



**Ministère du travail, de l'emploi, de la formation  
professionnelle et du dialogue social**

**COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES  
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**

**Bilan 2013**

**Programme  
d'actions 2014**



## **COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

Nom du Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

**Agnès Leclerc** [agnes.leclerc@sante.gouv.fr](mailto:agnes.leclerc@sante.gouv.fr) 01 40 56 66 42

## INTRODUCTION SYNTHÉTIQUE

---



Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est largement impliqué dans la mise en œuvre du Plan d'action interministériel adopté le 30 novembre 2012. Le nombre et la diversité des engagements figurant dans la feuille de route égalité entre les femmes et les hommes du ministère en est l'illustration.

D'ores et déjà ces actions ont été largement engagées voire mises en œuvre.

### ✓ volet Etat employeur :

Le Plan d'action RH commun aux trois ministères sociaux s'inscrit dans la dynamique du label diversité obtenu par les ministères sociaux en juillet 2012 et du Plan d'action interministériel du 30 novembre 2012 (exemplarité de l'Etat employeur). Cette dynamique a été encore consolidée par la signature le 8 mars dernier du Protocole d'Accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Même si un certain nombre d'actions prévues dans ce plan ont déjà été engagées, il convient de souligner que, conformément à la circulaire du ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique du 8 juillet 2013, les organisations syndicales ont été invitées à faire savoir si elles souhaitent décliner les termes du protocole en s'engageant dans la négociation d'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux.

### ✓ volet Politiques publiques :

Un certain nombre d'engagements-phare du gouvernement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes relèvent du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Certains ont déjà été mis en œuvre comme la révision du dispositif de pénalité pour les entreprises d'au moins cinquante salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, un plan d'action unilatéral, l'amélioration de la protection du travail à temps partiel par la loi de sécurisation de l'emploi, la prise en compte de l'objectif de mixité des métiers dans la mise en œuvre de la loi sur les emplois d'avenir ou les contrats de génération...

Pour mener à bien ces différentes actions la méthode du dialogue social a été privilégiée et les positions des partenaires sociaux au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et les résultats de leurs négociations (sécurisation de l'emploi/égalité qualité de vie au travail) ont été dûment prises en compte. Le ministère a par ailleurs participé activement aux travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Il est également largement partie prenante des expérimentations engagées dans 9 régions (« territoires d'excellence pour l'égalité »)

Pôle emploi a, de son côté, été également pleinement mobilisé non seulement dans ces expérimentations mais plus globalement au travers d'une convention avec le ministère du travail et le ministère des droits des femmes.

Il faut également souligner la participation du ministère aux travaux du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2014 les actions à mener s'inscriront dans le prolongement de la conférence sociale de juin 2013 et de la mise en œuvre du projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes dont l'un des axes vise à renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité d'accès à la formation professionnelle devrait constituer des objectifs prioritaires, notamment dans le cadre du projet de loi relatif à la formation professionnelle qui pourrait être adopté au 1<sup>e</sup> semestre 2014 pour tirer les conséquences de la négociation engagée entre partenaires sociaux sur ce sujet.

Le ministère sera pleinement impliqué dans la mise en œuvre du plan mixité des métiers 2014.

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE  
L'AMELIORATION DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

Commentaire : Le projet de plan d'action des ministères sociaux a été élaboré avant la signature du Protocole d'accord du 8 mars dernier sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ce projet de plan, commun à l'ensemble des ministères sociaux et qui s'articule autour de 6 axes (mesures) a été complété par 4 nouvelles actions pour mieux prendre en compte le contenu du Protocole.

**MESURE 1 : AMELIORER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE ET L'ANALYSE DE LA SITUATION RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES**

Description : 4 actions

- *enrichir les bilans sociaux d'un bilan de la diversité, en affichant clairement la situation comparée des femmes et des hommes en termes de résultats en matière de recrutement, de mobilité, d'avancement et de rémunération* :. réalisé pour le bilan social travail 2011
- *intégrer, dans le rapport annuel de la diversité dans les ministères chargés des affaires sociales, les actions qui concourent, directement ou non, à une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes* :. sera pris en compte lors de la réalisation du rapport annuel diversité 2012 ; y seront intégrées, a minima, les thématiques figurant dans les bilans sociaux 2011, enrichies par de nouvelles données sexuées.
- *conduire, sous l'angle du genre, une étude interne sur la question des rémunérations des agents non titulaires et des primes versées aux fonctionnaires* : réalisé en 2011 pour les primes des fonctionnaires et contractuels en services déconcentrés ; un nouveau bilan plus complet est en cours de réalisation pour l'année 2012 ; réflexion à mener sur la faisabilité d'une analyse comparée des rémunérations principales des contractuels ; une autre étude sera réalisée en 2013/2014 sur le niveau indemnitaire des emplois fonctionnels/
- *réaliser une enquête sur le ressenti des agents à l'égard de leur parcours de carrière* programmée en 2014

**MESURE 2 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES, LES PREJUGES ET LES AUTRES FACTEURS DE DISCRIMINATIONS**

Description : 4 actions

- *continuer de réaliser des supports pédagogiques sur les thématiques de la diversité et notamment celle de l'égalité femmes/hommes* : une plaquette dématérialisée sera réalisée à partir de la position des organisations syndicales sur la négociation d'un accord /veille juridique sur la diversité, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines

- mener une campagne continue d'information sur les actions entreprises : diffusion périodique de brèves dans les supports de communication interne (Acteurs magazine, Connexion) actualisation des intranet, information périodique des référents diversité et correspondants communication/ Séminaire « regards croisés sur la diversité » le 26 mars avec un focus égalité femmes/hommes
- organiser une manifestation le 8 mars, journée de la femme, avec des expositions, des conférenciers, des spectacles de sensibilisation à la thématique : pour la semaine du 8 mars : projection de films en présence d'experts/personnalités, réalisation de quizz sur les films, présentation par PowerPoint des données reprenant les chiffres clé du SDFE.
- contribuer auprès de la délégation de la communication des ministères chargés des affaires sociales à la réalisation d'interviews filmées des membres de l'encadrement supérieur de l'administration centrale et de services déconcentrés des ministères chargés des affaires sociales, dont principalement des femmes afin de les faire s'exprimer sur leur ressenti sur leurs fonctions, sur leurs parcours et les difficultés éventuellement rencontrées pour accéder à ces postes : interviews réalisées en juin/juillet 2013, montage et diffusion prévus avant fin 2013.

