

Ministère de l'Économie et des Finances

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FEUILLE DE ROUTE

2016-2017

COMITÉ INTERMINISTRIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

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

Fabrice THEVAUX, Patricia PHENE

Date de la nomination officielle (courrier cabinet ou publication au JO)	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
Courrier du Directeur de cabinet du 4 septembre 2012	non	Secrétariat général	Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle pour le ministère de l'économie et des finances	25%	non	2	100% et 90%	Yasmine Ouannoughi et Anne de Castelnau	Chargées de mission auprès du Délégué	Fonctions support du Secrétariat général	non
Au titre du ministère e l'économie , de l'industrie, et du numérique puis par décret du 1 ^{er} juin 2016	non	Direction générale des entreprises	adjointe du secrétaire général	15%	NON	0	0	0	0	0	Non

BILAN SYNTHETIQUE

(Synthèse de l'action du ministère en matière d'égalité femmes-hommes sur les 4 années passées depuis le CIDFE du 30 novembre 2012)

L'Etat exemplaire dans ses missions (blocs 2, 3 et 4) / exemplaire dans son organisation (bloc 1 et bloc 2.1) : comment votre ministère a-t-il contribué à cette évolution ?

Depuis plusieurs années, le ministère a fait de la lutte contre l'ensemble des discriminations et de la promotion de l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, des axes prioritaires de sa politique de gestion des ressources humaines. Cet engagement a été constant et s'est traduit par l'attribution du label Diversité AFNOR dès 2010. Ce label a été renouvelé pour la période 2015-2019, ce qui témoigne des très nombreuses actions concrètes mises en œuvre et des progrès accomplis.

Sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes plus précisément, le ministère a signé dès 2011 un accord professionnel avec l'ensemble des organisations syndicales ministérielles, qui a permis le déploiement d'un plan d'action très volontariste portant notamment sur la mise en place d'un rapport de situation comparée dès 2012, la mise en œuvre de diverses mesures touchant la formation, les carrières, la parité des jurys, la conciliation vie privée/ vie professionnelle et la parentalité.

Cet accord professionnel 2011-2013 a été prolongé par un nouveau plan d'action 2015-2017, qui approfondit les travaux lancés en 2011 et ouvre de nouveaux axes de progrès tels que la lutte contre les violences faites aux femmes.

S'agissant des politiques publiques axées sur l'égalité professionnelle, leur effectivité en est le marqueur nécessaire à la cohésion sociale. Elle est subordonnée à la mobilisation, sur l'ensemble du territoire et dans tous les quartiers, de tous les acteurs professionnels et institutionnels (administrations publiques, opérateurs, collectivités locales) pour développer une culture de l'égalité réelle ; elle suppose corrélativement aussi le maintien du soutien aux entreprises par la poursuite des efforts en matière de compétitivité des entreprises, de développement et de diffusion de l'innovation, comme la transition numérique des PME et TPE afin de créer des emplois durables en faveur des jeunes et des femmes.

Garantir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes appelle des stratégies en termes de filières pour créer des synergies et favoriser des écosystèmes, pour anticiper les évolutions des métiers tout en poursuivant les actions en faveur de la mixité professionnelle.

C'est pourquoi, en matière de politiques publiques économiques en faveur de l'égalité réelle, les propositions formulées visent à favoriser la mixité sociale par l'insertion professionnelle

- en poursuivant la politique publique de soutien à la création et au développement de l'entrepreneuriat féminin notamment via l'Agence France Entrepreneur (AFE); et en favorisant aussi la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes ;
 - en offrant aux populations éloignées de l'emploi l'opportunité de découvrir et d'accéder aux nouveaux métiers émergents dans des filières particulières, tels que les métiers des différentes filières de l'industrie du numérique, les métiers des services à la personne, de l'artisanat, par le développement de la formation et la professionnalisation.
- **Il convient de poursuivre le soutien au développement de l'entrepreneuriat féminin** en renforçant la visibilité et la cohérence de cette politique : à ce titre, l'accompagnement en amont par les réseaux qui ont fait la preuve de leur dynamisme et de leur mobilisation d'une part et la sensibilisation des jeunes femmes dans les collèges lycées et universités, écoles sur l'ensemble du territoire d'autre part est le meilleur chemin pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin sur l'ensemble du territoire et notamment pour les femmes des quartiers défavorisés. A ce titre, la composition du conseil d'administration de l'agence France Entrepreneur traduit cette stratégie puisque y siègent différents ministères, l'association des régions de France (ARF) et la Caisse des dépôts et consignations.

- **A l'heure de la transition numérique des entreprises de toutes tailles**, la grande école du numérique par la labellisation d'un réseau de formations est appelée à jouer un rôle dans l'acquisition des compétences pour les métiers du numérique, dont il est reconnu qu'ils constituent un gisement important d'emplois durables répondant aux besoins de modernisation et de compétitivité des entreprises. Il convient parallèlement de valoriser le parcours réussi de femmes dans le numérique.
- **Le secteur de l'artisanat** (1,2 millions d'entreprises, près de 2,9 millions d'emplois) occupe une place importante dans l'économie française (32% du secteur marchand). Il possède de nombreux atouts : savoir-faire reconnus, qualité, créativité, innovation, proximité et ancrage dans les territoires.
Les métiers de l'artisanat sont très divers et concernent aussi bien les secteurs de la fabrication, de l'alimentation, du bâtiment que les services. Métiers de passion, porteurs de sens, ils ont cependant une image encore souvent négative auprès des jeunes et de leur entourage, notamment, et souffrent d'idées préconçues. Certains métiers rencontrent ainsi des difficultés de recrutement, tant pour l'entrée en apprentissage que lors du renouvellement des équipes ou de la croissance des entreprises.

Or ces métiers, à l'ère de l'économie collaborative, de la numérisation de l'économie mais également des exigences du développement durable, ont un potentiel de développement et d'innovation important ; avec des emplois non délocalisables, touchant au plus près de la vie quotidienne des consommateurs. Le secteur de l'artisanat représente ainsi un gisement de croissance et de création d'emplois important pour peu que les différents acteurs qui le composent et qui l'accompagnement travaillent ensemble à mettre en valeur ses atouts et se saisissent de toutes les opportunités pour en permettre le développement et de rayonnement, y compris à l'international.

Au regard de ces enjeux, une politique de valorisation des métiers de l'artisanat et de l'apprentissage est nécessaire et doit bien entendu intégrer la nécessaire mixité professionnelle.

