



Grille de lecture des propositions de partenaires PROXIMEO

L'accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat signé le 12 décembre 2001 par l'U2P (UPA à l'époque) et les 5 Confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), modifié par avenant du 24 mars 2016, prévoit (article 4.3 attribution) que les CPRIA ont pour compétence de **favoriser l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives**.

Avec l'accord du 15 novembre 2018, l'U2P et les 5 Confédérations syndicales de salariés ont mis en place, au niveau national, un dispositif d'activités sociales, culturelles et sportives (PROXIMEO), à l'attention des salariés et des entreprises artisanales couvertes par le champ de l'accord du 12 décembre 2001 et des chefs de ces mêmes entreprises artisanales ainsi que des conjoints participants à l'activité de l'entreprise.

Le Comité national d'animation et de suivi du dispositif a convenu de « **revisiter** » la **grille de lecture pour l'intégration de nouvelles offres sur PROXIMEO** autour de quatre grands principes :

- le lien direct avec les activités sociales, culturelles et sportives ;
- l'origine de l'offre ;
- la réduction proposée ;
- des offres écologiquement et socialement responsables

1. Le lien direct avec les activités sociales, culturelles et sportives

Le Comité rappelle l'importance du lien direct que les offres doivent avoir avec les activités sociales, culturelles et sportives, afin de rester dans la thématique du dispositif.

Sur la plateforme, les offres sont aujourd'hui divisées en 8 catégories :

- la culture ;
- le shopping ;
- les loisirs / vacances ;



- la maison ;
- le quotidien (parking, transport, alimentaire) ;
- le sport ;
- « pour les enfants » (colonie de vacances, vêtements, jouets) ;
- la billetterie.

La question du maintien de la catégorie « *shopping* », voire de la catégorie « *quotidien* » est posée compte tenu de la volonté de recentrer PROXIMEO sur les activités sociales, culturelles et sportives.

Si l'alimentation de cette rubrique devait être arrêtée, cet arrêt ne pourrait se faire que de façon progressive. L'argument tendant à dire que cette rubrique pourrait constituer une sorte « d'appel d'offre » pouvant conduire à s'intéresser par ce biais à aller visiter d'autres catégories d'offres peut militer pour ce désengagement progressif.

Dans la catégorie « *enfants* », il est proposé d'utiliser comme filtre de choix un ciblage vers des offres facilitant la rentrée scolaire, ou privilégier également les offres jouets éco-responsables.

De façon générale, le critère d'éco-responsabilité devra faire l'objet d'une attention particulière lors de l'examen des offres, quelle que soit leur nature.

De plus, les partenaires éventuels ne doivent pas être détenus par un groupe de la grande distribution entrant en concurrence avec les activités et entreprises de l'artisanat.

2. L'origine, la responsabilité écologique et sociale de l'offre

La priorité est systématiquement donnée aux productions et produits locaux, écologiquement et socialement responsables. La priorité dans le choix des offres doit être portée sur les circuits de proximité.

Ainsi, si sur une même offre une ou des entreprises françaises sont en concurrence directe avec des entreprises d'autres origines, ces dernières seront systématiquement rejetées sans être présentées au Comité.

Néanmoins, si aucune entreprise française ne semble être sur le marché, une autre offre pourra être étudiée par le Comité.



3. La réduction proposée

La question d'un seuil minimum de réduction est posée, pour autant, ce seuil doit être analysé au regard de la nature et du montant de l'offre.

La question de la pertinence d'un critère de choix lié à une réduction sur une E-carte/carte cadeau est également posée, à la fois au regard de l'intérêt de l'utilisation de ce type de produit et sur le niveau de réduction proposé. Pour autant, la suppression totale de ce type d'offre comme critère est questionnée.

4. Intégration d'une nouvelle catégorie d'offres

Il est proposé de mettre en avant des partenariats en particulier sur les questions de transition écologique (ex. : référencer sur PROXIMEO des entreprises intervenant en matière de diagnostics/rénovation thermique ...).



Paris, le 26 juin 2023

A l'attention des membres des CPRIA

Madame, Monsieur,

L'accord du 15 novembre 2018, signé par l'U2P et les 5 Confédérations syndicales de salariés, a mis en place un dispositif d'activités sociales, culturelles et sportives (PROXIMEO), à l'attention des salariés des entreprises artisanales couvertes par le champ de l'accord du 12 décembre 2001 et des chefs de ces mêmes entreprises artisanales ainsi que des conjoints participants à l'activité de l'entreprise.

PROXIMEO voit son catalogue d'offres s'enrichir au fil des mois et, afin qu'une nouvelle offre puisse être intégrée sur la plateforme, celle-ci doit recevoir un avis unanimement favorable de la part des Confédérations susmentionnées.

Après 5 années d'existence, il a été considéré comme nécessaire de revoir les critères afin d'être certains que les offres correspondaient à l'objectif recherché par l'accord du 15 novembre 2018, c'est-à-dire un développement de l'accès à un catalogue d'offres d'activités sociales, culturelles et sportives.

En ce sens, une grille de lecture des propositions de partenaires, que vous trouverez en pièce-jointe, a été établie avec le Comité national d'animation et de suivi du dispositif dans le cadre des réunions du Groupe de Travail Paritaire National.

Nous vous sollicitons donc aujourd'hui pour le diffuser à l'ensemble des membres de votre CPRIA dans le but de faire connaître cette procédure d'acceptation des nouvelles propositions à intégrer sur PROXIMEO.

Cette évolution sera également présentée lors de la Journée Nationale des CPRIA du 25 octobre 2023.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération la meilleure.



carif-oref
de normandie

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie



“

Chiffres clés
Edition 2023

”



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**RÉGION
NORMANDIE**

SOMMAIRE

La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) a confié au Carif-Oref de Normandie la réalisation d'une publication annuelle sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Normandie.

Cette troisième édition présente les chiffres-clés normands 2023 de la répartition femmes / hommes sur les thématiques suivantes : population, emploi, entrepreneuriat, marché du travail, économie sociale et solidaire, formation, ruralité, violences faites aux femmes et vie sociale.



04 10 CHIFFRES POUR COMPRENDRE FEMMES-HOMMES : ÉGALITÉ OU INÉGALITÉ ?

06 LES FEMMES DANS LA POPULATION NORMANDE

10 LES FEMMES EN EMPLOI EN NORMANDIE

- 10 Le profil des femmes en emploi en Normandie
- 18 Les conditions d'emploi des femmes en emploi en Normandie
- 23 L'index de l'égalité professionnelle
- 24 L'entrepreneuriat par les femmes en Normandie
- 28 Les femmes normandes sur le marché du travail
- 32 L'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire

35 LES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTES EN NORMANDIE

41 LA SITUATION DES FEMMES EN MILIEU RURAL

44 LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

49 LA SANTÉ DES FEMMES

55 LES FEMMES DANS LE SPORT, LA CULTURE ET EN POLITIQUE

- 55 Sport
- 59 Culture
- 61 Politique

63 SITOGRAPHIE / BIBLIOGRAPHIE

Pour sa troisième édition, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie » s'est enrichi de nouvelles données, notamment sur l'index égalité professionnelle, l'économie sociale et solidaire, la ruralité ou encore la culture.

Le panorama de la situation régionale se précise, avec la même intention de permettre aux différents acteurs et actrices œuvrant pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie, de partager des constats.

Les indicateurs et statistiques genrés sont essentiels pour décrire et objectiver les écarts entre les femmes et les hommes et s'interroger sur ce qui les produit et les reproduit. Recenser ces écarts dans un même document contribue à la fois à donner une vision globale de la situation et à faciliter une analyse précise de certains domaines.

In fine, ces données conduisent à mieux identifier les leviers et coopérations à renforcer ou à créer pour diminuer ou faire disparaître ces inégalités persistantes dans toutes les sphères, sociale, sanitaire, de la vie personnelle et professionnelle.

Au travers de cette nouvelle édition 2023, je souhaite souligner ma volonté de combattre ces inégalités sur le territoire normand en inscrivant mon action dans la déclinaison des orientations nationales prévues dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Jean-Benoît Albertini
Préfet de la région Normandie

SALAIRE



Les femmes gagnent en moyenne 13,7% de moins que les hommes

TEMPS DE TRAVAIL



Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel

PRÉCARITÉ



ENTREPRENEURIAT



ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



Une part de cadres moins élevée chez les femmes

10 CHIFFRES FEMMES - HOMMES ÉGALITÉ ou INÉGALITÉ?

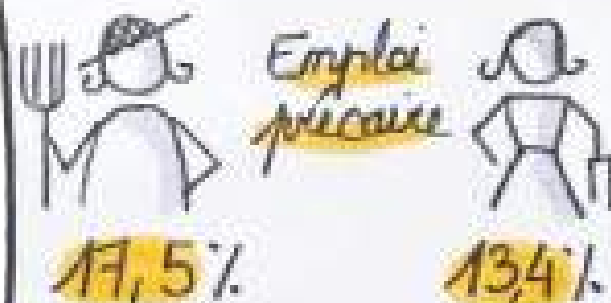
POUR COMPRENDRE EN NORMANDIE

SCOLARISATION



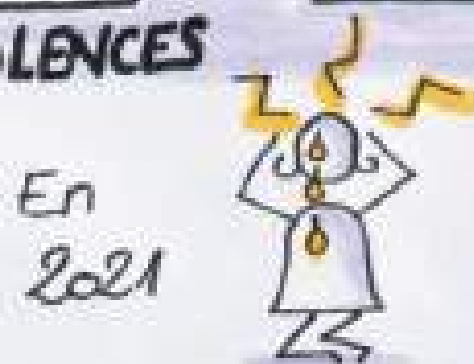
Taux de scolarisation des 18-24 ans

RURALITÉ



Les femmes qui exercent en milieu rural sont plus concernées par l'emploi précaire

VIOLENCES



7 femmes ont été tuées par leur partenaire

CULTURE



Part des femmes à un poste de direction artistique

SPORT



Les hommes sont davantage licenciés auprès d'une fédération sportive que les femmes