### MESURE 3: FORMER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS A LA PROBLEMATIQUE DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Description : constituer, former et animer un réseau de référents diversité : réseau constitué en 2012 (le réseau national compte 99 référents répartis en administration centrale, DRJSCS, DIRECCTE et ARS) L'animation du réseau est notamment réalisée par des séminaires nationaux (11 mai 2012 et 11 janvier 2013)

- former à ces enjeux l'encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire RH et les représentants du personnel par un prestataire extérieur ainsi que les gestionnaires RH et les autres agents par les référents diversité : ALTIDEM a animé entre novembre 2012 et janvier 2013 deux séminaires pour les représentants du personnel, deux séminaires pour les équipes de direction d'administration centrale, quatre journées de formation pour les responsables de bureaux RH, trois séminaires pour les directeurs de services déconcentrés ; les autres formations, assurées par les référents diversité, sont déjà largement engagées dans plusieurs régions (elles ont concerné à ce jour 10,6% des agents des DIRECCTE).
- veiller à ce que l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle prenne en compte dans ses actions de formation sur les ressources humaines, les enjeux de l'égalité femmes/hommes : Le contrat d'objectifs et de performance (COP) de l'INTEFP comporte plusieurs mesures sur la prise en compte de l'égalité dans la professionnalisation des jurys, dans le contenu des formations existantes, dans les formations à réaliser spécifiquement sur ces thèmes ; module de sensibilisation à intégrer à toutes les actions de formation initiales appropriées. Une évaluation sera effectuée en 2014.

## MESURE 4 : MESURES SPECIFIQUES AUX OPERATIONS DE RECRUTEMENT

### Description : 5 actions

- *tendre à une composition paritaire des jurys de concours et examens et des membres des commissions de sélection* : objectif atteint pour l'ensemble des jurys et commissions de sélection
- *anticiper les contraintes d'agenda des membres de jurys* : à mettre en place
- *favoriser la compréhension des mécanismes subjectifs d'appréciation, les mécanismes inconscients, les écueils à éviter afin de rester objectif et prévenir les risques directs et indirects de discrimination lors de l'épreuve orale* : les membres des jurys sont systématiquement sensibilisés à cette problématique.
- *veiller pour les autres formes de recrutements à l'application effective des règles de transparence et de traçabilité définies par l'instruction du 27 juillet 2012 relative aux nouvelles procédures de recrutement mises en place dans les ministères chargés des affaires sociales*. instruction en cours d'application dans les services centraux et déconcentrés/ Une instruction sur la professionnalisation des membres de jury sera diffusée dans les services pour faire connaître l'ensemble des mesures produites par un groupe de travail mis en place en 2012.
- *veiller au respect de la neutralité des genres dans la rédaction des notes, rapports, fiches de postes et à la féminisation des titres et fonctions lorsque cela est pertinent*. répertoire des métiers travail mis en conformité/suppression du terme mademoiselle des procédures de recrutement, guide de remplissage de la fiche de poste en cours d'actualisation et circulaire du 10 janvier 2013 relative à la pérennisation de la BIEAC.

## MESURE 5 : MESURES SPECIFIQUES A LA CARRIERE DES AGENTS ET A L'EXERCICE DE LEUR ACTIVITE

### Description : 3 actions

- *mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée* : : diffusion d'un guide du retour après une absence de longue durée
- *favoriser une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels* projet de charte sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est en phase de consultation.
- *limiter l'impact de la durée des formations et de leur localisation géographique sur la situation des agents connaissant les plus fortes contraintes* : modalités de mise en œuvre prévues dans la charte sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (cf supra)

## MESURE 6 : MESURES RELATIVES AUX PARCOURS PROFESSIONNELS : PROMOTIONS ET MOBILITES

### Description : 4 actions (dont 1 nouvelle)

- *veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun agent* : analyses en cours
- *mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement dans les services centraux* la mesure s'applique à partir de 2013/ le taux de 20% a été dépassé dans les services centraux travail en 2012/ pendant les 7 premiers mois de l'année 2013, pour l'ensemble des ministères sociaux, il y a 3

nominations<sup>1</sup> de cadres dirigeants (0 femme) et 32 nominations sur des emplois de direction dont 14 femmes.

- *mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement dans les services déconcentrés.* la mesure s'applique à partir de 2013/ en 2012 dans les services déconcentrés, pour les postes relevant du ministère du travail à l'exclusion de ceux relevant de Bercy, les nominations intervenues en services déconcentrés sur les postes visés par le décret concernent en 2011 32% de femmes et 36% en 2012 de femmes/ pour les 6 premiers mois de l'année 2013 on compte 18 nominations (7 femmes) dont 10 primo-nominations (5 femmes).
- *affiner la connaissance des freins( étude et ou enquête à conduire en 2014).*

### **Conclusion :**

Les actions prévues ont été engagées globalement selon le calendrier prévu. Le plan s'inscrit dans la durée et comporte de nombreuses mesures. C'est pourquoi certaines ne pourront pas être mises en œuvre avant 2014 (cf supra).

Par ailleurs, les organisations syndicales ont été invitées à faire savoir si elles souhaitent décliner les termes du protocole en s'engageant dans la négociation d'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux.

UNE POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI SE TRADUIT DANS  
L'ORGANISATION DU MINISTERE

### **MESURE 1 : DRESSER UNE PHOTOGRAPHIE EXACTE EN TERMES DE PARITE DE L'ENSEMBLE DES INSTANCES CONSULTATIVES RELEVANT DU MINISTERE**

Cette photographie est en cours de finalisation.

L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INSCRITE DANS LA PRODUCTION D'ETUDES  
ET DE STATISTIQUES DU MINISTERE

### **MESURE 1 : SYSTEMATISER LA PRODUCTION DE STATISTIQUES SEXUEES**

**Action 1 : Mettre en ligne des tableaux détaillant de façon systématique les statistiques sexuées en complément de ceux introduits dans les diverses publications de bilan.**

⇒ La Dares a ainsi mis en ligne des tableaux détaillant de manière systématique les données sur les risques professionnels par sexe : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Les\\_donnees\\_sur\\_les\\_risques\\_professionnels\\_par\\_sexe\\_en\\_2010-2.xls](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Les_donnees_sur_les_risques_professionnels_par_sexe_en_2010-2.xls)

<sup>1</sup> les chiffres indiqués ici concernent l'ensemble des nominations/renouvellements sans distinguer spécifiquement les primo-nominations.



## MESURE 2 : REALISER DES ETUDES ET RECHERCHES PRENANT EN COMPTE LE GENRE

### Action 2 : Programmer de nouvelles études prenant en compte le genre dans le cadre de la préparation du programme de travail de la Dares pour 2013.

⇒ La Dares a inscrit plusieurs études et recherches prenant en compte le genre dans son programme de travail pour 2013 :

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Programme\\_de\\_travail\\_2013\\_Dares.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Programme_de_travail_2013_Dares.pdf))

Plusieurs de ces travaux seront finalisés et publiés en fin d'année-début d'année prochaine. Certains n'ont pas pu être conduits pour diverses raisons (précisées ci-dessous) et pourront être reportés en 2014.

