de genre...

● Les biais cognitifs et stéréotypes des CIP

Il peut y avoir plusieurs mécanismes de résistances, conscients ou inconscients à l'œuvre chez les CIP.

- Le sexisme bienveillant : Parfois, un-e CIP ne proposera pas le BTP à une femme par peur qu'elle «souffre» physiquement ou qu'elle soit mal accueillie sur un chantier. C'est une protection inconsciente qui limite les opportunités de la personne.
- Le miroir social : On a tendance à projeter ses propres limites. Si un-e CIP n' imagine pas une femme cariste, il/elle ne saura pas lui transmettre l'enthousiasme nécessaire pour explorer cette piste.

● La difficulté du transfert de compétences

Il peut y avoir également un manque de connaissance des métiers et des compétences nécessaires pour les exercer de la part des CIP ainsi qu'un manque de temps pour la prospection ou la veille professionnelle. Même sur un support considéré comme masculin (ex : une femme en chantier espaces verts), le/la CIP peine parfois à extraire les compétences transférables vers d'autres métiers considérés comme masculins.

Les actions à mener

1 Questionner ses propres représentations et biais cognitifs

Il convient de s'interroger sur son rapport aux questions de genre et les biais cognitifs qui peuvent impacter sa posture professionnelle. Est-ce que j'aborde les mêmes métiers, de la même façon que j'ai un homme ou une femme en face de moi ? Est-ce que je valorise les compétences de la même façon chez un homme ou une femme ? Est-ce que je connais bien les métiers porteurs, les compétences attendues, les contraintes et les atouts des métiers ?

2 Développer un argumentaire en faveur de la mixité des métiers

Faire face aux peurs et aux représentations stéréotypées sur les métiers et le monde du travail n'est pas chose facile. Trouver la posture et les propos ou arguments adaptés non plus. Cela nécessite d'être soi-même convaincu que les femmes et les hommes ont leur place dans tous les métiers, que les compétences n'ont pas de genre et que chaque individu doit avoir la possibilité et les moyens de choisir. Identifiez les stéréotypes couramment entendus et imaginez ce que vous pourriez opposer comme argument. Vous pouvez vous demander par exemple s'il n'y a pas de métiers physiques exercés majoritairement par des femmes ou encore si les métiers majoritairement occupés par

des femmes sont adaptés en termes d'horaires, de mobilité, avec une vie de famille. Dans tous les cas, il faut partir du principe qu'aucun argument n'est magique ou convaincant en soi. L'idéal est d'adopter une posture ouverte, d'écoute active et empathique en se mettant à la place de son interlocuteur-ice pour identifier ses résistances et ses peurs et l'amener à questionner et déconstruire ses représentations. Si vous faites face à des personnes très résistantes, cela ne sert à rien de déballer votre liste d'arguments, de vous énerver et d'insister. Il peut y avoir d'autres leviers que l'échange pour faire évoluer les représentations, comme la rencontre de femmes travaillant dans un métier qu'on pensait réservé aux hommes et vice versa. Le partage entre pairs et les modèles d'identification jouent un rôle essentiel dans la déconstruction des stéréotypes de genre. Ensuite, il est essentiel de veiller à adopter une communication inclusive et à ne pas reproduire des logiques essentialisantes en optant pour le sexisme bienveillant, car ceci est contreproductif. Dire par exemple que les entreprises préfèrent aujourd'hui les femmes peintres car elles sont plus minutieuses. On suppose à nouveau ici que la minutie serait une qualité naturelle dont toutes les femmes seraient dotées, ce qui est absurde.

3 Reprendre les bases avec le/la salarié.e

Il s'agit ici de construire une démarche d'accompagnement au projet en faisant d'abord le point sur son parcours, ses choix d'orientation, les envies premières, les bifurcations, les ruptures de parcours... et de permettre à la personne de prendre conscience de ses déterminismes sociaux en tant que femme ou homme, mais aussi en fonction de sa classe sociale, son lieu d'habitation, ses origines culturelles... Par ailleurs, beaucoup des femmes qui s'orientent dans des secteurs dits masculins s'intéressaient à la base aux métiers techniques et/ou manuels et n'ont pas été encouragées. Vous pouvez donc apprendre, au cours d'un échange, que la personne est fan de bricolage ou démonte et répare des objets du quotidien. Enfin, lorsque la personne vient avec une idée de projet, il s'agit de vérifier sa solidité en l'interrogeant sur ses envies, ses connaissances réelles du métier puis l'amener à identifier les débouchés, les atouts et les contraintes de son projet.

