



*Liberté • Egalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION  
NORD - PAS-DE-CALAIS

## Dossier de presse

### DEPLACEMENT DE NAJAT VALLAUD-BELKACEM, MINISTRE DES DROITS DES FEMMES, A L'OCCASION DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION REGIONALE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

LUNDI 12 NOVEMBRE 2012



#### *Sommaire*

Communiqué de presse	p. 2
Présentation des trois axes prioritaires du plan d'action régional	p. 3
Présentation de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité	p. 5

#### *Annexe*

Texte de la convention-cadre pluriannuelle « Vers des territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » dans la région Nord – Pas-de-Calais



PRÉFET DE LA RÉGION  
NORD - PAS-DE-CALAIS

Lille, le 12 novembre 2012

## Communiqué de presse

### DEPLACEMENT DE NAJAT VALLAUD-BELKACEM, MINISTRE DES DROITS DES FEMMES, A L'OCCASION DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION REGIONALE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE



Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, porte-parole du gouvernement, s'est rendue à Marcq-en-Baroeul ce lundi 12 novembre 2012, à l'occasion de la signature de la première convention régionale tripartite pour l'égalité professionnelle par Dominique Bur, préfet de la région Nord – Pas-de-Calais, préfet du Nord, Pierre de Saintignon, premier vice-président du Conseil régional Nord – Pas-de-Calais et Jean-Jacques Pollet, recteur de l'Académie de Lille.

Le Nord – Pas-de-Calais est la première des neuf régions retenues à signer cette convention, dans le cadre de la phase expérimentale du programme « Vers les Territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », où ont été traduits les engagements pris par l'Etat, les collectivités territoriales et les acteurs socioéconomiques à l'occasion de la grande conférence sociale nationale de juillet 2012.

Cette convention tripartite formalise l'engagement de l'Etat, de la région Nord – Pas-de-Calais et de l'académie de Lille pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, autour de trois objectifs principaux :

- dynamiser la négociation en matière d'égalité professionnelle dans les petites et moyennes entreprises,
- favoriser la mixité professionnelle des métiers et des filières,
- réduire l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parental en leur proposant un accompagnement renforcé.

Les inégalités entre hommes et femmes sont encore particulièrement prégnantes en région Nord - Pas-de-Calais. Dans la région, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est seulement de 50%, contre 60 % en France métropolitaine. Au niveau national, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont en moyenne de 27 % et tendent à stagner depuis une dizaine d'années.

Les femmes restent pénalisées dans l'accès à la formation, dans les promotions et dans les carrières. Si la population active féminine est plus diplômée que la population active masculine, les orientations scolaires restent fortement sexuées. Pour les sortants de CAP-BEP, les domaines des services administratifs, du commerce et du nettoyage concentrent plus de 2/3 des jeunes femmes. Au niveau bac, les domaines des services administratifs, du commerce et de la santé concentrent 85 % des jeunes femmes.

Service régional  
de la communication interministérielle

03 20 30 52 50

pref-communication@nord.gouv.fr

Préfecture de la région Nord-Pas-de-Calais  
12-14, rue Jean sans Peur - 59039 LILLE CEDEX  
Tél : 03 20 30 59 59 - Fax : 03 20 30 56 82 - [www.nord.gouv.fr](http://www.nord.gouv.fr)

## Présentation des trois axes prioritaires du plan d'action régional

La convention cadre tripartite (Etat – Région – Académie) contient les grandes mesures suivantes :

### **I. Réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises, notamment au sein des PME et des TPE**

Les PME sont particulièrement concernées par les questions d'égalité professionnelle, environ 60% des femmes salariées travaillant dans des entreprises de moins de 500 salariés. Par négligence ou faute de moyens adéquats, l'égalité professionnelle n'est pourtant pas effective dans ces entreprises.

#### Principales mesures

- Dynamiser la négociation collective en matière d'égalité professionnelle, en particulier dans les TPE et PME, et promouvoir la « double mixité » (part des femmes dans les emplois techniques et part des hommes dans les emplois à dominante féminine). Cette négociation doit se fonder sur des analyses des situations comparées des femmes et des hommes.
- Favoriser l'entrepreneuriat féminin et faciliter la prise d'initiative économique des femmes.
- Coordonner les acteurs privés et publics en matière de transports, services publics, mode de garde et organisation de l'entreprise pour répondre aux besoins des salariés dans les bassins d'emploi.

