



PLAN INTERMINISTÉRIEL
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES

2016 - 2020



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Table des matières

Objectif n°1 : Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle 11

Axe 1 : Promouvoir la culture de l'égalité et la mixité tout au long de la scolarité..... 11

Axe 2 : Un libre choix des métiers tout au long de la vie 15

Axe 3 : Accompagner la performance des acteur.rice.s économiques 18

Objectif n° 2 : Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle 21

Axe 4 : Le dialogue social au service de l'égalité femmes-hommes..... 21

Axe 5 : Développer le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes 26

Axe 6 : Favoriser l'insertion professionnelle des femmes sur l'ensemble des territoires 29

Objectif n° 3: Garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles..... 32

Axe 7 : Accompagner les femmes entrepreneures 32

Axe 8 : Assurer la parité dans les postes à responsabilité..... 35

Axe 9 : La lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel 38

Objectif 4 : Rendre compte de l'action publique partenariale 45

Axe 10 : Proposer un cadre ouvert à l'ensemble des acteur.rice.s et des bénéficiaires 45

Axe 11 : Organiser l'action interministérielle et partenariale au niveau national et territorial 49

Axe 12 : Offrir un suivi et une évaluation de l'action publique continus 51



Introduction

Le premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle s'inscrit dans la continuité des grandes avancées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, marquées par la loi Roudy de 1983, la loi Copé-Zimmermann de 2011 et la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adoptée en 2014.

Nous disposons aujourd'hui d'un arsenal législatif et réglementaire robuste. De nombreux outils - relevant aussi bien d'une démarche d'accompagnement, de sanction ou de valorisation - existent pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'environnement professionnel.

Mais l'Etat reste pleinement mobilisé car ces inégalités perdurent sous de multiples formes : une concentration des femmes dans quelques filières professionnelles, des difficultés d'accès aux postes à responsabilités, des écarts de rémunération toujours importants et des temps partiels encore majoritairement occupés par des femmes. Le rapport sur le coût économique des discriminations publié en septembre 2016 par France Stratégie montre qu'être une femme est le premier facteur d'inégalités dans l'environnement professionnel.

C'est pourquoi ce premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Il bénéficie d'un engagement fort du Gouvernement qui poursuit et développe des réformes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et de lutte contre le sexisme.

Grâce à ce plan, nous pourrons :

- ▶ ANCRER l'égalité professionnelle comme une politique publique à part entière ;
- ▶ DIFFUSER les outils et les bonnes pratiques, et garantir l'accès au droit ;
- ▶ EVALUER les dispositifs mis en place par les différents ministères ;
- ▶ MODERNISER notre action commune.

Chacun des ministères, et des administrations qui y sont attachées, sont parties prenantes de ce plan : ils sont appelés à en assurer la mise en œuvre de manière transversale au cours des quatre prochaines années, à l'évaluer et à prévoir les évolutions nécessaires.

La progression des femmes dans le milieu professionnel requiert une interaction vertueuse entre une diversité d'actrices et d'acteurs : pouvoirs publics, employeur.se.s, partenaires sociaux, associations, familles. Ce plan offre une vision complète et transversale de la politique d'égalité professionnelle menée par l'Etat et structure les relations entre les différentes parties prenantes pour nourrir la mobilisation et assurer une action efficace.

Les discriminations et le manque de mixité ont un coût social et économique inacceptable pour notre société. L'égalité professionnelle est un formidable levier de développement, mais également, et avant toutes choses, une exigence pour notre République. L'ensemble des ministères s'y engagent à travers ce plan.



Les chiffres-clés¹

► *Emploi et précarité : un taux d'emploi plus faible pour les femmes*

46,9% des femmes et 55% des hommes ont un emploi en 2014 ; pour les femmes immigrées (hors UE), le taux d'emploi est de 39,3% (53% pour les hommes).

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans douze familles professionnelles sur un total de 87. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffectation des hommes. D'autres ne laissent aucune place aux femmes².

► *Inégalités professionnelles : un écart de salaire important entre les femmes et les hommes*

Dans le secteur privé, les hommes gagnent 18,5% de plus que les femmes. Dans le secteur public, cet écart de salaires nets mensuels s'élève à 14,2%³

A la retraite, les hommes gagnent 37% de plus que les femmes en moyenne⁴.

► *Sexisme et harcèlement sexuel au travail : une réalité*

Au cours des 12 derniers mois, 35% des actif.ve.s occupé.e.s indiquent avoir subi un comportement hostile dans le cadre de leur travail. Parmi les victimes, plus d'une femme sur 5 indique avoir subi ce comportement à cause de son sexe, contre moins d'un homme sur 20. Ce sont donc 8% des femmes et 1% des hommes qui déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail.

20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Le harcèlement touche les femmes dans la même proportion dans le secteur public (19% des femmes de 18 à 64 ans interrogées) que dans le secteur privé (21%)⁵.

► *Le coût des discriminations à raison du sexe*

Les discriminations représentent une perte pour les entreprises et ont un coût pour l'économie dans son ensemble (niveau de PIB, conséquences sur les finances publiques). Elles aboutissent à l'exclusion du marché du travail d'une partie de la population en âge de travailler et à une mauvaise allocation de la main d'œuvre. Dans un scénario offrant à chaque salarié.e un même accès aux postes qualifiés et une hausse du taux d'emploi des catégories discriminées, France Stratégie évalue l'impact de la réduction des discriminations à + 150 milliards d'euros de PIB (soit une augmentation de +6,9%), à un accroissement de +2% les recettes publiques (en % de PIB) et à une réduction des dépenses publiques de 0,5% (en % du PIB, hors charges d'intérêt de la dette).

Parmi les 4 scénarii préparés par France Stratégie, la réduction des discriminations dont font l'objet les femmes, contribue le plus à la hausse du PIB. Ainsi, pour 100 euros de PIB supplémentaires, la contribution des femmes varie de 83 à 99 euros selon le scénario considéré⁶.

¹ Chiffres-clés – édition 2016 – Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

² http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/03/Egalite_Femmes_Hommes_T2_bd.pdf p. 2

³ Insee, Dads, SIASP, DGAFP 2012, calculs Dares repris dans http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016_B_bd21.pdf p. 6

⁴ D'Addio, « The gender pension gap in OECD countries: socio-economic factors, pension systems design and rules that matter », repris dans http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016_B_bd21.pdf p. 7

⁵ http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese.pdf

⁶ « Le coût économique des discriminations », Rapport à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et au ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, France Stratégie, septembre 2016.




La politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une stratégie internationale et européenne, réaffirmée par des engagements récents : le Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Union européenne, la stratégie de l'égalité 2010-2015 de la Commission européenne et la stratégie européenne pour l'emploi et la croissance dite stratégie Europe 2020. Depuis 2013, chaque programme national de réforme (PNR) transmis par la France aux autorités communautaires comporte un volet égalité femmes-hommes.

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite au cœur de l'action publique, dans une approche interministérielle et partenariale. Elle vise à obtenir des changements dans les pratiques et comportements. Son enjeu est de rendre effectif le principe d'égalité inscrit dans les lois de la République.

Les crédits du fonds social européen (FSE) pourront être mobilisés à l'appui des actions nouvelles prévues en matière d'égalité professionnelle et de mixité.



Les Trois objectifs du premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle

Ce plan poursuit trois objectifs :

1. Créer des emplois

Le Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle reprend le plan d'action Entreprendre au féminin (2013-2017), qui a permis de créer des emplois en sensibilisant les femmes à la création d'entreprise, en les accompagnant à l'aide de réseaux féminins dédiés (Action'elles, Force femmes, Fédération Pionnières, etc.) et en développant, avec la Caisse des dépôts et consignations, la garantie bancaire « FGIF » (Fonds de garantie à l'initiative des femmes).

En 2015, 2.563 entreprises et 3.095 emplois ont été créés avec le soutien du FGIF. Parmi les entrepreneures, 78% étaient demandeuses d'emploi ; 53% avaient un niveau infra ou égal au baccalauréat.

Poursuivre l'effort en matière d'entrepreneuriat des femmes permet de lutter contre les stéréotypes et d'accompagner des nouvelles orientations professionnelles – de 2012 à 2015, le nombre global de femmes entrepreneures est passé de 38.261 à 82.048⁷, leur permettant de développer l'emploi (gérantes en propre et leurs équipes).

2. Diminuer le taux de chômage des femmes, notamment des femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité

Le premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle vise à accompagner vers l'emploi les femmes qui en sont éloignées ou qui occupent des emplois de faible qualité (intérim, CDD, emploi sous-qualifié).

Cette démarche a déjà été amorcée et doit être renforcée. À titre d'exemple, en 2014, les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ont informé individuellement 22.643

⁷ Chiffres DatainfoGREFFE transmis le 11 avril 2016.

femmes et fait bénéficier 8.325 personnes d'un accompagnement personnalisé vers l'emploi. Cette démarche est relayée par la mobilisation du service public de l'emploi, notamment de Pôle emploi.

Le Plan a notamment pour objectif de lever les freins à l'emploi pour les femmes en situation de vulnérabilité et de favoriser leur insertion sur le marché du travail (élaboration de projet professionnel, aide à la recherche d'emploi, mise en place de gardes d'enfants adaptées - entre 2012 et 2014, le plan pour le développement de solutions d'accueil supplémentaires a permis de créer 42.700 nouvelles places en crèche ; le modèle des crèches à vocation d'insertion professionnelle a également été développé).

3. Améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail

La mixité professionnelle, définie par une représentation entre 40% et 60% de chaque sexe au sein d'une entreprise, d'un groupe ou d'une branche professionnelle, d'un métier ou d'une famille professionnelle, favorise la performance économique des entreprises (*Women matter 2013, Gender diversity in top management : moving corporate culture, moving boundaries, McKinsey&Company*)⁸

Par ailleurs, dans son étude *Les métiers en 2022*⁹ France stratégie identifie plusieurs métiers en tension tels que les métiers qualifiés du bâtiment, du transport et de la logistique, les métiers d'aide et de soins aux personnes. L'étude *Les Métiers en tension*, conduite par l'APEC en 2014, met également en exergue la pénurie à anticiper quant aux métiers d'ingénieur.e.s et dans le secteur du numérique.

Les différents plans sectoriels Mixité, signés et en cours (transports, bâtiment, numérique, métiers verts, sécurité privée, travail social, petite enfance) permettent d'accompagner ces transformations.



Un plan s'appuyant sur des outils performants de l'égalité professionnelle

Le 1er Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP) a pour périmètre l'ensemble des dispositifs existants¹⁰.

- les lois en matière d'égalité au travail dans les secteurs privé et public ;
- les Plans Mixité et Entreprendre au féminin ;
- les accords-cadres (convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018 ; accord-cadre DGCS-DGEFP-Pôle emploi 2015-2018) ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique DGAFP-DDD du 17 décembre 2013) ;
- le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique DGAFP-DDD du 17 décembre 2013) ;
- les dispositifs incitatifs (appel à projets dans le cadre de la programmation 2014-2020 du FSE « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » ; label Egalité professionnelle et la création d'un socle commun avec le label Diversité ; Territoires d'excellence ; Réseau des entreprises et des structures publiques pour l'égalité).

Par ailleurs, ce plan s'articule avec d'autres dispositifs :

⁸ Sur la base d'une analyse de 300 entreprises dans monde, une différence de rentabilité des fonds propres de plus de 40% et une différence de résultat opérationnel de 56% sont constatées entre les entreprises qui ont le plus de femmes dans leur comex respectif et celles qui n'en n'ont aucune. Ce lien entre mixité et performance économique se confirme dans quasiment tous les secteurs économiques.

⁹ Parue en avril 2015.

¹⁰ Cf Rapport du gouvernement au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, mai 2015.

- ▶ le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et l'inclusion sociale (2013-2017) ;
- ▶ le plan d'urgence contre le chômage, lancé en janvier 2016 ;
- ▶ le 4ème Plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes comporte un volet contre le harcèlement sexuel et les violences au travail (mesure 3.7). L'axe 9 du présent Plan, réunissant les mesures relatives à la lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail, sera ainsi intégré au futur 5e plan ;
- ▶ les trois comités interministériels à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) ; et les comités interministériels aux ruralités, notamment celui du 13 mars 2015 ;
- ▶ les mesures arrêtées sur ce champ dans les feuilles de route ministérielles, issues des conférences de l'égalité pour 2016-2017 ;
- ▶ Les comités interministériels aux ruralités notamment celui du 13 mars 2015.

Les résultats et conclusions de l'étude de la DARES sur les accords relatifs à l'égalité professionnelle, à paraître en 2017, seront intégrés au plan interministériel.

Premier employeur de France avec plus de 20 % des actif.ve.s (dont 63 % de femmes), la fonction publique a une responsabilité importante pour ses 5,4 millions d'agent.e.s, ainsi que pour leurs familles, et dispose d'un fort levier de progrès dans la société toute entière.

