CLAUSE SOCIALE D'INSERTION ET PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ

LES FICHES PRATIQUES
GIP MAXIMILIEN

centre hubertine auclert

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Les clauses sociales d'insertion se sont développées historiquement sur les marchés de travaux, secteur économique où les femmes sont de fait sous-représentées, induisant ainsi un accès inégal des femmes et des hommes au dispositif d'insertion. Conscient de ces enjeux, le réseau des facilitateur·rices des clauses sociales s'est saisi de **l'enjeu de diversification**[1] : tant des segments d'achats que des filières économiques mobilisées, de sorte à diversifier *in fine* le profil des publics mobilisables, et à accroître ainsi l'accès à des femmes aux opportunités offertes par le dispositif.

OBJECTIF DIVERSIFICATION :

→ **Une étape clef** reste le dialogue entre l'organisme acheteur et la structure facilitatrice, au stade **de l'analyse de la programmation prévisionnelle des marchés publics et contrats de concession** : c'est ce travail partenarial qui permettra l'identification des projets pertinents à mobiliser pour inscrire des considérations sociales, qui soient à même de concourir à l'objectif d'augmentation de la part des femmes sur le dispositif clauses sociales.

Pour prendre en compte l'égalité dans le cadre des clauses sociales d'insertion, différentes approches, complémentaires l'une de l'autre, peuvent être actionnées :

✓ DANS LE CADRE D'UN CONTRAT PUBLIC

Du ressort de l'organisme acheteur, en lien avec la structure facilitatrice, celui-ci a la faculté d'adjoindre des considérations relatives à l'égalité dans le cadre de la mobilisation de considérations sociales relatives à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

X EN DEHORS DU CADRE DU CONTRAT PUBLIC

Du ressort des guichets uniques «clauses sociales» et de leurs partenaires, les structures porteuses sont susceptibles de développer, en lien avec l'écosystème territorial emploi-insertion, un ensemble d'initiatives de nature à accroître la part des femmes mobilisées sur le dispositif «clauses sociales».

RETOUR D'EXPÉRIENCES

A - LEVIERS DANS LE CADRE DU CONTRAT PUBLIC

CRITÈRE D'ATTRIBUTION RELATIF À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, EN LIEN AVEC UNE CLAUSE SOCIALE D'INSERTION

La **Direction des Achats de l'État (DAE)**, a identifié lors du sourcing sur un projet de marché interministériel portant sur la location et la maintenance de solutions d'impressions, un enjeu sur la féminisation des métiers du secteur, où les femmes sont moins représentées que les hommes.

[1] Cette dynamique s'est traduite par un rééquilibrage entre la part de marchés de travaux et de services mobilisés : en 2020, la répartition est de 56% travaux et 44% services, et la part des femmes sur le dispositif clauses sociales a progressé de 6 points en 10 ans, passant de 13% en 2012 à près de 19% en 2022.

Avec l'appui de la structure facilitatrice **Ensemble Paris Emploi Compétence (EPEC)**, ce projet a ainsi mobilisé une clause sociale d'insertion, qui comprend une dimension relative à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes, en combinaison d'un critère d'attribution relatif à la performance en matière d'insertion, lequel comporte un sous-critère relatif au taux de féminisation du public en insertion.

Les soumissionnaires sont amené·es à remplir un questionnaire portant sur leur performance en matière d'insertion, au sein duquel un volet relatif à l'enjeu d'égalité femmes-hommes, dans le strict périmètre des personnels affectés à la réalisation des prestations liées au marché. Ce questionnaire vaut engagement une fois le marché notifié.

Le suivi d'exécution est réalisé par la structure facilitatrice des clauses sociales, il montre des résultats positifs au terme d'une année d'exécution : 37% des publics bénéficiaires sont des femmes.

Pour répondre à l'enjeu de diversification des publics éligibles à la clause sociale d'insertion, la **Métropole de Lyon**, en lien avec la **Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi (MMIE)**, a mobilisé pour la première fois dans la cadre d'un marché de collecte de déchets, un critère portant sur la « pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par le marché ». Ce sous critère est pondéré à 3% de la note globale (10% portant sur le critère de performance en matière d'insertion).

Les soumissionnaires sont invité·es à indiquer dans un cadre de réponse dédié, la part des heures d'insertion réservées aux femmes dans l'exécution du marché, la liste des structures que l'entreprise s'engage à contacter, et la procédure de recrutement prévue pour atteindre ces objectifs.