- En matière de mixité, **les services à la personne (SAP) occupent une place spécifique dans la mesure où 90% des emplois sont féminins.**
Outre la nécessité de lutter contre les stéréotypes attachés aux métiers des SAP, il est également nécessaire de démontrer qu'ils offrent des niches d'emplois pour les hommes. L'objectif d'égalité professionnelle, passe par l'amélioration de la qualité de l'emploi de cette filière : en effet, la qualité des emplois occupés par des femmes dont 2/3 ont pour employeurs des particuliers est souvent dégradée du fait du bas niveau de rémunération, du temps partiel subi (en moyenne 16h/semaine) qui favorise la multi activité et la multi employeur et peu qualifié. Le contrat de filière visant l'amélioration des qualités des services rendus par la formation, la professionnalisation afin de faire face aux défis de demain : la question du vieillissement, le respect de la liberté de choix des personnes en situation de handicap et en perte d'autonomie, mais également la garde d'enfant ou l'accompagnement des familles a été signé le 23 février 2017.
- **En matière fiscale, deux mesures sont à rappeler :**
Des dispositions fiscales favorables à l'emploi dans les services à la personne par l'instauration Pour les particuliers/employeurs la réduction des cotisations patronales de l'ordre de 2€. Cette mesure a pris effet dès le 1er décembre 2015.
L'emploi à domicile coûtera 9% moins cher aux particuliers employeurs. La réduction de cotisations sociales patronales pour chaque heure de travail dont bénéficient les particuliers qui emploient directement des salariés dans le cadre des services à la personne doit passer de 75 centimes à 2 euros. La revalorisation à deux euros pour l'ensemble des activités fera passer le coût total pour l'employeur, pour une rémunération d'une heure au niveau du SMIC, de 14,2 euros à 13 euros. Ceci représente une baisse du coût total du travail de près de 9 % avant application du crédit d'impôt de 50 %.
- **Dans le cadre du futur prélèvement à la source, la répartition du prélèvement de l'impôt entre conjoint pourra faire l'objet d'un choix :**
Afin de prendre en compte les disparités de revenus au sein du couple, les conjoints pourront opter pour deux taux différents en fonction de leurs revenus respectifs, ce qui garantit :

- plus de confidentialité vis-à-vis des employeurs en cas d'asymétrie importante des revenus au sein du couple ;
- plus de liberté dans la répartition du paiement de l'impôt.

Les taux appliqués permettront au total de prélever le même montant. Il ne s'agit pas d'une individualisation de l'impôt, mais d'une simple répartition différente du paiement de l'impôt entre les conjoints, cohérente avec leur différence de revenus ; cela n'aura pas d'incidence sur le montant total d'impôt qui est dû par le couple. Donner la possibilité d'avoir un taux différencié entre les 2 conjoints : libre choix de la répartition via un taux différencié au sein du couple mais qui ne remet pas en cause la « familiarisation » de l'impôt.

BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

FORMATION

Résultats attendus fin 2016 : Depuis 2011, le ministère a mis en place en interne divers outils de formation concernant la lutte contre les discriminations et, notamment, celles concernant le genre.

Un plan de formation spécifique a été déployé, visant à former de manière obligatoire, la totalité des managers (formation d'une journée) et la totalité des responsables RH (formation de deux journées) soit, au total 35 000 agents répartis sur tout le territoire. Le déploiement de ce plan s'est achevé en décembre 2013.

Par ailleurs, depuis 2011 également, un dispositif de formation systématique des jurys de concours externes et internes et d'examens professionnels a été mis en place, afin de les sensibiliser aux risques de discrimination et à la lutte contre les stéréotypes (module d'une demi-journée). Cette formation est déployée pour environ 140 jurys par an au niveau ministériel, tous modes de sélection confondus.

Un guide du recrutement contenant les mêmes préconisations en matière de lutte contre les discriminations est par ailleurs mis à la disposition de tous les services qui recrutent des agents contractuels.

Enfin, les modules de formation qui ont permis le déploiement du plan spécifique de formation 2011-2013 évoqué ci-dessus, ont été intégrés dans toutes les cursus de formation mis en œuvre dans les écoles économiques et financières, afin d'assurer, en formation initiale ou continue, la permanence de cet effort de sensibilisation, notamment aux nouveaux entrants.

Perspectives 2016-2017 :

Afin d'approfondir cette dynamique de formation trois nouvelles actions seront mises en place :

D'une part, les formateurs permanents des écoles économiques et financières recevront une formation obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette formation devra notamment leur donner la possibilité d'analyser leurs propres stéréotypes et les inciter à évaluer l'impact possible de ceux-ci sur leur pédagogie et leurs échanges avec les élèves. Cette formation s'appuiera sur une prestation externe au Ministère dont le cahier des charges sera finalisé au dernier trimestre 2016 et sera effectivement mise en œuvre début 2017.

Par ailleurs, tout comme pour les modules de formation conçus en interne, les prestataires de formation externes devront s'engager à proposer des contenus de formation excluant tout stéréotype de genre. Une exigence spécifique est donc intégrée aux cahiers des charges des marchés de formation.

Enfin, une formation est mise en place à l'IGPDE pour les fonctionnaires chargés de la tutelle et du pilotage des opérateurs de l'Etat. Un module de formation complémentaire sera proposé aux femmes pour les aider, au-delà de la formation technique, à exercer la fonction de chargée de tutelle au féminin en travaillant sur le positionnement et l'affirmation de soi. Ce module sera disponible en 2017.

PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

Résultats attendus fin 2016 :

L'exigence de parité dans la composition des commissions administratives a fait l'objet au sein du ministère économique et financier d'une information interne dans les directions qui ont acquis désormais le réflexe « parité » par un examen attentif aux nominations genrées. C'est ainsi que peuvent être citées à titre d'exemple la CNAC, la CPPAP. Et si nécessaire sont réalisées des consultations juridiques pour vérifier les règles applicables. De même, quand il s'agit de nommer des représentants de l'administration dans des commissions hors Bercy, une attention particulière est réservée dans la nomination de sexe différent du titulaire et du suppléant.

Dans le cadre de contacts avec les ordres professionnels, est rappelée l'exigence de parité dans les instances dirigeantes. Certains d'entre eux remplissent déjà cette exigence. De même, il convient de noter que certaines

autorités indépendantes s'attachent à réaliser la parité de leurs collèges : à titre d'exemple, peut être citée l'autorité de la concurrence dont le collège est paritaire et la présidente est une femme.

A noter cependant que le rythme de nominations paritaires dépend de la durée des mandats et de leur date de renouvellement.

Perspectives 2017

En 2017, la parité dans les commissions consultatives continuera à faire l'objet d'une attention particulière par les titulaires du pouvoir de nomination.

A l'occasion des élections consulaires DE 2016, une parité en marche

Dans les Chambres de Commerce et d'Industrie, le corps électoral est composé de **deux millions d'électeurs** répartis en trois collèges (commerce, industrie et services). En application de la loi du 4 août 2014, sur la parité, les candidats se présentant à la CCIR sont accompagnés d'un suppléant de sexe opposé.

Cette élection a permis à 320 000 entreprises des secteurs du commerce, de l'industrie et des services de s'exprimer pour élire 4 434 représentants dans l'ensemble des CCI de métropole et d'outre-mer. C'est une nouvelle génération d'élus de proximité et notamment de femmes chefs d'entreprise qui vont s'investir bénévolement dans le développement économique du territoire.

