



ACCORD CADRE NATIONAL  
ENTRE L'ÉTAT ET POLE EMPLOI  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2015-2018

Entre,

Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, situé 14, avenue Duquesne 75007 Paris

Représenté par Mme Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, située 14 avenue Duquesne 75007 Paris

Représenté par Mme Stéphanie Seydoux, cheffe du service aux droits des femmes et à l'égalité

Et,

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

Représenté par M. Jean Bassères, Directeur général,

*Vu les 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 ;*

*Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;*

*Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ;*

*Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;*

*Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;*

*Vu le décret n° 2008-1010 du 29 septembre 2008 relatif à l'organisation du service public de l'emploi ;*

*Vu l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*

*Vu l'accord-cadre national du 19 janvier 2005 entre le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle et l'Agence nationale pour l'emploi repris par Pôle emploi ;*

*Vu la convention tripartite pluriannuelle signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unedic et Pôle emploi pour la période 2015-2018 ;*

*Vu la convention tripartite Etat-Cnaf-Pôle emploi sur l'accompagnement au retour à l'emploi des allocataires de la PreParE et du CLCA hors congé parental d'éducation signée le 11 avril 2014 ;*

*Vu la feuille de route du ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 5 décembre 2014 sur la politique des droits des femmes et de l'égalité (bilan 2014 et programme d'actions 2015),*

**Il est convenu ce qui suit :**

## Préambule

**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.

**Pôle emploi**, en tant qu'établissement public employant près de 50 000 agents, au contact des demandeurs d'emploi et des entreprises sur tout le territoire et développant activement des partenariats pour compléter son offre de services, œuvre en faveur des droits des femmes et de l'égalité professionnelle :

- dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, Pôle emploi leur propose des conseils, des prestations, des formations qui correspondent à leurs besoins et à leurs projets au-delà des stéréotypes de genre, et s'engage à lutter contre les freins à l'emploi (santé, mobilité, garde d'enfant, difficultés des parents isolés) qui pour certains touchent plus fréquemment les femmes ;
- dans ses relations avec les entreprises et pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, Pôle emploi veille à favoriser la mixité des métiers, à lutter contre les discriminations à l'embauche, à la qualité des offres d'emplois, et à proposer aux entreprises des profils de demandeurs d'emploi qui ne reproduisent pas les stéréotypes de genre ;
- avec ses partenaires du service public de l'emploi et les opérateurs privés qu'il choisit, Pôle emploi veille à la qualité et à l'efficacité du travail commun, et à la cohérence avec ses propres engagements.

Par ailleurs, à l'égard de ses conseillers, Pôle emploi s'engage pleinement dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux de son organisation, et dans la formation des conseillers

**Le ministère chargé de l'Emploi** s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses priorités, définies pour 2015 dans la feuille de route ministérielle, concernent les politiques publiques (réaliser les conditions effectives de l'égalité professionnelle, 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).

Il s'engage également à contribuer aux actions interministérielles en faveur de l'égalité professionnelle, en particulier à :

- mettre en œuvre la loi du 4 août 2014 susvisée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- lutter contre les violences faites aux femmes ;
- lutter contre la traite des êtres humains.

**Le ministère chargé des Droits des femmes** 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 donc une dynamique interministérielle et partenariale traduite par :

- des relations continues entre le ministère des droits des femmes 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 SDFE 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 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.

Le SDFE s'appuie sur un réseau territorial composé de délégué-e-s régionaux(ales) aux droits des femmes et à l'égalité, placé-e-s sous l'autorité du préfet et de chargé-e-s de mission départementaux(ales) aux droits des femmes et à l'égalité, placé-e-s auprès des DDCS (directions départementales de la cohésion sociale) ou DDCSPP (directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations). Ce réseau est chargé de la mise en œuvre des politiques publiques élaborées au plan national. La déclinaison du présent accord constitue un des éléments de cette mise en œuvre.

