

La Newsletter du FSE en DIRECCTE Grand Est

Service FSE de la DIRECCTE Grand Est

DECEMBRE
2020
N° 3

Edito

Le Fonds Social Européen est, à travers une approche intégrée, un vecteur du respect de trois principes : l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et la non discrimination, le développement durable.

Deux de ces principes sont développés dans cette troisième édition de la Newsletter. Quelques belles initiatives portées par des structures financées, soit par des Organismes Intermédiaires soit par la DIRECCTE, sont mises en lumière dans ce numéro.

Nous veillerons dans nos prochaines parutions à ce que l'espace d'expression continue d'être le relais de projets innovants, à la fois proches des Hommes et des Territoires.

Avant de vous laisser découvrir ce numéro spécial « égalité des chances », le service FSE de la DIRECCTE GRAND EST vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2021, dans l'attente de vous retrouver pour vous faire découvrir le Programme Opérationnel National FSE+ 2021/2027.

Bonne lecture de notre Newsletter



Sommaire :

- Edito : le mot de F. OTERO et de M. DESBARATS p.1
- Témoignage du CD 51 : égalité des chances : une opération en faveur des BRSA p.2
- Egalité des chances : dossier thématique égalité femmes/hommes p.3
- Témoignage du SDIS 57 : la femme est un pompier comme un autre ! p.4
- Témoignage de l'ARACT illustré par l'expérience de l'ACI « Les Compagnons du Chemin de Vie » p.5 et 6
- Pour une approche transversale : pistes de réflexions p.7
- Illustration avec l'ACI « Le lien IAE » p.8
- Page détente p.9

RETROUVEZ NOUS SUR LE
WEB

FSE.GOUV.FR

&

GRAND-
EST.DIRECCTE.GOUV.FR



Service FSE de la DIRECCTE Grand Est

6 rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG CEDEX

10 rue Mazagan
54063 NANCY

60 avenue Daniel Simonnot
51038 CHALONS en CHAMPAGNE

Message : lorrai.fse@direccte.gouv.fr
Directrice de publication : Martine DESBARATS
martine.desbarats@direccte.gouv.fr

Désabonnement : dites STOP à
ge.fse@direccte.gouv.fr

Egalité des chances : une opération en faveur des BRSA de la Marne

Lancé officiellement le 25 février 2019, le site actif51.fr repose sur un système de correspondance entre profil du candidat et offre d'emploi. Avec cette plateforme, le Département de la Marne a souhaité innover en faveur de l'insertion professionnelle sur son territoire.

L'objectif premier est de **faciliter la recherche d'emploi des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA)**. Le principe est simple : en quelques clics, les personnes inscrites créent facilement leur CV, complètent leur profil et accèdent aux offres d'emploi géolocalisées sur une carte ; de leur côté, les employeurs déposent leurs offres en précisant les compétences et les critères du poste et accèdent aux profils des candidats qui leur correspondent le mieux. Chacun peut dès lors directement entrer en contact via le site pour manifester son intérêt et entamer un échange.

LE DÉPARTEMENT DE LA MARNE INNOVE EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.



Avec actif51.fr, le Département de la Marne apporte une réponse nouvelle à l'emploi des allocataires du RSA

En quelques clics, le site actif51.fr fait correspondre profils et offres d'emploi pour une mise en relation directe et immédiate. Actif51.fr est une réponse de proximité au plus proche des besoins des personnes en recherche d'emploi et des employeurs dans la Marne.

Ce dispositif vient compléter les nombreuses actions pilotées par le Département sur tous les territoires pour favoriser le retour à l'emploi des allocataires du RSA.

www.actif51.fr



Côté BRSA

Tous les allocataires du RSA dans la Marne sont préinscrits sur actif51.fr sur la base du flux CAF. Ils reçoivent alors un courrier présentant l'outil et contenant un code de première connexion pour s'inscrire sur la plateforme. Une fois inscrit, l'allocataire complète son CV en ligne : formations, métiers exercés, moyens de locomotion, zone de mobilité, etc. Il peut ensuite consulter des offres d'emploi dans sa zone de recherche préalablement définie, candidater ou être directement contacté par un recruteur intéressé par son profil.

