

ACCORD CADRE NATIONAL

ENTRE L'ÉTAT ET POLE EMPLOI

EN FAVEUR DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2021-2024

Entre,

Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion situé 14, avenue Duquesne 75007 Paris,

Représenté par Mr Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Le ministère délégué en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, situé 55 rue saint-Dominique 75007 Paris,

Représenté par Mme Virginie Lasserre, Directrice générale de la cohésion sociale

Et,

Pôle emploi, situé 1, avenue du Docteur Gley 75020 Paris,

Représenté par M. Jean Bassères, Directeur général,

Vu la Stratégie européenne 2020, qui érige l'égalité entre les femmes et les hommes en sujet transversal présent dans l'ensemble des quatre lignes directrices pour l'emploi et donne pour objectif aux Etats membres de porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans ;

Vu le corpus législatif visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité des métiers (lois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n° 83-635 du 13 juillet 1983 et n°2001-397 du 9 mai 2001 ; loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; loi de sécurisation de l'emploi (LSE) du 14 juin 2013 renforçant notamment la protection contre le temps partiel subi ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoyant des actions de promotion de la mixité des métiers, de lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle, avec l'objectif de passer d'ici 2025 de 12 % à un tiers de métiers mixtes ; loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ; loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) ;

Vu la convention tripartite pluriannuelle signée le 20 décembre 2019 entre l'Etat, l'Unedic et Pôle emploi pour la période 2019-2022 ;

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Principe républicain et droit fondamental, déclarée grande cause nationale, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur pour notre société et représente un atout pour son développement, un moteur de croissance et un puissant facteur de lutte contre la pauvreté.

Dans ce cadre, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des enjeux du service public de l'emploi et des politiques publiques des ministères signataires.

Les ministères chargés de l'Emploi, des Droits des femmes et Pôle emploi ont signé plusieurs accords pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et renforcer la mixité des emplois.

Les comités de pilotage de suivi de ces accords-cadres ont permis de mettre en évidence les **rapprochements importants entre les DIRECCTE, les DRDFE et les Directions régionales de Pôle emploi**, ainsi qu'une réelle **progression des actions engagées et la mise en place de nombreuses initiatives territoriales.**

L'accord 2021-2024 s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire qui met en évidence les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes. Les violences intrafamiliales se sont accrues, le cumul des temps professionnel et personnel et l'ajustement de l'organisation du travail en contexte de parentalité s'est réalisé au détriment des femmes¹. La crise économique qui touche des secteurs dans lesquels les femmes sont très présentes (tourisme, hôtellerie), notamment les plus précaires d'entre elles, en temps partiel subi ou situation de monoparentalité, risque d'amplifier encore ce phénomène. Plus que jamais, il est nécessaire de mobiliser l'ensemble des acteurs pour renforcer l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes.

ELEMENTS DE DIAGNOSTIC :

Un accès à l'emploi plus difficile pour les femmes, plus fréquemment touchées par la précarité

Depuis quelques années, le chômage touche proportionnellement autant les femmes que les hommes. Pourtant, l'accès à l'emploi reste plus rapide pour les hommes que pour les femmes, principalement en raison de l'accès à des contrats courts, notamment intérimaires. Parmi les demandeurs d'emploi très diplômés, le taux d'accès à l'emploi après inscription est supérieur chez les hommes que chez les femmes, que le type d'emploi soit durable ou non.

Le recours à l'activité réduite, c'est-à-dire le fait d'être inscrit à Pôle emploi tout en exerçant une activité professionnelle au cours du mois, est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

Par ailleurs, la part des abandons de recherche, sans reprise d'emploi au cours des 18 mois suivant l'inscription, est deux fois plus élevée pour les femmes.

En France, en 2014, le taux de pauvreté des femmes excède de 1,3 point celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge². Le montant moyen brut mensuel d'indemnisation des demandeuses d'emploi est inférieur de 18% à celui des hommes et cet écart varie fortement selon l'âge, jusqu'à atteindre 31% pour les plus de 50 ans. Par ailleurs, 23 % des ménages les plus pauvres sont des familles monoparentales, dont 85 % sont des femmes seules avec enfants. 57 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sont des femmes³.