Afin de remplir ces trois objectifs d'exemplarité envers les agent.e.s, d'efficience pour les usager.e.s et d'attractivité pour tou.te.s les citoyen.ne.s, les employeurs publics, en concertation avec les organisations syndicales, ont pris des engagements structurants qui portent déjà leurs fruits :

- ▶ le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013) ;
- ▶ la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, avec le Défenseur des droits (décembre 2013) ;
- ▶ les obligations chiffrées de nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant (depuis 2013) ;
- ▶ la production d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique et de rapports de situation comparée (depuis 2014) ;
- ▶ les études économétriques sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2015) ;
- ▶ la candidature de tous les ministères au Label Diversité (2016) et une invitation forte à la double labellisation Diversité et Egalité ;
- ▶ la mission L'HORTY de testing sur les discriminations éventuelles dans le recrutement dans la fonction publique (2016), la mission ROUSSELLE d'ouverture des écoles de service public à la diversité.
- ▶ Tous ces engagements et outils façonnent une fonction publique inclusive, attractive et performante.



Un plan collaboratif porté par plusieurs partenaires

Afin de faire émerger les mesures nouvelles les plus pertinentes et d'entraîner l'adhésion de l'ensemble des acteurs, une concertation a été assurée avec les parties prenantes, en charge de la mise en œuvre du PIEP. Ainsi, les ministères œuvrant à cette politique publique ont été pleinement associés. À ce titre, plusieurs directions centrales ont été sollicitées par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), notamment :

- ▶ la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ;
- ▶ la direction générale des collectivités locales (DGCL) ;
- ▶ la direction générale de l'offre de soins (DGOS) ;
- ▶ la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) ;
- ▶ la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) ;
- ▶ la direction générale du travail (DGT) ;
- ▶ la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) ;
- ▶ la direction générale des entreprises (DGE) et la mission Diversité du Ministère de l'économie et des finances ;
- ▶ la direction générale de l'Outre-Mer (DGOM) ;
- ▶ le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) ;
- ▶ les opérateurs de l'Etat intervenant sur le champ de l'égalité professionnelle (Pôle emploi, la caisse nationale des affaires familiales (CNAF), les missions locales, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (l'ANACT), l'Agence France entrepreneur –AFE,...) ;
- ▶ les associations nationales investies dans le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), Force femmes, Fédération pionnières, les différents réseaux d'accompagnement des femmes créatrices d'entreprise, France active, Initiative France, 100.000 entrepreneurs ;
- ▶ les représentants des collectivités territoriales, notamment l'association des régions de France (ARF) et l'institut national des études territoriales (INET) – au regard des publications et des formations mises en place en termes d'égalité professionnelle ;
- ▶ les entreprises du Réseau des entreprises pour l'égalité (les 120 premières entreprises françaises cotées, relevant du SBF 120) et les entreprises labellisées ;
- ▶ les partenaires sociaux, notamment au travers du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).



La concertation, la mesure et l'évaluation sont prévues pour chaque dispositif

- ▶ Afin de garantir l'obtention de résultats et de rendre compte aux partenaires sociaux des avancées en matière d'égalité professionnelle, le projet de Plan est présenté aux représentant.e.s du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) le 4 octobre 2016.
- ▶ Chaque dispositif est mesuré par un ou plusieurs indicateurs, pour lesquels les directions ou instituts statistiques (DARES, DREES, INSEE, service statistique ministériel de la fonction publique, service statistique de Pôle emploi, Data Infogreffe) sont associés et mobilisés dès la création du Plan. Le CGET sera associé aux travaux de mesure des dispositifs sous l'angle territorial et sexué.
- ▶ Par ailleurs, plusieurs partenariats seront noués avec des laboratoires de recherche (CNRS, CEE, EHESS, FNSP, universités, etc.) afin d'évaluer de façon plus globale les outils expérimentaux ou pérennes mis en place. Ces études permettront d'adapter au mieux dans le temps les mesures mises en place.
- ▶ Les résultats du 1er Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle sont présentés annuellement au CSEP.



OBJECTIF N°1 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES SEXISTES ET ENCOURAGER LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Parmi les 87 familles professionnelles répertoriées par la DARES, 12 familles concentrent 50% des femmes en emploi lorsque 20 familles professionnelles rassemblent 50% des hommes en emploi. Ces deux chiffres mettent en exergue le spectre plus ou moins large des femmes et des hommes dans le choix d'orientation professionnelle de leur métier¹¹.

Par ailleurs, les métiers des femmes et des hommes relèvent de secteurs d'activité valorisés différemment financièrement. Actuellement, les femmes exercent majoritairement leurs fonctions dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du social alors que les hommes occupent des métiers techniques, financiers et industriels. Cette différence a une incidence tout au long de la vie - elle contribue à l'écart mensuel moyen de 40% entre le montant de la pension de droit direct des femmes (967 €) et celui perçu par les hommes (1617 €)¹².

Axe 1 : Promouvoir la culture de l'égalité et la mixité tout au long de la scolarité

Tout au long de leur scolarité, les filles et les garçons doivent pouvoir bénéficier d'enseignements qui promeuvent une culture de l'égalité. Cette exigence doit aussi être de mise lorsque leur formation amène les élèves à quitter leur établissement.

1. Former les professionnel.le.s de la petite enfance à l'égalité filles-garçons (DGCS)

- ▮ Intégrer dans les formations initiales des puéricult-eurs-rices, des éducat-eurs-rices, des auxiliaires de puériculture, des assistant-e-s maternels un enseignement relatif à la socialisation différenciée des petites filles et des petits garçons ;
- ▮ Inscrire dans les orientations de la formation continue des puéricult-eurs-rices, des éducat-eurs-rices, des auxiliaires de puériculture, des assistant-e-s maternels des propositions de formations relatives à la socialisation différenciée des petites filles et des petits garçons.
- ▮ Travailler, avec le CNFPT, la mise en place de formations relatives à la socialisation différenciée des petites filles et des petits garçons, pour les agents de la fonction publique territoriale travaillant au contact des enfants (personnels des EAJE, des CLSH...).

2. Promouvoir la culture de l'égalité entre les sexes auprès des personnels de l'Éducation nationale (DGESCO/ DGESIP/DGCS/MAAF).

- ▮ Développer la prise en compte de l'égalité filles-garçons, femmes-hommes, la question des stéréotypes sexistes et la mixité des métiers dans les formations dispensées dans les écoles du professorat et de l'éducation (ESPE) ;
- ▮ Poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives aux formations à l'égalité dans le cahier des charges de la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (DGESCO);

¹¹ INSEE, enquête emploi 2013 et retraitement DARES 2014

¹² DREES, enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2012

- ▶ Mettre en place, en partenariat avec les régions, les formations relatives à la lutte contre les stéréotypes et à la mixité des métiers dans la formation des personnels relevant des structures coordonnées par les Régions dans le cadre service public régional de l'orientation¹⁰.
- ▶ Travailler de manière pérenne avec le HCEfh dans le cadre de l'évaluation des formations données et recenser les bonnes pratiques mises en œuvre (HCEfh).

3. Renforcer l'éducation des élèves au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes¹³ (DGESCO/ DGESIP/DGCS/MAAF/ /MCC).

- ▶ Poursuivre les enseignements à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'enseignement moral et civique
- ▶ Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif ;
- ▶ Promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes (inscription dans le règlement intérieur des établissements, dans les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté ; diffusion de bonnes pratiques ; définition des modalités de prise en charge de ce type de problématiques) ;
- ▶ Prendre appui sur une éducation à la sexualité effective pour développer l'égalité entre les femmes et les hommes et l'accès à la contraception.

4. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation, à tous les niveaux d'étude¹⁴ (DGESCO/ DGESIP/DGCS/MAAF/DGEFP/MCC).

- ▶ Poursuivre la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir des objectifs pour l'action ;
- ▶ Poursuivre le travail visant à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation ;
- ▶ Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels (partenariats entre les ministères et les branches professionnelles ; actions de communication vers certaines filières identifiées comme prioritaires au regard du déséquilibre présenté ; etc.) ;
- ▶ Promouvoir la mixité dans les stages de 3e avec l'appui des pôles de stage ;
- ▶ Sensibiliser les jeunes filles aux carrières scientifiques et techniques dès la fin du lycée, au moment où elles choisissent leur orientation, le continuer à l'université, jusqu'au doctorat.
- ▶ Valoriser les initiatives locales s'engageant vers une plus grande mixité des formations.

¹³ Axe 1 de la convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans le système éducatif (2013-2018).

¹⁴ Axe 2 de la convention.

5. **Favoriser la mixité dans le cadre de la formation initiale (Réseau des entreprises pour l'égalité) par le biais d'initiatives privées.**
 - ▶ Encourager l'accueil des filles et des garçons en classe de troisième dans une entreprise et des fonctions peu mixtes, lors de leur stage de découverte ;
 - ▶ Assurer la visibilité de modèles de réussite dans des parcours atypiques (présentation des métiers associés à l'autre sexe en entreprise ; interventions directes de salarié.e.s dans les établissements scolaires ; interventions d'entrepreneures depuis les classes de quatrième jusque dans l'enseignement supérieur lors de la semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin).

6. **Valoriser la mixité des métiers par le développement des ateliers avec les professionnel.les (fédérations professionnelles).**
 - ▶ Mettre en place des ateliers pratiques visant à démontrer que les métiers ne sont pas sexués (CAPEB, SYNTEC, etc.) ;
 - ▶ Participer à des salons d'orientation professionnelle ou des forums des métiers en faisant de la mixité un des objectifs de l'accueil et de l'accompagnement des jeunes ;
 - ▶ Promouvoir les dispositions de prévention de l'usure professionnelle dans les métiers à prédominance masculine, en tant que leviers d'action pour améliorer l'attractivité de ces métiers auprès de la main-d'œuvre féminine ; valoriser les dispositions de prévention de l'usure professionnelle dans les métiers à prédominance féminine, notamment ceux impliquant des ports de charge de personnes –enfants, personnes en situation de handicap, personnes âgées,... (ANACT/ARACT).

7. **Accompagner les professionnel.le.s et les familles en soutenant les actions sur le sujet de la mixité des métiers (journée découverte ; pièces de théâtre portant sur la mixité ; ...) et développer des outils de sensibilisation (organisation d'un prix de l'égalité dans chaque région, puis d'un prix national).**
 - ▶ Poursuivre le plan d'action/stratégie piloté par le recteur ou la rectrice de chaque académie (DGESCO)
 - ▶ Intégrer dans le dialogue contractuel avec les établissements d'enseignement supérieur la définition d'indicateurs mesurant les effets de progression de la mixité (DGESIP)

8. **Faire progresser le nombre de filles et de garçons dans les filières où elles/ils sont respectivement peu représenté.e.s (générale, professionnelle, technologique et agricole) et inciter à une insertion professionnelle des femmes et des hommes dans les secteurs à prédominance masculine et féminine.**
 - ▶ Intégrer dans le dialogue contractuel avec les établissements d'enseignement supérieur la définition d'indicateurs mesurant les effets de progression de la mixité (DGESIP).

Axe 2 : Un libre choix des métiers tout au long de la vie

Le Premier ministre a fixé l'objectif de progresser de 12% de métiers mixtes en 2014 à 33% en 2025. Un plan Mixité, piloté par la DGCS, a été mis en œuvre et des secteurs d'activité identifiés comme prioritaires au regard de leur faible mixité, de leur développement significatif et de la situation de tension économique susceptible d'être engendrée.

Afin d'atteindre cet objectif, des actions se déploient dans plusieurs directions complémentaires : pour changer les mentalités, toucher les jeunes au moment de leur orientation, et impliquer les branches professionnelles.

Dans la société, diffuser une image non sexiste des filles et des femmes

9. Lutter contre les stéréotypes véhiculés à l'égard des femmes par le renforcement des actions de communication (Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes (MFEDDF)).

- ▶ Renforcer la lutte contre les publicités sexistes par une campagne de sensibilisation visant à lutter contre les clichés sexistes dans la communication (réseau "Toutes Femmes, Toutes Communicantes" de Communication & Entreprise) ;
- ▶ Mettre en œuvre les futures recommandations du groupe de travail sur le marketing genré piloté par la DGCCRF - le Conseil national de la consommation a été mandaté en janvier 2016 pour proposer des mesures, notamment à destination des fabricant.e.s, importateur.rice.s et distributeur.rice.s de produits susceptibles de faire l'objet de différences liées au sexe (Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF)) ;
- ▶ Renforcer le rôle du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) en matière de contrôle des messages publicitaires sur l'image des femmes ;
- ▶ Réalisation et diffusion d'un « kit pour agir contre le sexisme » à l'attention des employeurs (CSEP)
- ▶ Engagement des opérateurs de l'État et du réseau des entreprises pour l'égalité à la suppression de la civilité « mademoiselle » et la préservation du nom de naissance, par défaut.

