



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

entre les femmes
et les hommes

en Pays de la Loire



PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE



PLAN RÉGIONAL 2017-2020

Plan régional en faveur de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes dans les Pays de la Loire // 2017-2020

VISAS

LES LOIS

- › Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
- › Loi n°2014-873 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- › Loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- › Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
- › Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

LES PLANS

- › Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020.
- › Plan Entrepreneuriat au féminin.
- › Plan Mixité 2014 :
 - › Plans sectoriels mixité dans les transports (juillet 2014), dans le bâtiment (juin 2015), dans les services à la personne (octobre 2015).
 - › EDEC autonomie, EDEC petite enfance.

LES ACCORDS ET LES CONVENTIONS

- › Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle FH dans la fonction publique du 8 mars 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 national entre l'Etat et Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2015-2018) du 27 avril 2015.
- › Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif en Pays de la Loire du 11 avril 2014.
- › Convention de partenariat Etat/Région - programme Pays de la Loire « Territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du 14 septembre 2015.
- › Convention régionale entre l'Etat et Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 6 octobre 2016.

PRÉAMBULE

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une stratégie internationale et européenne et plus particulièrement dans 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, inscrite dans la loi du 4 août 2014, constitue une priorité de l'action publique, dans une approche interministérielle et partenariale. Elle vise à obtenir des changements dans les pratiques et les comportements. Son enjeu est de rendre effectif le principe d'égalité inscrit dans les lois de la République.

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. Il 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.

Dans les Pays de la Loire, le PIEP est décliné sous la forme d'un plan triennal régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tous les signataires du plan régional s'engagent à travers ce plan à poursuivre 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 de la place des femmes dans tous les métiers et dans tous les niveaux de responsabilité requiert une interaction vertueuse entre une diversité d'actrices et d'acteurs : pouvoirs publics, branches, entreprises, partenaires sociaux, associations, prescripteurs et bénéficiaires. Ce plan offre une vision complète et transversale de la politique d'égalité professionnelle



menée en région et structure les relations entre les différentes parties prenantes afin d'améliorer l'efficacité des actions.

Le plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 Promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes
- ④ Evaluer et rendre compte de l'action partenariale

Chacun des signataires est partie prenante de ce plan : il en assure la mise en œuvre territoriale de manière transversale, au cours des trois prochaines années, contribue à l'évaluation annuelle et prévoit les évolutions nécessaires par le biais de fiches action.

Le plan régional s'inscrit dans la continuité des actions engagées en matière d'égalité professionnelle dans les Pays de la Loire, et plus particulièrement dans le cadre de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, de la convention régionale Etat / Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la convention « Pays de la Loire : territoire d'excellence ».

Toutes ces politiques contractuelles sont intégrées au plan régional, lequel se construit au service des grandes stratégies régionales : le plan de l'orientation et de la stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (SREFOP).

Les parties prenantes de ce plan régional sont les suivantes :

- la Préfète de la région Pays de la Loire, Préfète de la Loire-Atlantique,
- la vice-Présidente du Conseil régional des Pays de la Loire,
- le Recteur de la région académique Pays de la Loire et de l'académie de Nantes, Chancelier des universités,
- le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
- le Directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale,
- le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt par interim,



- le Directeur régional de la Caisse des Dépôts des Pays de la Loire,
- le Président du Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (COPAREF),
- le Président de la Chambre de commerce et de l'industrie des Pays de la Loire,
- le Président de la Chambre de métiers et de l'artisanat de région des Pays de la Loire,
- le Président de la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire,
- le Directeur régional de Pôle emploi des Pays de la Loire,
- le Président de l'union régionale des missions locales des Pays de la Loire,
- le Président de la Confédération Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés (CHEOPS) des Pays de la Loire, réseau des Cap emploi des Pays de la Loire.

Le diagnostic régional fondateur du plan régional s'appuie sur les deux études régionales publiées par l'INSEE sur ce thème en 2017

Eléments de diagnostic ligérien :

De plus grandes difficultés face à l'emploi pour les jeunes femmes

En 2013, dans la région, 17 % des femmes de 25 à 29 ans se déclarent au chômage contre 14 % des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes est le quatrième plus élevé de France métropolitaine.

Des inégalités de salaires en défaveur des femmes plus accentuées qu'au niveau national

En 2013, les femmes ligériennes perçoivent un salaire annuel moyen de 17 200 euros, soit 26 % de moins que les hommes. Cet écart de salaire est le deuxième plus élevé de France métropolitaine. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (82 % des salariés de la région à temps partiel sont des femmes), ce qui explique une partie de cet écart. En considérant les salaires en équivalent temps plein, l'écart entre femmes et hommes demeure à 20 % et devient similaire à celui de la France de province.

Outre, les importants écarts de rémunération et la **très forte proportion de femmes parmi les temps partiels**, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, sous de multiples formes : la forte concentration des femmes dans principalement 12 familles professionnelles sur les 87 existantes, les difficultés d'accès à l'emploi, aux postes à responsabilités et à la création d'entreprises.

Reflet de leurs difficultés à trouver un emploi, **les femmes de moins de 35 ans sont plus souvent contraintes que les hommes à occuper un emploi dont**



le niveau de qualification est inférieur à celui de leur diplôme. L'inégalité la plus prégnante est observée chez les diplômés du deuxième et troisième cycle (bac + 5 ou plus) : 55 % des femmes sont déclassées, soit 21 points de plus que les hommes. Cet écart est le plus élevé de province, à égalité avec la Bretagne et le Centre-Val de Loire.

Un fort taux d'activité des femmes

Dans les Pays de la Loire, la différence de taux d'activité entre les hommes et les femmes de 30 à 65 ans est la plus faible des régions (5 points), notamment en raison du fort taux d'activité des ligériennes (78 %), le plus élevé de France.

Malgré le fait que les femmes aient plus fortement investi le marché du travail dans les Pays de la Loire, être une femme en Pays de la Loire, comme au niveau national, est le facteur d'inégalités concernant le plus grand nombre d'actifs dans l'environnement professionnel.

Le plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Pays de la Loire 2017-2020 définit les priorités d'actions sur le territoire ligérien afin de réduire ces inégalités.

Le plan régional est construit selon les 4 objectifs du PIEP national.



AXE 1

Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité des métiers et des emplois

Lutter contre les stéréotypes

La mixité des métiers est un enjeu de compétitivité pour notre société mais aussi d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les métiers à dominance masculine étant mieux rémunérés que les métiers à dominance féminine. Pour réaliser la mixité professionnelle, les signataires souhaitent agir sur les représentations collectives et soutenir des dispositifs ciblés, notamment dans les secteurs porteurs d'emplois.

Développer une communication neutre contre la discrimination implicite

Les signataires veillent à ne véhiculer aucun stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation, et plus largement dans leur communication institutionnelle ou à destination du grand public. Ils nomment les métiers systématiquement au féminin et au masculin. Ils favorisent la prise de parole des femmes et l'émergence de modèles de femmes et d'hommes dans tous les métiers. La mixité des métiers est recherchée dans les périodes de stage et d'immersion professionnelle. Les signataires mettent en œuvre les recommandations du « guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe » édité par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et participent à sa diffusion.

Mettre en œuvre des actions en faveur de la mixité des filières et des métiers

Les signataires, notamment dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), favorisent les expérimentations visant à développer la mixité des métiers, au regard des besoins de recrutement des entreprises. Les bonnes pratiques sont repérées, diffusées et valorisées. Les signataires valorisent la possibilité de financer des 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, dans le cadre de la formation professionnelle.

Les signataires assurent la promotion de la mixité des métiers auprès des professionnels de la création d'entreprise, des acteurs de l'emploi des jeunes et des adultes et des organismes de l'insertion par l'activité économique. La



déclinaison régionale des plans mixité nationaux est recherchée. Le SPRO réévalue les 17 territoires à l'aune de l'égalité.

L'État mobilise les crédits du FSE, dans le cadre du PON FSE 2014-2020, pour développer la mixité professionnelle. Ces crédits viennent en appui aux structures qui mènent des actions d'accompagnement visant l'ouverture pour les femmes et les hommes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers porteurs d'emplois, ainsi que des actions d'identification, d'évaluation et de valorisation des bonnes pratiques, en vue de leur diffusion.

Dans le cadre de la convention régionale pour l'égalité dans le système éducatif, l'État développe des actions de lutte contre les stéréotypes sexistes en et hors milieu scolaire, visant à promouvoir auprès des jeunes l'égalité entre les femmes et les hommes, l'orientation non stéréotypée, la mixité des métiers et le respect mutuel entre les sexes.

Afin de promouvoir la culture de l'égalité et la mixité tout au long de la scolarité et de former de futurs citoyens éclairés sur les questions d'égalité et de mixité, l'académie de Nantes décline la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en :

- renforçant l'éducation des élèves au respect mutuel et à l'égalité,
- s'engageant pour une plus grande mixité des filières de formation, à tous les niveaux d'étude,
- encourageant l'utilisation de ressources pédagogiques originales (« jeu sérieux ») dédiées à la sensibilisation des élèves et des adultes présents en établissement à la question de la mixité au travail,
- formant et accompagnant les professionnel.le.s. dans le développement de pratiques professionnelles (conduite de classe, vie en établissement...) prenant leur distance avec les stéréotypes sur les places et rôles des filles et des garçons pour favoriser la réussite de tou.te.s les élèves.

Pôle Emploi édite et réactualise une fiche relative à la mixité des métiers et la met à disposition de ses agents. Pôle Emploi assure la formation de ses agents à la mixité des métiers, sur la base d'un module national mis à disposition par la Direction générale de Pôle Emploi : au moins un conseiller par agence est formé à la mixité des métiers. Pôle emploi informe et sensibilise, par tous moyens utiles, et notamment dans les secteurs en tension, les employeurs, dans le cadre de leurs recrutements, à la limitation des choix professionnels des femmes du fait des stéréotypes de sexe et aux bénéfices de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers.

Développer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les territoires

L'Etat mobilise des crédits politique de la ville afin de concrétiser, dans les quartiers de la politique de la ville, la mixité femmes/hommes dans les métiers et sphères de décision par l'innovation des pratiques, l'accompagnement des acteurs, la diffusion d'une culture d'égalité femme/homme à travers la mise en place des actions de formation au bénéfice des femmes, notamment diplômées et des femmes issues des quartiers prioritaires.

Sur la base d'un diagnostic territorial partagé, un volet transversal dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes est intégré à chaque contrat de ville. La thématique est déclinée dans les trois piliers constitutifs des contrats de ville : cohésion sociale, cadre de vie et développement urbain, emploi et développement économique.

Afin d'améliorer la performance économique des entreprises et de promouvoir la mixité des métiers à l'échelle territoriale, les quatre 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 pourront être déclinés territorialement en fonction des besoins des entreprises.

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 afin de financer des actions de formation et d'adaptation aux postes de travail dans des métiers occupés majoritairement par des hommes.

L'Etat déploie le dispositif parrainage/marrainage afin d'accompagner tout particulièrement les femmes des QPV dans et vers l'emploi. Elles représentent plus de la moitié des bénéficiaires de ce dispositif. Cette action fait l'objet d'un partenariat étroit avec les missions locales, les PLIE, les collectivités territoriales et les associations porteuses de ce dispositif.

Réduire les inégalités liées à la qualification et au manque d'élargissement des choix professionnels

Les signataires s'engagent à développer des actions d'élargissement des choix professionnels des femmes. Une attention particulière est portée aux jeunes femmes (18-25 ans), aux femmes victimes de violences, ainsi qu'aux femmes habitant dans les quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville et en zones rurales.

Avec ses partenaires, Pôle Emploi développe l'accompagnement au retour à l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepape), avant la fin de leurs droits. Il développe également des actions favorisant la levée des freins périphériques à l'emploi des femmes.



AXE 2

Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle

Favoriser la négociation collective en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2016, les services de l'inspection du travail ont incité les entreprises de 50 salariés et plus à négocier sur l'égalité professionnelle et contrôlé le respect de cette obligation. Un courrier de rappel des obligations légales en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été adressé à toutes les entreprises de 50 salarié.e.s et +. Le taux de couverture globale des entreprises ligériennes, soit par un accord soit par un plan d'action, est, en 2017, de 44 % avec de grandes variabilités selon les départements, de 14 % en Maine et Loire à 70 % en Vendée. Poursuivre les actions engagées en faveur du dialogue social dans l'entreprise, créer une culture de l'égalité dans l'environnement professionnel, augmenter le nombre d'accords et réduire les écarts par département, constituent des priorités d'actions pour l'ensemble des signataires.