¹ Consultation de l'Anact : « [covid 19, quels impacts sur les conditions de travail des femmes et des hommes](#) » et enquête INED « [Logement, travail, voisinage et conditions de vie, ce que le confinement a changé pour les Français](#) »

² Source : Dares, Analyses n° 017, mars 2015

³ Sources : Dares Analyses n° 017, mars 2015

Une mixité des métiers qui reste faible

Si les femmes sont aujourd'hui massivement présentes sur le marché du travail, l'éventail des métiers qu'elles exercent est nettement plus réduit que pour les hommes.

La mixité des métiers affecte l'équilibre du marché du travail car la nature des métiers pratiqués n'est pas la même, ce qui génère des différences en termes de rémunération et de qualité d'emploi mais aussi d'accès à l'emploi. Ainsi, **20% de l'emploi féminin global est concentré dans les secteurs moins bien rémunérés**, comme les métiers de service (aide à la personne) et de la santé (aides-soignant.es, infirmiers et infirmières) alors que les hommes ont peu investi ces secteurs.

Cependant, le nombre de métiers mixtes (comptant 40 à 60 % de femmes) a légèrement augmenté ces dernières années (quinze familles professionnelles mixtes sur 87 en 2012-2014 contre onze il y a trente ans). L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail est particulièrement nette dans les métiers du tertiaire et dans les métiers de cadres et de professions intermédiaires. À l'opposé, les femmes sont toujours très peu présentes dans les métiers des domaines de la maintenance, du bâtiment, de la mécanique et du travail des métaux. Certains métiers, quasi exclusivement masculins il y a trente ans, se sont féminisés, même si les femmes y sont encore sous-représentées C'est notamment le cas des métiers d'ingénieurs et cadres de l'industrie (25% de femmes), des métiers de cadres du bâtiment et des travaux publics (19 %) et des métiers de l'armée, police, pompiers (14 %)⁴.

Les violences faites aux femmes, un frein à l'accès à l'emploi

Les femmes sont davantage touchées par les violences physiques et sexuelles que les hommes, notamment au sein du couple. On estime ainsi que 225 000 femmes et 84 000 hommes sont victimes de violences conjugales par an sur l'ensemble de la population⁵.

Par ailleurs, une étude réalisée en janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits⁶ montre que le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène marginal : 1 femme sur 5 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Moins d'un quart des victimes en font part à la direction ou à l'employeur, et seulement 5% des cas sont portés devant la justice.

Les violences sexistes et sexuelles au travail constituent un phénomène massif en France, mais aussi en Europe, ce que confirme l'enquête réalisée en octobre 2019 pour la Fondation Jean Jaurès⁷ :

- 6 Européennes sur 10 ont déjà été confrontées à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail ; pour la France, cela concerne plus d'une femme sur deux (55%) ;
- Au cours des 12 derniers mois, 18% des femmes françaises interrogées ont été victimes de sexisme ou de harcèlement sexuel ;
- 9% des femmes interrogées témoignent avoir subi un rapport sexuel forcé ou non désiré.

Ainsi, les femmes sont nombreuses à subir des violences et cela impacte leur vie, leur santé ainsi que leur capacité à se maintenir ou à accéder à l'emploi.

DES INSTITUTIONS ENGAGEES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

Avec 55 000 professionnels et professionnelles au service de l'emploi, **Pôle emploi**, établissement public administratif dont les missions sont définies à l'article L. 5312-1 du code du travail, est fortement intégré dans les dynamiques territoriales au travers de ses 17 directions régionales et de ses 900 agences de proximité.