LES FEMMES DANS LA POPULATION NORMANDE



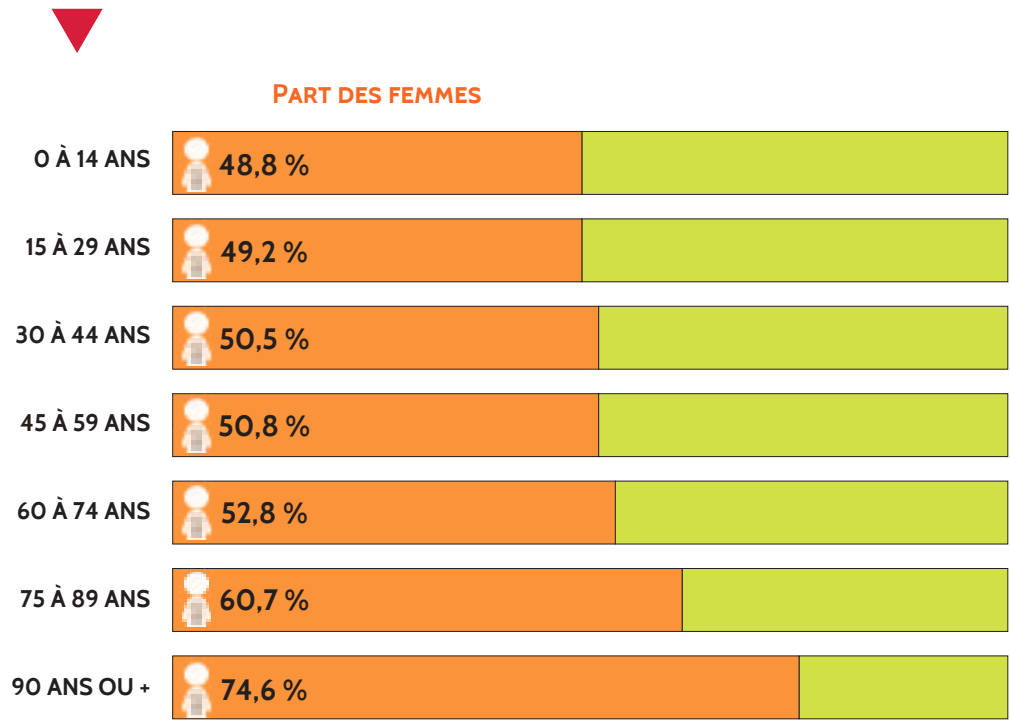
NOMBRE D'HABITANTS EN NORMANDIE



Source : Insee-RP 2019

LES FEMMES PLUS NOMBREUSES ET PLUS ÂGÉES QUE LES HOMMES

Part des femmes selon l'âge dans la population normande



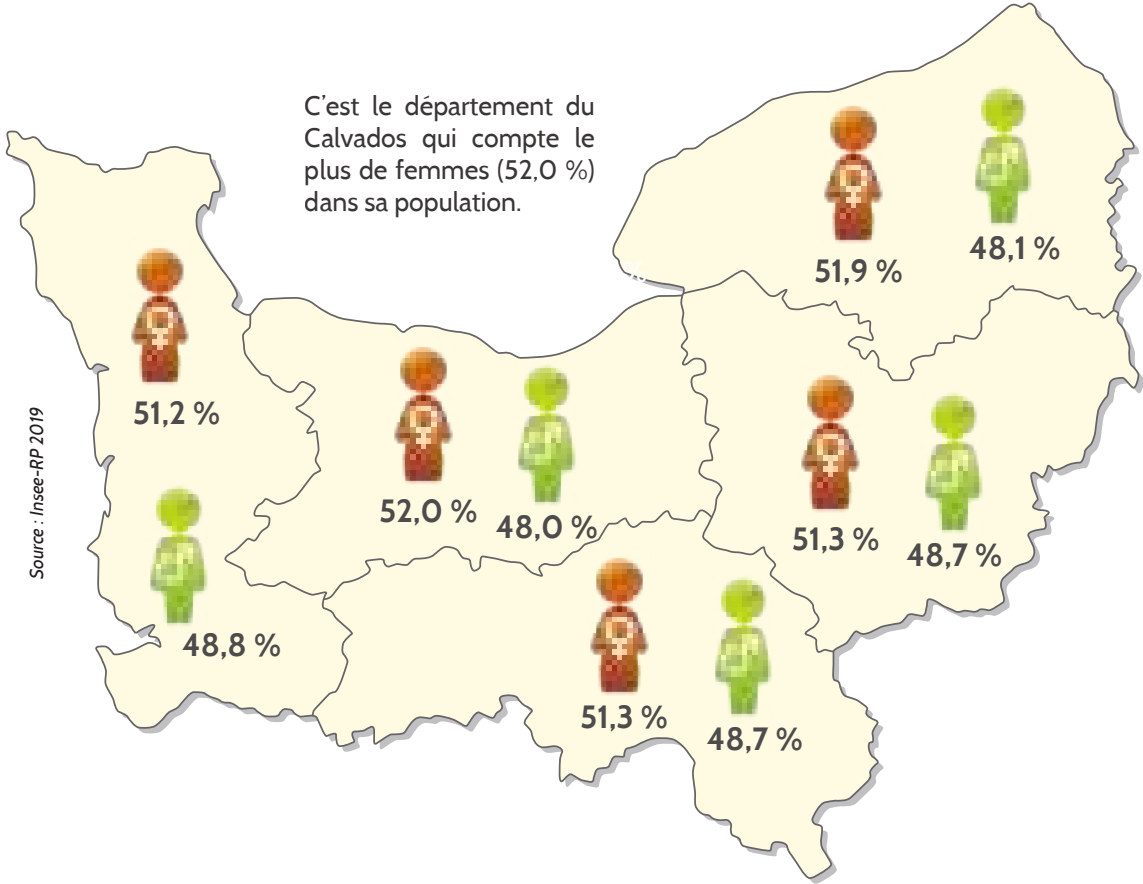
1 717 676 femmes vivent en Normandie en 2019 (5,1 % des femmes françaises) soit 51,7 % de la population normande.

Les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes : 30,3 % d'entre elles ont 60 ans ou plus (+ 5,1 points que les hommes). En 2013, la part des femmes de 60 ans ou plus était de 27,6 %.

Grille de lecture : 50,8 % des Normands âgés de 45 à 59 ans sont des femmes

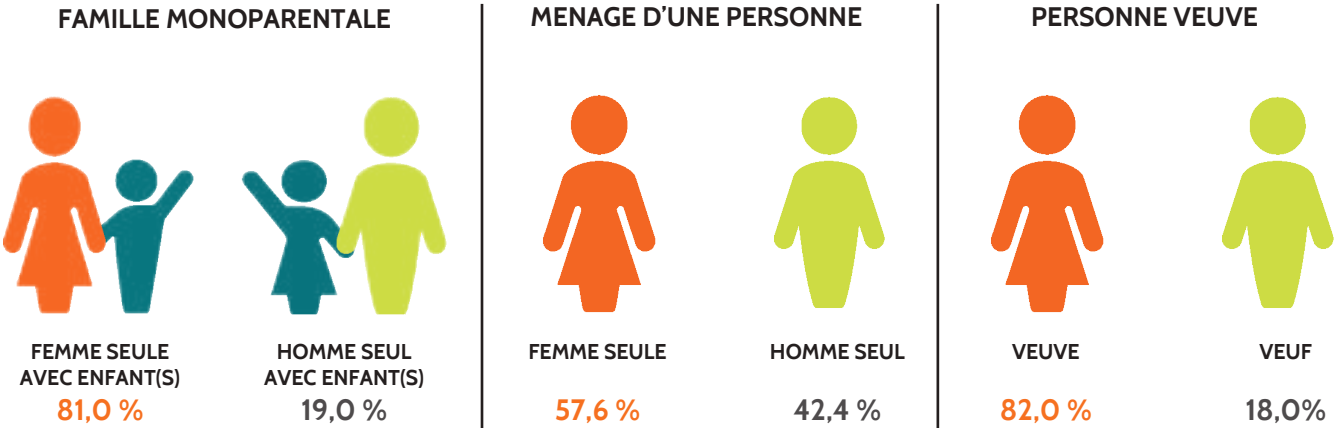
Source : Insee-RP 2019

LA PART DES FEMMES PAR DÉPARTEMENT



Source : Insee-RP 2019

UNE MONOPARENTALITÉ LARGEMENT FÉMININE ET DAVANTAGE DE FEMMES SEULES



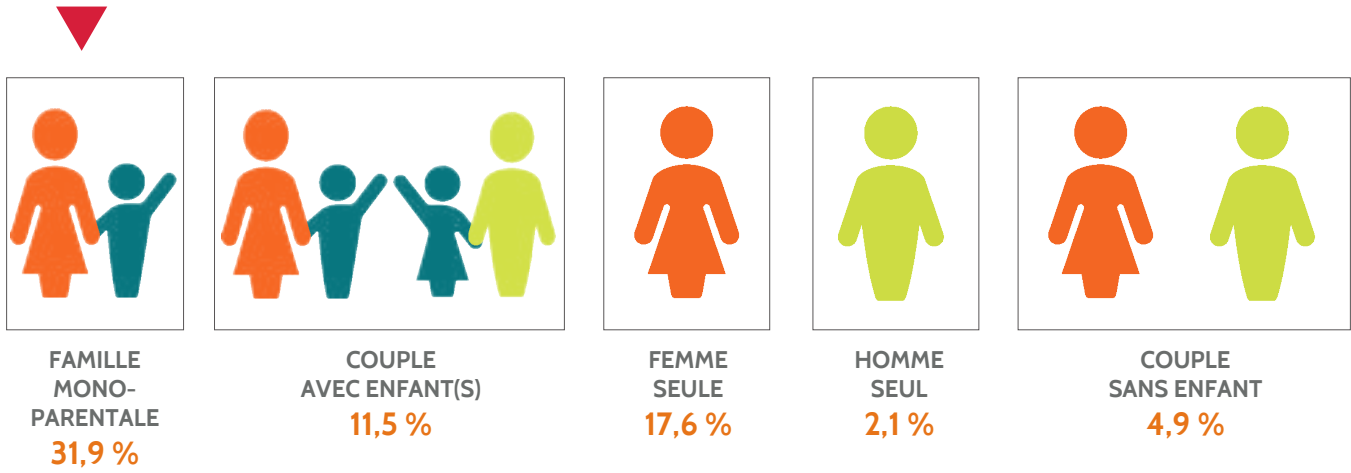
Source : Insee-RP 2019



SITUATION DE PAUVRETÉ DES FEMMES EN NORMANDIE

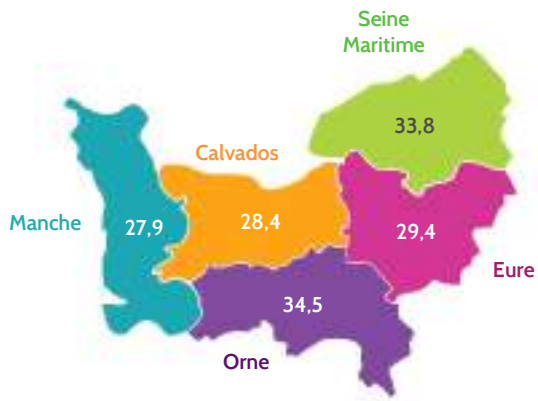
LES FAMILLES MONOPARENTALES PLUS TOUCHÉES PAR LA PAUVRETÉ

Taux de pauvreté (au seuil de 60 %*) selon le type de ménage



En Normandie, les femmes sont plus affectées que les hommes par la pauvreté :

- près de 32,0 % des familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté. Huit sur dix de ces familles ont une femme comme personne référente. Ce taux (%) varie selon les départements :
- la pauvreté touche 18,0 % des femmes vivant seules.



* Le seuil fixé à 60,0 % du revenu médian équivaut à un revenu disponible de 1 100 € par mois pour une personne seule, 1 650 € pour un couple ou encore 2 300 € pour un couple avec deux enfants de moins de 14 ans.

Source : Insee, Filosofi 2018

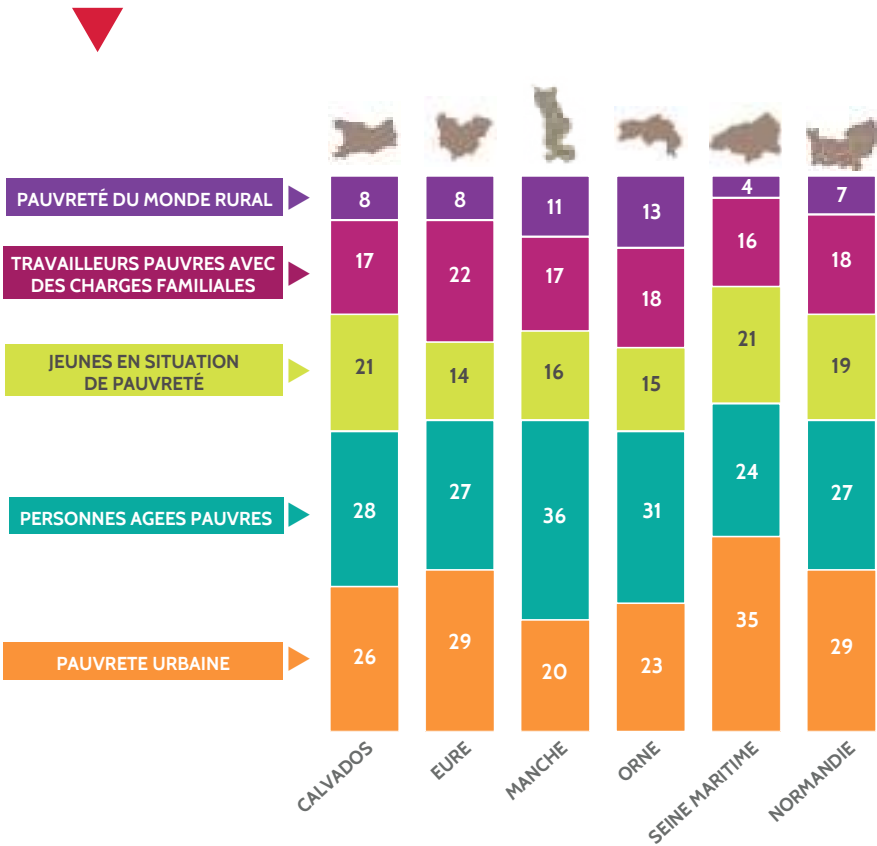


UNE DIVERSITÉ DÉPARTEMENTALE DES PROFILS DE PAUVRETÉ

Cinq profils socio-démographiques vivant sous le seuil de pauvreté sont identifiés. Pour chaque département des profils sont plus prégnants que d'autres :

- En Seine-Maritime, une part de la pauvreté urbaine et des jeunes en situation de pauvreté plus marquée. Dans le profil de pauvreté urbaine, les familles monoparentales se trouvent fortement surreprésentées.
- Des retraités pauvres et la pauvreté du monde rural surreprésentés pour la Manche et l'Orne. Pour les retraités pauvres, ce sont surtout des femmes vivant seules.

