

**Rapport du gouvernement  
au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP)  
sur le bilan des actions menées en matière d'égalité  
professionnelle entre les femmes et les hommes  
(2012-2015)**

**Juin 2015**

## Sommaire

Introduction

Focus sur les études d'impact

|  |    |
|--|----|
| 1. L'insertion professionnelle des femmes.....   | 9  |
| 1.1 Une plus grande présence des femmes sur le marché du travail .....   | 9  |
| 1.1.1 En termes de formation.....  | 10 |
| 1.1.1.1 Formation initiale.....  | 10 |
| 1.1.1.2 Formation continue.....  | 13 |
| 1.1.2 Congé parental, retour à l'emploi et conciliation entre les vies professionnelle et personnelle .....  | 13 |
| 1.1.2.1 Vers un plus grand partage des responsabilités parentales .....  | 14 |
| 1.1.2.2 Renforcer l'accueil des jeunes enfants .....   | 14 |
| 1.1.2.3 Le retour à l'emploi des mères .....   | 17 |
| 1.1.3 Accompagner les femmes en recherche d'emploi.....  | 18 |
| 1.2 Accompagner les femmes les plus éloignées de l'emploi.....   | 19 |
| 1.2.1 La question des territoires :l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de la ville.....   | 19 |
| 1.2.1.1 L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats de ville .....   | 19 |
| 1.2.1.2 La convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires 2013-2015 entre le ministère des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et celui de la ville, et sa déclinaison territoriale ..... | 20 |
| 1.2.2 Une approche par âge : les missions locales .....  | 22 |
| 1.2.3 Une approche par publics féminins spécifiques .....  | 23 |
| 1.2.3.1 Les femmes en situation de handicap, et l'emploi .....   | 23 |
| 1.2.3.2 Les femmes immigrées, et l'insertion professionnelle.....  | 23 |
| 1.3 Accroître le nombre d'entrepreneures.....  | 25 |
| 1.3.1 Le plan interministériel pour l'entrepreneuriat au féminin.....  | 25 |
| 1.3.2 Convention avec la CDC et déclinaison régionale.....   | 26 |
| 1.3.3 Partenariats bancaires (Caisse d'Epargne, BNP Paribas.....)  | 26 |
| 1.3.4 Le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) .....  | 27 |
| 1.3.5 La semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin.....   | 27 |
| 2. Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....  | 28 |
| 2.1 Promouvoir l'égalité professionnelle .....   | 28 |
| 2.1.1 Valoriser les meilleures pratiques des organismes privés et publics grâce au label Egalité professionnelle entre les femmes e les hommes.....  | 29 |
| 2.1.2 Les conventions de l'Etat avec 27 grandes entreprises .....  | 29 |
| 2.1.3 Egalité professionnelle et amélioration des conditions de travail : les activités de l'ANACT et la convention télétravail.....   | 30 |

|   |    |
|---|----|
| 2.1.4 L'expérimentation de nouveaux modes d'accompagnement des entreprises : le volet 1 des Territoires d'excellence .....  | 33 |
| 2.1.5 La semaine de l'égalité professionnelle .....   | 36 |
| 2.2 Atteindre l'égalité professionnelle .....   | 36 |
| 2.2.1 Accompagner les accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....   | 37 |
| 2.2.1.1 Un bilan des négociations de branche relatives à la négociation sur l'égalité professionnelle .....   | 37 |
| 2.2.1.2 La révision quinquennale des classifications de branche .....   | 41 |
| 2.2.2 Comparer la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et définir un plan d'action.....   | 42 |
| 2.2.3 Négocier un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....  | 43 |
| 2.2.4 Lutter contre le harcèlement moral et sexuel.....   | 45 |
| 2.2.5 Mettre en œuvre le levier de la commande publique excluant les entreprises de plus de 50 salariés ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle..... | 47 |
| 2.2.6 Diffuser aux entreprises les informations relatives à leurs nouvelles obligations légales et réglementaires.....  | 47 |
| 2.3 Lutter contre l'emploi précaire .....   | 48 |
| 2.4 Briser le plafond de verre .....  | 51 |
| 2.4.1 Accroître le nombre de femmes dans les instances dirigeantes privées et publiques .....   | 51 |
| 2.4.2 Construire un vivier dans la fonction publique et définir une programmation interministérielle des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.....        | 51 |
| 3. Vers la mixité.....  | 54 |
| 3.1 Lutter contre les stéréotypes de sexe dans le système éducatif .....  | 54 |
| 3.1.1 La convention interministérielle entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.....  | 54 |
| 3.1.2 Actions de professionnalisation des acteurs de l'orientation sur la mixité des métiers.....   | 58 |
| 3.1.3 L'expérimentation de nouvelles formes d'action : le volet 2 des Territoires d'excellence.....   | 58 |
| 3.1.4 Les mesures de sensibilisation publique.....  | 60 |
| 3.2 Renforcer la mixité des métiers.....  | 60 |
| 3.2.1 La plateforme d'actions pour la Mixité des métiers.....   | 60 |
| 3.2.2 La mise en place de plans sectoriels sur la mixité.....   | 62 |
| 3.2.3 La mobilisation des fonds de la formation professionnelle.....  | 64 |
| 3.2.4 Les COMEEP.....   | 65 |
| 3.2.5 Le volet 2 des Territoires d'excellence pour la formation continue.....   | 66 |

|   |    |
|---|----|
| Annexe 1 : Article D1145-6 du code du travail.....  | 70 |
| Annexe 2 : Liste des administrations centrales et des opérateurs ayant contribué au rapport.....  | 71 |
| Annexe 3 : Les avis rendus par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle depuis 2012 et les réponses apportées par le gouvernement..... | 72 |
| Annexe 4 : Liste des acronymes.....   | 77 |

## Introduction

Le présent rapport remis au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) fait le bilan des actions menées par le gouvernement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2012 - cette date renvoie à la fois à l'installation d'un CSEP aux missions élargies et à la mise en place d'une nouvelle politique gouvernementale. En application de l'article D.1145-6 du code du travail, ce rapport est actualisé tous les deux ans.

Présenté de façon thématique, il reprend les trois objectifs prioritaires de la politique gouvernementale que sont : l'insertion professionnelle des femmes ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière – en termes de recrutement, d'égalité salariale, d'articulation entre les vies professionnelle et personnelle, de formation, d'accès aux responsabilités et de participation aux instances de décision- ; et la mixité professionnelle<sup>1</sup>.

Depuis 2003, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes a continué à se réduire sensiblement ; il est inférieur à 10 points en 2013. En 2012, le taux de chômage des femmes est passé pour la première fois en dessous de celui des hommes et est resté inférieur tout au long des années 2013 et 2014 (9,7 % contre 10,4 % au quatrième trimestre 2014).

Cependant les caractéristiques des emplois des femmes et des hommes restent éloignées, à l'exception de la proportion de salariés en contrat temporaire qui diffère peu entre les hommes et les femmes.

Aujourd'hui, des différences existent encore en France entre les taux d'emploi féminin et masculin de la population âgée entre 20 et 64 ans, au détriment des femmes. Alors que celles-ci sont davantage diplômées que les hommes, elles pâtissent d'une moins bonne insertion sur le marché du travail. Elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel : en moyenne, 30,6% des emplois occupés par les femmes sont à temps partiel contre 7,2 % de ceux occupés par les hommes.

Par ailleurs, il continue d'exister des écarts salariaux significatifs entre les femmes et les hommes, quel que soit le secteur d'activité et la nature privée ou publique de l'employeur. L'étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sous le prisme des inégalités de sexe<sup>2</sup> montre qu'ils peuvent être corrélés à des faits identifiés tels que la grossesse ou la réduction du temps de travail lorsque l'enfant est encore en bas âge. Toutefois, une part de ces écarts n'est lié à aucun fait mesuré dans les enquêtes, les représentations collectives, d'ordre culturel et social, jouant en défaveur des femmes actives, ou celles-ci étant victimes de discrimination directe ou indirecte.

Enfin, 50% des femmes en emploi se concentrent dans 12 familles professionnelles sur 87 au total, alors que 50% de leurs homologues masculins se regroupent dans 20 familles professionnelles. Ces chiffres

---

<sup>1</sup> La mixité professionnelle s'entend d'un organisme qui comporte entre 40% et 60% de professionnels de chaque sexe. La mixité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être analysée au sein de l'ensemble de l'organisme, ainsi que par catégorie professionnelle. Elle est également susceptible d'être analysée à l'échelle de la branche ou d'un secteur d'activité.

<sup>2</sup> Synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des droits- DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), inscrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, présentant les données relatives aux trois fonctions publiques et au secteur privé. Ces travaux ont été réalisés par le laboratoire Economix, université Paris ouest Nanterre (Dominique Mœurs, Florent Fremigacci, Laurent Gobillon, Sophie Ponthieux, Sébastien Roux), le CEE (Mathieu Narcy, Chloé Duvivier, Emmanuel Duguet, Joseph Lanfranchi) et le CREM, université Caen Basse-Normandie (Isabelle Lebon, Mathier Bunel, Frédéric Chantreuil, Frédéric Gavrel, Jean-Pascal Guironnet).

illustrent le nombre plus restreint de possibilités pour les femmes et le poids des stéréotypes de sexe tout au long du parcours scolaire, universitaire, puis professionnel des femmes.

De façon générale, comme le rappelle la publication de la DARES de mars 2015 « Femmes et hommes sur le marché du travail : les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents » <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-017.pdf> : « Les métiers exercés par les femmes restent très différents de ceux des hommes : 27 % d'entre elles occupent des postes peu qualifiés d'employés ou d'ouvriers, contre 15 % des hommes ; elles sont aussi deux fois moins souvent non salariées et travaillent plus souvent dans la fonction publique.

Au cours des années 2010-2012, la part des femmes approche ou dépasse les 90 % dans huit métiers : trois métiers de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison), ainsi que chez les secrétaires et secrétaires de direction, les coiffeurs ou esthéticiens, les infirmiers et les aides-soignants.

À l'opposé, les métiers non cadres du bâtiment, plusieurs métiers d'ouvriers qualifiés de l'industrie, de techniciens et agent de maîtrise comptent moins de 10 % de femmes. Les métiers qui comptent la plus forte proportion de femmes sont des métiers du tertiaire, tandis que ceux qui en comptent le moins sont des métiers de l'industrie ou de la construction. Alors que 48 % de l'ensemble des emplois sont occupés par des femmes en 2013, cette part est de 55 % dans le tertiaire, un peu moins de 30 % dans l'industrie et l'agriculture et guère plus de 10 % dans la construction. »

Ces différentes observations ont conduit le gouvernement à prendre un ensemble de mesures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle afin de permettre aux femmes de choisir librement leur orientation professionnelle et de lever les freins qu'elles rencontrent dans l'emploi. En parallèle, le gouvernement a cherché à accompagner les acteurs privés, en particulier les petites et moyennes entreprises, de façon à les aider à mettre en place les mesures appropriées et à réguler les écarts entre les femmes et les hommes. Souhaitant que l'Etat se rende exemplaire, le gouvernement a également pris plusieurs dispositions concernant le secteur public.

Cette politique s'est traduite par plusieurs lois : la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, la loi n°2014-873 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces lois ont été relayées par des textes d'application (décrets et circulaires). Cette politique s'est également matérialisée par la signature du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Plusieurs plans ont été mis en œuvre tels que le Plan Entrepreneuriat au féminin et le Plan Mixité 2014. Enfin, différents accords-cadres ou conventions ont été signés comme la convention interministérielle entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ou l'accord-cadre entre Pôle emploi, la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) afin d'améliorer l'accompagnement des femmes en recherche d'emploi.

Par ailleurs, le gouvernement a étendu le champ d'intervention du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP<sup>3</sup>), créé par la loi n°83-635 du 13 juillet 1983, et dont la mission est de participer à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le CSEP est une instance de consultation obligatoire concernant les projets de texte législatifs et réglementaires relatifs à l'égalité professionnelle. Ses travaux

---

<sup>3</sup> Décret n°2013-371 du 30 avril 2014.

portent également désormais sur la formation initiale et continue, la diversification des choix professionnels des filles et des garçons, les systèmes de représentation dans l'entreprise, le harcèlement sexuel et moral, l'articulation des temps, les modes de garde, les congés familiaux, la création et la reprise d'entreprises par les femmes<sup>4</sup>.

En parallèle, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) a été institué par décret du 3 janvier 2013 du Président de la République. Le HCE anime le débat public sur les grandes orientations de la politique pour l'égalité, notamment en ce qui concerne la lutte contre la diffusion des stéréotypes sexistes et les violences faites aux femmes, la parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale, les enjeux internationaux et européens en matière de droits des femmes.

La politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pilotée par le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes s'appuie sur le service des droits des femmes et de l'égalité de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS-SDFE). Le réseau du SDFE est composé d'un service central, intégré à la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et d'un maillage territorial en services déconcentrés : les délégué-es régionaux-ales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), rattachées au Préfet de région et les chargé-es départementaux-ales intégrées au sein des Directions départementales de la cohésion sociale (DDCS).

Le programme budgétaire 137 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes est doté de 25 millions d'euros.

Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes travaille en lien avec d'autres réseaux dédiés tels que les référent-es égalité au sein des rectorats et les chargé-es de mission égalité, présent-es dans les différents établissements de l'enseignement supérieur. L'égalité entre les femmes et les hommes étant une politique intégrée, déclinée dans chaque politique publique, il conventionne avec les autres ministères et différents acteurs publics ou privés afin de garantir l'effectivité du droit et de promouvoir l'égalité dans tous les secteurs. A l'échelon territorial, il avance sur ses thématiques, notamment avec les DIRECCTE, les ARS, les services du ministère de la justice, les référent-es égalité des conseils régionaux, des conseils départementaux et des communes, les acteurs associatifs et privés.

Le présent rapport est organisé autour des trois axes structurant la politique publique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère de l'emploi : l'insertion des femmes sur le marché du travail, l'égalité professionnelle et la mixité. Coordonné par la DGCS-SDFE, ce rapport a mobilisé plusieurs directions centrales (DGCS, Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle –DGEFP-, Direction générale de l'enseignement scolaire –DGESCO-, Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle –DGESIP-, Direction générale du travail –DGT-, Direction de la sécurité sociale –DSS-), les opérateurs intervenant sur ce champ (l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes –AFPA- ; l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail –ANACT- ; pôle emploi) ainsi que les services de l'inspection du travail et le Défenseur des droits.

---

<sup>4</sup> LE CSEP produit chaque année un rapport d'activité retraçant ses travaux.

### Focus sur l'étude d'impact

L'étude d'impact, instaurée par la loi organique du 15 avril 2009, est un document obligatoire qui accompagne certains projets de loi afin de présenter une évaluation préalable des résultats attendus de l'initiative législative gouvernementale.

La circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, a confirmé l'inclusion systématique de la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les travaux d'évaluation préalable. L'analyse doit se porter sur les effets directs, les effets indirects et les mesures compensatoires et/ou dispositions spécifiques.

Ainsi, et tel qu'énoncé dans la circulaire, évaluer l'impact d'une politique publique sur les inégalités entre les femmes et les hommes consiste à analyser (i) si la mesure aura un impact sur les droits des femmes, (ii) dans quelle mesure cette politique modifiera la situation des femmes relativement à celles des hommes, ou celle des hommes par rapport aux femmes, donc si elle aura un effet sur l'égalité entre les femmes et les hommes, (iii) si cette politique peut contribuer à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment à travers des mesures complémentaires. Pour faciliter la compréhension de ces trois axes complémentaires, le guide méthodologique à la prise en compte de l'égalité dans les études d'impact, rédigé par le ministère en charge des droits des femmes, propose certains outils. Le guide intègre ainsi une aide à la rédaction de l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes à travers le prisme des enjeux thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes et des fiches ministérielles. Plusieurs annexes ont été créées pour répondre aux différentes interrogations sur les chiffres-clés, les ressources numériques, les dates des lois relatives à l'égalité professionnelle et à la parité.

Cette analyse nécessite plusieurs étapes :

- a) Connaître la composition sexuée des groupes de personnes concernés directement et indirectement ;
- b) identifier les différences qui existent entre femmes et hommes dans le domaine concerné par le projet, et si ces différences posent problème ;
- c) Évaluer l'effet direct de la mesure envisagée compte tenu de ces différences ;
- d) Evaluer l'effet indirect en termes de comportements, de temporalité et discriminations multiples ;
- e) Proposer si nécessaire des mesures correctrices pour faire disparaître ces différences.

Depuis le début de cette analyse en août 2012, le ministère en charge des droits des femmes a constaté que l'impact sur l'égalité concernait près de deux tiers des projets de loi. Certains projets de loi ont un effet direct sur l'égalité professionnelle, tels que le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (présenté en Conseil des ministres le 3 juillet 2013), le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (17 juillet 2013), avec un effet direct concernant les nominations dans la haute fonction publique, le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, (17 septembre 2013), avec un effet concernant la réduction de l'écart des retraites, le projet de loi pour l'avenir de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (13 novembre 2013), avec un effet concernant la parité et le statut des agricultrices, le projet de loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (22 janvier 2014), avec un effet en termes de formation continue, le projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement (3 juin 2014), le projet de loi relatif à la modernisation du dialogue social et à l'emploi (22 avril 2015) avec un effet direct sur le rapport de situation comparée et la négociation collective en matière d'égalité professionnelle.

L'étude d'impact réalisée en amont permet d'identifier les mesures améliorant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de mettre en exergue les politiques publiques qui ne seraient pas neutres, et de proposer des solutions alternatives.



## 1. L'insertion professionnelle des femmes

### 1.1 Une plus grande présence des femmes sur le marché du travail

Dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 « Pour une croissance intelligente, durable et inclusive », l'Union européenne (UE) a défini cinq objectifs, parmi lesquels celui d'augmenter le taux d'emploi<sup>5</sup> des 20-64 ans de 69% aujourd'hui à au moins 75 % en 2020. Cette croissance du taux d'emploi implique une plus grande participation des femmes, pour lesquelles la marge de progression est plus importante. C'est la raison pour laquelle, la France, lors du Conseil européen de mars 2010, s'est fixé l'objectif spécifique au sein du programme national de réforme (PNR) 2011-2014 d'atteindre un taux d'emploi des femmes de 70 % en 2020.

En 2010, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans en France s'élevait à 64,8 %<sup>6</sup>, légèrement au-dessus de la moyenne européenne<sup>7</sup>. Afin de soutenir sa progression, la France a mis en place à compter de 2012 plusieurs mesures de nature législative, réglementaire ou incitative. Ces mesures, documentées dans le présent rapport, ont notamment permis d'accroître le taux d'emploi des femmes à 66,2% en 2014 et de réduire les écarts avec le taux d'emploi des hommes (20-64 ans) qui est de 73,6%.

*Taux d'emploi des femmes (20-64 ans) en France et dans l'Union européenne (2010-2014)*

| Zone géographique | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Evolution 2010-2014 |
|-------------------|------|------|------|------|------|---------------------|
| France            | 64,8 | 64,7 | 65,1 | 65,6 | 66,2 | <b>+1,4</b>         |
| UE (28)           | 62,1 | 62,3 | 62,4 | 62,6 | 63,5 | <b>+1,4</b>         |
| Zone Euro (19)    | 61,8 | 62,1 | 62,0 | 62,1 | 62,7 | <b>+0,9</b>         |
| Allemagne         | 69,6 | 71,3 | 71,6 | 72,5 | 73,1 | <b>+3,5</b>         |
| Royaume Uni       | 67,9 | 67,8 | 68,4 | 69,3 | 70,6 | <b>+2,7</b>         |
| Italie            | 49,5 | 49,9 | 50,5 | 49,9 | 50,3 | <b>+0,8</b>         |

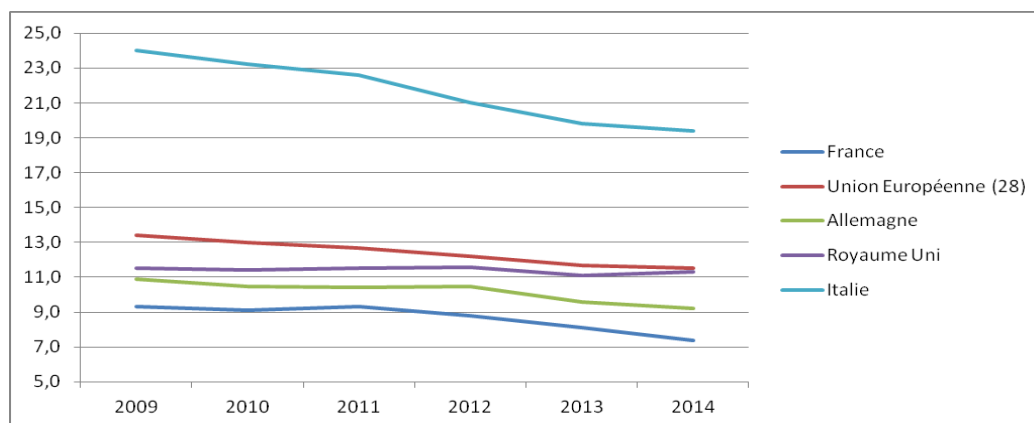
*Source Eurostat*

<sup>5</sup> Le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'individus en âge de travailler ayant un emploi au nombre total d'individus en âge de travailler (ici définis comme les personnes âgées de 20 à 64 ans). La différence de taux d'emploi est mesurée en points de pourcentage : Différence H/F = taux d'emploi des hommes – taux d'emploi des femmes.

<sup>6</sup> Chiffres Eurostat.

<sup>7</sup> A la différence du taux d'emploi des hommes (le taux de 73,8 % demeurerait inférieur à celui de 75% de l'UE).

## Écarts des taux d'emploi entre les femmes et les hommes en points de pourcentage (2010-2014)



Source Eurostat

Le présent chapitre retrace les actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du système éducatif et sur le marché du travail, en termes de parcours et de temporalités, de publics et de leurs spécificités, d'activités.

### 1.1.1 En termes de formation

#### 1.1.1.1 Formation initiale

L'École compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances des filles et des garçons. L'article L. 121-1 du code de l'éducation dispose ainsi que l'École contribue, à tous les niveaux, à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'orientation.

Dans cette perspective, le programme "ABCD de l'égalité" lancé en 2013 s'est adressé aux élèves de la maternelle à la fin de l'école élémentaire, ainsi qu'à leurs enseignants. Il visait à déconstruire les stéréotypes de sexe, en outillant les enseignants du premier degré pour leur permettre de mener des séquences pédagogiques exemptes de stéréotypes sexistes. Au delà, le programme visait à faire acquérir une culture commune de l'égalité entre les sexes dès le plus jeune âge.

Le programme a été décliné durant l'année scolaire 2013-2014 dans dix académies (Aquitaine Auvergne ; Corse ; Guadeloupe ; Haute-Normandie ; Ile-de-France ; Languedoc-Roussillon ; Lorraine ; Midi Pyrénées ; Rhône-Alpes). Deux expérimentations pilotes ont été organisées en amont de ce lancement officiel : une dans l'académie de Créteil le 25 juin 2013 et l'autre dans l'académie de Toulouse le 4 juillet 2013. Ce programme, qui devait concerner environ 500 écoles, a été lancé officiellement au début du mois de septembre 2013. L'Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN) a remis au ministre de l'Éducation nationale, en juin 2014, un rapport d'évaluation. Dans son rapport, l'inspection évalue la mise en œuvre du dispositif expérimental, les formations mises en place pour les enseignants et les ressources pédagogiques diffusées. Elle tire aussi les conséquences de la contestation du dispositif qui s'est manifestée lors de "journées de retrait des élèves". Pour l'IGEN, ces journées ont montré la nécessité d'une communication prudente et d'une meilleure information des parents. Néanmoins, il ne s'agit pas de renoncer au projet mais de le généraliser en en faisant évoluer les modalités : l'égalité des droits entre les filles et les garçons ne doit pas relever d'un dispositif mais d'une vigilance permanente intégrée au quotidien de la vie scolaire et des enseignements. Dans la continuité, un enseignement spécifique a été mis en place dans le tronc commun de toutes les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) pour les 25.000 enseignants en formation initiale, sur la base de modules fournis par le ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, la loi du 8 juillet 2013 est venue réaffirmer la nécessité de transmettre le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dès la formation dans les écoles élémentaires. Elle a en outre introduit un nouvel enseignement moral et civique, qui « *fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la laïcité* » (article L. 311-4 du code de l'éducation). Elle a enfin inscrit dans les missions des écoles supérieures du professorat et de l'éducation celle de « *sensibiliser l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations* ».

L'article 47 de la loi du 8 juillet 2013 a créé le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP). Il modifie l'article L. 331-7 du code de l'éducation et précise que l'orientation et les formations proposées aux élèves :

- tiennent compte du développement de leurs aspirations et de leurs aptitudes, des perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire ;
- favorisent la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les filières de formation.

Cette dernière mention renforce ainsi l'article L. 121-1 relatif à la mission de l'école de contribuer à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'orientation.

Le PIIODMEP représente un outil d'accompagnement de la construction par l'élève, d'un parcours scolaire et d'orientation qui s'affranchit, ou du moins tient compte, des déterminants sexués mis en exergue par les chiffres publiés annuellement par les services statistiques du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR)<sup>8</sup> et analysés par les chercheurs qui travaillent sur les mécanismes à l'œuvre au moment de l'orientation professionnelle. Ces études mettent notamment en évidence une grande conformité des élèves aux normes du masculin et du féminin et une répartition fortement sexuée des filières et des métiers.