**L'accord-cadre national 2013-2014** signé le 28 juin 2013 entre les ministères chargés de l'Emploi, des Droits des femmes, et Pôle emploi prévoyait à la fois de contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion dans les territoires, de faciliter le retour à l'emploi, et de contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires.

**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 européenne 2020, érige l'égalité entre les femmes et les hommes en sujet transversal présent dans l'ensemble des quatre lignes directrices pour l'emploi. Ainsi, les Etats membres ont pour objectif de porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans ;
- la loi de sécurisation de l'emploi (LSE) du 14 juin 2013 renforce notamment la protection contre le temps partiel subi ;
- la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 prévoit 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<sup>1</sup> ;
- le plan national pour l'entrepreneuriat féminin prévoit à la fois de lever les obstacles qui empêchent les femmes de créer et de développer leur entreprise, et de lutter contre les préjugés et les stéréotypes qui les empêchent de se projeter dans la création d'entreprise. L'objectif est de faire progresser de 10 points le taux de femmes entrepreneures, pour atteindre une part de 40 % de femmes entrepreneures en France d'ici 2017.
- la plateforme d'actions pour la mixité des métiers et les différents plans sectoriels ;

---

<sup>1</sup> C'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes.

- le plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée » du 9 février 2015 ;
- la feuille de route 2015-2017 du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale du 3 mars 2015 ;
- les engagements du comité interministériel pour l'égalité et la citoyenneté du 6 mars 2015 et la circulaire interministérielle du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi.

## **Article 1<sup>er</sup> – Objet de l'accord**

**Les signataires** souhaitent poursuivre ensemble cette dynamique avec le présent accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a pour objet de :

- contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement, de formation et d'insertion dans les territoires ;
- contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes (activité réduite, contrats précaires et chômage récurrent) ;
- faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires ;
- faciliter l'entrepreneuriat, et tout particulièrement l'entrepreneuriat féminin.

Les signataires s'engagent à décliner, sur la base d'un diagnostic territorial partagé, ces engagements dans les territoires (régions et départements) et à les faire vivre par des partenariats étroits entre leurs services territoriaux avant la fin de l'année 2015.

## **Article 2 – 1<sup>er</sup> axe : Se donner ensemble les moyens d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les territoires**

### **Développer les coopérations locales**

Les réseaux de délégué-e-s régionaux(ales) et chargé-e-s de mission départementaux(ales) aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les DIRECCTE, et les directions régionales et territoriales de Pôle emploi développent les échanges et la coopération entre eux, ainsi qu'avec les entreprises et avec leurs partenaires, notamment dans le champ de l'insertion.

Ces réseaux contribuent à l'élaboration des plans d'action territoriaux et s'impliquent chacun à leur niveau dans la mise en œuvre.

### **Intégrer les données sur la situation du chômage des femmes et des hommes dans les diagnostics territoriaux partagés**

Comme prévu par la convention tripartite Etat – Unédic – Pôle emploi, Pôle emploi s'appuie sur des diagnostics territoriaux partagés pour développer les complémentarités d'expertise et de ressources externes pour favoriser l'insertion et le retour à l'emploi.

Ces diagnostics territoriaux sont enrichis par des éléments et des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'emploi. Ces éléments quantitatifs et qualitatifs sont fournis par chaque signataire.

Ils permettent aux réseaux des signataires de proposer conjointement des actions concertées et complémentaires, dans le cadre du service public de l'emploi, notamment :

- dans les quartiers de la politique de la ville (QPV) et les zones de revitalisation rurale ;
- sur les métiers en tension ;
- en direction des chômeurs de longue durée.

### **Article 3 – 2<sup>e</sup> axe : Mixité professionnelle**

#### **Former les équipes de Pôle emploi pour intégrer la mixité dans leurs pratiques professionnelles**

**Objectif :** Intégrer la promotion de l'égalité professionnelle femmes – hommes, de la mixité des métiers, et la lutte contre les stéréotypes de genre – qu'ils proviennent du demandeur d'emploi, de l'entreprise ou du conseiller – dans la pratique quotidienne des conseillers.