- 1 300 femmes ont été élues à cette occasion, représentant désormais **près de 30% du nombre total des membres élus des CCI territoriales**. C'est deux fois plus qu'en 2010. si la présence des femmes est renforcée dans les bureaux, Seules 4 femme sont été élues présidentes (sur 129).

En ce qui concerne le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, il y a 838 femmes élues dans les départements, **soit 33 % des élus**. Elles sont 14 par ailleurs à présider des chambres. Ces résultats enregistrent un net progrès puisqu'en 2010, elles étaient 207 élues, soit 6 % des élus. 4 femmes étaient présidentes de chambres.

RÉSEAU DE FEMMES

Un réseau « Femmes de Bercy » a été lancé le 14 juin 2016, à l'instar des réseaux féminins déjà créés dans d'autres ministères, pour faire progresser l'équilibre et la parité femmes-hommes, développer la solidarité et le partage d'expériences entre les générations.

Sa vocation est d'être un lieu ouvert de réflexion et d'échanges, un espace d'accompagnement et de conseils dans les différentes étapes de la carrière des femmes, une force de propositions d'actions concrètes, afin que l'amélioration des modes de fonctionnement et d'organisation soit un sujet de préoccupations mixte et partagé.

Ce réseau est ouvert aux femmes en position de responsabilités, aujourd'hui ou demain, en administration centrale, dans les réseaux déconcentrés ou à l'extérieur des ministères économiques et financiers.

Le réseau Femmes de Bercy animé par Hélène CROCQUEVIELLE, chef du service du CGefi, propose : des rencontres, des débats, une offre de marrainage et mentorat et des sessions de coaching collectif.

Cette initiative soutenue par le Ministre et la Secrétaire général doit permettre de formuler des propositions pour que l'équilibre des parcours et des nominations devienne une évidence.

COMMUNICATION INTERNE

Résultats attendus fin 2016 :

Un plan de communication spécifique a été mis en place sur la période 2015-2016 sur la thématique de l'égalité professionnelle, afin d'appuyer la mise en œuvre du nouveau plan d'action 2015-2017 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines du ministère.

Ce plan de communication prévoit divers supports ou manifestations.

Des supports permanents qui permettent de diffuser une « culture de l'égalité » au sein des services : un dossier d'information sur l'égalité professionnelle à Bercy, les principales actions et les chiffres essentiels ; une série d'affiches destinées à interpeler les agents sur les stéréotypes de genre ; des témoignages filmés d'agents sur les enjeux de l'égalité professionnelle.

Des événements ponctuels qui permettent de maintenir la visibilité de l'engagement ministériel : l'inauguration d'une salle au nom d'une femme haut-fonctionnaire au parcours précurseur ; des conférences-débats sur diverses thématiques, dont la parentalité ou la question des violences.

Perspectives 2016- 2017 :

Les actions de communication concernant la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines du ministère seront poursuivies.

Un accent particulier est mis sur la question de la lutte contre les violences faites aux femmes en 2016.

Deux conférences de sensibilisation et d'information des agents de Bercy ont déjà été organisées en février et octobre en partenariat avec l'AVFT. Ces conférences seront suivies par des actions de communication en fin d'année qui accompagneront la mise en place de divers documents d'information et de fiches réflexes destinées à l'ensemble des agents du ministère, mais également à deux populations ciblées que sont les managers et les responsables RH. Tous ces documents sont en cours d'élaboration dans le cadre d'un groupe de travail avec la MIPROF.

Par ailleurs une campagne d'affichage sera déployée en novembre et décembre 2016, notamment sur le numéro d'urgence 3919.

Enfin, en 2017, le ministère mettra en place, dans le cadre de la politique gouvernementale, un événement centré sur la thématique de la lutte contre le sexisme.

BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTÉRIELLE

Diagnostic et observations :

Les ministères économiques et financiers ont déployé un premier plan d'action ministériel 2011-2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur cette période, les actions les plus significatives mises en œuvre ont été :

- Un bilan annuel sur l'égalité professionnelle femmes hommes intégré au bilan social
- La parité effective dans tous les jurys
- Des chartes de gestion du temps
- 72 places de crèches supplémentaires entre 2010 et 2013 soit 487 berceaux proposés
- La journée du 8 mars ancrée dans le paysage
- L'entretien au retour d'un congé de maternité ou d'adoption est systématisé
- Le taux de féminisation des emplois de direction est passé de 19 % en 2009 à 28 % en 2013.

Il est apparu indispensable de poursuivre cette dynamique par un nouveau plan d'action débattu en 2014 avec les organisations syndicales, qui couvre la période 2015-2017 et qui vise d'une part à approfondir l'action ministérielle engagée en 2011 et, d'autre part, à transposer les dispositions de l'accord Fonction publique du 8 mars 2013.

Ce plan propose plus de 20 mesures organisées autour des 6 axes suivants:

- compléter le diagnostic sur l'égalité professionnelle (notamment en conduisant une étude ciblée genrée sur les primes variables, en cohérence avec l'étude pilotée par la DGAFP) ;
- combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes (notamment en travaillant sur les règles de mobilité géographique obligatoire pour certains avancements) ;
- mieux articuler vie privée et vie professionnelle (notamment en réfléchissant à une organisation du travail qui limite le recours au temps partiel et ses impacts sur les rémunérations et les carrières) ;
- renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au genre (notamment en révisant tous les modules de formation pour éliminer les stéréotypes) ;
- intégrer plus fortement la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social (notamment en formant les membres des institutions représentatives des personnels) ;
- lutter contre le harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes (notamment en formant et en outillant les cadres et les acteurs de prévention).

En 2015, la mise en œuvre opérationnelle de ce plan d'action pluriannuel a été lancée et se poursuivra en 2016 et 2017.

Quelques axes de travail sont mis en relief ci-dessous.

Féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles : objectif de 30% de primo-nominations féminines fixé pour l'année 2015

2015

En 2015, la proportion de femmes dans les primo-nominations ministérielles au sens de la loi du 12 mars 2012, a atteint 35,7%.

2016

Pour maintenir cette dynamique, un plan managérial ministériel a été mis en place. Piloté par le délégué à l'encadrement supérieur placé auprès de la Secrétaire général, ce plan s'attachera notamment à la constitution de viviers féminisés de cadres supérieurs et à l'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel afin de les faire accéder aux postes de responsabilité

Ce plan managérial prend bien entendu en compte l'objectif de féminisation des emplois supérieurs et met en place sur ce sujet un comité de pilotage inter-directionnel qui fait régulièrement le point notamment sur les objectifs fixés par le législateur. Ainsi, en 2016, le taux de féminisation était de 23,9%.

Rapport de situation comparée – Egalité salariale

Résultats attendus fin 2016 :

Depuis 2011 un rapport de situation comparée est établi par le ministère. Il fait l'objet chaque année d'un débat avec les organisations syndicales représentatives et il est mis à la disposition de l'ensemble des agents. Ce rapport est complété par des études ponctuelles qui permettent d'affiner certains constats (étude de cohortes en 2012 sur les parcours professionnels comparés des femmes et des hommes sur les administrateurs civils et sur les agents de catégorie C de la DGFIP ; étude en 2013 sur la parentalité et son impact sur les choix de carrière des femmes et des hommes).