En 2014, les services d'orientation des rectorats ont mis en place l'expérimentation du PIIODMEP dans 29 académies à compter de janvier 2015. Celle-ci sera généralisée à la rentrée 2015, concernera toutes les classes de la sixième à la terminale, et permettra aux élèves d'être particulièrement sensibilisés à la problématique de la mixité dans les filières et les métiers.

L'un des objectifs de ce parcours est l'amélioration de la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation choisie, dégagée des stéréotypes sociaux. La représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers est également un des enjeux forts de ce nouveau parcours.

Au collège, dans le cadre des projets collectifs, où il s'agit de favoriser des expériences partagées de découverte de l'environnement des élèves, une attention particulière est portée à la mixité pour mettre à jour, analyser la reproduction des rôles traditionnels entre filles et garçons.

Au lycée général et technologique comme au lycée professionnel, il a été préconisé d'observer le fonctionnement du marché du travail en identifiant la faible mixité des métiers, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes et le plafond de verre. L'objectif est de comprendre les enjeux économiques et démocratiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit

---

<sup>8</sup> Brochure DEPP « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur* ».

également d'identifier les métiers et les secteurs d'activité marqués par des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et la nature des actions conduites dans les secteurs et les différentes entreprises pour y remédier. Les élèves devront s'informer sur les aides et accompagnements possibles, notamment pour des métiers où la répartition femmes/hommes est déséquilibrée.

L'implication des parents est également recherchée dans les choix d'orientation de leurs enfants. Les professeurs et les conseillers d'orientation psychologues sont en charge de les informer tout en déjouant les phénomènes de représentations et de préjugés. A cet effet, les équipes sont sensibilisées à la question de la mixité des métiers : dans le cadre de la formation initiale et continue, les conseillers d'orientation psychologues ont été sensibilisés à l'analyse des déterminants principaux en matière de choix d'orientation. Les deux derniers séminaires nationaux consacrés à la question de l'égalité entre les filles et les garçons dans le système scolaire ont été l'occasion de traiter la question des parcours scolaires différenciés des filles et des garçons (séminaires de juin 2014 et novembre 2014).

La présentation et la valorisation d'une diversité de parcours, la sensibilisation aux stéréotypes de sexe et à leurs effets dans les choix d'orientation font partie de la mission de l'éducation nationale. Au niveau des paliers d'orientation dans les filières professionnelles, technologiques ou générales, différentes actions sont mises en place pour rééquilibrer les filières professionnelles, comme l'organisation de « journées métiers » au cours desquelles interviennent des associations et des partenaires professionnels.

L'action du ministère de l'éducation nationale en matière d'égalité s'inscrit dans le cadre de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, signée pour la période 2013-2018 par six ministres<sup>9</sup>, et qui s'articule autour de trois chantiers prioritaires :

- a) faire acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- b) renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- c) favoriser une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude.

Le suivi de la mise en œuvre de cette convention est assuré par un comité de pilotage interservices présidé conjointement par la directrice générale de l'enseignement scolaire et la directrice générale de la cohésion sociale - le dernier comité de pilotage s'est réuni en décembre 2014, et sera à nouveau rassemblé en juillet 2015.

Pour assurer la mise en œuvre de la politique éducative en matière d'égalité dans les académies, la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) dispose d'un réseau de chargé-e-s de mission « égalité », composé principalement de personnels d'orientation. Nommé-es par les rectrices et les recteurs, les chargé-es de mission égalité entre les filles et les garçons exercent leur mission dans chaque académie comme référent égalité filles-garçon. Leur mission est de mettre en œuvre, en partenariat avec les Délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité, et en relation avec la Mission nationale "Prévention des discriminations et égalité filles-garçons", la convention interministérielle avec les personnels de l'éducation nationale, d'une part et les partenaires locaux (associations, entreprises, autres services de l'État), d'autre part.

Les équipes éducatives et les partenaires peuvent les contacter pour :

---

<sup>9</sup> La ministre des droits des femmes, le ministre de l'éducation Nationale, le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche le ministre du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt et la ministre déléguée chargée de la réussite éducative.

- se renseigner sur les formations offertes dans l'académie ;
- organiser et participer à des actions éducatives variées (journées de sensibilisation, concours, ...) ;
- mettre en place tout projet en faveur d'une égalité plus efficiente entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

La lutte contre les stéréotypes de sexe, amorcée au plus jeune âge et affirmée tout au long du parcours scolaire et universitaire, se poursuit dans la vie professionnelle, ces stéréotypes jouant de nouveau fortement au moment de l'arrivée d'un enfant au sein de la famille.

#### *1.1.1.2 Formation continue*

Les femmes ont accès moins que les hommes aux dispositifs de formation professionnelle continue : elles ne représentent qu'un tiers des entrées en contrat d'apprentissage et 48% des bénéficiaires du DIF. Le taux d'accès des salariées à la formation dans les entreprises de 10 salariés et plus est de plus de 5 points inférieur à celui des salariés. En revanche elles sont légèrement majoritaires dans les contrats de professionnalisation et représentent les 2/3 des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences. La formation professionnelle continue étant désormais une compétence décentralisée, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu que « la Région favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières ». Si les Régions concluent des contrats d'objectifs et de moyens relatifs au développement de l'apprentissage avec l'Etat, les partenaires sociaux et/ou les organismes consulaires, ces derniers devront intégrer le développement de la mixité et des mesures visant à lutter contre la répartition sexuée des métiers. Enfin la loi fixe pour mission aux centres de formation d'apprentis de favoriser la mixité en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis eux-mêmes.

La mise en place du compte personnel de formation, à portée universelle et visant à favoriser l'accès à la formation de ceux qui y ont le moins accès (notamment les demandeurs d'emploi et les moins qualifiés), doit faciliter l'accès des femmes à la formation, de même que les nouveaux droits créés par la loi : droit au conseil en évolution professionnelle et pour les salarié-es, droit à un entretien professionnel tous les deux ans.

Enfin la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle prévoit la possibilité de mobiliser les fonds de la formation professionnelle pour la promotion de la mixité dans les entreprises, la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et l'égalité professionnelle.

#### ***1.1.2 Congé parental, retour à l'emploi et conciliation entre les vies professionnelle et personnelle***

En Europe, la question de l'articulation par les femmes d'un emploi et de la vie de famille est au cœur du débat politique en raison d'un niveau souvent faible des taux de natalité. La France fait figure d'exception puisque l'augmentation de la part des femmes dans la population active n'a pas eu d'impact négatif sur l'indice de fécondité. Avec une moyenne de 2 enfants<sup>10</sup> par femme, la France se place au premier rang des pays européens après l'Irlande. En revanche, si le taux de femmes actives sans enfant est assez proche de celui des hommes, il baisse néanmoins légèrement dès le second enfant, et fortement au troisième enfant, particulièrement quand les enfants sont en bas âge<sup>11</sup>. La proportion de femmes à temps partiel s'accroît avec le nombre d'enfants. Ainsi, les taux d'emploi féminins varient fortement avec le nombre et l'âge des enfants, alors que les taux d'emploi masculins sont moins pénalisés par la configuration familiale.

<sup>10</sup> INED, Indicateur conjoncturel de fécondité, 2012.

<sup>11</sup> Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2012.

De plus, si aujourd'hui 81 % des femmes entre 25 et 50 ans<sup>12</sup> travaillent, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes, et les charges domestiques. Ce cumul emploi et famille est l'une des principales causes des inégalités qui perdurent entre femmes et hommes dans la sphère professionnelle.

Afin d'encourager l'emploi des femmes et limiter l'impact de la maternité sur leurs carrières, la France travaille sur plusieurs axes : assurer un réel partage des responsabilités professionnelles et familiales en promouvant l'implication des pères, développer les solutions de garde pour la petite enfance, faciliter l'articulation des temps.

#### *1.1.2.1 Vers un plus grand partage des responsabilités parentales*

Afin de rééquilibrer les responsabilités familiales au sein du couple et de favoriser le retour des femmes vers l'emploi, le législateur a réformé la prestation liée au congé parental en encourageant chacun des deux parents à prendre une durée minimale de congé parental à temps plein ou partiel<sup>13</sup>.

Les décrets n°2014-1705 et n°2014-1708 du 30 décembre 2014 relatifs à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPAREE) ont précisé les modalités d'application de cette prestation.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2015, le complément de libre choix d'activité (CLCA), prestation versée au parent qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant, est remplacé par la PREPAREE, prestation partagée entre les parents : une période de congé est réservée à chaque parent et est perdue s'il n'en demande pas le bénéfice.

Ainsi la durée du congé parental est portée à un an (contre 6 mois aujourd'hui) pour le 1er enfant, si le congé est partagé entre le père et la mère. Pour les enfants suivants, la durée est de deux ans pour l'un des parents, un an pour l'autre. L'effet attendu est une augmentation de la proportion de pères prenant un congé et un raccourcissement de la durée moyenne d'éloignement du marché du travail des mères.

#### *1.1.2.2 Renforcer l'accueil des jeunes enfants*

Pour permettre aux parents de concilier leurs vies professionnelle et familiale, et soutenir l'insertion professionnelle des femmes, le Gouvernement s'est fixé l'objectif de soutenir la création de 275.000 solutions d'accueil supplémentaires pour les jeunes enfants entre 2013 et 2017.

La convention d'objectifs et de gestion (COG) conclue entre l'Etat et la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF) le 16 juillet 2013, a engagé la branche Famille de la Sécurité sociale autour d'ambitions fortes pour toujours mieux accompagner toutes les familles et lever les freins à l'emploi.

La ministre déléguée chargée de la Famille a reçu les représentants des salariés des caisses d'allocations familiales et associé les parents eux-mêmes<sup>14</sup> à l'élaboration de la COG.

Cette convention fixe l'objectif de 100.000 places d'accueil nouvelles au sein des établissements d'accueil du jeune enfant et 100.000 places supplémentaires d'enfants accueillis par des assistant-e-s maternel-le-s. S'y ajoutent 75.000 places nouvelles pour les enfants de moins de trois ans à l'école maternelle.

---

<sup>12</sup> Idem.

<sup>13</sup> Article 8 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

<sup>14</sup> Consultation citoyenne « Autour des Parents », représentant 300 parents dans 4 régions.

Le bilan de l'année 2013 montre un retard pris dans les créations prévues. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a décidé d'accompagner davantage encore l'effort de construction de nouvelles places en crèche. Cette accélération du plan crèche repose, d'une part sur une aide exceptionnelle de 2.000 euros de la branche famille pour chaque nouvelle place de crèche dont la création sera décidée en 2015 dans les territoires prioritaires, et d'autre part sur un travail de simplification et d'allègement des normes qui encadrent la construction des places en crèche. Par ailleurs, la prime d'installation des assistant-e-s maternel-le-s est revalorisée de 25% lorsque l'assistant-e maternel-le s'installe dans un territoire prioritaire.

Pour compléter et accompagner ces mesures, le gouvernement souhaite élargir la démarche d'élaboration de schémas départementaux des services aux familles, dont l'objet est de parvenir à un diagnostic commun des besoins sur le territoire et à un plan de développement concerté des services aux familles. Seize départements volontaires ont d'ores et déjà préfiguré cette démarche<sup>15</sup>.

Le gouvernement s'est également fixé en 2013, lors du comité interministériel de lutte contre les exclusions qui a donné lieu au plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, un objectif d'accueil d'enfants de familles modestes. La mise en place de commissions d'attribution par les gestionnaires de crèches et la transparence des critères d'attribution doivent contribuer à l'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, afin d'obtenir des informations plus précises sur la part de familles vulnérables qui accèdent à une solution d'accueil de leur enfant en établissement, la CNAF a lancé en 2014 une expérimentation, Filoue<sup>16</sup>, sur 4 départements pour mieux connaître le profil des publics accueillis et apprécier en particulier le taux d'enfants issus de familles en situation de pauvreté fréquentant les établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE). Ce dispositif qui devrait être généralisé à l'horizon 2017 permettra aux partenaires des schémas de poser des diagnostics territoriaux.

Afin d'éviter que des freins financiers empêchent les familles de recourir aux services d'un-e assistant-e maternel-le, l'article 31 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit une expérimentation relative au versement en tiers payant de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant. Celle-ci sera versée directement à l'assistant-e maternel-le, les parents devant seulement désormais compléter le paiement. Cette expérimentation, qui a débuté en janvier 2015, a vocation à être généralisée à l'ensemble des départements si elle s'avère concluante. Un rapport d'information du Gouvernement au Parlement sur l'expérimentation du versement en tiers payant à l'assistant-e maternel-le agréé du complément de libre choix du mode de garde doit être publié le 30 juin 2015.

Un développement soutenable du nombre de solutions d'accueil pour les jeunes enfants doit s'accompagner d'une augmentation du nombre de professionnel-les de la petite enfance. Les tensions de recrutement constatées sur certaines professions et chez les assistants-es maternels-les du fait de nombreux départs à la retraite, peuvent constituer un frein au développement : ce secteur peut constituer un gisement d'emplois.

---

<sup>15</sup> L'ensemble des départements ont été invités par circulaire du 22 janvier 2015 à mettre en œuvre plus largement cette démarche, sur la base du volontariat.

<sup>16</sup> Fichier localisé des enfants usagers d'Eaje.

Plusieurs mesures ont été ainsi développées :

a) la mise en place d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour les métiers de la petite enfance

Un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) a été signé le 16 février 2015 entre l'Etat et les partenaires sociaux du secteur privé de la petite enfance. Dans ce cadre, des actions seront mises en place visant notamment à :

- favoriser la cohérence et la continuité des parcours professionnels par l'accès à la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- renforcer les compétences des directeurs de crèches et des gestionnaires en gestion des ressources humaines, le management ;
- améliorer les compétences nécessaires à l'accueil d'enfants porteurs de handicap (ingénierie de formations complémentaires) ;
- prévenir les risques professionnels (physiques, psychiques) et lutter contre l'isolement ;
- améliorer le bien-être au travail, le repérage des risques professionnels et de la pénibilité ;
- valoriser la richesse des métiers de la petite enfance et promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle, à tous les niveaux hiérarchiques.

Des EDEC régionaux peuvent être mis en place pour répondre aux besoins complémentaires ou aux spécificités rencontrées dans les territoires.

b) un projet de refonte du certificat d'aptitudes professionnelle (CAP) petite enfance

Le certificat d'aptitudes professionnelle (CAP) petite enfance, diplôme commun à toutes les formes d'accueil d'enfants de moins de six ans (accueil collectif, école maternelle, accueil individuel), doit être réformé pour favoriser l'accès des titulaires de ce CAP dans les trois métiers, en faire le diplôme de base de la filière des métiers de la petite enfance voire de l'enfance et adapter le diplôme et ses modalités d'acquisition à un public essentiellement adulte.

Enfin, le décret n° 2014-1535 du 17 décembre 2014 relatif à l'utilisation à titre expérimental des droits affectés sur un compte épargne-temps pour financer des prestations de service à la personne, a été publié.

L'expérimentation du compte épargne-temps, pour une période de deux ans depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, permet à un salarié, si la convention ou l'accord collectif le prévoit, d'utiliser une partie de ses droits sur le compte épargne-temps pour financer une prestation du chèque emploi-service universel. Ce dispositif a notamment pour objectif de renforcer l'insertion des femmes, dont la charge domestique peut être ainsi déléguée à un tiers.



**Focus : le Centre national d'information des droits des femmes et leurs familles (CNIDFF)  
accompagne les femmes et leur explique leurs droits respectifs**

Association loi de 1901 soutenue par le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, le Centre national d'information des droits des femmes et des familles (CNIDFF) anime et coordonne le réseau des 110 associations CIDFF, chargées d'assurer gratuitement des permanences d'information des femmes sur leurs droits dans tous les domaines de la vie personnelle et professionnelle. Les CIDFF sont implantés sur l'ensemble du territoire national (Guadeloupe, Guyane et Polynésie-Française compris) avec un maillage essentiellement départemental. Parmi ces 110 CIDFF, 93 proposent un service emploi, dont 58 ont le label « bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi » (BAIE).

En 2013, les CIDFF disposaient de 1405 lieux d'information (dont 428 dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville) qui ont permis d'informer 492.928 personnes (dont 325.300 dans la cadre d'entretiens individuels) et de traiter 918.882 demandes d'information.

Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et le CNIDFF définissent les orientations principales à mettre en œuvre dans le cadre d'une convention d'objectifs et de moyens (CPOM) - la dernière couvre les années 2013-2015.

### *1.1.2.3 Le retour à l'emploi des mères*

La préparation du retour de congé maternité ou de congé parental est essentielle pour améliorer la participation des femmes au marché du travail.

Dans cette perspective, le premier accord-cadre national signé le 28 juin 2013 entre Pôle emploi, le ministère chargé des droits des femmes et le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, prévoyait dans un de ses axes de travail<sup>17</sup>, une anticipation du retour à l'emploi des allocataires du complément de libre choix d'activité (CLCA), bénéficiaires ou non d'un congé parental d'éducation (CPE).

Dans un premier temps, 28 actions expérimentales dans quatre régions des neuf Territoires d'excellence (volet 3<sup>18</sup>), ont été mises en place, portant principalement sur la sensibilisation et l'accompagnement (52%), l'accompagnement (29%), la sensibilisation seule (7%).

Dans un second temps, une convention généralisant ces expérimentations, a été conclue le 11 avril 2014 entre l'Etat, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et Pôle emploi en faveur du retour à l'emploi des familles bénéficiant du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou allocataires de la PReParE<sup>19</sup>. L'objectif est de favoriser le développement de ce service et de faire reculer le taux de non-recours.

Les CAF délivrent ainsi aux parents concernés, notamment via des réunions d'information collectives, des renseignements sur les modes d'accueil du jeune enfant et sur les prestations dont ils peuvent bénéficier. Pour les familles les plus fragiles et les plus éloignées de l'emploi, les CAF proposent également des rendez-vous individuels avec un travailleur social.

<sup>17</sup> L'accord-cadre fait l'objet de la partie 1.1.3.

<sup>18</sup> Présentation des Territoires d'excellence dans la partie 2.1.5.

<sup>19</sup> Cf. article L. 1225-47 du code du travail

Pôle emploi propose par ailleurs une orientation pour renforcer les techniques de recherche d'emploi, une évaluation des compétences ainsi qu'un appui à l'élaboration d'un projet professionnel pour une première entrée sur le marché du travail ou pour une reconversion professionnelle. A titre d'exemple, en région Midi-Pyrénées, les difficultés sociales rencontrées par les femmes demandeuses d'emploi sont prises en charge grâce à un partenariat avec le CIDFF 32. A la Réunion, l'Opération « Insertion par le Beau » a proposé une remobilisation vers l'emploi et une insertion durable pour une trentaine de femmes - cette action a reçu le prix « Coup de cœur des agents ».

### **1.1.3 Accompagner les femmes en recherche d'emploi**

Les femmes sont confrontées à la fois aux mêmes problématiques que les hommes dans un contexte de faible croissance économique, et à des difficultés particulières en termes d'accès à l'emploi.

Pour cette raison, un premier accord-cadre national, signé entre Pôle emploi, le ministère chargé des droits des femmes et le Ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social pour une durée de dix-huit mois, prévoyait quatre axes de travail :

- intégrer le diagnostic de la situation des femmes face au marché de l'emploi aux diagnostics territoriaux qu'élabore Pôle emploi ;
- sensibiliser, informer et former les conseillers de Pôle emploi ;
- contribuer à renforcer la mixité des emplois ;
- faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins périphériques à l'emploi et sur la qualité des emplois occupés par les femmes.

A l'échéance de cet accord le 31 décembre 2014, les signataires ont souhaité poursuivre et renforcer cette initiative. Aussi, un deuxième accord, inscrit dans la continuité du précédent, a été signé le 27 avril 2015. Son terme est fixé au 31 décembre 2018, s'alignant ainsi en termes de durée sur la convention Etat-Unedic-Pôle emploi 2015-2018.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle convention a prévu le maintien, en les précisant, de certaines initiatives :

- contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement, de formation et d'insertion dans les territoires ;
- faciliter le retour à l'emploi des femmes ;
- contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes (activité réduite et chômage récurrent) en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires ;
- soutenir l'entrepreneuriat féminin.

La nouvelle convention présente également plusieurs évolutions en termes de :

- Formation : le module de formation des conseillers est paru dans le plan de formation 2015 de Pôle emploi et doit désormais se déployer. Une des conditions de réussite de cette formation passe par la formation des managers. Celle-ci est prévue par le nouvel accord et devrait être dispensée par l'Université du Management. Le contenu et la forme sont à concevoir.
- Diagnostics sexués : ces diagnostics représentent un objectif de veille important pour début 2015.
- Approfondissement d'initiatives dédiées à certains bénéficiaires telles que la mixité des emplois, le retour à l'emploi des femmes qui en sont les plus éloignées, le soutien à la création d'entreprise : ces mesures préexistaient aux deux accords-cadres et ont désormais été intégrées à cette feuille de route.

- Communication : un plan de communication – interne et externe – est à concevoir, faire vivre et nourrir à partir des initiatives locales.
- Pilotage : outre le Comité de pilotage national, des échanges informels ont lieu régulièrement. Au niveau local, la liberté est laissée aux signataires de définir les modalités. Toutefois la CAR et le SPE sont des lieux à investir de ce sujet.

L'accord-cadre a vocation à être décliné sur l'ensemble du territoire national. A ce jour, sept régions et un département se sont engagés dans la démarche : Bretagne, Centre, Haute-Normandie, Lorraine, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côtes d'Azur, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, et le département de la Meuse. De plus, trois accords sont en cours de préparation en Aquitaine, Auvergne et à la Martinique. Les premières actions ont essentiellement visé la mise en place de diagnostics sexués sur le territoire et la formation des conseillers Pôle emploi.

## **1.2 Accompagner les femmes les plus éloignées de l'emploi**

Certaines femmes connaissent des difficultés en termes d'accès à l'emploi, plus importantes que les autres. Le présent chapitre recense les actions menées afin d'accompagner les femmes domiciliées dans les quartiers prioritaires de la ville, les femmes de 16 à 25 ans suivies par les missions locales ainsi que certains publics féminins confrontées à des multi-discriminations telles que les femmes en situation de handicap et les femmes immigrées.

### ***1.2.1 La question des territoires : l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de la ville***

#### *1.2.1.1 L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats de ville*

Dans le cadre des anciens Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS)<sup>20</sup>, entre 2013 et 2014, le réseau des droits des femmes et de l'égalité a accompagné le développement des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au total, 19 régions ont mis en place des actions soutenues au sein des CUCS : 37 départements ont été concernés en 2013 et 35 en 2014.

De nature transversale, ces actions ont été cofinancées par l'Etat (Préfets de région) et ses partenaires (services déconcentrés de l'Etat, collectivités territoriales, organismes publics –Caisses d'allocations familiales, Pôle emploi, missions locales...).

En 2013, 154 actions ont été mises en place<sup>21</sup> et 163 actions en 2014 – cette dernière année est marquée par une diversification des bénéficiaires de crédits. Si 82% des crédits s'adressent aux associations, les structures publiques et parapubliques représentent désormais près de 18% des destinataires.

<sup>20</sup> En 2007, les Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) succèdent aux contrats de ville en s'intéressant prioritairement aux quartiers en difficultés. Le CUCS, qui reste un contrat passé entre l'Etat et les collectivités territoriales, vise à mettre en œuvre des actions concertées pour améliorer la vie quotidienne des habitants. Initialement les CUCS ont été signés pour une période triennale (2007-2009) par le préfet de département et par le maire et/ou le Président de l'EPCI, en concertation avec le préfet de région. La circulaire du 8 novembre 2010 relative à la prolongation des CUCS en 2011 maintient ces contrats en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014.

<sup>21</sup> Le programme 137 a financé ces actions à hauteur de 10,5% du coût global en 2013 et de 5,4% en 2014 - une augmentation en volume du montant financier des actions, explique la baisse en pourcentage.

Ces actions s'organisent principalement autour de trois thématiques :

- 1) l'accès à l'emploi (40 actions en 2013, 47 en 2014) ;
- 2) la lutte contre les violences (31 actions en 2013, 32 en 2014) ;
- 3) l'accès aux droits (29 actions en 2013 31 en 2014).

Par ailleurs, plusieurs actions ont porté sur les champs suivants : égalité entre les filles et les garçons, sport, loisirs, conférences, accès aux dispositifs de santé...

La loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a instauré une nouvelle génération de contrat de ville<sup>22</sup>.

Les contrats de ville devront être mis en place entre l'Etat et les territoires en juin 2015 pour une durée minimale de trois ans et se déclineront en trois piliers<sup>23</sup> distincts, intégrant les dimensions sociales, urbaines et économiques :

- Un pilier « *cohésion sociale* » fondé sur la priorité au soutien des familles monoparentales et la solidarité intergénérationnelle ;
- Un pilier « *cadre de vie et renouvellement urbain* » centré principalement sur l'amélioration de la qualité de vie des habitants de logements sociaux ;
- Un pilier « *développement de l'activité économique et de l'emploi* » avec pour objectif de réduire de moitié, sur la durée du contrat, les écarts de taux d'emploi entre les territoires prioritaires et l'agglomération de référence. La promotion de l'entrepreneuriat est également un axe fort de ce pilier.

Dans le cadre de ces contrats de ville, au sein des quartiers prioritaires, l'égalité entre les femmes et les hommes est un axe transversal, au même titre que la jeunesse et la lutte contre les discriminations.

