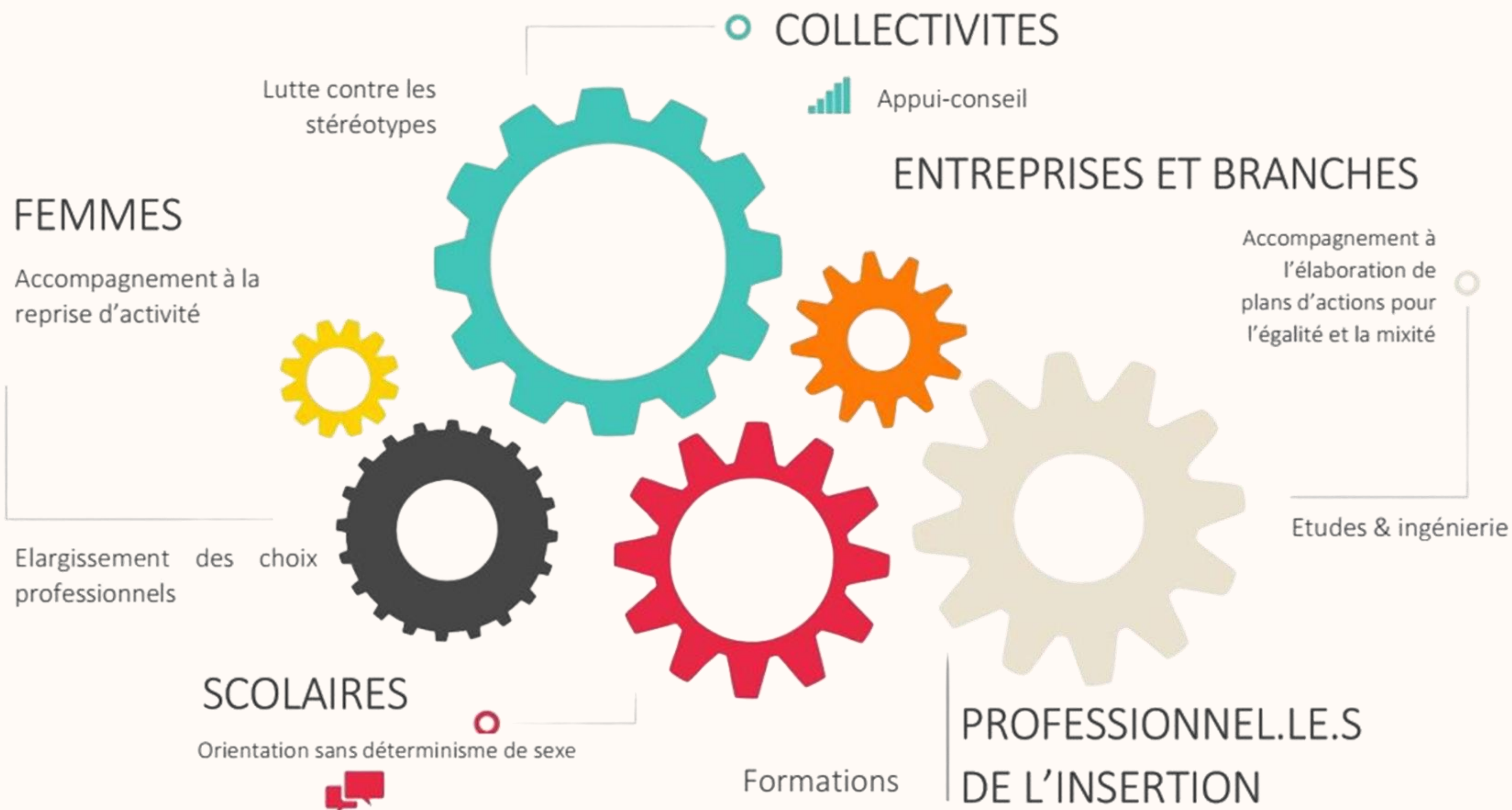


“Les mardis de la mixité”

Webinaire n°3

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





Le CAPEP développe des Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) afin de soutenir les personnes sans emploi rencontrant des difficultés ne leur permettant pas d'exercer immédiatement une activité professionnelle.

En s'appuyant sur le modèle de **l'Entreprise Sociale Apprenante**, l'IAE combine **l'apprentissage en situation de production** avec **l'accompagnement socio-professionnel**.

L'activité est organisée autour de plusieurs supports de production orientés vers l'utilité sociale et l'intérêt collectif.