4 Favoriser la connaissance de soi des salarié-es en SIAE

À l'école déjà, il est habituel de demander à un enfant ou un adolescent ce « qu'il/elle aimerait faire plus tard », avant même qu'il/elle connaisse sa personnalité, ses goûts et ses centres d'intérêts. C'est ce qui s'appelle « mettre la charrue avant les bœufs ». Il est donc primordial d'identifier ses valeurs, ses centres d'intérêts, ses qualités et ses compétences avant de se projeter dans le monde du travail et les milliers de métiers qu'il recouvre.

En matière de compétences, l'expérience acquise dans le cadre de l'emploi d'insertion est particulièrement utile pour valoriser la personne, améliorer sa confiance en elle et faciliter la projection professionnelle. Vous pouvez accompagner la personne à prendre conscience des compétences acquises en amont de son entrée dans l'IAE et de celles qu'elle développe au sein du SIAE : lister, objectiver, reformuler pour rendre ces compétences transversales. Ce qui permet ensuite de faire le lien entre les compétences de la personne et celles attendues pour d'autres métiers qu'elle n'a pas exercés. Ex : « Je sais utiliser des outils de précision » plutôt que « Je sais coudre », ce qui ouvre la porte à l'industrie.

5 Animer des ateliers de sensibilisation sur la mixité des métiers

Vous pouvez réunir l'ensemble des salarié.es n'ayant pas de projet défini afin de parler des métiers et de leurs représentations quant à la question du genre. Pour animer ces séances, vous pouvez partir d'outils ludiques favorisant les échanges et l'émergence des représentations, apporter des contre-exemples et vous appuyer sur la diversité des points de vue.

6 Favoriser le partage de compétences, organiser des "vis ma vie"

La plupart du temps, les personnes imaginent qu'elles ne seront pas capables de faire quelques choses, avant même d'avoir essayé. C'est particulièrement le cas concernant des tâches considérées comme reliées à des compétences naturellement féminines ou masculines, car, comme évoqué précédemment, nous avons intériorisé le stéréotype comme étant une réalité biologique et immuable. Afin de déconstruire l'idée que les compétences sont liées au genre de la personne, l'expérience et l'expérimentation sont utiles. Vous pouvez amener les salarié-es en SIAE à partager leur quotidien, leurs missions et leurs compétences en supports d'activités, à montrer à l'autre et à accompagner l'expérimentation. Vous pouvez ensuite débriefer sur ce qui a été vu, compris, et ce qui a évolué.

7 Participer à des forums emploi et des actions de découverte des métiers

Des événements emploi/formation sont régulièrement organisés par les partenaires du territoire. Ils sont l'occasion de rencontrer des entreprises et des organismes de formation, et d'identifier les métiers porteurs d'emploi ainsi que les moyens d'y accéder. Cela peut également permettre de rencontrer des professionnels afin d'affiner sa connaissance d'un secteur mais aussi de déconstruire ses représentations. Pour que ces visites soient utiles, il convient de les préparer et de les débriefer. Les préparer, afin que chacun.e sache ce qu'il/elle vient chercher comme information, que les personnes soient actrices de ces visites et n'errant pas dans les forums sans trop savoir où aller. Les débriefer, pour capitaliser sur ce qui a été découvert et comment cela impacte les projections professionnelles des personnes.

8 Faire intervenir des professionnel·les, des organismes de formation et des entreprises

De la même façon, si vous en avez l'occasion, il peut être utile d'ouvrir les salarié·es en insertion vers le monde extérieur à l'IAE. Les personnes ont souvent une faible connaissance des secteurs qui recrutent, des entreprises présentes sur leur territoire et des opportunités de formation. Par ailleurs, les témoignages de professionnel·les favorise la projection.