### **II. Lutter contre les stéréotypes et développer la mixité des filières et des métiers**

Les stéréotypes s'inscrivent très tôt dans la scolarité et des différences apparaissent dès les premiers choix d'orientation en classe de troisième. Après la terminale, les jeunes femmes se portent généralement moins vers les filières sélectives. Les garçons représentent 60 % des effectifs en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et les IUT. Les jeunes femmes sont à l'inverse majoritaire dans les formations paramédicales ou sociales (80 %) et majoritaires dans les formations universitaires de santé (62 %). Or ces choix n'assurent pas aux femmes la même insertion professionnelle ni les mêmes carrières qu'aux hommes.

#### Principales mesures

- Développer la part des filles dans les filières et les métiers scientifiques et techniques et développer la part des garçons dans les filières et métiers à forte prédominance féminine par des actions dans les lycées, du soutien aux programmes initiés par le Haut commissariat à la jeunesse.
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises,
- Faire bouger les représentations sexuées des métiers et des filières d'enseignement en assurant la professionnalisation des acteurs de l'orientation (Missions Locales, ONISEP, CIO...), de l'accompagnement (CRIJ, Missions Locales, Comité locale d'aide aux projets...) et de la formation en la matière.

### **III. Lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité (CLCA)**

Le CLCA a pour objet de permettre à l'un des parents de réduire ou cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant, en complément de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Une partie des bénéficiaires du CLCA est éloignée du marché de l'emploi. Près de 30 % des bénéficiaires entrent dans le dispositif alors qu'ils ne sont plus en emploi. Plusieurs mois après la fin du CLCA, 38 % des bénéficiaires sont à la recherche d'un emploi : cette situation est d'autant plus difficile lorsque les bénéficiaires cumulent un nombre élevé d'enfants, une qualification faible et qu'il s'agit d'une famille monoparentale.

## Principales mesures

- Assurer l'accompagnement de femmes vers l'emploi par le biais des BAIE (Bureaux d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi) des Centres d'Information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises
- Mener des actions de formation destinées aux femmes ayant connu des périodes d'interruption d'activité.
- Réduire les freins externes au retour à l'emploi : transport, mode de garde, notamment.

## Financement du dispositif expérimental

Pour la phase expérimentale et à l'échelle nationale, l'engagement de l'Etat est de 6 millions d'euros. Le Fonds Social Européen (FSE) sera mobilisé à hauteur de 12 millions d'euros. La participation du Conseil régional du Nord – Pas-de-Calais sera définie ultérieurement.

## Présentation de la délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)

La délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) fait partie du réseau déconcentré du ministère des Droits des femmes, en charge de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Rattachée à la préfecture de région, au sein du Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR), elle a pour mission de mettre en œuvre la politique du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir le droit des femmes.

Elle travaille avec l'ensemble des partenaires institutionnels, économiques et associatifs : elle est force de propositions en matière d'intégration de la notion d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Sa mission concerne notamment les quatre axes prioritaires suivants :

- Favoriser l'accès des femmes aux responsabilités dans la vie politique, économique et associative, notamment l'égal accès aux mandats électoraux et promouvoir leurs places aux postes décisionnels.
- Promouvoir l'égalité professionnelle par l'accès ou le retour à l'emploi, la mixité des emplois et la diversification des choix d'orientation scolaire des jeunes filles, l'égalité professionnelle et salariale au sein des entreprises, et l'appui à la création d'entreprise.
- Faciliter l'accès des femmes à l'information sur leurs droits personnels et sociaux, et promouvoir l'éducation au respect et à la mixité. Lutter contre les atteintes à la dignité des personnes et contre l'ensemble des violences faites aux femmes.
- Sensibiliser et mobiliser l'ensemble des partenaires à la nécessaire articulation entre parentalité et emploi, développer des moyens permettant la conciliation des temps. Encourager l'accès des femmes à la vie culturelle, sportive et associative.

La DRDFE a aussi une mission de coordination du réseau déconcentré des 9 centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) de la région. Elle favorise localement la dynamique associative, en soutenant les actions qui s'inscrivent dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Récemment nommée sur le poste de déléguée régionale aux Droits des femmes et à l'égalité le 1<sup>er</sup> octobre dernier, Myriam Vaudet-Laisné, a travaillé comme avocate avant de rejoindre l'inspection du travail. Elle a par la suite exercé les fonctions de directrice du Centre interministériel de renseignements administratifs de Lille (CIRA) puis de chargée de mission « politique des ressources humaines » à la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement du territoire et du logement (DREAL) Nord – Pas-de-Calais.