✓ Sur la participation de la DARES à l'évaluation des expérimentations sur l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle lancées par la DGT avec le ministère du Droit des femmes, les remontées d'information sur ces expérimentations, encore parcellaires, n'ont pas encore permis de mener une évaluation de leurs effets.

✓ L'étude initiée en 2012 sur le rôle de la composition familiale et des caractéristiques du conjoint dans le recours au CLCA<sup>2</sup> et dans le retour à l'emploi des bénéficiaires à partir des enquêtes entrants et sortants de la Drees (MAR) a été finalisée et publiée en novembre 2013.

✓ L'étude sur l'évolution sur longue période de la « ségrégation professionnelle » hommes-femmes dans les métiers en France à partir des séries longues rétrospectives de l'enquête Emploi a été réalisée et a été publiée en décembre 2013.

✓ L'appel à projets sur les accords d'entreprise et les plans d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'a pas été lancé en 2013. Il devait s'articuler avec les évaluations des expérimentations menées dans quelques régions sur l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle auxquelles la Dares devait participer. Deux raisons principales peuvent être mentionnées : le manque de crédits disponibles pour 2013 ; le manque d'informations sur les expérimentations menées en régions. Il pourrait être effectué dans le cadre de la programmation 2014.

✓ L'étude décrivant les zones d'emploi en fonction des différences salariales qui y sont observées entre femmes et hommes, notamment en distinguant par zone d'emploi les facteurs expliquant ces écarts, de leur composante inexpliquée, en cours actuellement, devrait donner lieu à un document d'étude de la DARES et un Dares-Analyse à l'horizon du 4<sup>ème</sup> trimestre 2013 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2014. Des présentations de versions préliminaires de ce travail ont été faites lors de la réunion du Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle, qui s'est tenue le 28 Mai 2013.

✓ L'étude analysant les écarts de salaires entre hommes et femmes à partir des entreprises ayant conduit des négociations sur l'égalité professionnelle, matérialisées par le dépôt d'un texte dans les services de l'inspection du travail, en comparaison de celles n'ayant pas déposé de texte, actuellement en cours, pourrait donner lieu à une restitution à l'horizon du 1<sup>er</sup> semestre 2014. Elle comprendra un focus particulier sur les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire.

✓ L'étude sur l'élasticité de l'offre de travail par sexe et configuration familiale pourrait être engagée en 2014

---

<sup>2</sup> Complément de libre choix d'activité.

✓ L'étude descriptive dressant le portrait des femmes créatrices d'entreprises à partir des données de l'enquête SINE de l'Insee et éventuellement des données disponibles sur le dispositif Nacre est devenue sans objet suite à la publication par l'Insee des différentes statistiques correspondantes. Une réorientation du thème de l'étude - sur l'influence des réseaux personnels et professionnels dont disposent les femmes créatrices d'entreprises - devra être étudiée.

✓ La Dares participe à la Commission du Label égalité professionnelle (MAR).

### **MESURE 3 : ETUDES D'IMPACT, COMMUNICATION, SUIVI**

Les projets de loi sur les emplois d'avenir et sur les contrats de génération ont pris en compte cette étude d'impact.

En matière de communication les messages sur l'égalité F/H ont été largement relayés en externe à l'occasion d'événements ou de prises de parole de la ministre ainsi qu'en interne dans les différents supports de communication.

Des contacts très réguliers entre cabinet, directions et haut fonctionnaire permettent d'assurer le meilleur suivi.

<p>LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</p>
---

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

#### **VOLET TRAVAIL**

### **MESURE 1 : EFFECTIVITE DU DROIT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE F/H (OBLIGATION DE PRODUIRE RSC, OBLIGATION ACCORD OU PA SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE)**

- *élaboration de l'outil méthodologique « kit national » pour les entreprises sur l'égalité entre l'égalité F/H et le RSC :*

Le ministère (DGT/ANACT) a étroitement contribué à la conception du site internet ega-pro.fr destiné à aider les entreprises à remplir leurs obligations et recensant les démarches et les bonnes pratiques. Ce site a été élaboré avec les partenaires sociaux dans le cadre du CSEP et a été ouvert en décembre 2012.

- *effectivité du droit sur la pénalité 1%- démarche expérimentale avec trois régions sur triptyque information/appui-conseil/contrôle :*

La démarche d'expérimentation « territoires d'excellence vers l'égalité professionnelle comporte trois axes : réaliser l'égalité professionnelle dans les PME-TPE par une effectivité du droit/développer la mixité des filières de formation et des métiers/lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parental. Cette démarche est déclinée au travers de conventions signées entre novembre 2012 et février 2013 avec 9 régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou- Charente, Rhône-Alpes et la Réunion. Les 9 régions se sont

particulièrement mobilisées sur le 1<sup>er</sup> volet de l'expérimentation. Les actions d'accompagnement des PME sont conduites au travers d'appels à projets dont le pilotage est assuré au travers de COPIL régionaux associant les différents acteurs dont l'ARACT, la DIRECCTE, Pôle emploi et d'un COPIL national qui s'est réuni trois fois. Elles prennent diverses formes : actions de sensibilisation et d'information à destination des dirigeants d'entreprises, DRH, représentants des organisations syndicales/ actions de formation sur l'élaboration du RSC, sur le diagnostic, sur la gestion des temps dans l'entreprise/ actions d'accompagnement des entreprises pour les informer, les sensibiliser, leur présenter les outils existants, les aider à formaliser la démarche/ actions de contrôle. Ces actions seront financées notamment sur crédits du ministère des droits des femmes (programme 137) et sur crédits du FSE à hauteur de 12 M euros (une lettre de la DGEFP en date du 27 février 2013 aux préfets des régions concernées précise les modalités de recours à ces financements sur base d'appels à projets).

- *modification du décret du 7 juillet 2011 :*

Comme annoncé dans le plan d'action interministériel, le dispositif de sanctions a fait l'objet d'évolutions législatives et réglementaires afin d'une part, d'assurer la préséance de la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur, d'autre part, de prévoir une transmission à l'Etat des plans d'action unilatéraux des employeurs.

Le contenu de ce décret du 18 décembre 2012 a fait l'objet de concertations étroites avec les partenaires sociaux notamment au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Les conditions de mise en œuvre de ce décret ont été précisées par une circulaire DGT du 18 janvier 2013. Une lettre conjointe d'information/sensibilisation signée du ministre chargé du travail et de la ministre des droits des femmes a été adressée aux entreprises de 300 salariés et plus.