Promouvoir et mettre en œuvre la réglementation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et le label égalité

A cette fin, l'Etat fait connaître aux entreprises et aux représentants du personnel, par tout moyen utile, la réglementation en vigueur relative au dialogue social et à l'emploi, et à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux orientations du ministère chargé du travail, le contrôle du respect par les entreprises de leurs obligations de négocier des accords en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité des services de l'inspection du travail. L'Etat (DIRECCTE) produit annuellement des statistiques sur les taux de couverture des entreprises, les mises en demeure et les sanctions prononcées dans ce cadre. Les entreprises pourront être accompagnées pour favoriser le dialogue social et le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Etat mobilise les crédits du Fonds social européen (FSE), dans le cadre du Programme opérationnel national FSE (PON FSE) 2014-2020, pour soutenir des actions d'appui aux structures en faveur de la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle et de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Ces actions visent à la sensibilisation et à la professionnalisation des acteurs de la négociation collective.



L'Etat informe, sensibilise les partenaires sociaux et valorise leurs initiatives. A cette fin, il a un rôle de pilote.

Il assure la promotion du label alliance « égalité/diversité » auprès des entreprises et structures publiques susceptibles de s'engager dans le processus de labellisation. L'objectif est de valoriser les organismes labellisés, leur exemplarité servant de modèle aux autres acteurs économiques.

Lutter contre les violences et les discriminations dans l'environnement professionnel

Les violences au travail, et notamment le harcèlement sexuel, ne sont pas un phénomène marginal : une femme sur cinq dit avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Pourtant, les recours devant la justice sont très peu fréquents. Les signataires souhaitent assurer la protection des femmes de manière effective. Parce que les violences constituent un frein important mais rarement pris en compte dans l'accès à l'emploi, l'objectif de ce plan est aussi une meilleure insertion professionnelle des femmes victimes de violences.

La prévention des discriminations, le harcèlement moral et sexuel font l'objet d'actions de formation et d'information à l'attention des partenaires et des entreprises. Les actions relatives au traitement des situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel à destination des employeurs, des salariées victimes, des managers, des collègues, des responsables des ressources humaines et des CHSCT seront poursuivies.

Les signataires veillent à l'insertion professionnelle des femmes victimes de violences. Ils identifient les bonnes pratiques, les font connaître et promeuvent leur développement sur l'ensemble du territoire ligérien. Les signataires sensibilisent leurs agents à cette problématique. Ils développent des modes d'accompagnement innovants, en partenariat avec les associations spécialisées.

Améliorer la conciliation des temps de vie : vie personnelle, vie professionnelle et vie familiale

Favoriser le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, les mesures et actions en faveur d'une meilleure articulation des temps, intégrer ces approches dans le cadre de la qualité de vie au travail (QVT).

Les partenaires sociaux sont sensibilisés à la conciliation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle afin d'intégrer les questions d'articulation des temps de vie au dialogue social dans les entreprises et les organisations.



AXE 3

Promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes

Les femmes entreprennent moins que les hommes : elles ne représentent que 30% des créateurs d'entreprise. A 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. Soutenir l'entrepreneuriat des femmes répond d'abord à un objectif d'égalité et de justice mais aussi de soutien à l'emploi. C'est pourquoi le Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle fixe l'objectif d'atteindre 40% de femmes entrepreneures. A cette fin, les signataires mettent en œuvre des actions positives spécifiquement destinées aux femmes.

L'Etat et la Caisse des Dépôts accompagnent plusieurs actions dont notamment le développement de concours départementaux et régionaux visant à faire émerger des modèles de créatrices d'entreprise. Des actions d'accompagnement des porteuses de projet et d'émergence de réseaux de femmes cheffes d'entreprises sont aussi développées. La Caisse des Dépôts encourage le développement de l'entrepreneuriat, notamment auprès des femmes, dans les quartiers politique de la ville, en promouvant le concept de Fabrique à entreprendre.

L'Etat intègre la question de la mixité dans ses travaux relatifs à la reprise et à la transmission d'entreprises.

Par ailleurs, l'Etat, dans sa gestion des actions cofinancées par du FSE, intègre le principe de l'égalité femmes - hommes comme une priorité transversale et tient compte des efforts particuliers entrepris dans ce domaine lors de la sélection des projets.

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 promu par l'ensemble des acteurs.

Le conseil régional finance des actions de formation à la création et à la reprise d'entreprises.

Pôle emploi développe des parcours d'accompagnement visant à faciliter la création d'entreprises par les femmes.



Les partenaires organisent, aussi, des événements dédiés en nouant des partenariats avec des associations actives dans le domaine de la création et de la reprise d'entreprises.

Ils sensibilisent les potentielles créatrices d'entreprises et favorisent leur entrée en couveuse.

Une attention particulière est portée aux femmes habitant dans les quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville et les habitantes en zones rurales.

Les signataires inscrivent la question de la création d'entreprise par les femmes dans les conventions conclues avec les réseaux d'accompagnement et les associations œuvrant en faveur de l'esprit d'entreprendre.

AXE 4

Evaluer et rendre compte de l'action partenariale

Systematiser la production et l'exploitation de statistiques sexuées

La connaissance des données statistiques est primordiale pour faire apparaître les écarts de situation entre les femmes et les hommes afin de mettre en place des mesures correctives. Elle permet également de mesurer l'impact des politiques publiques pour renforcer leur efficacité.

Chaque signataire s'engage à produire des statistiques sexuées, dans son domaine de compétences.

Les statistiques de la demande d'emploi, éditées par Pôle Emploi sont systématiquement sexuées. Elles sont présentées chaque année en SPED.

Un espace « chiffres-clés de l'égalité professionnelle » est créé sur chaque site des Préfectures de la région des Pays de la Loire. Les publications régionales spécifiques à l'égalité professionnelle réalisées par les partenaires sont envoyées à l'Etat (DRDFE) pour mise en ligne sur ces espaces par l'intermédiaire des DDDFE.

Les signataires intègrent la production de données sexuées aux conventions qu'ils signent avec les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise, avec les branches, les entreprises et les organismes de formation.

Nommer des référents égalité femmes-hommes

Chaque signataire désigne un référent « égalité femmes-hommes » en son sein, doté des moyens d'agir, notamment en transversal. Il est l'interlocuteur privilégié des autres signataires pour la mise en œuvre du plan. Chaque signataire dote son référent d'une lettre de mission.

Chaque direction désigne des correspondants territoriaux « égalité femmes-hommes », définit leurs responsabilités dans le cadre de ce plan et organise la circulation verticale et transversale des informations. Les correspondants sont réunis une fois par an, dans le cadre d'un séminaire qui associe les signataires, les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité et, si besoin, des partenaires non signataires.



Les signataires s'engagent à rechercher des coopérations sur les territoires avec les acteurs impliqués dans le domaine social pour réduire les freins à l'emploi des femmes et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Assurer la mise en œuvre du plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les actions à engager dans le cadre du plan régional sont conçues, mises en œuvre et évaluées au niveau de chacun des départements des Pays de la Loire sous l'égide des préfets de département. Les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité animent le réseau des référents qui impulsent les actions à partir de l'outil de pilotage (annexe 1) et la réalisation des fiches actions (selon le modèle type de fiche action en annexe 2).

Chaque année le bilan annuel est réalisé au niveau départemental par chaque référent et rassemblé par les DDDFE avant consolidation au niveau régional par la DRDFE.

Le bilan régional est présenté une fois par an à l'ensemble des signataires ou leurs représentants ainsi qu'aux différents référents départementaux réunis au sein d'un comité de pilotage élargi. Ce bilan validé par le comité de pilotage élargi fait l'objet d'une communication à la presse quotidienne régionale. Chaque signataire pourra diffuser le bilan du plan dans ses propres communications.

Pendant toute la durée du plan régional, de nouveaux partenaires peuvent le rejoindre en signant la charte d'adhésion (annexe 3). Leurs engagements et la réalisation des actions seront intégrés au présent plan. Le plan régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est signé pour une période de trois ans renouvelable par tacite reconduction.



LES SIGNATAIRES

La Préfète de la région Pays de la Loire,
Préfète de la Loire-Atlantique

NICOLE KLEIN

La vice-Présidente du Conseil régional
des Pays de la Loire

LAURENCE GARNIER

Le Recteur de la région académique
Pays de la Loire et de l'académie de Nantes,
Chancelier des universités

WILLIAM MAIROIS

Le Directeur régional des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi des Pays de la Loire

JEAN-FRANÇOIS DUTERTRE

Le Directeur régional et départemental
de la jeunesse, des sports et de la cohésion
sociale des Pays de la Loire

THIERRY PERIDY

Le Directeur régional
de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
des Pays de la Loire, par intérim

HERVÉ BRIAND

Le Directeur régional
de la Caisse des Dépôts
des Pays de la Loire

PHILIPPE LAMBERT

Le Président du Comité Paritaire
Interprofessionnel Régional pour l'Emploi
et la Formation Professionnelle (COPAREF)

ERIC MALO

Le Président de la Chambre
de commerce et de l'industrie
des Pays de la Loire

JEAN-FRANÇOIS GENDRON

Le Président de la Chambre de métiers
et de l'artisanat de la région
des Pays de la Loire

JOËL FOURNY

Le Président de la Chambre
régionale d'agriculture
des Pays de la Loire

CLAUDE COCHONNEAU

Le Directeur régional
de Pôle Emploi
Pays de la Loire

ALAIN MAUNY

Le Président de l'Union régionale
des missions locales
des Pays de la Loire

GÉRARD BARRIER

Le Président de CHEOPS des Pays de la Loire,
réseau des Cap emploi
des Pays de la Loire

THIERRY ROBERT



ANNEXES

Plan régional en faveur
de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans les Pays de la Loire

OUTIL DE PILOTAGE DÉPARTEMENTAL

P. 23-30

MODÈLE UNIQUE DE FICHE-ACTION
ET D'ÉVALUATION

P. 31

CHARTRE D'ADHÉSION AU PLAN RÉGIONAL

P. 33



OUTIL DE PILOTAGE

Axe n°1

-

Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Déclinaison opérationnelle

- Favoriser les expérimentations visant à développer la mixité des métiers, au regard des besoins de recrutement des entreprises.
- Mettre en place des 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, dans le cadre de la formation professionnelle.
- Assurer la promotion de la mixité des métiers auprès des professionnel.le.s de la création d'entreprise, des acteurs/actrices de l'emploi des jeunes et des adultes et des organismes de l'insertion par l'activité économique. La déclinaison régionale des plans mixité nationaux est recherchée.
- Promouvoir la culture de l'égalité et la mixité tout au long de la scolarité, en poursuivant la déclinaison de la Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.
- Recenser localement les secteurs d'activités prioritaires au regard des bassins d'emplois et des taux de mixité professionnelle afin de financer des actions de formation et d'adaptation aux postes de travail dans des métiers occupés majoritairement par des hommes.

Cible au 31/12/2020

- Elargir les choix professionnels des femmes dans une plus grande part de familles professionnelles (elles sont aujourd'hui concentrées sur 12 familles professionnelles sur les 87 existantes).
- Augmenter la part des femmes dans les postes à responsabilités et le taux de femmes créatrices d'entreprises.
- Diminuer la part des femmes déclassées.

Exemples d'actions

- Pôle Emploi édite et réactualise une fiche relative à la mixité des métiers et la met à disposition de ses agents dans chaque département.
- Pôle Emploi assure la formation d'au moins un agent par agence Pôle Emploi relative à la mixité des métiers, sur la base du module national.
- Partenariat à nouer avec les missions locales pour lutter contre les stéréotypes (cf. circulaire du 8 mars 2017).
- L'Etat mobilise des crédits « politique de la ville ». Inscription dans le plan territorial de lutte contre les discriminations.
- Des expérimentations de type formation et insertion professionnelle des femmes sont déployées dans les 5 départements à partir des besoins des entreprises locales.



