

## SOLIDARITÉS

### DROITS DES FEMMES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DES FAMILLES,  
DE L'ENFANCE  
ET DES DROITS DES FEMMES

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

*Direction générale de la cohésion sociale*

Service des droits des femmes et de l'égalité

Bureau de l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes

#### **Circulaire n° DGCS/B3/DGEFP/DGT/2017/79 du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

NOR : AFSA1707233C

*Date d'application* : immédiate.

Examiné par le COMEX JSCS le 9 février 2017.

*Catégorie* : mesures d'organisation des services retenues par le ministre pour la mise en œuvre des dispositions dont il s'agit.

*Résumé* : mise en œuvre du 1<sup>er</sup> plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP) par les services déconcentrés de l'État et leurs partenaires.

*Mots clés* : égalité professionnelle – égalité femmes-hommes – mixité professionnelle – négociation collective – discriminations.

*Références* :

Instruction n° DGEFP/MPN/DGCS/2017/31 du 27 janvier 2017 relative à la mobilisation des crédits déconcentrés de l'axe 2 du PON FSE au bénéfice de l'égalité salariale et professionnelle ;  
PIEP.

*Annexes* :

Annexe 1. – Le périmètre du 1<sup>er</sup> plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Annexe 2. – Modèle de fiche d'évaluation des actions.

*La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; copie à : Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames les directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ; Mesdames et Monsieur les délégué.e.s départementaux aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.*

Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP 2016-2020) s'inscrit dans la continuité des grandes avancées pour les droits des femmes. Aujourd'hui, les dispositions législatives et réglementaires en faveur de l'égalité professionnelle sont nombreuses. L'atteinte de l'égalité professionnelle constitue l'un des axes visant à rendre effectif le principe d'égalité inscrit dans les lois de la République. Ce premier plan interministériel structure les politiques et les dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle, en une politique publique transversale et coordonnée, et favorise le développement d'une culture de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail.

Le PIEP a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'insertion professionnelle et 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. Tous les ministères s'engagent à travers ce plan qui a pour périmètre l'ensemble des dispositifs existants sur ce sujet (annexe 1).

Le PIEP poursuit trois finalités stratégiques : créer des emplois ; diminuer le taux de chômage des femmes notamment celles les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation précaire ; améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail.

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, les femmess. Ce plan offre une vision complète et transversale de la politique d'égalité professionnelle menée par l'État et structure les relations entre les différentes parties prenantes pour nourrir la mobilisation et assurer une action efficace.

Le PIEP est structuré autour de quatre objectifs :

1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle.
2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle.
3. Garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles.
4. Rendre compte de l'action publique partenariale.

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 contribuer à l'évaluation annuelle et à prévoir les évolutions nécessaires (annexe 2).

Parallèlement à la diffusion du PIEP, cette instruction vise à mettre en exergue les sujets sur lesquels les services déconcentrés sont particulièrement attendus.

## OBJECTIF N° 1 : LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES ET ENCOURAGER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

### **Axe 1 : promouvoir la culture de l'égalité et la mixité tout au long de la scolarité**

Il est essentiel de poursuivre dans chaque académie la déclinaison de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (pilotage : académies – établissements de l'enseignement supérieur – directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes).

En conformité avec les axes internes à la convention dans le système éducatif, il s'agit de :

- renforcer l'éducation des élèves au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation, à tous les niveaux d'étude ;
- accompagner les professionnel.le.s et les familles et développer des outils de sensibilisation.

### **Axe 2 : un libre choix des métiers tout au long de la vie**

Les actions régionales relatives à la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuient notamment sur les « Territoires d'excellence ». Ce dispositif incitatif fondé sur une convention entre les services déconcentrés de l'État, le conseil régional et le cas échéant d'autres opérateurs, vise à développer des actions de sensibilisation et de formation, à créer des outils, à mettre en œuvre des mesures innovantes ou des expérimentations favorisant la mixité des métiers (pilotage : DIRECCTE/DRDFE).

