

# PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE HOMMES - FEMMES

Le 16 février 2026

# Le contexte d'égalité hommes/femmes à Emploi et Partage

## 1- Présentation de l'Association - Le projet associatif

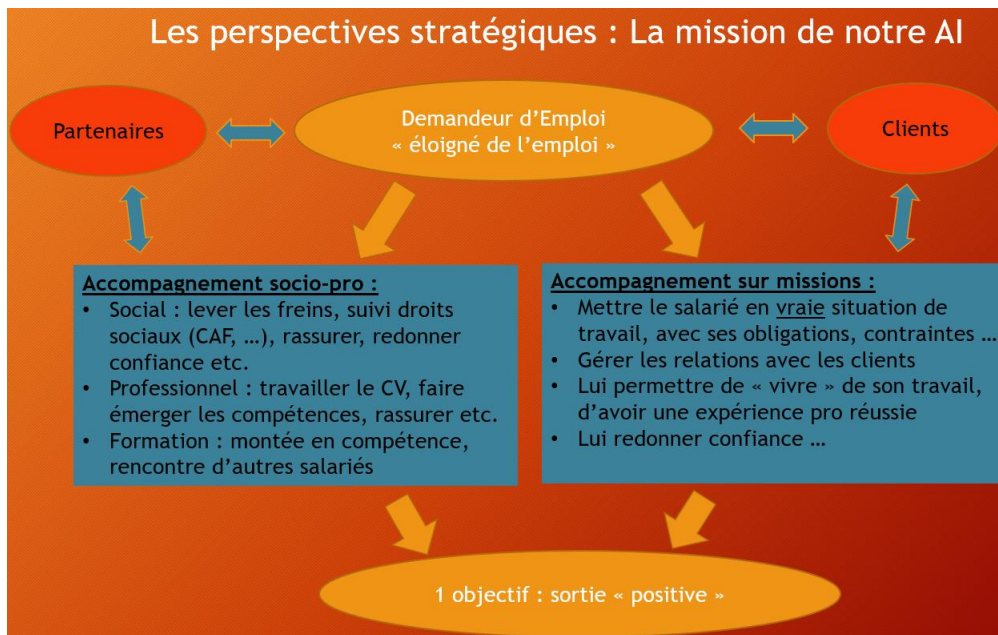
Emploi et Partage est une Association Intermédiaire (AI) présente sur l'ouest du département de l'Aude, avec son siège social au 41 rue Jean Baptiste Charcot, 11000 Carcassonne.

Le projet associatif de l'AI est d'accompagner des demandeurs d'emploi vers l'acquisition d'une solution durable à leur insertion professionnelle : contrat CDI, orientation vers une formation qualifiante etc. L'AI est une Structure de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), agréée par la DREETS, et qui reçoit un public souvent éloigné de l'emploi bénéficiaire du dispositif PASS IAE.

L'AI, est une association à but non lucratif, gérée par un conseil d'administration constitué de bénévoles, et qui fait partie de l'Economie Sociale et Solidaire (agrément ESUS).

Le parcours d'insertion est basé sur 2 piliers :

- Accompagnement socio professionnel des demandeurs d'emplois
- Mises en situations professionnelles dans le cadre de missions auprès de clients utilisateurs de nos services (entretien de locaux, entretien d'espaces verts ...)



2 catégories de salariés travaillent pour l'association :

### 1-1 – les salariés permanents

Il y a à ce jour 10 salariés permanents tous en CDI :

- 8 interviennent sur l'accompagnement et la réception des salariés en parcours : 2 Conseillers en Insertion Professionnelle, 4 responsables de secteur, 2 agents d'accueils administratifs
- 2 assurent la gestion administrative de la structure : 1 Directeur, 1 responsable administratif

Sur ces 10 salariés : 3 hommes et 7 femmes.