OUTIL DE PILOTAGE

Axe n°2

Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle

Déclinaison opérationnelle

Poursuivre les actions engagées en faveur du dialogue social dans les entreprises, créer une culture de l'égalité dans l'environnement professionnel, et augmenter le nombre d'accords constituent des priorités d'actions.

↳ Cible au 31/12/2020

- Diminuer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en Pays de la Loire qui sont de 26 % tous facteurs confondus et de 20 % à durée de travail identique.
- Augmenter le taux d'entreprises couvertes par un accord.

↳ Exemples d'actions

- En 2016, les services de l'inspection du travail ont incité les entreprises de 50 salariés et plus à négocier sur l'égalité professionnelle et contrôlé le respect de cette obligation. Le taux de couverture globale des entreprises ligériennes, soit par un accord soit par un plan d'action, est ainsi passé de 29 % en 2015 à 44 % en 2017.
- L'Etat au niveau régional et départemental mobilise les crédits du FSE pour soutenir des actions d'appui aux structures en faveur de la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle et de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.
- L'Etat fait la promotion du label alliance « égalité/diversité » auprès des entreprises, des services de l'Etat et des collectivités territoriales.

Déclinaison opérationnelle

Prévenir et lutter contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise.

↳ Cible au 31/12/2020

- Briser le silence sur le harcèlement
- Sensibiliser et informer sur le droit

↳ Exemples d'actions

Le harcèlement moral et sexuel : actions de sensibilisation et de formation à destination des entreprises et des partenaires afin d'améliorer le traitement des situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans les entreprises et les organisations.



OUTIL DE PILOTAGE

Axe n°2 (suite)

Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle

Déclinaison opérationnelle

Faciliter l'insertion professionnelle des femmes victimes de violences.

Les violences constituent un frein important mais rarement pris en compte dans l'accès et le maintien dans l'emploi.

↳ Cible au 31/12/2020

Sensibiliser les entreprises au repérage des victimes pour améliorer leur prise en charge.

↳ Exemples d'actions

- Actions en direction des employeurs, des salariées victimes, des administrations, des managers, des responsables des ressources humaines et des CHSCT.
- Les signataires veillent à l'insertion professionnelle des femmes victimes de violences. Ils identifient les bonnes pratiques, les font connaître et promeuvent leur développement sur l'ensemble du territoire ligérien. Les signataires sensibilisent leurs agents à cette problématique. Ils développent des modes d'accompagnement innovants, en partenariat avec les associations spécialisées

OUTIL DE PILOTAGE

Axe n°3

-

Promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes

Déclinaison opérationnelle

- Inscrire la question de la création d'entreprise par les femmes dans les conventions conclues avec les réseaux d'accompagnement et les associations œuvrant en faveur de l'esprit d'entreprendre.
- Intégrer la question de la mixité dans les travaux relatifs à la reprise et à la transmission d'entreprise.
- Développer des actions visant à faciliter la création d'entreprise par les femmes, notamment par l'organisation d'événements dédiés, l'accès au crédit bancaire et en nouant des partenariats avec des associations actives dans ce domaine.

Cible au 31/12/2020

Passer de 30 à 40% de femmes entrepreneures.

Exemples d'actions

- L'Etat et la Caisse des dépôts accompagnent plusieurs actions dont notamment le développement de concours départementaux et régionaux visant à faire émerger des modèles de créatrices d'entreprise. Des actions d'accompagnement des porteuses de projet et d'émergence de réseaux de femmes cheffes d'entreprises sont aussi développées. La Caisse des Dépôts encourage la prise en compte de l'entrepreneuriat des femmes par exemple dans le dispositif La Fabrique à Entreprendre.
- L'Etat subventionne des actions de formation et des parcours d'accompagnement à la création d'entreprise de type incubateurs et pré-incubateurs permettant de préparer les potentielles créatrices d'entreprise cibles vers la création d'entreprise ou l'entrée en couveuse.
Une attention particulière est portée aux femmes habitant dans les quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville et les habitantes en zones rurales.



OUTIL DE PILOTAGE

Axe n°4

Evaluer et rendre compte de l'action partenariale

Déclinaison opérationnelle

- Présenter chaque année, des statistiques sexuées, dans les instances : SPED, SPRO, CREFOP, etc.
- Diffuser « Les chiffres-clés de l'égalité professionnelle en Pays de la Loire », aux partenaires de l'emploi et de la formation.
- Créer un espace « chiffres-clés de l'égalité professionnelle » sur chaque site des Préfectures de la région des Pays de la Loire.

↳ Cible au 31/12/2020

Mener des diagnostics sexués partagés dans tous les départements permettant de définir des objectifs de rattrapage.

↳ Exemples d'actions

Les statistiques de la demande d'emploi, éditées par Pôle Emploi sont systématiquement sexuées.

Déclinaison opérationnelle

- Les publications régionales spécifiques à l'égalité professionnelle réalisées par les partenaires sont envoyées à l'Etat (réseau des DDDFE) pour mise en ligne sur ces espaces dédiés.
- Intégrer la production de données sexuées aux conventions signées avec les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise, avec les branches, les entreprises et les organismes de formation.

↳ Cible au 31/12/2020

Sensibiliser le grand public aux écarts de situations professionnelles entre les femmes et les hommes.

↳ Exemples d'actions

Conception et mise à jour d'espaces « chiffres clés » dans chaque site internet des Préfectures de la région.

Déclinaison opérationnelle

- Chaque signataire désigne un référent « égalité femmes-hommes » en son sein. Il est l'interlocuteur privilégié des autres signataires pour la mise en œuvre du plan.
- Chaque direction désigne des correspondants territoriaux « égalité femmes-hommes ». Ils sont réunis une fois par an, dans le cadre d'un séminaire qui associe



OUTIL DE PILOTAGE

Axe n°4 (suite)

Evaluer et rendre compte de l'action partenariale

les signataires, les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité et, si besoin, des partenaires non signataires.

↳ Cible au 31/12/2020

Développer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

↳ Exemples d'actions

Réseaux de référents égalité identifiés au niveau de chacun des départements.

Déclinaison opérationnelle

Les signataires s'engagent à rechercher des coopérations sur les territoires avec les acteurs impliqués dans le domaine social pour réduire les freins à l'emploi des femmes et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

↳ Cible au 31/12/2020

Favoriser le travail en réseau.

Déclinaison opérationnelle

Les signataires se réunissent au moins une fois par an pour faire le point sur la mise en œuvre du plan, qui fait l'objet d'une communication presse.

↳ Cible au 31/12/2020

Rendre compte des actions engagées.

↳ Exemples d'actions

Evaluation des résultats du plan régional par département, consolidation au niveau régional et restitution des résultats dans un comité de pilotage élargi et à la presse quotidienne régionale.

Déclinaison opérationnelle

De nouveaux partenaires peuvent rejoindre le plan. Leurs engagements sont intégrés au présent plan après accord des signataires.

↳ Cible au 31/12/2020

Impliquer un large partenariat au niveau de l'ensemble du territoire.

↳ Exemples d'actions

Signature de la charte d'engagement pour de nouveaux partenaires chaque année.

MODÈLE UNIQUE DE FICHE-ACTION ET D'ÉVALUATION

FICHE ACTION

-
**Recensement des actions dans le cadre du premier plan régional
 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PREP)
 dans les Pays de la Loire**

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

Objectifs du PIEP (cocher plusieurs cases si nécessaire)	Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager à la mixité professionnelle	Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle	Axe 3. Promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes	Axe 4. Evaluer et rendre compte de l'action partenariale
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 oeuvre 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 :	
1er bilan le cas échéant (leviers, freins, résultats, impact, transférabilité):	
Contacts, personnes ressources - Coordonnées	



PRÉFÈTE DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE
PRÉFÈTE DE LA LOIRE-ATLANTIQUE

Annexe 3 : Charte d'adhésion

CHARTRE D'ADHESION AU PLAN REGIONAL EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (PREP)

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

Dans les Pays de la Loire, tous les signataires du PREP s'engagent à travers ce plan à poursuivre 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.

Le plaEP 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. Evaluer et rendre compte de l'action partenariale.

Afin de garantir l'atteinte de ces 4 objectifs dans l'ensemble du territoire ligérien, cette charte d'adhésion permet à de nouveaux partenaires de devenir partie prenante de ce plan : ils sont appelés à rédiger une ou plusieurs fiches actions, à en assurer la mise en œuvre de manière transversale et à contribuer à l'évaluation annuelle du PREP. Les fiches actions peuvent faire l'objet de révisions annuelles à l'initiative du signataire.

signat

nant la charte d'adhésion au PREP, mon organisation :

En sig

ge à :

s'enga

ibuer à la réalisation des objectifs du PREP,

- contre en place les moyens pour permettre cette réalisation (nomination de référents égalité, mise en œuvre, - mettnt évaluation des actions),

suiwi eibuer à faire connaître les réalisations du PREP.

- contr

.....à

Le

nom et fonction du signataire

Préfète de la Région des Pays de la Loire

ou

Préfèt.e de département

selon la couverture géographique de
l'organisation signataire de la charte d'adhésion

prises, les collectivités et les organisations qui s'engagent devront être à jour de leurs obligations légales

Les entre

FICHES ACTION

RÉGION PAYS DE LA LOIRE P. 37-60

DÉPARTEMENT LOIRE ATLANTIQUE P. 61-76

DÉPARTEMENT MAINE-ET-LOIRE P. 77-84

DÉPARTEMENT MAYENNE P. 85-90

DÉPARTEMENT SARTHE P. 91-98

DÉPARTEMENT VENDÉE P. 99-113

FICHE ACTION

-

Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle

-

Titre de l'action

-

Renforcer l'égalité professionnelle pour les jeunes accompagnés par les Missions locales en sensibilisant les personnels et les partenaires

Territoire concerné

-

Pays de la Loire

Pilote de l'action

-

Union régionale des Missions locales

Partenaires mobilisés

-

Signataires de l'accord

Réseau des Parrains et Marraines

Organismes de formation dans le cadre du Plan régional de Formation

Public cible

-

Ensemble des Directions et des conseillers particulièrement en lien avec des partenaires employeurs. Réseau des Parrains et marraines.

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Dans le cadre du métier de conseil et l'accompagnement des jeunes ligériens par le réseau des Missions locales, l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation peut être plus difficile pour les jeunes femmes et les jeunes hommes du fait de stéréotypes de la part des employeurs.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Dans le cadre du programme annuel d'animation régionale élaboré entre la DIRECCTE, le Conseil régional et l'URML, l'URML s'engage à mettre en œuvre :

- Informer le réseau régional des Missions locales sur le Plan
- Inclure dans les actions de formation des personnels, la mention à l'égalité professionnelle
- Sensibiliser le réseau des parrains et marraines sur le Plan
- Promouvoir les actions des partenaires auprès des personnels des Missions locales, des Parrains et marraines

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Inclure la mention au Plan dans le cadre des actions de formation des personnels
- Intervention des partenaires auprès des personnels, particulièrement l'accès des jeunes femmes à l'emploi et l'alternance.

CALENDRIER

2017-2019.

FINANCEMENT

Dans le cadre de la future Convention annuelle d'objectifs de l'animation régionale.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Bilans intermédiaire et annuel de l'animation régionale.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombre de formations des personnels concernées et mises en œuvre
- Nombre d'actions de sensibilisation dans le cadre du parrainage
- Nombre d'interventions des partenaires auprès des personnels

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

Benoit DRAPEAU, Directeur de l'URML
Tél. 06.24.67.10.39
Mail : b.drapeau@urml-pdl.org



FICHE ACTION N°1

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Renforcer l'égalité professionnelle pour les jeunes accompagnés par les
Missions locales en sensibilisant les personnels et les partenaires

Territoire concerné

Académie de Nantes

Pilote de l'action

Rectorat de Nantes - mission académique
« Egalité filles-garçons, hommes-femmes dans le système éducatif »

Partenaires mobilisés

Conseil départemental 44
La directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité
et ses 5 déléguées départementales

Public cible

Enseignants et non enseignants constituant les équipes d'établissements
du premier et second degré, inspecteurs, personnels de Direction, équipes
des inspections académiques départementales, partenaires, équipes des
pôles insertion de l'académie de Nantes de la mission de lutte contre le
décrochage scolaire (MLDS) de l'Education nationale. Équipes des Centres
d'information et d'orientation, partenaires de l'Ecole, ...