Le lancement d'un appel à projets fondé sur l'objectif spécifique « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » permet de mobiliser en opportunité les crédits du Fond social européen (axe 2 du Programme opérationnel national FSE 2014-2020). Les modalités de consommation des crédits sont précisées dans l'instruction n° DGEFP/MPN/DGCS/2017/31 du 27 janvier 2017 relative à la mobilisation des crédits déconcentrés de l'axe 2 du PON FSE au bénéfice de l'égalité salariale et professionnelle.

Par ailleurs, afin de répondre aux évolutions du marché du travail, les services déconcentrés de l'État mettent en place des actions avec les organismes accompagnant les entreprises prescriptrices et les publics éloignés de l'emploi :

- une clause de mixité professionnelle pour les publics accompagnés est intégrée dans les conventions signées entre l'État et les organismes de l'insertion par l'activité économique (IAE) (pilottage : DIRECCTE) ;
- sur la base d'une convention locale, un partenariat est développé avec les missions locales pour lutter contre les stéréotypes de sexe dans les choix d'orientation professionnelle des jeunes femmes et des jeunes hommes, mettre en œuvre des actions de partenariat en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle, et lutter contre les discriminations et les violences sexistes (pilottage : DIRECCTE/DRDFE-DDFE).

Enfin, pour permettre une réorientation professionnelle libre de tout stéréotype, les secteurs d'activité prioritaires sont recensés localement au regard du bassin d'emploi et du taux de mixité professionnelle. À partir de ce diagnostic et au regard des besoins exprimés par les structures, un ou plusieurs COMEEP (contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle) peuvent être proposés aux employeurs de droit privé travaillant dans des secteurs d'activité à prédominance masculine. Ces contrats, dont une partie des frais est prise en charge par l'État<sup>1</sup>, permettent de financer des actions de formation et d'adaptation aux postes de travail dans des métiers occupés majoritairement par des hommes (pilottage : DIRECCTE/DRDFE-DDFE).

### **Axe 3 : accompagner la performance des acteur.rice.s économiques**

Afin d'améliorer la performance économique des entreprises<sup>2</sup> et de promouvoir la mixité des métiers à l'échelle territoriale, les services déconcentrés de l'État déploient des plans sectoriels pour la mixité des emplois. Ces plans mobilisent notamment des partenaires institutionnels œuvrant dans le champ de l'emploi, des branches, des fédérations professionnelles et des entreprises dans une logique systémique et avec une attention particulière apportée à la formation initiale et continue des acteurs et des actrices à l'enjeu de la mixité (pilottage : DIRECCTE/DRDFE).

Les 4 plans nationaux pour la promotion de la mixité dans le secteur des transports, dans le secteur du bâtiment, dans le secteur du numérique et dans le secteur des services à la personne sont déclinés territorialement. Ces plans sont les premiers à avoir été signés parmi les dix secteurs d'activité prioritaires, identifiés pour leur faible mixité et leur gisement d'emplois.

Les initiatives locales dans le cadre des EDEC (Engagement pour le développement des emplois et des compétences) Petite enfance et Autonomie, sont également encouragées et accompagnées.

À titre informatif, trois plans sectoriels sont en cours d'élaboration et donneront lieu en 2017 à un déploiement national et territorial : un plan pour la promotion de la mixité dans le secteur du travail social (mesure n° 23 des États généraux du travail social – EGTS) ; un plan mixité pour les métiers de la petite enfance, venant approfondir les actions mises en œuvre dans l'EDEC précité ; un plan mixité dans les « métiers verts », correspondant aux trois secteurs de l'agriculture, de la chasse et de la sylviculture, dans les industries extractives, et de la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau.

La mixité professionnelle est un principe à affirmer et développer dans les différentes instances institutionnelles (pilottage : DIRECCTE/DRDFE-DDFE).

Au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), les différents outils promouvant la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes (Territoires d'excellence, conventions, COMEEP, plans sectoriels mixité...) sont élaborés et/ou partagés entre les partenaires. 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, sont soutenues (pilottage : DIRECCTE).

<sup>1</sup> Fiche « Le point sur les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle ».

<sup>2</sup> 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) : sur la base d'une analyse de 300 entreprises dans le 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 ont aucune. Ce lien entre mixité et performance économique se confirme dans quasiment tous les secteurs économiques.

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**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi et fondée sur plusieurs dispositions législatives et réglementaires en matière de diagnostic chiffré sexué, d'accord collectif ou de plan unilatéral d'action, de quotas de sexe dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance.