Au 15 octobre 2013 :

- 24,6 % des entreprises assujetties étaient couvertes par un accord ou un plan d'action
- 508 mises en demeure avaient été adressées aux entreprises dont 256 depuis le 1er janvier 2013. (185 ont pour motif l'absence d'accord ou de plan d'action/ 71 ont pour motif la non-conformité d'un accord ou d'un plan d'action déposé (soit 2% des dépôts)
- 4 pénalités financières ont été appliquées en suite de mises en demeure : 2 pour absence d'accord ou de plan d'action, 2 pour la non-conformité d'un plan d'action.

En outre dans une démarche pédagogique d'accompagnement des entreprises, les DIRECCTE ont développé des initiatives qui seront poursuivies (journées de sensibilisation, de formation, etc.).

## **MESURE 2 : SIMPLIFICATION DE L'ORGANISATION DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES SUR LE CHAMP EGALITE F/H**

L'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT) prévoit de réarticuler les obligations existantes en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale afin d'améliorer l'efficacité globale du dispositif et sa cohérence.

Le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes transposera ces dispositions au niveau législatif.

## **MESURE 3 : TEMPS PARTIEL ET EGALITE F/H**

- *Réforme du temps partiel dans le cadre de la loi sécurisation de l'emploi*

Les négociations engagées entre partenaires sociaux ont abouti à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Cet accord a fait l'objet d'une transposition dans la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui renforce la protection des salarié(e)s à temps partiel.

Cette loi généralise le principe d'un socle minimal de 24 heures hebdomadaires. Il ne sera possible de déroger à cette durée minimale par un accord de branche étendu ou à la demande du salarié qu'à la condition que cette dérogation s'accompagne de la mise en œuvre d'une répartition des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes afin notamment de permettre de cumuler plusieurs emplois et d'ainsi atteindre une durée de travail plus importante.

La loi prévoit également une majoration d'au moins 10% dès la première heure complémentaire effectuée afin d'améliorer le niveau de rémunération des salariés à temps partiel.

En outre, les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est à temps partiel doivent ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel notamment la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

Un rapport sera remis au parlement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 sur l'évaluation des dispositions de cette loi afin d'évaluer d'une part, l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de mesurer le recours effectif à l'annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel.

- *Organisation de conférences de progrès avec des branches identifiées recourant fortement au temps partiel (propreté, services à la personne, commerce et distribution)*

Le ministère a été partie prenante à la conférence de progrès organisée à Caen le 16 novembre 2012 avec les branches des entreprises de la propreté et du commerce de détail à prédominance alimentaire.

La feuille de route issue de la conférence sociale de juin 2013 prévoit « *d'approfondir les mesures pour répondre à la précarité des salariés à temps partiel qui sont très majoritairement (80%) des femmes : au premier semestre 2014, un bilan des négociations de branche prévues par la loi sur la sécurisation de l'emploi sera réalisé au sein de la commission nationale de la négociation collective : pour accompagner et faciliter ces négociations dans les branches qui rencontrent les difficultés les plus grandes, l'exercice des conférences de progrès sera poursuivi. ...Un groupe de travail sera constitué au sein du conseil supérieur de l'égalité professionnelle en lien avec la CNNC pour poursuivre la réflexion en la matière* ».

#### **MESURE 4 : CLASSIFICATIONS ET EGALITE F/H**

Description : *mise en place d'un groupe de travail sur les classifications au sein du CSEP, en lien avec le groupe paritaire prévu par l'Accord national interprofessionnel*

La mise en place et le mandat de ce groupe de travail ont été actés par le CSEP et la CNNC en septembre 2013. Il s'inspirera des travaux du défenseur des droits et fera des propositions pour la revalorisation des critères des emplois à prédominance féminine. Il s'appuiera également sur les travaux du groupe de travail paritaire national qui devra rendre ses conclusions pour janvier 2014.

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, prévoit dans son article 19 qu'afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 les signataires du présent accord élaboreront, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui sera constitué à cet effet, une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

#### **MESURE 5 : REPRESENTATIVITE EQUILIBREE DES FEMMES DANS LES IRP**

Description : prise en compte dans le cadre de la négociation en cours sur la modernisation du dialogue social de la parité dans les IRP

Lors de la conférence sociale de juin 2013, les partenaires sociaux ont convenu de se saisir de la question de la parité dans les instances représentatives du personnel et de formuler des propositions d'ici la fin de l'année.

#### **MESURE 6 : PROMOTION DES FEMMES SUR DES POSTES DES COMITES EXECUTIFS**

Description : développer des actions de sensibilisation auprès des entreprises pour conforter les dynamiques positives de promotion des femmes sur des postes des comités exécutifs

Cette mesure relève des entreprises, des organisations d'employeurs et d'instances relais telle que ANDRH, entreprise et personnel, voire de clubs de réflexion.

On peut noter à cet égard, le courrier adressé par la ministre des droits des femmes en juillet dernier aux dirigeants des 528 plus grandes entreprises les incitant à promouvoir la parité dans les COMEX et CODIRS/ annonce de la publication d'un classement annuel des entreprises.

#### **MESURE 7 : PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL DANS LES ENTREPRISES**

Description : dans le prolongement de la promulgation de la loi, détermination de mesures de sensibilisation des entreprises en lien avec le SDFE ; identification des meilleurs vecteurs ; rédaction d'une lettre en direction des entreprises et d'une circulaire à l'attention des services de contrôle

A l'issue de la promulgation de la loi du 6 août, une instruction a été adressée aux services : Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel destinée aux DIRECCTE.

#### **MESURE 8 : SOUTIEN A LA PARENTALITE/ REFORMER LE COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITE (CLCA)**

Le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit cette réforme dont l'objectif est à la fois de mieux partager les responsabilités familiales et d'autre part d'éviter d'éloigner durablement les femmes du marché du travail.

**Conclusion** : globalement les actions prévues ont été engagées ou sont sur le point de l'être. A noter qu'un certain nombre d'entre elles sont liées au résultat des négociations des partenaires sociaux.

## VOLET EMPLOI

### **MESURE 1 : CONSACRER UNE ENVELOPPE DE 12 M€ DE CREDITS DU FSE A LA MISE EN PLACE D'UN FONDS D'EXPERIMENTATION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La démarche d'expérimentation « territoires d'excellence vers l'égalité professionnelle comporte trois axes : réaliser l'égalité professionnelle dans les PME-TPE par une effectivité du droit/développer la mixité des filières de formation et des métiers/lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parentale. Cette démarche est déclinée au travers de Conventions signées par la Ministre des Droits des femmes, entre novembre et février 2012, avec 9 régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes et la Réunion. Les actions seront mises en œuvre au travers d'appels à projets dont le pilotage assurée au travers de COPIL régionaux associant les différents acteurs dont l'ARACT, la DIRECCTE, Pôle emploi et d'un COPIL national qui s'est réuni trois fois. Ces actions seront financées notamment sur crédits du ministère des droits des femmes (programme 137) et sur crédits du FSE à hauteur de 12 Meuros (une lettre de la DGEFP en date du 27 février 2013 aux préfets des régions concernées précise les modalités de recours à ces financements sur base d'appels à projets).