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Les modalités de travail de la mission académique « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif » ont connu des évolutions importantes qu'il convient de faire connaître au plus grand nombre des acteurs concernés.

Par ailleurs, l'action sur le sujet, pour être efficace, doit être relayée et rendue publique à travers un évènement qui marque les esprits, facilite le travail collectif et lance le programme annuel de travail de l'académie de Nantes sur le sujet.

Un récent rapport (avril 2017) de l'IGAS (« Evaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers) conclut que « seule une action systémique et inscrite dans la durée pourra produire des effets à la hauteur des enjeux ». Cette journée entend concourir à inscrire l'action conduite dans le temps et dans une perspective porteuse de motivation et d'engagement collectif.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- lancer le programme de travail de l'année 2017/18 de la mission académique « Egalité filles-garçons, hommes-femmes dans le système éducatif »
- faire connaître les axes de travail de la mission académique auprès des acteurs de l'Education nationale et de leurs partenaires
- stimuler les initiatives au sein de l'Education nationale et les coopérations concernant le sujet de l'égalité filles-garçon

DESCRIPTION DE L'ACTION

Déroulé de la journée :

Plénière le matin : ouverture Recteur - programme de travail académique - intervention de M.Gaël PASQUIER, universitaire - ESPE Créteil sur « gestes professionnels de l'enseignant et stéréotypes filles-garçons » retransmise depuis Nantes dans chacun des amphithéâtres des ESPE départementales.

Ateliers départementaux après-midi :

- « Gestes professionnels et stéréotypes »
- Jeu sérieux du CNAM
- Les actions conduites en interne des établissements
- Les actions conduites en établissement avec des partenaires

CALENDRIER

Mercredi 18 octobre 2017.

FINANCEMENT

1500 euros (DRDFE) et apports en nature (locaux, journées-hommes, installations et équipements) par le rectorat.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Suivi ; action suivie dans le cadre du comité de pilotage de la convention régionale en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les F et les H dans le SE.

Evaluation :

- nombre de participant.e.s à la journée
- éléments issus des fiches de bilan à chaud de la journée remise aux participant.e.s
- nombre d'inscrits aux actions de formation mises en place suite à la journée

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

Cf point précédent

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

Rectorat de Nantes

Lydie Bourget, Delphine Evain et Olivier Maréchau

Inspecteur.rice.s et copilotes de la mission académique « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif »

Tél : 02 40 37 37 37

Mail : Efg@ac-nantes.fr



FICHE ACTION N°2

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Formation-accompagnement des équipes d'établissements au
développement de pratiques professionnelles distanciées des stéréotypes
filles-garçons

Territoire concerné

Académie de Nantes

Pilote de l'action

Rectorat de Nantes - mission académique
« Egalité filles-garçons, hommes-femmes dans le système éducatif »

Partenaires mobilisés

La directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité
et ses 5 déléguées départementales

Public cible

Enseignants et non enseignants constituant les équipes d'établissements
du premier et second degré, inspecteurs, personnels de Direction, équipes
des inspections académiques départementales, partenaires, équipes des
pôles insertion de l'académie de Nantes de la mission de lutte contre le
décrochage scolaire (MLDS) de l'Education nationale. Équipes des Centres
d'information et d'orientation, partenaires de l'École, ...

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Les personnels d'encadrement (principaux, proviseurs) ont un rôle majeur à deux niveaux dans leur établissement concernant le sujet de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes :

- En direction des élèves et de familles, en relayant auprès d'eux un discours clair et porteur d'espoir à partir des missions et des programmes de l'Ecole de la République qui vise la réussite (acquisition de diplômes et de qualification ; réussite de l'insertion sociale et professionnelle ; formation de citoyens libres et éclairés) de tous et toutes les élèves
- En direction des enseignants, dans le champ de la pédagogie, afin que le fonctionnement des classes et des établissements facilite la réussite de chacune et de chacun et permette de lutter contre toute discrimination.

Les actions de formation mises en œuvre dans leur direction doivent concourir à leur permettre de réfléchir à leurs pratiques actuelles et à celles qui pourraient être développées à leur niveau, dans le pilotage pédagogique et de management des équipes mais aussi en direction des partenaires de l'Ecole.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Inscrire les pratiques professionnelles de terrain des personnels de l'éducation nationale en cohérence avec l'entrée choisie par le recteur Marois pour travailler sur l'égalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif :

- passer d'une logique de réparation sociale des filles vis-à-vis des garçons à une action partant du constat de situations scolaires des unes et des autres non satisfaisantes (pour des motifs différents) au regard des objectifs de réussite des élèves fixés à l'école
- aborder la question de l'égalité sous l'angle de la gestion de la mixité comme levier de réussite pour toutes et tous les élèves.

DESCRIPTION DE L'ACTION

mise en place sur l'année scolaire 2017/18 d'actions de formation et d'accompagnement des équipes d'établissements (enseignants, non enseignants, personnel d'encadrement...) à des gestes et pratiques professionnelles renouvelées. Il s'agit, au sein de la classe et dans les établissements, de prendre ses distances d'avec les stéréotypes filles-garçons pour faire de la mixité un levier de la réussite de tous les élèves.

CALENDRIER

Année scolaire 2017/18.

FINANCEMENT

Budget existants des plans académiques de formation des différentes catégories de personnels.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Suivi :

Action suivie dans le cadre du comité de pilotage de la convention régionale en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les F et les H dans le SE.

Evaluation :

- nombre de sessions de formations mises en œuvre
- éléments ressortant des fiches de bilan des formations

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT (cf. point précédent)

-

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

Rectorat de Nantes

Lydie Bourget, Delphine Evain et Olivier Maréchau

Inspecteur.rice.s et copilotes de la mission académique « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif »

Tél : 02 40 37 37 37

Mail : Efg@ac-nantes.fr



FICHE ACTION N°3

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Sensibilisation des personnels d'inspection au développement de pratiques professionnelles distanciées des stéréotypes filles-garçons

Territoire concerné

Académie de Nantes

Pilote de l'action

Rectorat de Nantes - mission académique
« Egalité filles-garçons, hommes-femmes dans le système éducatif »

Partenaires mobilisés

La directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité
et ses 5 déléguées départementales

Public cible

Inspecteur.rice.s enseignement technique, enseignement général,
information-orientation. Inspecteur.rice.s pédagogique régionale,
inspecteur.rice.s d'académie au total 80 personnes

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Les personnels d'inspection (IA-IPR, IEN-ET EG IO) ont un rôle majeur à deux niveaux concernant le sujet de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes :

- En direction des enseignants lors des temps d'observation et d'inspection des pratiques pédagogiques individuelles
- Dans le cadre de l'accompagnement pédagogique des équipes réalisé en dehors des inspections

Les ateliers mis en place à leur intention doivent leur permettre de :

- mieux préciser ce rôle
- situer la place des stéréotypes filles-garçons dans leurs pratiques actuelles
- réfléchir à des pratiques professionnelles renouvelées

OBJECTIFS DE L'ACTION

Inscrire les pratiques professionnelles des personnels d'inspection de l'éducation nationale en cohérence avec l'entrée choisie par le recteur Marois pour travailler de façon renouvelée sur l'égalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif

DESCRIPTION DE L'ACTION

Actions de sensibilisation, sous forme d'ateliers, à la place des stéréotypes filles-garçons dans la pratique professionnelle des inspecteur.rice.s.

Il s'agit de parvenir à identifier la présence des stéréotypes filles-garçons et hommes-femmes dans le cadre de son activité et de parvenir à développer des pratiques renouvelées concernant :

- Les inspections pédagogiques en classe (observation des situations pédagogiques, rédaction du rapport d'inspection...)
- La production de ressources pédagogiques (ouvrages...)
- Le travail en établissement avec les personnels de direction

CALENDRIER

Année scolaire 2017/18.

FINANCEMENT

Budget existants des plans académiques de formation des différentes catégories de personnels.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Suivi :

Action suivie dans le cadre du comité de pilotage de la convention régionale en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les F et les H dans le SE.

Evaluation :

- nombre d'ateliers tenus
- propositions émises à l'issue des ateliers
- éléments ressortant des fiches de bilan

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT (cf. point précédent)

-

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

Rectorat de Nantes

Lydie Bourget, Delphine Evain et Olivier Maréchau

Inspecteur.rice.s et copilotes de la mission académique « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif »

Tél : 02 40 37 37 37

Mail : Efg@ac-nantes.fr



FICHE ACTION N°4

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Appel à projet «Elargissement des choix professionnels
et de formation des élèves»

Territoire concerné

Académie de Nantes

Pilote de l'action

Rectorat de Nantes - mission académique
« Egalité filles-garçons, hommes-femmes dans le système éducatif »

Partenaires mobilisés

La directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité
et ses 5 déléguées départementales

Public cible

Enseignants et non enseignants constituant les équipes d'établissements
du premier et second degré, inspecteurs, personnels de Direction, équipes
des inspections académiques départementales, partenaires, équipes des
pôles insertion de l'académie de Nantes de la mission de lutte contre le
décrochage scolaire (MLDS) de l'Education nationale. Équipes des Centres
d'information et d'orientation, partenaires de l'Ecole, ...

Les publics accueillis et formés dans le système éducatif public
et leurs familles.

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

L'animation d'un réseau d'acteurs mobilisés sur le sujet « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif » passe par l'appui à la mise en place de nouveaux projets et la valorisation de projets existants. La formule de l'appel à projet permet d'atteindre ces deux objectifs tout en facilitant le repérage d'acteurs et d'initiatives remarquables, supports de futures mutualisations.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- stimuler et soutenir la mise en place d'actions dans le système éducatif (circonscriptions 1er degré; collèges, lycées, pôles insertion de l'académie de Nantes de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) de l'Education nationale) portant sur l'élargissement des choix professionnels et de formation des élèves
- valoriser les actions conduites sur le terrain sur le sujet et favoriser leur mutualisation

DESCRIPTION DE L'ACTION

- mise en place d'un appel à projet avec examen des dossiers de candidature par une commission mixte Education nationale (pilotes mission académique et relais départementaux) et équipe régionale et départementale de la délégation aux droits des femmes des Pays de la Loire
- 2 projets visant le renforcement de l'élargissement des choix professionnels et de formation des élèves pour chacun des 5 départements de l'académie dotés chacun de 580 euros de prix soit 5800 euros de budget total
- valorisation, lors d'un événement, des projets récompensés

CALENDRIER

Année scolaire 2017/18.

FINANCEMENT

Fonds de la DRDFE et journées /hommes du rectorat.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Suivi :

Action suivie dans le cadre du comité de pilotage de la convention régionale en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les F et les H dans le SE.

Evaluation :

- nombre, originalité et qualité des projets déposés
- nombre, originalité et qualité des projets retenus

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT (cf. point précédent)

-

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

Rectorat de Nantes

Lydie Bourget, Delphine Evain et Olivier Maréchau

Inspecteur.rice.s et copilotes de la mission académique « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif »

Tél : 02 40 37 37 37

Mail : Efg@ac-nantes.fr



FICHE ACTION N°5

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Appel à projet « Cyberharcèlement et/ou respect mutuel »

Territoire concerné

Académie de Nantes

Pilote de l'action

Rectorat de Nantes - mission académique
« Egalité filles-garçons, hommes-femmes dans le système éducatif »

Partenaires mobilisés

La directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité
et ses 5 déléguées départementales

Public cible

Enseignants et non enseignants constituant les équipes d'établissements du premier et second degré, inspecteurs, personnels de Direction, équipes des inspections académiques départementales, partenaires, équipes des pôles insertion de l'académie de Nantes de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) de l'Education nationale. Équipes des Centres d'information et d'orientation, partenaires de l'Ecole, ...

Les publics accueillis et formés dans le système éducatif public et leurs familles.