Afin d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de la loi, les services de l'État les informent et les sensibilisent aux 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 et de l'article 19 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes relatif aux indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes (pilote : DIRECCTE).

Les DIRECCTE contribuent à 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 : l'offre de service d'accompagnement des TPE/PME est enrichie par un volet portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (guide à venir) ; les entreprises de plus de 50 salarié.e.s et les organisations syndicales peuvent être accompagnées dans la négociation d'accords en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail grâce à un appel à projets relatif à l'objectif spécifique précité « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » du FSE (pilote : DIRECCTE/DRDFE).

Le dispositif de contrôle des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est renforcé. Un plan d'action régional annuel 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 (suivi des accords et des plans d'action des entreprises, actions de contrôle de services d'inspection du travail) est mis en œuvre ou approfondi au sein de chaque direction (pilote : DIRECCTE).

Par ailleurs, les dispositifs incitatifs, complétant la loi en se fondant sur la promotion des actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle, sont développés dans les territoires.

Le Réseau national des entreprises et des structures publiques pour l'égalité associe les entreprises du SBF 120, les entreprises et les organismes publics labellisés, afin de diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle. Il se réunit trimestriellement en assemblée plénière sous égide de la ministre et en atelier au sein d'une entreprise. À titre d'exemple, les thèmes suivants ont été partagés au niveau national : l'égalité salariale, la gestion des viviers, l'organisation du temps de travail au sein de la structure, l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, la lutte contre le harcèlement sexuel.

À l'échelle territoriale, les DRDFE, et le cas échéant les DDFE, réunissent opportunément les établissements locaux des entreprises du SBF 120, les structures publiques et privées souhaitant travailler sur l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes (pilote : DRDFE-DDFE).

Des actions pour promouvoir le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (pilote : DIRECCTE-DRDFE) sont également mises en œuvre.

Des actions pour promouvoir le kit « entreprises engagées contre le sexisme », sont mises en œuvre.

Ce label appartient au dispositif de « l'Alliance ». Il est composé d'un socle commun entre le label Égalité professionnelle et le label Diversité et de modules complémentaires propres à chaque label. Ainsi chaque structure peut candidater à l'un, l'autre ou les deux labels.

En 2016, le nombre d'organismes nouvellement labellisés a été multiplié par 5 par rapport à la moyenne annuelle depuis la création du label Égalité professionnelle<sup>3</sup>. Cette dynamique concerne tous les territoires et tous les types de structures, y compris les TPE/PME. L'objectif est de soutenir cette trajectoire en présentant le dispositif aux structures privées et publiques et en valorisant les organismes labellisés, leur exemplarité servant de rôle modèle aux autres acteurs économiques.

---

<sup>3</sup> Rapport d'activité 2016 du label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Axe 5 : développer le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes**

Les entreprises de plus de 50 salariés remplissent la partie « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » de la base de données économiques et sociales (BDES). Elles réalisent un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans 3 ou 4 domaines d'action selon leur taille. Parmi ces domaines, figure « l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ».

Les partenaires sociaux sont accompagnés dans leurs négociations sur la conciliation des temps professionnel, familial et personnel, notamment dans le cadre d'actions relevant du volet 1 des Territoires d'excellence<sup>4</sup> (pilotage DIRECCTE/DRDFE). Ces actions peuvent s'inscrire dans le cadre, soit 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.

Le développement d'expérimentations permettant la garde d'enfants à des horaires atypiques est également encouragé (pilotage : DRDFE-DDFE).

### **Axe 6 : favoriser l'insertion professionnelle des femmes sur l'ensemble des territoires**

Il est essentiel de renforcer les coopérations locales existantes et d'en nouer de nouvelles avec les actrices et acteurs de l'emploi afin de favoriser l'insertion socio-professionnelle des femmes.

Dans les projets locaux de coopération, notamment avec Pôle emploi et les missions locales, les services déconcentrés de l'État précisent les actions afin de lever les freins à l'emploi des femmes et d'améliorer la qualité de leurs emplois (temps partiel, travail précaire, activité réduite...) (pilotage : DIRECCTE/DRDFE-DDFE).