Côté employeurs

Les recruteurs peuvent librement se créer un compte et déposer toutes leurs offres d'emploi sur actif51.fr. La création d'un profil est simplifiée par l'import des données SIREN et la création d'offres facilitée par l'exploitation du répertoire métier. Pour chaque offre, le recruteur peut visualiser les profils les plus adaptés à ses besoins puis entrer en contact avec les candidats.

Au Département, une cellule dédiée, composée d'une cheffe de projet et de deux téléconseillères, a été mise en place pour assurer l'expérimentation, le lancement et le suivi de cette plateforme. Une hotline assure une assistance complète permettant un accompagnement personnalisé indispensable pour garantir une accessibilité pour chacun et sur tout le territoire marnais.

Avec actif51.fr, le Département de la Marne a également pu engager un élargissement de son partenariat aux acteurs économiques en matière d'insertion.

Et le FSE dans tout ça ?

La plus-value du FSE sur ce projet est essentiellement qualitative, puisque ces crédits permettent à un territoire de se doter d'un outil innovant au bénéfice d'un public spécifique identifié en lui créant des passerelles uniques vers l'emploi. Le financement de l'Union européenne facilite également le recours à une équipe dédiée nécessaire au dynamisme et à la pérennité de cette démarche.

En chiffres actif51.fr c'est :

- ◆ plus de 3 500 inscrits pour près de 3 000 candidatures déposées
- ◆ plus de 2 600 offres d'emplois proposées
- ◆ déjà plus de 24 500 connexions sur le site
- ◆ 325 BRSA ayant créé un CV sur la plateforme et qui sont sortis du RSA !

Egalité des chances : dossier thématique égalité femmes/hommes

L'égalité femmes – hommes

Les dispositions en faveur de l'égalité des hommes et des femmes trouvent leurs sources dans la réglementation nationale, comme dans les textes européens et même internationaux, et ce depuis plus d'un siècle. Pour n'en citer que quelques-uns :

- en 1907 : la loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire;
 - l'égalité des sexes est un principe d'ordre constitutionnel. L'article 3 du préambule de la Constitution de 1946 énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 est complété par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, et stipule que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »;
 - en 1972 : le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi;
 - la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 - dite loi Roudy - transpose la directive 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes, les plans présentant des actions exemplaires pouvant bénéficier d'une aide financière.
- Les Nations Unies et l'Organisation Internationale du Travail sont les deux principales institutions veillant à la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau international :
- la Charte des Nations Unies du 26 juin 1945 reconnaît, dans son préambule, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Son article 55 énonce que le respect effectif des droits de l'Homme pour tous et toutes suppose l'absence de discrimination notamment en raison du sexe;
 - la Convention (n°100) de l'Organisation Internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée par l'OIT le 29 juin 1951, ratifiée le 10 mars 1953 par la France, définit l'expression « égalité de rémunération » comme se référant « aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe »;
 - dès le Traité instituant la Communauté Economique Européenne du 25 mars 1957 (Traité de Rome), l'Europe a affiché une politique volontariste d'égalité entre les sexes. L'article 119 pose le principe de l'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal ».

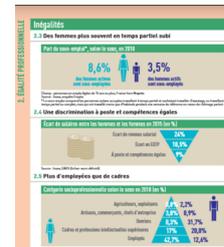
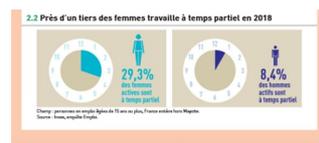


Depuis lors, les textes normatifs se sont multipliés, visant à assurer l'égalité des droits en matière d'emploi, de formation professionnelle et de protection sociale.

Malgré tous ces textes et cette volonté affichée à tous les niveaux politiques, de grandes disparités demeurent. Dans l'édition 2019 des « chiffres clés de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - publiés par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances publication « droit des femmes » (voir lien ci-dessous) on constate que :

- dans les formations, les filières restent encore très sexuées. Les femmes représentent 85 % des étudiants dans le secteur paramédical et social, alors qu'elles ne sont que 27% dans les formations d'ingénieurs et 15% dans le secteur numérique;

- dans l'emploi :



Il reste encore beaucoup à faire pour que l'égalité femmes-hommes devienne effective.