A ce stade 9 projets d'envergure nationale ont été retenus pour une enveloppe de 1,5 Meuros, mais des demandes complémentaires devraient être formulées.

### **MESURE 2 : ASSURER LA MIXITE DES EMPLOIS D'AVENIR EN SENSIBILISANT LE RESEAU D'ACCUEIL DES JEUNES (MISSIONS LOCALES), POLE EMPLOI ET LES EMPLOYEURS A LA NECESSITE D'EVITER LA REPRODUCTION DES STEREOTYPES ; FAVORISER LA PRESENCE DES JEUNES FEMMES DANS LES EMPLOIS D'AVENIR, NOTAMMENT CEUX CONCLUS DANS LE SECTEUR MARCHAND**

La loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 sur les emplois d'avenir est l'une des premières à avoir fait l'objet d'une étude d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La circulaire DGEFP 2012-20 insiste sur la nécessité de respecter une égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre des emplois d'avenir, et de prendre en compte la lutte contre les stéréotypes, de promouvoir la mixité des métiers. Cette égalité doit se traduire en termes de répartition F/H dans le secteur marchand et non marchand, dans le temps partiel, dans l'accès à la formation (qui doit prendre en compte les contraintes liées à la conciliation vie familiale vie personnelle).

Les statistiques disponibles font apparaître une évolution positive en 2013 quant à la répartition des femmes entre secteur marchand et secteur non marchand.

2013 : fin août 2013, sur près de 50 000 jeunes concernés par un emploi d'avenir, 31,2% de femmes exerçaient une activité dans le secteur marchand et 52,7% dans le secteur non marchand.

### **MESURE 3 : FAIRE EN SORTE QUE LES CONTRATS DE GENERATION PRENNENT EN COMPTE LA PROBLEMATIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, EN TRAITANT CHAQUE FOIS QUE CELA EST IMPORTANT LES PROBLEMATIQUES SPECIFIQUES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIEES SENIORS ET DE L'INTEGRATION DES JEUNES FEMMES**

La loi 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 sur les contrats de génération est l'une des premières à avoir fait l'objet d'une étude d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous n'avons pas encore d'élément statistique, le dispositif étant encore en montée en charge. Le levier est la négociation collective et la qualité du dialogue social. Néanmoins, la prise en compte de l'égalité fait partie du contenu obligatoire de l'accord de branche, d'entreprise ou encore du document unilatéral.

#### **MESURE 4 : MOBILISATION DE L'OFFRE DE SERVICES DE POLE EMPLOI EN FAVEUR DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, DE LA MIXITE DES EMPLOIS ET DU RETOUR A LA VIE ACTIVE APRES UNE PERIODE DE CONGE PARENTAL**

Participation de Pôle emploi aux expérimentations en région (volets 2 et 3)/ signature d'une Convention avec Pôle emploi.

La démarche d'expérimentation « territoires d'excellence vers l'égalité professionnelle comporte trois axes : réaliser l'égalité professionnelle dans les PME-TPE par une effectivité du droit/développer la mixité des filières de formation et des métiers/lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parental. Cette démarche est déclinée au travers de Conventions signées par la Ministre des Droits des femmes, entre novembre et février 2012, avec 9 régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes et la Réunion. Les actions seront mises en œuvre au travers d'appels à projets dont le pilotage assurée au travers de COPIL régionaux associant les différents acteurs dont l'ARACT, la DIRECCTE, Pôle emploi et d'un COPIL national qui s'est réuni trois fois. Ces actions seront financées notamment sur crédits du ministère des droits des femmes (programme 137) et sur crédits du FSE à hauteur de 12 M€ (une lettre de la DGEFP en date du 27 février 2013 aux préfets des régions concernées précise les modalités de recours à ces financements sur base d'appels à projets).

A ce stade 9 projets d'envergure nationale ont été retenus pour une enveloppe de 1,5 M€, mais des demandes complémentaires devraient être formulées. 4 régions se sont mobilisées sur le volet 2 et 4 autres sur le volet 3.

Parmi les actions conduites :

Volet 2 :

- des actions de nature événementielle visant à faciliter la découverte des métiers (organisation de journées porte ouverte dans les entreprises)
- des actions de sensibilisation et d'information au collège, lycée et dans l'enseignement supérieur avec le monde des entreprises visant à décroquer le monde de l'éducation avec le monde de l'entreprise
- des actions d'accompagnement spécifique consistant à des prestations de conseil et d'organisation de parcours individualisé et d'orientation
- des actions de communication, sur l'image de métiers des filières à prédominance féminine
- des enquêtes auprès d'un échantillon de filles et de garçons sur les déterminants de l'orientation professionnelle

Volet 3 :

- des actions de bilan de compétences proposées à un échantillon de bénéficiaires
- des actions de conseil pour construire un projet professionnel et un parcours de formation
- des actions de formation mobilisant les méthodes du e-learning, ce qui suppose de trouver des solutions de garde temporaire. Il peut s'agir de proposer de la VAE sur les métiers de la petite enfance.

- Des actions de placement mobilisant des contrats aidés
- Des actions d'accompagnement renforcé pour supprimer les freins externes empêchant le retour à l'emploi (recherche de solutions de transport, recherche de solution de garde

On peut également mentionner la signature d'un Accord cadre national entre le ministère des droits des femmes, le ministère du travail et Pôle emploi le 28 juin 2013. Cette Convention devrait notamment favoriser des diagnostics territoriaux partagés fondés sur des statistiques, sexuées, sensibiliser et former les conseillers de Pôle emploi à l'égalité professionnelle, faire évoluer les représentations sur les métiers en intervenant sur les stéréotypes et en augmentant la part de recrutements de femmes ou d'hommes dans les secteurs peu mixtes. L'accord cadre a été signé le 28 juin 2013 pour une période couvrant 2013 et 2014, il n'est pas encore possible d'en mesurer les effets.

#### **MESURE 5 : AMELIORER LA CONNAISSANCE DES INEGALITES H/F EN MATIERE D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS LES MISSIONS OBLIGATOIRES DU SPO**

Le projet de loi tirant les conséquences de la négociation des partenaires sociaux sur la formation professionnelle est en cours de finalisation, il prendra en compte pleinement cet objectif.