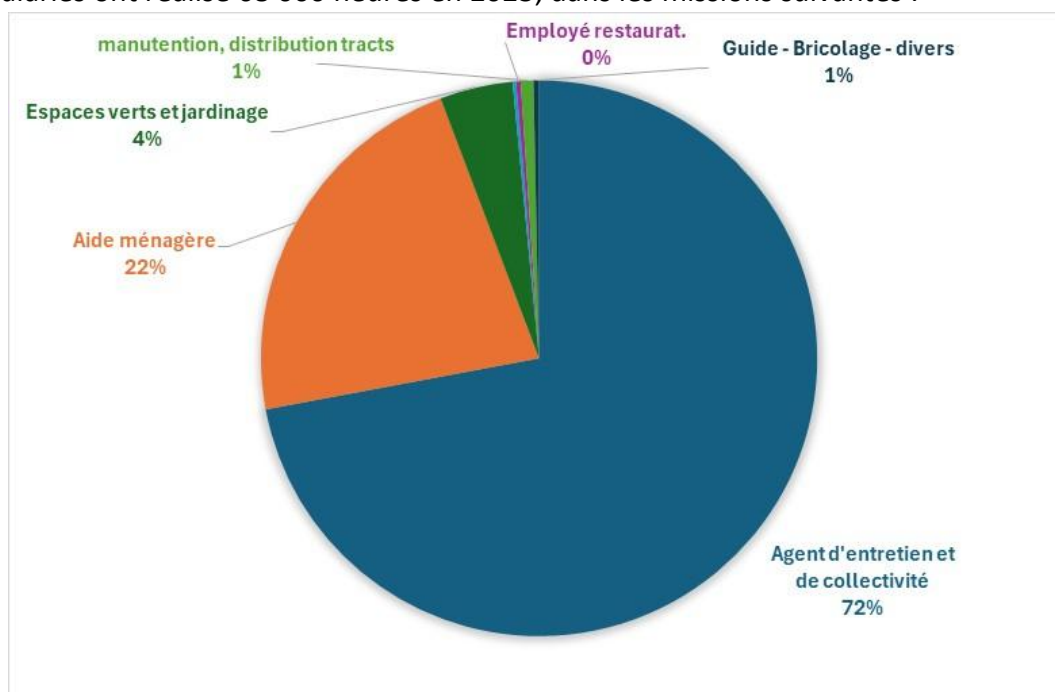
### 1-2- les salariés en parcours d'insertion

En 2025, il y a eu 215 salariés qui ont travaillé pour Emploi et Partage ; ils interviennent principalement dans le cadre juridique de CDD dits « d'usage » et quelques uns dans le cadre de CDI d'inclusion. Ils sont majoritairement à temps partiel, puisqu'ils représentent 42 équivalents temps plein (ETP) sur l'année 2025.

Age des salariés	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Moins de 30 ans	14	10	24
30 à 39 ans	41	6	47
40 à 49 ans	37	9	46
50 ans et plus	86	12	98
<b>Total (en nombre)</b>	<b>178</b>	<b>37</b>	<b>215</b>
<i>total (en %)</i>	<i>83%</i>	<i>17%</i>	<i>100%</i>

Nous le voyons, les femmes représentent 83% des salariés en parcours d'insertion.

Nos salariés ont réalisé 68 000 heures en 2025, dans les missions suivantes :



Nos salariés en parcours d'insertion sont tous et toutes payé(e)s sur le même taux horaire équivalent au SMIC (sauf pour le soutien scolaire qui représente moins de 1% des heures). Ils-elles sont majoritairement à temps partiel. Il n'y a donc aucune différence de salaire entre les salariés hommes et femmes. Ils-elles ont par ailleurs tous(tes) accès aux mêmes formations et accompagnements de nos professionnels, et bénéficient des mêmes équipements de protection (à mission équivalente bien sûr).

Notons que nous avons contractualisé des CDI pour certains salariés en 2023, 2024 et 2025 :

- 15 CDI d'insertion pour 15 femmes de plus de 57 ans, ce qui représente 7.2 ETP ; il s'agit de permettre à ces personnes de se diriger « tranquillement » vers la retraite sans avoir à trouver un emploi en dehors de notre structure d'insertion.
- 4 CDI de droit commun, pour des salariées âgées de moins de 57 ans qui devaient quitter notre structure ayant dépassé la durée possible d'inscription. Nous avons jugé que ces salariées avaient encore besoin de se rattacher à notre structure afin de se maintenir en emploi. Cela concerne 4 femmes, pour 1.6 ETP.