Le FSE (programme 2014-2020) prévoit la conjugaison d'une intégration transversale de ce principe dans l'ensemble des projets, et des actions spécifiques pour accroître la participation et améliorer la situation des femmes dans l'emploi.

L'approche spécifique se traduit dans :

- l'objectif spécifique unique de la priorité d'investissement (PI) 8.1 « Augmenter le nombre de participants DE ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite et les femmes en congé parental ou sortant de congé parental »;
- l'objectif spécifique 2 de la PI 8.5 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle ».

L'approche transversale se traduit quant à elle dans

- l'objectif spécifique 3 de la PI 8.5 « Former les salariés qui bénéficient le moins de la formation (les moins qualifiés, les plus de 54 ans, les femmes, les travailleurs handicapés) »;
- l'objectif spécifique 1 de la PI 8.3 « augmenter le nombre de créateurs d'entreprises, repreneurs accompagnés » qui comporte un objectif de réalisation et de résultat pour les femmes.

L'égalité femmes-hommes constitue un des trois principes horizontaux du PON (avec l'égalité des chances et la non-discrimination et le développement durable), tous les projets FSE doivent décrire les modalités opérationnelles d'intégration de ce principe (approche intégrée).

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/>



Pouvez-vous nous présenter le SDIS 57 et ses missions en quelques mots et en quelques chiffres ?

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) de la Moselle est composé de près de 5 000 femmes et hommes, volontaires, professionnels, membres du service de santé et personnels administratifs qui ont pour objectif une distribution performante des secours sur le territoire mosellan au quotidien. Ils peuvent à ce titre compter sur près de 1000 véhicules opérationnels, répartis dans 203 centres de secours représentant un des maillages territoriaux les plus denses de France. Les salles opérationnelles du Centre de Traitement de l'Alerte et du Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours (CTA-CODIS57) traitent environ 550 appels par jour et assurent la gestion de plus de 200 interventions, soit un déclenchement en moyenne d'une intervention toutes les 8 minutes.

Quels constats ont amené le SDIS 57 à concevoir et à déposer auprès du Service FSE de la DIRECCTE GE un projet interne d'entreprise relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle ?

En 2017, nous avons été encouragés à renforcer la féminisation du Corps par le Président du Conseil d'administration et la gouvernance. Deux objectifs ont été annoncés.

Tout d'abord ne pas se priver de 50 % de la population dans le recrutement des sapeurs-pompiers. En effet, il est impératif pour la Moselle, mais aussi pour tous les SDIS de France, de disposer d'un vivier de sapeurs-volontaires important puisqu'ils représentent 80 % des effectifs. Il faut donc recruter sur l'ensemble de la population.

Ensuite sécuriser les femmes présentes dans les rangs en mettant en place des actions adaptées. La profession a évolué. Les interventions de secours d'urgence aux personnes prennent de plus en plus d'importance. Ainsi, la profession connaît un rééquilibrage des missions dans lequel les femmes ont plus leur place, avec une baisse des travaux de force au profit du contact humain.

En parallèle, nous avons connaissance des plans stratégiques en faveur de l'égalité femmes-hommes de l'Union européenne. Le travail exploratoire sur ce dossier nous a finalement amenés à rencontrer le service FSE de la DIRECCTE qui a confirmé la faisabilité du projet.

Pouvez-vous nous décrire l'opération que vous avez mise en œuvre après acceptation de votre demande de financement ? Quels objectifs poursuiviez-vous à travers cette opération ? Quels en ont été les résultats concrets ?

Le dispositif mis en œuvre a été décliné sous la forme d'un plan de féminisation dynamique et soutenu visant à augmenter le nombre de femmes dans les rangs et à sécuriser leur parcours. Les travaux entrepris ont porté sur le management des hommes et des femmes, la communication qui est maintenant mixte et recentrée sur les missions de secours aux personnes et aux travaux d'équipes, le recrutement de femmes et l'accompagnement de leur carrière et de leur engagement, notamment avec l'objectif de trouver des solutions pour concilier vie privée et vie professionnelle.

