

# PARTAGE TON REX

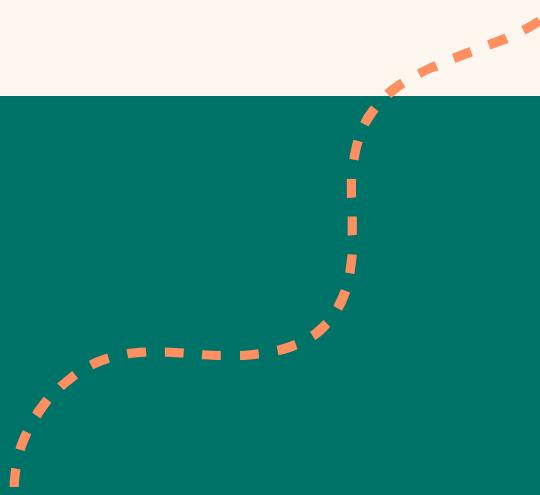
BREST METROPOLE

**MARCHÉ**

Comment le sujet égalité femmes- hommes peut-il être pris en compte dans des marchés de travaux ?



2023





## QUELLE DÉMARCHE ALLEZ-VOUS NOUS PRÉSENTER ?

2 projets :

- **Travaux de voie ferrées et aménagement urbain TRAM - 2<sup>ème</sup> ligne de tram**
- **Travaux de Voirie et aménagement de l'Espace Public BHNS (Bus à Haut Niveau de Services)**

Avec intégration de **deux dispositifs autour de l'égalité femmes - hommes** à savoir :

- **Volet clause d'insertion sociale** : critère portant sur le taux de féminisation des bénéficiaires de la clause d'insertion sociale (exécution de travaux)
- **Critère d'analyse des offres portant sur les actions proposées par les candidats en matière d'égalité femmes - hommes** », un **cadre de réponse** a été créé en lien avec l'objet du marché.



## QUEL ÉLÉMENT DÉCLENCEUR A IMPULSÉ CETTE DÉMARCHE ?

Un mandat entre Brest Métropole et Brest Métropole Aménagement (BMA), avec un souhait d'intégrer le développement durable dans l'opération. Le sujet de l'égalité femmes/hommes a émergé et résulté de nombreuses réunions.



## CONTEXTE

Brest métropole (mandant) à confier à Brest Métropole Aménagement - BMA (mandataire), la conduite de ces deux opérations. BMA ayant une bonne connaissance du secteur et des entreprises en capacité de répondre. Dans le mandat notifié à BMA, il était question d'intégrer des considérations environnementales et sociales dans ces deux opérations d'envergure.





## COMMENT AVEZ-VOUS PROCÉDÉ CONCRÈTEMENT ?

Deux volets ont été travaillés : initiative « technicienne » et non politique

### 1- Clause d'insertion sociale :

Au regard du nombre important d'heures d'insertion sociale prévu par ces deux contrats, nous voulions rajouter un volet qualitatif qui a pris la forme de sous-critères d'analyse dont le taux de féminisation des bénéficiaires de la clause d'insertion sociale.

La création du critère a été travaillé en interne avec le mandataire ainsi qu'avec le facilitateur de la clause d'insertion sociale.

### 2- Volet égalité professionnelle :

Au regard du caractère expérimental, notre approche s'est voulu prudente : pas de clause d'exécution faute de visibilité suffisante, mais volonté de mettre la question de l'Egalité Femmes Hommes au sein de l'analyse des offres pour sonder les entreprises. Le critère a été pondéré à 1%. Là encore le critère a été travaillé en interne avec le mandataire et le facilitateur de la clause sociale d'insertion.