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

L'animation d'un réseau d'acteurs mobilisés sur le sujet « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif » passe par l'appui à la mise en place de nouveaux projets et la valorisation de projets existants. La formule de l'appel à projet permet d'atteindre ces deux objectifs tout en facilitant le repérage d'acteurs et d'initiatives remarquables, supports de futures mutualisations.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- stimuler et soutenir la mise en place d'actions dans le système éducatif (circonscriptions 1er degré; collèges, lycées, pôles insertion de l'académie de Nantes de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) de l'Education nationale) portant sur la lutte contre le cyber harcèlement et/ou le respect mutuel
- valoriser les actions conduites sur le terrain sur le sujet et favoriser leur mutualisation
- favoriser un meilleur accès aux subventions à de nouveaux acteurs

DESCRIPTION DE L'ACTION

- mise en place sur l'année scolaire 2017/18 d'un appel à projet avec examen des dossiers de candidature par une commission mixte Education nationale (pilotes mission académique et relais départementaux) et équipe régionale et départementale de la délégation aux droits des femmes des Pays de la Loire
- 2 projets pour chacun des 5 départements de l'académie dotés chacun de 850 euros de prix soit 8500 euros de budget total
- valorisation, lors d'un événement, des projets récompensés

CALENDRIER

Année scolaire 2017/18.

FINANCEMENT

Fonds de la DRDFE et journées /hommes du rectorat.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Suivi :

Action suivie dans le cadre du comité de pilotage de la convention régionale en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les F et les H dans le SE.

Evaluation :

- nombre, originalité et qualité des projets déposés
- nombre, originalité et qualité des projets retenus

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT (cf. point précédent)

-

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

Rectorat de Nantes

Lydie Bourget, Delphine Evain et Olivier Maréchau

Inspecteur.rice.s et copilotes de la mission académique « Egalité filles-garçons, femmes-hommes dans le système éducatif »

Tél : 02 40 37 37 37

Mail : Efg@ac-nantes.fr



FICHE ACTION N°1

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Accompagner des femmes éloignées de l'emploi
et lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité
professionnelle dans les quartiers de la politique de la ville :
Plate-forme d'insertion professionnelle des victimes de violence

Territoire concerné

Les quartiers politique de la ville (QPV) de l'agglomération de Nantes

Pilote de l'action

Maison de l'emploi de Nantes, service Politique de la ville
et UD DIRECCTE 44

Partenaires mobilisés

Cette action est mise en place par la Maison de l'emploi de Nantes en lien
avec le PLIE (FSE), le Conseil département et l'UD DIRECCTE 44

Public cible

80 accompagnements par an : rendez-vous individuels

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Les inégalités entre les femmes et les hommes pour accéder à l'emploi sont plus accentuées dans les quartiers de la politique de la ville.

Dans ce cadre, quatre actions ont eu lieu ou sont en cours en 2017 dans les quartiers de la politique de la ville de Nantes et Saint-Nazaire sur l'insertion des femmes à l'emploi. On peut citer :

- l'action du CIDFF « **Femmes ensemble vers l'emploi** » QPV de la Bottière Pin Sec (agglomération de Nantes).
- Les deux actions de l'association Un parrain un emploi « **Emploi : devenez actrice !** » et « **Une rentrée dynamique au féminin** »
- l'action de Partage 44 « plate-forme de proximité pour l'accompagnement renforcé de l'emploi » (services à la personne).

L'objectif des actions ciblées sur les quartiers de la politique de la ville est de rapprocher l'emploi des femmes qui en sont éloignées. Une action est particulièrement mise en avant dans la présente fiche action du fait de son originalité et sa plus-value en termes d'insertion professionnelle. Il s'agit de la Plate-forme d'insertion professionnelle des femmes victimes de violences. Cette plate-forme existe depuis 15 ans dans l'agglomération. Il n'y a aucun autre dispositif identique en France.

Cette plate-forme n'est pas réservée aux femmes issues des quartiers politique de la ville, mais à noter qu'en 2016, 11% des femmes ayant pu en bénéficier habitaient dans les quartiers politique de la ville, ce qui pourrait justifier à l'avenir un éventuel soutien sur des crédits politique de la ville.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Les femmes en accompagnement sur la plate-forme rencontrent les mêmes freins que les autres demandeurs d'emploi. La particularité est que ces freins se multiplient pour les femmes victimes de violences, c'est-à-dire qu'elles rencontrent plusieurs difficultés cumulées : mobilité, garde d'enfants, arrivée dans une ville nouvelle, recherche d'un logement, absence d'expérience récente, peu de qualification etc.

A ces freins que l'on pourrait qualifier de « socio-économiques » vont s'ajouter des freins plus « psychologiques et physiques » en lien avec la violence. Retrouver un emploi pour les femmes victimes est primordial.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Accompagnement vers l'emploi de femmes victimes ou ayant été victimes de violences familiales

- 80 accompagnements par an: rendez-vous individuels
- Des ateliers collectifs dans les cyberbases des Maisons de l'emploi avec d'autres demandeurs d'emploi

- Des ateliers « spécifiques » à ces femmes pour reprendre confiance en soi, retrouver une image différente d'elles-mêmes (prestataires de conseil en image et sophrologie...).

Promotion de la question des violences et du dispositif auprès des partenaires de l'insertion sociale et professionnelle

- Animation de sessions de sensibilisation (5 sessions par an)
- Animation d'un réseau de partenaires, participation à des groupes de travail métropolitains et au niveau national
- Animation d'un groupe d'appui

CALENDRIER

Année 2017.

FINANCEMENT

-

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

En cours.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

En cours.

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

-



FICHE ACTION N°2

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Féminisation des métiers de l'industrie - Secteur Aéronautique

Territoire concerné

Bassin de Nantes et Saint-Nazaire

Pilote de l'action

Agence Pôle emploi de Saint-Nazaire
et Agence Pôle emploi de Saint-Herblain

Partenaires mobilisés

RANDSTAD (ETT) pour le bassin de Nantes

Public cible

50 en cible pour Saint Nazaire
172 invitations pour Saint-Herblain

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Les métiers de l'aéronautique traditionnellement peu attractifs pour public féminin. Or le secteur de l'aéronautique faisant partie des fleurons de l'industrie en Loire Atlantique.

Il a été constaté une augmentation du nombre d'offres d'emploi de 2% sur Saint-Nazaire et 54% pour le bassin de Nantes.

S'agissant plus précisément des femmes, on observe des demandes d'emploi sur le métier d'ajusteur aéronautique (16% à St Nazaire et 5% sur Nantes). La part des CDD de plus de 6 mois est supérieur à 50%, et tous les postes sont à temps plein.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- Féminisation des métiers de l'industrie
- Développer la mixité des métiers conduit à proposer des femmes dans des emplois de l'industrie, au recrutement traditionnellement masculin, avec toutes les méthodes et moyens dont dispose Pôle emploi.

Une déclinaison territoriale s'impose, en raison de l'implantation des entreprises associées à la démarche.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour l'agence de Saint-Nazaire

Proposition de découverte des métiers de l'aéronautique et les possibilités d'insertion dans la filière. 50 femmes, suite à une invitation de Pôle Emploi, se sont inscrites à une découverte des ateliers de formation aéronautique à l'AFPA de Saint-Nazaire.

Objectif : présentation des différents métiers et visite des ateliers afin de visualiser les actes métiers. 24 femmes ont été présentes et 18 ont manifesté un intérêt de poursuivre la démarche. Le 5 juillet, les 18 candidates ont visité Airbus afin de mesurer l'environnement et les conditions de travail.

Prochaine étape : session MRS (Recrutement par simulation) début Aout avec pour cible une entrée en formation fin de 3eme trimestre.

Pour l'agence de Saint-Herblain

Sur l'action montée par l'agence de travail temporaire « RANDSTAD » : féminisation métier ajusteur monteur :

RANDSTAD qui organise régulièrement des formations d'ajusteur monteur et a souhaité intensifier notre communication auprès des femmes afin de leur proposer cette opportunité professionnelle.

Dans le cadre de cette action, RANDSTAD a préparé une réunion d'information sur le sujet, à destination d'un public féminin.

Action de Pôle emploi Saint-Herblain :

- Transmission d'un mail d'invitation aux femmes ayant une expérience de 12 mois dans l'industrie ou ayant une formation type CAP/BEP/ BAC technique ou industriel.
- Invitation transmise à 172 personnes concernées, réalisé le 05/05/2017

CALENDRIER

Année 2017.

FINANCEMENT

L'action est menée avec les moyens propres de Pôle emploi

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

En cours.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

En cours.

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

L'agence de Saint-Nazaire

Responsable d'équipe : Gregory BEQUET
entreprise.PDL0087@pole-emploi.net

Pour l'agence de Saint-Herblain

Responsable d'équipe : Marianne RICHARD
entreprise.PDL0097@pole-emploi.net



FICHE ACTION N°3

-
**Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre
de la loi pour assurer l'égalité professionnelle**
-

Titre de l'action

-
Accompagner des femmes éloignées de l'emploi
Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi
pour assurer l'égalité professionnelle auprès des OPCA
et des entreprises en Loire-Atlantique

Territoire concerné

-
Le département de Loire-Atlantique

Pilote de l'action

-
UD – DIRECCTE 44 et DDDFE 44

Partenaires mobilisés

-
Cette action est mise en place par la Maison de l'emploi de Nantes en lien
avec le PLIE (FSE), le Conseil département et l'UD DIRECCTE 44

Public cible

-
Les femmes et les hommes salarié.e.s ou recruté.e.s par les entreprises

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

- 771 entreprises (de 50 à plus de 1 000 salarié.e.s) sont assujetties à l'obligation de négocier un accord ou de déposer un plan d'action
- 462 accords ou plans d'action ont été établis, soit un taux de couverture de 60 %.
- 49 mises en demeure ont été prononcées.
- La conformité de ces accords ou plans est complète pour les grandes entreprises ; partielle pour les entreprises de 50 à 999 salariés.
- Partant de ce constat, l'unité départementale 44 de la DIRECCTE des Pays de la Loire et la DDDFE souhaitent, avec l'appui de leur niveau régional, mener ensemble une action structurée, qui combine deux leviers : le contrôle de l'application de la réglementation en matière d'égalité professionnelle, d'une part, et le conseil aux entreprises, qui acceptent de s'engager dans une démarche de mise en œuvre effective de ladite réglementation, d'autre part.
- Le premier levier implique une forte mobilisation du système d'inspection du travail, illustrée par l'action menée ces dernières années.
- Le second levier adopte le parti-pris de s'appuyer, d'une part, sur la mobilisation des OPCA, qui apportent un accompagnement généraliste de proximité aux entreprises, et d'autre part, sur la mobilisation en arrière-plan de l'expertise de l'ARACT des Pays de la Loire et d'un cabinet prestataire, le cas échéant.

Le but est d'améliorer le taux de couverture des accords et plans d'action. Au-delà de cette perspective, l'objectif est de sortir d'une logique illusoire d'égalité, satisfaisante du point de vue formel de la légalité, mais insuffisante pour avancer vers l'égalité réelle.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- Sensibiliser les entreprises sur le principe de l'égalité professionnelle et leur démontrer son impact sur leur performance économique.
- Guider les OPCA volontaires qui accompagnent leurs entreprises adhérentes à se mettre en conformité avec la législation en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Augmenter le taux de couverture des entreprises de plus de 50 salariés par un accord ou un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Améliorer la qualité des contenus des accords, c'est-à-dire :
 - veiller à ce que les accords et plans d'action déposés soient fondés sur un diagnostic effectif des écarts de situation dans l'entreprise, notamment en matière de salaire ;
 - veiller à ce que le plan d'action soit cohérent avec ce diagnostic, qu'il détermine des objectifs de progression, et des actions concrètes permettant de les atteindre ;
 - mettre en place des indicateurs chiffrés permettant d'en mesurer l'efficacité ;
 - évaluer le coût des mesures prises et leur échéancier

DESCRIPTION DE L'ACTION

Les entreprises qui ne sont pas en conformité avec la législation sont identifiées préalablement par la DIRECCTE des Pays de la Loire et réparties par OPCA compétent. Les OPCA sont informés par l'UD 44 de la DIRECCTE des Pays de la Loire et invités à accompagner leurs adhérents dans cette démarche.

L'action peut se dérouler selon les modalités suivantes, selon un calendrier qui sera défini conjointement par l'UD DIRECCTE 44, la DDDFE 44 et l'ARACT.

A. ACCOMPAGNER LES OPCA EN 5 PHASES

A.1. Un premier temps de contact individuel avec les OPCA pour :

- Présenter l'action et les mobiliser ;
- Identifier leurs besoins ;
- Identifier leurs méthodes d'accompagnement des entreprises sur l'égalité professionnelle.