Pôle emploi est en charge de l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel. Il propose toutes actions utiles

⁴ Source : Dares Analyse n° 003, janvier 2017

⁵ Sources : enquête « Cadre de vie et sécurité » ONDRP 2017

⁶ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcèlement-sexuel-au-travail>

⁷ <https://jean-jaures.org/nos-productions/deux-ans-apres-metoo-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-en-europe>

pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité ; il favorise leur reclassement, leur promotion professionnelle ainsi que leur mobilité géographique et professionnelle et participe aux parcours d'insertion sociale et professionnelle. Il est également chargé de prospecter le marché du travail et de développer une expertise sur l'évolution des emplois et qualifications.

Pôle emploi s'attache depuis de nombreuses années à renforcer l'égalité professionnelle et à accompagner la mixité des emplois dans ses actions quotidiennes :

- en développant des actions spécifiques pour informer ses publics mais également son personnel;
- en accompagnant à la fois les personnes dans leur parcours de retour à l'emploi et les entreprises dans leurs recrutements, au-delà des stéréotypes de genre ;
- en luttant contre les discriminations à l'accès en formation ou à l'emploi ;
- en élaborant des partenariats afin de lutter contre les freins à l'emploi (santé, mobilité, logement, garde d'enfants) qui, pour certains, touchent particulièrement les femmes, et tenant compte des besoins spécifiques des personnes en situation de vulnérabilité ;

en veillant à l'alignement de ses propres engagements avec ceux de ses partenaires et des opérateurs privés qu'il choisit, pour assurer la cohérence et l'efficacité des actions conduites

Le ministère chargé de l'Emploi s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses priorités concernent les politiques publiques (réaliser les conditions effectives de l'égalité professionnelle et salariale, augmenter le taux d'activité des femmes et mettre en œuvre le plan mixité des métiers), mais aussi sa fonction d'employeur (mobiliser sa politique des ressources humaines pour l'égalité professionnelle, étendre la parité aux instances consultatives du ministère, inscrire l'égalité dans le fonctionnement du ministère).

Le ministère s'attache à mettre en place les évolutions du cadre juridique et d'actions en faveur de l'égalité professionnelle pour lutter contre les stéréotypes professionnels et améliorer l'accès des femmes au marché du travail avec notamment :

- La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui comprend des mesures sur l'égalité femmes-hommes ;
- L'index de l'égalité professionnelle, faisant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise une obligation de résultats pour les entreprises ;
- Son implication sur le volet « violences économiques » du Grenelle des violences conjugales.

Le Ministère du Travail et le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes ont élaboré le premier guide à destination des TPE-PME qui leur offre toutes les clés pour lever les freins liés aux stéréotypes sexistes et favoriser le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Récemment mis à jour, c'est un outil pratique à destination des entreprises et des partenaires sociaux.

La problématique de l'inclusion des femmes est une thématique transverse également pleinement portée par le ministère, que ce soit dans le cadre de la mobilisation des outils de la politique d'emploi et de formation professionnelle et de ceux du fonds social européen (FSE) qui soutient particulièrement les actions visant le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Le ministère délégué en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances a pour missions de promouvoir et d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action publique, dans une approche intégrée, transversale à toutes les politiques publiques, de leur conception à leur mise en œuvre, afin d'éliminer les inégalités encore constatées concernant les femmes.

Cette approche nécessite une dynamique interministérielle et partenariale traduite par :

- des relations continues entre le ministère et les autres ministères et organismes publics ;
- le renforcement du dialogue social avec les partenaires sociaux, pour rendre effective l'égalité professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Service des droits des femmes de la Direction Générale de la Cohésion Sociale propose, met en œuvre et évalue, en relation avec les services des ministères concernés, les mesures contribuant à l'égalité entre les filles et les garçons dans le système scolaire et l'enseignement supérieur, au développement de la mixité des emplois, à l'égalité professionnelle dans le secteur privé et dans le secteur public, à l'égalité dans les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, ainsi qu'à l'articulation des temps professionnel et personnel. Il a en charge la promotion de l'accès des femmes aux responsabilités dans le secteur privé et dans le secteur public. Il favorise la contribution des femmes au développement économique, notamment par la création d'entreprise. Il contribue à la lutte contre les discriminations au travail, notamment en raison du sexe, de la grossesse et de la situation de famille.