10. Lutter contre les stéréotypes de sexe au moment du recrutement (Pôle emploi/ missions locales/ Apec).

- ▶ Informer et sensibiliser les employeur.se.s, dans le cadre de leurs recrutements, à la limitation des choix professionnels des jeunes femmes et des femmes du fait de stéréotypes de sexe et aux bénéfices de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers (accompagnement des entreprises ; valorisation des bonnes pratiques identifiées)

Une approche adaptée pour les jeunes et pour les publics éloignés de l'emploi

11. Accompagner les publics éloignés de l'emploi vers des métiers aujourd'hui peu mixtes grâce à l'insertion par l'activité économique (DGEFP).

- ▶ Intégrer une clause de mixité professionnelle pour les publics accompagnés, dans les conventions signées entre l'Etat et les organismes de l'insertion par l'activité économique

(IAE) - entreprises d'insertion, associations intermédiaires, entreprises de travail temporaire d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion- permettant aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles, de bénéficier d'un accompagnement renforcé facilitant leur insertion professionnelle (DGEFP) ;

12. L'emploi des jeunes : garantir l'objectif de mixité des métiers dans les dispositifs pour l'emploi (DGEFP, agence du service civique).

- ▶ Inciter les régions à prendre en compte la problématique de la mixité professionnelle dans le cadre des conventions qu'elles signent avec les Centres de formation des apprenti.e.s (CFA) ;
- ▶ Développer la sensibilisation à la mixité des métiers des formateur.rice.s, des maître.sse.s d'apprentissage et des apprenti.e.s au sein des centres de formation d'apprenti.e.s (L6231-1, code du travail) ;
- ▶ Assurer le suivi de la répartition femmes-hommes pour la garantie jeunes et le service civique (entrées et sorties de dispositif), mesures valorisées dans le plan d'urgence pour l'emploi.

13. Les missions locales : mettre en place un accord-cadre avec le ou les représentant.e.s des missions locales au 1er trimestre 2017 (DGCS/DGEFP/ Missions locales ML).

- ▶ Signer un accord-cadre entre la DGCS, la DGEFP et les missions locales, ou un avenant à la convention DGEFP-Union nationale des missions locales (UNML) - Conseil national des missions locales (CNML) afin d'intégrer les problématiques spécifiques à l'emploi des femmes ;
- ▶ Sensibiliser les instances dirigeantes, les animations régionales et les missions locales aux enjeux en matière de lutte contre les stéréotypes de sexe dans les choix d'orientation professionnelle et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ▶ Former l'encadrement et les équipes des missions locales à la lutte contre les stéréotypes sexistes et contre tout type de violences à l'égard des femmes, ainsi qu'à l'égalité et à la mixité professionnelles ;
- ▶ Nommer un.e référent.e égalité entre les femmes et les hommes dans les différents territoires afin de promouvoir cette thématique au sein des équipes ;
- ▶ Favoriser les expérimentations visant à développer la part des jeunes femmes dans les métiers scientifiques et techniques, à développer la part des jeunes hommes dans les métiers à forte présence féminine, au regard des besoins de recrutement des entreprises.

14. Valoriser la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les différentes branches (DGT, DGEFP).

- ▶ Valoriser au niveau de la commission paritaire nationale de l'emploi de chaque branche, les travaux sur la mixité des métiers réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche afin de construire les références pertinentes pour la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (article L.2241-4, code du travail).

15. Assurer une représentation mixte dans les plans de mobilisation exceptionnels pour l'emploi (DGEFP).

- ▶ Recenser par sexe dans le plan d'urgence pour l'emploi, le nombre de salarié.e.s recruté.e.s grâce à la prime trimestrielle de 500 euros pour chaque PME ou association qui engage un nouveau ou une nouvelle salarié.e rémunéré.e jusqu'à 1.900 euros brut mensuels, durant les 2 premières années du contrat ;

- ▶ Enrichir le suivi statistique national des actions de formation professionnelle en croisant les approches par sexe et par type de formation.

Les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (COMEEP), au service des entreprises

16. Evaluer le dispositif en faveur de la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (COMEEP).

- ▶ Recenser les différentes pratiques régionales en matière de signature de COMEEP et de valorisation de ce type d'action, grâce à un bilan d'étape (DGCS-DGEFP) ;
- ▶ En partenariat avec la DGEFP, actualiser la circulaire n°DGCS/SDFE/B3/2012/77 du 17 février 2012 relative aux conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévu par décret du 6 décembre 2011.

17. Valoriser pour chaque entreprise bénéficiaire, en interne et en externe, l'apport du COMEEP (entreprises bénéficiaires).

18. Mettre en œuvre les futures orientations pour le développement des COMEEP (DIRECCTE, Réseau DDF)

- ▶ Recenser localement les secteurs d'activité prioritaires pour les COMEEP au regard du bassin d'emploi et du taux de mixité professionnelle afin de faire progresser la mixité des métiers (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), réseau déconcentré des délégué.e.s aux droits des femmes et à l'égalité (réseau DDF)) ;
- ▶ Communiquer auprès des entreprises appartenant aux secteurs retenus afin de créer des rôles modèles.
- ▶

19. Renforcer les actions régionales relatives à la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les territoires grâce aux crédits européens (DGEFP-DGCS).

- ▶ Mobiliser le Fond social européen (axe 2 du Programme Opérationnel National FSE 2014-2020), et notamment l'appel à projets spécifique « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » (démarches d'ingénierie et d'accompagnement visant l'ouverture pour les femmes et les hommes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers porteurs d'emploi ; identification, l'évaluation et la valorisation des bonnes pratiques en vue de leur diffusion ; ...).

Axe 3 : Accompagner la performance des acteur.rice.s économiques

L'enjeu de la mixité des métiers doit mobiliser l'ensemble des acteur.rice.s et les outils dont ils et elles disposent afin qu'au cours de sa carrière, chaque salarié.e puisse accéder, évoluer dans une filière et cela, quel que soit son sexe. Il permet d'assurer par ailleurs une meilleure valorisation des potentiels, facteur de performance économique.

Des plans pour la mixité des emplois, en partenariat avec les entreprises

20. Agir en faveur de la mixité des métiers à l'échelle nationale et territoriale grâce à la mobilisation des branches professionnelles (DGCS en lien avec les ministères concernés : MAAF, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (MTEFPDS), Ministère de l'économie et des finances (MINEFI), Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (MEEM), Ministère de la fonction publique (MFP), Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR)).

- ▶ Développer le plan mixité dans les transports signé le 16 juillet 2014 ;
- ▶ Assurer le suivi du plan mixité dans le secteur du bâtiment signé le 2 juin 2015 ;
- ▶ Signature et mise en place du plan mixité dans le secteur du numérique, en lien avec les différentes fédérations professionnelles représentatives ;
- ▶ Créer un plan mixité dit « métiers verts » correspondant aux trois secteurs de l'agriculture, de la chasse et de la sylviculture, des industries extractives, et, de la production et de la distribution d'électricité, de gaz et d'eau ;
- ▶ Élaborer le plan mixité dans le travail social - cette mesure correspond à la mesure n°23 du Plan en faveur du travail social et du développement social ;
- ▶ Créer un plan mixité dédié aux métiers de la petite enfance afin de répondre aux besoins des familles en matière de places d'accueil de jeunes enfants et de personnels les accompagnant – le plan mixité s'appuie notamment sur l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) pour la petite enfance signé le 16 février 2015 ;
- ▶ Construire un plan mixité dédié aux métiers de l'autonomie visant à répondre aux besoins des personnes âgées – le plan mixité se fonde sur le Plan pour les métiers de l'autonomie, l'EDEC Autonomie signé le 27 mars 2014 et les mesures relatives à l'amélioration de l'image des métiers, l'attractivité et la promotion de la mixité ;
- ▶ Élaborer un plan Mixité dans le secteur des services à la personne, à la fois pourvoyeur d'emplois et facteur de réduction du temps passé par les femmes dans les tâches domestiques.

21. Valoriser la mixité au niveau institutionnel (DGEFP-DGAFP).

- ▶ Participer et partager au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) et des Conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) les nouveaux outils promouvant la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes (plans sectoriels mixité, Territoires d'excellence,...) ;
- ▶ Former et outiller les acteur.rice.s du conseil en évolution professionnelle à la mixité des métiers dans les secteurs privé et public (DGEFP-DGAFP) ;

- ▶ Prendre en compte, dans l'accompagnement des bénéficiaires du Conseil en évolution professionnelle, l'ouverture à de nouveaux choix d'orientation professionnelle, favorisant la mixité professionnelle ;
- ▶ Recenser et valoriser les bonnes pratiques visant « l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et la mixité de ces dernières » (L.6121-2, code du travail), établies par les conseils régionaux dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.

22. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail grâce à la formation professionnelle

- ▶ L'Afpa contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers. A cette fin, l'Afpa s'engage à :
 - remettre à l'Etat et à ses commanditaires un rapport d'activité spécifique sur l'accueil du public féminin, portant à la fois sur la demande de formation, l'accès effectif aux stages et les résultats obtenus par les femmes en formation (taux de certification, accès à l'emploi à l'issue de la formation). Ce rapport est présenté au CNEFOP.
 - prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les missions de service public qui lui sont confiées : la mission d'appui au conseil en évolution professionnelle notamment pour les publics les plus fragiles ; le développement d'une expertise prospective permettant d'anticiper l'évolution des compétences dans les territoires ; la structuration d'un incubateur des formations aux métiers émergents ;
 - mener des études dédiées, à l'instar de l'étude réalisée en 2016 sur l'accès des femmes aux métiers de la filière informatique ;
 - poursuivre l'organisation de « journées portes ouvertes » destinées aux femmes - ces journées organisées avec les partenaires locaux, les acteurs du SPE, les associations, ont pour objectif de sensibiliser les femmes à différents métiers, et notamment ceux traditionnellement pratiqués par des hommes ;
 - mener une recherche-action visant à identifier les freins et les leviers dans le parcours d'insertion des femmes migrantes ou réfugiées - les résultats de ces travaux enrichiront l'offre de service globale, en cours de construction, allant de l'accueil et l'hébergement, à l'accès à l'emploi et à sa qualification ;
 - missionner au sein de l'AFPA et dans chaque équipe régionale un.e référent.e sur les projets relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - intégrer dans le plan de formation interne de l'AFPA, des actions de sensibilisation et de formation relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les différents établissements.

- ▶ Développer les actions des employeur.se.s en faveur de la mixité des métiers dans les plans de formation (entreprises et fédérations professionnelles).
 - Développer les actions de promotion de la mixité, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, éligibles au financement de la formation professionnelle dans le cadre des plans de formation (L.6313-1, code du travail).

23. Développer des actions régionales en matière d'égalité professionnelle et de conditions de travail dans les secteurs à prédominance féminine - services à la personne, petite enfance...(conseils régionaux et départementaux)

- ▶ Mobiliser les actrices et les acteurs autour de la réalisation d'un diagnostic territorial ;

- ▶ Accompagner le ou les secteurs choisis par un financement dédié (bilans de compétences afin d'améliorer les parcours professionnels ; actions en matière de santé) ;

Inscrire la question de l'entrepreneuriat des femmes dans chaque convention conclue entre l'Etat, les réseaux d'accompagnement et les associations œuvrant en faveur de l'esprit d'entreprendre et d'innovation chez les jeunes (chambres de commerce et de l'industrie (CCI), BGE¹⁵, Fédération Pionnières, 100.000 entrepreneurs, association entreprendre pour apprendre (EPA)...).

OBJECTIF N° 2 : ACCOMPAGNER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI POUR ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Axe 4 : Le dialogue social au service de l'égalité femmes-hommes

Si le nombre d'accords et de plans d'action déposés progresse de façon régulière, à la date du 15 août 2016, seulement 39,5 % des entreprises assujetties à la loi sont couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au 15 avril 2016.

Cette moyenne couvre des réalités très différentes en fonction de la taille des entreprises, ainsi sont couvertes :

- ▶ 85% des entreprises de + de 1 000 salarié.e.s
- ▶ 67% des entreprises de 299 à 999 salarié.e.s
- ▶ 34 % des entreprises de 50 à 299 salarié.e.s¹⁶

Développer une culture de l'égalité dans l'environnement professionnel et augmenter le nombre d'accords relatifs à l'égalité professionnelle dans les secteurs privé et public sont un objectif central de ce plan interministériel. Il repose sur la formation des professionnel.le.s et des acteur.rice.s du dialogue social.

24. Accompagner les entreprises à la mise en œuvre de la loi en matière de négociation collective relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (DGT/ DIRECCTE/ inspection du travail)

- ▶ Faire connaître aux entreprises les nouvelles dispositions du décret du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel, en application des articles 16, 18 et 19 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, de l'article 19 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et relatif aux indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes.