Créé par décret du 31 mars 2014, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)<sup>24</sup> veille à la lutte contre les inégalités femmes-hommes et à l'application des textes relatifs à cette question.

La circulaire du 15 octobre 2014 relative aux modalités opérationnelles d'élaboration des contrats de ville précise le cadre contractuel et les objectifs. Ceux-ci représentent un levier de mobilisation des moyens de droit commun.

#### *1.2.1.2 La convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires 2013-2015 entre le ministère chargé des droits des femmes et celui chargé de la ville, et sa déclinaison territoriale*

Afin de promouvoir l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les CUCS, puis dans les nouveaux quartiers prioritaires de la ville, le ministère des droits des femmes a mis en place un partenariat avec le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports.

---

<sup>22</sup> L'élaboration de ces nouveaux contrats a débuté avec la redéfinition des territoires jugés « prioritaires ». Une nouvelle géographie prioritaire simplifiée a remplacé le traditionnel zonage des unités de quartier et donné lieu à 1300 « quartiers prioritaires de la politique de la ville » au 1<sup>er</sup> janvier 2015. La logique de mise en œuvre s'établit désormais au niveau intercommunal. Le renforcement de la « participation citoyenne » s'appuie sur les consultations des « conseils citoyens » pour une co-construction des contrats et leurs pilotages. Enfin, ces contrats ont pour objectif de voir appliquer le droit commun dans les territoires. – faireun encadré ?

<sup>23</sup> Ces trois piliers sont également explicités en référence de la circulaire du 30 juillet 2014 relative à l'élaboration des contrats de ville de nouvelle génération

<sup>24</sup> Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) réunit les missions et les agents de Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (Datar), du Secrétariat général du comité interministériel des villes (SGCIV) et de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) (décret n°2014-394 du 31 mars 2014).

Le Comité interministériel des villes du 19 février 2013 a souligné (décision n°14) :

- la volonté d'intégrer la dimension de lutte contre les inégalités femmes-hommes dans les quartiers en irriguant et en renforçant l'ensemble des politiques sectorielles de droit commun ;
- la nécessité de mieux cerner les problématiques spécifiques des femmes dans les quartiers en recourant à une évaluation d'impact et en s'assurant de l'accès des femmes des quartiers prioritaires aux actions d'information sur les droits des femmes.

Le 21 mai 2013, le ministère des droits des femmes et le ministère délégué à la ville ont signé une convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires (2013-2015). La coordination et le suivi de la convention interministérielle est assurée par un comité de pilotage mis en place par les deux ministères. Les parties prenantes de ce comité sont le SDFE, le ministère délégué à la ville, le CGET et le CNIDFF<sup>25</sup>. Une réunion de bilan intermédiaire a lieu au moins une fois par an.

Quatre objectifs opérationnels ont été actés par la convention triennale :

- a) Développer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers prioritaires de la ville

L'approche intégrée consiste à investir l'ensemble des politiques publiques à travers le prisme de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette logique transversale est un « *volet obligatoire* » des contrats de ville.

Développer l'approche intégrée suppose au préalable la réalisation d'un diagnostic territorial fondé sur la collecte de données sexuées. A ce titre, les instructions gouvernementales<sup>26</sup> sont venues préciser la nécessité de recueillir de telles données afin de comprendre les logiques d'inégalités et d'adapter en réponse l'action publique aux spécificités du territoire. Par ailleurs, pour chaque dispositif, des « *clauses d'impact sur l'égalité femmes-hommes* » ainsi que des objectifs assortis d'indicateurs sont définis.

Axe fort de l'approche intégrée, le diagnostic territorial est enrichi par une enquête participative de terrain. Les acteurs publics souhaitent donner voix au chapitre à un groupe restreint de femmes en se basant sur la méthodologie des marches exploratoires. Cette enquête affine de manière qualitative le diagnostic territorial et s'inscrit dans les logiques participatives de co-construction.

- b) Décliner dans les quartiers prioritaires les mesures du Comité interministériel aux droits des femmes

De concert avec les partenaires sociaux et régionaux, les Territoires d'excellence<sup>27</sup> sont reconduits pour expérimenter les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'association des contrats de services civiques aux actions de sensibilisation est recentrée sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Leurs missions se concentrent sur les stéréotypes de sexe, le développement de l'éducation à l'égalité dans les services publics, le sport et la vie associative.

---

<sup>25</sup> CNIDFF : Centre National d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles

<sup>26</sup> Annexe relative au contenu du contrat de ville – circulaire du 15 octobre 2014 relative aux modalités opérationnelles d'élaboration des contrats de ville.

Autres références : circulaire du Premier ministre du 30 juillet 2014 relative à l'élaboration des contrats de ville de nouvelle génération ; circulaire du Premier ministre du 26 mars 2014 relative à l'animation et la mise en œuvre par l'administration territoriale de l'Etat des conventions d'objectifs pour les quartiers de la politique de la ville ; circulaire du Premier ministre du 30 novembre 2012 relative à l'élaboration de conventions d'objectifs pour les quartiers populaires entre le ministre de la ville et les ministres concernés par la politique de la ville.

<sup>27</sup> Les Territoires d'excellence sont définis dans la partie 2.1.5.

c) Soutenir le développement de l'activité économique des femmes des quartiers

Le Fond de Garantie pour l'Initiative des Femmes (FGIF) finance un programme d'aide à la création d'entreprises, notamment pour les femmes de quartiers. Cette disposition relative à l'entrepreneuriat s'inscrit dans le cadre du troisième pilier du contrat de ville, destiné notamment à promouvoir l'entrepreneuriat.

d) S'assurer de l'accès des femmes des quartiers prioritaires aux actions d'information sur les droits des femmes

L'accès aux droits dans les quartiers prioritaires est un enjeu fondamental : les actions d'information des femmes sur leurs droits menées par le CNIDFF et son maillage local sont particulièrement soutenues.

Sous l'autorité du préfet de région, le secrétariat général aux affaires régionales (SGAR) définit en lien avec la délégation aux droits des femmes le plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes et veille notamment à la déclinaison régionale de la convention signée entre le ministère des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et celui de la ville.

Assistés des chargés de mission départementales-aux des droits des femmes, les préfets de département ont la responsabilité de concevoir et d'exécuter les prochains contrats de ville 2014-2020. Les quatre objectifs opérationnels de la convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires 2013-2015, ont vocation à y être traduits et appuyés.

### **1.2.2 Une approche par âge : les missions locales**

Les missions locales<sup>28</sup> soutiennent l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans révolus. Le protocole 2010 des missions locales, en complément de la charte de 1990, clarifie la « *référence commune et explicite des statuts de chacune des missions locales* ». Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est réaffirmé et s'intègre dans les actions des missions locales : « *l'objectif est de proposer à chaque jeune un parcours d'insertion cohérent et citoyen, en les sensibilisant à leurs droits et leurs devoirs, avec le souci réaffirmé de faire reculer toutes les pratiques discriminatoires y compris en matière d'égalité entre les hommes et les femmes* ».

Les 446 missions locales réparties sur le territoire ont accueilli en 2013 plus de 1,4 million de jeunes - 593 000 d'entre eux ont trouvé un emploi<sup>29</sup>. Pour réaliser des actions d'insertion et d'accompagnement (santé, formation, emploi, logement, mobilité, citoyenneté, sport, loisir et culture), les missions locales contractualisent des partenariats avec des acteurs institutionnels, des entreprises privés, des associations ou encore des organisations professionnelles et syndicales. En amont des politiques d'insertion professionnelle, les missions locales ont également mis en place des accords avec le MENESR en s'intéressant au décrochage scolaire, aux problématiques d'orientation, de retour en formation initiale, d'apprentissage et d'information sur les débouchés et les emplois.

Le Conseil national des missions locales (CNML), instance de concertation entre les élus et l'Etat (composé de représentants des régions, des départements, des communes et des présidents des missions locales),

---

<sup>28</sup> Créées par ordonnance le 26 mars 1982, les missions locales sont des associations ou des groupements d'intérêt public (G.I.P) entre l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les organisations professionnelles, syndicales et les associations. L'appui apporté aux jeunes s'inscrit dans une approche globale : l'accompagnement s'effectue tout au long du parcours jusqu'à l'embauche durable et l'autonomie sociale. Depuis 2005, les missions locales sont inscrites dans le code du travail en tant que partie intégrante du service public de l'emploi (article L513-1 et s. du code du travail).

<sup>29</sup> Rapport du Conseil national des missions locales, *Chiffres d'activité des missions locales 2013*, daté du 30/09/2014, p.7.

est directement placé auprès du Premier ministre. Le CNML agit en formulant des recommandations sur les conditions de mise en œuvre du droit à l'accompagnement. Par ailleurs, le CNML délibère sur les propositions du programme national d'animation et d'évaluation du réseau des missions locales.

Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et le CNML se sont rapprochés afin de nouer un partenariat à partir de 2015<sup>30</sup>. Ce projet d'accord-cadre doit tenir compte des spécificités, des « savoir-faire » et des potentialités des missions locales. Outre la nécessaire intégration de ces logiques, l'accord cadre pourra prévoir les points suivants :

- la mise en place de diagnostics sexués sur les territoires ;
- la création d'une formation destinée aux conseillers de missions locales sur les questions d'égalité, de mixité et de lutte contre les discriminations et les violences ;
- la sensibilisation des instances dirigeantes ;
- une contractualisation territoriale et l'identification, le cas échéant, d'un référent égalité dans les missions locales ;
- des actions en matière d'accompagnement social (prévention des grossesses, lutte contre les violences), d'égalité et de mixité professionnelles, de lutte contre les stéréotypes ;
- des expérimentations dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin.

### **1.2.3 Une approche par publics féminins spécifiques**

#### *1.2.3.1 Les femmes en situation de handicap, et l'emploi*

Le Défenseur des droits<sup>31</sup> organise un dialogue régulier avec les acteurs, professionnels et associatifs, à travers la tenue annuelle de plusieurs comités d'entente. C'est dans le cadre d'une réunion fin 2013 du comité d'entente portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes que le Défenseur des droits a été interpellé par des associations sur la persistance d'inégalités d'accès à l'emploi pour les femmes handicapées, y compris dans le cadre du quota de travailleurs handicapés. Suite à ces premiers échanges, le Défenseur a souhaité vérifier le constat du déséquilibre entre les femmes et les hommes handicapés dans l'emploi, et, le cas échéant, en expliquer les causes.

Cette réflexion entamée par le Défenseur des droits a débuté par une étude du cadre juridique et des statistiques disponibles sur le sujet, ainsi qu'une revue de la littérature existante. Dans un second temps, le Défenseur des droits a procédé à l'audition d'associations du monde du handicap, d'intermédiaires de l'emploi et acteurs du monde de l'emploi « spécialisés » et, des institutions et ministères directement concernés en charge des personnes en situation de handicap et des droits des femmes. Les conclusions du Défenseur du droit devraient être finalisées en septembre 2015.

#### *1.2.3.2 Les femmes immigrées, et l'insertion professionnelle*

En septembre 2008, le ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale et la HALDE<sup>32</sup> ont commandé une étude relative à « *la discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail* »<sup>33</sup> réalisée par l'OPALE<sup>34</sup> et l'ISM Corum<sup>35</sup>. Pour mener à bien ces

---

<sup>30</sup> La signature de l'accord cadre est envisagée en septembre 2015.

<sup>31</sup> Autorité indépendante de rang constitutionnel compétente en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

<sup>32</sup> HALDE : Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

<sup>33</sup> Ferial Kachoukh, Annie Maguer, Annick Marnas – rapport final, *La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail*, juillet 2010, 205 p.

<sup>34</sup> OPALE : Observer, Penser, Agir avec les Lois pour l'Égalité

<sup>35</sup> ISM Corum : Inter Service Migrants – Centre d'Observation de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations

travaux de recherche, deux terrains d'enquête ont été sélectionnés, à savoir la région Ile-de-France et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, en favorisant une double approche quantitative et qualitative.

Le rapport final, rendu en juillet 2014, aborde la multi-discrimination en insistant sur le critère décisif du sexe. En effet, le cumul des discriminations élude souvent la question du sexe, entrevu comme un critère ségrégant de seconde catégorie. Le paradigme de la multi-discrimination, plutôt que de recourir à une interprétation d'une somme de discriminations hiérarchisées les unes par rapport aux autres, permet de mettre en exergue les interactions entre les discriminations et la nécessité de mettre en place une approche globale.

Les femmes immigrées sont confrontées à une quadruple discrimination : origine, sexe, territoire et situation familiale<sup>36</sup> - le conditionnement, intervenant bien souvent en amont de l'insertion professionnelle au moment de l'orientation et de la socialisation secondaire (école), et les choix contraints qui en découlent seraient directement marqués par cette dimension de multi-discrimination.

En France, les femmes représentent 52%<sup>37</sup> de la population immigrée ou issue de l'immigration. Cette population féminine possède de nouvelles caractéristiques : ces migrantes s'autonomisent de plus en plus ; la recherche d'un emploi est primordiale pour elles.

L'accès à l'emploi de ces populations reste néanmoins relativement difficile : « en France, 54% des femmes immigrées originaires des pays tiers sont actives<sup>38</sup> contre 66% de l'ensemble des femmes de la population française inverse<sup>39</sup> alors que pour les hommes immigrés, la situation est inverse (78% des hommes immigrés sont actifs contre 75% des hommes de la population française). Par ailleurs, le taux de chômage de la population féminine immigrée, âgée de 15 à 64 ans, atteint 25% en 2011<sup>40</sup> alors que le taux de chômage de la population féminine française est en-dessous des 10%.

Ces tendances sont encore accentuées dans les quartiers prioritaires de la ville où les femmes immigrées sont majoritaires. Selon le rapport de l'Onzus de 2014, les femmes comme les hommes âgés de 15 à 64 ans en Zus sont, en 2013, plus souvent en inactivité que les résidents des autres quartiers, mais l'écart est plus important chez les femmes. En Zus comme hors Zus, les femmes sont moins souvent actives que les hommes : l'inactivité touche 47,3 % des femmes âgées de 15 à 64 ans (33,0 % en dehors des Zus) contre 30,9 % des hommes (24,1 % en dehors des Zus). En réalité, le non-emploi se traduit différemment entre hommes et femmes : chez les hommes, il résulte d'abord du chômage, chez les femmes avant tout de l'inactivité.

Les catégories d'actifs les plus touchées, en Zus, sont les jeunes (taux de chômage de 42,1 % chez les 15-24 ans), les personnes à faible niveau d'études (29,2 % chez les personnes d'un niveau d'études inférieur au BEP-cap) et les immigrés (28,1 %).

Les difficultés d'insertion sont en effet accentuées pour les jeunes qui résident en Zus. L'inactivité durable (au moins un an en continu) des jeunes concerne davantage les femmes, en particulier les femmes immigrées.

---

<sup>36</sup> Ferial Kachoukh, Note d'orientation et de cadrage, *Projet d'actions territoriales concertées pour l'insertion professionnelle des femmes immigrées*, centre OPALÉ, février 2015, 22 p.

<sup>37</sup> Olivier Noblecourt, *L'égalité pour les femmes migrantes*, février 2014, 43 p.

<sup>38</sup> C'est-à-dire en situation d'emploi ou au chômage.

<sup>39</sup> Damien Le Mancq, « L'insertion professionnelle des femmes immigrées », DSED, Infos migrations, Etude, n°51, mars 2013, 4 p. / L'étude statistique tient à préciser que les femmes immigrées sont des personnes étrangères nées à l'étranger : « la population des immigrés comprend donc des étrangers et des personnes ayant acquis la nationalité française. Est descendant d'immigré toute personne née en France ayant au moins un parent immigré ».

<sup>40</sup> Damien Le Mancq, « L'insertion professionnelle des femmes immigrées », DSED, Infos migrations, Etude, n°51, mars 2013, 4 p. / Source : Enquête Emploi en Continu (EEC) de l'INSEE, déclinaison française de l'enquête européenne Labor Force Survey (LFS). Données de 2011, disponibles depuis octobre 2012.



Selon une enquête de la DARES publiée en septembre 2014, (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-074.pdf>), les jeunes femmes immigrées, qu'elles résident en Zus ou hors Zus, ont passé plus de temps en inactivité que les descendantes d'immigrés ou que les jeunes femmes non issues de l'immigration. Au moment de l'enquête, les jeunes femmes immigrées ont passé en moyenne 20 % du temps écoulé depuis la fin de leurs études en inactivité durable (au moins un an) contre 13 % pour les descendantes d'immigrés et 8 % pour les femmes non issues de l'immigration. En Zus, le temps passé en inactivité durable par les femmes (20 %) est en moyenne plus élevé que celui des femmes résidant hors Zus (11 %).

Suite notamment au rapport d'OPALE, une réflexion a été engagée sur l'accompagnement de ces femmes immigrées afin d'améliorer leur insertion professionnelle. Deux expérimentations en termes d'accompagnement sont actuellement menées en Ile-de-France et en Midi-Pyrénées.

### **1.3 Accroître le nombre d'entrepreneures**

#### **1.3.1 Le plan interministériel pour l'entrepreneuriat au féminin**

Depuis 2012, le Gouvernement mène une politique afin de développer l'entrepreneuriat féminin. L'objectif est d'augmenter le nombre d'entreprises créées en France en tirant parti du potentiel de développement de l'entrepreneuriat féminin<sup>41</sup>, de valoriser la contribution des femmes au développement économique, et de permettre à certaines femmes d'acquérir une autonomie financière en créant leur propre emploi.

Le Comité Interministériel des Droits des Femmes (CIDF) du 30 novembre 2012a décidé la mise en œuvre d'un plan de développement de l'entrepreneuriat féminin. Le plan s'inscrit également dans le prolongement des Assises de l'entrepreneuriat d'avril 2013, dont il décline certaines mesures.

Un comité de pilotage regroupant les services de l'Etat, les réseaux d'accompagnement, les associations intervenant dans le champ de l'entrepreneuriat, et des créatrices d'entreprise, a été chargé de concevoir le plan pour l'entrepreneuriat féminin et d'en suivre la mise en œuvre<sup>42</sup>.

Le plan pour l'entrepreneuriat féminin a été lancé en août 2013 par les Ministère des Droits des femmes, de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et par le Ministère délégué chargé des PME, de l'innovation et de l'économie numérique.

L'objectif du plan est de faire passer le taux de femmes créatrices d'entreprise des 30% actuels à 40% d'ici 2017. Pour cela, les acteurs concernés par le soutien à l'entrepreneuriat se sont engagés à publier des statistiques sexuées, à réaliser un diagnostic sur les dossiers féminins portés par leur structure, et, sur la base de ce diagnostic, à se fixer des objectifs de progression et une feuille de route.

Il est articulé autour de 3 axes :

- a) la sensibilisation et l'information ;
- b) le renforcement de l'accompagnement des créatrices ;
- c) l'amélioration de l'accès au financement.

Le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) a lancé un appel à projets afin de constituer entre 2014 et 2016 les pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et

---

<sup>41</sup> En France, les femmes ne représentent que 30% des créateurs d'entreprise, et cette situation n'a quasiment pas évolué depuis les dix dernières années. Par ailleurs, les femmes créent essentiellement des TPE -ce sont à 70% des entreprises individuelles-, et sont plus souvent auto-entrepreneures. Les créatrices d'entreprise ont moins facilement accès au crédit bancaire : 34% des femmes démarrent avec moins de 4000€. Elles sont aussi confrontées aux problématiques d'articulation des temps de vie. Elles préfèrent souvent créer leur entreprise une fois que leurs enfants sont autonomes : les créatrices ont moins souvent un enfant à charge que les créateurs (52% contre 62%).

<sup>42</sup> Le dernier Comité de pilotage Entrepreneuriat féminin s'est réuni le 8 avril 2015.

l'entrepreneuriat (PEPITE). Un des axes de l'appel à projets vise l'encouragement des étudiantes à l'entrepreneuriat, les femmes ne représentant alors que, 20% des étudiants recensés. En 2015, le MENESR sera en capacité de produire les statistiques sexuées relatives aux étudiant-e-s ayant obtenu le statut d'étudiant-e entrepreneur-e.

### **1.3.2 Convention avec la CDC et déclinaison régionale**

Le gouvernement a souhaité coordonner les différents réseaux pour améliorer l'accueil et l'accompagnement des créatrices d'entreprise. Quatorze réseaux, spécifiques et généralistes, ont signé le 6 février 2014 un socle commun de sept actions pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprises.

Les réseaux participants sont : l'union des couveuses d'entreprise, le réseau Entreprendre, le CNIDFF, les CCI, Action'Elle, Initiative France, Force femmes, Fédération pionnières, France Active, BGE, la CGPME, l'ADIE<sup>43</sup>, Adel, les Chambres des métiers et de l'artisanat. Les engagements pris par les réseaux ont pour but de faciliter la concrétisation des projets, de mieux promouvoir les dispositifs d'aide à la création d'entreprise, d'aider les créatrices à asseoir leur légitimité d'entrepreneures, de les aider à mettre en place une organisation adaptée, de pérenniser les projets dits « risqués », d'encourager l'implication des femmes dans les réseaux et de renforcer l'impact des présentations des projets portés par des femmes.

Afin d'améliorer l'accompagnement des créatrices, l'Etat a signé avec la Caisse des Dépôts (CDC) une convention triennale pour l'entrepreneuriat féminin (2012-2014, puis 2015-2017). L'un des articles de cette convention prévoit l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action régionaux pour développer l'entrepreneuriat des femmes sur les territoires.

Les plans d'action régionaux sont élaborés et financés par les réseaux déconcentrés de la CDC et de l'Etat. Il s'agit pour ces réseaux, avec l'appui des services centraux et des associations d'aide à la création d'entreprise, de faire un diagnostic territorial afin de déterminer et de mettre en œuvre des actions prioritaires sur le territoire. Le plus souvent, le financement est tripartite, avec le soutien du Conseil régional, mais ils associent parfois également des établissements financiers. Les plans d'action sont signés pour une durée qui varie entre 2 et 3 ans. Ils ont été lancés d'abord à titre expérimental dans 5 régions en 2012 : Bourgogne, Champagne-Ardenne, Ile-de-France, Haute-Normandie, Rhône-Alpes. Puis, toutes les régions se sont lancées dans la rédaction d'un plan d'action. Dix-huit régions ont déjà signé un plan. Parmi les actions retenues figurent le soutien à l'entrepreneuriat des femmes des quartiers de la politique de la ville, l'amélioration des statistiques dans la région, la formation des créatrices, la mise en place de « couveuses », l'organisation de concours locaux, l'aide à la création d'activité en milieu rural ou encore le développement du mentorat.

### **1.3.3 Partenariats bancaires (Caisse d'Epargne, BNP Paribas...)**

Le ministère a mobilisé les partenaires bancaires autour du sujet de l'entrepreneuriat féminin. En février 2014, lors du Salon des entrepreneurs, deux d'entre eux, la Fédération nationale des Caisses d'Epargne et BNP Paribas, ont signé un partenariat avec l'Etat pour le développement de l'entrepreneuriat en France.

Dans le cadre de ce partenariat, les réseaux se sont engagés à mieux informer les créatrices d'entreprise des solutions d'aide qui existent pour elles, en particulier le FGIF, à mener en interne des opérations de valorisation de l'entrepreneuriat féminin, et à réaliser et diffuser un diagnostic des besoins des créatrices

---

<sup>43</sup> CCI : chambre de commerce et de l'industrie ; BGE : réseau national d'appui aux entrepreneurs ; CGPME : Confédération générale des petites et moyennes entreprises ; ADIE : Association pour le droit à l'initiative économique.

d'entreprise, notamment en matière de financement. L'une des réalisations de ce partenariat est la publication annuelle du baromètre de l'entrepreneuriat féminin de la Caisse d'Epargne. Un autre financeur important de la création d'entreprise, BPI France, a participé à une meilleure connaissance de l'entrepreneuriat féminin en publiant une étude sur les femmes créatrices d'entreprises innovantes.

#### **1.3.4 Le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF)**

L'Etat dispose d'un outil spécifique, le Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF) qui a été créé en 1989 pour faciliter l'accès des femmes à l'emprunt bancaire. Le FGIF est abondé par le fonds de cohésion sociale. Ce dispositif est en progression constante : il a bénéficié à 1.549 femmes en 2012, 1.724 en 2013, et 1.863 en 2014, pour un montant total garanti de 29 millions d'euros. Le FGIF est un outil essentiel pour lutter contre le chômage : en 2010 une femme demandeuse d'emploi sur sept ayant créé son entreprise l'a fait grâce au FGIF. Il est également une garantie de pérennité puisque 80% des créatrices d'entreprise qui ont bénéficié du dispositif sont encore en activité au bout de 5 ans contre 52% en moyenne. L'Etat continue à faire la promotion du dispositif, en lien avec son réseau déconcentré et avec les subdélégués France Active et Initiative France. Le réseau organise des « petits-déjeuners FGIF » au sein desquels l'Etat invite les réseaux bancaires pour leur présenter le dispositif. Des créatrices viennent témoigner de l'utilité de la garantie pour mettre en place une bonne capitalisation au démarrage de l'entreprise. L'objectif est de sensibiliser les conseillers bancaires aux avantages du dispositif. Par ailleurs, certaines régions ont lancé des concours pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Certains de ces concours ont des catégories spécifiques « créatrice ayant bénéficié du FGIF » comme Créatrices d'avenir en Ile-de-France ou Initiative O Féminin en Rhône-Alpes.