Contact : Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité  
12-14 rue Jean Sans Peur - 59039 LILLE CEDEX  
Téléphone : 03.20.30.59.78 - Télécopie : 03.20.30.56.96  
droits-des-femmes@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr  
www.droitsdesfemmes.org

Service régional  
de la communication interministérielle

03 20 30 52 50

pref-communication@nord.gouv.fr

Préfecture de la région Nord-Pas-de-Calais  
12-14, rue Jean sans Peur - 59039 LILLE CEDEX  
Tél : 03 20 30 59 59 - Fax : 03 20 30 56 82 - [www.nord.gouv.fr](http://www.nord.gouv.fr)



**Convention cadre pluriannuelle 2012 - 2014  
entre l'Etat, le Conseil Régional Nord Pas-de-Calais et le Rectorat**

# **Vers des territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le 12 novembre 2012

Vu le Code du Travail, et les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et aux discriminations,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la feuille de route sociale arrêtée par le Premier ministre le 10 juillet 2012 à l'issue de la Grande conférence sociale

Vu la délibération de la Commission Permanente du Conseil Régional du 15 octobre 2012,

Vu la signature par le Conseil Régional de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 8 mars 2011.

Il est convenu ce qui suit :

## Préambule

Avec 4 100 000 habitants, le Nord Pas-de-Calais représente 6,26% de la population nationale. Alors que les femmes composent 51,8% de la population régionale, leur taux d'emploi et leurs revenus comptent parmi les plus faibles de France (le taux d'activité des femmes de 15 à 65 ans est de 60,5% dans la région, de 67,5% pour la France métropolitaine).

Par ailleurs, le Nord Pas-de-Calais comporte un nombre important de familles monoparentales (9,9 % contre 8,5% pour la France métropolitaine). Pour la majorité d'entre elles, la cheffe de famille est une femme et 19% comptent 3 enfants ou plus (14% dans le reste de l'hexagone).

Dans une région où persistent de réelles difficultés sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les stéréotypes sont un enjeu important de cohésion sociale.

Pour rendre réelle une égalité formelle, l'Etat et le Conseil Régional Nord Pas-de- Calais partagent l'objectif de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les inégalités restent importantes alors même que les dispositions juridiques sont nombreuses et anciennes.

Les deux parties constatent que :

- Les écarts salariaux restent élevés (en moyenne nationale 27%, dont 9% non expliqués); l'écart entre les salaires masculins et féminins, qui s'était progressivement réduit, tend à stagner depuis le début des années 2000 ;
- Les femmes restent pénalisées dans l'accès à la formation, dans les promotions et dans les carrières ;
- Les femmes supportent à titre principal l'effort d'articulation des temps de vie, personnelle et professionnelle ;
- L'accès à l'emploi des femmes reste plus difficile notamment en raison des difficultés à trouver des modes de garde qui peuvent contraindre certaines d'entre elles à se retirer durablement du marché du travail ;
- Si la population active féminine est plus diplômée que la population active masculine, l'orientation tend à concentrer les filles dans un nombre limité de filières et de métiers peu valorisés ;
- Les freins à la création d'entreprise sont plus nombreux pour les femmes : moins de 30% des créateurs sont des créatrices ;
- Les emplois accessibles aux femmes cumulent souvent temps partiel contraint (32,7 % Nord Pas-de-Calais contre 28,6 % France métropolitaine) et manque de reconnaissance des compétences au niveau des grilles de classification; les conséquences financières sont observables après la fin d'activité (600 euros bruts d'écart en moyenne entre les retraites des hommes et des femmes) ;
- Les femmes sont peu présentes dans les postes clés des entreprises et des administrations alors que la croissance de la population active est majoritairement portée par les femmes (en 2011, les femmes représentaient 49,6% de la population active).



Outre une juxtaposition de situations pouvant paraître injustes au regard de leur réussite scolaire, les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail constituent un considérable déficit de richesse, de production et d'innovation difficile à mesurer en termes collectifs.

L'Etat et le Conseil Régional Nord Pas-de-Calais s'accordent sur la nécessité de travailler en commun sur les objectifs suivants :

- Développer l'égalité femmes hommes dans les entreprises, notamment dans les PME et les TPE,
- Développer la mixité des métiers et des filières,
- Lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (« congé parental »).

A cet effet, ils conduisent conjointement un programme d'expérimentation qui doit permettre de créer le changement par l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles, au niveau des territoires. L'Etat et le Conseil Régional souhaitent mettre en œuvre au niveau des territoires des politiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle qui permettront d'installer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité salariale, et de générer une force d'entraînement et une aspiration.

### **Article 1 – Réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises, notamment au sein des PME et des TPE**

Les dispositions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont nombreuses et anciennes. Pourtant les inégalités restent fortes, par exemple en matière de salaire où l'écart est de 27% entre les femmes et les hommes. Elles sont fortes s'agissant de la création d'entreprise, de la carrière, du temps partiel, de l'accès à la formation, notamment.