La propreté urbaine
L'agriculture urbaine
Le développement durable (entretien des espaces verts,
contribution au recyclage de bâtis)
Le Bâtiment

Tout au long du parcours, les salarié.es sont accompagné.es sur l'élaboration et la confirmation d'un projet professionnel

Notre SIAE en quelques chiffres :

- 96 salarié.e.s en parcours
- 8 ENCADRANTS TECHNIQUE D'INSERTION et 1 ATI
- 3 CIP
- 1 ÉDUCATRICE SOCIOPROFESSIONNELLE
- 1 COORDONNATEUR
- 1 SECRETAIRE
- 1 RESPONSABLE DE SERVICE



PROGRAMMES DES MARDIS DE LA MIXITÉ

1. Le 2/06 : Créer les conditions favorables à la mixité dans les SIAE
2. Le 9/06 : Mobilisation, attractivité et recrutement des femmes dans les SIAE
- 3. Le 16/06 : Aider à lever les freins périphériques des femmes pour faciliter l'accès aux SIAE**
4. Le 23/06 : Favoriser l'élargissement des choix professionnels de ses salarié·es en IAE

CE QUE CES WEBINAIRES SONT



Un temps de réflexion et de prise de conscience pour une culture commune de l'égalité



Un espace pour vous donner envie d'agir et des clés pour avancer



Des expériences inspirantes, dans leurs réussites comme dans leurs limites

CE QUE CES WEBINAIRES NE SONT PAS



Une recette miracle à appliquer



Une formation à l'égalité et la mixité des métiers
qui va tout vous apprendre



Des témoignages labelisés 100% de réussite

SOMMAIRE DU JOUR

- 1.Égalité, équité, diversité, mixité, parité : de quoi parle t'on ?
- 2.Qu'est ce qui freine l'accès des femmes aux SIAE ?
- 3.Comment lever les freins périphériques des femmes pour leur faciliter l'accès aux SIAE ?
- 4.Retours d'expériences : 4 questions à Marie-Elodie LENNE et Annabelle VILET

1. Égalité, équité, parité, mixité : de quoi parle t'on ?





Allez sur wooclap.com

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

IBYICQ



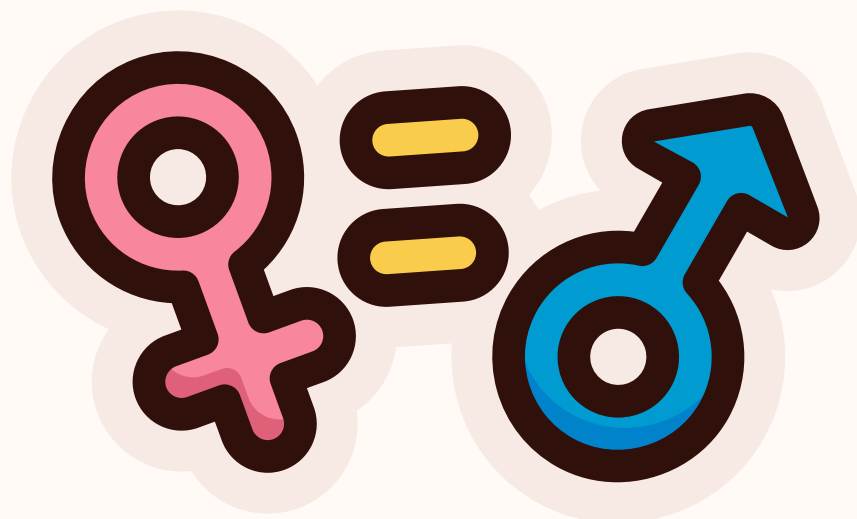
En attente de participants...



Egalité : Cette expression désigne le principe juridique selon lequel toutes les personnes doivent être traitées de manière identique par la loi, sans distinction arbitraire.

Equité : Cette démarche vise à traiter les personnes en tenant compte de leurs différences pour leur offrir des chances égales obtenues par la prise de mesures supplémentaires.

Parité : Ce principe assure l'égalité de représentation entre les hommes et les femmes, 50/50, dans les institutions politiques



La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire.