Répartition des cinq profils de pauvreté par département (en %)



Source : Insee, Filosofi 2018

Bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active)

TAUX D'ALLOCATAIRES DU RSA	FRANCE**	NORMANDIE	CALVADOS	EURE	MANCHE	ORNE	SEINE MARITIME
FEMMES SEULES*	13,9 %	13,0 %	10,7 %	13,2 %	9,2 %	14,5 %	15,3 %
HOMMES SEULS	23,1 %	23,3 %	21,9 %	23,1 %	14,1 %	22,3 %	28,1 %

* nombre de femmes seules allocataires du revenu de solidarité active (RSA) versé par la Caf ou la MSA / nombre de femmes de 25-64 ans vivant seules au RP * 100.

** France métropolitaine

Source : CCMSA, Cnaf, Insee - Exploitation OR2S - 2020

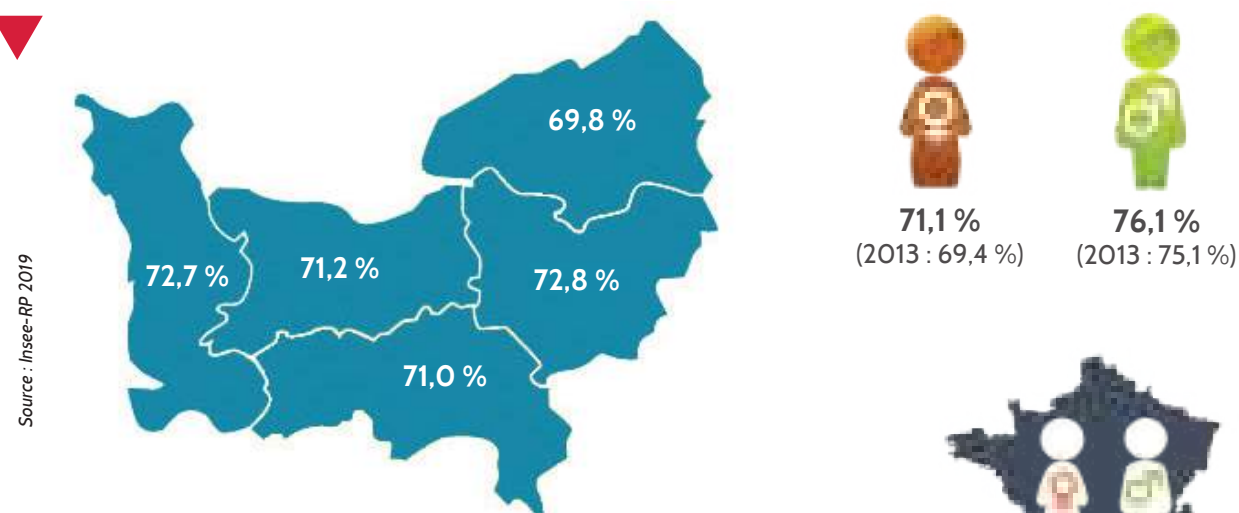
LES FEMMES EN EMPLOI EN NORMANDIE



LE PROFIL DES FEMMES EN EMPLOI EN NORMANDIE

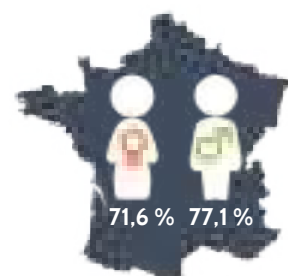
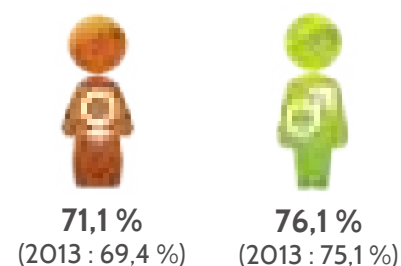
LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES SUPÉRIEUR À LA MOYENNE NATIONALE DANS 2 DÉPARTEMENTS NORMANDS

Taux d'activité* des femmes en 2019 en Normandie



Les départements de la Manche et de l'Eure ont un taux d'activité supérieur à la moyenne nationale.

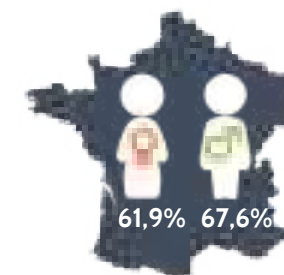
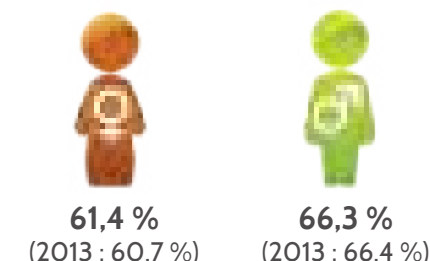
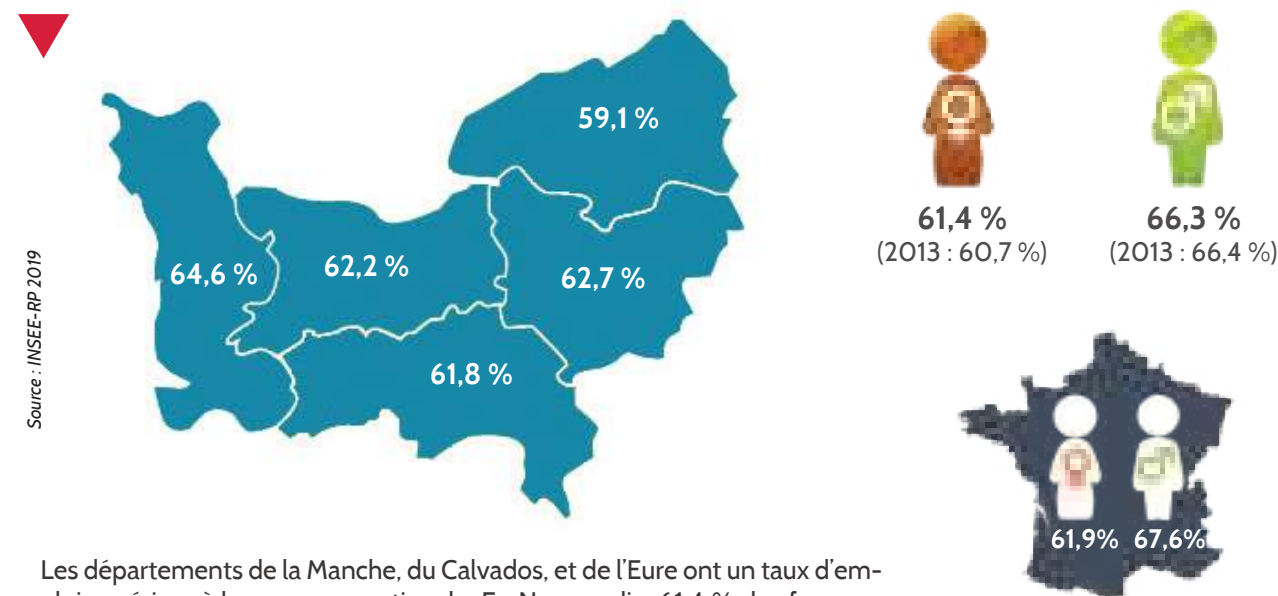
En Normandie, l'écart de taux d'activité femmes-hommes est de 5 points contre 5,7 points en 2013.



* Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

UN TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ENCORE INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES

Taux d'emploi* des femmes en 2019 en Normandie

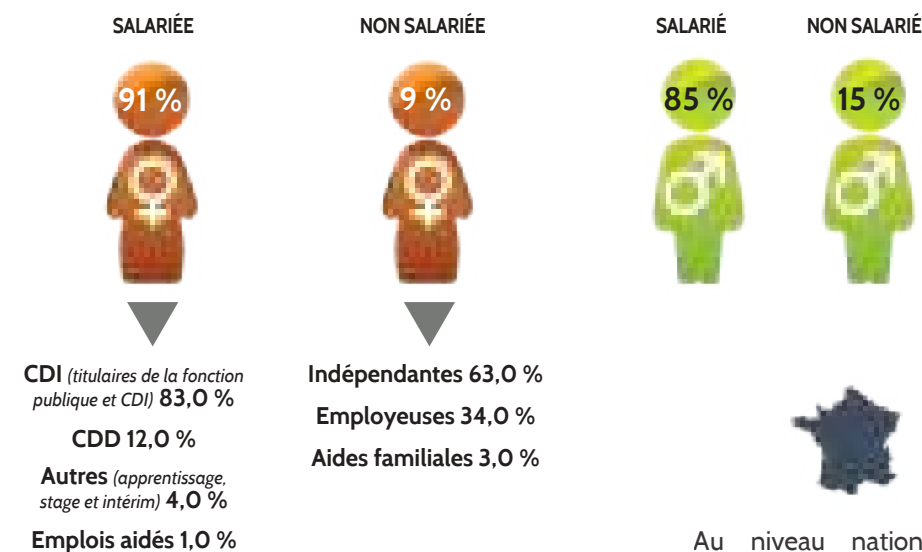


Les départements de la Manche, du Calvados, et de l'Eure ont un taux d'emploi supérieur à la moyenne nationale. En Normandie, 61,4 % des femmes en âge de travailler sont en emploi. Même si l'écart de taux d'emploi femmes-hommes se réduit : 4,9 points en 2019 contre 5,7 points en 2013, elles restent moins nombreuses à travailler que les hommes.

* Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes en emploi et le nombre total de personnes.

En Normandie, 48,5 % des personnes en emploi sont des femmes

UN SALARIAT PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES FEMMES



CDI (titulaires de la fonction publique et CDI) 83,0 %
CDD 12,0 %
Autres (apprentissage, stage et intérim) 4,0 %
Emplois aidés 1,0 %

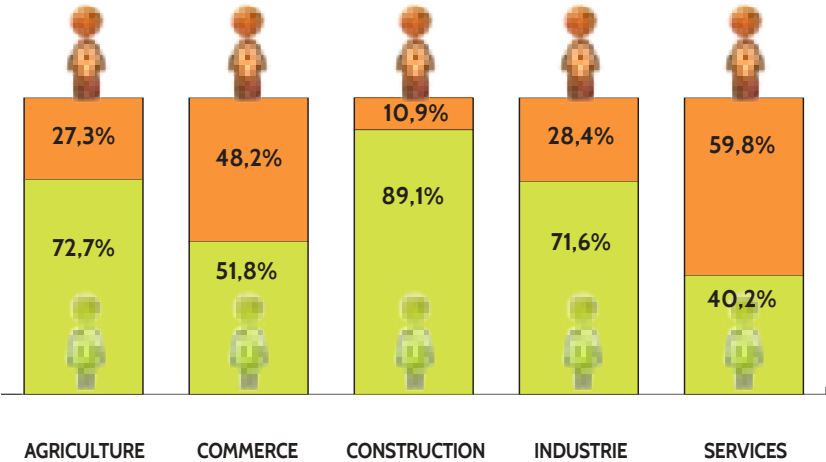
Indépendantes 63,0 %
Employeuses 34,0 %
Aides familiales 3,0 %

Au niveau national, les femmes salariées représentent 90,0 % et les non salariées 10,0 %.

