



**PROTOCOLE D'ACCORD RÉGIONAL
POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE ET DE
L'AGROALIMENTAIRE
2012 – 2017**



Protocole d'accord régional pour agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie dans les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

2012 – 2017

Entre :

- L'Etat, représenté par Michel LALANDE, Préfet de la région Basse-Normandie, Préfet du Calvados,
- L'Académie de Caen, représentée par Ali SAIB, Recteur de l'académie de Caen, chancelier de l'Université,
- L'autorité académique de l'enseignement agricole, représentée par Yves GEFFROY, Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt,
- La Région Basse-Normandie, représentée par Laurent BEAUVAIS, Président,

Et :

- La Chambre Régionale d'Agriculture de Normandie, représentée par Daniel GENISSEL, Président,
- La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA), représentée par Pascal FERREY, Président,
- L'Association Normande des Entreprises Alimentaires (ANEA), représentée par Bertrand DECLOMESNIL, Président,
- L'Association Régionale pour le Développement de l'Emploi et des Formations dans les industries alimentaires (ARDEFA), représentée par Bertrand DECLOMESNIL, Président,
- Pôle Emploi, représenté par Bruno POIRIER, Directeur régional,
- L'Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture (APECITA), représentée par Jean-Marie BLIN, Président,
- VIVEA Nord-Ouest, représenté par Roger HAMEL, Président,
- Le Fonds national d'Assurance Formation des salariés des Entreprises et Exploitations agricoles (FAFSEA) représenté par Pierre ABRAHAMSE, Président,
- L'Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (AREFA), représentée par Michel MERIENNE, Président,
- Le Conseil Régional de l'Enseignement Agricole Privé (CREAP), représenté par Patrice GRANDJACQUES, Président,
- Les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation professionnelle Agricoles (EPLEFPA), représentés par Mélanie COQUELET, chargée d'insertion égalité pour l'enseignement agricole,

- La Fédération Régionale des Maisons Familiales et Rurales (MFR), représentée par Didier COUSIN, Président,
- L'Union Nationale Rurale d'Education et de Promotion (UNREP), représentée par Pascal FRUCHART, Délégué Régional,
- La Mutualité Sociale Agricole de l'Orne, représentée par Georgette ROUSSELET, Présidente,
- L'Union Professionnelle Régionale de l'Agroalimentaire de Basse-Normandie (UPRA-CFDT) représentée par Philippe LEGRAIN, Secrétaire de l'Union Professionnelle,
- La Confédération Paysanne représentée par Guy BESSIN, porte-parole pour la Basse-Normandie,
- La Coordination Rurale représentée par Yves LEBAUDY, Président,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière (FGTA FO) représentée par Michel BEAUGAS, Secrétaire fédéral,
- Le Groupement Régional des Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (GR ASAVPA) représenté par Jacky LEVESQUE, Président,
- Les Services de Remplacement représentés par Laurence LUBRUN, Administratrice régionale,
- Le Conseil des chevaux de Basse-Normandie représenté par Paul ESSARTIAL, Président,
- La Mutualité Sociale Agricole des Côtes Normandes, représentée par Marie-Claire QUESNEL, Présidente,
- La Fédération Régionale Familles Rurales représentée par Hélène CARNET, Présidente,
- Le Syndicat CFTC - Agriculture Basse-Normandie, représenté par Jean-Marie BLIN, Secrétaire général.

VU

La loi du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » qui établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

La loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ;

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

L'accord collectif national « égalité professionnelle et salariale en agriculture » signé le 29 octobre 2009 entre la FNSEA et les organisations syndicales représentatives de salariés de l'agriculture ;

La convention nationale interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2006/2011) ;

La convention régionale pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2007/2012).

- La Fédération Régionale des Maisons Familiales et Rurales (MFR), représentée par Didier COUSIN, Président,
- L'Union Nationale Rurale d'Education et de Promotion (UNREP), représentée par Pascal FRUCHART, Délégué Régional,
- La Mutualité Sociale Agricole de l'Orne, représentée par Georgette ROUSSELET, Présidente,
- L'Union Professionnelle Régionale de l'Agroalimentaire de Basse-Normandie (UPRA-CFDT) représentée par Philippe LEGRAIN, Secrétaire de l'Union Professionnelle,
- La Confédération Paysanne représentée par Guy BESSIN, porte-parole pour la Basse-Normandie,
- La Coordination Rurale représentée par Yves LEBAUDY, Président,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière (FGTA FO) représentée par Michel BEAUGAS, Secrétaire fédéral,
- Le Groupement Régional des Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (GR ASAVPA) représenté par Jacky LEVESQUE, Président,
- Les Services de Remplacement représentés par Laurence LUBRUN, Administratrice régionale,
- Le Conseil des chevaux de Basse-Normandie représenté par Paul ESSARTIAL, Président,
- La Mutualité Sociale Agricole des Côtes Normandes, représentée par Marie-Claire QUESNEL, Présidente,
- La Fédération Régionale Familles Rurales représentée par Hélène CARNET, Présidente.

vu • le syndicat CFTC Agriculture Basse-Normandie, représenté par J.-M. BLIN, Secrétaire Général,

La loi du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » qui établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

La loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ;

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

L'accord collectif national « égalité professionnelle et salariale en agriculture » signé le 29 octobre 2009 entre la FNSEA et les organisations syndicales représentatives de salariés de l'agriculture ;

La convention nationale interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2006/2011) ;

La convention régionale pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2007/2012).