L'accord-cadre État-Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2015-2018 est décliné à l'échelle territoriale. Un diagnostic territorial partagé est élaboré dans chaque région, avec une déclinaison par bassin d'emplois. La feuille de route annuelle indiquant les priorités, est mise en œuvre (pilotage DIRECCTE/DRDFE).

Le réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité s'associe, en tant que de besoin, à 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 conseiller.ères (formation « Renforcer l'égalité professionnelle et accompagner la mixité des métiers » intégrée au programme des formations) (pilotage DRDFE-DDFE).

L'accompagnement des femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité et les femmes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville, est une priorité.

Une meilleure prise en compte des besoins en matière d'information et d'accès aux droits des habitantes des quartiers prioritaires de la politique de la ville est assurée par les centres d'information sur les droits des femmes et des familles – CIDFF (pilotage DRDFE-DDFE).

## **OBJECTIF N° 3 : GARANTIR LES DROITS DES FEMMES ET PROMOUVOIR LEUR ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES**

### **Axe 7 : accompagner les femmes entrepreneures**

En 2013, le Gouvernement a lancé le « Plan entreprendre au féminin », fondé sur 3 axes :

1. Sensibiliser, orienter et informer ;
2. Renforcer l'accompagnement des créatrices ;
3. Faciliter l'accès des créatrices au financement.

Le 1<sup>er</sup> Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la présente circulaire intègrent et renforcent ce dispositif visant à augmenter le taux de créatrices d'entreprise de 30 % à 40 % en 2017.

Les actions visant à sensibiliser à l'entrepreneuriat des femmes dans les collèges, les lycées et l'enseignement supérieur sont développées (pilotage : DRDFE-DDFE).

<sup>4</sup> Accords collectifs en matière d'égalité professionnelle.

Ces actions peuvent s'inscrire dans le cadre de l'organisation de la semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat des femmes avec des femmes cheffes d'entreprises en lien avec l'association 100 000 entrepreneurs, au sein des PEPITE (pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat) ou dans le cadre du parcours Avenir des élèves.

Compte tenu des résultats du Plan entreprendre au féminin 2013-2017 et de la progression significative de femmes dans la création d'entreprise, le PIEP fixe un nouvel objectif : atteindre 40 % de femmes créatrices d'entreprise dans le secteur numérique en 2020.

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

Un plan d'action régional (PAR) est signé dans chaque région, associant les DRDFE, les DIRECCTE, les conseils régionaux, les métropoles et intercommunalités possédant la compétence développement économique, les directions régionales de la Caisse des dépôts et celles de Bpifrance. La deuxième génération de PAR s'étend également 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.

Le déploiement du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF), visant à faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise, est soutenu par l'ensemble des acteurs (pilotage DIRECCTE-DRDFE-CDC

L'engagement de favoriser la création d'entreprises des femmes est également inclus dans les conventions d'objectifs signées entre l'État et les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (RESS) (pilotage : DIRECCTE).

Enfin, l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires dits fragiles, soit les quartiers prioritaires de la ville et les territoires ruraux, fait l'objet d'un soutien renforcé (pilotage : DRDFE-DDFE)

Les services déconcentrés de l'État s'appuient notamment sur les « 7 engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise » : une approche spécifique y est développée pour les QPV et les territoires ruraux, mettant en exergue les besoins et les réponses apportées localement par les différents d'accompagnement.

### **Axe 8 : assurer la parité dans les postes à responsabilité**

L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution française précise : « 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'État, territoriale et hospitalière.

### **Axe 9 : la lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel**

Les discriminations susvisées sont à raison du sexe, de la grossesse et de la situation de famille. En dépit de dispositions dans le code civil et le code pénal, 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.

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 activités<sup>5</sup> (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, ce qui constitue un frein pour les femmes victimes de discriminations à faire valoir leurs droits<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Rapport « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... », sous la direction de Séverine LEMIERE, 2013.

<sup>6</sup> Rapport 2015 du Défenseur des droits : <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapport-annuel-dactivite-2015/le-defenseur-des-droits-en-chiffres>. 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).