Source : Insee-RP 2019



UN SECTEUR DES SERVICES TRÈS FÉMINISÉ



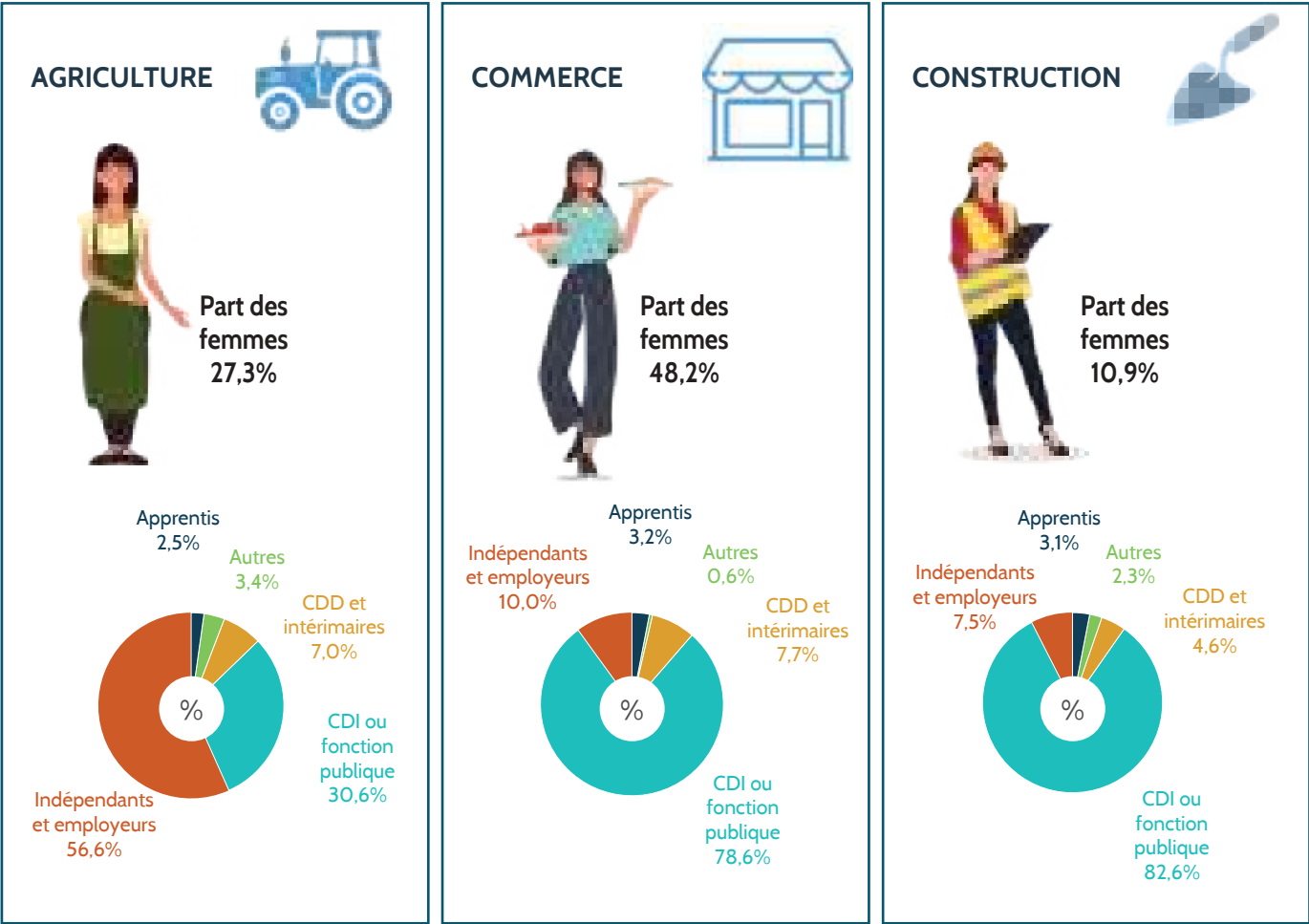
Source : Insee-RP 2019

C'est le secteur des services qui emploie le plus de femmes.

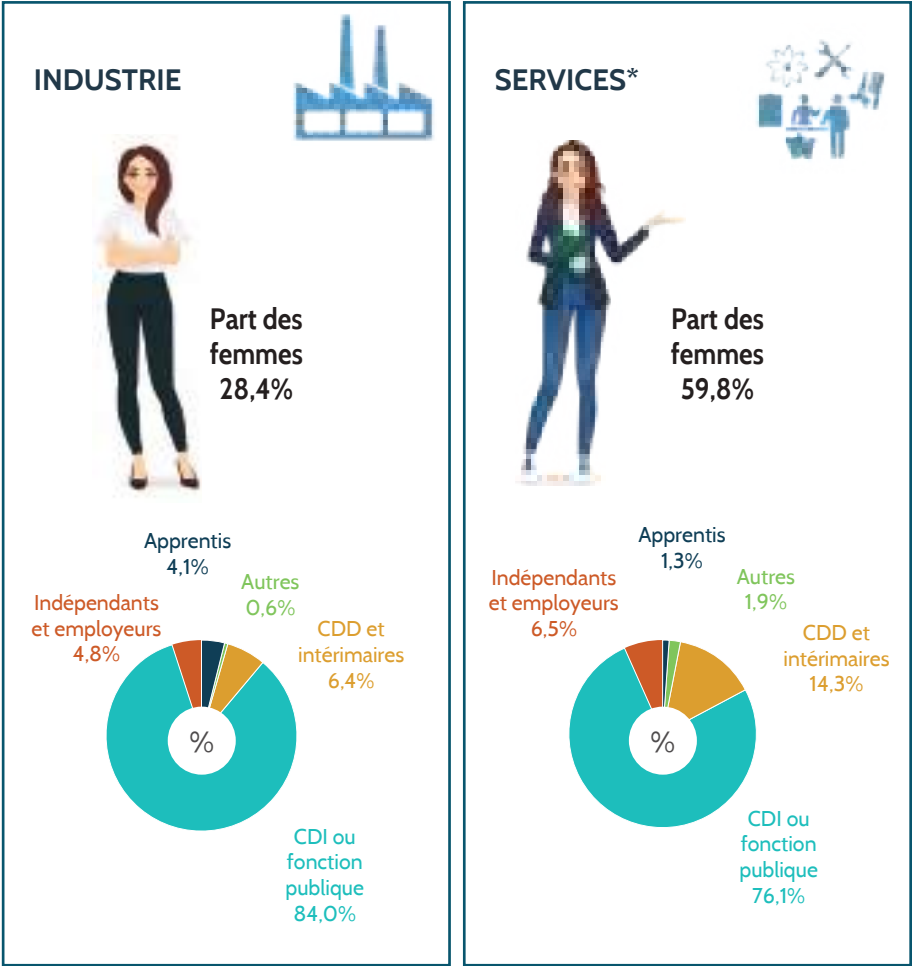
Seule une femme sur dix travaille dans le domaine de la construction.

Le secteur du commerce est le seul à présenter une quasi parité.

LE STATUT DES FEMMES PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Insee-RP 2019



*Activités financières, immobilières, services aux entreprises, services aux particuliers, éducation, santé, action sociale

L'industrie et la construction sont les deux secteurs où la part des contrats en CDI chez les femmes est la plus importante.

Le secteur de l'agriculture a une part majoritaire de femmes indépendantes (56,6 %).

Source : Insee-RP 2019

Part des femmes dans les 5 grands secteurs d'activité

Evolution de la part des femmes en Normandie entre 2013 et 2019	
AGRICULTURE	- 1,5 point
COMMERCE	- 1,1 point
CONSTRUCTION	+ 1 point
INDUSTRIE	+ 0,5 point
SERVICES	- 0,2 point

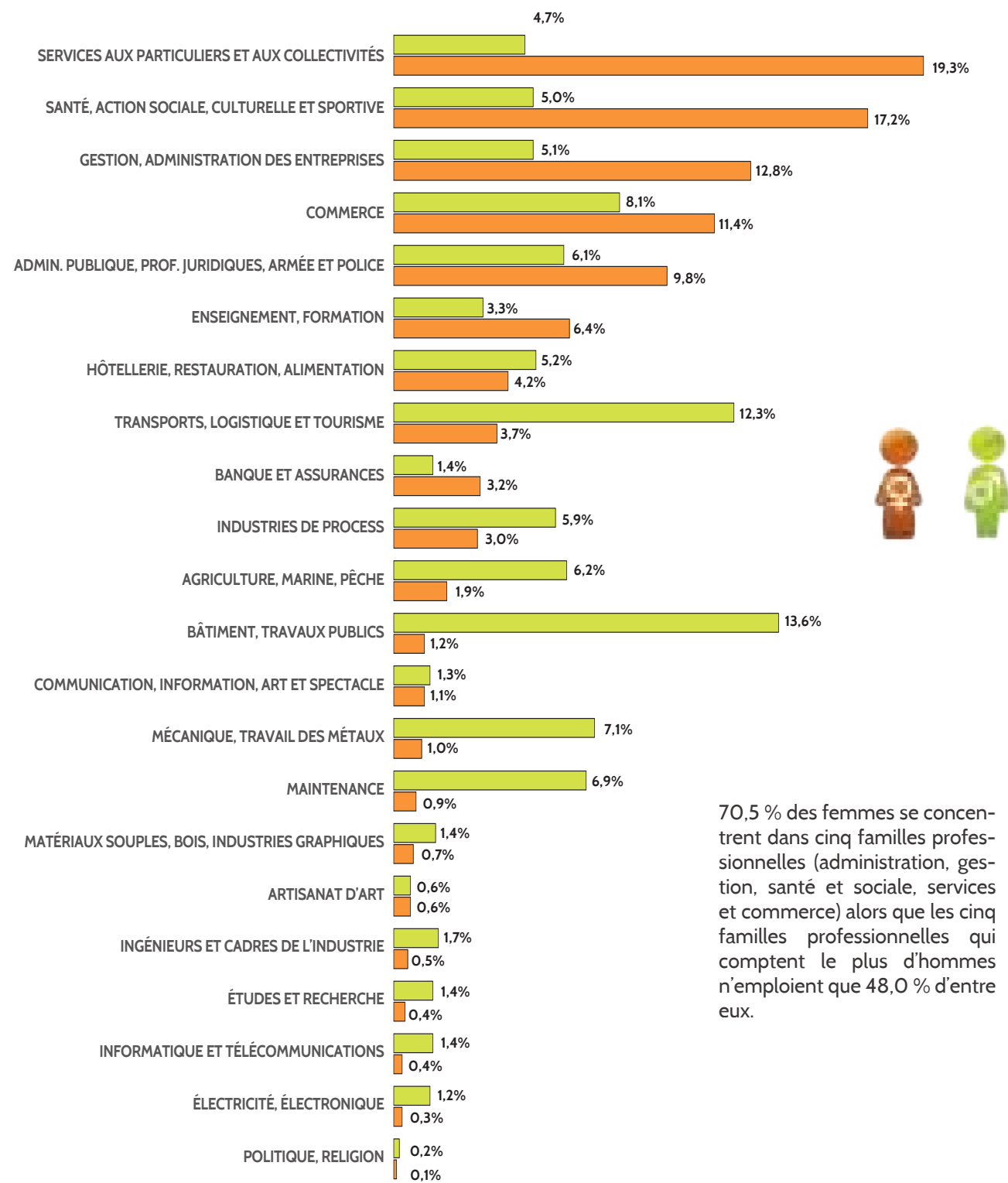
Comparaison de la part des femmes entre la Normandie et la France	
AGRICULTURE	- 1,6 point
COMMERCE	+ 1,2 point
CONSTRUCTION	- 0,8 point
INDUSTRIE	- 1,4 point
SERVICES	+ 3,3 points

Grille de lecture : En Normandie, entre 2013 et 2019, la part des femmes travaillant dans l'industrie a augmenté de 0,5 point.