L'efficacité du dispositif FGIF sera améliorée par une réforme effective au 1<sup>er</sup> juillet 2015. Après cette réforme, le dispositif sera piloté avec davantage de précision grâce à un reporting trimestriel plus détaillé, notamment sur le type de bénéficiaires (âge, zone rurale ou quartier politique de la ville, situation par rapport à l'emploi) et le niveau de consommation de l'enveloppe. Par ailleurs, le FGIF sera présent sur tout le territoire grâce à une mobilisation plus efficace des réseaux France Active et Initiative France. Enfin, le plafond du FGIF augmentera de 27.000 € à 45.000 €.

A l'initiative de l'Etat et de la CDC, deux fonds expérimentaux de prêts d'honneur ont été créés en Poitou-Charentes et en Limousin. Il s'agit d'un prêt à taux zéro sans garantie, de 5.000 € à 35.000 €, qui n'intervient pas en remplacement des banques mais permet aux femmes de consolider leur plan de financement. En Limousin, le fonds de prêts d'honneur pour les femmes a été créé au sein d'un fonds déjà existant, dédié à la reprise d'entreprise et porté par une plateforme Initiative France.

#### **1.3.5 La semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin**

Une semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin est organisée annuellement depuis 2013<sup>44</sup>, dans les collèges, lycées, et dans l'enseignement supérieur, afin de sensibiliser les jeunes de 13 à 25 ans à l'entrepreneuriat féminin et de les informer sur les dispositifs et les outils d'aide à la création d'entreprise.

En 2013, 130 femmes entrepreneures ont été mobilisées. En 2014 ce chiffre est passé à 270. En 2015, pour la 3<sup>ème</sup> édition de la semaine, 410 entrepreneures se sont investies au sein de 282 établissements scolaires dans 16 régions. Une quarantaine de réseaux d'entrepreneur-e-s ont participé à l'événement, coordonné par l'association 100 000 entrepreneurs.

Cet événement sera reconduit en 2016.

---

<sup>44</sup> 13 au 18 mai 2013 ; 17 au 24 mars 2014 ; 9 au 13 mars 2015.

Par ailleurs, le gouvernement, en partenariat avec l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), a créé un site dédié aux créatrices. <http://www.ellesentreprennent.fr>, lancé le 20 janvier 2014. Il recense toutes les initiatives concernant l'entrepreneuriat féminin en France. En renseignant leur département et le type d'aide qu'elles recherchent, les créatrices ont accès à toutes les structures, spécifiques ou généralistes, proposant ce type d'aide près de chez elles. Le site propose également des témoignages d'entrepreneures et d'experts, ainsi qu'un observatoire de l'entrepreneuriat féminin, qui recense toutes les études et travaux universitaires disponibles sur ce sujet.

## **2. Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite comme principe d'intervention des cinq fonds européens structurels d'investissement (FESI) - en France, les porteurs de projet sont susceptibles de mobiliser le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds Social Européen (FSE), le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) et le Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche (FEAMP). Cette promotion repose sur le principe de la « double approche », qui consiste à prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les axes et mesures d'un programme d'intervention, qu'il soit national ou régional (approche transversale) et à développer des actions spécifiques en faveur des femmes pour résorber les écarts (approche spécifique).

Pour la programmation 2007-2013, le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion prévoyait à l'article 16 que «

*lors des différentes étapes de la mise en œuvre des Fonds ».*

En France, pour la période 2007-2013, le programme opérationnel national (PON) « Compétitivité régionale et emploi » intégrait, dans un axe n° 2 visant à « Améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi », une mesure spécifique à l'amélioration et au développement de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail.

La programmation 2014-2020 poursuit l'action menée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En France, l'axe 2 du PON « Anticiper les mutations économiques et sécuriser les parcours professionnels » identifie 30 millions d'euros -cinq millions au niveau national, 25 millions dans les régions- afin de « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » dans le cadre d'appels à projets dédiés.

Par ailleurs, le Programme national de réforme transcrit en France cette exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les mesures adoptées.

### **2.1 Promouvoir l'égalité professionnelle**

La politique publique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est fondée sur la valorisation des bonnes pratiques et l'incitation des différents acteurs à aller, au-delà de la simple conformité à la loi, vers des pratiques innovantes.

La promotion de l'égalité professionnelle s'appuie tout d'abord sur les études d'impact des projets de loi analysant les résultats attendus des nouvelles dispositions. Cette politique utilise également différents vecteurs tels que la labellisation, le conventionnement, les expérimentations ou encore l'organisation d'évènement dédiés.

### **2.1.1 Valoriser les meilleures pratiques des organismes privés et publics grâce au label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Outil de promotion professionnelle, le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été créé en 2004 afin de mettre en valeur les bonnes pratiques des organismes privés et publics. L'objectif est également de favoriser le dialogue social en rassemblant sur ce sujet les organisations syndicales et l'employeur autour d'une démarche commune et partagée.

L'organisme volontaire présente un dossier de candidature auprès d'Afnor, qui instruit la demande. Ce dossier est ensuite présenté en bureau, puis en commission du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La commission est structurée en trois collèges représentant les organisations syndicales, les organisations patronales et l'Etat.

Aujourd'hui, 51 organismes représentant 493.102 salariés, sont labellisés. Lors du Conseil des ministres du 6 mai 2015, le gouvernement a encouragé les différents ministères à présenter leur candidature au label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de simplifier les démarches des organismes privés et publics, un rapprochement est en cours entre le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le label Diversité. Ce rapprochement doit aboutir en 2015 à l'élaboration d'un cahier des charges pour les entreprises de plus de 50 salariés, d'un cahier des charges pour les entreprises de moins de 50 salariés et d'un cahier des charges pour la fonction publique, fondés sur un socle commun et sur des modules complémentaires spécifiques à chaque label.

### **2.1.2 Les conventions de l'Etat avec 27 grandes entreprises**

L'Etat a signé 27 conventions « *Engagement pour l'égalité entre les hommes et les femmes* » avec de grandes entreprises, exemplaires par leurs initiatives en matière d'égalité professionnelle : Accenture, Accor, Air France, Allianz France, Areva, Axa France, BNP Paribas, Carrefour, Caisse Des Dépôts, Casino, Coca-Cola France, Coca-Cola Entreprise, EADS, EDF, GDF Suez, HSBC, Le Groupe La Poste, LVMH, Michelin, Microsoft, Orange, Orangina-Schweppes, Randstad, Schneider Electric, SNCF, Total et Veolia Environnement.

Chaque convention présente trois objectifs principaux :

- a) l'égalité professionnelle dans l'entreprise, et dans les PME-TPE avec lesquelles elles travaillent.

Il s'agit alors de :

- faire un état des lieux de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et de mettre en avant quelques indicateurs, diagnostics et moyens de suivi ;
- mettre en avant les mesures égalitaires concernant le recrutement des femmes et leur déroulement de carrière, notamment en termes de promotions ;
- présenter les actions d'accompagnement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- partager des bonnes pratiques vers les TPE/PME, notamment en participant à la réalisation du site Ega-pro.fr.

- b) l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

Les actions s'appuient sur :

- la lutte contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parental, notamment par la mise en place d'entretiens, mais aussi par d'autres mesures plus diverses ;
- l'encouragement à l'implication des pères dans la vie familiale ;
- l'information des parents des nouvelles dispositions de la loi du 4 août 2014.

c) la mixité professionnelle

Les entreprises travaillent notamment au développement de la mixité dans les filières scolaires du primaire au supérieur, dans toutes les filières, et par conséquent dans les métiers. Elles mettent en place des actions telles que le mentorat ou le coaching.

Les bonnes pratiques identifiées dans ce réseau d'entreprises seront valorisées en 2015 dans le cadre de groupes de travail élargis, associant les entreprises du SBF 120 ainsi que les PME-TPE avec lesquelles elles travaillent. Ces séances porteront sur les sujets ayant donné lieu au plus grand nombre d'actions : égalité salariale, promotion des viviers et gestion des temps de vie. Elles mettront en valeur les mesures communément partagées par les entreprises en matière d'égalité professionnelle, les actions les plus poussées dans leur mise en œuvre, notamment en termes d'évaluation, et les actions innovantes.

### ***2.1.3 Egalité professionnelle et amélioration des conditions de travail : les activités de l'ANACT et la convention télétravail***

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) est un établissement public administratif au conseil d'administration tripartite (organisations syndicales et patronales, Etat). L'ANACT a structuré, avec le soutien de l'État et des conseils régionaux, un réseau d'associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), à gouvernance paritaire, afin de développer sa capacité de déploiement dans les territoires. Le réseau compte aujourd'hui 26 ARACT.

Aujourd'hui, l'ANACT agit avec tous les acteurs de l'entreprise pour une amélioration systématique des conditions de travail dans la conception de l'organisation du travail et dans les conditions concrètes d'exercice de leur activité par les salariés-es. Ses missions s'organisent autour de trois axes complémentaires :

- développer et proposer, à partir des retours d'expérience de projets pilotes, des méthodes et outils permettant aux salariés et aux employeurs d'améliorer les conditions de travail en agissant avec efficacité sur l'organisation du travail et le dialogue social ;
- conduire une activité de veille, d'étude et de prospective sur les enjeux liés aux conditions de travail afin de permettre une meilleure appréhension des besoins émergents.

L'ANACT et les ARACT interviennent dans six domaines d'action : la gestion des âges, l'approche par sexe et la prise en compte de la pluralité des populations au travail ; la promotion de la santé au travail ; les mutations du travail, changements techniques et organisationnels ; les liens entre travail, compétences et développements des personnes, tout au long de la vie ; les pratiques de pilotage des conditions de travail en entreprise ; les conditions de travail, la performance durable des entreprises et le développement économique.

ANACT et ARACT accompagnent plus particulièrement les PME-TPE, les partenaires sociaux et les acteurs relais (DRH, consultants, acteurs de la prévention...).

Le nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'ANACT pour la période 2014 à 2017, définit les priorités, les objectifs et les modes d'action de l'ANACT et de ses 26 ARACT. Il comprend notamment deux priorités ayant trait à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

### 1) Concentrer les activités de l'ANACT sur l'amélioration des conditions de travail

L'ANACT agit sur des objectifs opérationnels en développant une approche intégrée, prenant en compte les enjeux de l'égalité, de sexe, d'âge et d'emploi afin, notamment, de favoriser et accompagner les expérimentations en matière de qualité de vie au travail.

Conformément à l'Accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 juin 2013, l'ANACT doit outiller les entreprises sur la promotion de l'égalité femmes-hommes dans le travail, les conditions de travail constituant un levier permettant aux femmes d'accéder à tous les métiers et fonctions dans l'entreprise.

### 2) Faire monter les acteurs de l'entreprise en compétence sur les questions de management du travail

Il s'agit d'améliorer la formation initiale et continue des managers, des futurs cadres dirigeants, des représentants du personnel et les sensibiliser aux évolutions sociales, économiques environnementales que traversent les organisations.

Le réseau ANACT-ARACT a mené 117 actions sur 2013 et 2014 pour faire progresser l'égalité professionnelle en lien avec l'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes. Ces mesures ont été financées avec l'aide du FSE, des Conseils régionaux, des DRDFE, des DIRECCTE et des entreprises elles-mêmes.

Ces actions relèvent de cinq natures différentes :

- a) 33 actions de sensibilisation et formation à l'égalité professionnelle en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Les sessions ou ateliers de sensibilisation, formation ou formation-action réalisés par le réseau ANACT-ARACT ont été à destination de cibles différentes :
- 70% des actions concernent des entreprises et branches professionnelles ;
  - 30% des actions concernent des institutionnels et acteurs relais, organisations syndicales et patronales, consultants.

Les formations-actions sont le plus souvent réalisées dans le cadre d'actions collectives réunissant un groupe d'entreprises.

b) 49 accompagnements d'entreprise, individuels ou collectifs sur l'égalité professionnelle

Les 7 actions collectives d'accompagnement des entreprises ont consisté à accompagner des entreprises, représentées le plus souvent paritairement par un binôme Direction/IRP, pour l'élaboration du diagnostic égalité (RSE, RSC) et la préparation de la négociation d'un accord - parfois en lien avec la pénibilité, la gestion des âges.

Les 42 actions individuelles d'accompagnement ont concerné 2 branches professionnelles (artisanat en Languedoc-Roussillon et remontées mécaniques en Rhône-Alpes) sous forme d'appui méthodologique à l'élaboration d'un accord, et, 40 entreprises.

| Actions menées par le réseau Anact Aract en 2013 et 2014                            | Cibles                  | Nombre | Régions et Aract concernées  |
|---|-------------------------|--------|--|
| Action collective égalité rassemblant plusieurs entreprises (moyenne 8 entreprises) | Groupe d'entreprises    | 7      | Bretagne, Guyane, Ile de France, Midi Pyrénées, Nord Pas de Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes          |
| Accompagnement élaboration accord égalité   | Branche professionnelle | 2      | Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes   |
| Accompagnement élaboration accord ou plan égalité en entreprise                     | Entreprise              | 16     | Centre, Ile de France, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi Pyrénées, Nord Pas de Calais, Poitou-Charentes |
| Accompagnement mise en œuvre accord ou plan égalité                                 |                         | 8      | ANACT (entreprise territoire national), Bretagne, Corse, Ile de France, La Réunion Poitou-Charentes        |
| Accompagnement amélioration d'un accord suite à mise en demeure conformité          |                         | 7      | Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord Pas de Calais   |
| Accompagnement à un diagnostic sexué des données de santé au travail                |                         | 4      | ANACT (entreprise territoire national), Basse Normandie  |
| Accompagnement à l'élaboration d'un accord unique                                   |                         | 3      | Guadeloupe, Pays de la Loire   |
| Accompagnement projet mixité en entreprise  |                         | 2      | Centre, Midi Pyrénées  |
| <b>Total</b>  |                         |        | <b>49</b>  |

c) 16 actions d'élaboration et de diffusion d'outils et de supports sur l'égalité professionnelle à destination des entreprises et de leurs partenaires ;

d) 13 actions d'études relatives à l'analyse des accords et plans d'action égalité et à l'analyse des conditions de travail et de la santé au travail selon le sexe, en lien avec la DRDFE et la DIRECCTE ;

e) 6 actions d'animation de réseaux et de développement de partenariats sur l'égalité professionnelle dans la cadre des Territoires d'excellence.

Par ailleurs, le 20 juin 2014, date de clôture de la Semaine pour la qualité de vie au travail intitulée «concilier vie privée et vie professionnelle : santé, égalité et organisation du travail en questions», la ministre chargée des droits des femmes a signé une convention relative au télétravail entre son ministère et l'établissement public. Cette convention cadre a pour objectif la mise en œuvre d'une expérimentation visant à utiliser le télétravail comme levier pour améliorer la qualité de vie au travail. Elle associe cinq ARACT et de nombreux partenaires tels que des PME et des grandes entreprises, Espace Numérique Entreprises Lyon, Fédération agir contre l'exclusion – FACE Grand Lyon, le Bureau des temps du Grand Lyon et le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles – CIDFF Rhône.



D'une durée de deux années, cette expérimentation relative au télétravail dans les PME en région est co-financée par le ministère chargé des droits des femmes et le Fonds social européen (FSE) de la façon suivante :

- 120.000€ couverts par les crédits propres de l'ANACT ;
- 120.000€ financés par le FSE ;
- 120.000€ financés par le Ministère chargé des droits des femmes au regard des critères suivants : un territoire porteur sur le plan de la mobilisation des acteurs locaux ; les PME comme cible principale ; la qualité du retour d'expérience des PME sur un projet télétravail ; des pistes de financements complémentaires locaux.

Ces financements permettent de mettre en place le télétravail dans les entreprises associées au projet au regard de leur organisation respective et d'évaluer par des indicateurs appropriés l'efficacité, la plus-value et la pérennité de cette action.

A la suite de la signature de la convention, les expérimentations dans les entreprises ont été validées et se sont déroulées dans cinq régions pendant l'année 2014 :

- Nord-Pas-de-Calais : une action collective d'accompagnement de sept PME à l'expérimentation du télétravail, alternant sessions collectives et temps individuel, a été mise en œuvre ;
- Aquitaine et Haute-Normandie : dans des contextes régionaux différents, des PME ont été individuellement accompagnées ; un comité de pilotage régional a fédéré les acteurs locaux intéressés et mobilisés sur le télétravail ;
- Bretagne et Poitou-Charentes : dans chaque région, l'accompagnement individuel d'une PME prenant en compte l'égalité professionnelle a été organisé.

En 2015, de nouvelles régions sont susceptibles de contractualiser avec les ARACT : l'Ile-de-France, la Picardie, l'Auvergne et l'Aquitaine.

#### ***2.1.4 L'expérimentation de nouveaux modes d'accompagnement des entreprises : le volet 1 des Territoires d'excellence***

La grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a établi une feuille de route associant l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux afin de parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La mise en place de l'expérimentation des Territoires d'excellence était une des mesures identifiées.

Celle-ci a été mise en place à la fin de l'année 2012 dans les régions Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, La Réunion et Rhône-Alpes. Elle a donné lieu à la signature de neuf conventions-cadres entre le préfet de région, le président du conseil régional et les partenaires locaux (DIRECCTE, Pôle Emploi, rectorat...), en présence de la ministre chargée des droits des femmes.

Ces expérimentations ont eu pour but de créer une dynamique territoriale pour atteindre l'égalité professionnelle. Animées par la délégation régionale de droits des femmes et de l'égalité, ces expérimentations étaient structurées en 3 volets :

- Volet 1 : réaliser l'égalité professionnelle dans les PME-TPE par une effectivité du droit ;
- Volet 2 : développer la mixité des filières de formation et des métiers ;
- Volet 3 : lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parental.

Les neuf premières expérimentations s'achèveront en 2015. Un bilan intermédiaire a été réalisé en décembre 2014 et une évaluation finale aura lieu en septembre 2015.

Le bilan intermédiaire des neuf Territoires d'excellence a permis de mettre en évidence la pertinence de ce dispositif auprès des bénéficiaires. Par ailleurs, cette expérimentation a présenté deux intérêts complémentaires :

- un effet de levier important : il existe un ratio de 1 à 5 entre le montant investi par le Programme n°137 « Egalité entre les femmes et les hommes » et le montant total consacré à chaque action ;
- un intérêt opérationnel grâce à la mise en relation de nombreux partenaires institutionnels, privés et associatifs à un niveau territorial efficace.

Pour ces différentes raisons, huit nouveaux Territoires d'excellence ont été relancés sur deux années (2015-2016)<sup>45</sup>.

Quant au volet 1 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les actions sont principalement destinées aux entreprises. Elles ont pour objet de :

- promouvoir les accords en matière d'égalité professionnelle (accompagnement des employeurs à la rédaction du rapport de situation comparée ; formation des instances représentatives du personnel pour mener les négociations dans les entreprises et dans les branches professionnelles ; ...).
- de favoriser les actions sur l'amélioration des conditions de travail comme un levier de la performance et de compétitivité (formation des conseillers et des formateurs contre les stéréotypes sexistes, développement des aptitudes managériales des femmes,...).

90 actions ont été menées sur l'égalité professionnelle. Elles ont concerné 44 000 bénéficiaires dans 7.460 entreprises pour des actions de sensibilisation -dont 90% de PME et de TPE-, et, 500 entreprises pour des actions d'accompagnement.

---

<sup>45</sup> A la date du présent rapport, la région Lorraine a déjà signé sa convention-cadre Territoire d'excellence.

## **Quelques exemples d'expérimentations significatives, relatives à l'égalité professionnelle**

### Les Clusters de l'égalité en Bretagne

L'expérimentation des Clusters de l'égalité, menée par l'ARACT Bretagne en direction des entreprises, notamment les PME et les TPE, avait pour objet de développer la négociation en matière d'égalité professionnelle et d'accompagner les entreprises bretonnes en faveur de la qualité de l'emploi.

Cette expérimentation a associé un représentant de la direction des ressources humaines et un représentant des salariés dans la formation et la conduite des négociations relatives à l'égalité professionnelle.

### Accompagner les entreprises en faveur de l'égalité professionnelle, sous le prisme de l'intergénérationnel, en Ile-de-France

OPCALIA a réalisé un accompagnement des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle et de l'intergénérationnel à destination des PME franciliennes de moins de 250 salariés.

L'expérimentation, qui a concerné 29 branches professionnelles, 10 entreprises bénéficiaires pour 3 millions de salariés, a conduit à la mise à jour du kit méthodologique « manager les âges au sein de son entreprise ». Les thèmes de l'accompagnement ont porté sur les contrats de génération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (formations à la diversité et à la mixité ; actions sur la pénibilité ; articulation vie privée / vie professionnelle ; mise en place d'entretiens de suivi ; mise en place d'un entretien de seconde partie de carrière ; rencontres concernant les centres de formation en alternance).

### Un bilan réussi de l'accompagnement des entreprises en matière de sensibilisation à la culture de l'égalité professionnelle et d'accords dans la région Midi-Pyrénées

Un appel à projets FSE cofinancé par l'État en partenariat avec la région a eu pour objectif d'accompagner individuellement ou collectivement des entreprises (cible prioritaire PME-TPE) en vue de la signature d'un accord de qualité et/ou de la réalisation d'un plan d'action.

Les entreprises participantes issues de tous les secteurs professionnels du territoire ont effectué les réalisations suivantes : l'élaboration de fiches méthodologiques et d'outils (dossiers documentaires, explicitation des enjeux de l'égalité, méthode de réalisation du RCS) ; la réalisation d'un rapport de situation comparée, d'accords collectifs et/ou plans d'action pour l'égalité professionnelle ou l'amélioration d'accords dans les entreprises accompagnées ; des séances de sensibilisation des salarié-es (encadrement, RH, salarié-es) ; le recrutement de femmes dans des métiers où elles sont minoritaires dans l'entreprise.

### Réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises dans le Nord-Pas-de-Calais

De mai 2013 à décembre 2014, le cabinet de consultants Perfégat, en collaboration avec la Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et la DIRECCTE, a mis en place un accompagnement en 3 temps : a) diagnostic avec l'analyse du rapport de situation comparée ; b) identification des points critiques et des pistes d'actions sur l'égalité professionnelle ; c) élaboration d'un plan d'action et/ou d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle) auprès de sept entreprises de moins de 300 salarié-es.

Les entreprises accompagnées relevaient de secteurs d'activité très différents (animation et activités sportives, désamiantage, commerce de gros, construction navale,...) .

L'accompagnement d'une entreprise a été mis en œuvre durant trois jours en moyenne, sachant que la durée a pu varier en fonction de la taille de l'entreprise, des initiatives déjà prises ou pas sur le sujet de l'égalité professionnelle (existence d'une RSC, d'un plan d'action, travail sur la mixité, sur l'articulation des temps,...).

### **2.1.5 La semaine de l'égalité professionnelle**

La première édition de la semaine de l'égalité professionnelle a été préparée par le ministère des droits des femmes en octobre 2013 sur l'ensemble du territoire français afin de donner encore davantage de visibilité à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au sein de chaque région et département, de nombreux événements ont été organisés sur cette thématique.

A cette occasion, les outils ont été rappelés :

- le site [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr) lancé en février 2013 recensant les démarches et les bonnes pratiques pour les entreprises engagées dans une démarche d'égalité professionnelle ;
- les textes en vigueur en matière d'égalité professionnelle, notamment le décret de décembre 2012<sup>46</sup> et le projet de loi, devenu depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, définissant un ensemble d'actions pour lutter contre les stéréotypes dans les branches et favoriser la formation des managers à l'égalité.

La deuxième édition de la semaine de l'égalité (9 au 15 octobre 2014) a abordé :

- l'entrepreneuriat : la déclinaison territoriale du plan interministériel pour l'entrepreneuriat au féminin, l'état d'avancement de la réforme du FGIF et la valorisation de son bilan au 1<sup>er</sup> semestre 2014, l'annonce d'une semaine de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin.
- l'insertion professionnelle des femmes avec la préparation du renouvellement de l'accord-cadre national avec Pôle emploi, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministère chargé des droits des femmes, conclu le 28 juin 2013, et, une communication relative aux modalités de participation du réseau des déléguées régionales aux droits des femmes et de l'égalité aux réunions et dispositifs du service public de l'emploi (SPE).
- la valorisation des entreprises engagées en faveur de l'égalité professionnelle : la réédition du palmarès des 120 entreprises exemplaires, le conventionnement avec les grandes entreprises ;
- la mixité des métiers après le lancement par le Gouvernement le 6 mars 2014 de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers.

Une troisième édition de la semaine de l'égalité professionnelle est prévue du 5 au 9 octobre 2015.

### **2.2 Atteindre l'égalité professionnelle**

Si la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est essentielle, il est impératif de garantir en parallèle l'effectivité des droits, et notamment l'égalité salariale. Cette garantie des droits passe par le dialogue social, la lutte contre les discriminations, et le cas échéant, l'application de sanctions.

---

<sup>46</sup> Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 2.2.1 Accompagner les accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### 2.2.1.1 Un bilan des négociations de branche relatives à la négociation sur l'égalité professionnelle<sup>47</sup>.

#### a- Panorama de la négociation de branche relative à l'égalité professionnelle

À l'instar de la négociation salariale, le nombre d'accords de branche conclus sur le thème de l'égalité professionnelle a enregistré une baisse en 2013 : 122 textes qui se répartissent entre 9 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (contre 19 en 2012, 27 en 2011) et 113 accords abordant ce thème (contre 164 en 2012, 140 en 2011). En 2014, ce nombre devrait être en légère augmentation.

*Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)*

| Années | Accords spécifiques égalité professionnelle | Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques | Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité | Nombre total d'accords |
|--------|---|--|---|------------------------|
| 2007   | 9   | 24   | 33 (3,2 %)  | 1038                   |
| 2008   | 19  | 34   | 53 (4,5 %)  | 1215                   |
| 2009   | 35  | 75   | 110 (9,5 %)   | 1161                   |
| 2010   | 37  | 112  | 149 (12,8 %)  | 1161                   |
| 2011   | 27  | 140  | 167 (13,5 %)  | 1241                   |
| 2012   | 19  | 164  | 183 (14,5%)   | 1264                   |
| 2013   | 9   | 113  | 122 (12 ,1 %)   | 1006                   |

*Source : ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social – DGT (BDCC)*

Les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés au cours de la procédure d'extension peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

- réalisent le diagnostic sur les écarts de rémunération femmes/hommes et définissent des mesures permettant de les résorber ;
- établissent un diagnostic incomplet ou une méthode pour le réaliser et prévoient des mesures insuffisantes au niveau de la branche ;
- ne comportent aucune clause relative à l'égalité salariale (excepté un simple rappel des dispositions légales), aucun diagnostic ni aucune mesure de réduction des écarts salariaux.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions des articles D.2241-7, L.2241-3 et L.2241-9 du Code du travail qui fixent les obligations des branches professionnelles en matière de réalisation d'un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définition de mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et à

<sup>47</sup> Ce bilan a été réalisé jusqu'en 2013.

supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

*Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension*

| Années | (1) Accords égalité (étendus sans réserve) | (2) Accords égalité incomplets (étendus avec réserve) | (3) Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve) | Total | Part des accords étendus sans réserve |
|--------|--|---|--|-------|---------------------------------------|
| 2007   | 1  | 6   | 0  | 7     | 14%                                   |
| 2008   | 4  | 12  | 3  | 19    | 21%                                   |
| 2009   | 10   | 20  | 4  | 34    | 29,5%                                 |
| 2010   | 20   | 17  | 0  | 37    | 54%                                   |
| 2011   | 13   | 10  | 3  | 27*   | 48%                                   |
| 2012   | 8  | 6   | 4  | 19*   | 42%                                   |
| 2013   | 2  | 7   | 0  | 9     | 22%                                   |

\* dont un accord ayant fait l'objet d'un refus d'extension

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social – DGT (BDCC)

L'analyse des accords révèle des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des écarts salariaux femmes/hommes ou un constat explicite et chiffré des différences constatées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent parfois à un renvoi à d'autres négociations pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

Il est à noter que même si un accord de branche n'exonère pas les entreprises de la sanction financière, les branches peuvent leur fournir des éléments concrets en termes de bonnes pratiques, et définir un cadre leur permettant de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action.

b- Éléments d'analyse : l'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche

L'analyse des accords permet de recenser un certain nombre de « bonnes pratiques » pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

**Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes**

En 2013, la branche des experts comptables et commissaires aux comptes a confié à un cabinet spécialisé le soin d'effectuer des enquêtes et études pour établir un état des lieux approfondi. Un cabinet d'étude et de conseil a réalisé, en plusieurs étapes, un rapport permettant à la branche de disposer d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession. Les partenaires sociaux ont ainsi pu disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes de la branche ;
- d'une analyse qualitative permettant de recueillir la perception des différents acteurs sur l'égalité professionnelle au sein de la branche et de repérer les actions mises en œuvre par les établissements afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à poste comparable (en matière de conditions d'emploi, de rémunérations, de formations, de recrutements, etc.).

De même, en 2014, la branche de la métallurgie a diligenté plusieurs études au niveau national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération. Plus particulièrement, une étude est chargée tous les deux ans de calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des hommes et des femmes, non-cadres d'une part et cadres d'autre part, à profils identiques. Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basées sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche.

### **La mobilisation pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Afin de résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est essentiel d'agir sur les autres éléments structurels qui sont à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise : la politique de recrutement, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie.

→ Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne

La plupart des branches invitent les entreprises à veiller à ce que les processus de recrutement internes ou externes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. De la même façon, lors du processus de recrutement, les entreprises sont incitées à n'appliquer que des critères de sélection fondés sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

L'accord de 2013 dans la branche de la reprographie s'engage à promouvoir la mise en place d'actions prioritaires au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. Des actions sont conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers occupés majoritairement par des hommes et, en sens inverse, afin d'encourager l'accès des hommes à des métiers très féminisés. Ces actions sont définies après détermination des conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement de postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

Les partenaires sociaux de la coiffure s'engagent à vérifier chaque année, sur la base du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux emplois en analysant la répartition femmes/hommes embauchés par types d'emploi et par types de contrat de travail.

→ Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de promotion interne

La majorité des branches s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilités.

La branche du crédit mutuel encourage ainsi les entreprises à détecter et à accompagner les parcours de « potentiels » féminins afin de faciliter un équilibre entre les candidatures de femmes et d'hommes sur les postes à responsabilités. Les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'architecture se donnent comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population cadre et se fixent pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40% de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016.

En 2013, les branches des sociétés d'assurances, des prestataires de services dans les domaines médico-techniques et de la restauration rapide ont incité les entreprises à porter une attention particulière au déroulement de carrière des femmes et notamment à leur accès à des postes d'encadrement supérieur et de direction. A cet effet, il est prévu d'aménager les dispositifs de gestion de carrière afin de ne pas pénaliser les salariés-es qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité. De même, les branches des bureaux d'études techniques et de la métallurgie rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste à responsabilités.

→ Garantir l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

En 2013 comme en 2014, la très grande majorité des branches affirment leur volonté de respecter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale. Il s'agit de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation ou de remise à niveau les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi que les hommes et les femmes reprenant une activité après un congé d'adoption ou un congé parental.

Ainsi, pour ne pas pénaliser les salariées ayant des impératifs familiaux, la branche des experts comptables et commissaires aux comptes prévoit de développer la formation à distance et demande aux organismes de formation d'organiser de façon la plus décentralisée possible les actions de formation.

Les partenaires sociaux de la branche de la coiffure conviennent de vérifier chaque année l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation continue en analysant le nombre de salariés-es formés-es ainsi que le nombre d'heures de formation dispensées par sexe

→ Favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par une politique salariale ciblée

La plupart des branches invitent les employeurs à garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertises comparables.

Certaines branches comme celles de la coiffure ou des entreprises d'architecture proposent de procéder chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes par type d'emploi.

D'autres s'efforcent de limiter les effets des interruptions de carrière sur la rémunération des femmes. La branche du crédit mutuel prévoit que les salariées-es ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficiant, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.



→ Favoriser dans l'organisation du travail et les conditions de travail la prise en compte des problématiques de vie familiale

### ***Les horaires de travail***

La majorité des branches encouragent les employeurs à tenir compte dans l'aménagement des horaires de travail des salariés-es des obligations liées à la vie familiale. Dans le cas où certains salariés-es demanderaient à bénéficier d'aménagements d'horaires, les entreprises de la branche des bureaux d'études techniques sont incitées à rechercher les solutions permettant au/ à la salarié-e concerné-e de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale. Ainsi, la branche demande aux entreprises de développer des dispositifs comme le télétravail ou les horaires individualisés. Par ailleurs, chaque salarié-e soumis-e aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de trois ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Les branches des sociétés d'assurances, de l'édition et des experts comptables et commissaires aux comptes invitent les entreprises et cabinets à fixer, dans la mesure du possible, des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée.

### ***Les congés liés à la parentalité***

Dans la branche de la restauration rapide et de la coiffure, l'ordre des départs en congés doit tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

### ***L'utilisation des nouvelles technologies***

Les branches entendent étudier les possibilités offertes par les nouvelles technologies pour mieux articuler vie professionnelle et vie familiale. Les entreprises d'architecture par exemple prévoient le recours aux nouvelles technologies (visioconférences, accès à distance au réseau de l'entreprise...) afin de permettre aux salariés-es de pouvoir travailler sans avoir obligatoirement à se déplacer.

### ***La protection des femmes enceintes***

Dans la branche de la coiffure, il est rappelé qu'une salariée en état de grossesse doit bénéficier d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence. Dans la branche des bureaux d'études techniques, les salariés-es ayant déclaré leur grossesse peuvent bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse.

### ***Des aides financières dans la prise en charge des responsabilités familiales***

Les entreprises de la métallurgie, comme celles des prestataires de services dans les domaines médico-techniques en 2013, ont prévu la mise en place, avec ou sans le comité d'entreprise, d'aides financières de type chèque emploi-service pour aider le ou la salarié-e dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

#### ***2.2.1.2 La révision quinquennale des classifications de branche***

Dans le cadre des négociations quinquennales sur les classifications de branche, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté dans une branche, les partenaires sociaux font de sa réduction une priorité. Ils examinent également les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés-es.

A l'issue des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux de branches devront remettre à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications,

portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques (article L. 3221-6 du code du travail, issu de l'article 5 de la loi du 4 août 2014). Ce rapport doit être remis prochainement à ces deux instances.

### **2.2.2 Comparer la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et définir un plan d'action**

Pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, l'entreprise établit dans un premier temps un diagnostic des écarts de situation entre les hommes et des femmes en se fondant sur les données chiffrées de l'entreprise. Cette analyse constitue la première partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise (RSE) pour les entreprises de moins de 300 salariés ou rapport de situation comparée (RSC) pour celles d'au moins 300 salariés, dont la tenue est obligatoire. Elle se fonde sur neuf domaines d'action déterminés par la loi : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, la sécurité et la santé au travail - ce dernier domaine a été ajouté par l'article 19 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en lien avec l'article suivant établissant le fait que le document unique présente désormais une exposition aux risques professionnels, différenciée entre les femmes et les hommes<sup>48</sup>. L'article 3 de la loi du 4 août 2014 a déterminé que le fait que le RSC devait être actualisé annuellement lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO). C'est sur la base de ce rapport que s'engage la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes. Il est à préciser que le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, actuellement en cours de discussion au Parlement, emporte une transformation de ces outils.

Le diagnostic établi par l'employeur doit permettre de visualiser les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté, afin de dégager des mesures correctives. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Depuis 2012, le réseau ANACT-ARACT a mis à la disposition des entreprises une démarche outillée pour réaliser le diagnostic de situation comparée femmes-hommes, analyser les causes des écarts, élaborer des pistes d'action et préparer la négociation d'un accord égalité<sup>49</sup>.

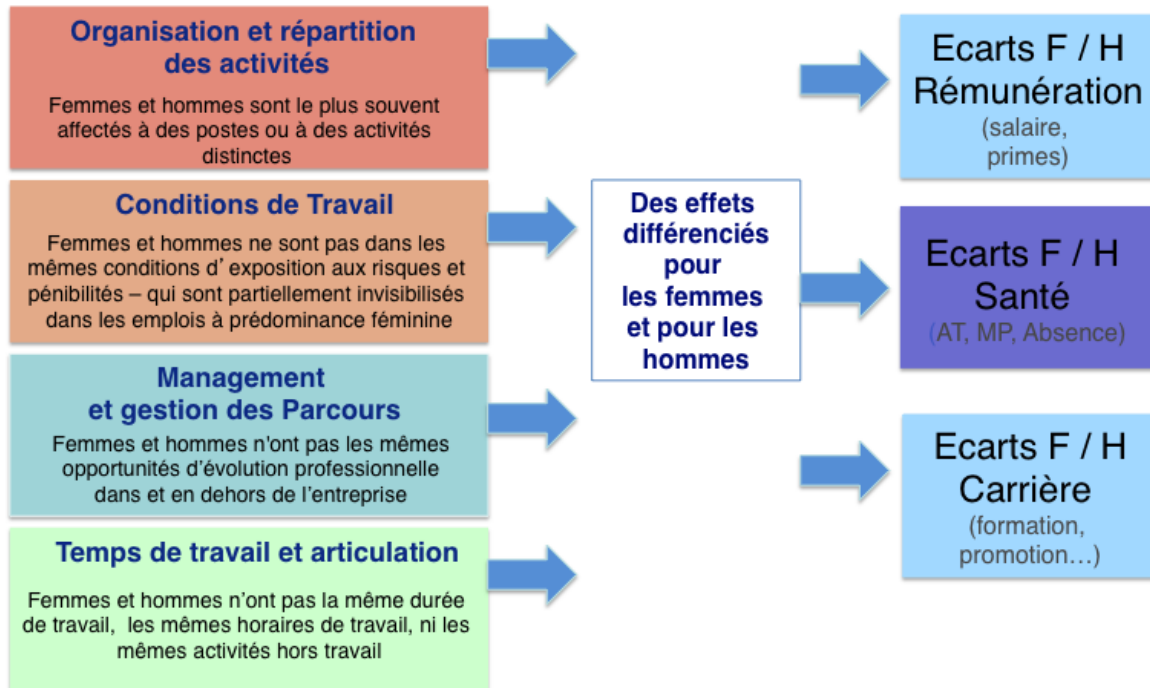
---

<sup>48</sup> Dans ce cadre, le réseau ANACT-ARACT a développé un modèle afin que les acteurs de l'entreprise (ressources humaines, CHSCT) puissent analyser les écarts de santé et de sécurité au travail entre les femmes et les hommes. A partir de données sexuées de santé, le référent analyse les conditions d'exposition à partir des 4 axes suivants : 1) Organisation: répartition sexuée des activités ; 2) Travail: invisibilité des risques, pénibilités, contraintes, plus marquée pour certains emplois ; 3) Parcours : des évolutions différentes pour les trajectoires des femmes et des hommes ; 4) Temps: des contraintes temporelles du travail et hors travail différenciées.

<sup>49</sup> Le réseau ANACT ARACT a entre, autres conçu, testé et mis à disposition un outil « Diagnostic Egalité » sur le logiciel Excel qui est proposé aux entreprises en version téléchargeable sur le site [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr) depuis son ouverture en décembre 2012. Il permet de construire de manière automatisée un certain nombre d'indicateurs du RSE ou RSC exigés par la loi dans les différents domaines à partir des données relatives aux salariés issues du fichier du personnel. La méthode d'analyse des écarts femme-homme regroupe les indicateurs du diagnostic égalité en 4 axes (mixité, parcours, travail, temps) qui peuvent expliquer les écarts de Rémunération, de Santé et de Carrière (comme R.S.C.).

## Modèle Anact Égalité Professionnelle

### 4 axes d'analyse du Diagnostic Égalité



Sur la base du diagnostic, l'entreprise élabore un plan d'action comprenant des objectifs de progression. Celui-ci constitue la deuxième partie du RSC.

### 2.2.3 Négocier un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le législateur a, avec la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et son décret d'application du 18 décembre 2012, renforcé le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi, au niveau de l'entreprise, la priorité est clairement donnée à la négociation, le recours à un plan d'action unilatéral n'étant possible que si les négociations engagées n'ont pas abouti.

Seule la conclusion d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle permet à l'entreprise de répondre à son obligation, la conclusion d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer de pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application. Pour autant, dans les branches où un accord de méthode a été négocié, les partenaires sociaux des entreprises peuvent s'en inspirer pour mettre en œuvre, sur cette base, une démarche afin de répondre aux dispositions légales et réglementaires.

Avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes, l'entreprise négocie chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (article L. 2242-5 nouveau du code du travail). La négociation doit porter notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle ;
- le déroulement des carrières ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;

- la mixité des emplois ;
- la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Lorsqu'un accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé et qu'il comporte de tels objectifs et mesures, l'obligation de négocier devient triennale. Pour assurer une meilleure articulation entre les négociations, l'une annuelle sur les salaires et l'autre triennale sur l'égalité professionnelle, la loi prévoit que la mise en œuvre des mesures de rattrapage décidées dans le cadre de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle et dont l'objet est de remédier aux inégalités professionnelles constatées dans l'entreprise, soit suivie annuellement dans le cadre de la NAO. Néanmoins, la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, décidées lors de la négociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle, est suivie chaque année dans le cadre de la NAO. La négociation annuelle salariale doit donc comporter dorénavant des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour que la négociation sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes soit efficiente et qu'elle permette aux partenaires sociaux de fixer des objectifs pertinents, l'employeur doit :

- repérer et analyser la situation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
- définir les actions à mener visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord, la NAO porte également sur l'élaboration de mesures de nature à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Toute entreprise d'au moins 50 salariés peut être sanctionnée par une pénalité financière, dès lors qu'elle n'est pas couverte par un accord mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans le rapport unique de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 du code du travail. Dans les conditions mentionnées aux articles L.2242-5-1 et R.2242-3 à R. 2242-8 du même code, le montant de cette pénalité à la charge de l'employeur est fixée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui peut atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale brute. En outre, ces entreprises ne pourront pas soumissionner à un marché public<sup>50</sup>.

Un dispositif de régularisation pour les entreprises qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle est prévu par les articles R. 2242-3 et R. 2242-4 du code du travail : ainsi, elles disposent d'un délai de 6 mois pour remédier à l'absence d'accord mentionné à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, de plan d'action visé à l'article L. 2242-5-1 du même code. Ce délai court à compter de la réception de la mise en demeure par l'inspecteur ou le contrôleur du travail qui a constaté la violation de l'obligation de négociation. Dans ce délai, l'employeur peut communiquer l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, ou bien justifier des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation.

---

<sup>50</sup> 2.2.5 Mettre en œuvre le levier de la commande publique.

L'exonération de la pénalité financière résulte aussi bien de l'existence de l'accord collectif que de celle d'un plan d'action. Cependant, dans la mesure où cette nouvelle obligation s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la priorité est donnée à la négociation. Ainsi, l'employeur ne peut recourir à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral pour s'exonérer de la pénalité financière, qu'en cas d'échec des négociations collectives relatives à l'accord relatif à l'égalité professionnelle, justifié pour les entreprises de 300 salariés et plus par un Procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations.

Au 15 avril 2015, 1.662 mises en demeure ont été adressées aux entreprises : 77% concernaient des entreprises de 50 à 299 salariés, 20% des entreprises de 300 à 999 salariés et 3% des entreprises de plus de 1.000 salariés. 88% de ces structures ont été sanctionnées du fait de l'absence d'accord ou de plan d'action et 12% pour non-conformité.

Par ailleurs, 56 décisions de pénalités ont été prises en suite de mises en demeure, 43 pour absence d'accord ou de plan d'action et 13 pour non-conformité – la prédominance du motif d'absence d'accord ou de plan d'action est notamment liée à la stratégie nationale d'action des services d'inspection du travail qui cherchent à déployer le dispositif au sein des entreprises. 13 des 21 secteurs (niveau 1- Naf) sont concernés avec une concentration des pénalités sur le secteur de l'industrie manufacturière (25%), celui de la santé humaine et de l'action sociale (16%), celui du commerce (20%). Le taux moyen constaté de pénalité est de 0,66% de la masse salariale. Le montant cumulé des pénalités au 15 avril 2015 est de 206.434 euros. Enfin, 59% des pénalités prononcées ont permis une régularisation de la situation de l'entreprise.

#### **2.2.4 Lutter contre le harcèlement moral et sexuel**

Transposée de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, d'une part, et précédée par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, non codifiée, la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a été adoptée en urgence<sup>51</sup>.

Cette loi instaure une nouvelle définition plus large et plus précise du harcèlement sexuel, conforme au droit européen et assortie de sanctions plus lourdes. Le nouvel article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel sous deux aspects, tels que :

- « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle » qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, qu'il soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers.

La définition du harcèlement sexuel du code pénal a été harmonisée avec celle du code du travail (article L.1153-1).

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 homogénéise également sur les plans civil et pénal les dispositions législatives relatives au harcèlement moral : le harcèlement moral est également défini dans les deux codes comme « les agissements répétés (...) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

---

<sup>51</sup> Elle visait à pallier au vide juridique créé le 4 mai 2012 par l'abrogation avec effet immédiat, par le Conseil constitutionnel, de l'article 222-33 du code pénal relatif au délit de harcèlement sexuel, au motif que la disposition n'était pas conforme au principe de légalité des délits et des peines.

La loi élargit la protection contre les discriminations et renforce l'obligation de prévention qui incombe à l'employeur. Jusqu'à la loi du 27 mai 2008, le Code du travail faisait mention des discriminations directes ou indirectes, sans les définir. L'article L.1132-1 du Code du travail posant le principe de non discrimination renvoie dorénavant aux définitions inscrites à l'article 1 de la loi de 2008 :

*« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle, ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'un autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.*

*Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».*

La loi du 6 août 2012 renforce les pénalités applicables, la sanction passant d'un an d'emprisonnement et 3750 euros d'amende à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. La sanction est renforcée lorsque certaines circonstances aggravantes particulières sont réunies telle que la position d'autorité de l'auteur de l'infraction.

La circulaire d'application de la Garde des Sceaux n°CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012 du 7 août 2012 précise l'interprétation qui être faite par les services de la loi du 6 août 2012.

Dans la fonction publique, le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 intègre un Axe 4 « Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral »

L'employeur public a désormais l'obligation de prévenir la violence exercée à l'encontre de ses agents par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Une circulaire du 4 mars 2014 du ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique précise les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévus par la loi du 6 août 2012 et leur impact dans les trois versants de la fonction publique. La responsabilité de l'administration employeur est clairement affirmée quand elle n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser les agissements qui lui ont été signalés : les employeurs publics sont ainsi incités à prendre toutes les mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vient compléter ce dispositif en renforçant la lutte contre toutes les formes de harcèlement. Ainsi le harcèlement moral au sein du couple est mieux précisé et le harcèlement sexuel mieux sanctionné à l'université et dans l'entreprise. De nouvelles incriminations sont aussi créées pour sanctionner d'autres formes de harcèlement, telles que l'envoi réitéré de messages électroniques malveillant ou l'enregistrement et la diffusion de faits de harcèlement sexuel.

Le projet de loi dans sa version adoptée par le Parlement prévoyait que lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des dispositions du code du travail relatives, d'une part, à la protection de la salariée en état de grossesse et, d'autre part, à la discrimination et au harcèlement sexuel, il octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois, sans préjudice de l'indemnité de licenciement. Cette disposition a été jugée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 31 juillet 2014 non pas pour un motif

de fond mais parce qu'elle constituait un cavalier législatif (mesure introduite en seconde lecture mais ne se rattachant à aucune disposition encore en cours de discussion).

### **2.2.5 Mettre en œuvre le levier de la commande publique excluant les entreprises de plus de 50 salariés ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle**

L'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes<sup>52</sup> dispose que l'entreprise qui souhaite accéder à un marché public, à un contrat de concession de travaux publics, aux contrats de partenariat ou aux délégations de service public, doit depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014 respecter ses obligations en matière d'égalité professionnelle c'est à dire :

- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ;
- avoir respecté ses obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Le respect de ces obligations de négociations s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation. Si l'entreprise ne s'est pas mise en situation de respecter ses obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle, elle doit le faire avant la date de clôture de la période de consultation. Il lui incombe alors, à la date à laquelle elle soumissionne, de réaliser ou d'engager la régularisation de sa situation et ainsi d'établir, attestations utiles à l'appui, un « commencement d'exécution ».

### **2.2.6 Diffuser aux entreprises les informations relatives à leurs nouvelles obligations légales et réglementaires**

Le site [www.egapro.fr](http://www.egapro.fr), hébergé par le site <http://www.femmes.gouv.fr/>, a été créé en 2012 par le ministère chargé des droits des femmes, en partenariat avec les partenaires sociaux. Afin d'informer les entreprises, et plus particulièrement les PME et les TPE, de leurs nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle après la loi du 4 août 2014, le ministère en charge des droits des femmes a travaillé dès le second semestre 2014 à la refonte du site Egapro - en lien avec le CSEP, l'ANACT et la DGT. Cette première refonte s'est appuyée sur les préconisations d'une étude de la SOFRES, de janvier 2013, qui a évalué le fonctionnement du site par ses utilisateurs au bout d'un an et du bilan de l'utilisation des outils du site par les entreprises accompagnées par le réseau ANACT/ARACT de juin 2014. Ainsi il a été choisi de faire d'Egapro un outil technique, sans ajout de rubriques plus généralistes n'ayant pas de lien direct avec l'élaboration d'un accord relatif à l'égalité professionnelle.

Les services de l'ANACT ont procédé à l'actualisation des outils mis en place sur le site en 2012 et dont le contenu a été impacté par les dispositions de la loi du 4 août 2014 en améliorant la présentation de ces outils et en les adaptant à la nouvelle législation.

Une première version des travaux de rénovation du site a été présentée lors du CSEP du 19 septembre 2014. Le site Ega pro a été rendu accessible pendant la semaine de l'égalité professionnelle qui s'est tenue du 9 au 15 octobre 2014, après avoir recueilli les observations des membres du CSEP et officialisé lors du CSEP du 2 décembre 2014. Pour les cinq premiers mois de 2015, le site comptabilisait 20.284 visiteurs,

---

<sup>52</sup> Cet article qui modifie l'article 8 de l'ordonnance du 6 juin 2005 (relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés).

représentant 18.351 visiteurs et 9.354 visites entrantes (soit un taux d'entrée de 46,1%). Le temps passé cumulé était de 7,35 minutes.

A la suite des observations des membres du CSEP, il a été décidé de :

- revoir la rédaction des contenus du site afin de les rendre plus lisibles ;
- améliorer l'ergonomie du site, pour en faire un outil technique d'aide aux PME plus opérationnel.