Le SDFE s'appuie sur un réseau territorial composé de directrices régionales et directeurs régionaux aux droits des femmes et à l'égalité, placées sous l'autorité du préfet et de déléguées départementales et délégués départementaux aux droits des femmes et à l'égalité, placées auprès des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités/et de la protection des populations (DDETS/PP) Ce réseau est chargé de la mise en œuvre des politiques publiques élaborées au plan national. La déclinaison territoriale du présent accord constitue un des éléments de cette mise en œuvre.

Plusieurs étapes récentes ont renforcé l'engagement du Gouvernement et du service public de l'emploi en faveur de l'emploi des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté présentée en septembre 2018, qui vise notamment à investir pour l'accompagnement de tous et toutes vers l'emploi par la mise en place d'un « service public de l'insertion et de l'emploi » ;
- la mobilisation nationale pour les habitants et habitantes des quartiers, présentée en juillet 2018, visant, entre autres, à développer l'accès à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées ;
- le plan relatif à la mixité dans les filières numériques, signé en 2017 pour une durée de 5 ans, entre le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de l'Éducation nationale, le Secrétariat d'État chargé du Numérique et quinze structures actrices dans cette filière ;
- les EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences), signés entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles et visant, entre autres, à travailler avec les branches les pratiques de recrutement des entreprises ;
- les engagements du comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, visant entre autre à agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la vie ;
- le plan d'actions pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles présentées le 9 mai 2018 par le ministère en charge du Travail, et le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes visant notamment à réduire les écarts de salaires et à lutter contre les discriminations à l'embauche en raison du sexe.

Article 1 – Objet de l'accord-cadre

Les signataires souhaitent poursuivre ensemble la dynamique engagée depuis 2013 avec le présent accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a pour objet de :

- renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi ;
- lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- favoriser la mixité des métiers ;
- faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins spécifiques.

Article 2 – Axes de travail

❖ AXE 1 : RENFORCER L'ANIMATION TERRITORIALE DE LA POLITIQUE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES EN MATIERE D'EMPLOI

Déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une stratégie forte et ambitieuse. Dans chaque région une stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes est formalisée avec l'ensemble des partenaires, à laquelle participe la déclinaison du présent accord-cadre.

Dans ce cadre, les services de l'Etat (représenté par le Service des droits des femmes et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et les services déconcentrés (Direction régionale des droits des femmes-DRDFE– et Direction régionale, de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pilotent et animent la politique régionale de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi et s'assurent de l'avancée des mesures prises pour répondre aux exigences gouvernementales.

Ils veillent à favoriser les échanges entre les partenaires, intermédiaires de l'emploi et de l'accompagnement socio-professionnel, avec une réunion au moins une fois par an, afin de :

- co-construire un diagnostic au niveau national et régional, actualisé à mi-parcours;
- partager un état des lieux des actions réalisées sur le territoire par l'ensemble des acteurs ;
- élaborer un programme d'actions communes ;
- développer la sensibilisation et la formation à l'égalité femmes-hommes de l'ensemble des partenaires.

Ces partenaires peuvent être, de manière non exhaustive : les missions locales, CAP emploi, les collectivités territoriales, les centres d'information sur les droits des femmes et des Familles (CIDFF), les clubs d'entreprise, les têtes de réseau régionales de l'insertion par l'activité économique (IAE), etc.

❖ AXE 2 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES SEXISTES

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Ces stéréotypes légitiment les rôles de sexe en les « naturalisant » : ils font paraître comme biologiques et naturels des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes. Les stéréotypes de sexe sont des agents de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, qui outillent les discriminations et servent à légitimer, a posteriori, les inégalités⁸. La lutte contre les stéréotypes de sexe concourt donc à favoriser l'égal accès de toutes et tous à tous les types d'emploi.