25. Renforcer le dispositif de contrôle des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (DGT)

- ▶ Fixer, dans le cadre du dialogue de gestion entre l'administration centrale et ses services déconcentrés, des objectifs ambitieux de taux de couverture par région en accords

¹⁵ association d'appui aux entrepreneur.e.s

¹⁶ Source : Direction générale du travail (DGT)

d'égalité professionnelle à atteindre par an, et les inscrire dans les plans régionaux de contrôles élaborés entre la DGT et les DIRECCTE ;

- ▶ Mettre en œuvre un plan d'action régional annuel au sein de chaque DIRECCTE intégrant l'ensemble des leviers afin de faire respecter l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de plus de 50 salariés (information/sensibilisation des entreprises ; suivi des accords et des plans d'action des entreprises ; actions de contrôle de services d'inspection du travail) ;
- ▶ Elaborer une instruction organisant la mise en place du rescrit Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les services d'inspection du travail précisant notamment la procédure, interne à mettre en œuvre ;
- ▶ Favoriser dans le cadre des commandes publiques les offres de prestataires exemplaires en matière de promotion de l'égalité -promouvoir l'« éga conditionnalité » (MINEFI).

26. Accompagner les branches professionnelles dans la construction de grilles de classification neutres du point de vue du sexe (DGT/ CSEP)

- ▶ Réaliser un état des lieux annuel de la négociation des branches professionnelles sur l'évolution des classifications (DGT) ;
- ▶ Etablir une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail et de corriger les éventuelles sources de discriminations entre les femmes et les hommes (CSEP) ;
- ▶ Mettre en place des outils d'analyse et d'accompagnement à la négociation en matière de classification (DGT, DDD) ;
- ▶ Valoriser les exemples d'entreprises ayant mis en place des outils d'analyse et de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :
 - les outils de classification d'emplois neutres entre les sexes (exemples des entreprises du Québec) ;
 - les outils de comparaison des rémunérations au sein des groupes d'emploi homogènes ;
 - les outils de décomposition statistique de l'écart de rémunération selon des variables explicatives (LOGIB et la méthode Oaxaca/ Blinder, la méthode d'analyse de la variance, ANOVA utilisée par l'APEC,...) ;
 - les outils de régulation des augmentations annuelles ;
 - les outils de suivi des déroulements de carrière et relatifs à la ségrégation professionnelle verticale ;
 - les outils de régulation de mesure de la discrimination en promotion interne ;
 - les outils d'analyse de ségrégation des métiers.

27. Développer le Réseau des entreprises et des administrations pour l'égalité (REE) associant les entreprises du SBF 120, les entreprises labellisées et les organismes publics engagés dans un processus de labellisation Egalité, afin de diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

28. Promouvoir le label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » qui propose un accompagnement méthodologique dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Actions de formation et d'accompagnement dans le secteur public

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeur.se.s publics et des organisations syndicales vise à développer des formations opérationnelles intégrant les quatre dimensions suivantes : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; lutte contre les stéréotypes et les discriminations ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

29. **Destiner le produit des sanctions financières dans le secteur public au financement d'actions de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'attention du secteur public. Former les différents personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (MFEDDF, DGAFP).**
30. **En application du protocole du 8 mars 2013, ouvrir des négociations avec les organisations syndicales dans chaque ministère en vue d'un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les collectivités de plus de 80 000 habitant.e.s et les établissements publics hospitaliers sont aussi invités à décliner le protocole du 8 mars 2013 en s'engageant dans des négociations à leur niveau et à défaut dans la mise en place d'un plan d'actions.**
31. **Mesurer et corriger les écarts de rémunération de tous les employeurs publics (Fonction publique d'Etat (FPE), fonction publique territoriale (FPT), fonction publique hospitalière (FPH))**
 - ▶ Travailler sur le recueil de données permettant de lancer des études de cohortes auprès d'employeur.se.s publics afin de disposer d'éléments statistiques ;
 - ▶ En application des dispositions de l'article 51 de la loi du 12 mars 2012, dite Sauvadet et l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, encourager la réalisation chaque année d'un rapport de situation comparée par les employeur.se.s des trois versants de la fonction publique ;
 - ▶ Diffuser aux collectivités territoriales concernées le Guide « Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes - Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales ».
32. **Systématiser les contrôles de la réalisation des rapports de situation comparée (RSC) dans les administrations. (DGAFP/ Direction générale des collectivités locales (DGCL)/ Direction générale de l'organisation des soins (DGOS)).**
 - ▶ Publier sur internet les RSC afin de valoriser les ministères ayant répondu à l'exercice ;
 - ▶ Veiller à la présentation par les collectivités territoriales d'un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes lors du débat d'orientation budgétaire, comme le prévoit l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

33. Intégrer de façon systématique dans les Conventions d'objectifs et de performance (COP), les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) et les contrats d'objectifs et de gestion (COG) signés entre l'Etat et l'ensemble des établissements publics et/ou les opérateurs, une disposition exigeant que ces organismes promeuvent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans leur politique interne de ressources humaines et dans la mission publique menée.

- ▶ Mettre en place des outils de suivi des engagements pris dans ce cadre contractuel entre l'État et les opérateurs ;
- ▶ Incrire l'égalité et la mixité professionnelles dans les COP des écoles de service public, avec des indicateurs de suivi (DGAFP);
- ▶ Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'ouverture à la diversité au sein des écoles de service public ;
- ▶ Encourager les établissements publics et les opérateurs de l'État à postuler candidater aux labels Égalité et Diversité ;
- ▶ Sensibiliser les directions métiers ayant des opérateurs sous tutelle à l'introduction de clauses relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au respect des dispositions relatives aux quotas de sexe dans les instances dirigeantes, à la mixité des bénéficiaires, fondées sur des objectifs à atteindre et des indicateurs de suivi et de résultats ;
- ▶ Encourager l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans chaque appel à projets et expérimentation mis en place par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dans le cadre du COP 2018-2021 afin de déployer les bonnes pratiques en la matière.

34. Garantir l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les projets financés par les fonds européens structurels d'investissement (FSE, FEDER, FEADER, FEAMP, Europact).

Dans le cadre du programme d'assistance technique inter fonds Europact, le CGET, en lien avec le SDFE participe à l'élaboration et la mise en œuvre de la formation et la sensibilisation à l'égalité femmes hommes des autorités de gestion, des services instructeurs, des organismes intermédiaires et des porteurs de projets¹⁷.

▶ ¹⁷Tel que prévu par l'accord de partenariat, dans les conditions générales ex ante page 275, CG 2 : « L'existence de capacités administratives pour la transposition et l'application effective de la législation de l'Union en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le programme d'assistance technique 2014-2020 prévoit de financer des formations sur différentes thématiques (...) Dans ce cadre, seront organisées des formations destinées aux autorités de gestion, de certification et d'audit de programmes, dans la continuité des formations dispensées jusqu'à présent (...). Ces formations seront principalement de deux types : des formations spécifiques portant par exemple sur la réglementation européenne ou nationale en la matière, la réglementation spécifique aux FESI, les possibilités concrètes de prise en compte du principe dans la mise en œuvre des fonds et de manière transversale, des formations thématiques ».

Actions de formation et d'accompagnement dans le secteur privé

35. **Faire le bilan des accords des accords en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail mis en œuvre par le réseau ANACT/ARACT pour développer des guides et formations en direction des entreprises et des partenaires sociaux.**
36. **Augmenter le nombre et la qualité des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (DGT/DGEFP/DGCS).**
- ▶ Enrichir l'offre de service d'accompagnement des TPE/ PME par un volet portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (DGEFP/ DGT/ DGCS) ;
 - ▶ Accompagner les entreprises de plus de 50 salarié.e.s et les organisations syndicales dans la négociation d'accords en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail (DGCS/ DGT).
37. **Renforcer le dispositif de contrôle des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (DGT).**
- ▶ Fixer, dans le cadre du dialogue de gestion entre l'administration centrale et ses services déconcentrés, des objectifs ambitieux de taux de couverture par région en accords d'égalité professionnelle à atteindre par an, et les inscrire dans les plans régionaux de contrôles élaborés entre la DGT et les DIRECCTE;
 - ▶ Mettre en œuvre un plan d'action régional annuel au sein de chaque DIRECCTE intégrant l'ensemble des leviers afin de faire respecter l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de plus de 50 salarié.e.s (information/ sensibilisation des entreprises ; suivi des accords et des plans d'action des entreprises ; actions de contrôle de services d'inspection du travail) ;
 - ▶ Elaborer une instruction organisant la mise en place du rescrit Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les services d'inspection du travail précisant notamment la procédure interne à mettre en œuvre.
38. **Accompagner les branches professionnelles dans la construction de grilles de classification neutres du point de vue du sexe (DGT/CSEP).**
- ▶ Réaliser un état des lieux annuel de la négociation des branches professionnelles sur l'évolution des classifications (DGT) ;
 - ▶ Etablir une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail et de corriger les éventuelles sources de discriminations entre les femmes et les hommes (CSEP) ;
 - ▶ Mettre en place des outils d'analyse et d'accompagnement à la négociation en matière de classification (DGT, CSEP) ;
 - ▶ Valoriser les exemples d'entreprises ayant mis en place des outils d'analyse et de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Axe 5 : Développer le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes

En 2011, le taux d'emploi des mères d'un enfant s'élevait à 69,2% (89,8% pour les hommes), celui des mères de deux enfants était de 59,6% (90,9% pour les hommes) et celui des mères de trois enfants ou plus se chiffrait à 36,2% (85,1% pour les hommes).

Par ailleurs, en 2010, les femmes vivant en couple assumaient 72% des tâches du périmètre restreint qui rassemble les activités les plus contraignantes du quotidien (ménage, cuisine, vaisselle, linge,...).

L'INSEE estime que, si elle était marchandisée, la production domestique s'élèverait à 33% du PIB.

39. **Valoriser au sein de l'entreprise un partage des responsabilités et une meilleure articulation des temps de vie. Mettre en valeur les bonnes pratiques existantes en matière d'articulation des temps de vie** (expérimentations, actions sur l'organisation du temps de travail, charte des temps, guide d'accompagnement à la parentalité, aides à la garde d'enfants) **à des fins de diffusion.**
40. **Former les professionnel.le.s de la petite enfance à l'implication des deux parents (DGCS).**

Dans le secteur privé

41. **Accompagner les partenaires sociaux dans leurs négociations sur l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle** (qui peuvent s'inscrire soit dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, soit dans celle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée) (DGT/DGCS).
 - ▶ Développer l'offre de formation et les outils d'accompagnement du dialogue social à destination des partenaires sociaux, des CHSCT, des managers, dirigeant.e.s et chef.fe.s de projet comme ceux proposés par le réseau ANACT/ARACT dans le cadre du troisième Plan santé au travail (PST 3, actions 2.2 et 2.4), visant notamment la promotion, le développement d'une méthode d'action et d'une offre régionale de services, notamment en direction des PME-TPE ;
 - ▶ Accompagner les acteurs et les actrices du dialogue social dans le cadre d'actions dédiées relevant du volet 1 des Territoires d'excellence.

42. Développer une offre de garde pour les horaires atypiques (ANDRH/ CNAF-CAF).

- ▶ Développer cette thématique avec les employeurs en partenariat avec l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) ;
- ▶ Développer des expérimentations permettant la garde d'enfants à des horaires atypiques (CNAF et CAF).

43. Développer une offre de garde adaptée aux besoins des parents éloignés de l'emploi, en lien avec le Plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale adopté en 2013, de sa feuille de route complémentaire 2015/2017 et des mesures prises dans le cadre du Comité Interministériel à l'égalité et à la Citoyenneté du 6 mars 2015 sur le soutien à la création de modes d'accueil collectifs et innovants pour les enfants de moins de trois ans (CNAF-CAF/ Pôle emploi).

- ▶ Développer les « crèches à vocation d'insertion professionnelle » permettant d'accueillir en crèche les jeunes enfants (0-3 ans) de parents sans emploi et d'accompagner vers l'emploi ou la formation professionnelle les parents bénéficiaires, en s'appuyant sur l'accord et la charte nationale des crèches à vocation d'insertion professionnelle conclue le 4 mai 2016 entre l'Etat, la CNAF et Pôle emploi ;
- ▶ Offrir des solutions de garde ponctuelle d'enfants aux personnes en recherche d'emploi, le temps d'un entretien d'embauche ou d'une visite dans une agence Pôle emploi via :
 - ▶ la création d'une application « Ma cigogne » (en lien avec le plan gouvernemental du 9 février 2015 « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée ») ;
 - ▶ le soutien à la création de crèches ou d'autres types de mode de garde (haltes-garderies,...) itinérants (véhicules utilitaires spécifiquement adaptés) permettant de fournir une solution d'accueil à intervalles réguliers aux femmes et familles résidant notamment en zone très peu denses.

44. Financer une aide à la garde d'enfants d'artistes et techniciens intermittents (FONPEPS).

Dans le cadre du fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle, financer une aide à la garde d'enfants d'artistes et techniciens intermittents, afin d'accompagner le retour vers l'emploi des salarié.e.s du secteur après un congé maternité/paternité/adoption, complétant les mesures favorables aux « maternitantes » prises dans l'accord entre partenaires sociaux du secteur le 28 avril 2016.

Dans la fonction publique

45. Développer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique (DGAFP).

Inciter à la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique dans le cadre du suivi du protocole d'accord du 8 mars 2013 et assurer un suivi statistique de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.