Par ailleurs, depuis 2014, le ministère a engagé un chantier d'enrichissement des indicateurs RH ministériels, conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 décembre 2013. Désormais, près de 95 % des indicateurs interministériels sont intégrés. De nouveaux indicateurs ont ainsi été publiés dans le rapport de situation comparée 2015 présenté lors du comité technique ministériel de juillet 2016, notamment:

- les effectifs d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x,
- le taux de mobilité structurelle, géographique, catégorielle, statutaire,
- la rémunération annuelle moyenne nette par catégorie y inclus la catégorie A+,
- la part des agents en mobilité par rapport aux agents promus,

Perspectives 2017-2018

Les travaux se poursuivront afin de renforcer le volet qualitatif, s'agissant notamment du suivi des entretiens réalisés avant ou au retour des congés et du nombre d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.

Ces développements s'inscrivent dans un contexte de déploiement du SIRH du ministère (SIRHIUS).

Label égalité et label diversité

Le ministère a été la première administration d'Etat à obtenir en 2010 le label Diversité délivré par AFNOR. Ce label a été renouvelé jusqu'en 2019.

Le ministère contribue à ce titre aux travaux interministériels qui doivent conduire à terme, selon les instructions gouvernementales, à la labellisation de l'ensemble des ministères.

Le ministère candidatera par ailleurs au label AFNOR Egalité au deuxième semestre 2017 sur la base des nombreuses actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis la signature d'un accord professionnel sur cette thématique en 2011.

Identification des éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

Résultats attendus :

Le rapport de situation comparée du ministère contient d'ores et déjà des éléments sexués sommaires concernant les rémunérations qui font effectivement apparaître des écarts.

Afin d'analyser plus avant ces écarts de rémunération, une étude sera lancée en 2017.

Cette étude s'inspire de celle pilotée par la DGAFP, dont les conclusions ont été rendues en 2015. Dans cet esprit, la DGAFP a élaboré une méthodologie qu'elle devrait appliquer aux corps les plus représentatifs du ministère.

En fonction des résultats de cette étude, un plan d'action sera élaboré en 2018.

Mixité des métiers : quelles actions en GRH interne sur cette thématique ?

Afin de mettre éventuellement en évidence l'existence de « parois de verre » qui seraient un frein, pour les femmes comme pour les hommes, à l'accès à certains postes, un groupe de travail sera lancé avec les représentants du personnel pour faire un état des lieux et entamer une réflexion.

Par ailleurs une campagne de sensibilisation, s'appuyant notamment sur des affiches, est en cours pour lutter contre les stéréotypes qui pèsent sur les représentations professionnelles des femmes et des hommes.

PLAN INTERMINISTERIEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Résultats attendus fin 2016 :

Perspectives 2017 :

ENTREPRENARIAT

Résultats attendus fin 2016 :

De nombreuses études ont montré que la « sous-représentation » de l'entrepreneuriat féminin, le déficit de « modèles » de femmes entrepreneurs ont un impact négatif sur l'envie d'entreprendre notamment chez les jeunes femmes. Malgré les progrès constatés ces dernières années, l'écosystème entrepreneurial reste encore insuffisamment investi par les femmes.

Les femmes représentent en France 32 % des créateurs et repreneurs d'entreprises ; ce taux est en progression de 6 points par rapport à 2002 (40 % pour les entreprises individuelles). Elles représentent environ 30 % des créateurs d'entreprise en Allemagne, Belgique, Suède et au Royaume-Uni, 26 % en Italie et 38 % aux Etats-Unis. Si les femmes sont 69 % à indiquer que la création d'entreprise constitue une voie professionnelle plus épanouissante que le salariat, elles étaient en 2012, parmi celles qui n'étaient pas cheffe d'entreprise, seulement 20 % à envisager de créer ou reprendre une entreprise, contre 25 % pour les hommes.

Par ailleurs, les projets mis en œuvre par les femmes sont également moins ambitieux et la création d'entreprises innovantes est plus rare chez les femmes. Toutefois, cette tendance évolue favorablement : les femmes qui entreprennent dans le secteur du numérique ont réalisé en 2015 15 % des levées de fonds dans le secteur et 10 % des montants levés, soit 3,5 fois plus qu'en 2014. Cette féminisation reste cependant concentrée : 82 % de ces entrepreneuses se lancent en Île-de-France contre 63 % des hommes.

La féminisation de l'écosystème entrepreneurial reste par ailleurs un enjeu. En partie du fait d'un nombre d'entrepreneuses plus faible, les femmes sont peu présentes dans les réseaux d'entrepreneurs, de mentorat, et de *business angels* pour apporter leur expertise et partager leurs expériences. Ainsi 7 % seulement des *business angels* et 12% des élus des réseaux consulaires sont des femmes.

Le plan en faveur du développement de l'entrepreneuriat féminin lancé en 2013 a pour objectif de faire progresser de 10 points le taux de femmes entrepreneuses en France. Il est articulé en trois axes illustrés ici par des réalisations concrètes :

Sensibiliser, orienter, et informer :

- Pour donner davantage de visibilité à l'entrepreneuriat féminin, l'Agence France Entrepreneur (AFE) a créé un site www.ellesentreprennent.fr avec un triple objectif : susciter des vocations en diffusant des témoignages de femmes qui ont créé ou repris des entreprises ; répondre aux questions qu'elles se posent sur leur situation personnelle et fournir les méthodes et outils pour mener leur projet avec succès ; les orienter vers les réseaux qui se sont développés pour leur apporter un accompagnement adapté et de qualité.
- Les 29 pôles d'entrepreneuriat étudiant (PEPITE), créés en 2014, avec le concours du MEF, du MENESR et de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ont inscrit dans leurs objectifs le soutien aux actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des jeunes filles en matière d'entrepreneuriat. L'année dernière (2014-2015), sur les 643 étudiants bénéficiant du statut national étudiant entrepreneur, on recense 21 % de femmes. Cette année (2015-2016), les femmes représentent 26 % des candidats (1197 dossiers).
- Lancée avec l'appui de 100 000 entrepreneurs, l'AFE, France Active et Fédération Pionnières, la 4ème édition 2016 de la Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin, qui s'est tenue du 7 au 12 Mars dernier, a permis de mobiliser 489 femmes entrepreneuses et de sensibiliser plus de 11 266 jeunes à l'entrepreneuriat au sein de 241 établissements.