A.2. Un temps d'échange collectif au démarrage de la démarche sur une demi journée à destination des OPCA volontaires afin de les outiller pour agir, animé conjointement par la DIRECCTE des Pays de la Loire et un cabinet-conseil (si recruté à cette fin)

A.3. Un temps de mobilisation des entreprises par la DIRECCTE des Pays de la Loire :

Envoi de courriers d'observations et mises en demeure des entreprises les plus réfractaires ;

Invitation des entreprises concernées à participer à une journée d'information, à laquelle les OPCA sont invités, en atelier animés par l'ARACT des Pays de la Loire et le cabinet-conseil

A.4. Un temps d'appui méthodologique aux OPCA au fil de l'eau :

Conseil sur les modes d'accompagnement choisis et sur la méthodologie mise en place, avis sur l'analyse et le plan d'action ou accord, etc...

A.5. Un temps de restitution et de capitalisation des bonnes pratiques pour diffusion.

B. APPORTER UNE EXPERTISE AUPRÈS DU SERVICE « ACCORDS » DE L'UD 44 DE LA DIRECCTE DES PAYS DE LA LOIRE

Cette action vise à appuyer en tant que de besoin le service « accords » de l'UD 44 dans l'analyse des diagnostics, accords et plans d'action des entreprises, déposés par celles-ci, en vue d'améliorer la qualité, l'homogénéité et l'efficacité du contrôle de l'administration sur le champ de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

C. LIVRABLES

- Tableaux de suivi de l'action des OPCA
- Synthèse des difficultés et des bonnes pratiques des entreprises
- Bilan quantitatif avec l'appui apporté par le cabinet-conseil, tant auprès des OPCA que du service instructeur de la DIRECCTE des Pays de la Loire

CALENDRIER

Année 2017.

FINANCEMENT

-

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

En cours.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

En cours.

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

1) Indicateurs de suivi :

- Réalisation des deux réunions avec les OPCA (lancement et bilan)
- Nombre de jours de mobilisation et d'accompagnement technique des OPAC
- Nombre de jours de travail d'expertise
- Production des tableaux de suivi des OPCA
- Synthèse des difficultés et des bonnes pratiques des entreprises
- Bilan quantitatif et qualitatif avec l'appui du cabinet conseil si recruté

2) Modalités de suivi :

- Bilans intermédiaires : tous les mois, les partenaires ajustent l'action aux besoins d'accompagnement des OPCA et des entreprises
- Bilan d'exécution final (tableaux, bilans...)

CONTACTS

ARACT : Eugénie Veillon ; UD 44 ; DDDFE 44



FICHE ACTION N°4

-

Axe 3. Promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes

-

Titre de l'action

-
Concours et réseau « Entrepreneur de Talent - 44 »

Territoire concerné

-
Le département de Loire-Atlantique

Pilote de l'action

-
DDDFE 44 - CMA 44 - DIRECCTE 44

Partenaires mobilisés

-
La Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) de la Région Pays de la Loire - DDDFE 44 - met en œuvre le projet, avec le soutien de la Caisse Des Dépôts et Consignations

Public cible

-
Les entreprises, les acteurs de l'emploi, les femmes demandeuses d'emploi ou en demande de réorientation professionnelle et le public jeune

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Seul un entrepreneur sur 3 est une femme, seul un créateur d'entreprise innovante sur 10 est une femme. D'autre part, les femmes sont confrontées à de nombreux freins : autocensure, faible accès aux crédits, articulation des temps de vie... Enfin, aucun concours en direction des femmes qui osent entreprendre n'existait en Sarthe. Pour toutes ces raisons, la mission départementale des droits des femmes et de l'égalité a proposé à ces partenaires la création du concours « sarthoise de talent ».

Partant d'un constat sensiblement équivalent en Loire-Atlantique, l'existence de ce concours ayant déjà fait preuve sur le territoire de son efficacité et de sa notoriété, la Chambre de Métiers et de l'artisanat (CMA) de la Région Pays de la Loire - Délégation 44, prépare cette année avec la DDDFE 44 la première l'édition du concours « Entrepreneure de talent - 44 ».

OBJECTIFS DE L'ACTION

- Lever les stéréotypes freinant la création d'entreprise par les femmes.
- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin
- Valoriser les réussites des femmes cheffes d'entreprise

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Déploiement dans le département de Loire-Atlantique du concours régional « Entrepreneures de talent » en lien avec l'initiative sarthoise.
- Remise de prix pour des entreprises remarquables créées par des femmes.
- Structuration d'un réseau d'échanges entre les femmes cheffes d'entreprise du territoire.

CALENDRIER

D'octobre 2017 à fin 2020.

FINANCEMENT

DRDFE.

Co-financement à déterminer

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Réunions de suivi.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Parcours récompensés par les prix
- Nombre de candidates au concours
- Nombre de partenaires mobilisés
- Nombre de moments d'échanges organisés et participation des créatrices ou porteuses de projets

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Fin 2018

CONTACTS

CMA 44
DDDFE 44



FICHE ACTION N°1

-

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

-

Titre de l'action

-

Favoriser la mixité des métiers dans le secteur du transport

Territoire concerné

-

Le département du Maine-et-Loire

Pilote de l'action

-

DDCS 49 (DDFE) et UD DIRECCTE 49

Partenaires mobilisés

-

Les entreprises du transport et les acteurs de l'emploi :
consulaires, Pôle Emploi, Mission Locale, OPCA

Public cible

-

Les entreprises, les acteurs de l'emploi, les femmes demandeuses d'emploi
ou en demande de réorientation professionnelle et le public jeunes

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Secteur d'activités très peu féminisé, réalité à la fois nationale et départementale. Le secteur souffre encore de stéréotypes que ce soit en interne des entreprises ou dans les yeux du grand public.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- Lever les stéréotypes freinant la mixité, action de communication à destination des entreprises et du grand public
- Promouvoir les enjeux et les atouts de la mixité auprès d'autres secteurs d'activités et des entreprises de toutes tailles
- Lutter contre le chômage des femmes et lever les freins à l'emploi des femmes

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Poursuivre le travail lancé en octobre 2016 avec 2 entreprises du département sur la mise en place d'actions de recrutement, de formation et de communication à destination des femmes pour les amener vers les métiers du transport
- Valoriser ces actions, comme autant de bonnes pratiques à reproduire dans d'autres entreprises

CALENDRIER

D'octobre 2017 à fin 2020.

FINANCEMENT

Autofinancement pour 2017. A déterminer pour 2018.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Réunions de suivi.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombre de recrutements de femmes
- Nombre d'entreprises mobilisées

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Aura lieu fin 2017

CONTACTS

Laetitia Guilbaud

DDCS 49 - Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité

02 41 72 47 26 - laetitia.guilbaud@maine-et-loire.gouv.fr



FICHE ACTION N°2

Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle

Titre de l'action

Renforcer la connaissance des obligations légales des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Territoire concerné

Le département du Maine-et-Loire

Pilote de l'action

DDCS 49 (DDFE)

Partenaires mobilisés

UD DIRECCTE 49 - OPCA - Syndicats

Public cible

Les entreprises et les professionnels de l'emploi du département

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Les entreprises méconnaissent les lois de l'égalité professionnelle : les dispositifs d'aide comme les obligations légales.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Augmenter le nombre d'accord et/ou plans d'actions satisfaisants signés par les entreprises du Maine et Loire.

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Sensibiliser, informer, former les entreprises sur leurs obligations légales et sur les dispositifs d'aide existants
- Créer un réseau de personnes ressources pour accompagner les entreprises dans cette démarche
- Communiquer et valoriser les bonnes pratiques

CALENDRIER

Janvier 2018 à fin 2020.

FINANCEMENT

A déterminer.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Réunions de pilotage.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombres d'entreprises mobilisées
- Nombres d'accord et/ou plans en faveur de l'égalité
- Mobilisation des personnes ressources ou porteuses de projets

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Second semestre 2018

CONTACTS

Laetitia Guilbaud

DDCS 49 - Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité

02 41 72 47 26 - laetitia.guilbaud@maine-et-loire.gouv.fr



FICHE ACTION N°3

-

Axe 3. Promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes

-

Titre de l'action

-

Concours « Entrepreneures de talent »

Territoire concerné

-

Le département du Maine-et-Loire

Pilote de l'action

-

DDCS 49 (DDFE) - UD DIRECCTE 49 - CMA 49

Partenaires mobilisés

-

Tous les acteurs de la création d'entreprise et de l'emploi

Public cible

-

Les entreprises, les acteurs de l'emploi, les femmes demandeuses d'emploi
ou en demande de réorientation professionnelle et le public jeunes

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

- Les femmes ne représentent qu'un entrepreneur sur trois et qu'une création d'entreprise innovante sur dix .
- La création/reprise d'entreprise est un enjeu d'insertion professionnelle fort alors qu'il est sous-utilisé pour les femmes.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- Lever les stéréotypes freinant la création/reprise d'entreprise par les femmes
- Promouvoir l'entreprenariat féminin
- Valoriser les réussites des femmes cheffes d'entreprise

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Déploiement sur le département du 49 du concours régional « Entrepreneures de talent » en lien avec l'initiative sarthoise.
- Remise de prix pour des entreprises remarquables créées par des femmes
- Structuration d'un réseau d'échanges entre les femmes cheffes d'entreprise du territoire

CALENDRIER

D'octobre 2017 à fin 2020.

FINANCEMENT

DRDFE.

Co-financement à déterminer pour 2018.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Réunions de suivi.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Parcours récompensés par les prix
- Nombre de candidatures
- Nombre de partenaires mobilisées
- Nombre de moments d'échanges organisés et participation des créatrices ou porteuses de projets

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Fin 2017

CONTACTS

Laetitia Guilbaud

DDCS 49 - Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité

02 41 72 47 26 - laetitia.guilbaud@maine-et-loire.gouv.fr



FICHE ACTION N°4

-

Axe 4. Evaluer et rendre compte de l'action partenariale

-

Titre de l'action

-

Développer le réseau d'acteurs sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Territoire concerné

-

Le département du Maine-et-Loire

Pilote de l'action

-

DDCS 49 (DDFE)

Partenaires mobilisés

-

Tous les acteurs de l'emploi

Public cible

-

Les professionnel.le.s de l'emploi par arrondissement

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous les professionnel-le-s de l'emploi et doit être prise en compte dans l'ensemble des dispositifs portés et des actions conduites.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Fédérer les acteurs et les actrices autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Mise en place d'une réunion ad hoc sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui déterminera les axes de travail par année et par axes en lien avec le Plan régional en faveur de l'égalité professionnelle.

CALENDRIER

Janvier 2018 à fin 2020.

FINANCEMENT

A déterminer pour 2018 en fonction des actions à mener.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Réunions de pilotage.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombres de réunions
- Nombres de structures représentées
- Nombre d'actions menées

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Second semestre 2018

CONTACTS

Laetitia Guilbaud

DDCS 49 - Délégue départementale aux droits des femmes et à l'égalité

02 41 72 47 26 - laetitia.guilbaud@maine-et-loire.gouv.fr



FICHE ACTION N°1

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Recrutement de femmes dans l'industrie

Territoire concerné

Le département de la Mayenne

Pilote de l'action

DDCSP - Pôle emploi - DIRECCTE

Partenaires mobilisés

Union des industries métallurgiques de la Mayenne
AFPI - AFPA - Entreprises du secteur industriel
Laval agglomération, Communauté de communes de Mayenne

Public cible

12

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Le secteur industriel représente le tiers des emplois salariés dans le département de la Mayenne et l'offre de recrutement y est constante. En juillet 2017, près de 300 offres sont publiées. Les emplois sont majoritairement occupés par des hommes et les représentations stéréotypées des métiers de l'industrie persistent. Parmi les demandeurs d'emploi dans le secteur industriel, seuls 40 % sont des femmes.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Permettre à une douzaine de femmes d'accéder à un emploi dans le secteur industriel.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Action de sensibilisation de femmes demandeuses d'emploi à la mixité des métiers et à une présentation des métiers industriels. Cette sensibilisation sera co-animée par l'AFPA et l'AFPI, complétée d'une visite de plateaux techniques, de témoignages de femmes travaillant dans l'industrie et de préparations à l'entretien. Les formations et adaptations à l'emploi dans le secteur industriel seront également présentées. Les femmes intéressées seront ensuite invitées à rencontrer les entreprises qui recrutent, sur les bassins du nord Mayenne et centre du département, à l'occasion des forums emplois portés par les communautés de communes. Les entreprises du secteur industriel auront été préalablement repérées et sensibilisées au recrutement de femmes.