- PREAMBULE -

Préalablement à la conception de ce protocole d'accord régional pour agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie en Basse-Normandie, des données statistiques sont recueillies par les services de la DRAAF et de la MSA pour les métiers de l'agriculture, et par l'Observatoire Emploi Formation des Industries Alimentaires de Normandie, animé par l'ARDEFA à la demande du Conseil Régional de Basse-Normandie, pour les métiers de l'agroalimentaire.

Des études qualitatives et quantitatives ont été menées en Basse-Normandie sur la place des filles et des femmes dans les secteurs de l'agriculture :

- L'Étude-action VIVEA : « Comment agir pour améliorer l'accès à la formation des femmes en agriculture ? » menée sur trois régions en France, dont la Basse-Normandie,
- L'Étude Filagri : « Accompagner les jeunes filles minoritaires dans leur formation professionnelle agricole dans quelques moments décisifs de leurs parcours, depuis l'accueil en établissement scolaire jusqu'au premier emploi ».

Ces deux études ont mis en évidence les difficultés rencontrées par les jeunes filles et par les femmes dans l'accès et le déroulement de leur formation initiale et continue, puis dans leur insertion professionnelle et dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

Elles mettent également en avant la complexité de l'articulation des temps personnels et professionnels, liés à la gestion de la parentalité qui repose encore principalement sur les femmes.

Dans les métiers de l'agroalimentaire, les filles sont largement majoritaires dans les filières de formation en BTS par apprentissage. On constate également que les filles s'orientent vers les postes liés aux services qualité et peu vers les postes de production, plus valorisés.

Enfin, ces études mettent en exergue les persistance des stéréotypes de genre. Les représentations des rôles et des tâches, traditionnellement dévolus aux femmes et aux hommes, sont bien ancrées tant dans l'esprit des femmes que dans celui des hommes, et conditionnent leurs choix de parcours professionnels.

De manière générale, la problématique de la place des femmes dans les secteurs agricoles et agroalimentaires relève de l'imbrication des sphères professionnelles et privées.

Dans le secteur de l'agriculture, selon une enquête statistique menée par les services de la DRAAF : sur un total de 44 774 actifs en agriculture en 2010, 32,5 % sont des femmes ; soit 14 550 femmes pour 30 224 hommes.

A ce jour, 30 % des chefs d'exploitation sont des femmes et représentent 60 % des femmes actives en agriculture. Elles se consacrent majoritairement à la production de bovins-lait et bovins-viandes, autres herbivores (équins notamment) et à la diversification des activités (transformation, accueil, vente, tourisme).

Sur la population totale active de 44 774 personnes, parmi les 15 % des conjoints actifs non co-exploitants, 55,7 % sont des femmes.

Dans le secteur de l'agroalimentaire, l'Observatoire Emploi Formation des Industries Alimentaires de Normandie recense :

39 % de femmes parmi les actifs des métiers de l'agroalimentaire,

La part des femmes la plus importante concerne la catégorie « employée » 92%, tandis que les femmes ne représentent que 24% des « ouvriers qualifiés »,

La part des femmes travaillant à temps complet dans les industries agroalimentaires s'élève à 34 %,

Le travail en temps partiel concerne très majoritairement les femmes en raison, d'une part, d'une très forte saisonnalité des emplois, d'autre part, parce que les femmes acceptent plus facilement que les hommes cette forme d'emploi plus précaire.

Fort de ces constats, l'Etat, la Région et les partenaires économiques et sociaux des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire développent une politique volontariste pour agir concrètement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des accords-cadres et des protocoles d'accords régionaux ont déjà été signés, et sont en vigueur dans d'autres secteurs professionnels :

- La convention régionale pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif,
- Le protocole d'accord régional pour favoriser l'accès des femmes aux métiers du transport et de la logistique,
- L'accord-cadre régional pour le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE-PME par la formation tout au long de la vie,
- L'accord-cadre régional pour encourager, développer et valoriser la place des femmes dans les métiers du BTP.

Ce présent protocole a pour objectif d'agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, à savoir :

- Produire un diagnostic partagé, réparti par secteur, à partir de statistiques sexuées, et en assurer l'actualisation et l'analyse,
- Concevoir, suivre et évaluer les actions en faveur du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire,
- Optimiser les partenariats entre les acteurs de la formation initiale et continue, les acteurs de l'emploi et du travail, le secteur des prestations sociales et familiales et les associations concernées.

ARTICLE 1 : OBJET DU PROTOCOLE

Convaincus de la nécessité d'agir dans une dynamique partenariale dans tous les domaines et tout au long de la vie, les signataires du présent protocole s'engagent, en lien avec leurs partenaires, à favoriser l'accès des femmes à la formation initiale et continue, à l'emploi, à la prise de décision et de responsabilités et leur déroulement de carrière. Les signataires s'engagent également à améliorer

l'articulation des temps de vie familiaux, personnels et professionnels, tant pour les femmes que pour les hommes.