La volonté de mettre cette question sur la table, de faire œuvre de pédagogie, et d'être facilitant pour les entreprises nous a amené à guider les entreprises via un **cadre de réponse** comprenant des exemples d'actions possibles. Il s'agissait pour l'entreprise de proposer au moins deux mesures à mettre en œuvre dans le cadre de la réalisation des prestations. Nous avons été vigilants à rattacher ce cadre de réponse à l'objet du marché et non pas à la politique RSE générale de l'entreprise.

|   |       |   |
|---|-------|---|
| SC 2.6 : qualité du dispositif d'insertion sociale et action en faveur de l'égalité professionnelle | 4 pts | <p><b>Qualité du dispositif d'insertion sociale et action en faveur de l'égalité professionnelle</b></p> <p><b>Chapitre 14:</b> Critère: Performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté et égalité professionnelle femmes-hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Sous-critère 1 :</b> Performance en matière d'insertion professionnelle : <b>2,5 Points</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Part des heures d'insertion réalisées par le biais de contrats de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois : 0,50 ;</i></li><li>- <i>Tutorat : 0,50 ;</i></li><li>- <i>Accompagnement socio-professionnel : 0,50 ;</i></li><li>- <i>Formation : 0,5 ;</i></li><li>- <i>Taux de féminisation des bénéficiaires de la clause d'insertion sociale : 0,5 ;</i></li></ul></li><li>- <b>Sous-critère 2 :</b> Performance en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes : <b>1,5 point.</b></li></ul> |
|---|-------|---|

## Difficultés rencontrées :

Pas de difficulté majeure favorisée par une **grosse anticipation** des services sur la construction de ces critères égalité femmes/hommes, et par une anticipation du cadre de réponse qui a aidé dans l'analyse !

Les entreprises ont joué le jeu de la réponse au cadre de réponse.

Le fait que les candidats étaient des grosses entreprises du secteur, il n'y a pas eu de difficulté organisationnelle non plus (base vie, les équipements,...).



## QUELS RÉSULTATS AVEZ-VOUS OBTENUS ?

### Résultat au stade de l'analyse des offres : les candidats ont joué le jeu.

- Pas d'impact sur le nombre de réponse et les montant des offres.
- L'ensemble des candidats ont proposé des mesures de l'EFH & un engagement sur un taux de féminisation des bénéficiaires de la CIS

### Résultats du titulaire :

- L'entreprise s'est engagée à dédier 20% d'heures réalisées à des femmes. A ce stade, pour l'année 2024, en phase d'exécution 30% des heures ont déjà été réalisées par des femmes.
- 2 femmes maçonne / Voirie Réseaux Divers en contrat pro via le GEIQ BTP. Ces femmes sont toujours en contrat avec potentialité d'embauche eu égard aux compétences acquises, intégration dans l'équipe...
- Mesures proposées par le titulaire au titre du critère égalité professionnelle effectivement réalisées en cours d'exécution :
  - Animation d'un programme de mentoring porté par deux collaboratrices de l'entreprise visant à valoriser les femmes dans les métiers des travaux publics ;
  - Fourniture d'EPI adaptés aux morphologies féminines (baudriers, polaires, chaussures de pointure inférieure à 40) ;
  - Sensibilisation des équipes au sexisme ordinaire.

Des réunions de suivi spécifiques ont été organisées au regard du caractère novateur de la démarche avec le facilitateur, les résultats prouvent que l'engagement a été tenu.



## QUE RETENEZ-VOUS DE CETTE EXPÉRIENCE ?

L'importance du travail avec le facilitateur et les différents acteurs. L'anticipation qui a été un maître mot ! L'outil cadre de réponse qui a permis une approche facilitante pour les candidats.

Les résultats positifs de ces deux dispositifs, ont un impact sur la stratégie achats de la collectivité :

- Démarche mise en avant lors de la rencontre annuelle entreprise CCI-Finistère de Brest.
- Prémices d'une démarche visant à faire plus de 30% EFH/LCD avec service AMO. On commence déjà à voir les premiers résultats.
- Lien avec SPASER qui vise 30% de considérations Egalité Femmes/Hommes, /Lutte Contre les Discriminations



Retrouvez le témoignage vidéo de  
**Guillaume POISSENOT, Coordonnateur achat durable, Brest Métropole**



Et retrouvez les DCE :

- [2025 Travaux Voie ferrée - Aménagements urbains tram](#)
- [2025 Travaux Voie ferrée - Aménagement espace public](#)