46. Développer des mesures en faveur de l'articulation des temps au sein de la fonction publique (DGAFP).

- ▶ Promouvoir le guide sur les congés familiaux élaborés par le ministère de la Fonction publique ;
- ▶ Mettre en place l'extension des autorisations d'absence pour suivi d'un protocole de procréation médicalement assistée (PMA) à l'ensemble des agents publics ;
- ▶ Diffuser et faire appliquer la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps ». Diffuser et promouvoir le guide sur les congés familiaux élaborés par le ministère de la Fonction publique ;
- ▶ A l'instar du dispositif existant pour les salarié.e.s de droit privé, mettre en place l'extension des autorisations d'absence pour le suivi d'un protocole de procréation médicalement assistée (PMA) à l'ensemble des agents publics.

Axe 6 : Favoriser l'insertion professionnelle des femmes sur l'ensemble des territoires

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

En France, après une progression constante depuis 2012, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans s'élevait en 2015 à 66,5%. Cette évolution positive ne doit néanmoins pas masquer la présence accrue des femmes parmi les demandeur.e.s d'emploi ayant une activité réduite et dans le halo du chômage.

L'évolution de la gouvernance des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle nécessite également de prendre en compte la situation des femmes dans la définition des nouvelles stratégies définies dans le cadre des CREFOP.

Diminuer le taux de chômage des femmes les plus éloignées de l'emploi sur tout le territoire

47. Renforcer les coopérations locales existantes et en nouer de nouvelles pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des femmes (DRDFE/DIRECCTE/PE/Missions locales).

- Préciser, dans les projets locaux de coopération, les actions destinées aux jeunes femmes et aux inégalités qu'elles connaissent sur le marché du travail ;

48. Accompagner les femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité (CIDFF/ Pôle emploi) et les femmes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

- Elaborer un rapport relatif à la création de la prime d'activité, détaillant notamment son impact sur les femmes et leurs parcours d'insertion, en application de l'article 61 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (DGCS)
- Assurer une meilleure prise en compte par les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) des besoins en matière d'information et d'accès aux droits des habitantes des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- Lever les freins à l'emploi pour les femmes en situation de vulnérabilité et favoriser leur insertion sur le marché du travail par l'élaboration d'un projet professionnel et l'aide à la recherche d'emploi ;
- Développer l'accompagnement des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) au retour à l'emploi avant la fin de leurs droits, en partenariat avec la CNAF, au regard de la convention signée entre l'Etat, la CNAF et Pôle emploi le 11 avril 2014 ; associer dans la mesure du possible les conseils régionaux dans cette démarche d'acquisition de compétences et d'aide au retour à l'emploi.

49. Intégrer l'accès à l'emploi des femmes habitant dans les QPV aux clauses d'insertion dans les marchés du renouvellement urbain, au titre de la nouvelle charte nationale d'insertion 2014-2024 applicable aux porteurs de projets et aux maîtres d'ouvrage (CGET)

- ▶ La nouvelle charte nationale d'insertion 2014/2024 est applicable aux porteurs de projets et aux maîtres d'ouvrage contractualisant avec l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (Anru) dans le cadre du nouveau programme national de renouvellement urbain. La mise en œuvre des projets de renouvellement urbain doit contribuer impérativement à l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, notamment en exploitant les possibilités ouvertes par la commande publique en associant les maîtres d'ouvrage et les partenaires de l'emploi et de l'insertion. Cela permet de favoriser prioritairement l'insertion des habitants de l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville rencontrant des difficultés sociales et professionnelles spécifiques d'accès à l'emploi. La nouvelle charte nationale d'insertion porte une attention particulière à l'insertion professionnelle des femmes sans qualification ou expérience professionnelle.

50. Favoriser la création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de la Prime d'aménagement du territoire -PAT- (CGET) et dans le cadre de l'accord-cadre national Etat / Pôle emploi (PE / DGEFP / DGCS)

- ▶ Définir l'égalité femmes-hommes, et les actions des entreprises en la matière, comme un critère d'appréciation de la qualité des projets soutenus et des montants attribués par l'Etat au titre de la PAT (CGET) ;
- ▶ Systématiser le renseignement de données sexuées relatives aux emplois créés au titre des projets soutenus par la PAT (CGET).

Suivi de l'accord-cadre Etat / Pôle emploi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Pôle emploi/DGEFP/DGCS) :

- ▶ Mettre en place des actions au sein de Pôle emploi et avec ses partenaires, à l'échelle nationale et territoriale, afin de lever les freins à l'emploi des femmes et, d'améliorer la qualité de leurs emplois (temps partiel, travail précaire, activité réduite...). Poursuivre la mise en place d'un diagnostic territorial partagé dans chaque région, avec une déclinaison par bassin d'emplois ;
- ▶ Poursuivre la formation des équipes de Pôle emploi pour intégrer la promotion de l'égalité professionnelle femmes – hommes, la mixité des métiers, la lutte contre les stéréotypes de genre – qu'ils proviennent du/ de la demandeur.e d'emploi, de l'entreprise ou du/ de la conseiller.ère – dans la pratique quotidienne des conseillers.ères (formation « Renforcer l'égalité professionnelle et accompagner la mixité des métiers » intégrée au programme des formations) ;
- ▶ Nommer un-e référent-e régional égalité entre les femmes et les hommes afin de promouvoir cette thématique au sein du territoire visé ;
- ▶ Mettre en place des actions au sein de Pôle emploi et avec ses partenaires, à l'échelle nationale et territoriale, afin de lever les freins à l'emploi des femmes et notamment de leur permettre de financer la préparation du permis de conduire, d'améliorer la qualité de leurs emplois (temps partiel, travail précaire, activité réduite...), de développer l'entrepreneuriat féminin et de développer la mixité des emplois ;

- ▶ Développer l'accompagnement des bénéficiaires du CLCA et de la PreParE au retour à l'emploi avant la fin de leurs droits, en partenariat avec la CNAF, au regard de la convention signée entre l'Etat, la CNAF et Pôle emploi le 11 avril 2014 ; associer dans la mesure du possible les conseils régionaux dans cette démarche d'acquisition de compétences et d'aide au retour à l'emploi ;
- ▶ Dans le cadre du protocole national entre Pôle emploi, la DGEFP et l'Assemblée des départements de France du 1er avril 2014, développer l'accompagnement global permettant une prise en charge conjointe des besoins sociaux et professionnels par un conseiller de Pôle emploi et par un professionnel du travail social du conseil départemental afin de réduire les freins périphériques à l'emploi (mobilité géographique, problématiques de santé, logement, garde d'enfants,...). La base de ressources élaborée par Pôle emploi avec le conseil départemental et ses partenaires recense les actions et ressources disponibles sur le territoire, y compris celles liées aux difficultés rencontrées par les femmes.

51. Mise en œuvre de l'accord-cadre entre les ministères sociaux et le Ministère de la Ville afin d'encourager l'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires de la ville.

- ▶ Dans la continuité de la précédente convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires 2013/2015 entre le Ministère des droits des femmes et le ministère délégué à la ville, signée le 22 mai 2013, une nouvelle convention interministérielle visera à développer l'égalité femmes-hommes dans les QPV.



OBJECTIF N° 3: GARANTIR LES DROITS DES FEMMES ET PROMOUVOIR LEUR ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

Aujourd'hui encore, la place des femmes dans la vie professionnelle n'est pas garantie, et elles se heurtent à la persistance de stéréotypes voire de comportements sexistes. Lorsqu'elles créent leur entreprise, l'accès au crédit bancaire leur est plus difficile, ce qui justifie la mise en place d'actions positives qui leur sont spécifiquement destinées. De même, l'accès aux postes de responsabilité leur a été ouvert avec l'instauration de quotas. D'une manière générale, elles n'ont pas accès aux mêmes opportunités professionnelles que les hommes et sont plus souvent victimes de discriminations, voire de harcèlement ou de violences. Cette situation inacceptable appelle des mesures d'ampleur.

Axe 7 : Accompagner les femmes entrepreneures

Les femmes entreprennent moins que les hommes. Lorsqu'elles créent leur entreprise, elles réussissent aussi bien voire mieux que les hommes. Pourtant, à chaque étape de leur projet, à chaque moment décisif de la vie de leur entreprise, les difficultés qu'elles rencontrent sont plus fortes que celles rencontrées par les hommes.

Intégré au Plan interministériel à l'égalité professionnelle et prolongé jusqu'en 2020, le plan d'action *Entreprendre au féminin 2013-2017* a permis de créer directement de l'emploi en sensibilisant les femmes à la création d'entreprise (axe 1), en les accompagnant à l'aide de réseaux féminins dédiés tels qu'Action'elles, Fédération Pionnières, Force femmes (axe 2) et en développant avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) la garantie bancaire « Fonds de garantie à l'initiative des femmes » (-FGIF) (axe 3).

52. Sensibiliser à l'entrepreneuriat des femmes dans les collèges, les lycées et l'enseignement supérieur (DGESCO/DGESIP/DGCS) en mettant en valeur les filières scientifiques.

Il est important que les jeunes filles et jeunes femmes aient l'occasion tôt dans leur parcours, d'être mises en présence d'exemples positifs afin d'être encouragées à se projeter dans une démarche d'entrepreneuriat, notamment dans les filières scientifiques.

- Dans le cadre de la mise en œuvre du parcours Avenir et particulièrement du "développement du sens de l'engagement et de l'initiative", aborder la question particulière de l'entrepreneuriat des femmes (DGESCO);
- Organiser annuellement une semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin, coordonnée et visible, dans les collèges/lycées et établissements de l'enseignement supérieur avec des femmes cheffes d'entreprises (100.000 entrepreneurs) ;
- Au sein des PEPITE (pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat), mettre en place des actions spécifiques de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin : témoignages de femmes entrepreneures et promotion de l'entrepreneuriat féminin innovant; sensibilisation des étudiantes à l'intérêt d'être accompagnées dans leur projet de création; rapprochement avec les réseaux d'accompagnement généralistes et spécifiques afin de mieux les faire connaître; mobilisation des chercheur.e.s à la problématique de l'entrepreneuriat féminin (DGESIP);
- Dans les établissements d'enseignement supérieur, porter une attention particulière aux spécificités de l'entrepreneuriat féminin dans l'élaboration des enseignements en Licence pour développer l'appétence entrepreneuriale et l'esprit d'innovation, en Master au sein

des enseignements de spécialisation sur l'entrepreneuriat, et dans les modules « transfert, valorisation, entrepreneuriat, innovation » proposés aux doctorants (DGESIP) ;

- ▶ Inscrire la question de l'entrepreneuriat des femmes dans chaque convention conclue entre l'Etat, les réseaux d'accompagnement et les associations œuvrant en faveur de l'esprit d'entreprendre et d'innovation chez les jeunes (CCI, BGE, Fédération Pionnières, 100.000 entrepreneurs, l'association entreprendre pour apprendre (EPA)...)
- ▶ Développer les initiatives mobilisant les jeunes chercheur.e.s (« doctoriales ») ; dispositif « les 24 heures chrono de l'entrepreneuriat » afin de transmettre aux chercheuses l'envie d'entreprendre, notamment dans les secteurs scientifiques et technologiques, à l'instar des programmes pilotes NanoWomen et Nena visant à inciter les femmes à créer des entreprises dans le secteur des nanotechnologies et des télécommunications (DGESIP).

53. Atteindre 40% de femmes entrepreneures en 2017 et 40% de femmes créatrices d'entreprise dans le secteur numérique en 2020.

Cette action repose sur le **développement de l'accompagnement des femmes** créatrices d'entreprise par les réseaux dédiés (CDC/DGCS/ Conseils régionaux, métropoles et intercommunalités).

- ▶ Via le suivi des 7 engagements des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise des femmes, signés le 6 février 2014 : faciliter la concrétisation des projets ; mieux promouvoir les dispositifs dédiés à la création d'entreprise ; aider les créatrices à affirmer leur légitimité d'entrepreneures ; aider les créatrices à mettre en place une organisation adaptée ; favoriser la pérennité des projets dits « risqués » ; encourager l'implication des femmes dans les réseaux ; renforcer l'impact des présentations de leur projet par les femmes créatrices (14 réseaux d'accompagnement signataires) ;
- ▶ Le développement du vivier des mentors impliquant des femmes dirigeantes, en faisant mieux connaître aux femmes entrepreneures les apports du mentorat, sur la base de la charte du mentorat signée en 2013 (AF-IME, réseau Entreprendre).

Afin d'appuyer cette action, l'entrepreneuriat des femmes est intégré aux objectifs de chaque acteur territorial œuvrant pour développer la création d'entreprise (CDC/DIRECCTE/DRDFE/ collectivités territoriales).