L'égalité professionnelle dans les entreprises reste largement à réaliser, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises. Parfois en raison d'une négligence qui ne peut être que condamnée et sanctionnée, souvent parce que c'est une démarche que les PME, qui ne disposent pas nécessairement des équipes pour le faire, peinent à mettre en œuvre. De plus, environ 60% des femmes salariées travaillent dans des entreprises de moins de 500 salariés. L'égalité professionnelle dans les PME et les TPE constitue donc une priorité.

L'exemplarité repose sur la mobilisation de tous les leviers et de tous les acteurs de l'entreprise autour d'un objectif commun : réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises.

### **Les expérimentations poursuivent notamment les objectifs suivants :**

- Réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises, en particulier dans les PME, par la dynamisation de la négociation collective, l'amélioration de son contenu, la volonté de la « double mixité » (la part des femmes dans les emplois techniques et la part des hommes dans les emplois à dominante féminine), et par la mise en place d'actions consistantes : plus d'analyse des situations comparées des femmes et des hommes, plus d'accords et des accords de meilleure qualité ;
- Anticiper et détecter les secteurs d'avenir qui pourraient être davantage ouverts aux femmes, tel le secteur de l'Économie Verte ;
- Favoriser l'entrepreneuriat féminin afin de réduire les écarts en matière de création d'entreprise, mais aussi de faciliter la prise d'initiative économique des femmes, aussi bien dans les secteurs marchands que dans l'économie sociale et solidaire ;
- Aborder l'égalité professionnelle dans une approche globale mais en donnant une place essentielle à l'égalité salariale, à la lutte contre le temps partiel contraint et à la reconnaissance de toutes les compétences dans les secteurs à majorité féminine, à l'organisation du temps de travail et à la lutte contre les stéréotypes dans l'entreprise ;
- Intégrer les problématiques propres des employeurs notamment le recrutement par un travail spécifique avec les branches dont les métiers sont en tension ;
- Créer un environnement favorable à l'articulation des temps par la coordination au niveau des territoires des acteurs publics et privés en matière de transports, services publics, modes de garde et organisation de l'entreprise, pour être au plus près des besoins des salarié-es dans les bassins d'emploi.

Les plans d'action mobilisent tous les leviers disponibles, dans un continuum d'action.

### **L'Etat et le Conseil Régional sont engagés dans l'égalité professionnelle par :**

- La signature d'une charte régionale partenariale en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle et le travail en direction des branches professionnelles de la métallurgie, du transport et de la logistique, du bâtiment,
- La lutte contre les stéréotypes sexués,
- L'accompagnement vers et dans l'emploi de femmes et d'hommes sur des secteurs où ils/elles sont très minoritaires,
- La formation des acteurs de l'insertion et de l'emploi sur la place des femmes et des hommes dans le travail et dans l'emploi.

**Ils contribueront à ces expérimentations en se mobilisant sur les actions suivantes :**

- Le lancement d'un appel à projets permanent pour mener des actions expérimentales en faveur de l'entrepreneuriat féminin, dans le cadre de la Stratégie Régionale Initiative et Entrepreneuriat (SRIE) et en partenariat avec la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) ;
- L'intégration de la sensibilisation aux questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le dispositif de montée en compétences des acteurs (prise en compte de l'égalité salariale, articulation des temps, des modes de garde et de transport), dans le cadre du développement du dialogue social territorial ;
- Le développement d'actions d'accompagnement des entreprises, en particulier les PME, dans leurs démarches en faveur de l'égalité professionnelle. Exemple : mise en œuvre de « Journées de l'Égalité » pour les PME : journées de sensibilisation et de formation sur l'analyse des données sexuées, l'élaboration du Rapport de Situation Comparée et la construction de plans d'actions ;
- La participation à une démarche régionale de promotion de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des acteurs en matière de recrutement, de temps de travail, de formation, de promotion et d'articulation des temps ;
- L'insertion dans les appels d'offre des marchés publics de la Région d'une information sur l'engagement de la Région de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, en projet pour les services de l'Etat (PRSEFH en cours) ;
- L'intégration de cette problématique à toutes les réflexions menées par la Région et par les services de l'Etat (cf. le Pacte pour l'avenir et l'emploi des jeunes, et Plans régionaux stratégiques pour l'égalité...) ;
- Le développement des contrats d'égalité et de mixité sur le territoire.