Renforcer l'accompagnement des créatrices :

- Au Salon des entrepreneurs de février 2014, 14 réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise généralistes ou dédiés aux femmes ont signé sept engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise. A titre d'exemples, les partenariats entre Initiative France et Force femmes ont été renforcés avec la mise en place de formations sur l'articulation des temps de vie et l'entrepreneuriat féminin ; une enquête récente du réseau Initiative France indique qu'au moins 15% des plateformes mènent des actions spécifiques en direction des femmes. Le Réseau Entreprendre, qui accompagne les porteurs de projets ambitieux a renforcé ses actions en faveur des femmes qui représentent maintenant près de 17 % des lauréats accompagnés contre 12 % en 2012.
- Un groupe de travail a été mis en place fin 2015 par l'AFE dans l'objectif de faire des propositions en vue de l'adaptation des 7 engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise dans les territoires ruraux et les quartiers de la politique de la ville. Cette action s'inscrit dans les nouvelles orientations de la politique en faveur de l'entrepreneuriat menée par l'AFE. Les travaux ont donné lieu à la rédaction d'un document intitulé « 7 engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise dans les territoires ruraux et les quartiers prioritaires de la politique de la ville ».

Faciliter l'accès des créatrices au financement :

- Le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF), créé en 1989 par le Secrétariat d'Etat chargé du droit des Femmes, est géré depuis 2003 par France Active Garantie et décidé que les crédits budgétaires destinés aux réseaux d'accompagnement, inscrits financé par le Fonds de Cohésion Sociale. Afin de faciliter l'accès au crédit bancaire des opérations de création, développement et reprise d'entreprises réalisées par des femmes, il garantit les crédits accordés par les banques. Il garantit 70 % du prêt, dans la limite de 45 000€ accordés par la banque sur une durée de 2 à 7 ans. En 2015, le FGIF a garanti 2 074 opérations pour un montant total de crédits de 56 M€.
- Des initiatives régionales ont émergé : ainsi, la région Poitou Charentes, avec l'appui de la Caisse des Dépôts et Consignations et de banques coopératives et mutualistes, a constitué en 2013, à titre expérimental, un fonds de prêts d'honneur doté de 450 k€ destiné à apporter un complément de financement à des projets de création ou de reprise d'entreprise portés par des femmes.
- Des initiatives privées se développent : l'association d'investisseurs Femmes Business Angels a été créée en 2003. Chaque année, 12 à 15 projets sont financés par les membres de FBA. Depuis la création de l'association, 130 investissements ont été réalisés dans une centaine de *start-ups* de tous les secteurs de l'économie pour près de 6 M€. Créée en 2014, MyAnnona est une plateforme de financement participatif dédiée aux projets soutenus par des femmes sous forme de dons avec contreparties ou de prêts rémunérés.

Perspective 2017

La nouvelle dynamique engagée par l'Agence France Entrepreneur sous l'impulsion du MEF offre de nouvelles perspectives pour le développement de l'entrepreneuriat féminin

En complément des axes du plan en faveur du développement de l'entrepreneuriat féminin qui seront poursuivis (*cf.* ci-dessus), la création de l'Agence France Entrepreneur (AFE) offre l'occasion de rendre plus cohérente et lisible la politique nationale de soutien à l'entrepreneuriat et de l'articuler davantage avec les acteurs territoriaux, notamment sur le champ de l'entrepreneuriat féminin. Il s'agit de :

- renforcer la stratégie nationale de soutien à l'entrepreneuriat féminin en coordonnant davantage la programmation des financements accordés par l'Etat et la CDC aux réseaux d'accompagnement et de sensibilisation à la création et reprise d'entreprises, et contribuer à l'articulation des stratégies entre le niveau national et le niveau régional. L'AFE est désormais l'enceinte de concertation des principaux financeurs et partenaires de l'appui à la création et l'accompagnement d'entreprises grâce à la mutualisation des crédits du CGET, de la DGEFP et de la DGE sur le programme 134 pour les allouer à l'AFE. Leur programmation est articulée avec celle des autres crédits d'intervention nationaux, notamment ceux de la CDC et du Fonds Social Européen. Dans ce cadre, afin d'assurer un soutien plus efficient de l'Etat aux réseaux d'accompagnement des créatrices, il pourrait être proposé de réaliser en gestion 2017 un transfert de tout ou partie des crédits de l'action 11 (entrepreneuriat féminin) du programme 137 du ministère en charge des droits des femmes afin qu'ils soient mieux articulés au sein de l'AFE.

- **lutter contre les inégalités territoriales en matière de développement économique et renforcer l'accompagnement des entreprises créées par des femmes** pour qu'elles s'inscrivent dans une trajectoire de croissance et de création d'emplois. De nouvelles initiatives seront mises en œuvre pour renforcer les actions en faveur de l'entrepreneuriat dans les territoires fragiles, zones où les marges de progrès en matière d'entrepreneuriat féminin sont les plus importantes (22 % de femmes parmi les créateurs d'entreprises dans les ZUS en 2010-2012¹ contre 32 % dans le reste du territoire).
- **développer, dans le cadre du Comité de coordination des réseaux de l'Agence France entrepreneur, des indicateurs communs** à l'ensemble des réseaux de sensibilisation et d'accompagnement à la création d'entreprises, intégrant notamment les enjeux spécifiques de l'entrepreneuriat féminin.

Des études complémentaires sur le besoins en financements des entreprises dirigées par des femmes pourraient être engagées

- pour expertiser l'existence éventuelle d'une inégalité d'accès au capital, en comparant par exemple le nombre de dossiers de demandes de financement en capital refusés portés par des hommes et des femmes et le rapport des capitaux levés sur les capitaux demandés par des femmes et des hommes dirigeants ;
- d'évaluer la contribution de Bpifrance à l'entrepreneuriat féminin via des indicateurs : il est proposé, dans le cadre de l'application du décret n°2015-679 du 16 juin 2015 pris en application de l'article 11 de l'ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement, d'accompagner la DGCS dans un travail de recoupement des bases de données de Bpifrance avec celles permettant d'identifier le profil du dirigeant. Cet exercice pourrait être réalisé avec une périodicité à définir.

MIXITÉ DES MÉTIERS

Développer la mixité des métiers est une politique volontariste du gouvernement, afin d'atteindre l'objectif de mixité d'un tiers des métiers d'ici à 2025, contre seulement 12 % aujourd'hui. Au-delà de la lutte contre les préjugés(des prescripteurs de formation, parents, et jeunes gens et jeunes filles) pesant sur certaines filières qu'il convient de combattre, cela suppose la mobilisation de tous les acteurs économiques en termes d'emplois durables, non dé localisables y compris pour les métiers de demain.

Au-delà de ses objectifs d'égalité professionnelle réelle,- en termes de cohésion et d'intégration sociale et professionnelle-, la mixité des métiers est aussi un atout économique. Des études ont démontré que la mixité des équipes est une garantie de professionnalisme et de performance économique.

Le ministère de l'économie et des finances économiques s'est attaché depuis de nombreuses années à promouvoir la mixité des métiers car elle est un levier important pour lutter contre les stéréotypes et pour favoriser l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions (accès à l'emploi , égalité salariale, opportunités de carrière) .Cela reste un chantier de longue haleine qui nécessite des actions multi partenariales mobilisant l'Etat, les collectivités locales, les chambre consulaires, les entreprises, les réseaux d'associations en direction des jeunes.