De plus, un plan d'investissements a été développé vers les casernes, afin d'aménager des locaux adaptés aux recrues féminines (vestiaires, sanitaires, douches...).

Les résultats obtenus sont concrets. Nous sommes passés de 13% à 17% de femmes au sein du SDIS 57. La prise de conscience des difficultés inhérentes aux femmes a permis de lever certains freins liés à l'évolution professionnelle. Par ailleurs, ce travail a également permis d'intégrer au sein du service départemental une mise en pratique effective de la lutte contre toute forme de violences faites aux femmes, en mettant notamment en place des procédures d'alertes et de prise en compte des difficultés au sein des unités opérationnelles en Moselle.

Le SDIS 57 parie également sur la jeunesse. Les classes de cadets, concernant les enfants à partir de 11 ans, attirent de nombreuses collégiennes qui affichent un dynamisme sans faille.

De même, les sections de jeunes sapeurs-pompiers, qui rassemblent des jeunes de 12 à 16 ans, affichent un taux de féminisation supérieur à 30 % ce qui permet au SDIS 57 de compter sur un vivier de jeunes filles formées, impliquées et partageant les valeurs de la profession.

A l'issue de cette première expérience, vous avez décidé d'aller plus loin, pouvez-vous nous décrire les axes principaux et les attendus de votre nouveau projet ?

L'objectif de cette seconde phase est de passer d'une politique de féminisation à une politique d'égalité. Tout le monde doit avoir les mêmes droits. Dans ce cadre, deux outils ont été identifiés :

- la communication, à travers la mise en œuvre d'une stratégie adaptée aux spécificités du sujet et d'une démarche de lobbying pour défendre le projet;
- les ressources humaines, avec la mise en place d'un programme complet qui permettra de disposer de données statistiques consolidées et récentes sur le sujet, de travailler sur l'accueil et sur le déroulement de carrière et d'agir contre les comportements et violences sexistes au travail.

Ces mesures sont mises en place avec le fort soutien de Patrick Weiten, Président du Conseil d'Administration du SDIS 57, ainsi que d'Evelyne Firtion, Vice Présidente du Conseil d'Administration en charge de la féminisation, de la jeunesse et de l'éducation. C'est pour cela que des mesures innovantes vont pouvoir se développer. Par exemple, les tenues d'intervention vont être adaptées à la morphologie féminine, ou encore, les rythmes de travail vont pouvoir être aménagés pour les mères de famille de jeunes enfants, qu'elles soient sapeur-pompiers volontaires ou professionnelles.

Enfin, un questionnaire sera proposé au grand public pour casser les stéréotypes liés à la profession et montrer aux femmes, via une évaluation de leurs compétences, qu'elles ont toutes les aptitudes nécessaires pour rejoindre le Corps Départemental des sapeurs-pompiers de la Moselle.

En quoi l'apport des fonds européens a-t-il été et est-il un plus dans la réalisation de vos objectifs dans le domaine de la mixité et de l'égalité professionnelle ?

Le FSE constitue une véritable opportunité de concrétiser notre projet de mixité et d'égalité professionnelle à plusieurs niveaux. Tout d'abord, c'est un levier financier et à ce titre, il nous a permis de financer des projets ambitieux. C'est un appui considérable : le soutien européen est déterminant dans notre projet. **Il influence les partenaires, apporte une considération particulière et une légitimité au projet.** C'est aussi un cadre de travail réglementaire qui engage les parties prenantes. Par ailleurs, le FSE est également **une fierté pour les porteurs du projet** et donc une source de motivation.

Vous avez été nouveau porteur de projet, comment décririez-vous votre découverte du fonctionnement du FSE ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières quant aux procédures et aux exigences de ce fonctionnement ?