**Le Conseil Régional contribuera de manière spécifique à ces expérimentations en mobilisant ses équipes afin de :**

- Mener des actions spécifiques pour accompagner la montée en qualification des femmes, en lien avec les métiers en tension, dans le cadre du plan de continuité ;
- Sensibiliser les entreprises lors des plans de recrutements : l'action de formation individuelle (AFI) recrutement et offre conjoncturelle du Programme régional de formation (PRF) ;
- Veiller à sensibiliser et communiquer sur les aides et dispositifs en faveur des jeunes et en mesurer l'impact sur les femmes et les hommes ;
- Encourager la mobilité des jeunes, notamment à l'international.

## **Article 2 – Lutter contre les stéréotypes et développer la mixité des filières et des métiers**

Il faut agir très tôt dans la scolarité sur les stéréotypes. On constate que les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique plutôt que vers les lycées professionnels et l'apprentissage. Ces questions se posent aussi pour les publics jeunes sortis du système scolaire dans le choix de leur parcours (formation tout au long de la vie). Dès l'expression des premiers choix d'orientation en classe de troisième, de nombreuses différences apparaissent entre les choix des filles et des garçons.

En classe de terminale et quels que soient leurs origines sociales et leurs parcours scolaires, les filles se portent globalement moins que les garçons vers les filières sélectives, qui regroupent les classes préparatoires aux grandes écoles, les sections de technicien supérieur (BTS) et les Instituts universitaires technologiques (IUT).

Les garçons représentent 60 % des effectifs des Classes préparatoires aux grandes écoles et des IUT en moyenne nationale. Ils sont notamment très majoritaires dans les filières sélectives à caractère scientifique. Les filles sont en revanche largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (80 %) et majoritaires dans les formations universitaires de santé (médecine, odontologie et pharmacie, 62 %).

Les choix d'orientation n'assurent pas aux femmes la même insertion professionnelle ni les mêmes carrières que les hommes.

La réalité des emplois occupés est très différente entre les femmes et les hommes : les domaines de formation ne sont pas équivalents du point de vue de la qualité de l'insertion professionnelle.

La moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles : on y trouve une part élevée de femmes (77,5 % en moyenne) et leurs effectifs y sont très importants. On trouve notamment parmi ces familles professionnelles : les métiers d'entretien et du soin, les aides à domicile ou ménagères...

Les expérimentations conduites en matière « d'orientation mixité » visent à créer les conditions d'une évolution de l'orientation des filles, vers les filières et les métiers scientifiques et techniques, et des garçons vers les métiers à prédominance féminine.

Elles traitent en particulier de la difficulté à se projeter sur ces métiers, du fait de stéréotypes sur la place des filles dans ces filières mais aussi en raison d'un décalage entre l'image construite sur ces métiers et leur réalité et du manque de modèles identificatoires. Ces deux facteurs qui influent sur l'orientation professionnelle des filles et des garçons sont aussi le résultat d'une construction dans laquelle les familles et la communauté éducative jouent un rôle déterminant. Il est donc nécessaire de les associer pleinement à ces actions.

Les actions expérimentales doivent aborder l'orientation comme un processus continu sur plusieurs années, qu'il convient donc de traiter à différents moments : collège, lycée notamment dans la préparation de l'admission post-bac, enseignement supérieur (décrochage universitaire ; entre licence et master, et probablement entre master 1 et master 2), au moment de l'orientation professionnelle. Dans de ce processus, la

sensibilisation à l'esprit d'initiative, dans le cadre de la SRIE, pourra jouer un rôle complémentaire, en contribuant notamment à lutter contre un certain nombre de préjugés.

**Les actions poursuivent les objectifs suivants :**

- Développer la part des filles dans les filières et les métiers scientifiques et techniques,
- Développer la part des garçons dans les filières et métiers à forte prédominance féminine,
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises,
- Faire bouger les représentations sexuées des métiers et des filières d'enseignement,
- Développer la confiance en soi des filles.

**L'Etat et le Conseil Régional se sont engagés dans des actions suivantes :**

- la mise en place dans les lycées de démarches pour favoriser la qualité des relations garçons /filles, et travailler à la mixité des filières ;
- le soutien et l'élargissement de programmes du type « Osez large, voyez plus loin » ; ce projet, initié depuis 2010 dans le cadre du Haut commissariat à la Jeunesse, a concerné chaque année 12 classes de collégien-nes de 3<sup>ème</sup> de la région, pour permettre aux filles et aux garçons de faire des choix d'orientation ambitieux et libérés des stéréotypes de genre ;
- le soutien du projet PAGES pour travailler les stéréotypes de genre en partant de la littérature jeunesse ;
- la professionnalisation des acteurs de la formation et la mise en œuvre de démarches d'élargissement des choix professionnels au travers des accompagnements ;
- la création d'outils, tel la démarche EPICENE « Elaboration de Projet Impulsant des Choix Elargis et Nouveaux pour l'Egalité » à destination des formatrices et des formateurs accompagnant des personnes en orientation / insertion ;
- la réalisation d'une étude sur la place des filles dans l'apprentissage.