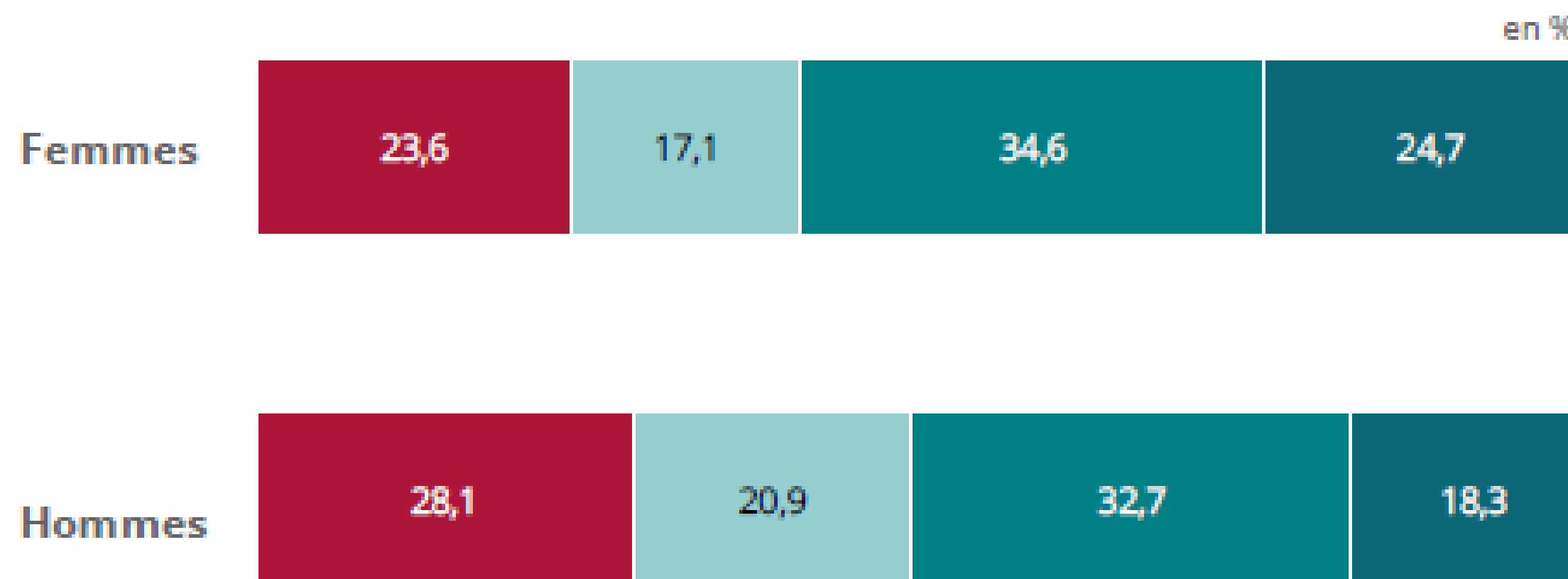
Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs.

La mixité remet en question l'attribution d'un genre au travail et suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la base de leurs compétences.



Diplôme le plus élevé des 15-24 ans sortis du système scolaire en 2020

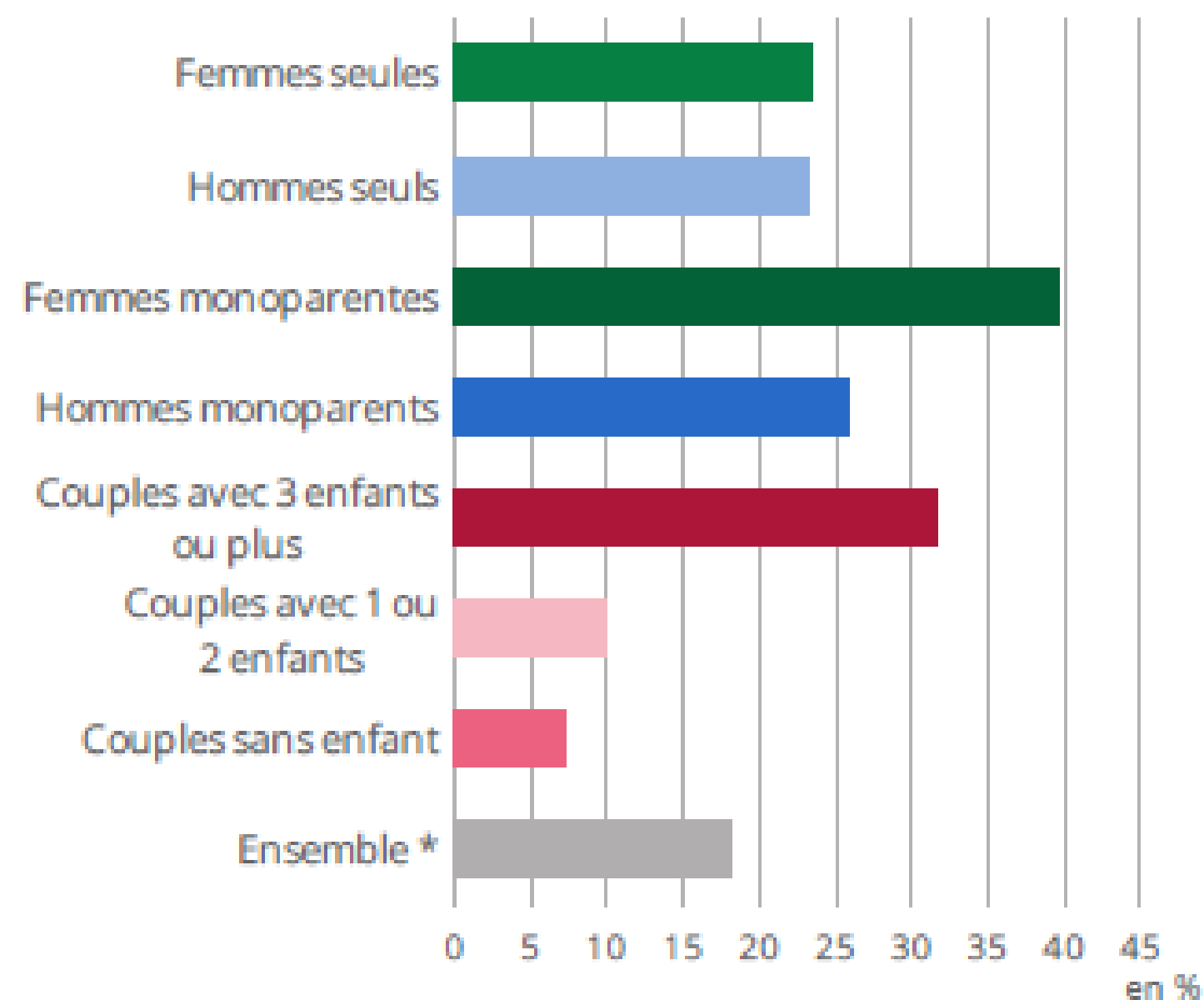
■ Aucun diplôme, brevet des collèges ■ CAP, BEP ou équivalent ■ Baccalauréat, brevet pro ou équivalent ■ Études supérieures



