



PRÉFET DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



Convention régionale entre l'Etat et Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2015-2018

Conclue entre :

L'ÉTAT

Représenté par Michel JAU, Préfet de la région Centre – Val de Loire

Et

PÔLE EMPLOI CENTRE – VAL DE LOIRE

Représenté par Jean-Marc VERMOREL, Directeur régional de Pôle emploi Centre-Val de Loire, 3A rue Pierre-Gilles de Gennes, 45035 Orléans Cedex 1

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^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

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 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),

Vu l'accord-cadre national du 27 avril 2015 entre le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et Pôle emploi ;

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

1. Contexte

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des enjeux du Service Public de l'Emploi (SPE) et des politiques publiques.

Pôle emploi est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placée sous l'autorité du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, régie par les articles L.5312-1 à L.5312-14 et R.5312-1 à R.5312-30 du code du travail, dont le siège social est situé au 1, avenue du Docteur Gley, 75987 Paris Cedex. Née de la fusion entre les ASSEDICS et l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Pôle emploi a été créé par la loi du 13 février 2008. Il constitue désormais l'opérateur public de référence du marché de l'emploi.

Les missions de Pôle emploi sont :

- d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes les actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle
- de verser les allocations des demandeurs d'emploi indemnisés
- de prospecter le marché du travail en allant au devant des entreprises
- de conseiller et d'aider les entreprises dans leurs recrutements

Organisé sur 4 niveaux : national, régional, territorial et local, Pôle emploi agit au plus près des territoires pour favoriser l'adaptation des politiques de l'emploi aux besoins des demandeurs d'emploi, des employeurs et des collectivités territoriales.

En janvier 2015, le réseau Pôle emploi Centre-Val de Loire est constitué de 1 800 collaborateurs et assure un maillage conséquent de la région avec :

- 1 direction régionale
- 6 directions territoriales
- 6 agences de services spécialisés portant les dispositifs particuliers, et notamment l'accompagnement des contrats de sécurisation professionnelle et la Méthode de Recrutement par Simulation¹ (MRS).
- 33 agences locales

En tant qu'établissement public au contact des demandeurs d'emploi et des entreprises sur tout le territoire et développant activement des partenariats pour compléter son offre de services, Pôle emploi 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'emploi, 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

La DIRECCTE Centre-Val de Loire s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ses priorités, s'articulent autour :

- de la mise en œuvre d'actions concrètes auprès des entreprises pour favoriser les conditions effectives de l'égalité professionnelle,
- de l'augmentation du taux d'activité des femmes,
- d'actions pour favoriser la mise en œuvre du plan mixité des métiers.

¹ Développée par Pôle emploi, la MRS permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme de la personne. Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail, la MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis, à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste.

Elle 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.

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) : elle met en œuvre la politique du gouvernement : promouvoir et 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 partenariale traduite par :

- des relations continues entre la DRDFE et les services, institutions, associations 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 et de l'Égalité (SDFE) propose, met en œuvre et évalue, en relation avec les acteurs 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.

La DRDFE agit en complémentarité avec les délégué-e-s 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 de la présente convention 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 mixtes²
 - 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
 - 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.
 - l'accord-cadre national en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2015–2018 du 27 avril 2015 entre le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et Pôle emploi ;

2. Etat des lieux national

En France, la place des femmes sur le marché du travail progresse nettement depuis plusieurs années. Leur taux d'emploi en 2013 était de 60.4% pour les 15 à 64 ans contre 67.8% pour les hommes. De plus, elles représentent 47.8% de la population active française estimée à 28,6 millions de personnes en 2013³.

Toutefois, cette évolution ne suffit pas à masquer les inégalités persistantes. En effet, les représentations collectives constituent un obstacle important à l'égal accès des femmes et des hommes à la vie professionnelle et sont souvent déterminantes dans les choix d'orientation professionnelle :

- 45.4% des femmes actives occupent des postes d'employés (contre 12.7% des hommes)⁴. Les femmes sont surreprésentées dans certains métiers (service, éducation, action sanitaire et sociale). La moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles contre 20 des 87 familles pour les emplois occupés par les hommes
- 9.9% des femmes salariées occupent un emploi sous le statut « Contrat à durée déterminée » contre 6.3% des hommes⁵
- 30.6% des femmes occupent un emploi à temps partiel contre 7.2% des hommes⁶
- 9.7% des femmes sont en situation de sous-emploi contre 3.5% des hommes⁷.

² C'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes.

³ INSEE – France, portrait social – édition 2014

⁴ INSEE – enquêtes Emploi 2013

⁵ INSEE – enquêtes Emploi 2013

⁶ INSEE – France, portrait social – édition 2014

Depuis 1975, le chômage des hommes était inférieur à celui des femmes. Depuis le 3^{ème} trimestre 2012 le taux de chômage des hommes dépasse celui des femmes : au 2^{ème} trimestre 2015, 10,5%⁸ pour les hommes contre 9,4%⁸ pour les femmes.