## **2- L'égalité hommes/femmes à Emploi et Partage**

Pour le calcul de l'index d'égalité H/F, nous entrons dans la catégorie 50 à 250 salariés, car il y a cumul du nombre de salariés permanents (10 salariés, majoritairement en CDI temps plein) et des salariés en parcours d'insertion (215 salariés en CDDU et CDII majoritairement à temps partiel). Les salaires les plus importants sont ceux des permanents (mensualisés et à temps plein), mais, vu le nombre réduit de salariés (10), il n'est pas possible de calculer un écart de rémunération entre les plus hauts et plus bas salaires : la confidentialité des données ne peut être respectée.

Pour les salariés en parcours, nous l'avons vu, il n'y a pas de différence de salaire.

L'égalité H/F doit donc s'analyser sur d'autres dimensions que la rémunération, et nous proposons donc d'avancer sur d'autres domaines visant à améliorer la situation des femmes en parcours d'insertion, et de réduire les écarts entre hommes et femmes sur nos différentes missions d'insertion.

# Les actions mises en place pour lutter contre la discrimination H/F

## 1- Embauche

### Discrimination à l'embauche

L'association s'engage à ne jamais mettre dans ses annonces et recrutements de critères discriminants (âge, sexe, handicap ...).

#### **Actions :**

→ Utilisation de codes ROM non genrés ; exemple : aide ménager(e) ; Agent/agent(e) d'entretien

→ Pour les salariés en parcours : le seul critère pour devenir salarié(e) à Emploi et Partage est de bénéficier du PASS IAE, commun à toutes les SIAE. Par ailleurs toutes les personnes qui se présentent à nos antennes sont reçues et réorientées si elles ne peuvent rentrer dans les conditions du PASS IAE

→ Dans nos recrutements (permanents et salariés en parcours), aucune mention n'est faite sur une caractéristique recherchée, sinon l'envie de prendre le poste et la qualification si elle est requise.

### Favoriser la mixité

83% de nos salariés sont actuellement des femmes. Nous souhaitons ouvrir nos actions à une mixité plus grande et plus ouverte vers les hommes. Ceci nous permettra de développer des complémentarités et moments partagés lors des formations, missions communes ...

#### **Actions :**

→ Un projet est lancé pour développer nos missions vers des métiers pouvant être accessibles aux femmes comme aux hommes : jardinage, conciergerie de co propriétés, manutention, distribution de tracts, nettoyage des abris bus ...

→ Les métiers de la propreté sont proposés aussi bien aux femmes qu'aux hommes

## 2- Formation

La formation est un moyen essentiel pour monter en compétences, prétendre à des missions plus qualifiées, et accéder ainsi à l'autonomie sociale et professionnelle.

#### **Actions :**

→ Nous rémunérons désormais nos salariés quand ils viennent dans les sessions de formation que nous organisons : chaque heure de présence est rémunérée sur la même base qu'une heure de travail. Cela lève un frein important à l'accès aux formations.

En 2025, nous avons :

- Animé en intra des stages hygiène et sécurité pour 103 salariés, avec 206 heures en 13 stages
- Organisé des formations avec prestataires externes pour 47 salariés, soit 364 heures de formation (7 stages)
- Le budget formation a été d'environ 17 000 € pour nos salariés en parcours (la moitié en rémunération, la moitié en coûts pédagogiques).

### **3- Conditions de travail**

#### **Favoriser le bien être au travail et le dialogue social avec les salariés permanents**

Les salariés permanents (7 femmes et 3 hommes) souhaitent avoir plus de stabilité dans l'organisation de leur mission, plus de souplesse dans la gestion de leur temps de travail, et plus de perspectives sur le long terme.

##### **Actions :**

→ En 2021 et 2022 nous avons rédigé avec les élus du CSE une Convention Collective d'Entreprise signée le 1<sup>er</sup> février 2022 ; nous l'avons modifiée en décembre 2023. Cela a abouti concrètement à des avancées pour les salariés :

- Volonté de limiter les heures réalisées et compensées au-delà des 35 heures par semaine grâce à un nouvel accord de modulation
- Meilleure reconnaissance des carrières longues passées à l'association par une revalorisation de l'ancienneté et des indemnités de fin de carrière
- 3 jours de congés annuels supplémentaires
- Augmentation de certains congés spéciaux (ex. : 6 jours de congés pour maladie et accident d'enfants)
- Etc.