Pour prévenir et lutter contre les discriminations contre les femmes à l'embauche et dans l'emploi, il convient d'adopter plusieurs orientations :

Les services de l'État sensibilisent et forment à la prévention des discriminations les employeurs de droit privé et public (pilotage : DIRECCTE/DRDFE).

En lien avec les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), des actions sont notamment développées en direction des personnes en charge du recrutement et de la gestion des carrières dans les entreprises, et des conseillers.ères emploi du service public de l'emploi. Les labels Égalité professionnelle et Diversité ainsi que les conventions existantes avec les intermédiaires de l'emploi, servent opportunément d'appui à ces actions.

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

Les services de l'État informent, sensibilisent et forment les différents actrices et acteurs au sein des organismes privés et publics sur l'agissement sexiste, le harcèlement sexuel et les violences au travail (pilotage : DIRECCTE-DRDFE).

Les formations développées, peuvent cibler les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont les partenaires sociaux, les agent.e.s des DIRECCTE/l'inspection du travail, les caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), les services de santé, les services de police, les avocat.e.s, les magistrat.e.s, les organisations syndicales. Ces actions peuvent encore concerner les dirigeant.e.s de structures, les responsables des ressources humaines, les managers, et, les salarié.e.s et agent.e.s, sous l'impulsion du CHSCT (pilotage : DIRECCTE).

Des actions de présentation et de diffusion du kit « Pour agir contre le sexisme en entreprise sont mises en place, en lien, notamment, avec les organismes consulaires (CCI, CMA, CA).

Dans le secteur privé, les services de l'État veillent à la diffusion et à la mise en œuvre 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<sup>7</sup> (pilotage : DIRECCTE/Inspection du travail).

Enfin, une femme sur 10 déclare avoir été victime de violences conjugales<sup>8</sup>, les femmes qui ne sont pas ou plus en emploi subissant davantage de violences que les femmes actives occupées.

Les violences contre les femmes constituent un frein important à leur insertion professionnelle. Or cette situation n'est que très rarement prise en compte lors de l'accompagnement vers l'emploi.

Les services de l'État veillent à l'insertion professionnelle des femmes victimes de violences (pilotage : DIRECCTE/DRDFE). En partenariat avec le conseil régional, des actions sont développées pour sensibiliser le service public de l'emploi et les différents acteurs œuvrant sur ce champ aux freins spécifiques à l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences. Les modes d'accompagnement innovants et les dispositifs prenant en compte la spécificité des freins à l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences, sont encouragés.

## OBJECTIF N° 4 : RENDRE COMPTE DE L'ACTION PUBLIQUE PARTENARIALE

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

Un pilotage régulier de la mise en œuvre du plan interministériel est confié à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et à son réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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 est valorisée.

<sup>7</sup> Article L. 1321-2 du code du travail.

<sup>8</sup> Source : Enquête nationale sur les violences faites aux femmes ENVEFF, 2010.

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

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 le PIEP. 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, à titre d'exemple : mettre en place des dispositifs particuliers pour l'orientation des filles et des garçons, des femmes et des hommes ; lutter contre les stéréotypes de sexe et favoriser la mixité des emplois ; 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.

Sous l'autorité du préfet de région et des préfets de départements, le PIEP est mis en œuvre dans l'ensemble des territoires par :

- les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DECCTE) ;
- les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) ;
- les délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité (DDDFE) ;
- les référent-e-s « politique de la ville » en charge de l'égalité femmes-hommes, travaillant en partenariat avec les personnes en charge de cette thématique au sein des collectivités locales ;
- le réseau des chargé.e.s de mission Égalité entre les femmes et les hommes 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 des directions régionales de la CDC ;
- le réseau des référent.e.s mixité au sein de Pôle emploi ;
- le réseau des missions locales.

À l'échelle territoriale, la politique publique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans la stratégie et dans la priorité transversale « Emploi » du partenariat État-Région. Elle permet ainsi la mise en cohérence des politiques publiques sur les territoires et offrent un cadre de partenariat privilégié entre l'État, les Régions et les collectivités infrarégionales pour optimiser les investissements en faveur du développement des territoires, de l'emploi local et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère du travail.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII)<sup>9</sup>, instauré par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) et définissant le cadre d'intervention pour l'action économique de la région.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est fondée sur un diagnostic territorial global de l'emploi, intégrant une approche sexuée. Ce diagnostic sexué est réalisé par les DIRECCTE, en partenariat avec les DRDFE. Présenté une fois par an au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), il permet d'objectiver les besoins et d'identifier les réponses à l'emploi des femmes (pilotage DIRECCTE).

