

# Plan régional pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Ile-de-France

2017-2020



En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la France bénéficie aujourd'hui d'un arsenal législatif et réglementaire robuste. De nombreux outils, relevant aussi bien d'une démarche d'accompagnement, de sanction ou de valorisation, existent pour assurer l'égalité.

Toutefois, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, sous de multiples formes : la concentration des femmes dans quelques filières professionnelles, les difficultés d'accès à l'emploi et aux postes à responsabilités, les écarts de rémunération toujours importants et la très forte proportion de femmes parmi les temps partiels. Être une femme, en Ile-de-France comme ailleurs, est le premier facteur d'inégalités dans l'environnement professionnel.

C'est pourquoi le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est venu poursuivre et développer 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.

Le plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Ile-de-France 2017-2020 vient en décliner les priorités sur le territoire francilien. Grâce à ce plan, les parties prenantes souhaitent ancrer l'égalité professionnelle comme une politique publique à part entière, diffuser les outils et les bonnes pratiques et garantir l'accès aux droits.

Les parties prenantes de ce plan régional sont :

- La Préfecture de la région d'Ile-de-France, représentant la DIRECCTE, la DRDFE et la DRJSCS.
- Pôle Emploi Ile-de-France.
- La Direction régionale Ile-de-France de la Caisse des Dépôts et Consignations (Caisse des dépôts).

### **Axe n°1 – Diffuser la connaissance sur les inégalités professionnelles**

La mesure de l'impact des politiques publiques est primordiale pour renforcer leur efficacité. Les signataires s'engagent donc à produire des statistiques sexuées, dans leurs domaines de compétences. Ils favorisent l'enrichissement du suivi statistique des actions prévues par le plan. Les diagnostics territoriaux partagés établis par Pôle Emploi présentent des données sexuées. La Caisse des dépôts intègre la production de données sexuées aux conventions qu'elle signe avec les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise.

Les statistiques les plus pertinentes sont rassemblées par la DRDFE dans un document annuel « Les chiffres-clés de l'égalité professionnelle en Ile-de-France », qui fait l'objet d'une communication aux partenaires.

Un espace « chiffres-clés de l'égalité professionnelle » est créé sur le site de la Préfecture de la région d'Ile-de-France. Les publications régionales spécifiques à l'égalité professionnelle réalisées par les partenaires sont envoyées à la DRDFE pour mise en ligne sur cet espace.

## **Axe n°2 – Favoriser l’insertion professionnelle des femmes**

Les femmes représentent 49,1% de l'ensemble de l'emploi dans la région francilienne. 64% des Franciliennes entre 15 et 64 ans exercent un emploi, soit 11 points de plus qu'en 1968. Cette évolution positive ne doit néanmoins pas masquer la présence accrue des femmes parmi les demandeur.e.s d'emploi ayant une activité réduite et dans le halo du chômage. En effet, le taux d'emploi des hommes est de 6 points supérieur à celui des femmes. Les signataires se fixent donc l'objectif de diminuer l'écart de taux d'emploi, en ciblant les femmes les plus éloignées de l'emploi.

Les signataires s'engagent à développer des actions d'accompagnement des femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité. Une attention particulière est portée aux jeunes femmes (18-25 ans), aux femmes en situation de handicap, aux migrantes, 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.

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). La DRDFE réalise un état des lieux des actions inscrites dans la dernière génération des contrats de ville et le transmet aux signataires.

La DRJSCS et la DIRECCTE déploient 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, des PLIE, collectivités territoriales et des associations porteuses de ce dispositif.

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 (Prepave), avant la fin de leurs droits. Il développe également des actions favorisant la levée des freins périphériques à l'emploi des femmes.

L'Etat, et notamment la DRDFE, soutient des actions de remobilisation des jeunes femmes en situation de décrochage et/ou d'exclusion. Il recherche pour cela des partenariats avec les acteurs locaux de l'insertion des jeunes et de promotion des droits des femmes, notamment les missions locales et les associations du réseau droits des femmes.

## **Axe n°3 – Soutenir le dialogue social en faveur de l'égalité professionnelle dans l'entreprise**

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes en Ile-de-France est de 25% tous facteurs confondus et de 19,2% à durée de travail identique. Depuis de nombreuses années, les services de l'inspection du travail ont donc 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 franciliennes, soit par un accord soit par un plan d'action, est ainsi passé de 19% en 2013 à 40% à fin 2016. Poursuivre les actions engagées en faveur

du dialogue social dans l'entreprise, créer une culture de l'égalité dans l'environnement professionnel et augmenter le nombre d'accords sont donc un objectif central de ce plan.

A cette fin, l'Etat fait connaître aux entreprises et aux représentants du personnel, par tout moyen utile, les nouvelles dispositions de la loi n°2018-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, du décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel, en application des articles 16, 18 et 19 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, de l'article 19 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et relatif aux indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes.

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. La DIRECCTE produit annuellement des statistiques sur les taux de couverture des entreprises, les mises en demeure et les sanctions prononcées dans ce cadre.