#### **MESURE 6 : AMELIORER L'ACCES DES FEMMES QUI TRAVAILLENT A TEMPS PARTIEL AU COMPTE PERONNEL DE FOMRATON**

Le document d'orientation de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises invitait les partenaires sociaux à porter une attention particulière à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier dans l'accès à la formation. Le projet de loi en cours de finalisation tirera les conséquences des résultats de cette négociation.

**Conclusion** : globalement les actions prévues ont été engagées ou sont sur le point de l'être.



**LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR LES DROITS DES FEMMES  
ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'année 2014 verra se prolonger les mesures de la feuille de route 2012-2013 et se développer de nouvelles actions :

**APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Il convient à ce stade d'attendre la réponse des partenaires sociaux sur la négociation éventuelle d'un accord.

**ETENDRE LA PARITE AUX INSTITUTIONS RATTACHEES AU MINISTERE**

**MESURE 1 : METTRE EN ŒUVRE LES DISPOSITIONS EN MATIERE DE PARITE DANS LES ORGANISMES CONSULTATIFS PREVUE PAR LE PROJET DE LOI SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'article 23 du projet de loi pour l'égalité entre femmes et hommes vise à concrétiser le principe de parité dans le fonctionnement des institutions.

**Action 1 : finaliser la liste des instances concernées /identifier les instances prioritaires et les modes de désignation**

Calendrier de réalisation : 12 mois à compter de la promulgation de la loi

Budget (si nécessaire) :

Vecteur (loi, circulaire, etc.) : ordonnance (prévue par le projet de loi) + mesures réglementaires

**L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INSCRITE DANS LA PRODUCTION D'ETUDES  
ET DE STATISTIQUES DU MINISTERE**

**MESURE 1 : SYSTEMATISER LA PRODUCTION DE STATISTIQUES SEXUEES**

**Action 1 : mettre en ligne des tableaux détaillant de façon systématique les statistiques sexuées en complément de ceux introduits dans les diverses publications de bilan**

Calendrier de réalisation : à partir de septembre 2013

Il s'agira de poursuivre la mise en ligne de tableaux de données détaillées par sexe.

## MESURE 2 : REALISER DES ETUDES ET RECHERCHES PRENANT EN COMPTE LE GENRE

### **Action 1 : Programmer de nouvelles études prenant en compte le genre dans le cadre de la préparation du programme de travail de la Dares pour 2014.**

*Calendrier de réalisation : à partir de 2014.*

Pour 2014, de nouvelles études seront programmées dans le cadre de la préparation du prochain programme de travail de la DARES (d'ici fin 2013).

## MESURE 3 : ETUDES d'IMPACT /COMMUNICATION/SUIVI

La future loi sur la formation professionnelle prendra pleinement en compte cette dimension.

LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
---

Les actions suivantes seront engagées :

### **MESURE 1 : PROMOTION DE LA PARITE DANS LES IRP**

Lors de la conférence sociale de juin 2013, les partenaires sociaux ont convenu de se saisir de la question de la parité dans les instances représentatives du personnel et de formuler des propositions d'ici la fin de l'année. . En l'absence de proposition des partenaires sociaux d'ici la prochaine grande conférence sociale, le ministère des droits des femmes et le ministère chargé du travail établiront des propositions qui seront soumises à la concertation.

### **Action 1 : suivre les discussions des partenaires sociaux et formuler des propositions en l'absence de propositions émanant des partenaires sociaux**

*Calendrier de réalisation :* propositions attendues d'ici la prochaine Grande conférence sociale

*Budget (si nécessaire) :* -

*Vecteur (loi, circulaire, etc.) :* -

### **MESURE 2 : SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL**

Le ministère doit procéder à l'évaluation, sous l'égide du COCT, du plan de santé au travail dans la perspective de l'élaboration d'un nouveau plan en 2014. Les questions de santé au travail « genrée » seront prises en compte.

L'ANACT travaille par ailleurs sur les questions de conditions de travail et de genre.

### **MESURE 3 : PROMOUVOIR LES SOLUTIONS PERMETTANT AUX ENTREPRISES DE FACILITER L'ARTICULATION DES TEMPS POUR LEURS SALAIRES**

- Engager avec l'Anact et les Aract une campagne d'accompagnement des PME en matière de télétravail.
- Promouvoir les Chartes du temps des entreprises : Valorisation de la Charte modèle en lien avec les 16 entreprises qui ont signé l'accord avec la ministre en avril dernier ; valoriser les bonnes pratiques.
- Contribuer à créer des bureaux des temps dans quelques grandes agglomérations, associant tous les services publics concernés par les temps sociaux, dans une démarche associant étroitement les DIRECCTE.

### **MESURE 4 : CONTRIBUER A L'EVALUATION DES EXPERIMENTATIONS DANS LES TERRITOIRES D'EXCELLENCE**

Participation à l'évaluation des expérimentations (territoires d'excellence de l'égalité professionnelle), en lien avec la Dares, la Dgefp.

**LA CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL AUX PRIORITÉS INTERMINISTÉRIELLES 2014  
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera partie prenante des deux priorités interministérielles définies pour 2013-2014 :

**LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

**MESURE 1 : PREVENIR LE HARCELEMENT SEXUEL ET DES VIOLENCES AU TRAVAIL**

Pour le secteur privé, le ministère du travail (DGT) vient de publier un guide 'Discriminations et harcèlement au travail' qui vise à mieux informer sur le harcèlement sexuel et les violences au travail.

**MESURE 2 : EXPLOITER LES ENQUÊTES SUMER ET CONDITIONS DE TRAVAIL.**

Les enquêtes Sumer et Conditions de Travail, menées par la Dares, apportent une connaissance fine sur les violences au travail subies par les femmes comme par les hommes. Plus particulièrement, une étude à partir de l'enquête Sumer sur les comportements hostiles est en cours d'élaboration, qui examine les différences entre femmes et hommes, en terme d'intensité et de nature (atteintes dégradantes, dénis de reconnaissance, comportements méprisants). Une autre étude, à partir de l'enquête Conditions de Travail sera réalisée en 2014 sur les comportements hostiles et les « discrimination sexistes ». En outre, une nouvelle enquête sur les risques psychosociaux est en cours de préparation. Elle sera collectée en 2015 et devrait apporter des enseignements complémentaires et à jour sur les questions liées aux comportements hostiles dans le monde du travail.

