

15ème législature

Question N° : 751	De Mme Catherine Osson (La République en Marche - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Égalité femmes hommes		Ministère attributaire > Égalité femmes hommes
Rubrique >égalité des sexes et parité	Tête d'analyse >Inégalités au travail	Analyse > Inégalités au travail.
Question publiée au JO le : 22/08/2017 Réponse publiée au JO le : 09/01/2018 page : 175 Date de signalement : 05/12/2017		

Texte de la question

Mme Catherine Osson alerte Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la nécessité d'accentuer l'action pour la réduction des inégalités entre femmes et hommes au travail, et ce faisant dans le modèle social français. En effet, publié fin mai 2017, le deuxième rapport de l'Observatoire des inégalités pointe avec acuité les trop nombreuses inégalités subsistantes, et la situation encre trop défavorable des femmes sur le marché du travail. Certes, comme le rappelle évidemment le rapport, globalement la situation des femmes s'est améliorée ces dernières décennies, grâce notamment à la scolarisation plus poussée, et l'accès des femmes aux cercles du pouvoir politique et économique, aux emplois de cadres supérieurs, et plus généralement à des métiers plus qualifiés, est un incontestable progrès. Mais le rapport souligne aussi des caractéristiques lourdes de l'emploi féminin : les femmes sont nettement plus nombreuses dans les catégories socio-professionnelles basses (ouvriers, employés non qualifiés), sur des métiers à faible qualification (caissières, assistantes maternelles ou vendeuses), et surtout le plus souvent à temps partiel ; parmi les personnes « découragées » du marché du travail et recluses dans les minima sociaux, là encore les femmes sont en plus grand nombre. Au moment où s'engage un nouveau quinquennat et où se met en place une nouvelle majorité, la cause des femmes, notamment dans leur accès au marché et à la société du travail, ne peut qu'être prioritaire. Voilà pourquoi elle lui demande les orientations du Gouvernement pour les années à venir, les mesures envisagées et leur calendrier prévisionnel.

Texte de la réponse

Le deuxième rapport de l'Observatoire des inégalités souligne les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Il est vrai que, outre les écarts de salaire persistants entre les femmes et les hommes, le marché de l'emploi est marqué par une faible mixité des emplois, ce qui génère des différences en termes de rémunération et d'accès à l'emploi. Afin de renforcer l'action publique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le premier plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP) a été lancé lors de la semaine de l'égalité professionnelle en octobre 2016 pour la période 2016-2020. Ce plan contient près de 75 mesures concrètes, regroupées autour de 4 objectifs : - lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle ; - accompagner le dialogue social et la mise en oeuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle ; - garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles ; - rendre compte de l'action publique partenariale. Dans ce cadre, un certain nombre de dispositifs spécifiques sont mis en place afin d'accompagner les femmes les plus éloignées de l'emploi : Un accord-cadre signé entre Pôle emploi et l'Etat (direction générale de la cohésion sociale- DGCS et délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle-DGEFP) en 2015 jusqu'en 2018 doit permettre de lever les freins à l'emploi pour ces publics. Cette

convention s'articule autour de 3 axes : se donner ensemble les moyens d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les territoires ; développer la mixité professionnelle et 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. L'accent est également porté sur le retour à l'emploi des femmes, en particulier des mères isolées. Afin de favoriser l'accès et/ou le retour à l'emploi des femmes en congé parental ou bénéficiaires du CLCA, de la PREPARE ou du RSA majoré, plusieurs actions sont actuellement développées : Le dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle (crèches AVIP), lancé en août 2016 pour répondre aux difficultés des demandeurs d'emploi, en particulier les mères isolées, qui peinent à obtenir une place en crèche, rendant difficile l'accès à un entretien d'embauche, à une formation professionnelle ou à une période d'essai. L'application « ma cigogne », site internet et application permettant aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un accueil ponctuel de leur enfant en crèche pendant leurs démarches de recherche d'emploi. Le logiciel est disponible sur internet et en application pour smartphone depuis septembre 2017. Des plans d'action sectoriels pour la mixité des métiers ont été élaborés pour favoriser l'insertion durable et de qualité des femmes dans des secteurs professionnels porteurs d'emplois : - ils doivent fixer des objectifs de mixité et prévoir pour les atteindre des actions spécifiques concernant la formation initiale et continue, des actions de sensibilisation visant notamment à mieux faire connaître les métiers, des actions de formation, des actions visant à faciliter l'intégration des femmes/hommes et l'évolution des postes de travail ; - les secteurs ont été choisis sur la base des critères d'absence de mixité et de fort développement économique. - Le 16 juillet 2014, le premier plan d'action en faveur de la mixité des métiers dans les transports a été signé pour une durée de 3 ans. - Un second plan pour la mixité a été signé le 2 juin 2015 avec la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB). - Un troisième plan pour la mixité a été signé le 7 octobre 2015 avec la Fédération du service aux particuliers. - Le plan mixité dans le numérique a été signé le 31 janvier 2017, regroupant toutes les fédérations professionnelles du secteur et des acteurs publics et associatifs. - De nouveaux plans mixité sont en cours de préparation dans le secteur des métiers du travail social et de la petite enfance. De la même façon, seront poursuivis les travaux pour revaloriser les métiers à prédominance féminine. En parallèle, l'animation par mes services du Réseau des entreprises pour l'égalité composé des entreprises du SBF 120, des entreprises labellisées « égalité professionnelle » et des administrations publiques employeuses permet de partager les bonnes pratiques identifiées en matière d'égalité femmes hommes et de responsabilité sociétale des entreprises. En particulier, les mesures de prévention qu'elles mettent en oeuvre pour un recrutement non discriminatoire à l'égard des femmes peuvent faire l'objet d'un essaimage et d'une transmission de ces outils vers les TPE-PME. Le plan d'action Entreprendre au féminin 2013-2017, intégré au Plan interministériel à l'égalité professionnelle et prolongé jusqu'en 2020, permet de créer directement de l'emploi en sensibilisant les femmes à la création d'entreprise, en les accompagnant à l'aide de réseaux féminins dédiés tels qu'Action elles, Fédération Pionnières, Force femmes et en développant avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) la garantie bancaire « Fonds de garantie l'initiative des femmes » (FGIF) grâce au soutien de France active et d'initiative France. Le soutien à l'entrepreneuriat féminin dans les territoires fragiles permet aussi de prendre en compte la spécificité de ces territoires. Enfin, sur les territoires : - une attention particulière est apportée à l'inscription de l'égalité et de la mixité des filières dans les CREFOP (Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) afin de diversifier les parcours d'insertion professionnelle des femmes. - de nombreuses actions sont menées avec les Conseils départementaux et les communes pour mieux accompagner les femmes en situation de précarité (et parfois victimes de violences) vers des emplois plus diversifiés que ceux dans lesquels elles se concentrent habituellement - les CIDFF qui couvrent l'ensemble des régions ont pour rôle d'informer les femmes sur l'accès à leurs droits, notamment dans l'emploi.