La finalisation du site aura lieu au cours du premier semestre 2015, après relecture des contenus et validation de la présentation par les membres du CSEP.

Par ailleurs au niveau territorial, les DRDFE et les DIRECCTE ou leurs unités territoriales (UT) mènent plusieurs actions innovantes afin de diffuser les informations relatives aux nouvelles obligations légales et réglementaires des entreprises. Ces initiatives prennent des formes diverses :

a) Organisation de sessions de formation à destination des agents de contrôle

Dans un grand nombre de régions, les UT des DIRECCTE organisent des modules de formation à destination des agents de contrôle portant à la fois sur le cadre juridique (connaissance des obligations légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle) et sur l'élaboration d'une véritable méthodologie de contrôle (examen du RSC par exemple).

b) Journées de sensibilisation auprès des acteurs de l'entreprise pour les accompagner dans la négociation

Les DRDFE et les DIRECCTE mènent également des actions de sensibilisation, telles que l'organisation de réunions ponctuelles d'information auprès des acteurs de l'entreprise, des partenaires sociaux et des chambres consulaires en vue de les accompagner dans la négociation d'accords ou la réalisation de plans d'action.

c) Appui ponctuel des partenaires sociaux dans l'entreprise

Des partenariats peuvent également être conclus avec des organisations syndicales ou patronales afin de former les représentants syndicaux dans l'entreprise à la négociation sur l'égalité professionnelle. En outre, les services études et statistiques des DIRECCTE viennent parfois directement en appui des partenaires sociaux dans l'analyse des accords et plans d'actions conclus dans un secteur d'activité ainsi que dans l'élaboration de recueils de préconisations créés par les DRDFE (exemple, en région Midi-Pyrénées avec les branches métallurgie et transports).

d) Participation aux études régionales sur l'analyse et des accords et plans d'action

Les DIRECCTE participent aux côtés des conseils régionaux, des universités et des ARACT aux différents travaux menés sur l'égalité professionnelle en région : étude portant sur l'analyse des accords et plans d'action en Bretagne et en Provence Alpes Côte d'Azur, élaboration à destination des organisations salariales et patronales de guides juridiques et conception de fiches-repères rassemblant les principales dispositions en matière d'égalité professionnelle et de négociation obligatoire.

### **2.3 Lutte contre l'emploi précaire**

Les femmes restent encore très largement recrutées en CDD ou en contrats temporaires, à la différence des hommes : une étude de la DARES<sup>53</sup> situe les taux d'entrée des femmes sur le marché du travail en CDD à

---

<sup>53</sup> Les mouvements de main d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire, DARES Analyses n° 056, Septembre 2012.



67,2 points supérieurs à celui des hommes, pour la tranche d'âge des moins de 30 ans, contre 11,7 points pour les 30-39 ans et de plus de 10 points pour les 50 ans et plus.

En 2011, l'Insee chiffrait à 860 000 le nombre personnes employées en temps partiel dont 520 000 femmes, qui représentent donc 60% des salariés à temps partiel. En moyenne en 2013, 15,9 % des femmes ayant un emploi travaillent entre 15 et 29 heures par semaine. En parallèle, 80 % des personnes travaillant à temps partiel entre 15 et 29 heures par semaine sont des femmes<sup>54</sup>.

L'emploi des femmes se concentre dans certaines professions très identifiées. Il existe 10 métiers totalisant 45% de l'emploi féminin. En 2010, plus de 95% des femmes sont comptabilisées dans trois métiers peu qualifiés de service aux personnes (assistant-e maternelle, aide à domicile, et employé-es de maison), et plus de 70% de femmes comptent parmi les agents d'entretien et les employées de commerce. La part du travail à temps partiel sur ces trois métiers est très élevée : 79% chez les employés de maison, 68% pour les aides à domicile et les aides ménagères.

Par ailleurs, le sous-emploi<sup>55</sup> affecterait 1,6 millions de personnes soit plus de 6% des personnes en emploi<sup>56</sup>. Sur 1,6 millions de personnes concernées, 76% sont des femmes. Au final, c'est près d'un million de femmes qui se retrouvent en situation de sous-emploi. Cette réalité positionne les femmes comme les principales victimes de ce que l'Insee a dénommé le « halo du chômage ».

La part des femmes dans le temps partiel subi est de 80,4%<sup>57</sup> (2011). Les facteurs sont multiples, toutefois le nombre d'enfants à charge et l'âge expliquent pour partie ces chiffres. A titre d'exemple, les femmes ayant deux enfants dont le plus jeune a moins de trois ans, sont 45,6%<sup>58</sup> à connaître une situation de temps partiel. Pour la tranche d'âge des 25 à 48 ans, les femmes sont 58 % à être dans une situation de temps partiel « subi » contre 13,4% pour celle des 50-54 ans.

En termes de contrats aidés, une étude de la DARES datant de février 2014 montre que la politique de l'emploi n'est pas neutre à l'égard des femmes. Le taux de femmes bénéficiaires de contrats aidés<sup>59</sup> dans le secteur marchand atteint 42,2% en 2011 et 61,4% pour le secteur non marchand. Or la durée effective totale passée en contrat aidé est plus longue en moyenne dans le secteur non marchand (12,9 mois en moyenne par rapport à 9,5 mois dans le secteur marchand). Par ailleurs, les contrats aidés dans le secteur non marchand sont organisés en plusieurs catégories : celle des contrats pour les bénéficiaires les moins éloignés de l'emploi est composée par près de trois quarts de femmes, ayant un niveau de diplôme plus élevé que l'ensemble des signataires de contrats non aidés marchands et plus jeunes que la moyenne (39% ont moins de 26 ans contre 29% en moyenne). A l'inverse, les bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi comptent seulement 20% des femmes.

En parallèle, dans le secteur marchand, les femmes embauchées en CDI, notamment dans le secteur des services, le sont à temps partiel : 32% des conventions sont signées en CDI par des femmes dont les trois quart pour une durée d'au moins un an et 40% sont employées à temps partiel.

---

<sup>54</sup> Insee, *enquête Emploi 2013*

<sup>55</sup> Le sous-emploi concerne les personnes possédant déjà un emploi mais qui sont empêchées de travailler davantage en raison d'un temps partiel « subi » ou d'un chômage partiel.

<sup>56</sup> CESE, *Les femmes éloignées du marché du travail*, février 2014, p.20

<sup>57</sup> CESE, *Les femmes éloignées du marché du travail*, février 2014, p.24

<sup>58</sup> Insee, *enquête Emploi 2011* ; calculs DARES-DARES Analyses n°005. Janvier 2013

<sup>59</sup> La loi 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a créée le contrat unique d'insertion (CUI) : CUI-CIE pour le secteur marchand et CUI-CAE pour le secteur non-marchand.

En France, en 2012, le taux de pauvreté des femmes s'élève à 14,3%<sup>60</sup>. Il atteint 23,9% pour les 18-24 ans et 16,5% pour les 25-29 ans. Selon un rapport 2011-2012 de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES), la catégorie des travailleurs pauvres correspond aux personnes dont le niveau de revenu économique (incluant les indemnités de chômage ou de maladie) se situe en-dessous du seuil de pauvreté. Les femmes représentent 70% des travailleurs pauvres en France, soit un total de 3,7 millions de personnes<sup>61</sup> avec un revenu mensuel de moins de 964 euros.

Ainsi les femmes sont davantage exposées aux risques de la précarité et cette situation les affecte plus longtemps que les hommes. La précarité des femmes est susceptible d'engendrer en effet un cercle vicieux puisque leurs contraintes sont cumulatives (garde d'enfants, horaires atypiques, temps partiel et sous-emploi, difficulté d'accès à la formation...). Cette précarité touche davantage les jeunes femmes faiblement diplômées ainsi que le révèle une étude de 2009 du CEREQ. Les emplois CDD ou contrats aidés touchent près d'un tiers des jeunes femmes non diplômées et plus d'un quart de celles titulaires de CAP ou BEP.

Ce sont les raisons pour lesquelles la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, retranscrivant pour l'essentiel les dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, visait deux objectifs ayant un impact plus particulier auprès des femmes :

- a) créer de nouveaux droits pour les salarié-es, notamment des droits individuels pour la sécurisation des parcours ;
- b) lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi grâce à l'instauration du principe des « droits rechargeables » à l'assurance chômage, à la possibilité de moduler les cotisations au régime d'assurance chômage pour lutter contre la précarité et favoriser l'embauche en CDI, au renforcement des droits individuels et collectifs des salariés à temps partiel.

En ce qui concerne spécifiquement le temps partiel, la loi relative à la sécurisation de l'emploi permet de renforcer la protection des salarié-es par la création d'un seuil minimal de travail de 24 heures par semaine. Elle instaure également une obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel (branches dans lesquelles 30% des effectifs sont employés à temps partiel). Elle fait de la négociation au sein des branches la clé de voûte de l'organisation du travail à temps partiel en donnant aux partenaires sociaux la possibilité de déroger au seuil de 24 heures.

Les partenaires sociaux ont eu jusqu'au 30 juin 2014 pour négocier la mise en place de la durée minimale de 24 heures par semaine et mettre en place des accords sur le temps partiel. Au 19 mars 2015<sup>62</sup>, 48 accords ont été conclus. 78% des salariés à temps partiel des 31 branches recourant structurellement au temps partiel sont couverts par un accord de branche. L'analyse des accords conclus montre que la quasi-totalité des branches se sont emparées de l'équilibre de la loi, en adaptant le seuil de 24 heures à la réalité économique et sociale de leur secteur. Ces adaptations sont variables selon les branches, en termes de nombre d'heures minimal mais également en termes d'emplois concernés, de taille ou de type d'entreprise. Un travail devra se poursuivre avec les branches qui sont le plus éloignées de cet objectif. Enfin, un axe relatif à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes (activité réduite et chômage récurrent) a été intégré au deuxième accord signé entre la DGCS-SDFE, la DGEFP et Pôle emploi<sup>63</sup>.

---

<sup>60</sup> INSEE ; DGFIP ; CNAF ; CNAV ; CCMSA, *enquête Revenus fiscaux et sociaux 2012*. NB : la pauvreté est définie au seuil de 60 % de la médiane des niveaux de vie.

<sup>61</sup> Etude du conseil économique, social et environnemental, *Femmes et précarité*, février 2013, p.6

<sup>62</sup> Bilan de la loi sécurisation de l'emploi : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CONFERENCE\\_THEMATIQUE\\_DU\\_3\\_AVRIL\\_2015\\_-\\_Bilan\\_de\\_la\\_loi\\_de\\_securisation\\_de\\_l\\_emploi.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CONFERENCE_THEMATIQUE_DU_3_AVRIL_2015_-_Bilan_de_la_loi_de_securisation_de_l_emploi.pdf)

<sup>63</sup> 1.1.3 Accompagner les femmes en recherche d'emploi.

## **2.4 Briser le plafond de verre**

L'effectivité des droits des femmes sur le marché du travail se mesure tout au long du parcours professionnel en termes de recrutement, d'accès à la formation, d'articulation des temps de vie, d'égalité salariale et d'accès aux postes à responsabilités.

A cette fin, plusieurs lois, la dernière en date étant la loi du 4 août 2014, ont été promulguées afin d'établir des quotas progressifs de femmes dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance, et d'augmenter le nombre de femmes accédant à des fonctions de direction.

Cette politique s'est traduite par l'accroissement significatif de femmes dans les conseils d'administrations des entreprises. En parallèle, l'Etat voulant faire preuve d'exemplarité a relancé le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDF) avec des fonctions élargies et créé une fonction de haut-e fonctionnaire à l'égalité dans chaque ministère afin de décliner l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques.

### ***24.1 Accroître le nombre de femmes dans les instances dirigeantes privées et publiques***

L'article 67 de la loi du 4 août précise qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les conseils des sociétés anonymes (SA) et sociétés à commandite par actions (SCA) cotées en bourse, devront présenter 40% de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance. Les SA et SCA non cotées de plus de 250 salariés et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros devront remplir cette obligation à compter de 2020.

Dans le palmarès 2014 des entreprises relatif à la féminisation des instances dirigeantes du SBF 120, réalisé par Ethics and Boards, on observe une amélioration de la place des femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance, les femmes représentaient 26,2% des administrateurs en 2013, 29,1 % en 2014 (soit une progression en volume de 46 femmes). Si le nombre de femmes progresse dans le Top 100, il stagne néanmoins au niveau des comités exécutifs :

- les femmes représentent 18% du TOP 100 en 2013, 22,5% en 2014 (soit une augmentation de 196 femmes).
- Elles ne représentent que 12 % des membres des COMEX en 2013, 12,3% en 2014 (soit une progression de 17 femmes en un an) ;

Dans le secteur public, la loi du 4 août 2014 précise que l'obligation de compter 30% de femmes dans les flux de nominations aux postes de cadres dirigeants de la fonction publique est ramenée de 2017 à 2016. En 2017, le taux de 40% doit être atteint.

### ***2.4.2 Construire un vivier dans la fonction publique et définir une programmation interministérielle des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes***

Le décret n° 2012-1097 du 28 septembre 2012 relatif au comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes a instauré une nouvelle formule renouvelée de CIDF.

Ses nouvelles missions couvrent l'ensemble des grands enjeux de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes : faire respecter les droits des femmes, faire disparaître les stéréotypes, les discriminations et les violences à leur égard et accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel. Désormais, l'ensemble des ministres participent au comité interministériel, les autres membres du Gouvernement pouvant y participer en fonction des

questions à l'ordre du jour. Le comité interministériel adopte les mesures permettant d'assurer la promotion des droits des femmes dans tous les champs de l'action gouvernementale. Il arrête un plan d'action interministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et un plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes. Il en suit la mise en œuvre.

Par ailleurs, le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, conclu le 8 mars 2013, a fixé un cadre qui doit se décliner pour faire de la fonction publique une actrice exemplaire.

#### Les réunions du CIDF et les conférences de l'égalité

Ce nouveau CIDF s'est réuni dès le 30 novembre 2012 et a fixé le cap pour les années à venir en demandant notamment à chaque ministère d'établir une feuille de route déclinant l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques publiques.

Ces feuilles de routes ministérielles ont été élaborées dans le cadre des premières conférences de l'égalité qui se sont tenues de septembre à octobre 2012, sur le même modèle que les conférences budgétaires, en présence de la haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, du référent cabinet concerné et sous la présidence du directeur du cabinet de la ministre en charge des droits des femmes. Chaque année désormais, chaque ministre et les services du Premier ministre se donnent une feuille de route. Celle-ci présente le bilan de toutes les actions engagées durant l'année et trace de nouvelles perspectives, qu'il s'agisse d'égalité professionnelle au sein de l'administration ou d'actions dans les politiques publiques.

#### Les haut-es fonctionnaires à l'égalité entre les femmes et les hommes

Ce réseau d'animation de la politique interministérielle aux droits des femmes a été constitué par la circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette circulaire, le Premier ministre demande à chacun des ministres de nommer pour leur département ministériel un-e haut-e fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes qui a pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique de son ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des orientations générales du Gouvernement. Cet-te haut-e fonctionnaire anime les échanges au sein des comités de directeurs de chaque ministère et doit rendre compte personnellement au ministre de ceux-ci. Ils-elles suivent également les travaux relatifs au renforcement de la prise en compte de la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation des textes législatifs et réglementaires ainsi que dans les indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat.

Il-elle coordonne au sein du ministère la préparation et le suivi du plan d'action interministériel. Il-elle a pour rôle d'assurer, avec le secrétariat général et les services chargés des ressources humaines du ministère, le suivi des nominations de femmes aux emplois supérieurs et propose toutes mesures de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents.

Il-elle a compétence pour prendre toutes initiatives utiles pour favoriser l'implication des services déconcentrés dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans les

territoires, notamment dans le cadre des plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes élaborés par les préfets de région.

Les haut-es fonctionnaires sont réuni-es bimestriellement par la déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS) afin qu'ils puissent rendre compte de la mise en œuvre de leurs actions. C'est aussi l'occasion de présenter les actualités et priorités politiques à mettre en œuvre. La coordination des échanges est faite par la cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Les programmations interministérielles des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (PIDFE) et les plans régionaux stratégiques de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH)

Les PIDFE déclinent les orientations du Premier ministre en matière des droits des femmes autour des cinq priorités suivantes :

1. La mise en œuvre sur l'ensemble du territoire du nouveau plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes ;
2. La prolongation des actions destinées à favoriser l'égalité professionnelle ;
3. La mobilisation pour améliorer le taux d'emploi des femmes ;
4. La déclinaison de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers ;
5. La prévention et la lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains.

Au-delà des actions interministérielles, les PIDFE mobilisent l'ensemble des acteurs locaux concernés par l'égalité entre les femmes et les hommes : collectivités territoriales, partenaires et opérateurs publics (CNAF, CNDS, ARS, ADOM...) et partenaires privés (entreprises, branches professionnelles, partenaires sociaux et associations).

Pour traduire sur le plan local les engagements du CIDFE, les plans régionaux stratégiques de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH) ont été actualisés dès l'année 2012, sous l'autorité des préfets de région, par les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité, en lien avec les chargées de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité, à partir de diagnostics territoriaux. Les 26 PRSEFH organisent un dispositif pérenne de sensibilisation, de mobilisation et de coordination des acteurs territoriaux (institutions, collectivités territoriales, entreprises, associations) pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans les politiques et les actions locales. Ces PRSEFH, mis en ligne sur les sites des préfectures de région, contribuent à la lisibilité et à la visibilité des actions menées en région en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans la sphère publique et professionnelle mais aussi sur tous les champs couverts par la politique publique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique :  
focus au sein de l'enseignement supérieur**

La situation en matière d'égalité professionnelle dans le recrutement et le déroulement de la carrière des enseignant-e-s chercheur-e-s est actuellement la suivante :

- le taux de 40% de femmes membres de jurys d'agrégation a été atteint pour les jurys d'agrégation de droit public et de science politique ; la présidence du jury d'agrégation de gestion sera assurée par une professeure ;
- pour les enseignant-e-s chercheur-e-s, tous grades et mode de promotion confondus, le taux de candidates promues passe de 55,6% en 2011 à 56,5% en 2013 ;
- des statistiques sexuées ont été réalisées en lien avec la Commission permanente du Conseil national des universités ;
- pour les enseignant-e-s chercheur-e-s, un tableau de bord comparatif des promotions des femmes et des hommes et des raisons des écarts par section du CNU a été réalisé.

En 2015, dans le cadre de l'agenda social de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère animera un groupe de travail en lien avec les organisations syndicales. Les travaux de ce groupe visent une meilleure diffusion des bonnes pratiques mises en œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur pour assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutter contre le harcèlement sexuel. L'offre de formation relative à la question de l'égalité des sexes sera davantage identifiée, ciblée et finalisée. Les deux principaux opérateurs de formation que sont l'ESEN et l'AMUE seront mobilisés aux fins d'élaborer une offre de formation significative et de l'intégrer dans les référentiels nationaux de formation.

### **3. Vers la mixité**

La politique de mixité professionnelle est fondée sur la lutte contre les stéréotypes de sexe dans le système éducatif et dans la vie active. Elle s'appuie sur des actions de sensibilisations des différents acteurs, des expérimentations territoriales, la mise en place de plans dédiés par secteur d'activité et des aides financières spécifiques

#### **3.1 Lutter contre les stéréotypes de sexe dans le système éducatif**

##### ***3.1.1 La convention interministérielle entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif***

La promotion de la mixité des métiers et des filières de formation participe de la mobilisation de l'école pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes.

L'action du ministère en matière de mixité des filières et des métiers s'inscrit dans le cadre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, signée pour la période 2013-2018, notamment son troisième axe prioritaire : « Favoriser une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude ».

Chaque année, cette action fait l'objet d'un dialogue avec le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) sur la base d'une feuille de route présentant à la fois des éléments de bilan et des perspectives.

La réussite repose à la fois sur :

- « une connaissance fine du phénomène (statistiques sexuées produites chaque année par le service statistique du ministère (DEPP) sur les parcours scolaires différenciés des filles et des garçons) ;

- *une vigilance particulière au message qui peut être véhiculé dans l'information délivrée sur les métiers et filières de formation. A cet égard, le nouveau parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP) sera un levier important dans l'accompagnement des choix d'orientation, de sensibilisation aux stéréotypes en matière de formation et de métiers. En outre, la mise en place du nouveau service public régional de l'orientation au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pourra concourir à atteindre les objectifs en matière de mixité des métiers ;*
- *la mobilisation de leviers pour promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels (actions de coopération avec le monde professionnel notamment, partenariat avec les associations) ;*
- *la formation des corps d'inspection concernés (IA-IPR EVS et IEN-IO) et des chefs des services académiques d'information et d'orientation »<sup>64</sup>.*

Ce bilan est également repris dans le cadre de la Plateforme d'actions pour la mixité des métiers<sup>65</sup>, L'ensemble des engagements visant à « rendre toutes les orientations possibles, aux yeux de tous » - définir un plan d'action par rectorat, intégrer la question de la mixité dans la formation initiale, mettre en valeur des modèles de réussite dans des parcours « atypiques », utiliser le stage de 3<sup>e</sup>, mettre en place des actions éducatives (prix, journée dédiée à la mixité des métiers par exemple), impliquer les entreprises- y sont présentés.

A ce titre, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche est engagé dans une politique de partenariat avec les acteurs du monde économique. Cette concertation est renforcée dans le cadre de la mise en œuvre du parcours individuel d'information d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP) visant à développer les compétences des élèves à s'orienter, à développer une culture économique, l'esprit d'initiative.

Les relations école-entreprise peuvent faire l'objet d'une contractualisation au travers de la signature d'accords-cadres et de conventions générales de coopération : en mai 2015, 58 partenariats « Education Economie » étaient déjà signés. Ces textes formalisent des engagements réciproques entre le ministère chargé de l'éducation nationale, ou une académie, et différents acteurs économiques : branches, entreprises, associations, etc. L'ensemble des accords-cadres et conventions comportent un paragraphe engageant le partenaire à participer à des actions corrigeant toutes les formes de discriminations dans la représentation sociale des métiers, notamment celles liées au sexe, et encourageant le développement de l'esprit d'initiative et du goût d'entreprendre, en particulier pour les femmes. Ces conventions et accords nationaux ont vocation à être déclinés au niveau académique.

Au niveau local, l'implication de l'ensemble de la communauté éducative (chefs d'établissement, enseignants, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation, psychologues) concourt au développement et à la mise en œuvre de ces actions de partenariat. Elles sont soutenues et accompagnées par des réseaux d'acteurs dédiés, placés auprès des recteurs : les chargés de mission école-entreprise (CMEE), personnels de l'éducation nationale ; les ingénieurs pour l'école (IPE), salariés d'entreprise mis à la disposition de l'éducation nationale ; les conseillers de l'enseignement technologique (CET), professionnels bénévoles.

---

<sup>64</sup> Extrait de la feuille de route 2015 du MENESR.

<sup>65</sup> Cf Partie 3.2.1 sur la plateforme d'actions pour la mixité des métiers.

Des actions concrètes de sensibilisation sont mises en œuvre et des outils développés. Ils ont pour objectif de :

- contribuer à modifier la représentation sociale des métiers des jeunes et des prescripteurs de l'orientation en communiquant sur l'évolution des compétences et des techniques touchant un secteur professionnel (évolution et féminisation des métiers du secteur, amélioration des conditions de travail...);
- promouvoir les filières de formations scientifiques et techniques auprès des jeunes filles grâce à la valorisation de modèles de réussite dans des parcours atypiques, l'accompagnement par des actions de tutorat et de marrainage, l'organisation de rencontres et de témoignages de professionnelles, de salariées et d'entrepreneures, le développement des expériences en milieu professionnel ouvertes aux jeunes filles (stages, périodes de formation en milieu professionnel, apprentissage).

Trois événements d'ampleur nationale sont l'occasion de développer et de valoriser les actions mises en œuvre :

- la semaine école-entreprise, organisée en partenariat avec le MEDEF dont le but est de développer les relations entre l'Ecole et le monde de l'entreprise ;
- la semaine de l'industrie, pilotée en lien avec le ministère chargé de l'industrie dont le but est de sensibiliser le grand public et notamment les jeunes et les jeunes filles à l'industrie et ses métiers ;
- la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin, organisée en lien avec le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et l'association 10 000 entrepreneurs qui permet à des femmes entrepreneures de venir témoigner de leur expérience dans les lycées et collèges<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> Partie 1.3.5.



### **Les actions menées en matière de mixité par le MENESR**

#### **a) Communiquer sur l'évolution des compétences et des techniques dans un secteur professionnel**

A titre d'exemple, l'association des syndicats de la maintenance des matériels agricoles, de travaux publics de manutention et de parcs et jardins (ASDM) communique sur le parcours de sept femmes ayant intégré le secteur. Les métiers de maintenance de matériels de travaux publics et de manutention ont en effet longtemps souffert d'une image peu attractive et exclusivement masculine alors qu'ils offrent un large éventail de débouchés professionnels. L'information sur les métiers de ce secteur, marqués par l'évolution des matériels, intégrant des technologies de pointe nécessitant des connaissances pointues dans l'hydraulique, l'électronique et l'informatique, et dont l'exercice ne se limite plus aux compétences techniques et à la force physique, a conduit de plus en plus de femmes à occuper des postes de techniciennes, commerciales ou dirigeantes. Adapter le discours sur l'attractivité des métiers au public féminin

L'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT) se mobilise pour la sensibilisation des élèves à la mixité dans le transport et la logistique. Elle organise une présentation des métiers du transport et de la place des femmes dans ces métiers. L'objectif est de faire découvrir aux jeunes filles de nouvelles perspectives professionnelles dans les métiers du transport et de la logistique et de développer le recrutement de ce public dans les entreprises.