1-Le Ministère de l'économie et des finances (la DGE) organise chaque année dans un cadre multipartenarial la semaine de l'industrie en vue de promouvoir la mixité des métiers de l'industrie

La semaine de l'industrie est l'opération interministérielle, nationale, emblématique, pilotée par le Ministère de l'économie et des finances en faveur du développement de la mixité. Depuis 2011, elle est l'occasion de souligner auprès du grand public l'importance de l'industrie dans l'innovation de nos produits, dans la compétitivité de nos entreprises, et donc en faveur de l'emploi.

Grâce à des événements organisés sur tout le territoire, la semaine de l'industrie est une action interministérielle qui contribue à changer le regard du grand public, et plus particulièrement des jeunes et

des demandeurs d'emploi, sur l'industrie et ses métiers. C'est aussi l'occasion de mettre en valeur les femmes de l'industrie et celles, lycéennes et étudiantes, qui pourraient rejoindre ces métiers, métiers qui sont encore trop souvent représentés comme des métiers masculins. C'est donc un moment privilégié pour lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers de l'industrie et susciter des vocations.

En 2014, un des dispositifs de la campagne de communication relatif à la semaine de l'industrie a ciblé les jeunes femmes de 15 à 25 ans afin de revaloriser la place des femmes dans les métiers de l'industrie.

En 2015, la semaine de l'industrie était organisée autour de 4 focus : l'apprentissage, l'industrie écoresponsable, la mixité des métiers et le numérique.

La 6^{ème} édition a eu lieu **du 14 au 20 mars 2016**. Le focus retenu pour cette nouvelle édition était « **L'Industrie du Futur** » en relation avec l'Alliance du futur. Son objectif principal est de combattre la perception négative d'une industrie obsolète vieillissante sale, faire savoir, contrairement aux idées reçues, ses besoins de recrutement importants dans des secteurs innovants, susciter des vocations auprès des jeunes dans des filières offrant des opportunités de carrières diversifiées, et d'emplois durables.

Par ailleurs, des associations en relation avec des entreprises, des organisations professionnelles, des établissements scolaires et de l'enseignement supérieur dont certaines sont des partenaires dans le cadre de la semaine de l'industrie, œuvrent en faveur de la mixité dans les métiers de l'industrie tout au long de l'année. A titre d'exemple, des associations comme « Elles bougent », « Aireemploi » ont pour objectif de promouvoir les métiers de l'industrie auprès des jeunes femmes et de participer à la lutte contre les représentations stéréotypées de ces métiers. Ce type d'actions est d'autant plus nécessaire que la numérisation en cours des processus de production aura un impact sur le contenu des métiers et qu'il convient d'y préparer et d'y attirer les jeunes générations.

En 2016, le Ministère de l'économie et des finances a réuni le 8 mars 2016 en partenariat avec l'association « Elles Bougent » plus de 300 jeunes femmes pour leur faire découvrir dans le cadre d'ateliers les innovations technologiques de l'industrie du futur et imaginer les applications dont elles pourraient faire l'objet au quotidien.

Perspectives 2017 :

Le ministère de l'économie et des finances poursuivra sa politique de promotion en faveur de la mixité professionnelle dans les métiers de l'industrie auprès du jeune public selon une double ambition : lutter contre l'image négative attachés aux métiers de l'industrie et démontrer que les jeunes femmes y ont leur place.

La 7^{ème} édition de la semaine de l'industrie se tiendra du 20 au 26 mars 2017 et aura pour thème « L'industrie aussi, c'est écologique ».

Dans le cadre de cette semaine de l'industrie ,lors du Salon européen de l'Education afin de promouvoir les formations et les métiers de l'industrie et valoriser les filières industrielles auprès des jeunes, été annoncé le **lancement du concours national "Imagine et imprime en 3D un objet écolo rigolo"**. Chaque participant (à titre individuel ou par classe dans toutes les filières et jusqu'au BAC +5) pourra concevoir et imprimer en 3D un prototype innovant original et créatif représentant un objet du quotidien écologique et respectueux de l'environnement : "

Sachant que l'impression 3D révolutionne notre façon de concevoir et de fabriquer les objets dans l'industrie comme dans notre quotidien, ce concours soit aussi un moyen de replacer l'industrie au coeur de notre société et de montrer aux jeunes que les métiers industriels et technologiques sont des métiers d'avenir, passionnants et attractifs."

2 – Dans le domaine de l’artisanat, les chiffres révèlent l’importance occupée par les femmes

- Environ 800.000 femmes dans l’artisanat (soit 30 % des effectifs, contre 47 % dans l’ensemble de l’économie)
- **Femmes chefs d’entreprises** (± 240.000)
- **Conjointes Collaboratrices** (± 17.000)
- **Salariées** (± 490.000 dont 12 % dans le bâtiment)
- **Apprenties** (± 42.000)
- La part des femmes **créatrices d’entreprises** progresse : 22 % en 2010 (11% en 1977, 15% en 1993)
- y compris dans les bastions masculins (10% dans le BTP en 2010 contre 6% en 2006) mais reste inférieure à l’ensemble de l’économie (30%).

- **Le soutien au développement de la mixité professionnelle dans les métiers de l’artisanat s’est traduite notamment :**

Par une convention cadre d’objectifs et de performances entre l’Etat et le réseau des chambres de métiers et de l’artisanat pour la période 2015-2017. Cette convention a pour objectif notamment d’inciter les jeunes à s’orienter vers les filières de l’artisanat et de favoriser le développement de la formation et des compétences.

Dans le bâtiment, à l’occasion de la réunion annuelle de la Commission Nationale de Femmes d’Artisan, le gouvernement et la Confédération de l’Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) ont signé un plan pour la mixité dans le secteur de l’artisanat du bâtiment portant

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

-sur l’entrepreneuriat, notamment la reprise d’entreprises, sera favorisé grâce à un accompagnement spécifique des projets portés par des femmes.

-sur la promotion auprès des entreprises de son réseau la mixité, notamment au moment de l’accueil des apprentis.

- **Par l’incitation des femmes, conjointes d’artisans à choisir un statut par l’édition d’un guide :**

Dans le cadre du programme d’actions engagé en 2015 par les ministères économiques et financiers en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes, figure un objectif dédié à la valorisation de la place des femmes conjointes d’artisan, grâce à la promotion d’un statut dédié.

Longtemps, la collaboration apportée à son conjoint résultait de l’entraide familiale. Mais notre société s’est transformée et les conjoints sont aujourd’hui de plus en plus conduits à participer, de manière active, à l’activité de l’entreprise familiale.

Dans ces conditions, le travail accompli par le conjoint - *bien souvent une conjointe* - au sein de l’entreprise familiale a été progressivement reconnu par le législateur pour aboutir, en 2005, à l’obligation de choisir un statut (conjoint collaborateur, associé ou salarié) dès lors qu’on y travaille régulièrement. Or, force est de constater qu’à ce jour tous les conjoints n’ont pas encore fait le choix d’un statut. Cette situation peut avoir des conséquences très préjudiciables pour le conjoint, qui peut, en cas de séparation ou de veuvage, se retrouver dans une situation précaire et sans aucune indemnité.