**L'Etat et le Conseil Régional contribueront à ces expérimentations :**

- en construisant sur les 14 territoires de la région une démarche pour favoriser la diversification des choix d'orientation des filles et des garçons à tous les niveaux du système éducatif, et lutter contre les stéréotypes sexués en matière de métiers et d'emploi ;
- en intégrant cette dimension dans la négociation des Contrats d'Objectifs Sectoriels (COS) avec les branches professionnelles et l'interprofessionnel, notamment sur la question de la diversification des emplois dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) ;

- en poursuivant la professionnalisation des acteurs de l'orientation (Missions Locales, ONISEP, CIO...), de l'accompagnement (CRIJ, Missions Locales, Comité local d'aide aux projets...) et de la formation, ainsi que les acteurs de la sensibilisation à l'initiative, notamment économique (SRIE) et de la création et reprise d'entreprise, pour lutter contre les stéréotypes en mobilisant le programme Accompagnement pour la professionnalisation des acteurs de la formation (APAF) et le CORIF ;
- en faisant évoluer le cadre d'intervention en veillant à inscrire l'égalité professionnelle comme un axe prioritaire dans tous les événements territoriaux relatifs à la formation, l'emploi, l'insertion..., mais aussi les événements régionaux concernant les RH et la mobilité, l'information sur l'orientation, pour travailler les représentations sexuées des métiers et des filières d'enseignement.

**Le Conseil Régional contribuera de manière spécifique à ces expérimentations :**

- en envisageant avec les professions des parcours de découverte individuelle à chaque étape du parcours de formation tout au long de la vie ;
- en soutenant l'égal accès des filles et des garçons aux emplois, dans le cadre du Pacte pour l'avenir et l'emploi des jeunes en Nord Pas-de-Calais ;
- en faisant évoluer les cadres d'intervention et conventions pour la prise en compte de cet objectif :
  - introduire dans les contenus de formation des prestataires du Plan Régional de Formation, la prise en compte de l'égalité professionnelle ;
  - développer des actions d'accompagnement spécifique et individualisé en direction des jeunes femmes, notamment par l'accompagnement des Missions Locales et par des projets spécifiques (Fonds d'insertion des jeunes) ;
  - faire de l'égalité filles-garçons un paramètre des dispositifs éducatifs (à travers le monde associatif et/ou des projets des structures de formation) ;
  - intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans les conventions pluriannuelles d'objectifs (ONISEP, CRIJ, Unis Cité...).
- en promouvant les expérimentations menées sur les territoires de Boulogne et Douai (micro-crèches) ;
- en valorisant l'action menée dans le cadre de la plateforme PIMEN (incitation à la mobilité des filles issues de l'enseignement professionnel et en apprentissage) ;
- en accompagnant les actions favorisant la double mixité (type Prix de la vocation scientifique et technique, futur trophée Mixité,...) ;
- en favorisant la création de réseaux de crèches, d'écoles, de collèges, de lycées et de CFA innovants ;

- en soutenant l'émergence de réseaux d'hommes et de femmes témoins de leurs expériences professionnelles auprès des jeunes, en particulier avec le développement d'un réseau de jeunes pairs (« les jeunes parlent aux jeunes ») ;
- en associant les parents dans les actions de sensibilisation et d'information de lutte contre les stéréotypes et de connaissance des métiers, par des actions d'accompagnement collectif et individuel dans les collèges et lycées, pour favoriser l'élargissement des choix des filles et des garçons ;
- en sensibilisant et en formant la communauté éducative autour de la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la mixité ;
- en menant une enquête quantitative et qualitative auprès d'un échantillon de filles et de garçons sur les trajectoires et les déterminants de l'orientation ;
- en produisant des statistiques sexuées : via un partenariat avec l'INSEE, mener un travail d'observation et de veille sur la place des femmes dans l'emploi et la formation, et faciliter l'essaimage des bonnes pratiques ;
- en mettant en œuvre un processus de suivi, d'évaluation et de capitalisation des avancées vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 3 – Lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité (CLCA)**

Une partie des bénéficiaires du CLCA est éloignée du marché de l'emploi. Près de 30% des bénéficiaires entrent dans le dispositif alors qu'ils ne sont plus en emploi, même si elles remplissent les conditions d'activité. Plusieurs mois après la fin du CLCA, 38% des bénéficiaires sont à la recherche d'un emploi : cette situation est d'autant plus difficile lorsque les bénéficiaires cumulent un nombre élevé d'enfants, une qualification faible, et lorsqu'il s'agit d'une famille monoparentale.