#### **b) Organiser des rencontres entre élèves, professeur-es et professionnelles**

La SNCF organise le « Girl's day » : organisée pour la première fois en novembre 2012 dans le cadre de la semaine école-entreprise, cette journée est consacrée à l'accueil de 3.000 collégiennes et lycéennes dans les établissements de la SNCF à l'échelle nationale.

PSA Peugeot-Citroën mène dans le cadre de la semaine de l'industrie, une opération de sensibilisation sur l'ouverture des métiers de PSA aux filles. Cette action est réalisée par une ingénieure de l'entreprise dans une section de STI2D d'un lycée parisien.

Alcatel-Lucent a lancé, en lien avec l'association « Déployons nos Elles », un projet expérimental. L'objectif est de contribuer à diversifier les choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles et de les inciter à s'orienter vers les filières technologiques, en les sensibilisant aux métiers du groupe via des témoignages de salariées. Plus de vingt salariées du groupe ont ainsi témoigné auprès de cinq collègues de la région parisienne en 2013.

La Fédération nationale des métiers de l'aéronautique (FNAM) collabore avec le Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS) et l'association Air Emploi Espace Orientation à l'opération « Féminisons les métiers de l'aéronautique », en lien avec l'association « Elles bougent ». Les entreprises de la construction aéronautique et spatiale et de la maintenance aéronautique (AIRBUS, AIRBUS Aerospace Systems, AIR FRANCE INDUSTRIES, CRMA, DASSAULT AVIATION, EUROCOPTER, MBDA, SABENA TECHNICS, SNECMA Groupe, SAFRAN, UTC) organisent une journée pour 150 lycéennes et collégiennes encadrées par leurs enseignant-es, pour leur faire découvrir cet univers professionnel, les parcours et les expériences possibles à partir de témoignages de jeunes salariées. Les élèves réalisent un reportage qui sera diffusé auprès des autres élèves pour valoriser la mixité dans le monde professionnel et participent à un jeu-concours des meilleurs reportages.

L'opération « Assistance en escale au féminin » de la FNAM propose des ateliers-découvertes de ces métiers pour les prescripteurs de l'orientation, une visite de sites aéroportuaires pour les jeunes en présence de professionnel-les, une étude suite à une enquête en ligne, un concours récompensant des productions de jeunes (affiches ou films) illustrant la mixité dans l'exercice de ces métiers.

Par ailleurs, le MENESR soutient les recherches dont les résultats permettent de mieux cibler les actions nécessaires à la déconstruction des stéréotypes de sexe dans l'enseignement supérieur et, plus largement, à la mise en œuvre des politiques d'égalité des sexes au sein des établissements d'enseignement supérieur. Le ministère participe également au financement du Prix Mnémosyne décerné chaque année à un mémoire de master de recherche en « histoire et genre ».

Le ministère soutient enfin l'association nationale des études féministes (ANEF) et l'association recherche sur le genre en éducation et formation (ARGEF) qui travaillent pour le développement des enseignements supérieurs du genre et pour la formation initiale et continue au genre de l'ensemble des personnels du système éducatif.

### ***3.1.2 Actions de professionnalisation des acteurs de l'orientation sur la mixité des métiers***

La direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) a lancé une enquête auprès des services communs universitaires d'information et d'orientation des universités (SCUIO), dont plusieurs questions portent sur la problématique de l'égalité des sexes dans les politiques d'orientation des établissements. L'objectif est de pouvoir identifier les universités qui mènent une politique d'orientation apte à favoriser une plus grande mixité des formations, et de recenser et analyser les bonnes pratiques en vue de les essayer, le cas échéant, à d'autres formations ou établissements (analyse des actions déployées, du moment où elles interviennent dans le cursus, des modalités de l'accompagnement à l'orientation...). L'exploitation de l'enquête devrait être achevée début 2015.

Dans le cadre de l'évolution des relations que le ministère (DGESCO et DGESIP) entretient avec l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), il est envisagé la signature d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de performance. Celui-ci permettra de fixer à l'opérateur des objectifs qui porteront notamment sur l'exclusion de tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation et dans les supports d'information. L'ONISEP a déjà engagé un travail en la matière (site Objectif égalité) qu'il convient de pérenniser et de généraliser à la dimension « enseignement supérieur ».

### ***3.1.3 L'expérimentation de nouvelles formes d'action : le volet 2 des Territoires d'excellence***

Dans le cadre de l'expérimentation des Territoires d'excellence menée dans neuf régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi Pyrénées, Nord Pas de Calais, Poitou-Charentes, la Réunion, Rhône-Alpes), plusieurs actions ont eu pour objet de promouvoir et développer la mixité entre les femmes et les hommes au sein des filières de formation et d'orientation.

Du premier bilan intermédiaire présenté en décembre 2014, il ressort que les expérimentations ont enclenché une dynamique partenariale tant au niveau régional que départemental en matière de mixité des métiers. Les 63 actions engagées en matière de mixité de l'orientation ont concerné plus de 37.000 élèves ou étudiant-e-s et plus de 6 500 membres de la communauté éducative.

## Quelques exemples d'expérimentations relatives à la mixité dans la formation initiale

### *Le concours « lire égaux » en région Ile-de-France*

9.500 personnes, dont 6.000 élèves du primaire et 3.500 membres de la communauté éducative, ont pris part au concours « lire égaux » qui promeut la mixité des métiers et la déconstruction des stéréotypes.

Ouvert aux classes de CP et CE1, ce concours récompense le meilleur manuscrit aux messages antisexistes d'après une sélection de 10 albums des éditions Talents Hauts. Les classes travaillent sur ces manuscrits, bénéficient d'une notice technique détaillée pour le concours et des ressources pédagogiques en lien avec la mixité des métiers. Au-delà de l'expérimentation, cette action se pérennise.

### *Egalité en orientation par l'expérience du stage en entreprise, en région Aquitaine*

Avec le concours d'Unis Cité, la DRDFE et le rectorat ont lancé une action qui vise à promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette action est fondée sur la sensibilisation, la découverte et l'exploration des mondes professionnels, d'élèves en classe de 3<sup>ème</sup> dans quatre collèges et deux collèges témoins supplémentaires (802 élèves et 69 membres de la communauté éducative concernés).

Grâce à l'implication des équipes éducatives et à la mobilisation des services civiques, les élèves de 3<sup>ème</sup> ont été sollicités, en amont de leur stage de découverte professionnelle, à réfléchir sur les différents parcours. Les élèves ont été sensibilisés à la diversification des métiers, à la mixité des branches professionnelles et sont invités à se détacher des stéréotypes sexistes. Cette période de choix de stage s'est imposé dès lors comme une réelle opportunité d'expérimentation : l'élève a pu s'engager dans un champ d'activité nouveau avec sérénité puisque un travail de déconstruction des stéréotypes avait eu lieu en amont.

### *Accompagner vers l'emploi des jeunes diplômé-es des filières scientifiques sortis de l'université avec un diplôme non professionnalisant (licence, M1 ou M2 recherche), en région Rhône-Alpes*

L'objectif de cette expérimentation portée en 2014 par l'association « Objectif pour l'emploi » (OPE), était d'aider les jeunes diplômés de licence STS, Master 1 ou Master 2 recherche, repérés par la Cellule locale d'insertion professionnelle (CLIFE) de l'Université Claude Bernard à définir un projet professionnel affranchi des stéréotypes de sexe en favorisant leur orientation vers les filières scientifiques et techniques en tension.

Afin de valoriser la mixité dans ces métiers, un parcours de formation a été mis en place par l'OPE, en partenariat avec la DRDFE, la DIRECCTE et le FSE. Ce parcours est structuré en trois temps fondé : 1) un bilan professionnel et personnel ; 2) la définition d'un projet ; 3) la mise en place de démarches réseau : organisation de tables rondes avec des professionnel-les occupant des postes sexués, pour déconstruire les stéréotypes ; mise en œuvre d'un parrainage en lien avec le projet professionnel ; mise en place d'ateliers spécifiques (exemple : travail sur l'image en entretien). 15 jeunes femmes à ce jour ont intégré le parcours d'accompagnement.

### *Colloque « Orientation scolaire, professionnelle et discriminations », en Midi-Pyrénées*

Cette action visait les professionnels de l'éducation (directeurs et conseillers des CIO<sup>67</sup> de la région, IENO<sup>68</sup>, chargée de mission égalité du rectorat, les chefs d'établissements et les enseignants), soit une centaine de personnes. Cette sensibilisation des personnels aux stéréotypes avait pour objectif de déboucher sur un élargissement des choix d'orientation des filles et des garçons.

<sup>67</sup> Conseillers des centres d'information et d'orientation

<sup>68</sup> IENO : Inspecteur de l'Education Nationale - Orientation

### **3.1.4 Les mesures de sensibilisation publique**

Le MENESR et le ministère chargé des droits des femmes ont conventionné avec les associations Femmes et sciences, Femmes et mathématiques, Femmes ingénieures et l'Association des femmes françaises diplômées des universités (AFFDU) qui mènent des actions en faveur de la mixité dans les filières de formation. Ces associations agissent tout particulièrement dans les collèges et les lycées afin de susciter des vocations mixtes et d'orienter ainsi les élèves et les futures étudiantes vers des études supérieures longues, notamment en sciences dites « dures » et en technologies. Elles agissent également en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur et recherche pour promouvoir l'orientation des étudiantes envers les filières les plus sélectives.

A titre d'exemple, l'association « Femmes et Sciences » organise chaque année un colloque visant à promouvoir une plus grande mixité dans les formations et les métiers scientifiques et techniques et à combattre, dans ce domaine, les stéréotypes liés au sexe. Le dernier colloque date du 4 octobre 2014 et s'est intitulé « L'égalité en question : de la formation scientifique et technique aux métiers de la recherche et de l'entreprise ».

Par ailleurs, le MENESR a produit « Infinités pluriElles », une exposition de 140 portraits, images et voix de femmes scientifiques, réalisés par l'artiste Marie-Hélène Le Ny. Cette création rend visible des femmes qui poursuivent des carrières scientifiques alors même que ces carrières apparaissent majoritairement « masculines ». Elles sont issues de tous les horizons scientifiques, âges, niveaux de responsabilité – aussi bien du monde académique que du monde de l'entreprise. L'exposition vise à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des collégiennes, des lycéennes et des étudiantes. Le MENESR poursuit son action de promotion de l'exposition par le biais d'une formule itinérante dans les universités et les organismes de recherche, dans les collèges, les lycées, et les collectivités territoriales.

Enfin, le Prix Irène Joliot-Curie comprend plusieurs catégories : le prix de la femme scientifique de l'année, le prix de la jeune femme scientifique de l'année et le prix de la chercheuse en entreprise. L'an passé, les lauréates du Prix Irène Joliot-Curie ont été distinguées le 18 novembre 2014.

## **3.2 Renforcer la mixité des métiers**

### **3.2.1 La plateforme d'actions pour la Mixité des métiers**

L'objectif fixé par le Premier ministre est qu'un tiers des métiers devienne mixte d'ici à 2025, contre 12% aujourd'hui. Le Gouvernement a lancé le 6 mars 2014<sup>69</sup> une plateforme d'actions pour la mixité des métiers avec une trentaine de partenaires regroupant des entreprises, des associations, des fédérations professionnelles, des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et des collectivités territoriales, qui les engagent à :

a) rendre toutes les orientations professionnelles possibles ;

Les recteurs sont chargés d'établir un plan d'actions au sein de l'académie. Les établissements d'enseignement supérieur (universités, grandes écoles,...) se fixent des objectifs de mixité notamment pour les filières très peu mixtes. Les mesures de la plateforme d'action peuvent prendre appui sur des actions déjà mises en œuvre dans les académies, via les personnes chargées de mission égalité, les Services Académiques d'Information et d'Orientation (SAIO) ou encore le réseau des personnes référentes école-entreprise, qui peuvent alors travailler en transversalité.

---

<sup>69</sup> L'année 2014 a été déclarée « année de la mixité ».

b) mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation (SPRO);

Avec l'association des régions de France (ARF), le MENESR a inscrit les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la mixité des métiers dans l'accord-cadre Etat-régions prévu par la loi du 5 mars 2014 et conclu le 28 novembre 2014.

c) faire évoluer vers la mixité dix secteurs d'activité porteurs d'emplois pour l'économie française, notamment, l'accueil de la petite enfance, le grand âge, les services à la personne, le numérique, l'énergie, les transports, la sécurité et le développement durable choisis ;

d) faire de la révision quinquennale des classifications de branche, un levier de progrès pour la mixité ;

e) agir sur les causes de la non-mixité en particulier sur l'équilibre des temps de vie et les organisations de travail qui peuvent être dissuasives ;

f) développer une communication positive et partagée dans le cadre d'une campagne de communication lancée en juillet 2014, avec un logo utilisable par l'ensemble des partenaires.

Un comité de pilotage Mixité s'est réuni le 16 octobre 2013, le 2 juillet 2014 et le 8 juin 2015 afin d'assurer le suivi des actions mises en œuvre. Celles-ci s'inscrivent notamment dans le cadre des Territoires d'excellence, des plans d'action sectoriels mixité<sup>70</sup> et des conventions signées entre l'Etat et certaines grandes entreprises.

Par ailleurs, à l'initiative du ministère en charge des droits des femmes, une fondation reconnue d'utilité publique pour la mixité des métiers et l'égalité professionnelle, a été créée en 2014 par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), qui dispose d'un réseau de 5.000 entreprises engagées pour l'égalité. La mission de la Fondation Egalité Mixité est de récolter des fonds pour financer des actions en lien avec la plateforme Mixité et plus largement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Fondation Egalité Mixité a notamment lancé une campagne de communication en novembre 2014 avec le parrainage des présidents de chaînes de télévision.

Enfin, Pôle emploi contribue également aux actions en faveur de la mixité des métiers. L'opérateur, en appui de la DGCS-SDFE a conçu et déployé un module de formation de deux jours pour « Renforcer l'égalité professionnelle et accompagner la mixité des emplois » à destination des conseillers sur l'ensemble du territoire.

Cette formation permet d'identifier les enjeux autour de la mixité des métiers, de réfléchir aux stéréotypes et d'infléchir sur les pratiques professionnelles des équipes, des entreprises, des recruteur-es et également des demandeur-es d'emploi.

Plusieurs actions ont été menées en ce sens : en région Centre, Pôle emploi de Pithiviers a organisé des actions pour une meilleure mixité dans les filières de formation, telles que les « rencontres profession'ELLES » pour la réinsertion des femmes sur des métiers dits masculins. En Bretagne, lors des rencontres de l'emploi organisées par les agences - contact direct entre demandeur-es d'emploi et entreprises-, une répartition équilibrée des candidats (femmes/hommes) a systématiquement été proposée. Par ailleurs, des animations favorisant la mixité des métiers auprès des conseillers et/ou des demandeur-es d'emploi, des entreprises et des différents partenaires ont été organisées avec l'appui des chargé-es de mission départementaux, -ales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Enfin, à Belfort, en région Franche Comté, dix femmes demandeuses d'emploi ont démarré une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) d'opératrice en maintenance industrielle. A l'issue, elles

---

<sup>70</sup> Cf 3.2.2 Mise en place de plans sectoriels relatifs à la mixité

intégreront un contrat de professionnalisation chez Cegelec validé par un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) maintenance électricité, avec un soutien financier de la DRDFE.

Une évaluation des politiques publiques en matière de mixité des métiers sera prochainement réalisée.

### **3.2.2 La mise en place de plans sectoriels sur la mixité**

En parallèle de l'installation de la plateforme nationale d'actions pour la mixité des métiers en mars 2014, un projet de plans d'actions mixité dans 10 secteurs d'activités clés de l'économie a été lancé afin de remplir l'objectif ambitieux d'un tiers des métiers mixtes en 2025.

Les métiers de l'accueil de la petite enfance, de l'autonomie, des services à la personne, des transports, du numérique, de l'énergie, de la construction, de la sécurité et du développement durable ont été identifiés. Etablis en étroite collaboration avec les branches professionnelles et les OPCA<sup>71</sup>, ces plans associent des mesures de sensibilisation publique, de mobilisation de l'offre de formation et des filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement.

#### Le plan sectoriel mixité transport

Le 16 juillet 2014, le premier plan d'action en faveur de la mixité des métiers dans les transports a été signé pour une durée de 3 ans par la ministre des Droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports Najat Vallaud-Belkacem, et, le Secrétaire d'Etat chargé des Transports, de la mer et de la pêche, Frédéric Cuvillier.

Le secteur du transport tend à se féminiser de plus en plus<sup>72</sup> même si de nombreuses branches demeurent majoritairement masculines à l'instar des métiers de la conduite pour le transport de marchandises, le transport collectif interurbain de voyageurs et le transport urbain.

La stratégie porte sur une action dite « *transversale agissant tout au long de la vie*<sup>73</sup> » : la promotion de la mixité est réalisée aux différents stades de la scolarisation, de l'orientation professionnelle et de la carrière.

Les objectifs du plan s'inscrivent dans une dynamique d'encouragement à la diversification des choix professionnels des jeunes afin de favoriser le recrutement dans certaines branches, par :

- un travail et une sensibilisation sur les représentations sexuées de certains métiers ;
- la promotion de la mixité au stade du recrutement ;
- l'amélioration des conditions de travail et d'accueil au sein des entreprises ;
- la mise en conformité à la réglementation sociale des salarié-es et le respect de l'égalité professionnelle en matière de politique salariale, de formation, de promotion et d'équilibre des temps de vie au cours de l'évolution professionnelle ;
- l'échange de bonnes pratiques.

Des actions de sensibilisation sont menées par les conseillers de l'OPCA transport auprès des entreprises adhérentes en faveur de l'égalité professionnelle et par des actions de promotion des métiers du transport auprès des jeunes publics et des demandeur-es d'emploi. Les fédérations et leurs partenaires interviennent en milieu scolaire et universitaire, lors des orientations professionnelles, afin de déconstruire les

---

<sup>71</sup> OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

<sup>72</sup> D'après le rapport 2013 – POTL Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique, en 2012, les effectifs féminins ont progressé de +1,1%, soit un total de 1 300 femmes.

<sup>73</sup> Plan sectoriel mixité transports – Préambule relatif à l'initiative ministérielle, p.2

représentations sexuées du travail dans le secteur du transport. Les entreprises de transport accueillent également des jeunes et des équipes pédagogiques.

En parallèle, l'Etat agit grâce à son réseau territorial des droits des femmes et de l'égalité et à son partenariat avec Pôle emploi. Eu égard aux besoins de recrutement des employeurs du secteur du transport, Pôle emploi veille ainsi à proposer systématiquement des offres aux candidats féminins et masculins.

#### Le plan sectoriel mixité signé avec la CAPEB

Un plan pour la mixité a été signé le 2 juin 2015 avec la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).

Le secteur de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment qui emploie 685 400 personnes compte seulement 11 % de femmes. Le plan pour la mixité qui renouvelle celui de 2007, s'organise autour de quatre objectifs : une orientation plus ouverte pour les jeunes filles et les jeunes garçons, notamment avec l'appui du nouveau parcours mis en place au bénéfice des élèves à partir de la rentrée 2015 ; un travail sur les stéréotypes liés à ces métiers ; la promotion de la mixité et de l'égalité au sein des entreprises ; des acteurs publics mobilisés pour créer un environnement favorable à l'engagement des femmes dans ces métiers.

Des actions sur le terrain dans les établissements scolaires et les entreprises déclineront ce plan de promotion des métiers du bâtiment auprès des publics féminins, tels que le concours « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin », ou l'opération artisans messagers, lancée dans les écoles.

L'entrepreneuriat, notamment la reprise d'entreprises, sera favorisé grâce à un accompagnement spécifique des projets portés par des femmes.

La place des femmes conjointes d'artisans sera mieux valorisée grâce à la promotion d'un statut dédié. Enfin, la CAPEB s'engage à promouvoir auprès des entreprises de son réseau la mixité et l'égalité, notamment au moment de l'accueil des apprentis.

#### L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

Conclus pour trois années entre le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère en charge des droits des femmes, les OPCA et les partenaires sociaux du secteur afférent, les différents accords-cadres nationaux d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) permettent d'initier la question de la mixité professionnelle avec les acteurs et de préfigurer les futurs plans sectoriels mixité.

##### L'EDEC autonomie

L'EDEC autonomie (2014-2016) a été signé le 27 mars 2014 par les ministres en charge de l'emploi, de l'autonomie et des droits des femmes et par les organisations professionnelles de l'Autonomie, quatre organisations syndicales représentatives au niveau national et les OPCA des branches. Il constitue la première action du plan des métiers de l'autonomie et intègre une dimension mixité dans son Volet 1 « Soutien à la fonction RH et au management des entreprises et des associations », axe 3 « Améliorer l'image des métiers, attractivité et promotion de la mixité ». Cette action est soutenue à hauteur de 762.500 euros, dont 30% financés par l'Etat.

## L' EDEC pour l'accueil de la petite enfance

L'EDEC Petite-Enfance (2015-2018) a été signé le 16 février 2015 par le ministre en charge de l'emploi, la secrétaire d'Etat chargée de la Famille, des OPCA et partenaires sociaux du secteur.

L'EDEC Petite-Enfance vise huit branches professionnelles. Deux axes d'actions sont prévus pour développer l'emploi, les compétences et sécuriser les parcours des salariés intervenant auprès du jeune enfant :

- le soutien à la professionnalisation, à la qualification et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière, en assurant la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle ;
- le soutien aux employeurs et aux salariés pour faire face aux enjeux de recrutement et de gestion des ressources humaines du secteur notamment en promouvant la mixité des métiers.

L'Etat s'engage à participer au cofinancement des mesures de l'accord à hauteur maximale de 1 500 000€, soit 30% du montant global, sur 3 ans.

### **3.2.3 La mobilisation des fonds de la formation professionnelle**

Membre du service public de l'emploi, l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) est le premier opérateur des politiques publiques de formation professionnelle pour le compte de l'Etat et des conseils régionaux. Son action est centrée autour de 4 axes : le développement des qualifications ; le retour à l'emploi ; la lutte contre les exclusions et les inégalités ; le développement territorial et régional.

L'AFPA constate une baisse récurrente du nombre de femmes formées alors que le volume total de stagiaires a augmenté en 2014.

#### *Nombre et pourcentage de femmes formées*

| <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|-------------|-------------|-------------|
| 29,3%       | 30,6%       | 28,9%       |
| 43109       | 42 957      | 40 825      |

#### *Répartition des femmes formées par tranche d'âge*

|                    | <b>2012</b>   | <b>2013</b>   | <b>2014</b>   |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| moins de 25ans     | 19,5%<br>8435 | 20%<br>8789   | 21%<br>8628   |
| Entre 25 et 40 ans | 41%<br>17 750 | 43%<br>18 383 | 42%<br>17 242 |
| Plus de 40 ans     | 39%<br>16 924 | 37%<br>15 785 | 37%<br>14 955 |

C'est la raison pour laquelle, l'AFPA s'est fixé pour objectif à l'horizon 2020 d'accueillir 80 000 femmes, de favoriser leur accès à une qualification et d'agir pour diversifier leur choix professionnel.

Dans cette perspective, l'AFPA bénéficie des nouvelles dispositions de la loi du 4 août 2014, établissant qu'à côté des traditionnelles actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ou



encore de promotion professionnelle, les fonds de la formation professionnelle peuvent être mobilisés pour la « *promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » (article 6).

Dans le cadre de la Plateforme sur la mixité des métiers, l'AFPA a construit une journée de sensibilisation sur la mixité à destination des professionnels-les, en particulier des chargés-es de recrutement et des formateurs-trices. L'objectif est de les sensibiliser et d'outiller les équipes afin de les aider à mieux accompagner les stagiaires femmes, à travailler avec les groupes sur les postures, les stéréotypes liés au sexe, les recours possibles en cas de discrimination.

Par ailleurs, l'AFPA a mis en place des outils d'aide à l'orientation et de sécurisation des projets professionnels. « Evolution 21 » est centré sur les compétences transversales. Il permet aux femmes de repérer leurs compétences et d'envisager des mobilités possibles. « Copilote sept » met en perspective les besoins d'emplois dans le domaine choisi. Il constitue un élément sécurisant pour les projets.

Dans le cadre du programme Européen « devin vert, devin tech, devin mobilité », des portraits pour la mixité ont été réalisés : une opératrice régleuse en outillage ; un homme, assistant de vie ; une plaquiste ; des menuisiers... Les entretiens filmés portent sur la perception par l'équipe de formation et les autres stagiaires de choix non traditionnels. Ils illustrent également la façon dont les métiers liés aux nouvelles technologies sont porteurs de diversité et favorisent l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins.

Enfin, l'AFPA propose une information régulière sur les évolutions de la loi sur la formation professionnelle, les accords et les notions liées à l'égalité professionnelle, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et les congés liés à la parentalité.

### **3.2.4 Les COMEEP**

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif et peut concerner tous les employeurs de droit privé, notamment les associations, sociétés civiles, commerciales, coopératives.

Il concerne les salariées en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou en mission d'intérim d'au moins 6 mois.