Chaque salarié a été reçu par le Directeur en février 2022 afin d'échanger sur son repositionnement dans la nouvelle grille de la Convention Collective. Chaque salarié a un entretien de professionnalisation tous les 2 ans afin de faire un point sur les projets professionnels de chacun.

#### **Pour les salariés en parcours : favoriser l'adaptation des missions aux contraintes de nos publics féminins**

Une part importante de notre public féminin nous fait part de freins pour accéder à nos missions chez des clients, l'accès aux formations ... . Un des principaux freins recensés est la

question de la garde des enfants, en particulier pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants.

**Actions :**

→ Après diagnostic approfondi de la situation de ces publics, nos professionnels adaptent au maximum les missions proposées aux disponibilités en prenant en compte par exemple les contraintes familiales (garde d'enfants), les contraintes de mobilité ...

**Pour les salariés en parcours : mise en place de contrats mensualisés**

Afin de lutter contre la précarité professionnelle, nous recherchons des solutions innovantes.

**Actions :**

→ A partir de décembre 2023, nous avons mis en place des contrats CDI d'Inclusion ; il s'agit d'une possibilité créée par la loi inclusion : l'article 2 de la loi du 14 décembre 2020 prévoit la possibilité pour les SIAE de conclure avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée indéterminée (CDI). Ces CDI ont été signés avec 15 salariées ; ces 15 salariées sont toutes des femmes et bénéficient désormais d'un salaire lissé dans l'année et d'une pérennité de leur contrat. C'est un moyen de lutter contre la précarité professionnelle.

**4- Articulation vie professionnelle et vie familiale**

Certain(e)s salarié(e)s peuvent vivre sous une forme de dépendance financière ou sociale de la part de leur conjoint ou de membres de leur famille. Le projet de notre association est de faciliter l'insertion des publics que nous recevons grâce à un accompagnement socio professionnel et grâce à des mises en situations professionnelles qui génèrent des rémunérations et du lien social. Il est donc pour nous important de sensibiliser et favoriser l'autonomie financière et sociale des salarié(e)s que nous accompagnons.

**Actions :**

→ Nous vérifions systématiquement que les salaires soient bien versés sur un compte nominatif du salarié (compte personnel ou compte joint où tous les noms sont indiqués)

→ Lors des entretiens avec nos professionnels (inscription, accompagnement socio professionnel, accompagnement sur mission) : les salarié(e)s sont reçu(e)s seul(e)s sans les conjoints ou membres de la famille.

**5- Sécurité et santé au travail**

Nos publics sont souvent éloignés de l'emploi et depuis parfois une longue période. Il est donc indispensable de les sensibiliser à la question de la SST au démarrage de leurs mises à disposition chez des clients. Certain(e)s d'entre eux (elles) n'ont pas eu de rendez-vous médicaux depuis longtemps, et la visite médicale lors de l'embauche est très bénéfique pour une évaluation santé aux niveaux physique et psychologique. Rappel : 83% de nos salariés sont des femmes.

**Actions :**

- ➔ Formation hygiène et sécurité à tous les nouveaux inscrits : formation réalisée par nos permanents sur une durée de 2 heures lors des premières missions.
  
- ➔ Distribution des Equipements de Protection Individuelle (EPI) avec recommandations : gants, chaussures ...
  
- ➔ Invitation à se rendre à la visite médicale ; rencontres régulières avec les services de la médecine du travail (APREVYA) afin d'optimiser les échanges entre nos structures.
  
- ➔ Accompagnement de nos professionnels sur le lieu de la première mission et à chaque nouvelle mission pour rappeler les conditions de sécurité et bien préciser les tâches réalisables et celles qui ne le sont pas.

## Suivi et évaluation des engagements

Ces différents engagements seront présentés au Comité Social et Economique de l'Association en début d'année 2026.

Par ailleurs, il est important de préciser que chaque année nous faisons un point très détaillé de nos actions de formation et d'accompagnement avec le Service des Politiques Sociales et de l'Emploi de la DDETSPP de l'Aude (service Insertion Professionnelle) dans le cadre de notre dialogue de gestion annuel, qui a eu lieu le vendredi 8 janvier 2026.

A Carcassonne, le 16 février 2026.

Le Directeur d'Emploi et Partage  
Philippe Derache