Cette expérimentation devrait être reconduite sur certains contrats publics, en considération de leur durée, de l'estimation financière et des caractéristiques des secteurs d'activités concernés.

B - LEVIERS EN DEHORS DU CONTRAT PUBLIC, DANS LE CADRE DE LA MOBILISATION DU PARTENARIAT TERRITORIAL DU GUICHET CLAUSES SOCIALES

Le réseau **Alliance Villes Emploi** a développé dans le cadre de l'appel à projet du Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes « Les Territoires en faveur de l'Egalité Economique entre les Femmes et les Hommes», un *Recueil national de pratiques inspirantes en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*[2]. Les pratiques décrites ci-après en sont directement issues.

1. CIBLAGE SYSTÉMATIQUE DES PUBLICS PRIORITAIRES DÉFINIS SUR LE TERRITOIRE, POUR TOUTE ACTION INCLUSIVE

La **MMIE de Lyon** a été amenée à définir le public prioritaire sur son territoire d'intervention, à savoir : les femmes, les habitants QPV et les bénéficiaires du RSA. Pour l'ensemble des actions développées par la MMIE, ce public est de manière systématique, prioritairement ciblé (découverte métier, ciblage des personnes éligibles à la clause, parcours métiers, portrait de personnes éligibles à la clause, communication, etc.).

2. LEVÉE DES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Les difficultés de mobilité, le manque de confiance en soi, la conciliation vie privée / vie professionnelle, les violences sexistes et sexuelles, ou encore la question du temps partiel ou de l'accès au numérique et à la formation constituent des freins périphériques à l'emploi, qui affectent plus spécifiquement les femmes[3].

[2] Publication à venir sur le site d'Alliance Villes Emploi.

[3] Source : FNCIDFF Visio-conférence « L'autonomie économique des femmes : quels défis ? - Pour une approche féministe de l'accompagnement socioprofessionnel des femmes » (2021). Rapport 2021 de la Fédération Nationale des CIDFF « L'autonomie économique des femmes, quels défis ?»

→ PLUSIEURS BONNES PRATIQUES ONT ÉTÉ IDENTIFIÉES AU SEIN DU RÉSEAU ALLIANCE VILLES EMPLOI :

• Des négo-training par la **MEF du Cotentin**, vise à outiller les femmes dans la négociation de leur salaire et donc à participer à lever les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

• Le développement de crèches solidaires et sociales, par la **MMIE de Lyon**, visant à sécuriser l'accès à l'emploi ou à la formation en proposant une place en crèche aux parents bénéficiaires d'un accompagnement par Pôle emploi.

• « Act'elles » par le **PLIE de Toulouse Métropole Emploi (TME)**, action lancée afin de répondre aux besoins des femmes, notamment celles ayant subi des violences physiques ou verbales. L'objectif de cette action est de remobiliser les participantes du PLIE par des activités artistiques, d'autodéfense et d'empowerment, pour les aider à s'affirmer.

3. SENSIBILISATION DES PUBLICS FÉMININS AUX MÉTIERS EN TENSION ET À LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Dans l'objectif d'augmenter la part des femmes sur les clauses sociales, **Toulouse métropole emploi (TME)** a développé le programme « égalité professionnelle », qui a vocation à favoriser la mixité professionnelle et l'accès des femmes aux différents métiers et notamment ceux, traditionnellement masculins : sensibilisation des partenaires et entreprises à la féminisation, actions de formation pré-qualifiantes pour les publics féminins sur les métiers traditionnellement masculins, etc.

LE PLIE «ENSEMBLE POUR L'EMPLOI», en lien avec **l'EPT Est Ensemble**, mobilise des groupes de femmes et organise des visites de chantiers, pour identifier des publics féminins intéressés par le secteur du bâtiment et montrer que ces métiers peuvent être accessibles à toutes et à tous.

LA MIE DU ROUBAISIS a mis en place une action de sensibilisation aux métiers du numérique, secteur traditionnellement masculin, en tension et pourvoyeur d'opportunités professionnelles. 60% des femmes sensibilisées ont poursuivi leur parcours dans cette filière.