**Actions :**

Un module de formation des conseillers de Pôle emploi a été élaboré en 2014 par les signataires (annexe 1).

Il constitue une réussite, que les signataires saluent et souhaitent développer et inscrire dans la durée.

Le déploiement de cette formation des conseillers fera l'objet d'un suivi régional et d'un bilan annuel, présenté au conseil d'administration de Pôle emploi.

Un outil de sensibilisation aux enjeux de l'égalité et de la mixité professionnelles à destination des managers et des conseillers sera mis en place et déployé d'ici à la fin de la présente convention.

#### **Développer la mixité des emplois dans les recrutements et dans les actions d'insertion professionnelle**

**Objectif :** Faire évoluer les représentations sur les métiers, en intervenant sur les stéréotypes qu'ils véhiculent et accroître la part de recrutements de femmes ou d'hommes dans des secteurs peu mixtes.

**Actions :**

- ouvrir les possibilités d'orientation et de choix de métiers possibles pour les femmes et les hommes (conseil en évolution professionnelle, méthodes de recrutement non discriminantes telles que la méthode de recrutement par simulation (MRS)...)
- lutter contre les stéréotypes de genre dans les actions proposées aux demandeurs d'emploi ;
- sensibiliser à la mixité les entreprises lors des recrutements, en particulier dans les secteurs en tension, et diffuser les bonnes pratiques ;
- développer des initiatives en application du plan d'action pour la mixité et des plans sectoriels.

## **Article 4 – 3<sup>e</sup> axe : Faciliter l'accès et le retour à l'emploi des femmes, en agissant sur les freins à l'emploi, la qualité des emplois, et la création d'entreprise**

Outre les freins communs aux femmes et aux hommes tels que le faible niveau de qualification, les problèmes de mobilité géographique, de santé et de logement, les femmes sont, en pratique, davantage confrontées à la nécessité d'articuler vie familiale et vie professionnelle. Ces contraintes ont un effet visible sur le taux d'activité des femmes.

Agir sur les freins à l'emploi des femmes doit contribuer à augmenter leur taux d'activité à hauteur des objectifs fixés par l'Union européenne à horizon 2020 et à améliorer la qualité de l'emploi des femmes (activité réduite, contrats précaires et chômage récurrent).

### **Renforcer les coopérations existantes et en nouer de nouvelles pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des femmes**

Parmi les actions à développer sur les territoires, Pôle emploi s'appuie sur les partenariats en cours avec les autres opérateurs du service public de l'emploi pour réduire les difficultés rencontrées par les femmes dans l'accès à l'emploi ou pour la reprise d'activité.

L'expertise des Missions locales en matière d'accompagnement socioprofessionnel peut être mobilisée en réponse à des problématiques quotidiennes et sociales, parallèlement aux démarches vers l'emploi effectuées avec Pôle emploi.

La combinaison des offres de services des Missions locales et de Pôle emploi fait l'objet d'un projet local de coopération avec une attention particulière portée à la situation des jeunes femmes et les inégalités qu'elles connaissent sur le marché du travail.

Pôle emploi s'appuie également sur son partenariat avec les conseils départementaux pour l'accompagnement global, dans le cadre du protocole national entre Pôle emploi, la DGEFP et l'Assemblée des départements de France du 1<sup>er</sup> avril 2014, qui permet une prise en charge conjointe des besoins sociaux et professionnels par un conseiller de Pôle emploi et par un professionnel du travail social du conseil départemental. Ce protocole engage à développer une base de ressources sociales pour réduire les freins périphériques à l'emploi (mobilité géographique, problématiques de santé, logement, garde d'enfants,...). Cette base élaborée avec le conseil départemental et ses partenaires recense les actions et ressources disponibles sur le territoire autour de sept thématiques de freins. Elle permet ainsi à chaque conseiller de Pôle emploi de proposer des solutions portées par les différents acteurs du territoire dans le domaine social tels que les structures associatives, les caisses d'allocations familiales, les collectivités,... Elle pourra être complétée par des ressources sociales en lien avec les difficultés rencontrées par les femmes.

