

## FICHE C6

# Prise en compte de l'égalité femme homme dans les clauses sociales d'insertion

### I. Contexte



Développées historiquement sur les marchés de travaux, les clauses sociales bénéficient aujourd'hui encore majoritairement à un public masculin. La mobilisation des facilitateurs sur **l'enjeu de la diversification des segments d'achat et des publics** (voir Fiche dédiée) s'est traduite par une **évolution de la part des femmes sur le dispositif au cours de la dernière décennie** : entre 2012 et 2022, la part des femmes sur le dispositif clauses sociales a progressé de 6 points, passant de 13% en 2012 à près de 19% en 2022.

Pour prendre en compte l'égalité dans le cadre des clauses sociales d'insertion, en considération des enjeux égalité identifiés sur le secteur d'activité, et accroître ainsi éventuellement la mixité des métiers, différentes approches, complémentaires les unes des autres, peuvent être actionnées :

- **En dehors du cadre du contrat public** : les guichets uniques clauses sociales et leurs partenaires 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<sup>[1]</sup>.
- **Dans la relation entreprise, lors de la réalisation d'une clause sociale d'insertion** : le facilitateur est à même de proposer aux entreprises titulaires ou à leurs sous-traitants, de réaliser la clause sociale sur les fonctions supports de l'entreprise, propices à la diversification des publics (accueil, communication, secrétariat, comptabilité, etc.).
- **Dans le cadre de la préparation d'un contrat public** : l'acheteur, en lien avec le facilitateur, peut d'une part chercher à **diversifier les segments d'achat** où il mobilise la clause ; et/ou mobiliser des **considérations relatives à l'égalité**, conjointement à une clause sociale d'insertion.

L'intérêt pour la **promotion de l'égalité femme homme au sein de la commande publique** mobilise de plus en plus d'acheteurs<sup>[2]</sup> et nombre de collectivités territoriales intègrent désormais au sein de leur schéma public d'achat responsable (SPASER), un objectif relatif à la promotion de l'égalité femme homme et la lutte contre les discriminations.

Les facilitateurs, du fait de leur positionnement en interface des acteurs et de leur expertise sur le volet emploi /insertion, sont à même de monter en compétence sur le sujet pour **accompagner les acheteurs sur la mobilisation des considérations égalité, sujet innovant de l'achat responsable**.

L'Alliance Villes Emploi propose différentes actions d'accompagnement, au travers de l'offre de formation proposée et d'une assistance technique possible sur le sujet.

[1] Sur ce sujet, consulter le Recueil de capitalisation de bonnes pratiques égalité des territoires, AVE 2023

[2] Pour approfondir le sujet, consulter le Recueil pratique : Promouvoir l'égalité Femme Homme dans la commande publique, Centre Hubertine Auclert et GIP Maximilien, 2023

**Le saviez-vous ?** [Egapro \(travail.gouv.fr\)](http://travail.gouv.fr)

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1er mars.

Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif doivent également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le 1er mars.

## II. Mobiliser un critère d'attribution relatif à l'égalité femme - homme, en lien avec une clause sociale d'insertion

Au préalable, il importe de préciser que la mobilisation de considérations relatives à l'égalité femme homme dans un contrat public s'inscrit dans une démarche plus globale, visant à mobiliser tout un écosystème sur le sujet (acheteurs, fédérations professionnelles, prescripteurs, intermédiaires de l'emploi, structures inclusives, etc.). Pour l'acceptabilité et la réussite de la démarche, il est fortement préconisé de travailler en mode projet pour sensibiliser, convaincre et proposer des actions sur le sujet de l'égalité femme homme sur le territoire, dans une logique transversale et partenariale, avant de commencer à inscrire ces considérations dans les contrats publics.

La **Métropole de Lyon**, en lien avec la **Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi (MMIE)**, a mobilisé dans la cadre d'un marché de collecte de déchets, un critère de performance en matière d'insertion, se déclinant notamment en un sous-critère portant sur la « pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par le marché », conjointement à la mobilisation d'une clause sociale d'insertion.

Les soumissionnaires sont invités 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.

Ce sous critère est pondéré à 3% de la note globale (10% portant sur le critère de performance en matière d'insertion).

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.

La **Direction des Achats de l'Etat (DAE)** et l'**UGAP**, ont expérimenté la mobilisation de considérations relatives à l'égalité, dans le cadre de la clause sociale d'insertion attachée au marché, sur un marché interministériel portant sur la location et la maintenance de solutions d'impressions.

La DAE a identifié lors de la préparation du sourcing, un enjeu sur la féminisation des métiers du secteur, où les femmes sont moins représentées que les hommes. Avec l'appui du facilitateur de **Ensemble Paris Emploi Compétence (EPEC)**, une clause sociale d'insertion, incluant une dimension relative à la prise en compte de l'égalité femme homme a été mobilisée, conjointement à un critère d'attribution portant sur la performance en matière d'insertion, lequel se décline notamment avec un sous-critère relatif au taux de féminisation du public en insertion.

Un questionnaire portant sur les performances en matière d'insertion, incluant un volet sur l'égalité femme homme, est renseigné par les soumissionnaires. Le périmètre de l'action concerne uniquement les personnels en insertion affectés à la réalisation des prestations liées au marché. Une fois le marché notifié, les réponses apportées à ce questionnaire valent engagement du titulaire.

Le facilitateur réalise ensuite le suivi de l'ensemble des engagements pris. Les éléments de bilan sont disponibles : après 1 an, 37% des publics bénéficiaires sont des femmes. Parmi cette proportion, 42% des métiers sont liés à des fonctions techniques ou technico-commerciales, et 58% sont liés à des fonctions non techniques.

Des exemples de rédaction contractuelle se rapportant à ces expérimentations sont proposés en **Annexes**.

**Pour approfondir le sujet**, voir la formation [Promouvoir l'égalité femmes/hommes dans la commande publique : de la réflexion à la pratique](http://ville-emploi.asso.fr) - Alliance Ville Emploi ([ville-emploi.asso.fr](http://ville-emploi.asso.fr)).