1. Former les équipes de Pôle emploi et sensibiliser les managers

Un module de formation visant à lutter contre les stéréotypes, à promouvoir l'égalité professionnelle et accompagner la mixité des emplois, conçu avec les signataires, est proposé au catalogue de formation de Pôle emploi depuis février 2015. Près de 850 conseillers et conseillères en ont bénéficié entre 2015 et 2018. Actualisé en 2018, sa nouvelle version intègre une séquence spécifique relative à l'impact des

⁸ Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes « Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes », octobre 2014

violences sur le retour à l'emploi pour permettre aux conseillers de mieux repérer, orienter et accompagner les femmes victimes de violences. Déployée depuis février 2019, cette formation est désormais accessible à toute la filière relation de service (conseillers et conseillères toutes dominantes, psychologues du travail) mais également à la filière fonctions support. Conçue en deux séquences, la première en e-learning, la seconde en session présentielle, elle a respectivement bénéficié à 1200 et 825 collaborateurs entre 2019 et 2020.

Pôle emploi s'engage à encourager et faciliter la formation d'au moins 2 conseillers, conseillères par agence à l'égalité femmes-hommes.

2. Informer et sensibiliser les partenaires et prestataires de Pôle emploi à l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du patrimoine commun souhaité par l'Etat et selon des modalités qui restent à définir, Pôle emploi met à disposition des opérateurs du Service Public de l'Emploi le module de sensibilisation en e-learning et les associe aux actions d'information et de sensibilisation dans le cadre de l'animation territoriale détaillée en axe 1.

Par ailleurs, en cohérence avec ses engagements, les cahiers des charges rédigés par Pôle emploi pour choisir ses opérateurs privés intègrent le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'accompagnement de la mixité des emplois.

3. Adopter une communication non sexiste

Chaque signataire continue de veiller à adopter une communication non-sexiste dans l'ensemble de ses documents (site internet, affiches, flyers, etc.), en s'appuyant sur les principes suivants :

- accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent ;
- user du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes ;
- parler « des femmes » plutôt que de « la femme », de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des « droits de l'homme » ;
- diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés et d'assurer la diversité réelle des représentations, par exemple en représentant des femmes cheffes d'entreprise, ingénieures, techniciennes, et des hommes infirmiers, assistants ou qui s'occupent d'enfants ;
- veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les illustrations, les prises de paroles, etc.

❖ AXE 3 : FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. C'est d'abord un enjeu de justice sociale : la liberté de choix de son orientation professionnelle doit être égale pour les filles et pour les garçons, et ce quel que soit le moment de l'orientation.

Il s'agit également d'un enjeu économique, en termes d'élargissement de l'attractivité des métiers et des entreprises ainsi que des potentiels de recrutements et de candidatures à la formation et à l'emploi.

Accroître la mixité des métiers, c'est agir pour permettre aux femmes d'accéder à plus de métiers, de disposer des mêmes horizons professionnels que les hommes. C'est agir pour permettre aux femmes d'accéder à des métiers mieux qualifiés et mieux rémunérés avec des perspectives d'évolution de carrière ; c'est, en corollaire, créer des conditions favorables à une progression du taux d'emploi des femmes. Accroître la mixité des métiers, c'est aussi permettre aux hommes d'assumer leurs aspirations en choisissant des voies vers lesquelles ils s'interdisent aujourd'hui d'aller. C'est leur ouvrir des secteurs professionnels qui recrutent et qui jouent un rôle d'insertion professionnelle, luttant ainsi contre les effets du chômage.

Dans ce cadre, les signataires s'engagent à :

1. Assurer à toutes et tous un libre choix d'orientation tout au long de la vie et accroître la part de recrutements de femmes ou d'hommes dans des secteurs peu mixtes