Ce Protocole a également pour vocation de sensibiliser les entreprises à une amélioration continue des conditions de travail et du dialogue social en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 2 : FORMATION INITIALE

La promotion et la valorisation des métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, auprès des jeunes et en particulier des jeunes filles, doivent être effectuées dès que les questions d'orientation scolaire et professionnelle se posent aux jeunes.

Une attention particulière doit être portée lors de l'intégration des jeunes filles dans les établissements scolaires ainsi que pendant les périodes d'insertion professionnelle.

L'étude-action FILAGRI a permis aux filles minoritaires de genre de révéler entre autre :

- Leurs difficultés à trouver leur place dans l'établissement,
- L'obligation pour certaines de faire abstraction de leur féminité,
- Des difficultés accrues dans la recherche de lieux de stages.

Aussi, les signataires s'engagent à contribuer à l'amélioration de l'accueil et de l'intégration des filles dans les filières et les secteurs traditionnellement masculins.

ARTICLE 3 : FORMATION CONTINUE

L'accès à la formation professionnelle continue est indispensable à l'acquisition des compétences, au développement et au maintien des activités professionnelles. Elle permet également la reconnaissance des acquis des expériences et des compétences des femmes dans les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Selon l'Etude menée en 2009 par VIVEA, en Basse-Normandie, parmi les femmes chefs d'exploitation, seulement 10 % d'entre elles ont accédé à la formation, contre 16,2 % des hommes.

Ainsi, les signataires s'engagent à mieux communiquer auprès des femmes et à contribuer à l'amélioration de l'accès des femmes à la formation continue.

ARTICLE 4 : MIXITE DES EMPLOIS

La mixité des emplois dans les exploitations agricoles, dans les entreprises de travaux agricoles et dans les entreprises agro-alimentaires est un vecteur d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enjeu économique et démographique, la mixité des métiers favorise la compétitivité et l'innovation au sein des organisations.

A ce titre, les signataires s'engagent à encourager le développement de la mixité des emplois et l'égalité professionnelle et salariale.

ARTICLE 5 : ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

De plus en plus présentes dans les exploitations agricoles, les femmes doivent souvent organiser leur activité en fonction des contraintes familiales. L'agenda des actrices des métiers de l'agriculture se caractérise par un enchevêtrement des temps : temps de travail, temps domestique, temps familial, temps de vie sociale et temps personnel.

Dans le secteur de l'agroalimentaire, les rythmes de travail des entreprises peuvent imposer des conditions de travail nécessitant une organisation familiale particulière : postes en équipes en horaires décalés, travail saisonnier.

Cette imbrication des temps impose aux femmes de fortes contraintes qui requièrent des marges de manœuvre opérationnelles, pour partir en formation ou pour se maintenir en emploi.

Les signataires s'engagent à prendre en compte l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, véritable enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 6 : LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE

Les représentations et les stéréotypes culturels, conscients et inconscients, relatifs à la place des femmes et des hommes dans notre société, constituent un frein à la mise en œuvre effective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères professionnelles et privées.

Les partenaires signataires s'engagent à lutter contre les stéréotypes de genre, dans leurs supports de communication, interne et externe, et à mener des actions de sensibilisation auprès de leurs salariés, de leurs publics, de leurs prestataires, de leurs bénéficiaires et de leurs clients. Ils s'engagent aussi à développer la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions et veillent à la rédaction d'offres d'emplois accessibles tant aux femmes qu'aux hommes.

ARTICLE 7 : APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE

L'ensemble des services instructeurs s'engage à prendre en compte l'objectif d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. La prise en compte effective de cette priorité transversale, ainsi que la mise en œuvre de mesures spécifiques, seront intégrées aux critères de sélection des projets dans le cadre de demandes de financement, notamment dans les demandes de subvention FSE /FEDER/FEADER.

ARTICLE 8 : DIALOGUE SOCIAL

Les signataires saisissent l'opportunité d'un contexte législatif et réglementaire favorable à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour encourager et accompagner les acteurs des entreprises des secteurs de l'agriculture et de l'agro-alimentaire dans leurs démarches de dialogue social et de négociation sur ce thème, dans le respect des règles en vigueur relatives à la négociation collective et à la représentativité. La négociation de branche relève uniquement des organisations syndicales et patronales représentatives pour leur secteur d'activité.