En 2019, en Normandie, la part des femmes dans le secteur du commerce est de +1,2 point comparé à la France métropolitaine.

LES MÉTIERS DE SERVICES AUX ENTREPRISES ET AUX PARTICULIERS MAJORITAIRES CHEZ LES FEMMES

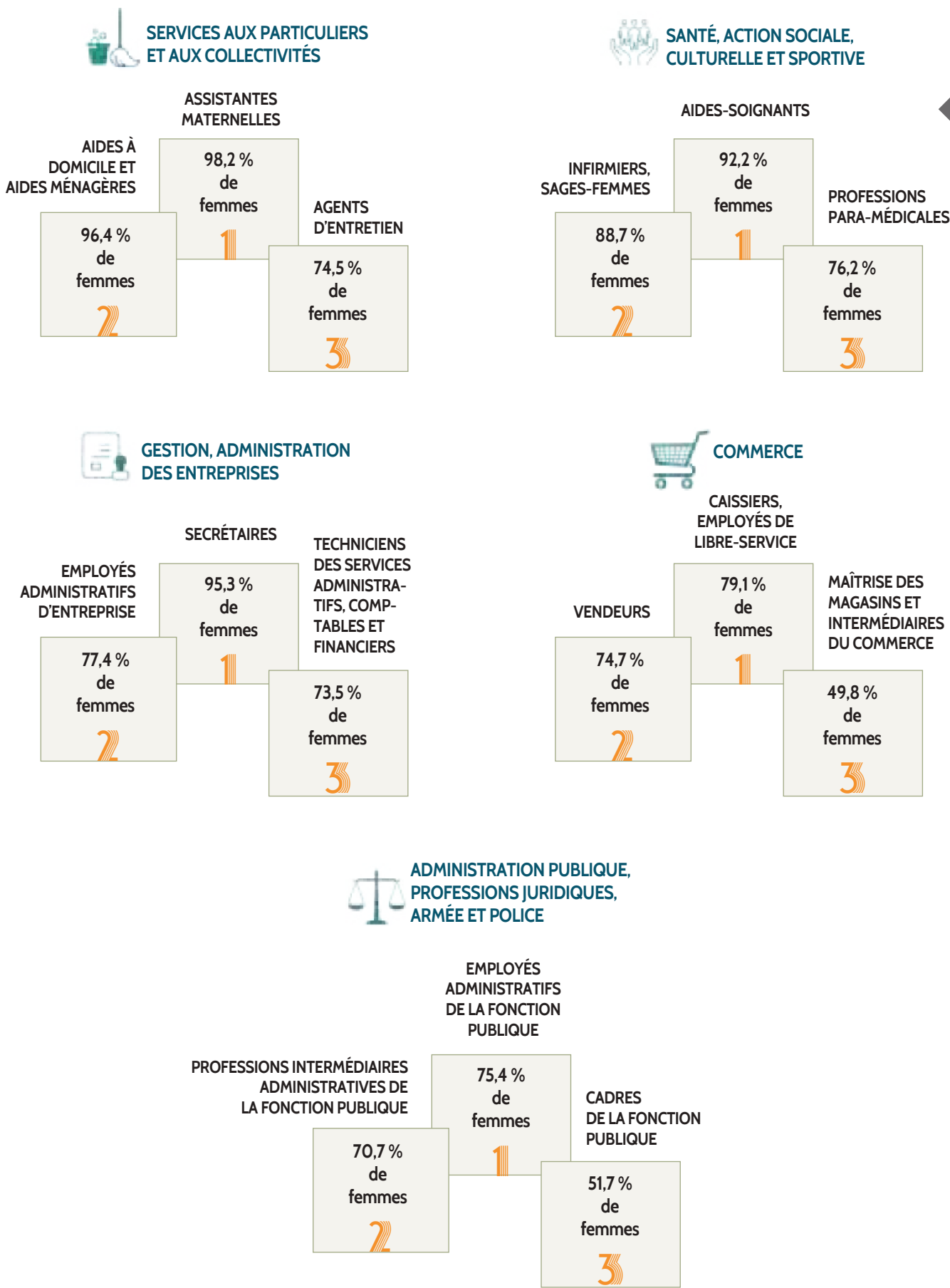
Part des femmes et des hommes par grande famille professionnelle



70,5 % des femmes se concentrent dans cinq familles professionnelles (administration, gestion, santé et sociale, services et commerce) alors que les cinq familles professionnelles qui comptent le plus d'hommes n'emploient que 48,0 % d'entre eux.

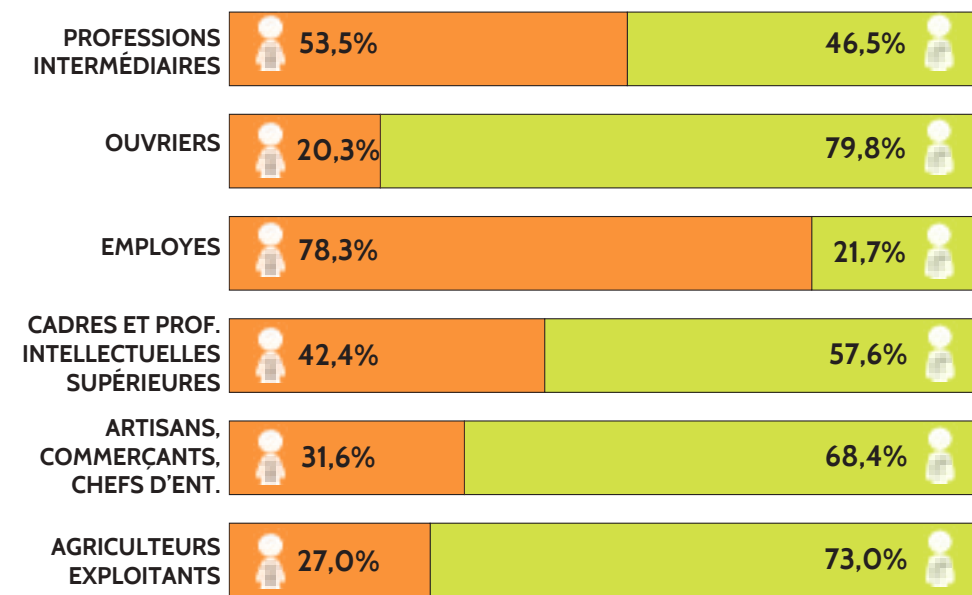
Source : Insee-RP 2019

LES TROIS PREMIERS MÉTIERS EXERCÉS PAR LES FEMMES DANS LES CINQ PREMIÈRES FAMILLES PROFESSIONNELLES QUI COMPTENT LE PLUS DE FEMMES



LES FEMMES MAJORITAIRES
CHEZ LES EMPLOYÉS ET LES PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES

Répartition femmes / hommes par catégorie professionnelle



Les catégories socioprofessionnelles « Employés » et « Professions intermédiaires » sont majoritairement féminines (respectivement 78,3 % et 53,5 %) . L'écart diminue chez les cadres (42,0 % de femmes) mais il se creuse chez les ouvriers, les agriculteurs et chez les artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Source : Insee-RP 2019

Grille de lecture :
En Normandie, entre 2013 et 2019, la part de femmes cadres a progressé de 1,7 point.

En 2019, en Normandie, la part des femmes artisans, commerçantes et cheffes d'entreprise est supérieure de 2,5 points à celle de la France métropolitaine.

Evolution de la part des femmes par catégorie socio-professionnelle en Normandie entre 2013 et 2019	
Agriculteurs exploitants	- 2,5 points
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	+ 1,2 point
Cadres et professions intellectuelles supérieures	+ 1,7 point
Employés	- 2 points
Ouvriers	+ 1,1 point
Professions intermédiaires	+ 1,1 point

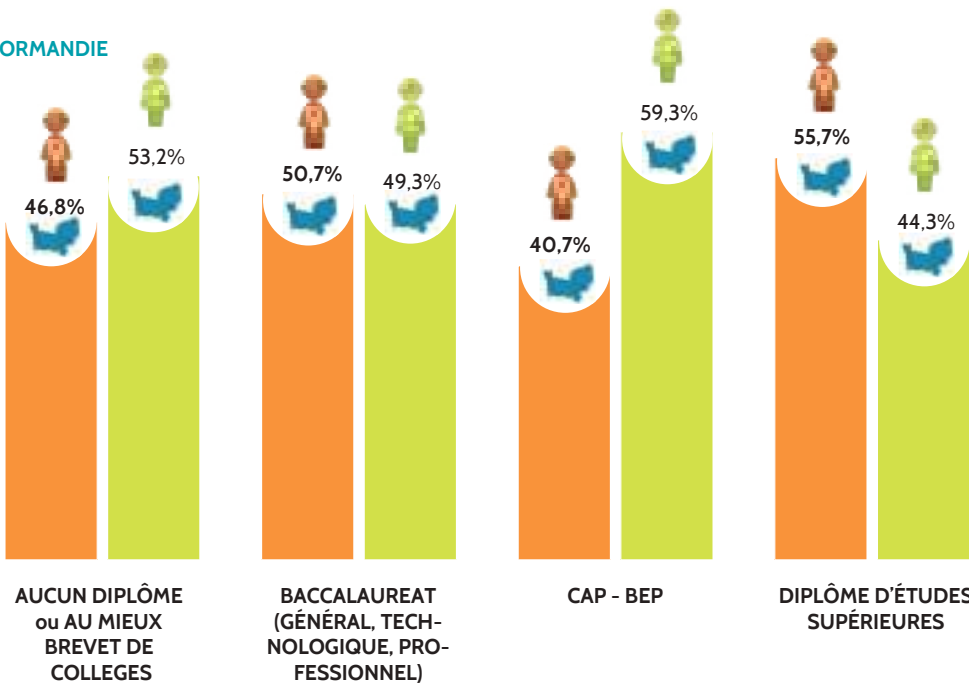
Comparaison de la part des femmes entre la Normandie et la France en 2019	
Agriculteurs exploitants	+ 1 point
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	+ 2,5 points
Cadres et professions intellectuelles supérieures	idem
Employés	+ 4,2 points
Ouvriers	+ 0,5 point
Professions intermédiaires	- 0,6 point