- En encourageant les initiatives pour informer les demandeurs et demandeuses d'emploi des secteurs porteurs, faire évoluer leurs représentations sur les métiers en déconstruisant les stéréotypes véhiculés et les accompagner dans la réalisation de leur projet professionnel. Des actions notables sont déjà menées dans les territoires :
 - les opérations #TousMobilisés de Pôle emploi, organisées chaque semaine dans l'ensemble des agences, visent à promouvoir les secteurs et métiers en tension des territoires et favoriser les rencontres entre les entreprises qui recrutent et les demandeurs et demandeuses d'emploi. Ces opérations sont coordonnées avec les manifestations nationales « Semaine du numérique », « Semaine de l'industrie », etc... ;
 - les initiatives relatives à l'information sur la création et la reprise d'entreprise plus particulièrement orientées vers les femmes en partenariat avec les structures spécialisées implantées localement. Le SDFE soutient au niveau national des réseaux d'aide à la création d'entreprise afin de favoriser la création par les femmes ;
à travers ses dispositifs d'accompagnement financés par le Fonds Social Européen, Pôle emploi devra favoriser la découverte de secteurs et métiers peu mixtes et favoriser la diversité des choix d'orientation
 - la création, le financement et l'animation de sites internet régionaux d'information et de ressources sur la mixité professionnelle (www.osezlemix.fr en PACA ; www.fete-bourgogne.org en Bourgogne Franche Comté)
- En communiquant sur des témoignages recueillis auprès de femmes et d'hommes pour encourager à la diversification des choix d'orientation et incarner la mixité (articles, vidéos, podcast, etc..) En ouvrant les possibilités d'orientation et les choix de métiers possibles pour les femmes et les hommes bénéficiant d'un conseil en évolution professionnelle par la mobilisation :
 - des immersions professionnelles,
 - des découvertes de métiers en réalité virtuelle
 - des MOOC d'orientation
 - de la méthode de recrutements par simulation
 - de la formation, etc...).

2. Accompagner les entreprises, notamment les TPME, dans la diversification de leurs recrutements

- En organisant des événements dédiés à la mixité professionnelle en collaboration avec les partenaires et acteurs locaux.
- En mobilisant la Prestation de conseil en ressources humaines qui peut aborder la thématique de l'intégration et du recrutement des salariés en entreprise.
- En intégrant les enjeux de la mixité professionnelle, humains, économiques et sociaux, au cœur de la relation entre Pôle emploi et les entreprises.
- En portant à la connaissance des entreprises des outils (Guide égalité Femme Homme - mon entreprise s'engage ; Guide UDES : égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS ; etc.) et des modèles qui contredisent les stéréotypes de genre (témoignages des entreprises engagées et de leurs salariés et salariées).
- En les informant de l'ensemble des services disponibles lors d'un recrutement :
 - approche par compétences,
 - immersion professionnelle,
 - recrutement par simulation,
 - formations et adaptation au poste de travail.

AXE 4 : ACCOMPAGNER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Si les femmes sont aujourd'hui plus souvent actives et en emploi qu'il y a 30 ans, leurs freins à l'emploi persistent et se renouvellent, ils sont multiples et peuvent concerner :

- des barrières familiales ou sociales issues de modèles culturels qui exigent des femmes un rôle centré sur la famille. Une forte détermination est nécessaire à celles qui veulent transcender ces codes au risque d'être exclues de la société ;
- des freins psychologiques : de nombreuses femmes rencontrent des problèmes d'estime de soi et de confiance en soi. Ces situations peuvent être le résultat de longues périodes d'interruption de travail, de violences, d'attitudes hostiles ou de discriminations subies qui les ont conduites à dévaloriser leurs compétences, qualités et capacités ;
- des compétences de base non acquises, un faible niveau de qualification, des qualifications obsolètes ou non demandées sur le marché du travail ou des qualifications acquises à l'étranger et non reconnues en France ;
- des compétences numériques absentes ou insuffisantes qui restreignent l'accès aux droits et au marché du travail ;
- des problèmes de modes de garde des enfants : le fait d'être sans emploi « incite » les mères à assurer la garde des enfants, que ce soit par « choix » ou parce qu'elles n'ont pas accès à des modes de garde. Or la recherche d'emploi demande une vraie disponibilité et donc la possibilité de faire garder son enfant rapidement. La situation peut encore être aggravée pour les mères seules ou dans certaines zones rurales ;
- des problèmes de mobilité (absence de permis de conduire, de véhicule, ou mobilité freinée du fait d'enfants ou de personnes dépendantes à charge), aggravés dans les zones rurales ou certains quartiers très éloignés des zones d'emploi et/ou de formation.