Champ : Population des 15 – 24 ans non inscrits dans un établissement scolaire.
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Dans les Hauts-de-France, 82% des familles monoparentales sont dirigées par des femmes

Taux de pauvreté en 2021



* y compris ménages complexes

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (Filosophi) 2021.

2. Qu'est ce qui freine l'accès des femmes aux SIAE ?



On peut classer ces freins en 3 catégories

1

**Obstacles
structurels au
sein des SIAE**

2

**Freins sociétaux
et pratiques des
prescripteurices**

3

**Freins
périphériques
des femmes**

3

Freins périphériques des femmes

- La charge domestique et familiale
- La monoparentalité/ parentalité
- Le manque de solutions de garde adaptées
- Les problèmes de mobilité
- Le manque de confiance en soi
- Les violences conjuguales
- Les soucis de santé physiques et mentaux
- L'isolement...

3. Comment lever les freins périphériques des femmes pour leur faciliter l'accès aux SIAE ?



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
- Initier une dynamique collective incluant les collectivités pour impulser des politiques publiques spécifiques



2 Faciliter la mobilité

- Développer des solutions de mobilité en partenariat avec des acteurs du territoire
- 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
- Autoriser les personnes à passer le code/ permis sur le temps de travail



3

Détecter, sensibiliser et orienter les situations de violences intrafamiliales :

- Former le personnel au repérage et à l'orientation des victimes (Violentomètre)
- Mettre en place un protocole clair en cas de signalement
- Identifier un·e référent harcèlement/ VSS (également pour ces situations)
- Prévoir un affichage et des sensibilisations
- Développer des partenariats
- Faciliter les démarches judiciaires et administratives le cas échéant



4

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

- Formation des équipes aux premiers secours et premiers secours en santé mentale
- Partenariats pour orienter et organiser des interventions de prévention : CMP, associations spécialisées, mairies de quartier, département, CPAM...
- Mise en place d'un accompagnement aux démarches administrative + orientation (CPAM, médecin du travail).
- Formation gestes et postures, adaptation du poste de travail (AGEFIPH), échauffements, mécanisation...
- Campagnes de prévention en lien avec les campagnes nationales et les actions menées sur le territoire : octobre rose, mois sans tabac/alcool, journée de l'alimentation...
- Récolte et mise à disposition de protection menstruelle



5

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

- Responsabilités et représentation
- Ateliers spécifiques de développement personnel : prise de parole en public, confiance en soi...
- Pause café des qualités
- Identification et valorisation des compétences acquises
- Outils d'autoévaluation pour mesurer sa progression



4. Retours d'expériences : 4 questions à Annabelle VILET, responsable du service IAE et Marie-Elodie LENNE, directrice adjointe du CAPEP



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



Qu'avez-vous expérimenté pour sourcer et mobiliser plus de femmes ?



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



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



Merci pour votre attention

Mathilde Roué
Consultante égalité pro.
CORIF
0635817117
mrroue@corif.fr

Annabelle VILET
Responsable IAE
CAPEP
07.85.30.21.97
avilet@capep.com

Marie-Elodie LENNE
Directrice adjointe
CAPEP
07.61.62.12.61
melenne@capep.com