N° de Fiche : 1	ANALYSER ET SUIVRE LA SITUATION DES FEMMES DANS LES METIERS DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE
Contexte	Préambule du Protocole : la production statistique rend visible les fonctions occupées par les femmes et les hommes.
Objectifs généraux	Recueillir des données chiffrées pour mieux rendre compte de la place des femmes et des hommes à tous les niveaux.
Pilotes	MSA Côtes Normandes et MSA Orne, Sarthe, Mayenne, Observatoire de l'Association Régionale pour le Développement de l'Emploi et de la Formation dans les Industries Alimentaires (ARDEFA) / Association Normande des Entreprises Alimentaires (ANEA).
Partenaires	VIVEA, Chambre régionale de l'agriculture, Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA), Fonds national d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA), Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF), Service Régional de Formation et de Développement (SRFD) et Service Régional de l'Information Statistique et Economique (SRISE), Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), Pôle Emploi, Agence bio, Espace Régional des Ressources sur l'Emploi, la Formation et les Métiers (ERREFOM), Services de remplacements.
Description de l'action	Recueillir les éléments statistiques sexués relatifs aux femmes et aux hommes dans les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire (sans fusionner les données de ces deux secteurs), Les éléments seront analysés et synthétisés dans une brochure « les femmes dans l'agriculture et l'agroalimentaire Bas-Normande », Communiquer sur cette synthèse.
Public visé	Tout public du monde agricole et agroalimentaire.
Indicateurs de résultats	Diffusion et communication de la brochure « les femmes dans l'agriculture et l'agroalimentaire Bas-Normande ».
Calendrier	2012/2017 et suivi annuel.

N° de Fiche : 2	SENSIBILISER ET LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE
Contexte	Stéréotype de genre : idée toute faite, expression conventionnelle peu remise en cause reposant sur des croyances collectives. Le stéréotype de genre conduit à des représentations culturelles sur les rôles de la femme et de l'homme qui influencent les choix de vie (orientation professionnelle, organisation des temps de vie...).
Objectifs généraux	Sensibiliser aux effets des stéréotypes conscients et inconscients, relatifs à la place des femmes et des hommes pour lever les freins à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères professionnelles et privées.
Pilotes	L'Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (AREFA), L'Association Régionale pour le Développement de l'Emploi et de la Formation dans les Industries Alimentaires (ARDEFA), La MSA des Côtes Normandes et la MSA Orne-Sarthe-Mayenne, Les Chambres d'Agriculture de Normandie.
Partenaires	La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA), Les établissements d'enseignements agricoles publics et privés, L'Université de Caen, La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (CPRE), Le Groupement Régional des Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (GR ASAVPA), Les bourses à l'emploi, Pôle Emploi, L'Association L'Etape, La Fédération Régionale Familles Rurales, Les Services de remplacement.
Description de l'action	1 - Développer des actions de communication pour lutter contre les stéréotypes de genre Utiliser les publications des réseaux pour passer des messages inverses aux stéréotypes de genre, Sensibiliser les conseiller-ère-s sur l'égalité hommes-femmes. 2 - Proposer des temps d'échanges et de réflexion sur la place du/ de la conjoint-e dans l'exploitation agricole Proposer des lieux de réflexion et d'échange sur la place des conjoints, sur les interrelations familiales et professionnelles dans le secteur agricole, Développer la médiation familiale pour les professionnel-le-s de l'agriculture (problématiques de la transmission de biens, tensions familiales, divorce, prise en charge d'un ascendant dépendant,...). 3 - Enquête qualitative : Regards croisés des femmes et des hommes sur leurs métiers Élaboration d'un questionnaire, Entretiens individuels, Analyse des résultats, Identification de préconisations possibles : domaines d'actions ou outils, Utiliser les chiffres et les résultats des études pour identifier les stéréotypes « à combattre » (ex : l'étude faite par VIVEA permet d'identifier différents profils de femmes agricultrices à mettre en avant pour ne pas stigmatiser les agricultrices sur l'un d'entre eux uniquement).

	4 - Une formation des formateur-trice-s et des professionnel-le-s de l'orientation Un volet général et théorique sur les stéréotypes, Recensement des outils de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes de genre, L'appropriation des outils pédagogiques : - Le baromètre des représentations, - Le jeu de l'égalité Femmes / Hommes, - Féminisation de noms de métiers. 5 - Une sensibilisation grand public Animations diverses avec en propositions : - Outils d'animations sur les stéréotypes, - Des manifestations et expositions (ex : publicités stéréotypées,...), - La déclinaison aux structures de loisirs et associatives du concours d'affiches déjà existant dans l'enseignement public général « respect fille/garçon » DRDFE/l'Etape et développer la promotion de ce concours auprès des Maisons Familiales et Rurales, - Animations de rues (<u>exemple</u> : quelques phrases affichées dans un établissement ou dans un village et réactions affichées en temps réel et échanges animés autour de ces messages).
Public visé	Professionnel-le-s, agriculteurs-trices, demandeur-euse-s d'emploi, Salarié-e-s agricoles et agroalimentaires, Prescripteurs-trices de l'orientation et de l'emploi, Professionnel-le-s de la formation, Conseiller-ère-s agricoles, Chargé-e-s de communication des Chambres d'agriculture et Organisations professionnelles agricoles, Jeunes de 8 à 16 ans et leurs familles : élèves des lycées agricoles et des MFR, jeunes apprenti-e-s, jeunes des centres de loisirs, chambre d'agriculture, MSA, Grand public.
Indicateurs de résultats	<u>Quantitatifs</u> : Nombre d'actions de communication réalisées, Nombre de publications diffusées, Nombre de manifestations organisées, Nombre de personnes touchées (et de jeunes en particulier), et nombre de participants aux animations, Nombre d'établissements, d'associations impliquées. <u>Qualitatifs</u> : Recueil de paroles des participant-e-s pendant et à la fin des actions, Recensement des thèmes émergents, Evaluation « à chaud » et dans un second temps « à froid » : questionnaires d'évaluation pour mesurer l'impact de la sensibilisation, Mises en pratique des notions appréhendées (utilisation des outils proposés, impacts dans les pratiques professionnelles, ...).
Calendrier	2012/2017 et suivi annuel.