CALENDRIER

Septembre - octobre 2017.

FINANCEMENT

-

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Réunion de bilan.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombre de femmes sensibilisées
- Nombre de femmes formées, qualifiées
- Nombre de demandeuses d'emploi recrutées dans le secteur

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

Stéphane LAURE - Tél. 02 43 49 32 42

DDCSPP 53 - Délégue départementale aux droits des femmes et à l'égalité



FICHE ACTION N°2

-
**Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre
de la loi pour assurer l'égalité professionnelle**
-

Titre de l'action

-
Formation action
Elaborer son accord ou plan d'action sur l'égalité professionnelle

Territoire concerné

-
Le département de la Mayenne

Pilote de l'action

-
DIRECCTE

Partenaires mobilisés

-
Perfégal - Entreprises de + 50 salariés

Public cible

-
2 x 12 entreprises de + 50 salariés

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

En novembre 2016, et après un rappel de leurs obligations légales effectué par la Direccte auprès de toutes les entreprises assujetties, seules 34% des entreprises mayennaises étaient couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Accompagner de manière collective les entreprises dans la réalisation de leur accord ou plan d'action, grâce à une journée de formation-action.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Deux sessions d'une journée de formation-action proposées à l'ensemble des entreprises assujetties, qu'elles soient ou non couvertes par un accord, animées par le cabinet Perfegal.

- Rappel du cadre légal et principaux constats en matière d'inégalités professionnelle
- Enjeux et étapes pour agir l'égalité professionnelle
- Etat des lieux de l'entreprise en matière d'égalité
- Outils pour l'élaboration d'un accord ou plan d'action

CALENDRIER

Janvier 2017.

FINANCEMENT

-

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Bilan des sessions.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombre d'entreprises formées
- Nombre ayant transmis un accord ou plan d'action à la DIRECCTE

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

26 entreprises ont participé à la formation-action. Les évaluations sont majoritairement positives, les participants ayant apprécié de pouvoir échanger entre entreprises, l'apport méthodologique (dont importance du diagnostic) et les exemples concrets.

CONTACTS

Martine Buffet - Directrice adjointe emploi DIRECCTE Pays de Loire
Unité Départementale de la Mayenne
Tél. 02 43 67 60 29



FICHE ACTION N°3

-

Axe 3. Promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes

-

Titre de l'action

-

Concours « Entrepreneures de talent 53 »

Territoire concerné

-

Le département de la Mayenne

Pilote de l'action

-

CMA 53 - DDCSPP

Partenaires mobilisés

-

CCI - Chambre d'agriculture - DDCSPP

Public cible

-

Dirigeantes d'entreprise de moins de dix ans,
quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

En Pays de la Loire, seul un entrepreneur sur 3 est une femme et un créateur d'entreprise innovante sur 10 est une femme. Si les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à vouloir entreprendre, les freins auxquels elles sont confrontées les empêchent souvent de se lancer.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Réduire l'inégalité de la création d'entreprise entre les femmes et les hommes et atteindre 40% de créatrices dans le département de la Mayenne.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Organisation d'un concours départemental, sur le modèle du concours sarthois, en partenariat avec les chambres consulaires. Le concours récompensera des femmes ayant créé ou repris une entreprise depuis moins de dix ans.

Un concours régional permettra ensuite de distinguer les meilleurs projets parmi ceux sélectionnés dans les départements ligériens.

CALENDRIER

Lancement en octobre 2017, à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle. Remise des prix le 8 mars 2018.

FINANCEMENT

-

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Comité de pilotage.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombre de femmes ayant créé ou repris une entreprise en Mayenne
- Nombre de candidatures reçues
- Evolution du nombre de créatrice en Mayenne

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

CMA - Délégation de la Mayenne
Damien Gautier, délégué départemental
Tél. 02 43 49 88 80



FICHE ACTION N°1

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Titre de l'action

Mixité des métiers dans le secteur de la métallurgie

Territoire concerné

Le département de la Sarthe

Pilote de l'action

DDCS - UD DIRECCTE - Pôle Emploi

Partenaires mobilisés

Action impulsée par la DDCS, la DIRECCTE et pôle emploi, est menée en partenariat avec l'UIMS, branche professionnelle de la métallurgie sarthoise

Public cible

Femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

L'enquête menée en début 2017 par l'UIMMS révèle des besoins importants de main d'œuvre dans son secteur d'activité, soit 193 emplois dont 59 en CDI et 62 en CDI.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Visé à répondre aux besoins de recrutement des entreprises sur les métiers en tension, en élargissant le vivier des demandeurs d'emploi au public féminin.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Les services de l'Etat accompagnent les acteurs pour favoriser la réussite de l'action. La visite d'entreprise est considérée comme l'outil privilégié de la découverte des métiers pour les demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle emploi en amont. Suite à ces visites, si certaines femmes sont intéressées, la visite du centre de formation du Pôle de formation industries technologiques (PFIT) est organisée.

CALENDRIER

Le 3/10/17 GKN Driveline (bassin du Mans) et le 20/10/17 chez Delta Composants (bassin de la Ferté Bernard), visite du centre de formation du Pôle de formation industries technologiques (PFIT) prévue le 24/10/2017.

FINANCEMENT

L'action est menée sur les moyens propres de chacune des structures.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Nombre de femmes participantes.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

Démarche innovante par son caractère pragmatique d'élargissement des recrutements aux besoins de cette branche professionnelle.

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

DDCS 72 - Mme Leila Louhibi

Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité

leila.louhibi@sarthe.gouv.fr



FICHE ACTION N°2

Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle

Titre de l'action

Encourager la création d'entreprise par les femmes
Concours et Causeries « Sarhoise de Talent »

Territoire concerné

Le département de la Sarthe

Pilote de l'action

DDCS et DIRECCTE 72

Partenaires mobilisés

Chambre de Métiers et de l'Artisanat des pays de la Loire délégation 72
Caisse des Dépôts et Consignations et soutenu par le cabinet comptable
SREGO et la banque BNP-Paribas

Public cible

Les femmes créatrices d'entreprises

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Seul un entrepreneur sur 3 est une femme et seul un créateur d'entreprise innovante sur 10 est une femme. Pas de concours en direction des femmes qui osent entreprendre n'existait en Sarthe. Aussi la mission départementale des droits des femmes et à l'égalité de la Sarthe a proposé à ces partenaires ce concours.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Favoriser la création d'entreprises pérennes et fiables, donnant aux femmes l'accès à un emploi durable, un revenu sur, et une autonomie dans le travail.

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Concours Sarthoises de Talent : inscriptions administratives, promotion du concours et mise en place du jury. Création d'un événement pour la cérémonie de remise de prix.
- Causeries : organisation de rencontres et animations de cheffes d'entreprises

CALENDRIER

2018.

FINANCEMENT

-

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Nombre de femmes participantes.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

Promouvoir l'entrepreneuriat féminin, les dispositifs d'Etat d'aides à la création (FGIF).

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Le concours « Sarthoise de Talent » a débuté en 2010 avec Initiative Sarthe et continue aujourd'hui avec la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Sarthe. Ce concours est un puissant levier de développement local de la compétitivité et de l'emploi.

La démarche innovante a prouvé son efficacité et est déclinée au plan régional.

CONTACTS

DDCS 72 - Mme Leila Louhibi

Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité

leila.louhibi@sarthe.gouv.fr



FICHE ACTION N°3

Axe 4. Evaluer et rendre compte de l'action partenariale

Titre de l'action

Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle

Territoire concerné

Le département de la Sarthe

Pilote de l'action

DIRECCTE 72 et DDCS 72

Partenaires mobilisés

Mobilisation des OPCA pour leur accompagnement généraliste aux entreprises, de l'ARACT des Pays de la Loire et cabinet prestataire PERFEGAL pour leur expertise

Public cible

Femmes et hommes salarié.e.s ou recruté.e.s par les entreprises

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

L'UD de la DIRECCTE 72 recense 120 accords ou plans d'actions établis sur un nombre de 236 entreprises, soit 50,8%. Une étude réalisée sur un panel de 25 accords ou plans déposés fait apparaître une conformité relative des accords ou plans d'action déposés.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Améliorer le taux de couverture des accords et plans d'action et au-delà de cette perspective, l'objectif est de sortir d'une logique illusoire d'égalité, satisfaisante du point de vue formel mais insuffisante pour avancer vers l'égalité réelle.

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Identification des entreprises qui ne sont pas en conformité par la DIRECCTE et réparties par OPCA compétent.
- Accompagner les OPCA en 5 phases :
 - 1) Contact individuel pour présenter l'action et identifier les besoins (février/mars 2017)
 - 2) Temps d'échange collectif au démarrage de la démarche sur une demi journée (mai 2017)
 - 3) Mobilisation des entreprises par la DIRECCTE par envoi de courrier et journée d'information animée par l'ARACT et PERFEGAL (juin 2017)
 - 4) Un temps d'appui méthodologique aux OPCA au fil de l'eau
 - 5) Restitution et capitalisation des bonnes pratiques (octobre/ novembre 2017) pour diffusion

CALENDRIER

Du 01/02/2017 jusqu'au 31/01/2018.

FINANCEMENT

Budget global de l'action 22.000€, avec une participation de l'Etat de 16.600€

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Bilans intermédiaires tous les mois les partenaires pour ajuster l'action aux besoins d'accompagnement des OPCA et des entreprises et Bilan d'exécution final.

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

Bilan quantitatif et qualitatif avec PERFEGAL.

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

DDCS 72 - Mme Leila Louhibi
Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité
leila.louhibi@sarthe.gouv.fr



FICHE ACTION N°1

-

Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

-

Titre de l'action

-

Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Territoire concerné

-

Le département de la Vendée

Pilote de l'action

-

DIRECCTE et DDCS

Partenaires mobilisés

-

Entreprises, associations, membres du SPE (Pôle Emploi, missions locales, CAP Emploi, MDEDE), OPCA, trois chambres consulaires, AFPA

Public cible

-

Entreprises du département

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Depuis le dernier trimestre 2016, la DIRECCTE est sollicitée avec ses partenaires de l'emploi pour répondre à de nouvelles implantations d'entreprises ou soutenir leur développement, en tout état de cause pour faciliter les recrutements.

Aussi, après avoir constitué des groupes projets pour deux entreprises, et constatant la multiplication des sollicitations d'entreprises et de secteurs d'activité en recherche de compétences, la DIRECCTE a souhaité mettre en place un groupe de travail pour répondre à ces sollicitations et inscrire dans la durée une instance pluridisciplinaire de réponse aux besoins de recrutement des entreprises grandes comme plus petites.

OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action sur la mixité des métiers dans les secteurs d'activités cible en faveur des femmes demandeuses d'emploi, visera les objectifs suivants :

1. repérage ;
2. partenariat avec les entreprises engagées ;
3. découverte de métiers ;
4. visite d'entreprise ;
5. période d'immersion (notamment PMSMP) ;
6. mise en situation professionnel avec le centre AFPA ;
7. parcours d'insertion emploi-formation avec Pôle emploi et les prescripteurs du SPE

DESCRIPTION DE L'ACTION

En 2016, alors que les secteurs professionnels et les métiers ont évolué, les femmes se concentrent encore majoritairement dans seulement 12 familles professionnelles sur les 83 existantes, en grande partie par manque de connaissance des métiers. Le plan national 2014 de mixité des métiers envisage d'accroître la part de mixité de 12% à 33% à l'horizon 2025.

En Vendée, une forte tension est observée sur les métiers de l'industrie (métallurgie et agroalimentaire), bâtiment, transport et restauration.

Pour développer la mixité des métiers, un groupe de « projet recrutement » a été créé en juin 2017 par l'UD DIRECCTE 85 en associant la DDCS 85, Pôle Emploi, Cap Emploi, la mission locale, le Conseil Départemental, le Conseil Régional, le MEDEF, la CPME, la Roche sur Yon - Agglomération, la MDEDE et les trois chambres consulaires, afin de travailler sur les besoins de recrutement des entreprises.