Cette situation est due à la suppression d'emplois liée à la crise économique qui a touché davantage les secteurs d'activités où les hommes sont plus nombreux. Instaurer une plus grande mixité des métiers permettrait à la fois de lutter contre le chômage des femmes ainsi que contre celui des hommes en offrant à chacun des perspectives professionnelles plus larges.

3. Etat des lieux local

La région a une population de 2 577 474⁹ habitants.

Le taux de chômage sur le territoire est de 9,6%¹⁰ au 1^{er} trimestre 2015 contre 10,0 %¹⁰ en moyenne dans les autres régions de province. Le taux d'emploi des femmes dans la population active est de 62,0%¹¹ pour les 15 à 64 ans contre 67,9%¹¹ pour les hommes.

D'importants efforts doivent être réalisés pour atteindre un taux d'emploi de 75% de la population âgée de 15 à 64 ans en 2020 (objectif prévu par la stratégie Europe 2020).

Structure de la population en 2012 en région Centre-Val de Loire :

En 2012, dans la population de 15 ans ou plus, les femmes représentent 22,2%¹² des agriculteurs exploitants, 29,4%¹² des artisans, commerçants et chefs d'entreprises, 38,1%¹⁷ des cadres et professions intellectuelles supérieures, 52,1%¹² des professions intermédiaires, 78,6%¹² des employés, 21,6%¹⁷ des ouvriers, 54,9%¹² des retraités et 61,1%¹² des autres personnes sans activité professionnelle.

Les femmes sont plus diplômées que les hommes. 22,5%¹³ des femmes non scolarisées de 15 ans ou plus sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur contre 20,3%¹³ des hommes. Cependant, elles occupent moins souvent des postes qualifiés.

Par ailleurs, il subsiste des inégalités salariales fortes entre les femmes et les hommes : en moyenne – 23% en 2010¹⁴. Ces inégalités s'expliquent par des différences relatives aux secteurs d'activité en partie liées au manque de mixité des métiers, aux catégories socioprofessionnelles, aux conditions d'emploi.

L'accès aux responsabilités et le développement de carrière suivent le même mouvement puisque les femmes occupent moins de quatre emplois salariés de cadre sur dix et représentent 30% des créateurs d'entreprises alors qu'elles constituent 48% de la population active. En France de province, la proportion de créatrices s'établit à 31,5%.

Cette difficulté d'accès à l'emploi n'est en rien liée à une moindre réussite scolaire des jeunes filles. En effet, ces dernières ont de meilleurs résultats scolaires du primaire à la terminale, quelles que soient les orientations choisies.

⁷ INSEE – enquêtes Emploi 2013

⁸ INSEE – Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus *Source : Insee, enquête Emploi*

⁹ INSEE – Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2014)

¹⁰ INSEE – Taux de chômage localisés trimestriels

¹¹ INSEE – Chiffres clés – Population active (sources : RP2007 et RP2012 exploitations principales).

¹² INSEE – Population de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle (sources : RP2007 et RP2012 exploitations complémentaires)

¹³ INSEE – Chiffres clés – Diplômes-Formation (source : RP2012 exploitations principales).

¹⁴ INSEE - Analyses Centre N°4 Octobre 2014 – Des écarts persistants face à l'emploi entre les femmes et les hommes en région Centre

Article 1 – Objet de la convention régionale

Les signataires régionaux souhaitent poursuivre l'impulsion nationale avec la présente convention en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle 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 des femmes.

Les actions à mener seront formalisées et priorisées dans une feuille de route annuelle. Le contenu de ce document sera élaboré par le Comité de suivi et de pilotage régional de la présente convention.

Cette convention régionale s'inscrit également dans le cadre :

- des suites de la convention « Territoire d'excellence »
- du Plan d'action régional en faveur de l'entrepreneuriat au féminin signé le 19 décembre 2014 et de l'accord-cadre national en faveur de l'entrepreneuriat des femmes signé le 5 février 2015 par l'Etat et la Caisse des dépôts et des consignations.
- de la Convention régionale « Promotion de l'égalité et du respect entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans le système éducatif et universitaire » signée le 13 novembre 2013.

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

Article 2 – 1^{er} 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

La DRDFE et les délégué-e-s 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.

Conformément à l'article L6111-3 du code travail : « *Le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.* »

En tant que signataire du cahier des charges régional du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et de conventions territoriales associées, Pôle emploi s'engage à respecter cet article.

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 (SPE), notamment :

- dans les Quartiers de la Politique de la Ville (QPV) et les Zones de Revitalisation Rurales (ZRR),
- sur les métiers en tension,
- en direction des chômeurs de longue durée.

Article 3 – 2^e 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 de l'accord cadre national en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2015-2018 (annexe 1).

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.

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^e 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 sera mobilisée en réponse à des problématiques quotidiennes et sociales, en lien aux démarches vers l'emploi effectuées avec Pôle emploi.

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^{er} 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 est signataire de l'accord cadre national Etat-CNAF-Pôle emploi d'avril 2014 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 en lien avec la convention régionale pour l'entrepreneuriat féminin signée le 19 décembre 2014.