Source : Insee-RP 2019

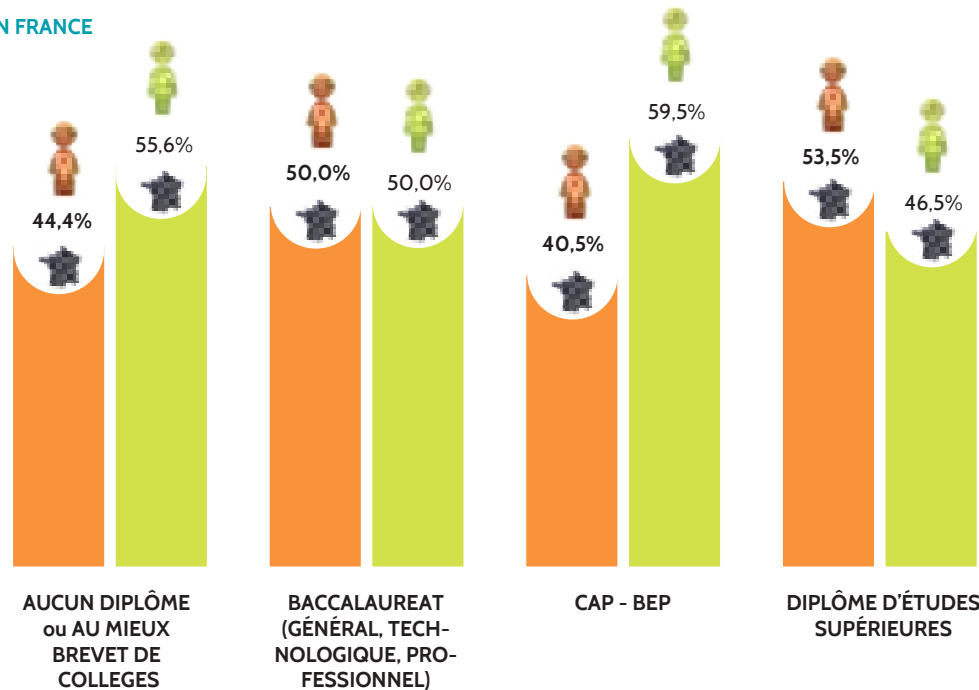
LE NIVEAU DE DIPLÔME EST PLUS ÉLEVÉ
CHEZ LES FEMMES QUE CHEZ LES HOMMES

Répartition femmes - hommes par niveau de diplôme

EN NORMANDIE



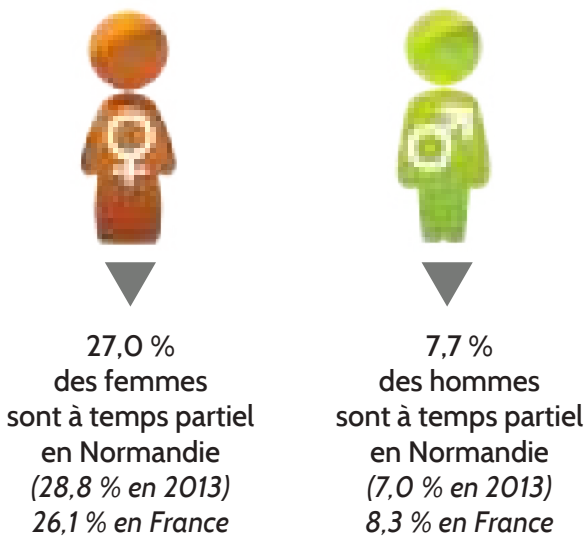
EN FRANCE



Champ : Normandie, France métropolitaine, population normande active en emploi, exploitation au lieu de résidence (taux d'activité et taux d'emploi) et au lieu de travail (autres indicateurs)
Sources : Insee, RP 2019 et RP 2013
Traitement Carif-Oref de Normandie

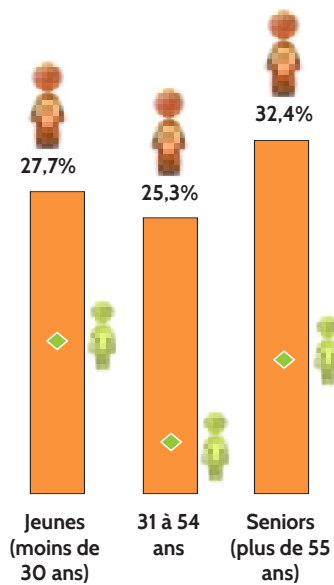
LES CONDITIONS D'EMPLOI
DES FEMMES EN EMPLOI EN NORMANDIE

PLUS D'UN QUART DES FEMMES
EST À TEMPS PARTIEL



EN MILIEU DE CARRIÈRE, UN QUART DES
FEMMES TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL

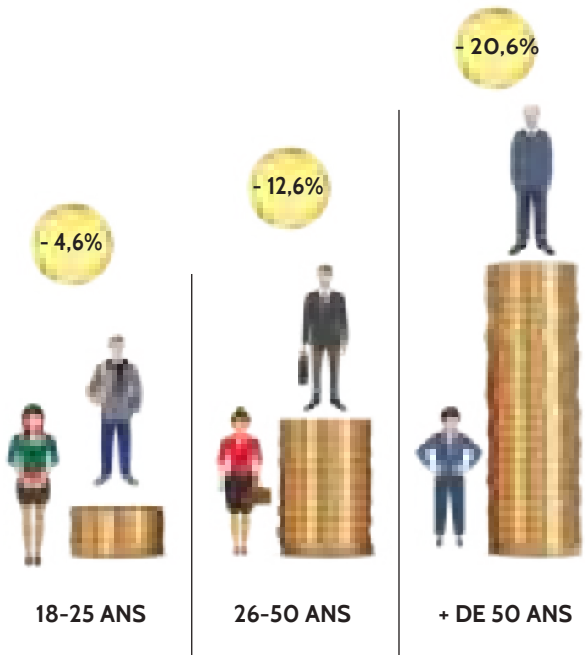
Part du temps partiel selon la tranche d'âge



Les femmes sont davantage concernées par le temps partiel que les hommes. Entre 31 et 54 ans, 25,3 % des femmes travaillent à temps partiel (4,6 % pour les hommes). Après 55 ans, le travail à temps partiel ne cesse d'augmenter chez les femmes puisqu'il concerne 32,4 % d'entre elles.

Source : Insee-RP 2019

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES SE POSE DÈS LE DÉBUT DE CARRIÈRE



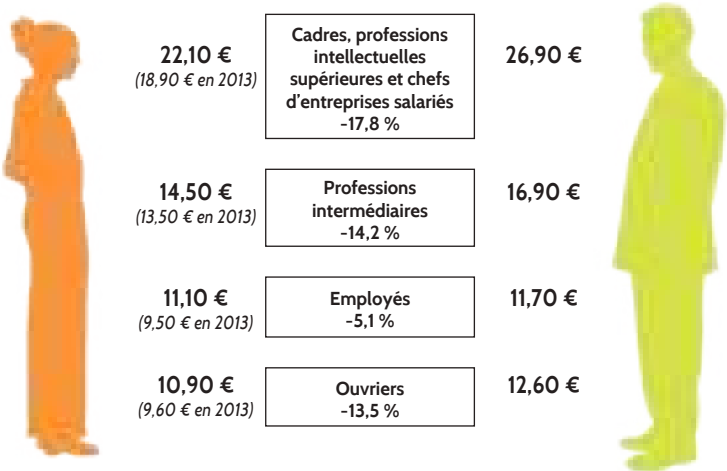
Source : Insee, DADS 2013 et FTS 2020, salariés au lieu de travail

En Normandie, les femmes gagnent en moyenne 12,6 € net de l'heure contre 14,6 € pour les hommes soit 13,7 % de moins. Le salaire des femmes comme celui des hommes progresse avec l'âge mais cette évolution reste plus faible pour les femmes. Ainsi, le salaire net horaire moyen d'une femme entre 26 et 50 ans est inférieur de 1,90 € (-12,6 %) à celui d'un homme du même âge et cet écart se creuse encore en fin de carrière, puisque la différence est de 3,70 € soit un écart salarial de 20,6 %.

Normandie			
	18-25 ans	26-50 ans	+ de 50 ans
Ecart salarial en 2013	-4,3%	-16,0%	-24,7%

L'ÉCART SALARIAL LE PLUS ÉLEVÉ EN DÉFAVEUR DES FEMMES
CONCERNE LES CADRES

Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle

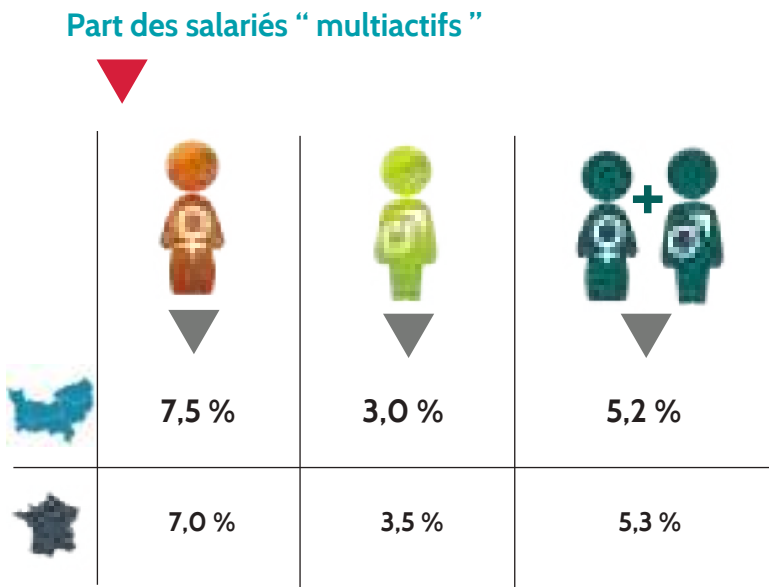


Salaire net horaire moyen
des femmes en euros en 2020

	Normandie	France
Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariées	22,1	25,2
Professions intermédiaires	14,5	14,9
Employées	11,1	11,5
Ouvrières	10,9	10,7

Source : Insee, DADS 2013 et FTS 2020, salariés au lieu de travail.
Les statistiques sont établies à partir des informations recueillies sur les entreprises du secteur privé et les entreprises publiques localisées en France.

UNE MULTI ACTIVITÉ PLUS MARQUÉE CHEZ LES FEMMES



Les femmes occupent plus fréquemment que les hommes au moins deux emplois simultanément (7,5 % contre 3,0 %).

Sources : Insee, FTS 2020

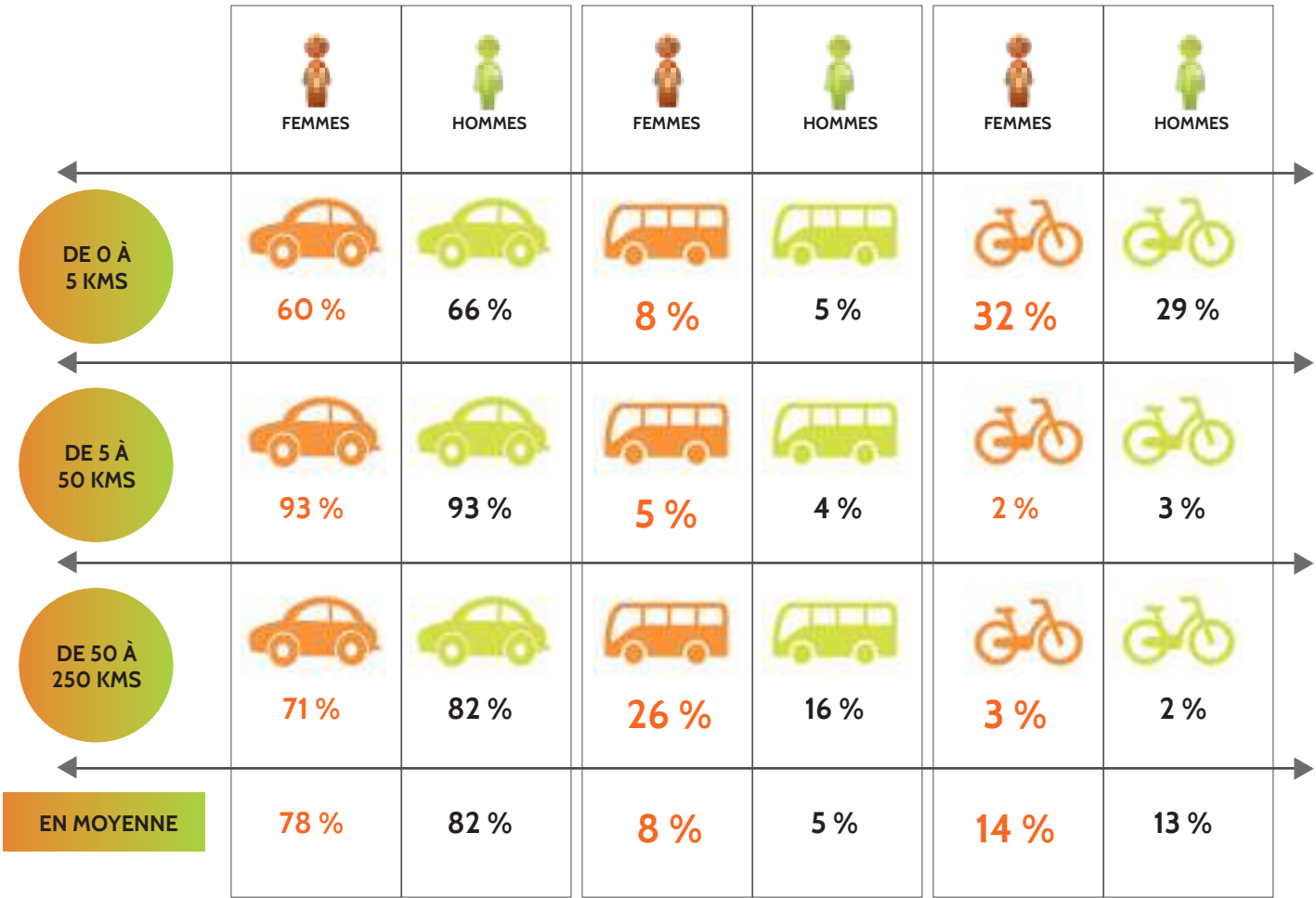


Le mode de transport le plus utilisé pour se rendre à son travail reste la voiture (78,0 % pour les femmes et 82,0 % pour les hommes), notamment pour les distances entre 5 et 50 km (93,0 % pour les femmes et les hommes).