La DIRECCTE 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 la sensibilisation, la professionnalisation, l'accompagnement individuel et/ou collectif des entreprises de moins de 50 salariés et des petites et moyennes entreprises de plus de 50 salariés.

La DRDFE participe à l'émergence de projets de nature à bénéficier du FSE, en lien avec la DIRECCTE, et appuie le service FSE de la DIRECCTE afin de favoriser la prise en compte transversale de la thématique égalité femmes-hommes dans l'ensemble des projets soutenus par le FSE en Ile-de-France.

L'Etat informe, sensibilise les partenaires sociaux et valorise leurs initiatives. A cette fin, la DIRECCTE soutient et pilote le « Plan régional d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France », animé par l'ARACT Ile-de-France et dont Pôle Emploi est partie prenante. La DRDFE et la DRJSCS y sont associées autant que de besoin.

L'Etat fait la promotion du double « Label égalité / diversité » auprès des entreprises et structures publiques susceptibles de s'engager dans le processus de labellisation, dans le cadre du « Plan régional d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France » notamment.

#### **Axe n°4 – Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle**

L'éventail des métiers occupés par les femmes est plus de deux fois moins important que celui des hommes. Même si la mixité des métiers progresse en Ile-de-France, de fortes disparités demeurent. Le défi à relever est considérable : il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change de métier pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans l'attribution des métiers. 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 dans certains secteurs.

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 veillent à ne pas genrer les noms et représentations des métiers. Ils favorisent la prise de parole des femmes. 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).

Dans le cadre de la convention régionale pour l'égalité dans le système éducatif, la DRDFE soutient 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. Ces actions peuvent aussi être soutenues par les autres services de l'Etat en région, en fonction de leurs compétences. Le réseau Information Jeunesse, dans le cadre des financements de la DRJSCS, mène de nombreuses actions dans ce sens.

Les signataires 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 et des organismes de l'insertion par l'activité économique et de leurs partenaires de l'emploi des jeunes (Conseil régional, missions locales, etc.). La déclinaison régionale des plans mixité nationaux est recherchée.

La DIRECCTE 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 des entreprises et des branches et d'analyse des obstacles à la mixité et des conditions d'accueil et d'intégration dans des métiers non mixtes.

Pôle Emploi édite et réactualise une fiche relative à la mixité des métiers et à la met à disposition de ces 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.

La DRJSCS mobilise des crédits politique de la ville afin de concrétiser 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

de la mise en place des actions de formation en bénéfice des femmes diplômées issues des quartiers prioritaires.

### **Axe n°5 – Favoriser la création d'entreprise par les femmes**

Les femmes entreprennent moins que les hommes : elles ne représentent que 30% des créations d'entreprise. Pourtant, à chaque étape de leur projet, à chaque moment décisif de la vie de leur entreprise, les difficultés qu'elles rencontrent sont plus fortes que celles rencontrées par les hommes. 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.

La Caisse des dépôts accompagne plusieurs actions dont notamment le plus grand concours régional des créatrices d'entreprise, un programme de mentorat collectif entre des femmes cadres souhaitant créer une entreprise d'une part, et des cheffes d'entreprise ou des porteuses de projet d'autre part, ou encore un programme d'accompagnement spécifique pour la création d'entreprises sociales créées par des femmes. Elle encourage la prise en compte de l'entrepreneuriat des femmes par exemple dans le dispositif PEPITE (Pôle Etudiant Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat).

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'entreprises 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.

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.

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

Pôle Emploi développe des actions visant à faciliter la création d'entreprise par les femmes, notamment par l'organisation d'évènements dédiés et en nouant des partenariats avec des associations actives dans ce domaines

### **Axe n°6 – Lutter contre les violences faites aux femmes au travail et prendre en compte l'impact des violences sur la carrière des femmes**

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 et seulement un tiers des femmes actives victimes de harcèlement n'en parlent à personne. 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 DRDFE édite une plaquette d'information, adaptée à chaque département francilien, à destination des femmes victimes de violences au travail. Elle en transmet des exemplaires aux signataires, sur leur demande.

Les signataires mènent des actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes au travail, le harcèlement sexuel notamment, en direction de leurs agents et des acteurs locaux. Une réflexion sera engagée par la DIRECCTE dans le cadre de ses travaux régionaux.

L'Etat diffuse des fiches réflexes pour le 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 du CHSCT. Le « Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique » (à paraître) est diffusé.

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 francilien. Les signataires sensibilisent leurs agents à cette problématique. Ils développent des modes d'accompagnement innovants, en partenariat avec les associations spécialisées.

### **Axe n°7 – Développer les coopérations locales**

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 territoriale de Pôle Emploi désigne un référent « égalité femmes-hommes ». Ils 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.

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.

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

Fait à Paris, le 21 mars 2017, en 3 exemplaires,

*pl* Le Préfet de la région d'Ile-de-France,  
Préfet de Paris

Le directeur régional de Pôle Emploi



Michel DELPUECH



Philippe BEL

La directrice régionale  
de la Caisse des dépôts et consignations



F.ELIA

*M.* Marianne LOURADOUR