4. CHANGEMENT DES PRATIQUES DES EMPLOYEUR·EUSES ET DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI

La **MDE Ouest Provence**, confrontée aux difficultés de recrutement dans le secteur de l'industrie, très masculinisé, a déployé un plan d'action porté par le service en charge de l'égalité : « la diversité, une richesse pour l'entreprise[4] ».

→ « Atout mixité » : sensibilisation des chef·fes d'équipe et des chef·fes de quart à l'égalité professionnelle, et accompagnement de l'intégration des femmes dans des équipes masculines. Cinq industriels sont impliqués dans ce projet : Arcelor Mittal, Elengy, Ortec, Safran et Suez.

→ « Newsletter égalité diversité » : à destination des intermédiaires de l'emploi et des entreprises, cet outil permet de diffuser les actualités sur l'égalité professionnelle, de relayer des pratiques inspirantes, pour rendre visible auprès du plus grand nombre la dynamique territoriale sur le sujet de l'égalité et la consolider.

→ « Challenge Marcheti » : manifestation sur l'égalité, réunissant des tables rondes, des retours d'expériences, des témoignages. Les entreprises du territoire investies dans la thématique sont mises à l'honneur et reçoivent le trophée Ange Marchetti.

[4] Ce projet a été récompensé par le prix « or » dans la catégorie « égalité » du concours des trophées des initiatives du village des initiatives FSE 2023 : Concours Trophée des Initiatives · Village FSE 2023 · 16-17 mars 2023 (village-fse.fr)

MÉTHODE

1. PORTAGE DE LA DÉMARCHE

Impulser une démarche relative à la prise en compte de l'égalité dans le cadre des clauses sociales d'insertion, constitue une source d'innovation sociale qui impacte l'ensemble d'un écosystème, raison pour laquelle il importe d'établir un portage préalable clair de la démarche de la part des décideur·euses.

2. S'INSCRIRE DANS UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE ET ANTICIPER

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sujet par nature transversal et plurifactoriel, implique une forte dimension partenariale. Structures facilitatrices et chargé·es de mission «égalité» présent·es sur les territoires peuvent travailler de concert, de manière à acquérir une connaissance fine et partagée de ces enjeux, et à mobiliser en conséquence l'ensemble de l'écosystème pertinent : acteur·rices de la formation, fédérations professionnelles, CIDFF, acteur·rices de l'emploi et de l'insertion, club d'entreprises, organismes ressources, OPCO, etc.

La **métropole de Nantes** identifie dans ses documents contractuels mobilisant une condition relative à l'égalité, une liste de prestataires susceptibles d'être mobilisé·es par les opérateurs économiques pour progresser sur le sujet. La **Ville de Paris** travaille avec l'ordre des architectes en Ile-de-France, à travers un groupe de travail dédié à l'égalité dans la maîtrise d'œuvre.

L'enjeu de ce dialogue tient à caractériser le niveau de maturité des différent·es acteur·rices sur le sujet de l'égalité, de sorte à avoir une vision réaliste de l'état des lieux des pratiques sur le sujet, et à identifier les enjeux prioritaires pour l'égalité, aux termes de ce dialogue partenarial.

3. EXPERTISER DES PROJETS DE CONTRATS PUBLICS AU PRISME DE L'ÉGALITÉ

Différents facteurs peuvent concourir à la montée en compétences des structures facilitatrices sur cette expertise : leur expérience sur le dispositif clause sociale, et l'intérêt porté au sujet égalité les rend à même de rechercher les informations préalables pertinentes pour identifier les enjeux relatifs à l'égalité dans un projet de contrat public, et proposer ensuite les leviers juridiques pertinents. C'est ensuite et surtout le dialogue collaboratif entretenu régulièrement avec les partenaires clefs de l'égalité, qui va leur permettre progressivement d'acquérir une expertise égalité et commande publique.

L'Alliance Villes Emploi et le centre Hubertine Auclert proposent depuis peu des formations portant sur l'égalité femmes-hommes dans la commande publique (AVE, Centre Hubertine Auclert). Les acheteurs de l'État peuvent quant à eux s'orienter vers l'IGPDE.

EN PRATIQUE

Voir en **fiche Annexes**, des exemples de pièces contractuelles proposées par les organismes acheteurs :

Critère d'attribution relatif à l'égalité femmes-hommes, en lien avec une clause sociale d'insertion
Direction des Achats de l'État
Métropole de Lyon