N° de Fiche : 3	ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER LES FILLES EN FORMATION INITIALE
Contexte	La promotion et la valorisation des métiers de l'agriculture et de l'agro-alimentaire auprès des jeunes, et en particulier des filles, doivent être effectuées dès lors que les questions d'orientation scolaire et professionnelle se posent aux jeunes.
Objectifs généraux	A partir d'un diagnostic réalisé auprès des filles minoritaires de genre dans leurs formations : mise en place d'expérimentations pédagogiques visant à lutter contre l'autocensure et l'amélioration de leur insertion dans la formation jusqu'à l'accès au premier emploi.
Pilotes	DRAAF : Service Régional de Formation et de Développement (SRFD), Service Académique d'Information et d'Orientation (SAIO) du Rectorat, Centre de Formation Professionnelle Agricole (CFPA), Maisons Familiales et Rurales (MFR), Au niveau national : Anne GIRADEL (animatrice nationale du réseau insertion égalité de l'enseignement agricole), Au niveau régional : Stéphane BAZIRE et Mélanie COQUELET, Au niveau local : un correspondant par établissement qui participe au projet « FILAGRI », les correspondants égalité du Rectorat.
Partenaires	L'ARDEFA, ESIX, Lycée St-Lô There, ERREFOM.
Description de l'action	2010-2011 : réalisation d'un état des lieux des freins ressentis par les jeunes filles au moyen de deux outils : une enquête en ligne ouverte à toutes les filles minoritaires dans leur formation agricole (116 réponses sur 178 recensées pour la Basse-Normandie) et des entretiens auprès d'un échantillon de 6 filles provenant de 3 établissements et formations différentes. 2011-2012 en Basse-Normandie : mise en place de 5 actions expérimentales qui visent à : - Accompagner les jeunes filles pour toutes les questions relatives à la vie au sein de l'établissement (Le Robillard, Blangy le Château), - Accompagner les jeunes filles dans la recherche de stage (CFA St Hilaire du Harcouët), - Accompagner les jeunes filles dans la découverte des métiers et l'accès au 1er emploi (projet régional : CFA de St Hilaire, le Lycée Agricole de Sées et l'Ecole du Paysage et de l'Horticulture de St Gabriel Brécy). ESIX, St-Lô There : élargir les choix d'orientation des filles vers la production, et non pas uniquement la qualité. Communication d'actualités portant sur la promotion et la valorisation des métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire et la mixité des métiers sur le site de l'ERREFOM.
Public visé	Les jeunes filles minoritaires de genre (- de 30 % de l'effectif classe) dans leur formation agricole et agroalimentaire.
Indicateurs de résultats	- Nombre de filles inscrites dans les formations, - Nombre de signatures de contrats par apprentissage, - Nombre de « plaintes » des jeunes filles.
Calendrier	2012/2017 et suivi annuel.

<u>N° de Fiche</u> : 4	FAVORISER L'ACCES DES FEMMES A LA FORMATION CONTINUE
Contexte	L'accès à la formation professionnelle continue est indispensable à l'acquisition des savoirs, au développement au maintien des activités professionnelles.
Objectifs généraux	Inciter les partenaires de VIVEA et FAFSEA à proposer des modalités qui permettent de faciliter l'accès des femmes aux formations proposées.
Pilotes	VIVEA, Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA).
Partenaires	Le Groupement Régional des Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (GR ASAVPA), Les Fédérations Départementales des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA), Les chambres d'agriculture de Normandie, ERREFOM, Pôle emploi, Missions locales.
Description de l'action	Inciter les partenaires de VIVEA et FAFSEA à proposer des modalités facilitant l'accès aux offres de formations pour les femmes (horaires, pédagogie à distance...) Mise en avant de l'offre de formation via « trouver ma formation » sur le site de l'ERREFOM.
Public visé	Agriculteurs et agricultrices, Salarié-e-s d'exploitations agricoles, Demandeuses d'emploi, Conjointes d'exploitations, Formateur-trice-s.
Indicateurs de résultats	Nombre de femmes en formation (% par rapport au nombre de contributrices).
Calendrier	2012/2017 et suivi annuel.