- ▶ Signer un plan d'action régional (PAR) dans toutes les régions, associant les directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les conseils régionaux, les métropoles et intercommunalités possédant la compétence développement économique, les directions régionales de la Caisse des dépôts et de Bpifrance. Les PAR sont étendus aux directions régionales de Pôle emploi, aux missions locales, aux actrices et acteurs de l'insertion professionnelle, aux chambres consulaires et à tous les réseaux d'accompagnement financier et technique. Il s'agit pour les partenaires de faire un diagnostic des besoins du territoire en matière d'accompagnement et de choisir des actions prioritaires à mettre en place, tels que le soutien à l'entrepreneuriat des femmes, l'aide à la création d'activité en milieu rural ou dans les quartiers politiques de la ville, la formation des créatrices, la mise en place de couveuses, l'organisation de concours...
- ▶ Intégrer dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Performance signé entre l'Etat et CCI France, l'engagement de favoriser la création d'entreprises des femmes, notamment en favorisant leur bonne orientation lors du premier accueil ;
- ▶ Inclure l'engagement de favoriser la création d'entreprises des femmes également dans les conventions d'objectifs signées entre l'Etat et les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CRESS) et avec le conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRESS).

54. Aider les femmes à rassembler une bonne capitalisation initiale grâce à des solutions de financement spécifiques et soutenir le développement et la croissance des entreprises dirigées par des femmes (CDC/BpiFrance/DGCS).

- ▶ Soutenir le développement du fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) (CDC) ;

- ▶ Développer les conventions entre l'Etat et les réseaux bancaires, à l'instar de celles signées avec la BPCE, BNP Paribas et la Caisse solidaire, afin de référencer le FGIF parmi les aides susceptibles d'être apportées, de sensibiliser les conseillers.ère bancaires à l'existence de ce dispositif et de les former à l'accueil des créatrices d'entreprise (DGCS) ;

- ▶ Evaluer l'expérimentation relative à la création d'un fonds partenarial pour la création d'entreprise des femmes en région Aquitaine – Limousin - Poitou Charente, doter ce type de fonds et les développer en tenant compte des conclusions de l'expérimentation (CDC) ;

- ▶ Etudier les aides spécifiques susceptibles d'être apportées aux femmes cheffes d'entreprises, pour la création, le développement ou la reprise d'activité, conformément à l'article 16 du règlement communautaire n° 800-2008 de la commission du 6 août 2008 qui définit les conditions dans lesquelles une aide spécifique, par exemple dans la prise en charge financière des modes de garde, prévoit expressément la possibilité de soutenir les petites entreprises nouvellement créées par les femmes (article 16). Ces dispositifs pourraient être ultérieurement ouverts aux hommes (Bpifrance).

- ▶ Valoriser les entreprises créées par des femmes :
 - Dans le cadre du concours national de l'entrepreneuriat étudiant – Moovjee-Innovons ensemble, mettre en place des prix visant à récompenser des projets de création d'entreprises novateurs portés par des femmes (association Moovjee) ;
 - Lors du I-Lab, le concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes et le Prix PEPITE, créer un prix dédié à la création d'entreprises innovantes créées ou dirigées par des femmes.

55. Soutenir l'entrepreneuriat féminin dans les territoires dits fragiles, les quartiers prioritaires de la ville et les territoires ruraux (CGET/AFE/BpiFrance/DGCS).

- ▶ Mettre en œuvre une approche territoriale spécifique à ces quartiers des 7 engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise (Réseaux d'accompagnement signataires des 7 engagements) ;
- ▶ Développer les dispositifs financiers de soutien à l'entrepreneuriat dans les quartiers, (Bpifrance) ;
- ▶ Mobiliser les femmes autour du concours annuel Talents des Cités, organisé par le ministère de la ville, le Sénat, la CDC et BGE, qui récompense les créateurs d'entreprises issus des quartiers ;
- ▶ Développer auprès des femmes l'information sur la création d'entreprise dans les maisons de services au public (MSP), sur la base de partenariats entre les MSP et les réseaux généralistes et féminins d'accompagnement à l'entrepreneuriat (CGET/ réseaux d'accompagnement).

Axe 8 : Assurer la parité dans les postes à responsabilité

L'article 1er de la Constitution a été modifié afin de rendre possible la mise en œuvre de quotas : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Cette modification au plus haut niveau de la hiérarchie des normes a été transcrite dans trois lois successives : la loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 dite « Copé-Zimmermann » ; la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » ; la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elles prévoient les modalités de représentation minimale de l'autre sexe dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises privées, des entreprises et des établissements publics ainsi que le dispositif relatif aux emplois supérieurs laissés à la décision du gouvernement, aux emplois de direction, aux conseils supérieurs, aux commissions paritaires et aux jurys de recrutement dans les trois fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière.

En application de ces lois, devront être atteints :

- ▶ un taux de 40 % de chaque sexe dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des SA et SCA, cotées et non cotées ayant plus de 500 salarié.e.s et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, dès 2017 ;
- ▶ un taux de 40 % de chaque sexe dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des SA et SCA, cotées et non cotées ayant plus de 250 salarié.e.s et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, dès 2020 ;
- ▶ un taux de 40 % de chaque sexe dans les emplois de dirigeants de la fonction publique de l'Etat, des régions, des départements, des communes de plus de 80.000 habitant.e.s et des établissements publics commerciaux et industriels, de la fonction publique hospitalière et des agences régionales de santé, dès 2017.

ans le secteur public :

56. Mettre en place les dispositions relatives aux représentations équilibrées dans les jurys de concours publics (SGG/ DGAFP).

- ▶ Mettre en place une présidence alternée femme / homme des jurys de concours publics telle que prévue dans la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté »
- ▶ Développer les formations relatives à l'égalité et à la mixité professionnelles pour l'ensemble des jurys publics, comme prévu par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 (DGAFP).

57. Mettre en place la parité relative dans la composition des listes de candidat.e.s aux élections professionnelles (partenaires sociaux).

- ▶ Contribuer aux échanges avec les partenaires sociaux sur la mise en œuvre de l'article 5 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

58. Développer les réseaux de femmes dans tous les ministères, à l'instar de ceux constitués aux ministères de l'Intérieur, de la Justice, des affaires étrangères, de l'économie et des finances (DGCS avec l'appui de la mission de rénovation de l'encadrement dirigeant de l'Etat).

59. Présenter annuellement dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique le taux de féminisation des primo-nominations et des nominations des emplois de direction dans chaque fonction publique d'Etat (Premier ministre).

- ▶ Intégrer un indicateur sur la représentation de chaque sexe dans les conseils d'administration dans l'enquête structurelle annuelle de l'INSEE (INSEE) ;
- ▶ Réaliser une étude annuelle sur les entreprises et les établissements publics soumis à l'application d'une représentation équilibrée des sexes dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance (CGEFI) ;
- ▶ Présenter annuellement dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique le taux de féminisation des primo-nominations et des nominations des emplois de direction dans chaque fonction publique d'Etat (DGAFP).

60. Garantir le respect des obligations en matière de représentation de chaque sexe au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance (MINEFI).

- ▶ Identifier une cellule ad hoc, de suivi et de contrôle de la mise en œuvre des obligations légales, au sein du ministère de l'économie et des finances, par exemple au sein de la Direction générale du Trésor (DGT), pour consolider les données de l'ensemble des entreprises privées cotées ou non cotées, en partenariat avec l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) pour les entreprises cotées, dotée d'une triple mission : réaliser un état des lieux par secteur, accompagner les entreprises et mettre en place des procédures d'alerte ;
- ▶ Présenter annuellement le palmarès de la féminisation des instances dirigeantes afin de rendre compte de la progression du taux de représentation de chaque sexe parmi les sociétés du SBF 120 (DGCS) ;
- ▶ Proposer un suivi du nombre de mandats exercés par les femmes dirigeantes.

Axe 9 : La lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel

La discrimination fondée sur le sexe est prohibée de façon explicite par trois articles : article 225-1 du Code pénal, articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail. Ainsi, il est interdit de mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, le sexe du ou de la candidate recherché-e, sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle (article L.1142-2, CT). En outre, l'article L.1225-1 du Code du travail interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher.

En dépit de ces dispositions, de nombreuses femmes sont encore l'objet de discriminations à l'embauche, lors du renouvellement d'un CDD, ou à leur retour de congé maternité ou parental.¹⁸

Par ailleurs, les acteurs spécifiques de la lutte contre les discriminations dans l'emploi des femmes sont peu nombreux et peu visibles, car les discriminations dans l'emploi concernant les femmes ne sont souvent qu'une de leurs nombreuses activités¹⁹ (organisations syndicales, délégué-e-s du personnel, associations féministes...). Le Défenseur des droits, notamment, reste encore insuffisamment connu du grand public et du public le plus éloigné du marché du travail. Cela constitue un frein pour les femmes victimes de discriminations à faire valoir leurs droits.

Ainsi, en 2015, sur les 79 592 dossiers traités par le Défenseur des droits, seuls 4,8% d'entre eux concernaient des réclamations pour discriminations en raison de la grossesse, 4,4% en raison du sexe et 4,4% en raison de la situation familiale (soit 13,6% au total)²⁰.

Pour prévenir et lutter contre les discriminations faites aux femmes à l'embauche et dans l'emploi en raison du sexe, de la grossesse et de la situation de famille il convient d'adopter une approche globale, suivant plusieurs orientations :

- ▶ Sensibiliser et former l'ensemble des parties prenantes : employeur.se.s – DRH, partenaires ;
- ▶ Accompagner les victimes.

Par ailleurs, le code pénal définit et sanctionne les violences suivantes (par ordre alphabétique) : l'agression sexuelle, la diffamation publique et non publique, la diffusion des images contraires à la décence, la discrimination pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, l'exhibition sexuelle, le harcèlement moral, le harcèlement téléphonique, l'injure publique et non publique, le viol, les violences n'ayant pas entraîné une incapacité totale de travail et les violences ayant pas entraîné une incapacité totale de travail.

Il est également essentiel de lutter contre ces différents types de violences contre les femmes, dans le milieu professionnel.

61. Sensibiliser et former pour prévenir les discriminations

Sensibiliser et former à la prévention des discriminations dans le secteur privé (DGT/DIRECCTE, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)).

- ▶ Sensibiliser et former l'ensemble des personnes en charge du recrutement et de la gestion des carrières dans les entreprises, en s'appuyant sur le label égalité et diversité

¹⁸ Rapport « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... », sous la direction de Séverine Lemière. 2013

¹⁹ Rapport « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... », sous la direction de Séverine Lemière. 2013

²⁰ Rapport 2015 du défenseur des droits : <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapport-annuel-dactivite-2015/le-defenseur-des-droits-en-chiffres>

permettant d'inciter la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans le processus RH ;

- ▶ Sensibiliser et former l'ensemble des conseillers.ères emploi du Service public de l'emploi en s'appuyant sur les conventions existantes ou en cours de signature (Pôle emploi, Missions locales,...) ;
- ▶ Former les nouveaux inspecteurs.trices du travail (IET, ITS) aux questions de lutte contre les discriminations ainsi que les services de renseignement aux salarié.e.s et employeurs des unités départementales des DIRECCTE ;
- ▶ Promouvoir les actions intégrant la dimension de genre dans les politiques de santé au travail
- ▶ Favoriser les initiatives et travaux soulignant les effets discriminants de certaines organisations du travail ;
- ▶ Capitaliser les résultats d'expérimentations sur le document unique et genre (ANACT/ARACT) ;
- ▶ Inclure dans les formations destinées aux CHSCT un volet genre et santé.

Sensibiliser et former à la prévention des discriminations dans le secteur public (DGAFP/DGCL-CNFPT, DGOS-CNG-FHF)

- ▶ Encourager la diffusion du Label Egalité du Label Diversité auprès de l'ensemble des employeur.se.s publics, mettre en place un cercle des structures labellisées Diversité et des structures candidates à l'obtention de ce Label.
- ▶ Développer la formation de formateurs pour continuer la mise en œuvre dans chaque ministère du module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État, portant sur les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés, ainsi que sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions. (DGAFP Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA)/ Institut régional d'administration (IRA) de Nantes) ;
- ▶ Réaliser des études sexuées, d'une part, sur les candidatures reçues pour entrer dans la fonction publique, et d'autre part sur les promu.e.s/promouvables.
- ▶ Identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pension entre les femmes et les hommes (lettre de mission du 1er juillet 2016 à Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Députée membre de la Délégation de la fonction publique de l'Assemblée nationale) ;
- ▶ Poursuivre la mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée entre la Ministre de la fonction publique et le Défenseur des Droits le 17 décembre 2013.

62. Accompagner les victimes de discriminations

Développer le partenariat avec le Défenseur des droits (DGCS/DGAFP).

- ▶ Conclure une convention de partenariat avec le DDD afin de développer des outils améliorant la prise en charge des femmes victimes de harcèlement et de discriminations et de favoriser la formation des acteurs, actrices de l'emploi aux violences et discriminations sexistes et sexuelles ;
- ▶ Dans ce cadre, analyser les données sexuées du Défenseur des droits sur l'ensemble des discriminations traitées ;

- ▶ Renforcer la visibilité du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations en raison du sexe : mettre en place une campagne de sensibilisation commune au Ministère en charge des droits des femmes et du Défenseur des Droits visant à faire connaître le DDD et son action en matière de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des femmes, à destination :
 - ▶ du grand public ;
 - ▶ du service public de l'emploi et de ses partenaires privés ;
 - ▶ des publics en recherche d'emploi (par exemple : distribution de flyers/ dépliants lors des demandes de RSA ou d'allocation chômage,...) ;
 - ▶ des trois fonctions publiques.