C’est la raison pour laquelle il a été décidé de rappeler cette obligation de choisir un statut, en se concentrant en priorité sur les conjoints des artisans du bâtiment, très largement concernés par cette problématique.

Dans un secteur du bâtiment employant 685 000 personnes et dans lequel les femmes représentent seulement 11% des effectifs des petites entreprises, la mixité est un enjeu important. Elle offre à chacune et à chacun la liberté de choisir un métier et permet aux entreprises d’attirer tous les talents.

Ce guide a été réalisé en collaboration avec plusieurs partenaires publics et privés. Un groupe de travail dédié a été mis en place au sein de la Direction générale des entreprises, associant le ministère du logement et de

l'habitat durable - représenté par sa haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations - ainsi que la Confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) et la Fédération française du bâtiment (FFB). Il s'est donné pour mission de concevoir et diffuser un outil de communication adapté, permettant aux conjoints d'artisans d'appréhender très simplement leurs droits et devoirs en matière statutaire. La conception de ce guide a également fait intervenir les spécialistes concernés (services juridiques, services communication, délégués diversité).

La Ministre en charge de l'artisanat a présenté ce document dans son discours prononcé à l'occasion du congrès de la CAPEB, en avril dernier, qui a marqué son lancement officiel sur les sites institutionnels dédiés, notamment ceux du ministère et de la DGE.

- **La valorisation des femmes, cheffes d'entreprises artisanales a été conduite via une étude sur « les entreprises de proximité au féminin ».**

Les actions spécifiques favorisant la place des femmes dans les entreprises de proximité pourront s'appuyer sur des chiffres et données de cette étude.

- **Le développement de la mixité professionnelle dans les différents métiers de l'artisanat impose de changer l'image des métiers de l'artisanat : renforcer leur attractivité suppose que l'innovation et la numérisation y soient associés.**

Dans le cadre de son action en faveur de l'innovation dans l'artisanat, Martine PINVILLE, Secrétaire d'Etat chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Economie sociale et solidaire, a labellisé en juillet 2016, 16 « Pôles d'innovation pour l'Artisanat » (PIA). Ces PIA encouragent le développement de solutions nouvelles dans le secteur de l'artisanat pour répondre aux mutations de l'économie française et mondiale et rendre ce secteur économique d'emplois sur le territoire national attractifs aux jeunes.

Perspectives 2017

Sera poursuivie la politique en faveur de la mixité dans les métiers de l'artisanat par la mise en place d'actions visant à les rendre plus attractifs et par la valorisation des femmes qui les exercent.

Une des problématiques générales qui se posent à l'artisanat est de valoriser ses métiers, qui souffrent pour certains d'entre eux d'un déficit d'image, notamment auprès des jeunes, de leur famille et des professionnels de l'éducation et de l'orientation ; la promotion de la mixité professionnelle dans des métiers connotés masculins ou féminins et la valorisation professionnelle des femmes dans les secteurs de l'artisanat et de l'artisanat d'art participent de cette problématique.

Pourtant les métiers de l'artisanat sont des métiers dans lesquels on peut s'épanouir et réussir professionnellement et personnellement ; métiers de savoir-faire, de tradition mais aussi d'innovation, métiers de proximité, vecteurs de lien social, les métiers de l'artisanat sont porteurs de sens et de valeurs et représentent un nombre d'emplois importants (1,2 millions d'entreprises et 2,9 millions d'emplois).

Afin de contribuer à rendre plus attractifs les métiers de l'artisanat et les métiers d'art tout en développant la valorisation professionnelle des femmes, plusieurs actions seront mises en œuvre par la DGE avec le concours de trois de ses opérateurs.

- **Avec le Fonds national de promotion et de communication de l'artisanat (FNPCA)**, les prochaines campagnes de communication renforceront l'accent déjà porté sur la place que les femmes occupent dans l'artisanat (comme créatrices ou repreneuses d'entreprise ou comme salariée ou apprentie sur un métier où les femmes restent encore minoritaires) ; les actions de terrain d'information et de sensibilisation à destination des jeunes, déjà en place via l'opération Artimobiles, comporteront un focus particulier sur la diversité des métiers, potentiellement accessibles à toutes et tous, sans distinction de sexe.
- **L'Institut Supérieur des métiers (ISM)** pourra porter deux actions de valorisation et de soutien de la place des femmes au sein des entreprises artisanales titulaires du label Entreprise du Patrimoine Vivant (EPV) qui distingue des entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence.

- La valorisation de « Femmes d'exception » : dirigeantes ou salariées d'EPV, certaines femmes ont des parcours remarquables (reprise d'une entreprise ancestrale ; relance d'une activité traditionnelle en déclin ; mise en œuvre d'un savoir-faire rare, déterminant dans l'activité de l'entreprise ; mise au point d'un produit innovant ; développement de l'entreprise à l'international...). Ces profils d'exception pourront valorisés à l'occasion d'un évènement dédié ou à l'occasion de la Journée de la femme.
- La promotion des savoir-faire qui tiennent une place déterminante dans les entreprises. C'est notamment le cas des métiers dits « orphelins », qui ne font l'objet d'aucun dispositif de formation publique, ou de métiers souffrant d'un déficit de notoriété ou d'image négative, souvent occupés par des femmes ; dans le cadre du travail en cours sur la transmission des savoir-faire, un focus pourra être réalisé sur le rôle que les femmes peuvent jouer pour répondre à ce défi. Il permettra de définir les modalités permettant de faire se rencontrer les femmes et les savoir-faire d'exception dans les EPV.
-
- Enfin, **l'Institut national des métiers d'art (INMA)** pourra donner une visibilité particulière aux femmes exerçant un métier d'art, dans le cadre des Journées européennes des métiers d'art.

3) Les services à la personne (SAP)

Les SAP présentent un fort potentiel de création d'activités et d'emplois non délocalisables. Ils sont source de métiers répondant à des besoins durables et croissants notamment sous l'effet du vieillissement de la population, du développement du maintien à domicile, de la réduction des possibilités de prise en charge par la famille et des besoins encore insatisfaits de prise en charge des jeunes enfants. Les SAP emploient aujourd'hui 1,4 millions de salariés, des femmes essentiellement (plus de 90 %). Les questions de l'égalité professionnelle hommes/femmes et de la mixité se posent donc dans des termes totalement différents de ceux qui prévalent dans d'autres secteurs.

Le sujet de préoccupation majeur est plutôt celui de la qualité dégradée des emplois régulièrement et justement pointée du doigt (défaut de professionnalisation, temps partiel subi, rémunération peu élevée, multi-activité, employeurs multiples, déplacements nombreux, pénibilité et risque élevé en matière d'accident du travail, difficulté d'accès à la médecine du travail...) et qui impacte directement les femmes.