9 Aider à la recherche d'enquêtes métiers et d'immersion

Réaliser des enquêtes métiers et trouver des immersions peuvent s'avérer particulièrement difficile lorsque l'on n'a pas de réseau de connaissances, que l'on n'a pas confiance en soi, que l'on n'est pas forcément à l'aise à l'écrit ou à l'oral. Constituer une base de données des professionnel·les ouvert·es aux échanges et des entreprises qui accueillent en immersion peut être très utile.

Comment parvenez-vous à favoriser l'élargissement des choix professionnels de vos salarié·es en insertion ?

Espoir Avenir

« Nous nous heurtons malheureusement aux résistances des entreprises qui sont encore nombreuses à ne pas vouloir embaucher de femmes dans certains secteurs. De notre côté, nous accompagnons les femmes dans leur parcours d'insertion professionnelle, à la découverte de métiers qu'elles n'auraient jamais envisagés. »

Pôle Interm'aide

« Nous avons mis en place une méthodologie de médiation vers l'emploi favorisant les interactions avec les entreprises, en les invitant directement au sein de nos chantiers, afin de pouvoir créer les conditions de la rencontre dans un environnement familier pour nos salarié·e.s, mais également des visites d'entreprises pour leur permettre de découvrir les métiers, conditions de travail mais surtout les opportunités concrètes de recrutement.

Nous essayons, quand cela est possible, de devenir la source de recrutement prioritaire de certains employeurs quand ils ont des besoins.

Notre volonté est de multiplier les opportunités professionnelles, plus les opportunités sont nombreuses, plus les chances qu'elles coïncident entre les attentes de nos salarié·e.s et les besoins des entreprises sont importantes.

Nous essayons de présenter les opportunités de manière complète, les objectifs emplois de nos salarié·e.s vont souvent au-delà de ce qu'ils peuvent nous partager et de ce dont ils ont conscience avant qu'on ne leur présente les offres. »

À la bonne ferme

« Nous avons constaté que les personnes prennent confiance en pratiquant. L'aspect physique du métier de maraîcher·e peut également faire peur aux hommes en arrivant. Les salarié·es en IAE tournent sur différents postes, et cela révèle leurs talents. C'est d'autant plus marquant chez les femmes, elles réalisent qu'elles sont capables de tout faire et elles se sentent valorisées.

Nous rencontrons la problématique d'être en pleine ruralité et de ne pas avoir de gros employeur dans le coin, mise à part les plateformes logistiques. Donc, on essaie de construire les projets en fonction de la personne et pas en fonction de l'offre. Nous avons quelques sorties agricoles mais il n'y a pas tant de débouchés, c'est très diversifié dans les suites de parcours.

Nous travaillons la médiation active vers l'emploi. Lorsqu'une personne postule au sein de notre SIAE, on insiste sur le fait qu'elle doit être motivée pour travailler. Pour y parvenir, on va apporter beaucoup d'appui sur l'immersion. Nous avons des flash info emploi, un Whatsapp emploi, nous faisons de la mise en relation et nous participons à des forums emploi et des visites d'entreprises. »

Le CAPEP

« Chez nous, il n'y a pas l'obligation d'arriver avec un projet professionnel défini, 30% des salarié·es de l'IAE entrent sans projet. Nous rencontrons aussi la difficulté d'un manque d'ouverture de certaines entreprises, qui refusent d'accueillir des femmes ou des hommes. Le CIP a développé un argumentaire pour élargir les choix professionnels et lever les représentations. Nous favorisons beaucoup l'immersion car cela constitue un levier de découverte des métiers et de confirmation du projet professionnel. Ça a également déjà permis à des personnes de trouver un emploi. Les CIP sont là pour sécuriser l'immersion. Rendre autonome le/la salarié·e en parcours, l'accompagner si nécessaire et réaliser une phase d'entraînement à la fois au travers des immersions mais, aussi, au travers de simulations d'entretiens de recrutement. Par ailleurs, nous avons mis en place un certificat de qualification professionnelle pour valoriser les compétences acquises. Il s'agit du CPQ salarié Polyvalent qui est une certification de la branche des ACI qui certifie, de façon plus officielle, leur maîtrise d'un socle de compétences en matière de savoirs de base, savoir être, savoirs procéduraux et professionnels liés à une situation de production. »





**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités