

# Etude sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les Régies de Quartier et de Territoire

Etude réalisée par l'agence ASDO Etudes à la demande du SERQ – Janvier- Juillet 2017.

De par sa « philosophie » et les objectifs qu'il porte – en matière d'insertion des publics en difficulté mais également de promotion de la citoyenneté et du lien social –, **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu important** pour le réseau des Régies de Quartier et de Territoire. Implantées au cœur de quartiers fragilisés, où les inégalités de sexe sont plus marquées qu'ailleurs<sup>1</sup>, les structures se trouvent confrontées à des défis complexes en matière d'égalité professionnelle.

Face à ces enjeux, **le Syndicat Employeurs des Régies de Quartier (SERQ) a souhaité mener une étude** sur l'égalité femmes-hommes dans le réseau, qui a été confiée au cabinet ASDO. Cette étude visait à qualifier la situation de l'égalité professionnelle, en s'interrogeant sur les écarts et différences sexués, concernant à la fois les salarié-e-s en insertion, les salarié-e-s permanent-e-s et les instances de gouvernance des Régies. Cette synthèse présente **les grands enseignements de l'étude**, et les principales recommandations qui en découlent.

## La méthodologie de l'étude

► **Une enquête par questionnaire auprès de l'ensemble** du réseau, afin de qualifier l'égalité professionnelle dans le réseau. **42 Régies** ont renseigné le questionnaire, soit **un taux de retour de 33%**, qui concerne 35% de l'ensemble des salariés des Régies (3112 salariés).

► **Des monographies dans 9 Régies.** Dans chaque structure, des entretiens qualitatifs ont été menés auprès de la direction, de salarié-e-s permanent-e-s, de salarié-e-s en insertion, d'administrateurs bénévoles et de partenaires prescripteurs.

Au total, **près de 80 personnes ont été rencontrées.**

<sup>1</sup> Rapport EGALITER, *Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers politique de la ville et dans les territoires ruraux fragilisés*, HCE, juin 2014.

### 1. Les hommes composent 70% des salariés en insertion en 2016

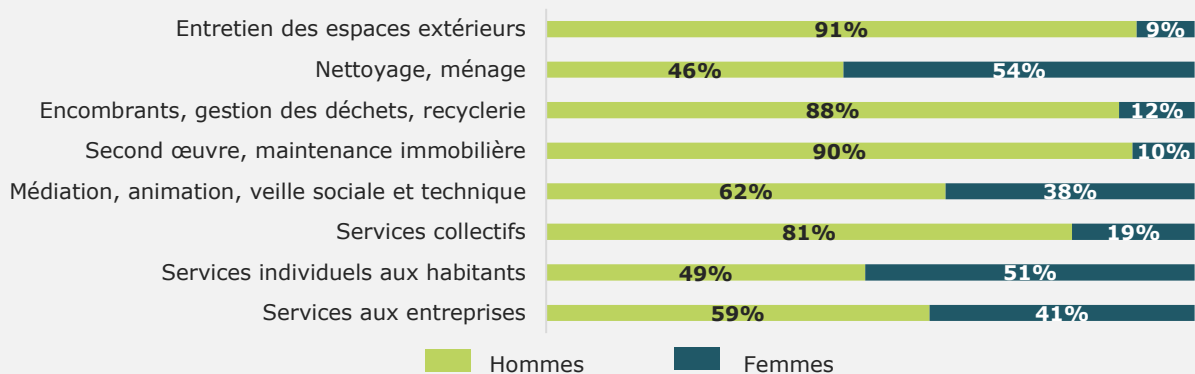
A l'instar d'autres structures de l'IAE comme les ACI et les EI, les Régies se caractérisent par **la très forte masculinisation de leurs effectifs**: près de 2/3 d'entre eux sont en effet des hommes. De manière générale, le secteur de l'IAE revêt en effet une connotation très « masculine » (vocabulaire s'y rapportant – 'chantier', 'atelier' –, activités développées traditionnellement « masculines »). Au-delà, **le processus de recrutement paraît également avoir une incidence** sur la faible part de candidatures féminines au sein des Régies. Qualitativement, il semble en effet que plus le processus de recrutement est institutionnalisé – en lien étroit avec les prescripteurs –, moins les candidatures féminines sont nombreuses. D'après les personnes en charge du recrutement, les femmes présentent souvent des profils plus éloignés de l'emploi (elles ont moins souvent travaillé auparavant, sont confrontées à de fortes contraintes domestiques et familiales...). Compte tenu de leurs parcours, elles semblent s'inscrire moins « résolument » que les hommes dans des parcours d'insertion de long cours (freins psychologiques importants dans le contexte d'un premier emploi), et se tourneraient en ce sens moins « naturellement » vers les prescripteurs. Lorsque le recrutement se fonde à l'inverse sur des mécanismes plus « informels » – bouche-à-oreille –, les freins semblent être moindres.

### 2. Des domaines d'activité très genrés

L'enquête par questionnaire met également en évidence la **forte ségrégation sexuée des activités**. Ainsi, l'entretien des espaces extérieurs, la gestion des déchets et des encombrants ou les travaux de second œuvre comptent 90% d'hommes. Les activités de nettoyage-ménage sont plus paritaires, puisqu'on y trouve quasiment autant d'hommes que de femmes. Cette mixité dissimule néanmoins une logique sexuée de répartition des tâches : de fait, les hommes sont le plus souvent positionnés sur des activités d'entretien en extérieur, réputées plus « physiques » tandis que les femmes s'occupent davantage d'entretien de locaux ou

### Répartition sexuée des salariés en insertion suivant le domaine d'activité

[Base: 41 répondants, 2364 salariés]



d'immeubles. Par ailleurs, les autres secteurs, plus mixtes, recouvrent des types d'activités très variés où, bien souvent, la répartition femmes-hommes dépend également de la nature des tâches. Ces logiques d'orientation des salarié-e-s vers les différents secteurs d'activité tiennent pour l'essentiel aux **représentations et stéréotypes sexuels qui irriguent l'ensemble du processus de recrutement** et les pratiques des acteurs (tant les candidats eux-mêmes que les prescripteurs ou les personnes chargées du recrutement au sein des Régies). De fait, **la question de la mixité** au sein des différents domaines d'activité **n'est pas considérée comme une priorité** : la rareté des candidatures féminines dans les secteurs dits « masculins » est souvent présentée comme « une fatalité ». Pour autant, le processus de recrutement n'est pas neutre du point de vue du genre. Ainsi, le terrain qualitatif montre que les femmes engagées dans les secteurs d'activité les moins « conformes » à leur genre (espaces extérieurs, second œuvre...) présentent généralement des profils singuliers : plus diplômées et qualifiées que leurs homologues masculins, elles avaient souvent déjà un projet dans le secteur d'activité en question avant d'intégrer la Régie. Ce plus haut niveau de qualification et d'expertise semblent ainsi constituer des « conditions de possibilité » d'entrée des femmes dans des domaines traditionnellement « masculins ».

### 3. Une répartition des types de contrat et du temps de travail équitable, un égal accès à la formation

S'agissant en revanche des types de contrat et d'emplois occupés, ou encore du temps de travail, on

n'observe pas de différences significatives entre hommes et femmes en insertion. **La très grande majorité d'entre eux sont en CDDI**, conformément au cadre réglementaire de 2014, et sont ouvriers ou employés de niveau 1. L'analyse du temps de travail ne fait pas non plus apparaître d'écarts notables, même si les hommes accèdent plus en tendance à des postes à temps complet : 87% des femmes en insertion sont à temps partiel, tandis que c'est le cas de 83% des hommes. Enfin, l'accès à la formation ne met pas non plus en jeu d'inégalités particulières. Parmi l'ensemble des salariés en insertion ayant bénéficié d'actions de formation financées par Uniformation en 2016, 32% sont des femmes et 68% des hommes, soit des taux très proches de la répartition sexuée des salariés en insertion.

### 4. Des sorties dynamiques moins fréquentes pour les femmes

L'analyse des types de sorties en fonction du sexe laisse en revanche apparaître des écarts manifestes. Les « sorties positives » les concernent moins (21%, pour 32% des hommes). Au total, 52% des femmes bénéficient de sorties dynamiques, contre 60% des hommes. **Ces différences peuvent s'expliquer par différents facteurs, bien souvent imbriqués**, qui entravent les parcours d'insertion des femmes salariées dans les Régies : moindre disponibilité (contraintes domestiques et familiales), freins psychologiques (difficultés à se projeter au long cours), conditions de travail dans le secteur marchand... Compte tenu de leurs profils et des difficultés auxquelles elles font face, leurs parcours supposent un accompagnement de plus long court.

### **1. Une répartition quasi-paritaire des effectifs**

Parmi les salariés permanents, la répartition sexuée des effectifs est bien plus équilibrée, puisqu'on compte 53% d'hommes et 47% de femmes. Cette féminisation importante des équipes est peu surprenante si on la met en perspective avec **le secteur de l'économie sociale et solidaire**, qui est composé de **deux tiers de femmes**. Traditionnellement, les emplois à vocation sociale attirent en effet une part importante de femmes, car ils font appel à des types de compétences et de qualités réputées « féminines » (écoute, empathie, patience, etc.). Par ailleurs, les postes de salariés permanents permettent dans l'ensemble de concilier assez aisément vie privée et vie professionnelle. Contrairement aux salariés en insertion dont le travail est organisé suivant des horaires rigides autorisant peu d'aménagements (travail en équipe ; attentes et exigences des donneurs d'ordre...), **l'organisation du travail des salariés permanents tolère davantage de souplesse**. Ce facteur est important dans la mesure où de nombreux travaux ont montré les liens entre les choix d'orientation professionnelle des et la manière dont elles anticipent leurs rôles domestiques et familiaux.

### **2. Des différences dans les types d'emploi occupés, mais pas dans les types de contrats**

Les salariés permanents sont pour leur quasi-totalité (90%) en CDI, et ce quel que soit leur sexe. En revanche, comme pour les salariés en insertion, **la répartition des fonctions au sein des équipes permanentes fait écho à une logique sexuée**. Les femmes sont ainsi très largement surreprésentées dans les fonctions administratives (elles composent 75% des effectifs de cette catégorie). Dans les postes de coordonnateurs, les hommes sont à l'inverse majoritaires (62%) ; ils occupent avant tout les postes de coordination technique, alors que l'accompagnement socio-professionnel est plus féminisé. Enfin, les fonctions de direction sont relativement mixtes (58% d'hommes, 42% de femmes), même si les directeurs sont majoritairement des hommes (les femmes occupant souvent des postes de directrices adjointes).

### **3. Un niveau de qualification initiale qui semble plus élevé pour les femmes**

L'enquête par questionnaire montre également que les salariées permanentes sont en moyenne plus diplômées que leurs homologues masculins : plus d'un quart d'entre elles ont un niveau de formation supérieur à un bac +2, tandis que ce n'est le cas que de 17% des hommes. Ce constat est à relativiser compte tenu du grand nombre d'hommes parmi les ouvriers et employés permanents. Cet apparent phénomène de surqualification peut néanmoins tenir à différents facteurs : d'une part, il peut être lié au « niveau de concurrence » sur les postes convoités – les candidatures de CIP générant selon les directions beaucoup plus de candidatures que les postes de coordonnateurs techniques, entraînant de fait une tendance à retenir les candidats les plus diplômés – ; mais il peut également tenir à une présomption de moindre compétence à l'encontre des candidatures féminines.

### **4. Des temps partiels qui pèsent davantage sur les femmes**

Les femmes se trouvent également davantage exposées aux temps partiels : alors qu'**un quart des salariées permanentes ne travaillent pas à temps plein, ce n'est le cas que de 5% des hommes**. Cet écart tient pour partie à la répartition par sexe des types d'emploi : les femmes occupent davantage les postes les plus concernés par les temps partiels (fonctions administratives notamment). L'étude ne permet pas en revanche de déterminer dans quelle mesure il s'agit de temps partiels choisis ou subis ; selon les données de l'INSEE, près d'1 personne à temps partiel sur 2, tous secteurs confondus, souhaiterait travailler davantage.

### **5. Des écarts sexués dans l'avancement de carrière difficiles à objectiver**

Enfin, l'étude de la pyramide salariale ou de la fréquence des promotions professionnelles ne permet pas de conclure à des différences significatives. Un travail plus approfondi mériterait d'être mené à ce sujet, même si les évolutions professionnelles semblent bénéficier en tendance un peu plus aux hommes. **L'accès à la formation est en revanche équitablement réparti**, puisque les femmes

représentaient en 2016 49% des bénéficiaires de formation (pour 47% des effectifs totaux).