Points forts du projet : répondre aux besoins des métiers en tension

- partenariat avec le monde économique ;
- démarche volontariste pour infléchir les écarts F/h ;
- promotion de métiers ;
- élargissement du choix professionnels ;
- lutte contre les stéréotypes sexistes

CALENDRIER

Une première réunion a eu lieu le 05/07/17 avec les partenaires.

Une prochaine rencontre se tiendra le 29/09/17. Cette action est en cours de préparation en 2017 et sera menée en Vendée en 2018-2020.

FINANCEMENT

L'action est menée avec les moyens propres de la DIRECCTE PASP AFPA 2017.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

-

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

-

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

DIRECCTE Vendée

Nadine LONGERON, correspondante « Diversité »

Tél : 02 51 45 21 14 - Mail : nadine.longeron@direccte.gouv.fr



FICHE ACTION N°2

-

**Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes
et encourager la mixité professionnelle**

-

**Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre
de la loi pour assurer l'égalité professionnelle**

-

**Axe 3. Promouvoir la création
et la reprise d'entreprises par les femme**

-

Titre de l'action

-

Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi
pour assurer l'égalité professionnelle auprès des entreprises

Territoire concerné

-

Le département de la Vendée

Pilote de l'action

-

DIRECCTE et DDCS

Partenaires mobilisés

-

Le porteur de l'action est l'UD DIRECCTE 85 et la DDCS 85.
La SCT de la DIRECCTE Vendée est associée à cette démarche.
La DIRECCTE Vendée - Mobilisation l'opérateur AFPA

Public cible

-

Entreprises du département

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Au 15 mars 2017 dans le département de la Vendée, sur un nombre de 366 entreprises assujetties à l'obligation de négocier un accord ou de déposer un plan d'action, l'Unité départementale Vendée de la DIRECCTE Pays de la Loire recensait 255 accords ou plans d'action établis, soit un taux de couverture de 70%.

En juin 2017, le taux de couverture est de 75%.

OBJECTIFS DE L'ACTION

1. sensibiliser les entreprises sur le principe de l'égalité professionnelle et démontrer son l'impact sur les performances économiques ;
2. obtenir un taux de couverture maximal des entreprises de plus de 50 salariés par un accord ou un plan d'action « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ;
3. améliorer la qualité du contenu des accords avec un ciblage, d'une part, sur les thématiques des accords (violences faites aux femmes, égalité F/H,...) et d'autre part, accompagner les acteurs de la négociation en entreprises (Délégués syndicaux, comités d'entreprises, délégués du personnel...)

DESCRIPTION DE L'ACTION

Au regard de ce constat, l'UD DIRECCTE 85 et le SDFE (DDCS 85) souhaitent, avec l'appui de leur niveau régional, mener ensemble une action forte et structurée, qui combine deux leviers : le contrôle de l'application de la réglementation en matière d'égalité professionnelle, d'une part, et le conseil aux entreprises, qui acceptent de s'engager dans une démarche de mise en œuvre effective de ladite réglementation, d'autre part.

Le premier levier a impliqué une forte mobilisation des services de la Section centrale Travail (SCT) de l'UD DIRECCTE en lien avec l'Inspection du travail (information des entreprises, relances, mises en demeure de « faire »...).

Le second levier adopte le parti-pris de s'appuyer, d'une part, sur la mobilisation des OPCA, qui apportent un accompagnement généraliste de proximité aux entreprises, et d'autre part, sur la mobilisation de l'expertise de l'ARACT des Pays de la Loire.

Le but est de viser au meilleur taux de couverture des entreprises assujetties à l'obligation de conclure un accord ou rédiger un plan d'action sur cette thématique. Pour autant et au-delà de cette perspective, l'objectif est de sortir d'une logique illusoire d'égalité, satisfaisante du point de vue formel de la légalité, mais insuffisante pour avancer vers l'égalité réelle.

Les entreprises qui ne sont pas en conformité avec la législation ont été identifiées préalablement par la DIRECCTE 85 et mis en demeure de respecter leurs obligations.

Les OPCA ont été informés par l'UD DIRECCTE 85 qui les a invités à accompagner leurs adhérents dans cette démarche.

1. MOBILISATION DES OPCA

Les principaux OPCA de Branche ainsi que les OPCA interprofessionnels sont mobilisés pour accompagner les entreprises dans leurs démarches.

2. RENFORCER L'ANALYSE DES ACCORDS SOUMIS AUX SERVICES DE LA DIRECCTE

Cette action vise à appuyer en tant que de besoin le service SCT de l'UD 85 dans l'analyse des diagnostics, accords et plans d'action des entreprises déposés par les entreprises en vue d'améliorer la qualité, l'homogénéité et l'efficacité du contrôle de l'administration sur le champ de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes mais aussi orienter les partenaires sociaux vers des actions « remarquables » et dont la mise en œuvre a pu démontrer qu'elle conduisait à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes

Points forts du projet :

- amélioration de la qualité des accords et plans d'action ;
- mobilisation des OPCA et des partenaires sociaux sur cette thématique de négociation en entreprise ;
- facilitation de la mobilisation des entreprises sur les recrutements diversifiés notamment en direction des femmes

CALENDRIER

La phase d'analyse des accords et plans d'action sera menée au cours du dernier trimestre 2017.

FINANCEMENT

Prestation MUTECO financées par la DIRECCTE.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

-

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

-

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

-

CONTACTS

DIRECCTE Vendée

Nadine LONGERON, correspondante « Diversité »

Tél : 02 51 45 21 14 - Mail : nadine.longeron@direccte.gouv.fr



FICHE ACTION N°3

-

**Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes
et encourager la mixité professionnelle**

-

**Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre
de la loi pour assurer l'égalité professionnelle**

-

Titre de l'action

-

Encourager la création d'entreprise par les femmes :
concours et réseau « Vendéennes de Talent »

Territoire concerné

-

Le département de la Vendée

Pilote de l'action

-

Rotary Club de la Roche-sur-Yon
et la Chambre de Métiers et de L'Artisanat Régionale - Vendée

Partenaires mobilisés

-

Le Rotary Club de la Roche-sur-Yon
La Chambre de Métiers et de L'Artisanat Régionale - Vendée
La Chambre de Commerce et de l'Industrie de la Vendée
ORYION, le FONDES Vendée, la CPME+

Public cible

-

Femmes créatrices d'entreprises

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

D'une part, seul un entrepreneur sur 3 est une femme, seul un créateur d'entreprise innovante sur 10 est une femme.

D'autre part, les femmes sont confrontées à de nombreux freins : difficulté d'accès au financement, la double responsabilité (vie professionnelle – vie familiale), problème d'isolement, ressources financières propres limitées, plus de difficulté à la mobilité, en fin, aucun concours en direction des femmes qui ose entreprendre n'existait en Vendée.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Objectif général : le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Il constitue, en effet, un enjeu essentiel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la mesure où il contribue à la création de richesse et à l'autonomie et l'émancipation des femmes.

Objectif opérationnel :

favoriser la création d'entreprises pérennes et fiables, donnant aux femmes l'accès à un emploi durable, un revenu fiable et une autonomie du travail.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Action 1.

Organisation du concours : « Vendéennes de talent » 2017-2018

- lancement, promotion et communication du concours
- sélection des postulantes au concours : inscriptions et mise en place du jury
- préparation de la soirée de cérémonie de remise de 3 prix (promotion et communication de l'événement, mise en place et organisation technique, invitations, animation, récompenses...).

Action 2.

Création et animation du réseau de cheffes d'entreprises « les causeries »

Organisation de rencontres et d'animation de causeries destinés aux femmes cheffes d'entreprises. Plusieurs dates seront programmées en 2018 sur différentes thématiques.

Moyens mobilisés :

Humains : équipe technique, partenaires, réseau.

Outils de promotion : prospectus (flyers), affiches, site internet

CALENDRIER

- Lancement de l'action en octobre 2017
- Remise de prix en mars 2018

FINANCEMENT

État et partenaires.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

-

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

- Nombre de candidates au concours ;
- Nombre de participant.e.s à la remise des prix
- Retombées presses
- Adhésion au réseau

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Avril 2018.

CONTACTS

M. François DANIEAU
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - délégation de la Vendée.
fdanieau@artisanatpaysdelaloire.fr

M. Alain JASON
Rotary Club de La Roche-sur-Yon.
aj@ajconseil.com



FICHE ACTION N°4

-

**Axe 1. Lutter contre les stéréotypes sexistes
et encourager la mixité professionnelle**

-

**Axe 2. Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre
de la loi pour assurer l'égalité professionnelle**

-

**Axe 3. Promouvoir la création
et la reprise d'entreprises par les femme**

-

Titre de l'action

-

Accompagnement des femmes éloignées de l'emploi,
lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle
dans les quartiers de la politique de la ville de La Roche-sur Yon
et de Fontenay-le-Comte

Territoire concerné

-

La Roche-sur-Yon et Fontenay-le-Comte

Pilote de l'action

-

CIDFF Vendée

Partenaires mobilisés

-

FACE Vendée et la politique de Ville
Le Conseil Départemental de la Vendée
La Maison de quartier de La Liberté (La Roche sur Yon)

Public cible

-

Les femmes des quartiers de la politique
de la ville très éloignées de l'emploi

CONSTATS DE DÉPART / DIAGNOSTIC

Les inégalités entre les femmes et les hommes pour accéder à l'emploi sont plus accentuées dans les quartiers de la politique de la ville.

OBJECTIFS DE L'ACTION

L'objectif de l'action est de rapprocher l'emploi des femmes qui en sont éloignées :

Action 1. « Les femmes migrantes et l'emploi ».

L'objectif de l'action est de permettre à des femmes d'origine étrangère, résidant dans les quartiers de la politique de la ville de La Roche sur Yon, de travailler sur les représentations du monde du travail et les métiers, l'articulation du temps personnel et professionnel, le droit du travail en France, l'égalité femmes-homme, l'élargissement des choix professionnels, identifier les freins liés à l'emploi, la confrontation au monde du travail (visites d'entreprises, interventions et témoignages de professionnel.e.s de l'emploi) et les techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, simulations d'entretiens avec les professionnel.e.s du recrutement), etc.

Action 2. « Réactives ».

Cette action doit permettre de créer les conditions d'une posture dynamique nécessaire à la prise en main de leur choix de vie personnelle et professionnelle. Il s'agit de favoriser la prise de conscience des freins à l'emploi et d'identifier les premières voies pour les lever et accéder ainsi à un projet professionnel réaliste et réalisable. Plusieurs thématiques sont abordées : réfléchir à la valorisation de ses compétences personnelles et professionnelles, sensibilisation aux questions d'égalités/inégalités dans le travail, l'organisation des temps de vie (personnel, parental, domestique, professionnel), la mixité des métiers, l'environnement professionnel, informations sur la recherche d'emploi, l'autonomie, l'égalité femmes-hommes, etc

DESCRIPTION DE L'ACTION

Action 1: « Les femmes migrantes et l'emploi »

Réalisée par l'association CIDFF Vendée et FACE Vendée. Elle est destinée à un groupe de 12 femmes d'origine étrangère, résidant en quartier prioritaire de la ville de La Roche-sur-Yon et ayant peu ou pas travaillé en France. Cette action s'inscrit dans les actions de la politique de la ville de La Roche-sur-Yon.

Action 2. « Réactives »

Réalisée par l'association CIDFF Vendée en partenariat avec la maison quartier de La Liberté (quartier prioritaire de la ville). Elle est destinée à un

groupe de 10 femmes sans emploi et résidant dans un quartier politique de la ville de La Roche-sur-Yon.

Le point fort de ce projet vise à ramener vers l'emploi les femmes des quartiers de la politique de la ville très éloignées de l'emploi, et donc de réduire l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes encore plus accentuées sur ces territoires.

La réponse innovante réside dans l'approche nouvelle d'intégration des femmes des quartiers de la politique de la ville, exclues du monde du travail, en les incitant à entrer dans un parcours d'insertion professionnelle.

CALENDRIER

2017 - quartier prioritaire de La Roche-sur-Yon
2018 - quartier prioritaire de Fontenay-le-Comte

FINANCEMENT

État, collectivités territoriales.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Bilan d'évaluation avec le CIDFF Vendée

INDICATEURS DE RÉSULTATS ET D'IMPACT

-

1^{ER} BILAN LE CAS ÉCHÉANT

Fin 2017.

CONTACTS

CIDFF Vendée
Fabienne LINARD, Directrice
dircidff85@orange.fr