Renforcer les actions contre les discriminations

- ▶ Développer les missions d'alerte des conseillers, conseillères emploi en tant que témoins de discriminations, en s'appuyant sur les conventions existantes ou en cours de signature : Pôle emploi, Missions locales. Etendre ces accords à d'autres intermédiaires (réseau des SIAE, Cap emploi...).

- Créer un mode de recours contentieux collectif spécifique contre les discriminations au travail.²¹ Le Gouvernement proposera la mise en place d'un recours collectif (« action de groupe ») spécifique aux discriminations au travail. L'objectif de ce recours sera de faire cesser les pratiques discriminatoires dans l'entreprise. Les contours de cette action collective seront définis par le Gouvernement à partir des conclusions du groupe de travail « Lutte contre les discriminations ». Ce mode de recours contentieux collectif concernera également les discriminations au sein des fonctions publiques.

63. Agir contre les violences l'encontre les femmes dans le la vie professionnelle

Le harcèlement sexuel est un délit passible de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende, sachant qu'en cas de discrimination pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits la condamnation est portée à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Une étude réalisée par l'IFOP en janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits²² montre que le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène marginal : 1 femme sur 5 dit avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle et 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Le harcèlement touche les femmes dans la même proportion dans le secteur public (19% des femmes de 18 à 64 ans interrogées) que dans le privé (21%).

Les recours devant la justice sont très peu fréquents. En effet près de 30% des femmes actives qui ont été victimes de harcèlement n'en parlent à personne. Moins d'un quart en font part à la direction ou à l'employeur.se.s, et seulement 5% des cas sont portés devant la justice.

La publication fin 2016, des résultats de l'enquête d'envergure nationale, VIRAGE, apportera une analyse plus approfondie des phénomènes de violences et permettra d'adapter les dispositifs de lutte contre les violences au travail.

Afin d'assurer la protection des femmes de manière effective, il faut agir dans plusieurs directions : sensibiliser et former l'ensemble des parties prenantes ; renforcer les dispositions de lutte contre le harcèlement sexuel; encourager le fait que les cas de harcèlement soient effectivement portés devant la justice afin de rendre justice aux victimes et de dissuader les auteurs.

Informé, sensibiliser et former les différents acteurs au sein des organismes privés et publics sur l'agissement sexiste, le harcèlement sexuel et les violences au travail (DIRECCTE-DRDFE)

- Sensibiliser et former les membres du CHSCT, dont les partenaires sociaux, les DIRECCTE/ l'inspection du travail, les caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), les services de santé au travail aux questions d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et de violences faites aux femmes au travail;
- Prévoir la formation et/ou la sensibilisation de l'ensemble des acteurs-trices sur la question des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail : inspecteurs-trices du travail, services de police, avocat-e-s, magistrat-e-s, organisations syndicales ;
- Mener des actions de sensibilisation de lutte contre le harcèlement auprès des dirigeant.e.s, des responsables RH, des managers, des partenaires sociaux et des salarié.e.s et agent.e.s, sous l'impulsion du CHSCT²³ ;

²¹ Mesure du CIEC du 6 mars 2015, « La République pour tous », « Combattre les discriminations, toutes les discriminations », mesure n°1 : Mieux lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

²² http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf

²³ Recommandation n°13 du rapport sur « le sexisme dans le monde du travail », CSEP, p. 81.

- ▶ Créer des fiches réflexes pour le traitement des situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel à destination des employeur.se.s, publics et privés, de la salariée ou l'agente victime, du/ de la manager lorsque son agente/salariée est victime, de tout.e collègue de l'agente/salariée victime témoin de la situation de harcèlement, du DRH / responsable des ressources humaines et du CHSCT (DGCS/DGAFP) ;
- ▶ Accroître l'action menée contre les violences faites aux femmes dans le milieu du travail en s'appuyant sur les dispositions de l'article 3 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui aligne l'aménagement de la charge de la preuve entre harcèlement sexuel et discrimination (les termes « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer »²⁴) ;
- ▶ Préparer une évolution du cahier des charges du label égalité sur la mise en place d'actions de prévention des violences au travail et la prise en charge des victimes par les employeur.se.s ;
- ▶ Accroître le soutien aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT...) permettant la médiatisation des verdicts sur l'application des dispositions législatives et réglementaires existant en matière de lutte contre les discriminations et les violences contre les femmes dans l'emploi. (DGCS, DGT/DIRECCTE, partenaires sociaux) ;

Dans le secteur privé, accompagner les entreprises à la mise en œuvre de la loi (DGT/DIRECCTE/Inspection du travail/DGAFP) :

- ▶ Encourager à l'application de la nouvelle obligation législative (article 4 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), visant à intégrer dans le règlement intérieur des entreprises, les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes prévues par le code du Travail²⁵ et actualiser les fiches pratiques correspondantes.
- ▶ Actualiser la circulaire DGT relative au harcèlement sexuel du 12 novembre 2012 pour sensibiliser les inspecteurs-trices du travail à l'engagement plus facile de la responsabilité des auteurs-trices de harcèlement sexuel ;
- ▶ Informer, grâce au site internet <http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr> et aux fiches pratiques sur le droit du travail, sur la nouvelle interdiction de l'agissement sexiste dans le secteur privé depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi²⁶.

Dans le secteur public, accompagner les employeurs publics à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires (DGAFP) :

- ▶ Informer sur la nouvelle interdiction de l'agissement sexiste dans le secteur public²⁷
- ▶ Rappeler aux employeurs publics leur obligation de prévention dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

²⁴ Article L. 1154-1 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

²⁵ Article L1321-2 du code du travail.

²⁶ Article L. 1142-2-1 du code du travail ; la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 7 de la loi) et introduit la lutte contre l'agissement sexiste au sein de la fonction publique.

²⁷ La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 7 de la loi) et introduit la lutte contre l'agissement sexiste au sein de la fonction publique.

Informez sur les droits, prévenez et prenez en charge les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013, en lien avec la DGAFP (DGAFP)

- ▶ Mettre en place des procédures dans la fonction publique afin d'assurer le traitement et le suivi des situations signalées.
- ▶ Prévenir et sanctionner les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013, en lien avec la DGAFP (diffusion du Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique à l'automne 2016 pour informer et sensibiliser les agent.e.s, les managers et les responsables RH sur les procédures à suivre et le cadre juridique applicable,...) ;

64. Veiller à l'insertion professionnelle des victimes de violences

1 femme sur 10 déclare avoir été victime de violences conjugales²⁸ et 20,4 % des femmes ont subi des violences sexuelles au cours de leur vie²⁹. Par ailleurs, les femmes qui ne sont pas ou plus en emploi subissent plus de violences que les femmes actives occupées. Les violences subies par les femmes constituent un frein important à leur insertion professionnelle et impactent considérablement leur vie et leur accès à l'emploi. La question des violences n'est que très rarement prise en compte lors de l'accompagnement de ces femmes vers l'emploi. Or, ces violences sont un facteur d'échec du projet professionnel des femmes victimes.

L'objectif visé est de favoriser l'accès à l'emploi des femmes, et notamment des femmes victimes de violences

Identifier les bonnes pratiques et les faire connaître afin de permettre leur développement sur d'autres territoires, en s'appuyant par exemple sur une enquête sur l'incidence des violences faites aux femmes et leur place sur le marché du travail (actives, inactives), en lien avec la DREES, la DARES ou en incitant les employeur.se.s à s'engager en faveur des femmes victimes de violences à travers leur règlement intérieur par exemple (**DARES/DREES**).

Sensibiliser le service public de l'emploi et les acteurs de l'emploi aux freins spécifiques à l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences (DGCS/DGEFP/conseils régionaux)

- ▶ Développer des modes d'accompagnement innovants prenant en compte la spécificité des freins à l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences ;
- ▶ Développer des aides dédiées aux femmes victimes de violences -ex : participation au financement du permis de conduire ; prise en charge de certains frais de garde³⁰ ; prise en charge de frais de formation.

²⁸ Source : Enquête nationale sur les violences faites aux femmes ENVEFF, 2010

²⁹ Source : Enquête « Contexte de la sexualité en France » INSERM et INED, 2006

³⁰ En Franche-Comté, le Conseil régional finance une « aide à la mobilité » à hauteur de 20 K€ par CIDFF et par an, attribuée par les CIDFF aux femmes victimes de violences conjugales.

Intégrer les violences envers les femmes dans les différents accords-cadres traitant de l'égalité femmes-hommes signés entre l'Etat et les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, réseaux des SIAE...).

- ▶ Prévoir la sensibilisation et la formation de l'ensemble des professionnel-le-s à ces questions, en ajoutant un module sur les violences dans le cadre des formations déjà prévues sur les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les stéréotypes sexistes ;
- ▶ Faire mieux connaître les dispositions permettant de soutenir les femmes financièrement après la perte de leur emploi et/ou après la rupture avec un conjoint violent :
 - ▶ Le calcul des droits au RSA (revenu de solidarité active) tient compte de la situation particulière des femmes victimes de violences (prise en compte par les CAF et CCMSA de la séparation ou la rupture de vie commune au titre de la détermination des droits au RSA) ;
 - ▶ Les violences conjugales constituent un motif légitime de démission, permettant d'ouvrir des droits à l'indemnisation chômage (accord d'application n° 14, chapitre 2 § 3ème- annexé au règlement général de la convention d'assurance chômage)
- ▶ Identifier les bonnes pratiques et les diffuser à l'ensemble du réseau pour favoriser leur déploiement sur d'autres territoires³¹.

³¹ Exemples : partenariats entre le PLIE de Seine-Saint-Denis et le CIDFF, le dispositif « jeunes et femmes » mis en place par les missions locales de l'Essonne.



OBJECTIF 4 : RENDRE COMPTE DE L'ACTION PUBLIQUE PARTENARIALE

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes vise à mobiliser l'ensemble des acteurs publics, dans une approche interministérielle et partenariale, en faveur des objectifs décrits dans ce plan. Cette approche dite « intégrée » associe une action transversale et une action spécifique :

- ▶ transversale, en prenant en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques ;
- ▶ spécifique, pour développer les mesures positives en faveur des femmes rendues nécessaires par la persistance d'inégalités les concernant. Par exemple : mettre en place des dispositifs particuliers pour l'orientation des filles et des garçons, des femmes et des hommes ; pour lutter contre les stéréotypes de sexe et favoriser la mixité des emplois ; pour accompagner l'accès ou le retour à l'emploi de qualité ; promouvoir la création d'entreprise ; lutter contre le sexisme, les discriminations et les violences à l'égard des femmes dans le milieu du travail.

Axe 10 : Proposer un cadre ouvert à l'ensemble des acteur.ice.s et des bénéficiaires

65. Asseoir des instances nationales de niveau législatif en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP, HCEfh).

- ▶ Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), présidé par la Ministre en charge des Droits des femmes, et dont la Ministre en charge du travail et de l'emploi assure la vice-présidence, est composé de représentant.e.s de l'Etat, des organisations syndicales de salarié.e.s, de représentant.e.s des employeur.se.s et de personnalités qualifiées.

Le CSEP « participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »³² de par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il est rendu compte devant le CSEP, une fois par an, à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle en octobre, des avancées du Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (DGCS).

³² Article L. 1145-1 du code du travail

- ▶ Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) est constitué de représentant.e.s des associations et personnes morales de droit public ou privé, autres que l'Etat et les collectivités territoriales, de personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence et de leur expérience dans les domaines des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, de personnalités qualifiées en raison de leurs travaux de recherche, d'expertise ou d'évaluation sur les questions intéressant le HCEfh. Son rôle est d'animer le débat public sur la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et conduire l'évaluation des politiques en la matière.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté élève le HCEfh au niveau législatif et précise notamment ses fonctions en matière de lutte contre le sexisme.

66. Assurer la transparence des politiques en matière d'égalité professionnelle : rendre publics les résultats de chaque ministère en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment d'égalité professionnelle (Premier ministre/ ensemble des ministères).

Le ministère chargé des Droits des femmes a mis en place une méthode innovante en 2012³³ : tous les ministères sont dotés d'une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes dont le suivi est assuré par un réseau de haut.e.s fonctionnaires référent.e.s au sein des administrations centrales. Les résultats des actions menées sont présentés annuellement dans le cadre des conférences de l'égalité.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Premier plan interministériel à l'égalité professionnelle, les ministères développent notamment les actions suivantes :

- ▶ Renforcer les mesures en matière d'égalité professionnelle au sein du ministère idoine, lutter contre les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, favoriser la mixité des métiers, mettre en place une gestion des viviers afin de garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois d'encadrement et de direction ;
- ▶ Intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans chaque politique publique mise en place par le ministère dans le secteur d'activité par rapport auquel il intervient.