Les difficultés à trouver un emploi sont multiples. Ces bénéficiaires rencontrent aussi d'autres obstacles : garde des enfants et mobilité géographique.

L'objectif des expérimentations est de réduire l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du CLCA demandeurs d'emploi lors de leur entrée dans le dispositif. Il s'agit de profiter de cette période de « congé parental » pour préparer leur retour à l'emploi et construire un parcours de formation professionnelle. Les expérimentations s'adresseront également aux bénéficiaires en congé parental qui sont sur le point de revenir dans leur entreprise à l'issue de leur congé.

Un accompagnement renforcé et global sera proposé aux bénéficiaires arrivant au terme du CLCA et qui de ce fait vont ouvrir des droits aux Allocations de Retour à l'Emploi ou au Revenu de Solidarité Active.

**Les expérimentations poursuivent les objectifs suivants :**

- Préparer le retour à l'emploi
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises
- Réduire les freins externes au retour à l'emploi : transport, mode de garde, notamment.

**Le Conseil Régional et l'Etat ont mis en place des actions suivantes :**

- l'accompagnement de femmes vers l'emploi par le biais des BAIE (Bureaux d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi) des CIDFF ;
- les actions de formation (ex. DPP) destinées aux femmes ayant connu des périodes d'interruption d'activité ;
- la production d'outils : « guide repère pour l'insertion des femmes », « journal de bord des apprentissages », pour valoriser les acquis informels et formels des femmes.

**Ils contribueront à ces expérimentations en concertation avec les Conseils Généraux et les Caisses d'Allocations Familiales :**

- en établissant un état des lieux régional sur la typologie des publics bénéficiaires du CLCA, qui établira un focus sur le nombre de personnes basculant du CLCA vers le RSA et sur les freins spécifiques rencontrés par ces publics ;
- en mobilisant le programme orientation et particulièrement le bilan de compétences aux femmes bénéficiaires du CLCA ;
- en ouvrant les programmes de professionnalisation aux femmes en CLCA pour maintien et développement des compétences professionnelles contribuant au retour à l'emploi ;
- en mettant en œuvre des programmes « compétences clés » pour consolider et développer les savoirs généraux et préparer le retour à l'emploi de manière progressive ;
- en expérimentant une action de formation dans le cadre du Plan Régional de Formation prenant en compte les contraintes des femmes en CLCA ;
- en réalisant une enquête auprès des bénéficiaires du CLCA, notamment sur leur projet de vie et sur les freins à sa réalisation.
- en mobilisant les CIDFF en charge d'un BAIE (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi) et signataires d'une convention avec Pôle Emploi sur l'attention spécifique à porter à l'accès aux formations de ce public ;
- en sensibilisant les entreprises aux conditions permettant un retour à l'emploi satisfaisant pour les salariées (maintien du lien avec l'entreprise, préparation du retour dans l'emploi, aide à la résolution des problèmes de garde d'enfants).

**Article 4 – Réaliser l'égalité professionnelle au sein du Conseil Régional Nord Pas-de-Calais et des services déconcentrés de l'Etat en région**

L'Etat et le Conseil Régional, réunis dans le Comité Régional des Employeurs Publics, s'accordent sur le besoin de mettre en place des actions déterminées, dans la fonction publique, sur les thèmes suivants : organisation du temps de travail, promotion et carrières des femmes, lutte contre les discriminations et les stéréotypes, et politique managériale,



dont la formation de l'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre,

- le Conseil Régional Nord – Pas de Calais a réalisé un Rapport de Situation Comparée permettant de mettre en lumière la situation des femmes et des hommes au sein de l'Institution régionale, à la fois au sein des services centraux, des ports et des lycées régionaux ; Prenant appui sur ces analyses partagées par l'ensemble des acteurs, les services de la Région ont élaboré un plan d'actions « égalité femmes-hommes ».
- l'Etat, par le biais de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, s'engage à mobiliser l'ensemble des services départementaux et régionaux au travers du PRSEFH (Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes), déclinaison de la démarche nationale PROGRE (Programme général de responsabilisation pour l'égalité). Les trois axes expérimentaux seront alors traités tant vis à vis du public qu'en interne.