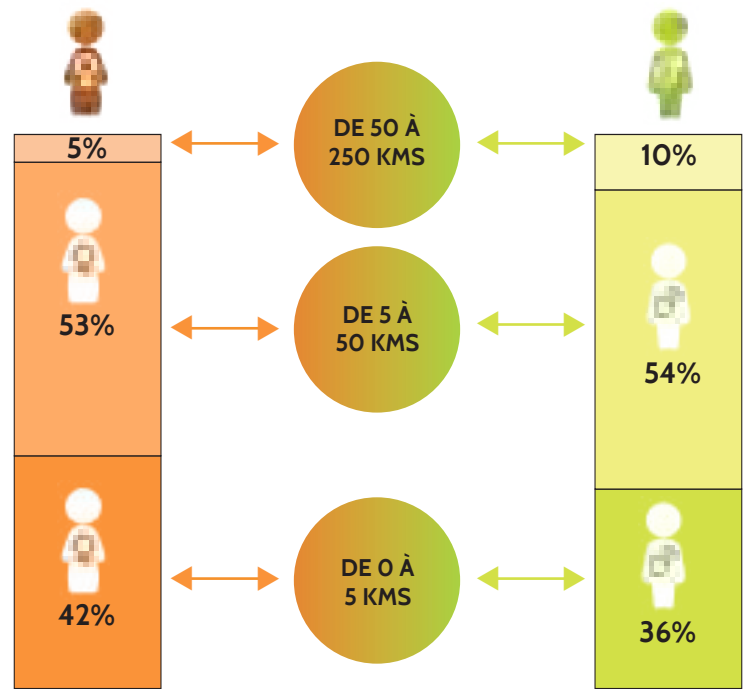
Toutefois, sur les petites distances (entre 0 et 5 kms), 40,0 % des femmes utilisent soit les transports en commun (8,0 % contre 5,0 % pour les hommes) ou une mobilité douce (32,0 % contre 29,0 % pour les hommes) pour aller travailler.

Ce recours aux transports en commun reste important chez les femmes pour les distances entre 50 et 250 km : 26,0 % des femmes contre 16,0 % pour les hommes.

LES FEMMES NORMANDES PLUS FRÉQUEMMENT UTILISATRICES DES TRANSPORTS EN COMMUN ET DE LA MOBILITÉ DOUCE



QUATRE FEMMES SUR DIX PARCOURENT ENTRE 0 ET 5 KMS POUR SE RENDRE À LEUR TRAVAIL



42,0 % des femmes travaillent à moins de 5 kms de leur domicile contre 36,0 % des hommes.

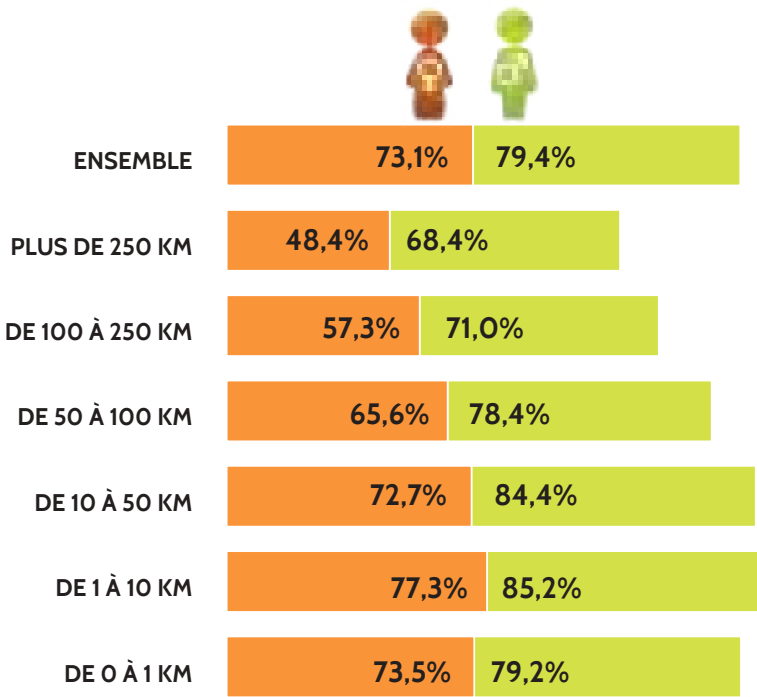
Le nombre de femmes et d'hommes qui parcourent entre 5 et 50 kms pour se rendre à leur travail est identique.

La différence de distance domicile-travail la plus notable est celle de 50 à 250 kms : 5,0 % des femmes et 10,0 % des hommes.

Champ : actifs en emploi dont le lieu de travail est situé à moins de 250 kms du domicile
Source : Insee, recensement de la population 2016 – exploitation complémentaire, distancier Méric

EN CAS DE MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE, LE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES EST INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES

Taux d'emploi des personnes en couple selon la distance de mobilité géographique



Le taux d'emploi des femmes est inférieur de 6,3 points à celui des hommes parmi les couples ayant déménagé entre 2015 et 2016 de leur lieu de résidence initial.

Pour les couples qui ont déménagé à plus de 250 km de leur résidence initiale, 48,4 % des femmes sont en emploi contre 68,4 % des hommes soit un écart de 20,0 points.

Champ : personnes de moins de 65 ans vivant en couple
Source : Insee, recensement de la population 2016 exploitation complémentaire

Champ : Normandie, France métropolitaine, population normande active en emploi, exploitation au lieu de travail.
Sources : Insee, RP 2019, RP 2013 et RP 2016, fichiers salariés 2020
Traitement Carif-Oref de Normandie

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été créé, en 2018, pour que soit appliqué le principe « à travail égal, salaire égal » inscrit dans la loi depuis plus de 45 ans. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de 5 grands critères qui définissent l'index d'égalité salariale. Avec cet index, les entreprises peuvent mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur index de l'égalité femmes-hommes. Source : DREETS

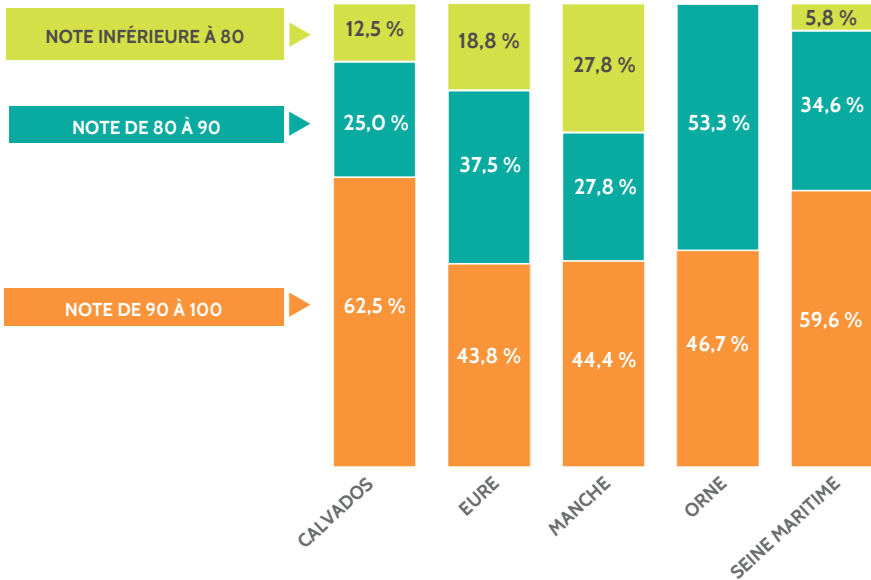
Note moyenne des entreprises ayant déclaré l'index

	NORMANDIE	CALVADOS	EURE	MANCHE	ORNE	SEINE MARITIME	FRANCE**
ANNÉE 2020	84	85	83	81	87	84	84
ANNÉE 2021	85	86	84	85	86	85	85
ANNÉE 2022	86	88	85	86	85	85	86

Au 1^{er} mars 2022, en Normandie comme au niveau national, la note moyenne à l'index de l'égalité professionnelle est de 86 sur 100. Cette note progresse d'un point tous les ans depuis 2020. C'est le département du Calvados qui obtient la « meilleure » note avec 88 sur 100.

Pour rappel, la note se décompose de :
- l'écart de rémunération femmes-hommes, sur 40 points
- l'écart de répartition des augmentations individuelles, sur 20 points
- l'écart de répartition des promotions, sur 15 points
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, sur 15 points
- le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points

Les notes obtenues par les entreprises normandes au 1^{er} mars 2022



En Normandie, 5,0 % des entreprises ont obtenu la note de 100

Champ : entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré leur index
Source : ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion



L'ENTREPRENEURIAT PAR LES FEMMES EN NORMANDIE

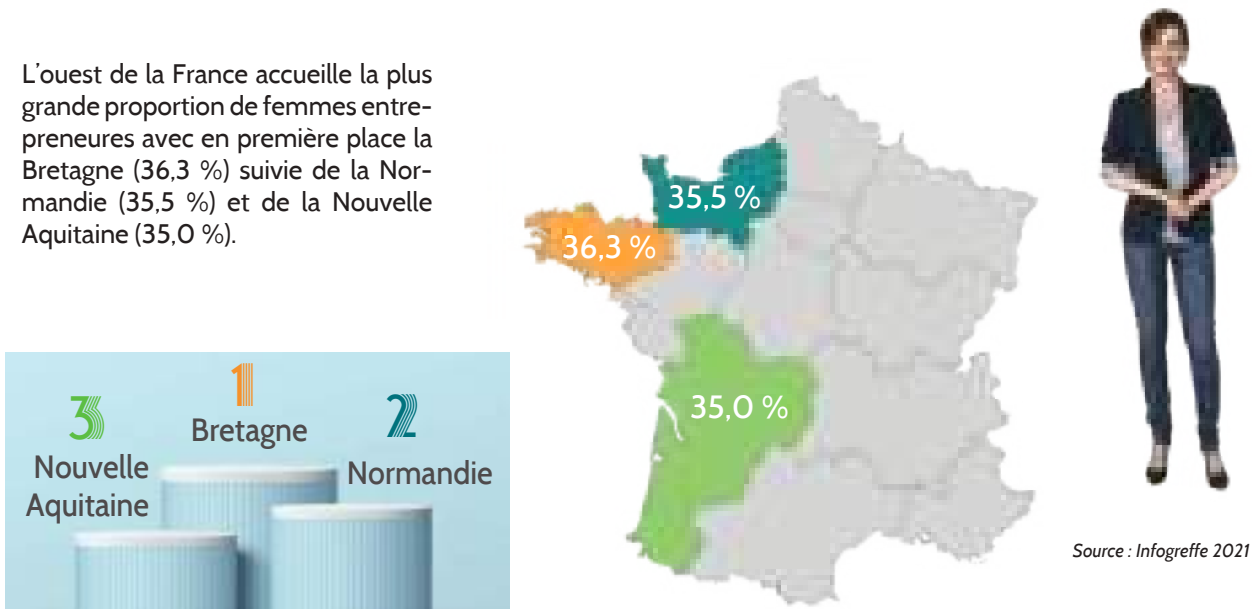
PART DES FEMMES ENTREPRENEUSES



En 2021, en Normandie, 35,5 % des créateurs d'entreprise sont des femmes soit 3,2 % de plus qu'au niveau national.