L'amélioration de la qualité des emplois est un enjeu essentiel pour la filière à un moment où celle-ci est confrontée des besoins de recrutement importants (renouvellement des salariés en moyenne assez âgés, besoins nouveaux résultant du vieillissement de la population) que la faible attractivité des métiers ne permet pas de satisfaire.

Au-delà de la satisfaction des besoins de recrutement de la filière, améliorer la qualité des emplois dans les SAP, c'est aussi plus globalement apporter une contribution significative au progrès des conditions d'emploi des femmes.

Résultats attendus fin 2016 :

Les thèmes de la qualité des emplois et de l'attractivité des métiers ont été inscrits dans la réflexion impulsée en 2016 par le ministère de l'économie et des finances en vue de l'élaboration d'un contrat stratégique de filière.

En dépit des forces centrifuges qui ne facilitent pas le rapprochement les différents acteurs de la filière et le partage d'une vision commune, la démarche de préfiguration de ce contrat conduite depuis le début de l'année 2016 a permis de révéler des points de convergence entre les différentes fédérations professionnelles. UN CONTRAT a été signé le 23 février 2017 entre l'Etat et les principaux acteurs de la filière, probablement avant la fin de l'année 2016 (éventuellement lors du Salon des SAP en novembre prochain).

Perspectives 2017

Sur les sujets de la qualité des emplois et de l'attractivité des métiers précédemment évoqués, le contrat de filière offrirait aux acteurs de la filière l'opportunité d'engager, dans un premier temps, dès 2017, avec le soutien de l'Etat, une série d'actions, d'études et de réflexions qui pourraient notamment viser à :

- développer une communication à vocation interbranche sur les métiers,
- lever les freins à la mobilité (en travaillant plus particulièrement sur la prise en charge des temps de déplacement et du permis de conduire),
- améliorer la qualité de vie au travail (développement de partenariats entre la DGE, la CNAMTS et l'ANACT),
- faciliter l'accès à la médecine du travail,
- poursuivre le développement d'une culture de la prévention des risques professionnels,
- préfigurer un fonds de garantie ou d'action sociale permettant de faciliter l'accès des salariés au logement, au crédit, à des solutions de garde d'enfant,
- favoriser la formation initiale et continue des salariés (campus des métiers SAP).

4) La mixité dans les métiers du numérique :

Aujourd'hui, le numérique constitue un secteur en essor et un formidable levier de transformations économiques et sociales qui ne peut se passer des nouveaux talents et des forces vives que représentent les femmes. Promouvoir la mixité, c'est également s'engager collectivement en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de notre société.

□ Résultats attendus fin 2016 :

La Grande Ecole du Numérique est appelée à jouer un rôle clé dans le développement de la formation aux métiers du numérique qui constituent une forte opportunité d'insertion professionnelle.

Lancée officiellement le 17 septembre 2015 par le Président de la République, la Grande École du numérique (GEN) a **une double ambition sur l'ensemble du territoire**: par la labellisation et le soutien financier (deux appels à projets ont été lancés), elle vise d'une part à apporter une réponse aux besoins en compétences numériques dans les secteurs marchand et non marchand ; d'autre part, à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et de la formation de toutes catégories et notamment des jeunes, des femmes sans emploi ni formation.

Un premier appel à projet de labellisation lancée à l'automne 2015 a permis de labelliser 171 formations, portées par 130 fabriques du numérique visant 4000 apprenants, repartis sur la totalité du territoire pour une enveloppe globale de 5 millions d'euros.

Le 23 août a été lancée la seconde vague de l'appel à projets destiné à labelliser de nouvelles formations sur l'ensemble du territoire national. L'enveloppe allouée à ce second appel est de 10 millions d'euros. 54 nouvelles formations ont reçu en novembre 2016 le label et d'autres rejoindront le réseau d'ici février 2017 comme l'ont rappelé les cinq ministres concernés.

Perspectives 2017

D'ici fin 2017, l'objectif est d'arriver à une labellisation de **200 fabriques** et de former **10 000 apprenants**, notamment **50% de jeunes peu ou pas qualifiés, ni en emploi, ni en formation et 30% de femmes**.

En contrepartie de la labellisation et du soutien financier accordés par la GEN, sera demandée aux organismes concernés la remontée des informations chiffrées sur les publics ciblés permettant d'évaluer cette politique publique sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif.

□ Le plan pour la mixité des métiers du numérique, signé le 31 janvier 2017

C'est pourquoi le **Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, ainsi que le Secrétariat d'Etat chargé du numérique, auprès du Ministère de l'Economie et des Finances**, se mobilisent aux côtés des représentant.e.s du numérique, pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers du numérique.

Ce plan engage chacun des signataires à mettre en œuvre des actions concrètes pour que les femmes soient de plus en plus nombreuses à s'orienter vers les métiers du numérique et à travailler au sein de cette filière,

notamment sur les métiers techniques qui ont encore trop souvent tendance à être considérés comme masculins.

Pour le **Secrétariat d'Etat chargée du Numérique et de l'Innovation**, le plan va favoriser la mixité du secteur en travaillant sur les représentations associées aux métiers du numérique auprès du grand public. Il faut sensibiliser les entreprises et les représentants locaux du numérique à l'intérêt de promouvoir la mixité et l'égalité, et mobiliser les acteurs publics, associatifs et privés. La société véhicule des stéréotypes qui découragent les filles de se tourner vers les filières technologiques, qui restent l'apanage des hommes. 45% des filles passent un bac scientifique et seules 20% d'entre elles deviennent ingénieurs. Parmi les professionnels du numérique, les femmes représentent moins de 30% des effectifs et à peine 10% des entrepreneures. La culture numérique peut pourtant aider les femmes à s'affranchir des logiques hiérarchiques ou territoriales qui les freinent trop souvent dans leur évolution de carrière. C'est en cela que le numérique est un outil d'émancipation pour les femmes. Que cela soit dans les startups, les formations ou encore le secteur du jeu vidéo, ce plan Mixité numérique devrait donner un élan à cette évolution nécessaire.

5) L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Le Conseil supérieur de l'Économie sociale et solidaire (CSESS) a adopté, le 7 février 2017, le guide des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS ainsi qu'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes sous la présidence de la secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire, **Martine Pinville**.

L'article 4-V de la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 prévoit que le CSESS est chargé d'établir, tous les trois ans, un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de formuler des propositions pour :

- assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salarié(e)s ;
- favoriser l'accès des femmes à tous les postes de responsabilité, de dirigeant(e)s salarié(e)s comme de dirigeant(e)s élu(e)s ;
- assurer la parité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances élues des entreprises de l'ESS.

11 propositions ont été formulées par la Commission « Egalité Femmes-Hommes » dont la première consiste à satisfaire l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes élues des entreprises de l'ESS, égale au moins à 40% des sièges attribués à chaque sexe.

L'ensemble de ces propositions concernent à la fois les modes et pratiques de gouvernance de l'ESS, l'égalité dans l'emploi et les métiers, la création d'entreprises et initiatives au féminin, et enfin, les moyens qui peuvent être envisagés pour rassembler, soutenir et dynamiser les ressources existantes pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS.