**MESURE 3 : SOUTIEN AU FINANCEMENT DE L'ÉTUDE VIRAGE.**

**Cette enquête de grande ampleur, portée par l'INED va permettre de combler l'absence de connaissance sur certains sujets, comme les violences au travail.**

**AUGMENTER LE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES - PARTICIPER AU PLAN MIXTE DES MÉTIERS 2014**

**MESURE 1 : REVALORISATION DES MÉTIERS EXERCÉS MAJORITAIREMENT PAR DES FEMMES**

Parmi les facteurs pouvant expliquer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes (plafond de verre, maternité, temps partiel, systèmes de représentation), le choix des critères de classement dans les grilles de classification n'est que très rarement cité. Pourtant, la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine au sein de ces grilles constitue un biais important en défaveur des femmes.

### **Action 1 : participation aux travaux du groupe de travail mis en place au sein du CSEP (en lien avec la CNNC)**

Le groupe s'appuiera sur les travaux du groupe de travail paritaire national qui devra rendre ses conclusions pour janvier 2014. L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail du 19 juin dernier, prévoit dans son article 19 qu'afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 les signataires du présent accord élaboreront, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui sera constitué à cet effet, une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

*Calendrier de réalisation* : 2014

*Budget (si nécessaire)* : -

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* : -

### **MESURE 2 : LUTTE CONTRE LA PRECARITE LIEE AU TEMPS PARTIEL**

La question de la qualité de l'emploi à temps partiel et de l'accès aux droits sociaux pour ses salariés – un public à 80% féminin – est centrale dans la lutte contre la précarité des femmes.

Le gouvernement souhaite poursuivre son action en faveur de la qualité des emplois à temps partiel par deux moyens :

- l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 14 juin 2013 relatives au temps partiel. Un bilan de la négociation sera réalisé au premier semestre 2014. Pour les branches qui le souhaitent, des conférences de progrès sur le modèle de celle réalisée à Caen pourront être organisées.
- un groupe de travail au sein du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle étudiera la question de l'accès aux indemnités journalières pour les salariés à temps partiel.

### **Action 1 : bilan de la négociation**

*Calendrier de réalisation* : 1<sup>er</sup> semestre 2014

*Budget (si nécessaire)* :

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* :

(...)

**MESURE 4 : DEVELOPPER LA MIXITE DES EMPLOIS DANS LES ACTIONS DE RECRUTEMENT ET D'INSERTION ; INTERVENIR SUR LES STEREOTYPES ; AUGMENTER LA PART DU RECRUTEMENT D'HOMMES ET DE FEMMES DANS LES SECTEURS PEU MIXTES, EN CIBLANT 4 OU 5 REGIONS OU L'ON IDENTIFIERA LES BONNES PRATIQUES ET LES INITIATIVES TERRITORIALES**

**Action 1 : Encourager, par la mobilisation des instruments à la disposition du SPE et notamment la méthode de recrutement par simulation (MRS), les initiatives pertinentes, viables et originales en ce domaine.**

*Calendrier de réalisation* : Les régions et départements devront informer les signataires de l'accord-cadre de la mise en place de ces initiatives tous les six mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au moyen d'un tableau.

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* : Instruction

**MESURE 5 : RENFORCER LA MIXITE DANS LA MISE EN ŒUVRE DES EMPLOIS D'AVENIR**

**Action : En concertation avec les missions locales, les emplois d'avenir devront bénéficier aux jeunes femmes comme aux jeunes hommes.**

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* : Instruction

**MESURE 6 : FACILITER LE RETOUR A L'EMPLOI DES FEMMES ET CONTRIBUER A L'AMELIORATION DE LA QUALITE DES EMPLOIS OCCUPES PAR LES FEMMES, EN AGISSANT SUR LES FREINS PERIPHERIQUES A L'EMPLOI, NOTAMMENT EN VEILLANT A L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE QUI PERMETTRA L'AUGMENTATION DU TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES.**

**Action : Créer des conditions qui favorisent la disponibilité des femmes pour exercer une activité professionnelle de qualité et tenter d'aplanir leurs difficultés en matière de disponibilité horaire et de mobilité géographique liées notamment à des contraintes personnelles et familiales.**

*Calendrier de réalisation* : Les régions et départements devront informer les signataires de l'accord-cadre de la mise en place de ces initiatives tous les six mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au moyen d'un tableau.

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* : Instruction

**MESURE 7 : FORMALISER PUIS REEMPLOYER LES METHODES, ADOPTEES DANS LES PROGRAMMES TERRITORIAUX D'EXCELLENCE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE, POUR L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI DES FEMMES AYANT CONNU UN LONG RETRAIT D'ACTIVITE POUR S'OCCUPER DE LEURS JEUNES ENFANTS (CLCA).**

**Action 1 : Les initiatives destinées aux bénéficiaires du CLCA ont été mises en œuvre sous la forme d'expérimentations dans quatre régions : Bretagne, Centre, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et à la Réunion.**

Il convient :

- pour ces régions expérimentales, de formaliser et faire connaître leur méthodologie d'accompagnement de ce public en CLCA ;
- pour trois à quatre territoires départementaux volontaires, d'engager en 2014 des initiatives d'accompagnement vers l'emploi de parents isolés allocataires du RSA en s'appuyant sur la méthodologie élaborée pour le retour à l'emploi des bénéficiaires du CLCA.

*Calendrier de réalisation* : Les régions et départements devront informer les signataires de l'accord-cadre de la mise en place de ces initiatives en 2014.

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* : Instruction

*Calendrier de réalisation* : 2014

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* : -

**MESURE 8 : FACILITER L'ACCES DES FEMMES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Le document d'orientation de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises invite les partenaires sociaux à porter une attention particulière "à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les périodes de transition entre inactivité et activité professionnelle. L'accès à la formation professionnelle des femmes notamment des moins qualifiées et des travailleuses à temps partiel s'inscrit dans la lutte contre la précarité des femmes.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 prend en compte cette dimension. Le projet de loi en cours de finalisation qui tire les conséquences de cette négociation transcrit cette prise en compte. Il sera examiné au Parlement au premier trimestre 2014.

**Action : transcrire dans un projet de loi les résultats de ces négociations**

*Calendrier de réalisation* début 2014

*Budget (si nécessaire)* : -

*Vecteur (loi, circulaire, etc.)* : -

## **MESURE 9 : FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ELOIGNEES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.**

### **Action 1 : mettre en œuvre les dispositions du projet de loi sur l'égalité professionnelle**

Prévoir d'ajouter dans le code du travail un « Art. L. 531-4-1. - Une convention conclue entre Pôle emploi et l'organisme débiteur des prestations familiales prévoit les conditions dans lesquelles les bénéficiaires de la prestation partagée d'accueil de l'enfant qui étaient précédemment en inactivité bénéficient des prestations d'aide au retour à l'emploi avant la fin de leurs droits à la prestation partagée d'accueil de l'enfant.