### L'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance

Enfin, les instances de gouvernance des Régies se caractérisent par une composition plutôt masculine, même si les effectifs sont là aussi relativement équilibrés (**57% d'hommes, 43% de femmes**), ou tout au moins plus qu'ailleurs. **L'écart est en revanche un peu plus accusé dès lors que l'on observe la constitution des bureaux.** Ces derniers sont en effet composés à 59% d'hommes, qui occupent également la fonction de président dans les trois quarts des situations. Par ailleurs, il est à noter que la thématique de l'égalité professionnelle – au sein des instances ou plus largement dans les Régies – ne constitue pas un objet de discussion particulier, et n'a généralement jamais été examiné ou suscité d'initiatives particulières dans les conseils d'administration.

### Un sujet dont peu de structures se sont saisies, et qui mériterait une réflexion de l'ensemble du réseau

**La thématique de l'égalité femmes-hommes n'est pas considérée aujourd'hui comme une priorité par les Régies.** D'abord, parce que les différences et écarts qui peuvent exister sont difficiles à voir : taille limitée des Régies rendant difficile toute généralisation, **mécanismes producteurs d'inégalités souvent exogènes et vécus comme « indépensables »**, logiques et mécanismes très fortement intériorisés... L'absence de système de mesure commun rend également difficile toute objectivation des écarts. D'autre part, parce que pour la plupart des acteurs rencontrés, l'égalité formelle des salariés (traitement identique pour tous) garantit leur égalité réelle. Ainsi, les discriminations plus systémiques ou indirectes (par exemple, résultant des charges domestiques/familiales pesant sur les femmes) sont souvent occultées, ce qui participe d'une forme d'« illusion de l'égalité ». Enfin, parce que les Régies se meuvent dans un univers très contraint – objectif d'insertion de publics souvent en grandes difficultés, exigences des financeurs en termes de profils de salariés, de taux de sorties à

atteindre, etc. – qui ne facilite pas la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

La réalisation de cette étude a davantage permis de faire émerger des questionnements que de mettre en évidence des actions volontaristes sur le sujet. **Si la recherche de l'égalité entre femmes et hommes est souvent considérée comme « évidente »**, car inhérente aux valeurs du réseau, **cette question reste dans les faits peu traitée.** Les préconisations présentées en suivant esquissent de premières pistes de travail.

#### ► Informer et sensibiliser l'ensemble du réseau à la thématique de l'égalité professionnelle

Mettre en place une campagne de communication à destination de l'ensemble des salariés du réseau, élaborer un système de mesure des écarts commun à l'ensemble des Régies, affirmer le rôle d'animation et de capitalisation du CNLRQ sur le sujet, élaborer un cycle de formation à destination des directions sur la thématique...

#### ► Agir sur les procédures d'identification et de recrutement des candidats afin de promouvoir un égal accès au secteur de l'IAE

Encourager la prise en compte de la variable du genre dans les CDIAE et les CTA, diffuser des documents de communication pour lutter contre stéréotypes sexués dans les différents secteurs d'activité, développer des stratégies proactives pour identifier et accompagner des femmes vers des secteurs très « masculins ».....

#### ► Encourager la mise en place d'un environnement de travail propice à l'intégration et au soutien des parcours des femmes au sein des Régies

Elaborer et diffuser un guide de « bonnes pratiques » à partir des actions identifiables dans les Régies ou d'autres SIAE, inciter au développement de postes polyvalents, réfléchir à la mise en place d'un dispositif d'accompagnement proactif et renforcé pour les femmes en insertion, encourager la mixité des équipes d'encadrement...

#### ► Veiller à la parité dans les instances de gouvernance

Promouvoir activement la recherche de parité dans les CA et les bureaux, systématiser la production d'indicateurs sexués lors des bilans annuels...

Etude réalisée par le cabinet **ASDO Etudes** - 28 rue de la Chapelle - 75 018 Paris - [www.asdo-etudes.fr](http://www.asdo-etudes.fr)