Le fonctionnement du FSE nous a paru d'abord assez complexe mais rapidement logique. Un conseil pour les porteurs de projet : il faut bien déterminer les axes du projet, présenter clairement l'évaluation des actions et les différents résultats attendus. Concernant les démarches administratives, elles sont identiques aux autres demandes de subventions. Par ailleurs, nous avons eu la chance d'être très bien accompagnés par l'équipe FSE de la DIRECCTE GE, toujours disponible pour répondre à nos questions. Les délais de passage en comité de sélection et la réception de la convention ont été relativement longs mais nous les avons bien compris et gérés. Enfin, le contrôle du bilan final et le versement du solde de la subvention, ont été, quant à eux, très rapides.



« La mixité, un atout pour l'insertion »: retour sur une expérimentation menée en Meuse par l'ARACT

Les structures de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) doivent relever le défi de la mixité en réponse à une clause désormais présente dans leur conventionnement avec l'Etat (Plan Interministériel en faveur de l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes 2016-2020).

Pour soutenir les opérateurs meusiens de l'IAE dans la mise en œuvre de la clause mixité, un partenariat s'est construit entre l'ARACT Grand Est, l'Unité Départementale 55, le Conseil Départemental, le Pôle Emploi, l'ACI 55 (Réseau des Ateliers et chantiers d'insertion de la Meuse), l'IAE Grand Est et la Déléguée aux Droits des Femmes et à l'Egalité, avec pour principe « d'accompagner plutôt que d'imposer ».

C'est ainsi qu'une démarche collective inédite sur le territoire national et cofinancée par le FSE, a été menée pendant deux ans par l'ARACT Grand Est (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), en partenariat avec quatre prescripteurs agréés (le Pôle Emploi, les Missions Locales, le CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles) et le Département de la Meuse) et quatorze structures locales de l'IAE, volontaires pour cette expérimentation.

L'objectif final de ce travail collaboratif était d'identifier un ensemble d'actions concrètes à mettre en œuvre pour faciliter l'accès des femmes et des hommes à toutes les structures meusiennes de l'IAE dans un premier temps, et par voie de conséquence, à l'emploi dans un second temps. Et plus largement, de lancer la redynamisation du Territoire.

Les participants à cette expérience innovante ont ainsi cherché ensemble à identifier les freins et les leviers qui interviennent dans la problématique de la mixité professionnelle dans le cadre de l'IAE.

Partant

-d'une définition commune de la mixité professionnelle (présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier),

-de deux constats (la sous-représentation des femmes demandeuses d'emploi dans les structures de l'Insertion par l'Activité Economique et le fait que partenaires locaux, acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle, prescripteurs, structures de l'IAE, personnel permanent et public demandeur d'emploi, portent des jugements et véhiculent des stéréotypes et des préjugés)

-et d'une perspective (il est possible de faire évoluer les représentations et de modifier son propre mode de fonctionnement),

le collectif de travail a participé à quatre ateliers thématiques : représentations et stéréotypes, organisation du travail, réflexion par les compétences et communication non stéréotypée.

Ces quatre ateliers thématiques, proposant parfois des outils étonnants, comme le théâtre forum destiné à bousculer les représentations, correspondent à quatre champs d'actions à explorer. Ces quatre champs, liés entre eux, ont permis la mise en œuvre d'un plan global en faveur de la mixité.

L'aboutissement de cette action collective a été la rédaction d'un guide intitulé « La mixité, un atout pour l'insertion », présenté lors d'un webinaire de restitution le 20 novembre 2020.

Mais au-delà de ce guide, un autre résultat encore plus encourageant mérite d'être mis en avant : la prise de conscience de chacun et de chacune, tout au long de ce travail qui a duré deux ans et permis de véritables changements au plan organisationnel dans les structures participantes.