Les partenaires s'engagent à rechercher des coopérations sur les territoires avec les acteurs impliqués dans le domaine social tels que les caisses d'allocations familiales ou les structures associatives, pour réduire les freins à l'emploi (mobilité géographique, problématiques de santé, logement, garde d'enfants).

Pôle emploi mettra en œuvre la convention signée en avril 2014 avec la CNAF permettant d'accompagner les parents allocataires de la PreParE vers une reprise d'activité, en mobilisant les services adaptés.

## **Faciliter l'entrepreneuriat féminin : un levier vers l'emploi**

Les signataires s'engagent à agir pour développer l'entrepreneuriat féminin en accompagnant les femmes dans leur démarche de création d'entreprise.

Des actions visant à faciliter la création d'entreprise sont conduites :

- en prenant appui sur le plan gouvernemental « Entreprendre au féminin » et les associations dédiées ;
- en coopération avec les actions associatives locales ;
- en sollicitant les partenariats déjà institués.

## **Contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois**

Afin d'améliorer la qualité de l'emploi des femmes, les signataires s'engagent à développer des initiatives dans le cadre du service public de l'emploi, avec les acteurs territoriaux, les employeurs et les partenaires sociaux.

## **Article 5 - Gouvernance, indicateurs, communication**

Les signataires s'engagent à concevoir collectivement un **plan de communication** qui intègre en particulier les événements et moments clés relatifs à la mixité professionnelle. Les outils de communication communs et tous les documents réalisés dans le cadre de cet accord intégreront les logos des signataires.

Une communication sur la mise en œuvre de l'accord sera systématiquement présentée au cours des services publics de l'emploi régionaux (**SPER**) ou départementaux (**SPED**), les axes de travail portés dans la convention ont vocation à être intégrés dans ces instances.

Le pilotage et le suivi du présent accord sont réalisés par un **comité de suivi et de pilotage national** qui se réunira au moins **deux fois dans l'année**, a minima pour la réalisation de bilans intermédiaire et annuel. Il est composé de Pôle Emploi, de la DGCS/SDFE et de la DGEFP. Il examine la mise en œuvre des actions prévues par le présent accord, et leurs effets sur les territoires.

Les **comptes-rendus des comités de suivi et de pilotage** sont transmis par les signataires en interne pour que les différents niveaux territoriaux puissent en prendre connaissance.

Les signataires du présent accord s'engagent à renforcer l'**animation de leurs réseaux** et à coordonner leurs actions en organisant des **sessions d'information et d'échanges** sur le présent accord et sur ses déclinaisons régionales et départementales. Ils assurent un suivi régulier des actions mises en place, de façon conjointe ou par chacun des réseaux.

Des **indicateurs** sont relevés et analysés dans le cadre du comité de pilotage national. Ils servent également de support pour l'évaluation de toute convention déclinée sur les territoires. En font partie :

- le nombre de conseillers de Pôle emploi ayant suivi, dans l'année, et en cumul pendant la durée de l'accord, la formation sur la mixité professionnelle mise en œuvre par Pôle emploi, et leur degré de satisfaction ;

- le nombre d'actions spécifiques dédiées aux femmes co-réalisées entre les agences Pôle emploi,, les déléguées régionales et chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, et les DIRECCTE ;
- le nombre de femmes intégrées de façon générale dans les plans d'action locaux mentionnés par le présent accord ;
- l'évolution de la part des femmes dans les différentes actions pour l'emploi menées dans le cadre du présent accord et par chacun des signataires.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018. Il fait l'objet d'une évaluation en fin de convention.