Ces freins peuvent générer un accès plus difficile à l'emploi et des ruptures de parcours plus fréquentes, conduire à accepter des emplois de moindre qualité (moins qualifiés, moins bien rémunérés) ou à temps partiel qui favorisent des situations de pauvreté et de précarité et se transformer en exclusion définitive du marché du travail. Aussi, afin de favoriser leur insertion dans la société, renforcer leur autonomie et ramener vers l'emploi les femmes écartées ou éloignées du marché du travail, les signataires s'engagent à :

1. Accompagner les femmes vers l'emploi

De manière générale, une attention particulière sera portée par les signataires à l'accompagnement des femmes auxquelles incombe souvent d'assumer l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et qui subissent encore des discriminations fondées sur le sexe impactant leur accès à l'emploi.

Cet accompagnement pourra notamment mobiliser, en tant que de besoin, les partenariats et réponses développés au travers des territoires pour agir sur les freins à l'emploi.

De plus, la DGEFP et Pôle emploi ont à cœur d'améliorer l'accès des femmes à l'insertion par l'activité économique en organisant, avec les réseaux de l'IAE, des actions destinées à promouvoir la mixité des emplois auprès des différentes structures et des personnes référentes IAE des agences Pôle emploi.

Le SDFE finance des structures favorisant l'insertion professionnelle des femmes qui rencontrent des freins à l'accès à l'emploi (CIDFF, Force femmes, etc.).

2. Agir sur les freins à l'emploi :

Pôle emploi s'attache à la construction de partenariats opérationnels pour mieux répondre aux besoins des demandeurs et demandeuses d'emploi et lever les freins aux démarches de recherche d'emploi.

Ainsi avec la Caisse Nationale d'Assurance Familiale qui rend accessibles des solutions de garde d'enfants aux parents, pour répondre à un besoin ponctuel (monenfant.fr) ou dans le cadre d'un accompagnement socio-professionnel (crèches à vocation d'insertion professionnelle).

Pour lever les freins à la mobilité, des partenariats sont conclus pour faire connaître les plateformes de mobilité et développer les bilans mobilité ou permettre aux personnes les plus démunies d'accéder à des garages solidaires.

Des actions partenariales peuvent être construites pour accompagner les femmes victimes de violences, en parcours de sortie de prostitution, ou en sortie de détention.

Au-delà des dispositifs d'accompagnement de droit commun et avec le soutien du Fonds social européen Pôle emploi encourage le déploiement d'actions locales qui proposeront un accompagnement spécifique selon des modalités individuelles ou collectives tenant compte des discriminations et difficultés, particulièrement les freins psychologiques, rencontrés par les femmes concernées. Ces actions, construites sur la base des diagnostics locaux partagés avec les acteurs du territoire, prennent en compte les spécificités territoriales afin de répondre aux besoins de certains groupes de femmes défavorisées à de multiples égards ou en situation de vulnérabilité. Ainsi peuvent être concernées des femmes :

- victimes de tout type de violences (conjugales, au travail, prostitution, etc.) ;
- ayant interrompu leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un ou plusieurs enfants et longuement éloignées du marché de l'emploi ;
- cheffes de familles monoparentales ;
- de plus de 45 ans durablement éloignées du marché de l'emploi ;
- sous-main de justice ;
- primo-arrivantes.

Le SDFE, à travers son réseau des droits des femmes dans les territoires, les DRDFE et les DDFE, s'attachent à la construction de nombreux partenariats avec notamment les acteurs locaux du service public de l'emploi, les acteurs associatifs et institutionnels travaillant sur l'insertion professionnelle des femmes notamment celles qui sont les plus éloignées du marché du travail.

Article 3 – Gouvernance et indicateurs

1. Gouvernance nationale

Les signataires du présent accord-cadre s'assurent de la bonne gouvernance nationale de l'accord-cadre au sein d'un comité de pilotage national qui se réunit a minima une fois par an sous la présidence de l'Etat (représenté par la direction générale de la cohésion sociale (service des droits des femmes) et par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle). L'accord-cadre fera l'objet d'un bilan à mi-parcours.