Extrait du guide pour illustrer :

« Légende : 1. Les stéréotypes et les préjugés nous influencent »

Liens :

<https://grandest.aract.fr/la-mixite-un-atout-pour-linsertion-0>

<https://grandest.aract.fr/kit-agir-pour-la-mixite-et-legalite-professionnelles>



Mettez en place une démarche participative. Réfléchissez ensemble pour trouver des solutions, avec un groupe mixte qui représente l'ensemble des personnes de la structure et concernées par le sujet. N'oubliez pas de demander l'avis des personnes en insertion. Pour trouver des solutions qui permettront de traquer les stéréotypes et les préjugés :

1. Sensibilisez tout le monde (présidence, direction, encadrement, accompagnement, et tout le personnel).
2. Facilitez l'expression sur les représentations de chacun (exemple : technique du théâtre forum, par des jeux de rôle ou tout autre groupe d'expression).
3. Listez les stéréotypes détectés : quels sont-ils ? Dans quel contexte apparaissent-ils ?
4. Cherchez ensemble des solutions pour agir.



- ✓ Nos décisions sont-elles guidées par nos préjugés ?
- ✓ Avons-nous l'habitude d'adapter nos propos en fonction de ce que nous pensons possible pour une femme ou pour un homme ?

Le saviez-vous ?

Les stéréotypes évoluent dans le temps. Par exemple, la profession de secrétaire, qui était masculine au XIX^e siècle puis féminine au XX^e siècle, s'ouvre à nouveau aux hommes en ce début de XXI^e siècle.

Interview de Monsieur Alain GEOFFROY, directeur du Chantier d'Insertion « Les Compagnons du Chemin de Vie » (Meuse)

- ◆ **Monsieur GEOFFROY, vous avez participé à l'atelier collectif « Organisation du Travail » proposé par l'ARACT, pouvez-vous nous dire en quelques mots ce que celui-ci a apporté à votre structure, plus particulièrement dans le domaine de la formation des salariés en CDDI ?**

Courant 2020, nous avons demandé à nos deux accompagnateurs socio-professionnels, Sabrina et Jérôme, de porter une attention accrue aux propositions faites à notre public féminin en matière d'accompagnement et surtout de préconisations d'actions de formations.

Ils se sont rendus-compte que le fait d'avoir conscience de l'idée reçue selon laquelle les femmes auraient plus d'appréhension à la conduite d'engins, a été bénéfique pour la formation proposée.

Pour illustrer notre propos, nous pouvons prendre pour exemples les formations spécifiques qui ont été mises en place fin 2020 et qui ont porté sur le permis « Poids Lourds » et les formations CACES « travaux publics » et CACES « utilisation de nacelle ». Alors que les années précédentes, ces formations avaient été suivies à 100 % par des hommes, le fait de les présenter comme potentiellement accessibles à tout le monde, a amené plus de 10 % de participation féminine avec 100 % de réussite. Nous avons aussi observé que cette mixité était gage d'une plus grande convivialité et d'un respect mutuel accru

- ◆ **Pouvez-vous nous dire ce qui a facilité la création d'une équipe mixte sur votre nouveau site de Saint Mihiel ? Pouvez-vous nous préciser ce que cela a changé dans la répartition des activités ?**

Le management sur le site de Saint Mihiel a facilité la mixité de l'équipe car l'Encadrant Technique d'Insertion a laissé l'équipe s'organiser dans le cadre d'un management plus participatif.

C'est une création d'activité. Donc c'est peut-être plus facile.

Le fonctionnement est différent par rapport à celui du site de Lérouville où nous avons un atelier similaire.

L'ouverture de notre Boutique du réemploi à Saint-Mihiel nous a convaincu de confier des responsabilités semblables aux femmes et aux hommes embauchés sur cette nouvelle activité de mise en valeur des objets récupérés, tout en jouant sur la solidarité pour les tâches les plus pénibles de manutention. Imposer une mixité plus importante dès l'ouverture de cette activité nous projetera vers une continuité dans l'avenir.

- ◆ **Monsieur GEOFFROY, à l'issue de l'atelier collectif « Communication non stéréotypée », votre structure a changé l'intitulé de certains de ses ateliers. En quoi était-ce important ? Qu'est-ce que ça a changé ? Pourquoi ce changement ?**

Dans un premier temps, nous avons décidé de changer la dénomination de deux de nos chantiers : le chantier « Espaces Verts » est devenu « Environnement Services » et le chantier « Féminin Services » est devenu « Multiservices ».