Dans le même temps, et en complément de cette approche globale, la Direction des ressources humaines du Conseil régional s'est engagée à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans des axes particuliers de sa politique :

1. en matière d'apprentissage, par le recrutement d'apprenties sur des métiers traditionnellement réservés aux hommes et d'apprentis sur des métiers traditionnellement réservés aux femmes ;
2. en matière de recrutement, en veillant à une mixité dans les jurys de recrutement d'une part, et en féminisant l'ensemble des fiches de poste d'autre part ;
3. en matière de communication interne en féminisant l'ensemble des documents de communication interne à l'Institution (plaquettes de communication, intranet, journal interne...).

Le Conseil Régional poursuit ses efforts pour réaliser l'égalité professionnelle au sein de ses services, en mettant l'accent sur les volets suivants :

4. la composition des effectifs : en veillant à promouvoir la mixité dans l'ensemble des équipes, quel que soit leur domaine de compétences (administratif, technique...) ;
5. le temps de travail : en apportant une attention particulière à la conciliation vie-professionnelle/vie privée ;
6. les promotions : en favorisant la promotion des femmes et des hommes et favorisant l'accession des femmes aux postes à responsabilité où elles sont actuellement moins représentées ;
7. les rémunérations ;
8. les formations : en veillant à ce que les femmes et les hommes bénéficient de la formation au service du développement de leurs compétences.

L'objectif de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conduit à la mise en place d'une « Commission Egalité Femmes-Hommes » rattachée au Comité Technique Paritaire Central.

Le Conseil Régional place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de sa politique contractuelle avec l'ensemble des partenaires régionaux.

## **Article 5 – Pilotage, suivi et évaluation**

Le comité de pilotage régional est constitué du Préfet de région ou de son représentant, du Président du Conseil régional ou de son représentant, du Recteur ou de son représentant, de la DIRECCTE ou de son représentant, de la DRDFE, du Directeur Régional de Pôle emploi ou de son représentant, des organisations syndicales et patronales, du Président du Conseil général du Nord ou de son représentant, du Président du Conseil général du Pas-de-Calais ou de son représentant. Le comité suit la mise en œuvre de la convention et garantit l'évaluation de l'expérimentation.

Selon les sujets à l'ordre du jour il associe la CAF, les Présidents d'universités mobilisées sur les expérimentations, les collectivités territoriales de la région ayant signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, l'ARACT, l'AFPA.

Il s'appuie sur une équipe projet constitué des services de l'Etat concernés avec la DRDFE (DIRECCTE, DRJSCS, Rectorat), de l'ARACT, des services du Conseil Régional, des partenaires sociaux, de la CAF, des Universités, du CESER et d'experts mobilisés selon les sujets traités.

L'équipe projet régionale met en place l'organisation de projets, établit un calendrier, met en œuvre le plan d'action, met en place les modalités d'évaluation.

L'évaluation permet de mesurer les effets des actions expérimentales. Elle comporte :

- des mesures dédiées à un pilotage plus opérationnel : sur ce point le suivi de la participation aux actions, le suivi des choix d'orientation, le suivi du retour à l'emploi
- des enquêtes spécifiques
- des études monographiques : si possible sur des études de cohorte

## **Article 6 – Financement**

Pour assurer la mise en œuvre des programmes d'expérimentation, un appel à projets sera établi par les Services de l'Etat en région, après validation par le comité de pilotage national.

Les actions entrant dans le cadre de l'expérimentation seront financées par des contributions de l'Etat, de la Région, et de tout autre partenaire public ou privé intéressé.

La participation de l'Etat sera assurée via la mobilisation de crédits du fonds social européen, complétée par des crédits budgétaires, gérés par le préfet

Une convention de financement sera conclue à cet effet.

## **Article 7 – Communication**

Les expérimentations font l'objet d'une communication officielle « grand public » arrêtée par les parties signataires. Cette communication est destinée à rendre compte des avancées et des résultats obtenus par les démarches engagées.

La communication à destination des partenaires de l'opération est arrêtée en commun.

En dehors de cette communication conjointe, les parties s'informent réciproquement des actions de communication qu'elles comptent mettre en œuvre.

## **Article 8 – Durée de la convention**

La présente convention prend effet le 12 novembre 2012 et prend fin à l'issue des expérimentations en régions. Elle peut être modifiée ou complétée par avenant accepté par les signataires.

Fait à Marcq-en-Barœul en quatre exemplaires originaux, le 12 novembre 2012

en présence de

**Madame Najat VALLAUD-BELKACEM**

Ministre des Droits des Femmes  
Porte-parole du Gouvernement

**M. Dominique BUR**

Préfet de la Région  
Nord Pas-de-Calais  
Préfet du Nord

**M. Pierre de SAINTIGNON**

Premier Vice-président  
du Conseil régional  
Nord - Pas de Calais

**M. Jean-Jacques POLLET**

Recteur de l'Académie de Lille  
Chancelier des Universités