Au sein du service public de l'emploi (SPE), un bilan d'étape sur la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présenté en formation stratégique une fois par an par la DIRECCTE et la DRDFE, en région, la délégation départementale des droits des femmes et de l'égalité en département (SPED) et/ou dans certains arrondissements (SPE de proximité). Ce bilan retrace les progrès en matière d'insertion et d'emploi des femmes, de réduction des inégalités entre

<sup>9</sup> 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 États limitrophes.

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

les femmes et les hommes au travail et de développement de la mixité professionnelle dans les territoires. Les représentant.e.s du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité participent au SPE en formation technique afin de l'élaborer durant l'année (pilotage DIRECCTE-DRDFE).

Le Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique associe le-la déléguée.e départementale.e aux droits des femmes et à l'égalité dans ses travaux. Les DDFE participent notamment à l'élaboration du plan d'action pour l'IAE et au choix des actions à mener (pilotage : DIRECCTE).

En parallèle, en matière d'action spécifique, la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité développe le volet égalité professionnelle de l'action de l'État.

La DRDFE construit 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 (pilotage : DRDFE).

### **Axe 12 : offrir un suivi et une évaluation continus de l'action publique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un suivi des différents dispositifs est assuré au niveau régional par les DIRECCTE et les DRDFE. Les résultats sont collectés par enquêtes annuelles thématiques à partir du modèle de fiche d'évaluation joint (annexe 2).

L'évaluation nationale annuelle est réalisée par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), chargée d'assurer le pilotage de la mise en œuvre du plan interministériel. Cette évaluation est présentée chaque année au CSEP.

Au terme des cinq années du 1<sup>er</sup> plan interministériel à l'égalité professionnelle, l'évaluation finale est réalisée par l'IGAS et présentée au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP).

*La ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,  
MYRIAM EL KHOMRI*

*La ministre des familles,  
de l'enfance  
et des droits des femmes,  
LAURENCE ROSSIGNOL*

## ANNEXE 1

### LE PLAN INTERMINISTÉRIEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (PIEP) A POUR PÉRIMÈTRE L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Lois en matière d'égalité au travail dans les secteurs privé et public.

Plans : le plan « Mixité » et le plan « Entreprendre au féminin ».

Accords-cadres :

- 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 ;
- 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.

Dispositifs incitatifs :

- appels à projets dans le cadre de la programmation 2014-2020 du PON FSE « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » ;
- label Égalité professionnelle dans le cadre de l'Alliance 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 :

- plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et l'inclusion sociale (2013-2017) ;
- plan d'urgence contre le chômage, lancé en janvier 2016 ;
- 5<sup>e</sup> lan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes : le 5<sup>e</sup> plan intègre l'axe 9 du PIEP, 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 ;
- 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 ;
- le kit « Agir contre le sexisme en entreprise ».

ANNEXE 2

MODÈLE DE FICHE D'ÉVALUATION DES ACTIONS

**Fiche action**

Rappel : recensement des actions dans le cadre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP).

Titre de l'action	
Territoire concerné	Région : Département : Ville :

Objectifs du PIEP (cocher plusieurs cases si nécessaire)	1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager à la mixité professionnelle	2. Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes	3. Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail	4. Structurer l'action publique en matière d'égalité professionnelle
Axe à préciser				

Pilote de l'action :	
Partenaires mobilisés (collectivités territoriales, associations, entreprises...) :	
Constats de départ/diagnostic :	
Objectifs de l'action :	
Description de l'action : Donnez des précisions sur la mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés	
Public cible : (nombre)	
Calendrier :	
Financement : (coût de l'action et co-financeurs)	
Modalités de suivi et d'évaluation :	
Indicateurs de résultats et d'impact :	
1 <sup>er</sup> bilan le cas échéant (leviers, freins, résultats, impact, transférabilité) :	
Contacts, personnes ressources-coordonnées	