« Cette convention peut également être conclue par la région pour l'accès aux actions de formation mentionnées à l'article L. 214-13 du code de l'éducation. »

*Calendrier de réalisation :*

*Budget (si nécessaire) :* -

*Vecteur (loi, circulaire, etc.) :*

### **Action 2 :**

*Calendrier de réalisation :*

*Budget (si nécessaire) :*

*Vecteur (loi, circulaire, etc.) :*

## **MESURE 10 : UTILISER UNE PART DE LA PROGRAMMATION 2014-2020 DES FONDS STRUCTURELS FSE POUR DES ACTIONS SPECIFIQUES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.**

### **MESURE 11 : LANCER UNE MISSION IGAS/IGF SUR LA FISCALITE DE LA BI ACTIVITE**

En France, en 2011, 67% des femmes âgées de 20 à 64 ans sont en emploi, contre 76 % des hommes, soit 9 points d'écart. Ce différentiel est particulièrement marqué dans les zones urbaines sensibles où le non-emploi féminin augmente de manière importante depuis 2010.

L'OCDE, le FMI et la Commission européenne ont ainsi souligné l'importance qu'ils accordent à des réformes structurelles dans ce domaine. Depuis deux ans, plusieurs pays ont fait dans la période récente des « *Womenomics* » un fondement de leur stratégie pour renouer avec la croissance. L'OCDE a estimé qu'en France, l'annulation d'ici 2030 des écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes permettrait d'accroître le PIB potentiel de 9,4 points d'ici 2030, soit 0,5 point de croissance en plus par an.

Une mission sera conjointement demandé à l'IGAS et à l'IGF pour procéder, notamment, à une revue transversale des effets des incitations financières et non financières à travailler sur le deuxième apporteur de ressources (IGF-IGAS)



## MESURE 12 : PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS : SENSIBILISATION, INFORMATION ET COMMUNICATION

Contribution au plan mixité des métiers 2014 au travers de la tutelle des organismes de formation, du dialogue avec les branches professionnelles, des directives en matière de contrats aidés, et dans les volets Emploi-Formation des contrats de plan avec les régions ;

- **Action 1** : concourir aux actions de sensibilisation des jeunes à l'existence de métiers stratégiques et porteurs dans les secteurs non mixtes, et plus largement à la Campagne de com (Développer des campagnes publiques, notamment TV, de communication mettant en scène des parcours atypiques afin de les banaliser auprès de l'opinion
- **Action 3** : Œuvrer au niveau international pour que les prochaines olympiades des métiers soient des Olympiades de la mixité.
- **Action 4** : mobiliser les fédérations et acteurs autour d'actions de communication sectorielles : Plan SAP ; Plan métiers du social ; le volet emploi de la transition écologique ; Innovation des TIC

## MESURE 13 : PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS : IMPLIQUER LES PRESCRIPTEURS ET INTEGRER L'OBJECTIF DE MIXITE DANS LES OUTILS DE PROGRAMMATION

Il est observé que Le taux d'emploi des femmes s'effondrent après les naissances<sup>3</sup>, particulièrement à compter du deuxième enfant. Dans le même temps, il existe une forte demande des mères des générations 1960 à 1970 à une deuxième carrière. L'accès à la formation professionnelle des femmes est pourtant souvent pénalisé par leurs trajectoires professionnelles, souvent discontinues et marquées par de longues périodes d'inactivité, qui ne permettent pas d'accumuler des droits suffisants pour financer une formation<sup>4</sup>.

Cette question est un enjeu essentiel de la construction du compte personnel de formation. Un autre défi est l'adaptation de l'offre de formation aux contraintes particulières des mères de famille, par exemple par la promotion du e-learning ou le développement de formules proposant des modes de garde temporaire pendant les formations...

**Dans ce contexte, le ministère développe les actions suivantes :**

- **Action 1** : Faire des 100 000 formations « emplois non pourvus » un vecteur de la mixité
- **Action 2** : Intégrer l'objectif de mixité, en le déclinant par métier stratégiques dans le PRDFP.

---

<sup>3</sup> Le taux d'activité des mères de 3 enfants est de 53% contre 71% pour les mères d'un seul enfant. En moyenne, plus d'un quart des femmes (26%) arrêtent leur activité à l'arrivée d'un enfant (contre 3% des hommes).

<sup>4</sup> Aujourd'hui dans la catégorie employée, le taux d'accès à la formation professionnelle est de 29% pour les hommes contre 21% pour les femmes. Dans cette catégorie, l'accès des mères de jeunes enfants (moins de 6 ans) à la formation professionnelle est inférieur de 30% à celui des mères sans enfants.

- **Action 3** : Former les prescripteurs : missions locales, les PLIE, Pole emploi. Les conventions sur les contrats de professionnalisation entre l'Etat, les OPCA, les branches et Pôle Emploi prennent en compte la mixité.
- **Action 4** : Développer des conventions avec les branches et les OPCA
- **Action 5** : Développer l'apprentissage de façon générale dans les métiers à dominante féminine
- **Action 6** : Former les missions locales à ces objectifs pour les contrats de professionnalisation
- **Action 7** : former/sensibiliser les conseillers du service public de l'emploi et des missions locales à un accompagnement des hommes vers les métiers de la petite enfance
- **Action 8** : Encourager le développement des formations en alternance pour les métiers de la petite enfance

#### **MESURE 14 - PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS : ADAPTER L'ACCUEIL EN ENTREPRISE ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS L'EVOLUTION DE LEUR STRATEGIE DE RECRUTEMENT**

- Action 1 : promouvoir et constituer un référentiel des bonnes pratiques pour aider les filles à trouver des stages d'apprentissage. Etablir un catalogue de bonnes pratiques au niveau national et des CFA en régions
- Action 2 : Engager avec quelques branches professionnelles et l'ANACT (en mobilisant les compétences nécessaires ergonomes, recherche) des travaux sur l'évolution des postes de travail sur une dizaine de métiers très masculins et où les conditions de travail constituent un frein

Action 3 investir les clauses sociales des marchés publics pour donner de la consistance et de l'envergure aux actions pour la mixité

#### **MESURE 15: - PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS : METTRE EN PLACE DES INDICATEURS POUR SUIVRE LA PROGRESSION DE LA MIXITE DANS L'APPRENTISSAGE, EN MESURANT LA PART DES FEMMES DANS LES RECRUTEMENTS EN CONTRATS D'APPRENTISSAGE.**

#### **MESURE 16 : - PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS - RENFORCEMENT DES MESURES EN MATIERE DE SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL, EN LIEN AVEC LA STRATEGIE NATIONALE DE SANTE ET LES SUITES DE LA SECONDE GRANDE CONFERENCE SOCIALE**

Saisir le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) de cette question dans le cadre de la préparation du prochain plan de santé au travail, et lui demander de formuler les recommandations et propositions d'orientation