³³ Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120824&numTexte=4&pageDebut=13761&pageFin=13762

67. Assurer un pilotage régulier de la mise en œuvre du plan interministériel, confié à la Direction générale de la cohésion sociale et à son réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS- Réseau DDF).

- ▶ Au sein de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) a pour mission d'engager, de promouvoir et de mettre en œuvre les politiques relatives aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont la politique d'égalité professionnelle. Il pilote et anime l'action interministérielle concernant ces politiques ;
- ▶ Sous l'autorité du Préfet de région et positionné.e.s au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales, les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité mettent en œuvre les priorités de la politique des droits des femmes et de l'égalité définies par le-la Ministre et pilotées par le SDFE à la DGCS ;
- ▶ Le-la délégué.e départemental.e aux droits des femmes et à l'égalité, généralement affecté.e dans les directions départementales chargées de la cohésion sociale (DDCS) ou dans les directions départementales chargées de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP), a en charge la coordination départementale de la politique interministérielle des droits des femmes et de l'égalité. Il-elle exerce au niveau départemental une mission de veille, d'expertise, d'ingénierie, d'animation et de coordination des acteurs départementaux (institutions, collectivités territoriales, associations, entreprises,...) ;
- ▶ Le positionnement et les missions des acteurs-trices précité.e.s sont précisés dans le cadre d'une instruction aux préfet.e.s de région, aux préfet.e.s de département, aux directeurs-trices départementaux de la cohésion sociale (DDCS), aux directeurs-trices départementaux de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP), aux directeurs-trices régionaux et départementaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS).

68. Valoriser l'action des réseaux œuvrant en faveur de l'égalité professionnelle, en partenariat et appui du réseau des droits des femmes et de l'égalité (MENESR, MAAF, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (MTEFPDS), Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports (MVJS), CDC, Pôle emploi (PE), missions locales)

- ▶ Le réseau de l'enseignement scolaire : Pour assurer la mise en œuvre de la politique éducative en matière d'égalité dans les académies, la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) dispose d'un réseau de chargé-e-s de mission « égalité ». Nommé.e.s par les rectrices et les recteurs, les chargé.e.s de mission égalité entre les filles et les garçons exercent leur mission dans chaque académie comme référent.e égalité filles-garçons. Leur mission est de mettre en œuvre, en partenariat avec les Délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité, et en relation avec la Mission nationale "Prévention des discriminations et égalité filles-garçons", la convention interministérielle avec les personnels de l'éducation nationale d'une part et les partenaires locaux (associations, entreprises, autres services de l'État) d'autre part.
- ▶ Le réseau de l'enseignement agricole : Le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt a créé un réseau national de l'enseignement agricole "insertion – égalité ». Les actions du réseau de l'enseignement agricole, en particulier pour favoriser l'égalité d'accès aux différentes filières des filles et des garçons, sont amplifiées.
- ▶ Le réseau de l'enseignement supérieur et de la recherche : le ou la président.e d'université nomme un.e chargé.e de mission Egalité pour la durée de son mandat. La Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité, diversité ou mission assimilée (CPED) regroupe actuellement 51 établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

- ▶ Les DIRECCTE : les DIRECCTE sont structurées autour de trois pôles dont :
 - le « pôle T » qui assure l'application de la politique du travail, couvrant aussi bien le champ de l'inspection du travail, de l'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales ;
 - le « pôle 3 E » (Entreprises, Emploi et Economie) en charge du développement économique en faveur des entreprises, et le développement de l'emploi et des compétences en faveur des salarié.e.s et des demandeurs d'emploi.

Les équipes de ces deux pôles œuvrent à la promotion de l'égalité professionnelle au sein des entreprises et au contrôle des accords collectifs portant sur cette thématique.

▶

- ▶ Les référent-e-s « politique de la ville » en charge de l'égalité femmes-hommes ont pour responsabilité, en complément de leurs principales attributions, de coordonner la mise en œuvre de l'approche intégrée pour chacun des contrats de ville, en lien avec les déléguées départementales des droits des femmes. Ces référent-e-s de l'Etat travaillent également en partenariat avec les personnes en charge de cette thématique au sein des collectivités locales, partie prenantes du contrat de ville. Afin de favoriser la mise en œuvre opérationnelle de cette mesure, des réseaux des référent-e-s égalité dans les contrats de ville seront créés. Ces réseaux pourront être co-animés par les déléguées départementales des droits des femmes.

- ▶ Le réseau des chargé.e.s de mission Egalité entre les femmes et les hommes des collectivités territoriales, en majorité rattaché.e.s à la direction des ressources humaines développe cette politique au sein des conseils régionaux, des conseils départementaux, des intercommunalités et des villes.

- ▶ Le réseau d'appui à la politique d'égalité femmes-hommes au sein de la CDC : la CDC et ses directions régionales contribuent directement à la mise en place des Plans d'action régionaux (PAR) et à la création d'entreprises des femmes.

- ▶ Le réseau des référent.e.s mixité au sein de Pôle emploi : Pôle emploi a mis en place un réseau de référent.e.s mixité au sein de ses agences régionales afin de développer l'égalité et la mixité professionnelles dans l'accompagnement des demandeur.e.s d'emploi.

- ▶ Le réseau des missions locales : Les missions locales doivent prochainement structurer un réseau et nommer des référent.e.s en matière d'égalité et de mixité professionnelles.

69. Valoriser l'action des autres partenaires et celle des acteurs-trices de la société civile (ANACT-ARACT, entreprises, réseaux d'accompagnement de femmes, associations telles que le CNIDFF...).

Axe 11 : Organiser l'action interministérielle et partenariale au niveau national et territorial

70. Développer le volet égalité professionnelle dans l'action de l'État au niveau régional (Directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)).

- ▶ Construire dans le volet égalité professionnelle de la Programmation interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (PIDFE), un plan d'action territorial intégrant les différentes dimensions de l'insertion professionnelle, de l'emploi, de la mixité des métiers et de l'entrepreneuriat associant les DIRECCTE, la CDC, les directions régionales et territoriales de Pôle emploi, les missions locales, les OPCA, les partenaires sociaux, les entreprises et les partenaires associatifs. Ces réseaux contribuent à son élaboration et s'impliquent chacun à leur niveau dans la mise en œuvre ;
- ▶ Décliner à l'échelle régionale et/ ou départementale l'ensemble des accords-cadres et des conventions signées au niveau national.

71. Intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des stratégies des partenaires au plan territorial dans la priorité transversale « Emploi » du partenariat Etat-Région (CGET, Pôle emploi, DGEFP)

Les nouveaux Contrat de Plan Etat-Région (CPER) organisent la convergence de financements en faveur de projets structurants dans les territoires. Elle permet ainsi la mise en cohérence des politiques publiques sur les territoires. Ils offrent un cadre de partenariat privilégié entre l'Etat, les Régions et les collectivités infrarégionales pour optimiser les investissements en faveur du développement des territoires et de l'emploi local. (CGET)

- ▶ **au sein du Service public de l'emploi (MTEFPDS,MFEDDF)**, piloté par l'Etat et composé des représentant.e.s des principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial (Pôle emploi, missions locales, organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et selon les modalités définies par le représentant de l'Etat, d'autres partenaires territoriaux intervenant sur le champ des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles tels que le Conseil régional, l'Agefiph, les partenaires sociaux) (Pôle emploi/DGEFP) ;
 - Au sein du SPE, associer a minima une fois par an le/ la DRDFE en région (SPER), le/ la délégué.e départemental.e des droits des femmes et de l'égalité en département (SPED) et/ou dans certains arrondissements (SPE de proximité), en formation stratégique afin de traiter ce sujet dans les territoires ; présenter une fois par an un bilan d'étape sur la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Associer systématiquement le/ la DRDFE en région, le/ la délégué.e départemental.e des droits des femmes et de l'égalité en département et/ou dans certains arrondissements, au SPE en formation technique afin de traiter l'insertion et l'emploi des femmes, de l'égalité et de la mixité professionnelles ;

- dans les instances régionales de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles**, présidés conjointement par le-la président.e du conseil régional et le-la représentant.e de l'Etat dans la région³⁴, composés de représentant.e.s de la région, de l'Etat, des organisations syndicales de salarié.e.s et professionnelles d'employeurs, des trois réseaux consulaires, des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans la région)

 - Développer une approche sexuée dans le diagnostic territorial global de l'emploi, réalisé afin d'objectiver les besoins et d'identifier les réponses à l'emploi des femmes au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ;
 - Associer au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a minima une fois par an le/ la DRDFE afin de traiter le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les territoires ;
 - Associer systématiquement le/ la DRDFE dans les commissions thématiques, amenées à traiter des sujets de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi des femmes, de dialogue social en matière d'égalité et de mixité professionnelles, ainsi que des moyens financiers pour y parvenir ;
- dans les schémas régionaux d'orientation³⁵ (conseils régionaux)**

 - Inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les schémas régionaux instaurés par la loi NOTRe (nouveau schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation pour chaque Conseil régional) ;
 - Intégrer l'égalité professionnelle dans la Stratégie régionale de développement économique et d'innovation (SRDEI) définissant le cadre d'intervention pour l'action économique de la Région.

72. Associer la délégation départementale aux Droits des femmes et de l'égalité aux travaux du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE/ Délégué.e.s départemental.e.s aux droits des femmes et à l'égalité (DD)).

- Intégrer le-la délégué.e aux Droits des femmes et de l'égalité à l'élaboration du plan d'action pour l'IAE et au choix des actions à mener en matière d'IAE.**

³⁴ Article L6123-3 du Code du travail.

³⁵ Article L. 4251-13 du Code général des collectivités territoriales : « La région élabore un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation.

Ce schéma définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional. Il définit les orientations en matière de développement de l'économie sociale et solidaire, en s'appuyant notamment sur les propositions formulées au cours des conférences régionales de l'économie sociale et solidaire.

Le schéma organise, sur le territoire régional, la complémentarité des actions menées par la région en matière d'aides aux entreprises avec les actions menées par les collectivités territoriales et leurs groupements, en application des articles L. 1511-3, L. 1511-7 et L. 1511-8, du titre V du livre II de la deuxième partie et du titre III du livre II de la troisième partie.

Les orientations du schéma favorisent un développement économique innovant, durable et équilibré du territoire de la région ainsi que le maintien des activités économiques exercées en son sein.

Le schéma fixe les actions menées par la région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le schéma peut contenir un volet transfrontalier élaboré en concertation avec les collectivités territoriales des Etats limitrophes.

Le schéma peut contenir un volet sur les orientations en matière d'aides au développement des activités agricoles, artisanales, industrielles, pastorales et forestières ».

Axe 12 : Offrir un suivi et une évaluation de l'action publique continu

73. Mesurer l'impact des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Secrétaires généraux des ministères).

- ▶ Sexuer les indicateurs de performance de chaque programme figurant dans le document de politique transversale (DPT) portant sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes afin d'améliorer la connaissance statistique de la situation des femmes ;
- ▶ Développer les partenariats avec les universités et des laboratoires de recherche ;
- ▶ Valoriser à l'échelle nationale et territoriale les actions menées par chaque acteur-trice de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et leur contribution à cette politique publique (cf annexe 1) ;
- ▶ Mettre à disposition du grand public, en « open data », les données sexuées.

74. Assurer le suivi des dispositifs au niveau national - Renforcer les comités de pilotage interministériels mis en place à l'échelle nationale afin de suivre l'application des différents dispositifs (DGCS).

- ▶ Le « comité de suivi de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018) » met en exergue les progrès réalisés en matière d'égalité dans la formation et l'orientation des élèves et des étudiant.e.s, dans les formations initiale et professionnelle des enseignant.e.s et des équipes éducatives.
- ▶ Le comité de pilotage Insertion –Emploi en faveur des femmes assure le suivi de l'accord-cadre DGCS-DGEFP-Pôle emploi signé le 27 avril 2015, de la future convention avec les missions locales, de l'accord-cadre en cours d'élaboration avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et de la convention de partenariat avec le Défenseur des droits. Il réunit l'ensemble des signataires et des personnalités qualifiées afin de rendre compte semestriellement de l'avancée des mesures et de développer les partenariats interinstitutionnels en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ▶ Le comité de Pilotage Entrepreneuriat des femmes réalise une fois par semestre le suivi du Plan entreprendre au féminin.
- ▶ La plateforme Mixité se réunit a minima une fois par an. Elle rend compte des actions tout au long du parcours des jeunes, depuis l'école, jusqu'au choix d'un métier et l'entrée sur le marché de l'emploi ainsi que dans l'exercice de leur activité professionnelle, avec l'objectif de développer une plus grande liberté de choix chez les filles et les garçons dans leur orientation.

75. Réaliser l'évaluation globale du 1^{er} Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- ▶ L'évaluation globale du plan est réalisée par l'IGAS et présentée devant le CSEP.



SEXISME
PAS NOTRE GENRE!