Le comité de pilotage national peut inviter des partenaires non signataires en cas de besoin, afin d'apporter une expertise sur des thématiques particulières.

Afin d'améliorer la connaissance mutuelle de l'activité des signataires par leurs réseaux dans les territoires, les signataires veillent à favoriser les échanges et rencontres inter-réseaux au niveau national.

2. Gouvernance territoriale :

L'accord-cadre national est décliné au niveau régional entre les signataires et s'inscrit dans la stratégie régionale relative à l'égalité femmes-hommes.

L'accord régional peut également être décliné au niveau départemental, sous forme, de feuille de route, d'engagements réciproques, programme d'actions, etc.

L'Etat (DREETS et DRDFE) pilote et anime la gouvernance régionale en lien avec la Direction régionale de Pôle emploi dans le cadre d'un comité de pilotage régional qui se réunit a minima 1 fois par an.

3. Outils de gouvernance et indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi et d'évaluation suivants sont produits annuellement :

- nombre de collaborateurs et collaboratrices Pôle emploi formés à l'égalité femmes-hommes, comme précisé à l'Axe 2 du présent accord-cadre, via le module à distance et le module présentiel ;
- cartographie des actions phares mises en place, par thématiques (DTA, actions partenariales, autres actions co-financées FSE, etc.) ;
- part des femmes dans les appels à projets PIC (100% inclusion dont Résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville , Intégration professionnelle des réfugiés)
- indicateurs concernant la création d'entreprise :
 - ✓ Pôle emploi :
 - nombre de bénéficiaires de prestations et part des femmes
 - nombre de DE (H/F) déclarant avoir un projet de création d'entreprise et évolution annuelle sur la durée de la convention
 - nombre de DE bénéficiaires de l'ARCE /du cumul ARE, part des femmes et évolution annuelle sur la durée de la convention
 - ✓ SDFE : nombre de « Garantie Egalité Femmes » accordées aux créatrices d'entreprises

Article 4 - Communication

Les signataires peuvent convenir de mettre en place des moyens de communication relatifs aux actions réalisées et valident alors conjointement les documents élaborés.

Les signataires s'engagent à informer leurs réseaux respectifs du présent accord et à promouvoir leur collaboration dans leur communication interne.

Ils s'engagent mutuellement à obtenir l'accord des autres signataires préalablement à toute communication externe relative à ce partenariat.

Article 5 - Ouverture des données publiques

Conformément aux dispositions du livre III du code des relations entre le public et l'administration relatif à l'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques, Pôle emploi s'inscrit pleinement dans une démarche d'ouverture des données produites ou reçues dans l'exercice de ses missions. A ce titre, Pôle emploi, sous réserve du respect de l'absence de mise en œuvre de procédure d'identification directe ou indirecte des bénéficiaires met à disposition du public la présente convention sur le site internet accessible à l'adresse <http://pole-emploi.org>.

Sous réserve du respect de l'absence de mise en œuvre de procédure d'identification directe ou indirecte des bénéficiaires, la DGEFP pourra mettre la présente convention sur le site internet à l'adresse suivante <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi>

Sous réserve du respect de l'absence de mise en œuvre de procédure d'identification directe ou indirecte des bénéficiaires, le SDFE pourra mettre la présente convention sur le site internet à l'adresse suivante <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>

Article 6 - durée de l'accord

Cet accord-cadre prend effet à compter de la date de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 7 - Communication

Les Signataires s'engagent à promouvoir et à communiquer auprès des professionnels et du public, tout au long de la durée de l'accord-cadre, sur les actions réalisées.

Fait à Paris, le **10 JUIN 2021**

En trois (3) exemplaires originaux

Pour le ministère du travail, de l'emploi, et de l'insertion,

Mr Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Pour le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances,

Mme Virginie Lasserre, Directrice générale de la cohésion sociale

Pour Pôle Emploi,

M. Jean Bassères, Directeur général