N° de Fiche : 5	FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS
Contexte	La mixité de l'emploi est un vecteur d'égalité, Enjeu économique et démographique, la mixité des métiers améliore l'ambiance et favorise la compétitivité, l'innovation et l'équité dans les organisations.
Objectifs généraux	Encourager et développer la mixité des emplois dans les exploitations agricoles, dans les entreprises de travaux agricoles et dans les entreprises agro-alimentaires.
Pilotes	Pôle Emploi et partenaires de l'emploi, La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA), Les services de remplacements, Le Groupement Régional des Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (GR ASAVPA), L'Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture (APECITA).
Partenaires	Les Chambres d'Agriculture, L'Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (AREFA), Les Centres de Formation Agricole, Les Points infos installation, ERREFOM.
Description de l'action	Action 1 : Promouvoir les métiers - Actions de sensibilisation et d'information sur les métiers (forum, interventions en établissements scolaires), en faisant témoigner des femmes exerçant en qualité d'exploitantes ou de salariées agricoles, ou responsables d'IAA..., - Mixer le public du réseau ambassadeur métier, - Communications sur l'emploi et sur les métiers (affiches, photos de femmes et d'hommes dans les articles), - Communication sur l'emploi et les métiers sur le site de l'ERREFOM, - Faire témoigner des femmes dans des articles, lors de journées portes ouvertes sur les exploitations ou dans les entreprises, lors de forum emploi ou dans des actions de promotion des métiers. Choisir des témoins contrant certains stéréotypes..., - Mise en valeur de témoignages de femmes exerçant ces métiers sur le site de l'ERREFOM. Action 2 : Installer des femmes - Témoignages ou promotion du métier d'agricultrice, en tenant compte des différents profils identifiés dans l'étude VIVEA. Action 3 : Sensibiliser les maitres de stage et maitres d'apprentissage - Faciliter l'intégration des femmes dans les structures, en sensibilisant les tuteurs sur le sujet : cette question pourrait être abordée dans les formations, à destination des maitres d'apprentissage, dans la partie du programme liée au recrutement. Action 4 : Favoriser l'insertion professionnelle - Sensibiliser les employeurs à l'approche de genre lors des accompagnements au recrutement : évoquer avec eux la place des femmes dans les métiers agricoles et agroalimentaires, envisager l'adaptation au poste de travail pour une femme. Action 5 : Féminisation des noms de métiers dans tous les documents métiers et offres d'emploi - Veiller à une communication non sexiste et à la rédaction des offres d'emploi aux deux genres, ou sous une forme neutre. Action 6 : Améliorer les conditions de travail - Anticipation et amélioration de la gestion des congés (promotion du remplacement et des aides liées à l'action sociale MSA),

	- Communication sur les pratiques permettant de simplifier le travail, diminuer la pénibilité et rendre certaines tâches plus accessibles aux femmes (fiches solution travail), - Sensibilisation sur les solutions possibles pour gagner du temps.
Public visé	Public en orientation scolaire, Employeur de main d'œuvre, Demandeur-se-s d'emploi, Créateur-trice-s d'entreprises, Prescripteur-trice-s de l'emploi et de l'orientation, Maitres de stage ou maîtres d'apprentissage,
Indicateurs de résultats	Nombres d'actions de sensibilisations et de communications mises en place, Nombre de témoignages recueillis.
Calendrier	2012/2017 et suivi annuel.

N° de Fiche : 6	ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
Contexte	La charge familiale (soins aux enfants ou aux parents dépendants), qui repose le plus souvent sur les femmes, constitue l'un des freins à l'égalité professionnelle, En prendre conscience, et mettre en place des offres de services, sont des conditions nécessaires à l'amélioration de l'articulation des temps de vie.
Objectifs généraux	Prendre en compte l'articulation des temps de vie personnels et professionnels, tant dans les exploitations agricoles que dans les IAA pratiquant les horaires postés ou décalés.
Pilotes	La Fédération Régionale Familles Rurales, Les Chambres d'agriculture, La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA), Les MSA, L'Association Régionale pour le Développement de l'Emploi, La Formation dans les Industries Alimentaires (ARDEFA).
Partenaires	Les services de remplacement, L'ADMR, L'Etape, Les Communes et intercommunalités.
Description de l'action	1 - Connaître et faire connaître par le recensement des activités et services existants <u>Stages sur la gestion du temps</u> (chambres d'agriculture). <u>Faciliter le remplacement</u> : Promouvoir les services de remplacement et aides associées. Développer ou proposer de nouveaux systèmes de garde d'enfants. Communiquer sur les financements possibles. <u>Services aux Familles</u> : <u>Petite enfance</u> : centres multi-accueils, maison d'assistant-e-s maternel-le-s, micro crèches, assistant-e-s maternel-e-s (Familles Rurales), SOS garde d'enfants : garde d'enfants à domicile en horaires atypiques. <u>Enfance-jeunesse</u> : centres de loisirs, mercredis loisirs, (Familles Rurales). <u>Services à la personne</u> : soutien aux tâches ménagères et soutien à l'accompagnement des personnes dépendantes. <u>Aide aux aidants familiaux</u> : campagne de « publicité » auprès des publics concernés et (ou) mise en place d'un site sur internet permettant une information sur ces structures, voire une connaissance des disponibilités. 2 - Enquête de besoins Identification des contraintes et des besoins spécifiques au secteur agricole dans l'articulation des temps de vie (professionnel, familial, « sociétal », personnel), Identification des services et activités complémentaires à ceux existants, facilitant l'organisation de son temps et ses choix personnels. 3 - Développer et élargir l'offre de services et d'activités : Faire prendre conscience de la possibilité d'un appui extérieur pour faciliter l'articulation des temps de vie (services existants ou à développer). a. <u>Développer les services et activités existants</u> <u>Déployer les services innovants déjà en place dans la région</u> <u>Dans le domaine de la petite enfance</u> - Développer les haltes garderies itinérantes et les ouvrir à un public plus large (par exemple pour des parents en formation ou des employés saisonniers du maraîchage ou de la conchyliculture) - Faciliter et développer l'installation des Maisons d'Assistants Maternelles pour une plus grande proximité aux familles