Les hommes travaillant dans l'activité « Féminin Services » pouvaient en effet ressentir négativement cette appellation et les candidatures féminines au chantier « Espaces Verts » étaient inexistantes du fait du caractère réducteur et fortement sexué de cette dénomination.

Nous avons donc fait évoluer nos fiches de postes et nos offres d'emploi pour indiquer clairement que les postes ouverts l'étaient aux candidats des deux sexes.

Nous avons réfléchi à améliorer notre communication en la rendant plus proche de notre réalité de terrain. Nous avons invité nos principaux prescripteurs, les interlocuteurs de Pôle Emploi, à une rencontre à Lérouville, qui a permis de mettre en lumière la distorsion de l'image que nous voulions donner par rapport à celle perçue à l'extérieur.

Nos partenaires ont découvert que nos activités pouvaient se décliner au féminin comme au masculin

- ◆ **Vous avez également évoqué un support particulier de communication, pouvez-vous nous en dire plus ?**

Nous avons prêté une grande attention aux photos prises en « situation de travail » afin qu'elles aussi soient exemptes de tout stéréotype sexué, par exemple des femmes qui trient le linge et des hommes qui portent, ou uniquement des hommes qui tondent ...

Le déséquilibre de représentativité femmes – hommes au sein de nos équipes n'est donc pas uniquement structurel mais peut être gommé à terme par un changement et une amélioration de notre image, en particulier en ce qui concerne les conditions d'accueil du public féminin.



Pistes de réflexion à destination des porteurs pour une approche transversale du principe égalité femmes – hommes dans leur projet



→ Pour tous les projets FSE

Avant de concevoir son projet, le porteur a-t-il bénéficié d'actions de sensibilisation et/ou de formation sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, que ce soit à destination de l'ensemble des salariés de sa structure ou directement dans la perspective de déposer son projet ?

→ Pour les projets sans participants - appui aux structures

Dans une démarche d'accompagnement à la GPEC ou de proposition d'offre de services à l'entreprise (ex : aide au recrutement), est-ce que le porteur aborde le sujet de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

si oui, est-ce qu'il va plus loin ? : sensibilisation, pédagogie, orientation vers une structure ad hoc (ex. CIDFF, ARACT...)

Au moment du bilan :

- fournir les éventuels supports utilisés sur le thème égalité femmes-hommes
- fournir des données chiffrées sur le nombre d'entreprises sensibilisées, accompagnées

→ Pour les projets avec des participants - appui aux personnes

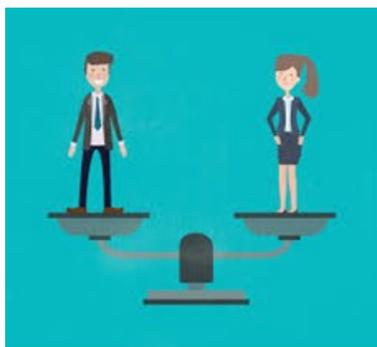
- Concernant la phase de recrutement : la parité est-elle recherchée ?

Si non, pourquoi ?

- Se demander si les femmes participent ou pas de manière générale aux actions présentées ?
- Le secteur d'activité présente-t-il une problématique particulière liée aux conditions de travail (ambiance sexiste), aux conditions physiques (ex. métier de bûcheron), aux traditions (ex. métier de sage-femme), aux préjugés (ex. métier d'assistante maternelle)... ?
- Quelles mesures mettre en place pour faire progresser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Si oui, comment s'y prendre ?

- Communication sur le projet équilibrée et non stéréotypée (en interne, vers les personnes relais, vers les participants potentiels...)
- Sources de recrutement diversifiées...
- Méthode de recrutement différenciée en fonction du genre
- Pour la mise en œuvre :
 - accompagnement du projet professionnel/stage/formation/emploi : « où en-suis-je de mes propres préjugés/stéréotypes par rapport au genre ? »
 - aménagement des infrastructures
 - aménagement des temps d'activité par rapport aux temps de vie (horaires, lieux, transports, permettent-ils de concilier vie professionnelle et vie familiale ?...)
- Pour le bilan :
 - fournir des supports (photos, planning d'activité, affiches, descriptifs, plan d'aménagement des locaux...)
 - fournir des chiffres de bilan genrés accompagnés d'une courte analyse



Le lien IAE, un Chantier d'Insertion Nord Ardennais soutenu par ACT08, ou comment mettre en œuvre le principe de l'égalité femmes/hommes à travers une approche transversale ?