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

Une communication sur la mise en œuvre de la convention 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. Une réunion sera consacrée à l'analyse quantitative et qualitative de la situation des femmes et des actions qui peuvent être mise en œuvre pour atteindre les objectifs définis.

Pilotage

Le pilotage et le suivi de la présente convention sont réalisés par un **Comité de suivi et de pilotage régional** qui se réunira au moins **deux fois dans l'année**, a minima pour la réalisation de bilans intermédiaires et annuels. Il est composé de Pôle emploi, de la DRDFE et de la DIRECCTE. Ce Comité définit les actions prioritaires à mettre en œuvre, examine les effets des actions prévues dans la présente convention et détermine les nouvelles actions à engager ; ces actions seront inscrites dans une feuille de route annuelle et annexée à la présente convention.

Le compte rendu du Comité de suivi et de pilotage régional devra être adressé aux signataires de la présente convention et au Comité de suivi et de pilotage national.

Les signataires de la présente convention s'engagent à renforcer l'animation de leurs réseaux et à coordonner leurs actions en organisant des sessions d'information et d'échanges sur la présente convention et sur ses déclinaisons 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 régional. 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 la convention, 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 délégué-e-s départementaux-ales 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 la présente convention,
- l'évolution de la part des femmes dans les différentes actions pour l'emploi menées dans le cadre de la présente convention et par chacun des signataires.

Communication

Les signataires de la présente convention s'engagent à s'informer mutuellement, avant toute communication externe sur la présente convention, quels qu'en soient la forme, le support et l'origine.

Ils pourront organiser, dans une démarche concertée, des manifestations communes, des documents, des supports web etc.

Les outils de communication communs et tous les documents réalisés dans le cadre de cette convention intégreront les logos des signataires.

Article 6 - Date d'effet et durée de la convention

La présente convention prend effet à date de signature, pour une durée de 3 ans et prendra fin au 31 décembre 2018.

Article 7 - Révision de la convention

La présente convention est révisée de plein droit en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Ces modifications sont réalisées par voie d'avenant.

Des fiches actions pourront compléter la présente convention afin de décliner opérationnellement les axes de travail prévus d'année en année.

Article 8 - Résiliation de la convention

Il pourra être mis fin à la présente convention :

- soit à la demande de l'une des parties :

La présente convention peut être résiliée à la demande de l'une ou l'autre des parties à l'expiration du préavis d'une durée de 6 mois, envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires de la convention ;

- soit en cas de manquement(s) de l'un ou l'autre des signataires à tout ou partie de ses engagements contractuels.

En cas de non respect de l'une ou l'autre des parties des obligations contractuelles nées de la présente convention, la partie lésée, après avoir constaté le(s) manquement(s), met en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, la partie auteure des manquements d'exécuter correctement ses engagements contractuels et ce dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier.

En cas de mise en demeure restée sans effet dans ce délai, la partie lésée pourra mettre fin à la présente convention moyennant un préavis de 6 mois à compter de la date de réception de la décision par la partie auteure du ou des manquement(s). Cette résiliation n'ouvre droit à aucune indemnité.

Fait à Orléans, le 7 octobre 2015

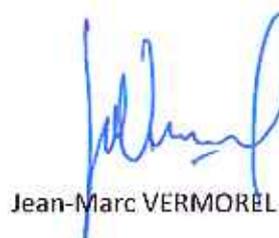
En deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Le Préfet de la région Centre – Val de Loire



Michel JAU

Le Directeur régional de
Pôle emploi Centre-Val de Loire



Jean-Marc VERMOREL

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 et de conseiller des entreprises
Objectif(s) opérationnel(s)	A l'issue de la formation, les conseillers seront en capacité de : <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion dans les territoires - 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 - Intégrer l'égalité professionnelle dans ses actions au quotidien - Mobiliser les leviers d'action existants ou à créer pour favoriser l'égalité professionnelle et la mixité des emplois
Objectif(s) pédagogique(s) de la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre conscience du poids et de l'impact des stéréotypes sexistes dans la dynamique de l'accès à l'emploi - Comprendre les enjeux et les bénéfices de l'égalité professionnelle - Identifier les leviers d'action existants ou en créer pour favoriser l'égalité professionnelle et la mixité des emplois
Principaux éléments de contenu	<ul style="list-style-type: none"> - L'application et la mise en œuvre de l'accord cadre - Les idées reçues sur les métiers « féminins et masculins » et sur l'accès et l'exercice sexué des métiers - Les stéréotypes : causes et conséquences - Les facteurs de réussite ou les freins potentiels à la mixité des emplois - 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 ...) - Présentation des différents acteurs locaux (DIRECCTE, les associations, les collectivités territoriales...) et la place du conseiller Pôle emploi - Les actions réalisables en direction des demandeurs d'emploi, des entreprises : les leviers d'action à mobiliser (MRS, ROC, orientations, actions de formation...)
Méthodes pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Apports • mise en situation • étude de cas • travail en groupe
Durée	1 jour + 1 jour d'échange de pratique deux mois après la formation
Effectif	Minimum : 10 Maximum : 12