	III. Etendre les services SOS garde d'enfants à horaires atypiques : relais à domicile des modes de garde classiques sur d'autres territoires en partenariat avec des communes et des intercom <u>Dans le domaine de la famille</u> I. Développer les Relais Famille (lieu d'accueil et d'animation de proximité pour répondre aux besoins des familles) II. Créer un réseau d'entraide et d'accueil : Pour faciliter la vie au quotidien de chacun et favoriser l'accès des femmes à leurs propres activités, créer une action relais qui met les familles en réseau pour un échange de matériel, savoirs, temps de garde, covoiturage III. Développer le service solidarité transport : Réseau de bénévoles qui assure les transports pour les personnes (NI) sans moyen de locomotion b. <u>Mettre en place des services innovants</u> I. « Un jour part'agé » : Service d'accueil et d'animation itinérant (dans les salles municipales) pour personnes âgées fragilisées, qui permet de libérer du temps aux aidants familiaux. II. « Réseau de voisins » : Visites de courtoisies chez des personnes âgées isolées, assurées régulièrement par un réseau de bénévoles formé et accompagné. Ce service, en plus de combattre la solitude de publics fragiles, permet de libérer du temps aux aidants familiaux et, en particulier, aux femmes (puisque ce sont elles qui, la plupart du temps, occupent ce rôle au sein de la famille). 4 - Engager une réflexion sur les dispositifs permettant de limiter l'impact de la maternité dans la carrière des femmes Décharger les employeurs de la « prise de risque » économique liée au congé maternité, Envisager des dispositifs et des mesures d'action sociale permettant de limiter l'impact négatif de l'arrivée d'un enfant dans la carrière professionnelle des femmes, Valoriser l'expérimentation de l'Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses (AFASEC).
Public visé	Agriculteurs, agricultrices, Salarié-e-s d'exploitation, Salarié-e-s d'entreprises agroalimentaires, Jeunes familles avec ou sans enfant, familles ayant en charge (ou susceptibles de l'être) une personne âgée dépendante.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : spécifique à chaque action précitée : Nouveau public : nombre de personnes touchées par le dispositif, Evolution des dispositifs proposés. Qualitatifs : Comité de pilotage évaluant la mise en place des actions, questionnaires de satisfaction auprès des bénéficiaires.
Calendrier	2012/2017 et suivi annuel.

N° de Fiche : 7	ACCOMPAGNER LE DIALOGUE SOCIAL POUR INTEGRER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
Contexte	Faiblesse du dialogue social et de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, Opportunité du cadre législatif et réglementaire en évolution, Pour le secteur des IAA : charte en région pour le développement de l'emploi et des compétences, et l'amélioration des conditions de travail.
Objectifs généraux	Mieux connaître les enjeux, la législation, les outils en région pour mettre en œuvre une démarche concrète d'égalité, Faire de la négociation collective le moteur de la promotion de l'égalité professionnelle.
Pilotes	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), Secrétariat Général aux Affaires Régionales (SGAR) / Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE), Partenaires sociaux interprofessionnels ou représentant les branches professionnelles du secteur agricole et agroalimentaire, (Unions régionales des organisations syndicales et des organisations professionnelles).
Partenaires	ARDEFA – ANEA, FRSEA, OPCALIM, FAFSEA, VIVEA, GIP-FCIP Basse-Normandie, ARACT, Organismes de formation.
Description de l'action	Faciliter l'intégration de la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Contribuer à l'évolution et à la sécurisation des parcours professionnels, Mieux connaître les contrats spécifiques (aides à l'embauche, intégration, formation), Mener une réflexion sur les horaires et les conditions de travail, Aider à rédiger et analyser le Rapport de Situation Comparée ou le Rapport sur la Situation Économique de l'entreprise, Suivre et accompagner le dialogue social et la négociation collective, Accompagner des actions de sensibilisation et d'appui aux structures pour agir en faveur de l'égalité, Accompagner les entreprises vers le Label Egalité.
Public visé	Entreprises (directions, représentants du personnel et syndicaux).
Indicateurs de résultats	Nombre d'entreprises accompagnées en vue de mener une démarche en faveur de l'égalité.
Calendrier	2012/2017 et suivi annuel.

ARTICLE 9 : COORDINATION, MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET EVALUATION

Un Comité de pilotage, composé de l'Etat, de la Région et de l'ensemble des signataires se réunira à minima une fois par an, afin de suivre et d'évaluer l'atteinte des objectifs du protocole et de définir de nouvelles actions à mettre en œuvre, en référence aux fiches actions annexées.

Toutes les structures régionales ou départementales, qui pourront favoriser la déclinaison des actions du protocole d'accord, seront associées à ce comité de pilotage.

ARTICLE 10 : DUREE

Le présent protocole est conclu pour une durée de 5 ans à compter de sa signature. Il peut être modifié à tout moment par voie d'avenant. Il se renouvellera par tacite reconduction.