Le lien IAE est un Atelier Chantier d'Insertion implanté à Vireux-Molhain, sur le territoire Nord Ardennais.

A l'heure actuelle, l'effectif salarié s'élève à 55 personnes car nous sommes agréés pour 50 ETP. Notre cœur de métier nous a toujours incité à lutter efficacement contre toutes formes de discrimination.

Nous proposons trois supports d'activité aux personnes en parcours d'insertion : les espaces verts, le bâtiment second œuvre et depuis 2019 le support « approche des métiers de l'aide à la personne ».

Il nous a semblé crucial de respecter le principe d'égalité hommes/femmes et de non-discrimination dès la phase de recrutement et de poursuivre ce travail dans le cadre de l'accompagnement de notre public. Ainsi nos offres sont diffusées le plus largement à tout public répondant aux critères d'éligibilité fixés par nos partenaires financiers, sans distinction de sexe, d'âge ou de capacité physique. Le recrutement se fait uniquement sur la base de l'aide que la structure peut apporter au candidat.

Ainsi, 23 femmes (soit 24% des participants) ont bénéficié d'un passage sur le chantier en 2020, certaines d'entre elles étant toujours présentes dans nos effectifs. Ces dernières interviennent indifféremment sur les trois activités.

Dans le cadre de l'activité espaces verts, les femmes sont dotées de machines du type 535RXT et MS550XT de la marque Husqvarna car beaucoup plus légères pour travailler en bûcheronnage et débroussaillage au même titre que les hommes et sur le même terrain.

Sur l'activité Bâtiment, ces dernières interviennent également sur les mêmes tâches que les hommes.

Pour ce qui concerne les métiers de l'aide à la personne, un homme y travaille conformément à son souhait.

La mise en œuvre des projets professionnels est exécutée sur le même principe. A ce titre, au sein de nos effectifs, certaines femmes souhaitent travailler en tant que magasinier/cariste.

Nous avons également financé à des femmes des Caces Travaux Publics et Industrie au cours de la période 2018/2020, ainsi qu'une formation de conducteur Poids-Lourds.

En parallèle, quatre hommes ont suivi une formation d'agent d'entretien et d'hygiène des locaux, et quatre ont également suivi une formation HACCP en matière d'hygiène des denrées alimentaires (Méthode Hazard Analysis Critical Control Point) afin de travailler dans la restauration collective.

Par l'entremise de ces projets, notre dessein est de contribuer à améliorer la vision des entreprises en occultant les critères pouvant être discriminants au profit des seules compétences de notre public au poste proposé. Il s'agit également pour nous de travailler au sein même de la structure sur l'acceptation de l'autre et la reconnaissance du savoir-faire de chacun sans aucune distinction.



Jouez avec nous et avec le Fonds social européen



Charade

- Mon 1^{er} est en circulation depuis le 1^{er} janvier 2002
 - Mon 2^{ème} se produit souvent quand on veut
 - Mon 3^{ème} est parfois bleu
 - Mon 4^{ème} est souvent le lot du perdant
 - Mon 5^{ème} quand il est nouveau, finit et commence l'année
 - Mon 6^{ème} prénommé Ulysse, a commandé les armées nordistes pendant la guerre de Sécession
 - Mon 7^{ème} est un des 4 points cardinaux
- Mon tout fait partie d'une des obligations européennes en matière de publicité à retrouver sur tous les supports utilisés pendant une opération cofinancée par le FSE .

les 7 erreurs



SOLUTION DES JEUX

Charade : L'Europe s'engage en Grand Est
 Z'erreurs : ongle du pouce de couleur différente, bague d'oreille sur le mouton, flot chausserie droite a disparu, boucle d'oreille rajoutée, bracelet rajouté sur le poignet droit, une étoile en plus dans le logo, patte du mouton qui a disparu