Les actions éligibles doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail.

L'État prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles et, au maximum :

- 50 % pour les coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail ou bien les coûts de formation et les coûts des actions de sensibilisation dans l'entreprise ;
- 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'État par le préfet de région.

A titre d'exemple, en Ile-de-France, plusieurs conventions dans le secteur des transports ont été signées au cours des trois dernières années et ont abouti à de nombreux recrutements dans le cadre des COMEEP :

- en 2013 dans le transport de voyageurs, 213 recrutements et formations de femmes aux métiers de conductrices de voyageurs ont été opérés ;
- dans le transport sanitaire, plus de 30 femmes ont été formées au métier d'ambulancière et recrutées ;
- en 2014, une convention dans le secteur du transport de marchandises a été signée.

Désormais, dans le secteur des transports, en Ile-de-France, les employeurs recrutent des femmes sans même mobiliser le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **3.2.5 Le volet 2 des Territoires d'excellence pour la formation continue**

Le volet 2 des Territoires d'excellence vise à développer la mixité dans les filières de formation<sup>74</sup> et celle des métiers. Ce deuxième axe a notamment pour objectif de favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle ou continue, aux postes à responsabilité, de réduire les écarts de rémunération avec les hommes et de favoriser l'articulation des temps de vie.

20 actions ont été menées sur l'égalité professionnelle en matière de formation continue. Elles ont concerné 1.953 bénéficiaires, soit 98 en moyenne par action (minimum 15, maximum 450, médiane 55).

---

<sup>74</sup> Axe 1 cité dans la partie 3.1.4.

## **Quelques exemples d'expérimentations relatives à la mixité dans la formation professionnelle**

### *Développer la mixité femmes/ hommes dans les métiers du transport et de la logistique, en Aquitaine*

Dans le cadre des territoires d'excellence, et avec le soutien de la DRDFE d'Aquitaine, du Conseil régional et du FSE, l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport (AFT), les fédérations professionnelles du transport (FNTR, TLF, FNTV, chambre syndicale du déménagement,) se sont mobilisées pour faire connaître le secteur et les métiers du transport et de la logistique à un public féminin et ont réalisé les actions suivantes, entre septembre 2013 et le 31 octobre 2014 : une enquête terrain auprès de 20 entreprises du secteur ; la création d'un tableau de bord dressant une analyse quantitative de l'emploi logistique dans le but d'attirer des candidates dans ces emplois ; le lancement d'une campagne de communication ; des interventions dans les 50 collèges de la région pour présenter les métiers du transport et de la logistique auprès des jeunes de 3<sup>ème</sup> et la création d'un kit RH à destination du transport et de la logistique.

L'AFT a été retenu afin de continuer les actions entamées dans le cadre des territoires d'excellence, grâce au financement du FSE, de la DRDFE, de la DIRECCTE, et du Conseil régional. Sur son fondement, une convention en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes et la mixité dans les transports et la logistique a été signée le 20 novembre 2014, pour une période allant de janvier 2015 à décembre 2017 par le préfet de région, le Conseil régional, les organisations professionnelles, l'AFT et l'OPCA transport. Les engagements de cette convention portent sur 7 volets : orientation, formation d'accès au métier, recrutement, conciliation vie professionnelle-vie privée, rémunération, formation continue, parcours professionnel.

### *Une ambition pour les femmes d'IDF vers les métiers de l'industrie, du bâtiment et des services techniques*

L'AFPA d'Ile de France a mené une opération, entre mai 2013 et juin 2014, pour favoriser l'orientation de femmes et notamment de jeunes femmes sur les formations qu'elle organise vers les métiers de l'industrie, du bâtiment et des services techniques dont le recrutement est à dominante masculine. Cette expérimentation a visé les femmes demandeuses d'emploi et les entreprises. Pour cela une action-formation a été mise en place ainsi qu'un accompagnement des femmes demandeuses d'emploi vers ces formations « dites masculines », ainsi qu'une sensibilisation à ce sujet en direction des entreprises du secteur. En parallèle, l'AFPA a sensibilisé à l'égalité professionnelle les acteurs des métiers de l'Industrie et des services à l'Industrie (maintenance industrielle), du Bâtiment (gros œuvre et autres corps d'Etat) et du Génie Civil, que ce soit au niveau de la construction ou des services d'ingénierie (études méthodes- qualité) associés à ces différents secteurs d'activité.

### *« Femmes, Hommes : partageons nos métiers » en région Midi-Pyrénées*

FACE Grand Toulouse, en partenariat avec les entreprises et les intermédiaires de l'emploi, a mené une action du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014 pour déconstruire les stéréotypes de sexe dans les métiers de l'aide à domicile et le domaine de la petite enfance.

En premier lieu, une réunion d'information collective a réuni 21 hommes de tous âges et toutes situations professionnelles venus s'informer sur la réalité de ce secteur (formation, conditions d'embauche, conditions de travail, débouchés..) auprès des employeurs (association, CCAS...) qui ont répondu à leurs questions. Sur cet échantillon, 11 évaluations en milieu professionnel ont été réalisées dans différentes structures. Cette action s'est conclue par la signature de deux contrats à durée déterminée et l'entrée en formation de deux autres hommes.

## Conclusion

Le gouvernement s'est pleinement engagé afin de réduire les écarts persistants entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, de garantir l'effectivité des droits et de promouvoir la mixité professionnelle.

Afin de favoriser une meilleure insertion professionnelle des femmes, le gouvernement s'est fixé l'objectif de créer 275.000 solutions d'accueil supplémentaires pour les jeunes enfants d'ici 2017. L'EDEC relatif à l'accueil de la petite enfance signé le 16 février 2015 permettra d'accompagner cette évolution et de former les professionnels de façon concomitante.

Par ailleurs, des dispositifs spécifiques sont mis en place afin d'accompagner les femmes les plus éloignées de l'emploi. L'accord-cadre signé entre le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, Pôle emploi et la DGEFP en 2015 jusqu'en 2018 doit permettre de lever les freins à l'emploi pour ces publics. En parallèle, l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents contrats de la politique de la ville signés en 2014 ou en 2015 pour six ans, favorise le maintien d'une vigilance particulière pour les femmes des quartiers prioritaires.

Les différentes mesures relatives à l'insertion professionnelle des femmes ont pour objectif d'atteindre un taux de créatrices d'entreprises de 40% en 2017, et de façon générale un taux d'emploi des femmes de 70% à horizon 2020.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les huit nouveaux Territoires d'excellence 2015-2016 favoriseront l'expérimentation d'actions de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises.

En parallèle, la mise en place de groupes d'échanges de bonnes pratiques entre les entreprises du SBF 120 et les TPE-PME avec lesquelles elles travaillent, permettra à compter de juin 2015 un essaimage des exemples innovants ou des actions les plus efficaces en matière d'égalité professionnelle.

Le rapprochement en 2015 des deux labels Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et, Diversité simplifiera les démarches pour les entreprises et les structures des trois fonctions publiques. Ce dispositif doit permettre de créer un effet levier et d'inciter les différentes structures à nouer un dialogue social autour de ce sujet.

Un nouvel appel à projets spécifique du FSE portant sur l'égalité et la mixité professionnelles sera lancé à l'échelle nationale en 2016 afin de financer des organismes de formation, des associations, des syndicats souhaitant présenter un projet sur ces sujets.

Enfin les sociétés cotées ainsi que les entreprises et les établissements publics, présenteront pour être en conformité avec la loi 40% de femmes dans leur conseil d'administration d'ici 2017. De la même façon, les flux de nomination aux postes de cadres dirigeants de la fonction publique devront atteindre 40% à cette même date.

Les entreprises privées de plus de 250 salariés et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros devront présenter 40% de leur CA féminisé à compter de 2020.

En matière de mixité professionnelle, la généralisation du PIIODMEP à la rentrée 2015 au collège et au lycée sensibilisera les élèves à la question de la mixité dans les filières et les métiers.

Par ailleurs, le développement des dix plans sectoriels Mixité dans des secteurs économiques clés permettra de contribuer à l'objectif d'un tiers des métiers mixtes en 2025.

Fort des nombreuses mesures qu'il a déjà prises, le gouvernement poursuit la politique menée afin de renforcer toujours davantage l'insertion professionnelle des femmes, d'ancrer l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes et de convaincre de l'efficience et de l'opportunité que représente la mixité dans les différentes structures.

**Annexe 1 : Article D1145-6 du code du travail relatif au rapport faisant l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le conseil**

Modifié par Décret n°2014-524 du 22 mai 2014 - art. 16

*Tous les deux ans, le ministre chargé des droits des femmes adresse au Conseil supérieur un rapport faisant l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le conseil.*

*Ce rapport comporte, en particulier :*

*1° Un bilan des activités menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par :*

*a) Pôle emploi ;*

*b) L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ;*

*c) L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;*

*d) Les services d'inspection du travail ;*

*2° Un compte rendu des travaux réalisés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la Commission nationale de la négociation collective en application du 8° de l'article L. 2271-1 ;*

*3° Un bilan des actions réalisées en matière d'articulation des temps et de modes de garde ;*

*4° Un bilan des actions engagées en matière d'orientation et de mixité dans les filières scolaires et de l'enseignement supérieur ainsi qu'en matière de mixité dans les métiers.*

*Au vu du rapport qui lui est adressé, le Conseil supérieur émet un avis rendu public.*

NOTA :

Décret n° 2009-624 du 6 juin 2009 article 1 : Les dispositions réglementaires instituant les commissions administratives à caractère consultatif dont la liste est annexée au présent décret sont prorogées pour une durée de cinq ans (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Conformément à l'article 1 du décret n° 2014-598 du 6 juin 2014, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est renouvelé pour une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent décret (8 juin 2015).

## Annexe 2 : Liste des administrations centrales et des opérateurs ayant contribué au rapport

- ***Administrations centrales***

DGCS

DGCS-SDFE

DGEFP

DGESCO

DGESIP

DGT

DSS

- ***Opérateurs***

AFPA

ANACT

Pôle emploi

- ***Autres services et autorités indépendantes***

Défenseur des droits

Inspection du travail

### **Annexe 3 : Les avis rendus par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle depuis 2012, et les réponses apportées par le gouvernement**

- Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 10 juin 2013 sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les relations de travail entre les femmes et les hommes sur la base d'une consultation des salariés de neuf grandes entreprises françaises du 17 décembre 2013
- Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les deux projets de décrets relatifs à la prestation partagée d'éducation de l'enfant prévue par l'article 8 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 8 décembre 2014
- Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le projet de loi relatif au dialogue social et au soutien à l'activité des salariés du 11 mai 2015



**Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 10 juin 2013  
sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

➤ **Sur le CLCA**, les observations principales du CSEP portent sur la durée du congé parental, le fait que les montants alloués de prestation partagée de l'éducation de l'enfant renvoient à des décrets, que le congé soit trop court s'il n'est pas partagé. Les membres du CSEP souhaitent que cette réforme soit menée parallèlement à une amélioration des places d'accueil des jeunes enfants.

Réponses apportées par le gouvernement

L'article 8 de la loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a donné lieu à deux décrets du 30 décembre 2014 relatifs à la prestation partagée d'éducation de l'enfant en précisant les modalités d'application.

L'objectif du gouvernement est d'accroître de 275.000 le nombre de places d'accueil de jeunes enfants entre 2012 et 2017 (+ 20 % en cinq ans). Dans cette perspective, le gouvernement a notamment augmenté de 2.000 euros en 2015 la subvention de l'Etat attribuée par place, le montant moyen par place d'accueil passant ainsi à 10.800 euros.

➤ **Sur la parité dans les conseils d'administration et de surveillance**, les organisations syndicales y sont globalement favorables mais certaines soulignent la difficulté d'appliquer la parité aux entreprises (cf abaissement du seuil aux entreprises de 250 salariés). Pour la représentation des institutions représentatives du personnel, certaines organisations syndicales prônent une mixité proportionnelle plutôt que la parité.

Réponses apportées par le gouvernement

Les articles 60 à 76 de la loi du 4 août concernent la parité. Trois décrets ont été pris : celui du 21 avril 2015 relatif à l'aide publique aux partis et groupements politiques, celui du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et celui du 27 mars 2015 relatif à l'égal accès des femmes et des hommes aux commissions et instances consultatives ou délibératives placées auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France, répondant aux observations générales tout en maintenant le seuil.

Les dispositions du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi répondent aux demandes du CSEP par l'introduction d'une représentation proportionnelle de femmes et d'hommes dans les IRP.

➤ **Sur le CET**, la CFDT est défavorable à la monétisation du CET, la CGT dubitative et FO souhaite que soient limitées le nombre d'heures transférables.

Réponse apportée par le gouvernement

Pris en application de l'article 18 de la loi du 4 août 2014, le décret du 17 décembre 2014 éclaircit les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation et les conditions dans lesquelles elle est évaluée, répondant ainsi aux demandes du CSEP.

➤ **Sur l'interdiction de soumissionner à un marché public**, le MEDEF, la CG-PME et l'UPA y sont défavorables. La CFE-CGC et la CFDT favorables

Réponse apportée par le gouvernement

L'article 16 de la loi du 4 août met en place l'obligation et la sanction prévues.

**Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
sur les relations de travail entre les femmes et les hommes  
sur la base d'une consultation des salariés de neuf grandes entreprises françaises du 17 décembre 2013**

Le CSEP a lancé une enquête auprès de 15.000 salariés sur les relations professionnelles entre les hommes et les femmes, confiée à LH2, abordant des scènes de la vie quotidienne, notamment des phrases stéréotypées et des comportements sexistes fréquents, sans prononcer initialement le terme de sexisme afin de mieux identifier le phénomène.

Neuf grandes entreprises françaises se sont impliquées dans cette démarche : Radio France, France Télévision, la RATP, la SNCF, Orange, GDF Suez, le groupe La Poste, Air France et LVMH ont mis en place une consultation auprès de leurs salarié-es. Par ailleurs, un sondage national auprès des cadres des établissements publics et privés de 250 salariés et plus a été organisé.

Cet avis a donné lieu à 4 recommandations :

**Rendre visible le sexisme dans les organisations de travail**

Le CSEP propose que les enquêtes « Conditions de travail », « Sumer », « REPONSE » et « VIRAGE » soient sexuées et que des indicateurs sur les comportements sexistes soient introduits.

Réponses apportées :

Ces propositions ont été retenues : des réunions ont été organisées avec la DARES afin d'introduire ces données sexuées dans la prochaine enquête Sumer, une réunion est programmée en septembre pour l'enquête REPONSE, et des réunions ont eu lieu avec l'INED, pour l'enquête VIRAGE. La proposition qu'une enquête de même nature que celle menée par LH2 soit réalisée auprès des PME et des salariés non-cadres, n'a pas été mise en œuvre à ce jour.

**Mieux définir le sexisme au travail**

Le CSEP décide de mettre en place un groupe de travail sur le sexisme au travail : les travaux de ce groupe de travail, débutés en janvier 2014, ont conduit au rapport sur « le sexisme dans le monde du travail » présenté aux deux ministres le 6 mars 2015, qui contient une proposition de définition juridique du sexisme dans le code du travail (recommandation 18).

Réponse apportée par le gouvernement :

La définition du CSEP a notamment été reprise dans le cahier des charges « socle commun » des labels Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et Diversité.

**Prévenir, informer, et former sur le sexisme**

Le CSEP veut inciter les branches et les entreprises à engager des actions de sensibilisation, de formation et de communication, et suggère une campagne de communication nationale sur le sexisme au travail. La mise en œuvre des expérimentations dans le cadre des neuf régions, socles des territoires d'excellence, qui mènent des actions contre les stéréotypes à l'école, au collège et dans les entreprises avait anticipé cette première proposition. La seconde proposition a été relayée par le rapport sur le sexisme au travail.

**Etudier les voies de recours possibles contre le sexisme**

Le CSEP veut sensibiliser les responsables syndicaux et informer sur les voies légales possibles. Le rapport sur le sexisme au travail comporte une recommandation 15 pour inciter les partenaires sociaux à procéder à un état des lieux du nombre et de la qualité des outils mis en place par les branches professionnelles pour sensibiliser et proposer des améliorations s'agissant des conditions et de l'environnement de travail.

Réponse apportée par le gouvernement :

Dès la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel intégrant le délit de harcèlement sexuel dans le code du travail et dans le droit de la fonction publique, les informations relatives aux voies de recours possibles contre le harcèlement à raison du sexe ont été portées à la connaissance des femmes par les CIDFF et les DRDFE.

**Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les deux projets de décrets relatifs à la prestation partagée d'éducation de l'enfant prévue par l'article 8 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**

L'article 8 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a remplacé le complément de libre choix d'activité (CLCA) et le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) par la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPAREE) majorée. Les décrets tirent les conséquences de la modification du nom de la prestation et procèdent aux mesures d'adaptation des textes nécessaires. Par ailleurs, l'un des décrets fixe les paramètres du nouveau dispositif, notamment les durées de versement de la prestation et les âges limites jusqu'auxquels le versement peut être prolongé lorsque les deux membres du couple font valoir chacun leur droit.

Les organisations syndicales et des personnes qualifiées regrettent les contraintes supplémentaires pour les familles, engendrées par la création de la PREPAREE.

La CFTC remarque que le partage entre les deux parents est présenté de façon plus subtile dans le texte, puisqu'il est question de « 24 mois pour chacun des membres du couple » mais la durée prise par l'un est déduite de la durée prévue pour le 2ème, ce qui revient à un strict partage de 18 mois chacun si le couple veut pouvoir bénéficier de la limite des trois ans. Dans le cas contraire, le congé sera réduit à 24 mois, soit 1 an de perdu pour les mères et surtout pour les enfants. Elle note aussi s'agissant de la PREPAREE majorée (ancien COLCA), traitée au point 17 de l'article 1 de l'un des décrets, que la durée maximum de 8 mois correspond en fait à la durée actuelle effective, puisque le congé post-natal à partir du 3ème enfant est de 4 mois et que cette prestation cesse au premier anniversaire de l'enfant, soit compte tenu de l'effet N-1, le mois précédant ledit anniversaire.

Les organisations syndicales et les personnes qualifiées relèvent deux points positifs : la possibilité de bénéficier de 6 mois de PREPAREE pour chacun des parents dès le 1er enfant et l'allongement de la durée à 48 mois pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants. Mais elles estiment que ces aménagements ne sont pas suffisants.

Plusieurs membres du CSEP ont regretté avoir été saisis dans des délais trop courts.

Réponses apportées par le gouvernement :

Les deux décrets ont été signés et publiés, conformément aux orientations gouvernementales, dans leur version présentée à cette instance consultative.

## **Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi du 11 mai 2015**

Les membres du CSEP se prononcent sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi : ils estiment avoir été saisi trop tardivement, ce texte étant très technique, et revenant moins d'un an après sur les avancées en matière d'égalité professionnelle de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Pour le MEDEF ce projet de loi s'inscrit dans le prolongement de la négociation menée en vue d'une modernisation du dialogue social qui reprend un certain nombre des propositions formulées : regroupement des consultations en trois temps forts et regroupement des négociations et possibilité de négocier la temporalité de cette négociation, possibilité d'organiser des réunions communes sur des sujets intéressant plusieurs instances.

Les organisations syndicales et les personnalités qualifiées en général, émettent des réserves sur les articles 5, 13 et 14, seuls articles sur lesquels le CSEP a été saisi :

*Sur l'article 5* : les remarques portent sur le fait que l'amélioration de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP par l'introduction d'une représentation proportionnelle aurait pu être étendue à d'autres types d'élections professionnelles, que la sanction de l'annulation de l'élection n'est pas suffisamment graduelle, que la représentation patronale n'est pas impactée par la réforme ;

*Sur les articles 13 et 14* : au-delà du regroupement des négociations dont l'effet simplificateur est généralement admis, 7 critiques sont formulées :

- RSE et RSC sont supprimés ;
- il n'existe plus de lien entre ces rapports et la négociation collective ;
- la périodicité de la négociation sur les salaires peut s'étendre jusqu'à trois ans ;
- la commission égalité obligatoire (entreprises d'au moins 200 salariés) est supprimée ;
- la négociation relative à la qualité de vie au travail devient une négociation globale, intégrant l'égalité professionnelle ;
- il n'existe plus d'obligation de signer un accord relatif à l'égalité professionnelle ;
- il existe une incertitude forte sur le maintien de la sanction pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

### Réponses apportées par le gouvernement :

Par un communiqué du 11 mai 2015, Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et Pascale Boistard, secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes, indiquent que le gouvernement proposera un amendement précisant que la base de données unique comprendra obligatoirement une rubrique spécifique à l'analyse de situation comparée des femmes et des hommes. Le contenu du RSC tel qu'il est défini par la loi du 4 août 2014 sera intégralement mentionné dans la loi.

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, à défaut d'accord, de proposer un plan d'action unilatéral, demeure inchangée. Les entreprises qui ne se conformeraient pas à ces obligations, resteront soumises à une pénalité de 1% de la masse salariale.

#### **Annexe 4 : Liste des acronymes**

ACSE : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

ADF : Association des départements de France

ADFPT : Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports

ADIE : Association pour le droit à l'initiative économique

ADOM : Association des directeurs des organismes de mutualité

AFFDU : Association des femmes françaises diplômées des universités

AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AFT : Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport

AMF : Association des maires de France

AMUE : Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur et de recherche

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANEF : Association nationale des études féministes

ARACT : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

ARF : Association des régions de France

ARGEF : Association de recherche sur le genre en éducation et formation

ARS : Agence régionale de santé

APCE : Agence pour la création d'entreprise

ASDM : Association des syndicats de la maintenance des matériels agricoles, de travaux publics de manutention et de parcs et jardins

BAIE : Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi

BGE : réseau national d'appui aux entrepreneurs

CAF : Caisse d'allocations familiales

CAP : Certificat d'aptitudes professionnelles

CAPEB : Confédération des l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

CCAS : Centre communal d'action sociale

CCI : Chambre de commerce et d'industrie

CDC : Caisse des dépôts

CE : Conseil d'Etat

CESE : Conseil économique, sociale et environnemental

CET : Conseillers de l'enseignement technologique

CGET : Commissariat général à l'égalité des territoires

CGPME : Confédération générale des petites et moyennes entreprises

CIDFE : Comité Interministériel des droits des femmes

CIDFF : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

CIV : Comité interministériel des villes

CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale

CMEE : Chargé de mission école-entreprise

CNAF : Caisse nationale d'allocations familiales

CNDS : Centre national pour le développement du sport

CNIDFF : Centre national d'information des droits des femmes et des familles

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

CNML : Conseil national des missions locales

CNU : Conseil national des universités

CLCA : Complément de libre choix d'activité

CLIFE : Cellule locale d'insertion professionnelle

COG : Convention d'objectifs et de gestion

COMEEP : Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

COMEX : Comité exécutif

CPE : Congé parental d'éducation

CPOM : Convention d'objectifs et de moyens

CSA : Conseil supérieur de l'audiovisuel

CSEP : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

CUCS : Contrat urbain de cohésion sociale

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Datar : Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale

DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

DGEFP : Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire

DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

DGCS : Direction générale de la cohésion sociale

DGT : Direction générale du travail

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DRAAF : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

DRDFE : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

EAJE : Etablissements d'accueil des jeunes enfants

EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences

EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale

EPIC : Etablissement public, industriel et commercial

ESEN : Ecole supérieure de l'éducation nationale

FACE : Fondation agir contre l'exclusion

FEADER : Fonds européen agricole pour le développement rural

FEAMP : Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche

FEDER : Fonds européen de développement régional

FESI : Fonds européens structurels d'investissement

FGIF : Fond de garantie pour l'initiative des femmes

FNAM : Fédération nationale des métiers de l'aéronautique

FSE : Fonds social européen

GIFAS : Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales

GIP : Groupements d'intérêt public

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

HALDE : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

HCE : Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

IA-IPR EVS : Inspecteur académique – Inspecteur pédagogique régional établissement et vie scolaire

IEN-IO : inspecteur de l'éducation nationale – chargé de l'Information et de l'Orientation

IPE : ingénieur pour l'école

ISM Corum : Inter Service Migrants – Centre d'Observation de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations

MAM : Maison d'assistants maternels

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MENESR : Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

NAO : Négociation annuelle obligatoire

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions

ONZUS : Observatoire national des zones urbaines sensibles

OPALE : Observer, Penser, Agir avec les Lois pour l'Égalité

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

OPE : Objectif pour l'emploi

PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

PAJE : Prestation d'accueil du jeune enfant

PEPITE : Pôle étudiant pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat

PIDFE : Programmation interministérielle des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

PIIODEM : Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel

PJJ : Protection judiciaire de la jeunesse

PMI : Protection maternelle et infantile

PNR : Programme national de réforme

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi

PON : Programme d'opérationnel national, relatif au FSE

PREPAREE : Prestation partagée d'éducation de l'enfant

PRSEFH : Plan régional stratégique de l'égalité entre les femmes et les hommes

RSC : Rapport de situation comparée

RSE : Rapport sur la situation économique de l'entreprise

SA : Société anonyme

SAIO : Service académique d'information et d'orientation

SCA : Société à commandite par actions

SCUIO : Service commun universitaire d'information et d'orientation des universités

SDFE : Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

SGAR : Secrétariat général aux affaires régionales

SGCIV : Secrétariat général du comité interministériel des villes

SPE : Service public de l'emploi

UE : Union européenne

UNML : Union nationale des missions locales

UT : Unité territoriale

VAE : Validation des acquis de l'expérience

ZUS : Zone urbaine sensible