Fait à Paris, le .....**27 AVR**.....2015

*En trois exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.*

**Pour le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**



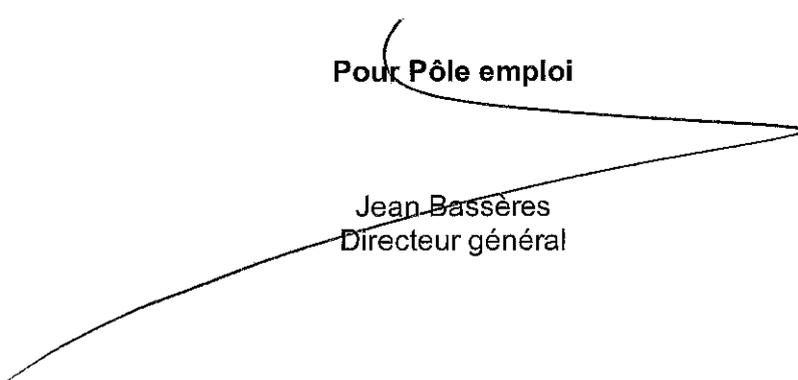
Emmanuelle Wargon  
Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

**Pour le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes**



Stéphanie Seydoux  
Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité

**Pour Pôle emploi**



Jean Bassères  
Directeur général



pôle emploi

FILIERE RELATION DE SERVICES

Information CPNF : 11 juin 2014

**Renforcer l'égalité professionnelle et accompagner la mixité des emplois**

CRSCME

Date de création : 02/2014

Pourquoi cette formation	Pôle emploi a signé un accord cadre national sur l'égalité professionnelle avec les représentants de l'Etat (DGCS et DGEFP). Celui-ci prévoit une coopération pour contribuer à réduire les inégalités entre femmes et hommes, en participant à des actions concrètes sur les territoires, pour diversifier et améliorer les possibilités et conditions d'accès au marché du travail
Public	Tout conseiller en situation de suivre, d'accompagner des demandeurs d'emploi ou de conseiller des entreprises
Prérequis	Néant
Objectif(s) opérationnel(s)	A l'issue de la formation, les conseillers seront en capacité de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion dans les territoires</li> <li>- Faciliter le retour à l'emploi et contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires</li> <li>- Intégrer l'égalité professionnelle dans ses actions au quotidien</li> <li>- Mobiliser les leviers d'action existants ou à créer pour favoriser l'égalité professionnelle et la mixité des emplois</li> </ul>
Objectif(s) pédagogique(s) de la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre conscience du poids et de l'impact des stéréotypes sexistes dans la dynamique de l'accès à l'emploi</li> <li>- Comprendre les enjeux et les bénéfices de l'égalité professionnelle</li> <li>- Identifier les leviers d'action existants ou en créer pour favoriser l'égalité professionnelle et la mixité des emplois</li> </ul>
Principaux éléments de contenu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les idées reçues sur les métiers « féminins et masculins » et sur l'accès et l'exercice sexué des métiers</li> <li>- Les stéréotypes : causes et conséquences</li> <li>- Les facteurs de réussite ou les freins potentiels à la mixité des emplois</li> <li>- Les connaissances à acquérir sur la mixité des emplois (concepts clés) et les différents textes régissant cette problématique (l'accord cadre national, la feuille de route du Ministère du travail ...)</li> <li>- Présentation des différents acteurs locaux (DIRECCTE, les associations, les collectivités territoriales...) et la place du conseiller Pôle emploi</li> <li>- Les actions réalisables en direction des demandeurs d'emploi, des entreprises : les leviers d'action à mobiliser (MRS, ROC, orientations, actions de formation...)</li> </ul>

Méthodes pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apports</li> <li>• mise en situation</li> <li>• étude de cas</li> <li>• travail en groupe</li> </ul>
Durée	1 jour + 1 jour d'échange de pratique deux mois après la formation
Effectif	Minimum : 10 Maximum : 12
Intervenant / organisme	Formateur interne Possibilité d'intervention de représentants du Ministère du Droit des Femmes et du chargé de mission régional Pôle emploi lors de l'échange de pratique
Suivi à prévoir	Echange avec l'ELD sur les actions à mener
Matériel	Nécessaire au déroulement de la session (paperboard, ordinateur, vidéos à visionner, enceintes)
Documents de référence	Accord cadre National