Fait à Caen le :

*Le Préfet de la région Basse-Normandie,
Préfet du Calvados*



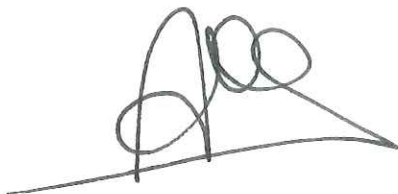
Michel LALANDE

*Le Président du Conseil Régional de
Basse-Normandie*



Laurent BEAUVAIS

*Le Recteur de l'académie de Caen,
Chancelier de l'Université*



Ali SAIB

*Le Directeur régional de l'alimentation de
l'agriculture et de la forêt*



Yves GEFFROY

*Le Président de la Chambre Régionale
d'Agriculture de Normandie*

Daniel GENISSEL

*Le Président de la Fédération
Régionale des Syndicats d'Exploitants
Agricoles (FRSEA)*

Pascal FEREY

*Le Président de l'Association Normande
des Entreprises Alimentaires (ANEA)*

Bertrand DECLOMESNIL

*Le Président de l'Association Régionale pour
le Développement de l'Emploi et des
Formations dans les industries alimentaires
(ARDEFA)*

Bertrand DECLOMESNIL

Le Directeur régional de Pôle Emploi

Bruno POIRIER

*Le Président de l'Association pour
l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et
Techniciens de l'Agriculture (APECITA)*

Jean-Marie BLIN

Le Président de VIVEA Nord-Ouest

Roger HAMEL

*Le Président du Fonds national d'Assurance
Formation des salariés des Entreprises et
Exploitations agricoles (FAFSEA)*

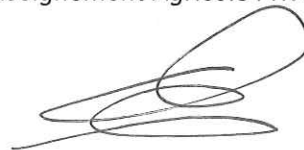
Pierre ABRAHAMSE

Le Président de l'Association Régionale
pour l'Emploi et la Formation en
Agriculture (AREFA)



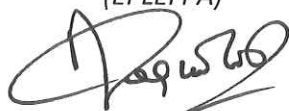
Michel MERIENNE

Le Président du Conseil Régional de
l'Enseignement Agricole Privé (CREAP)



Patrice GRANDJACQUES

La Chargée d'insertion Egalité pour les
Etablissements Publics Locaux
d'Enseignement et de Formation Agricoles
(EPLFPA)



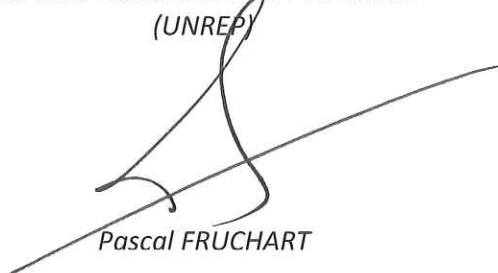
Mélanie COQUELET

Le Président de la Fédération Régionale des
Maisons Familiales et Rurales (MFR)



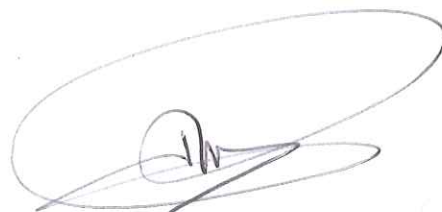
Didier COUSIN

Le Délégué régional l'Union Nationale
Rurale d'Éducation et de Promotion
(UNREP)



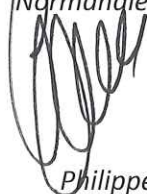
Pascal FRUCHART

La Présidente de la Mutualité Sociale
Agricole de l'Orne



Géoraette ROUSSELET

Le Secrétaire de l'Union
Professionnelle Régionale de
l'Agroalimentaire de Basse-
Normandie (UPRA-CFDT)



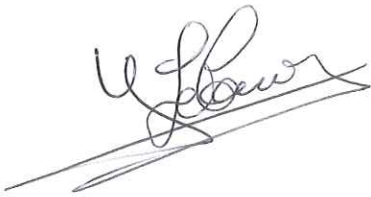
Philippe LEGRAIN

Le Président, Porte-parole de La
Confédération Paysanne de Basse-
Normandie



Guy BESSIN

Le Président de la Coordination Rurale



Yves LEBAUDY

Le secrétaire fédéral de la Fédération Générale
des Travailleurs de l'Agriculture, de
l'Alimentation, des tabacs et des services
annexes Force Ouvrière (FGTA FO)



Michel BEAUGAS

Le Président du Groupement Régional
des Associations des Salariés de
l'Agriculture pour la Vulgarisation du
Progrès Agricole (GR ASAVPA)



Jacky LEVESQUE

L'Administratrice régionale des Services de
remplacement



Laurence LUBRUN

Le Président du Conseil des chevaux de
Basse-Normandie



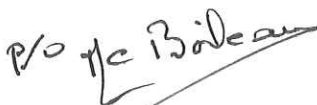
Paul ESSARTIAL

La Présidente de la Mutualité Sociale
Agricole des Côtes Normandes



Marie-Claire QUESNEL

La présidente de la Fédération Régionale
Familles Rurales,



Hélène CARNET

Secrétaire Général
Syndicat CFTC Agriculteurs
Basse Normandie



J.M. BLIN