LES FEMMES ET L'ENTREPRENEURIAT EN FRANCE

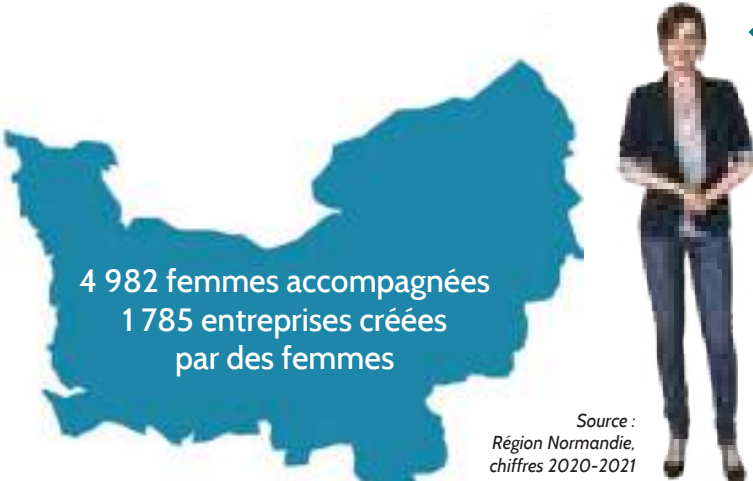
L'ouest de la France accueille la plus grande proportion de femmes entrepreneures avec en première place la Bretagne (36,3 %) suivie de la Normandie (35,5 %) et de la Nouvelle Aquitaine (35,0 %).



DISPOSITIF "ICI, JE MONTE MA BOITE"

La Région Normandie et son Agence de développement pour la Normandie (ADN) soutiennent la création et la reprise d'entreprise notamment grâce au guichet unique « Ici, je monte ma boîte », dispositif créé en 2016. Avec l'appui des réseaux des chambres de commerce, de métiers et de l'artisanat, de l'économie sociale et solidaire ainsi que ceux de l'ADIE, d'Initiative Normandie et de France Active, ce dispositif apporte un soutien aux parcours ante et post création/reprise jusqu'à 3 ans après l'immatriculation, gratuit et accessible via un réseau de points d'accueil territorialisé sur toute la Normandie.

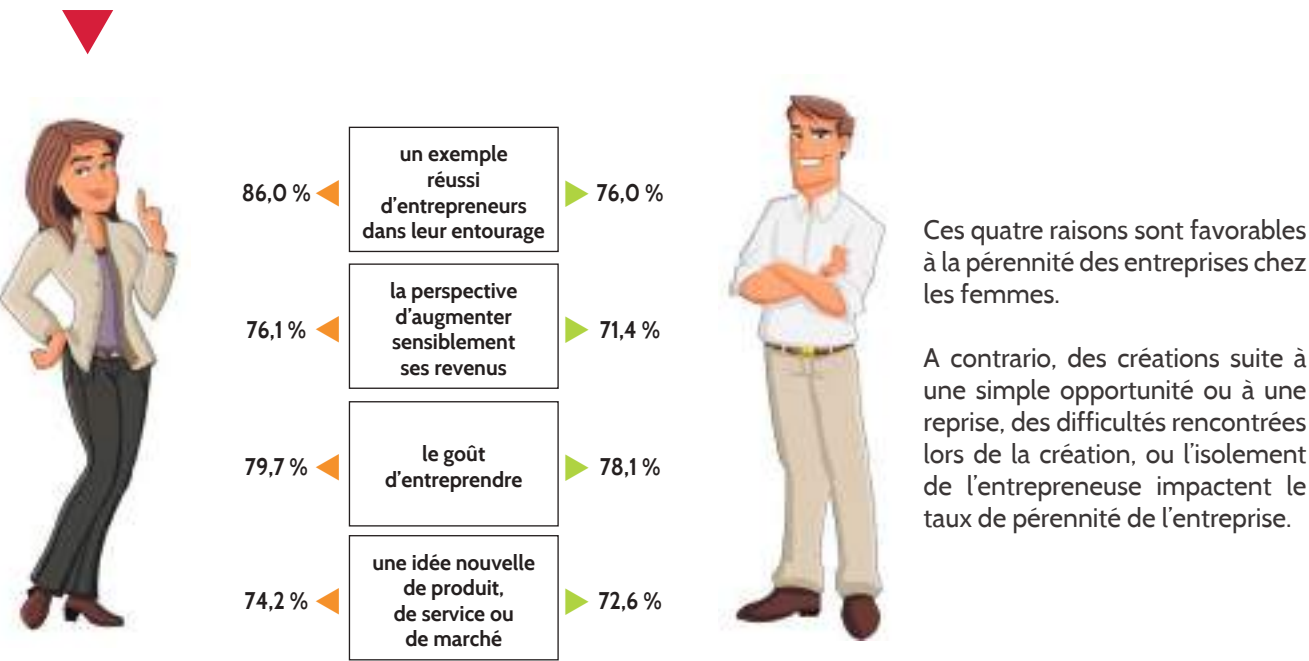
En Normandie, le taux de création de micro-entreprises par les femmes est de 37,1 %. Il est identique à celui de la France (hors Mayotte).



PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES NORMANDES CRÉÉES PAR LES FEMMES

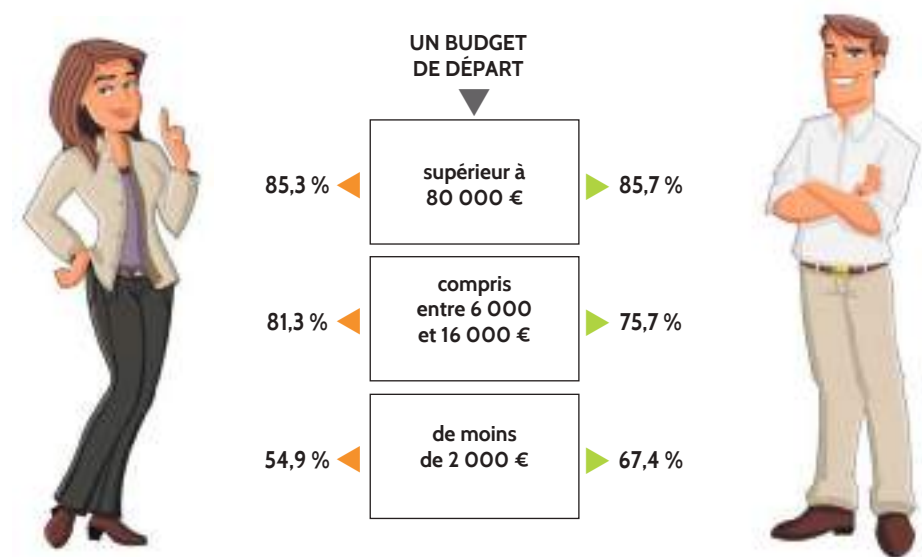
En Normandie, 70,0 % des entreprises créées (en 2014) par des femmes sont toujours pérennes trois ans après leur création. Ce taux de pérennité est un peu inférieur à celui des entreprises créées par des hommes (75,0 %).

Taux de pérennité des entreprises selon certaines raisons qui ont motivé la création :



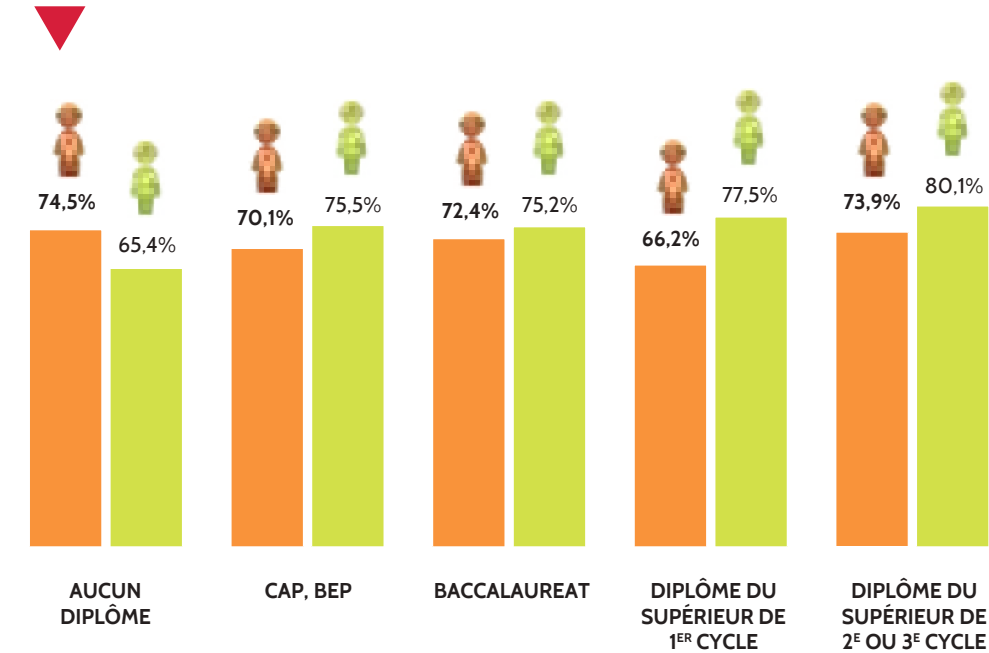
Source : Insee, enquête Sine 2014, interrogations 2014 et 2017
Champ : entreprises créées au premier semestre 2014, exerçant des activités marchandes non agricoles (hors auto-entrepreneurs)

Taux de pérennité des entreprises selon l'investissement financier initial



Source : Insee, enquête Sine 2014, interrogations 2014 et 2017
Champ : entreprises créées au premier semestre 2014, exerçant des activités marchandes non agricoles (hors auto-entrepreneurs)

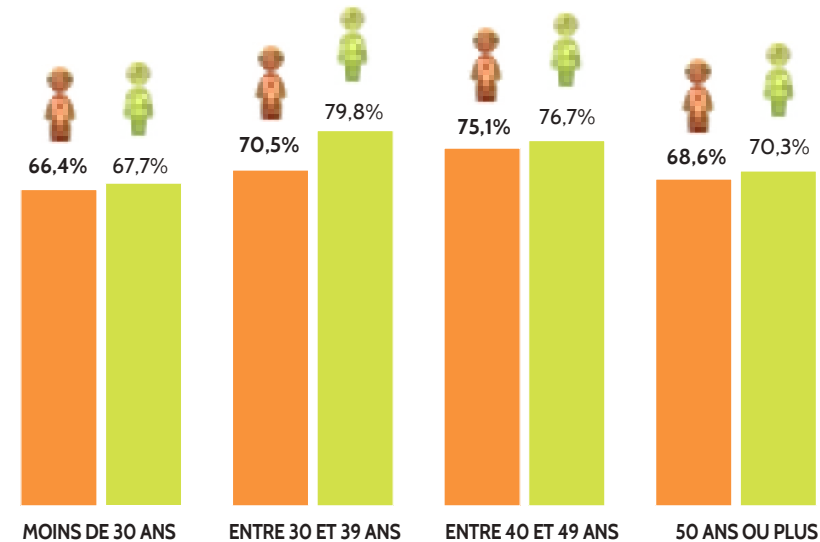
Taux de pérennité selon le diplôme le plus élevé de la créatrice et du créateur



L'expérience dans la création d'entreprises semble davantage profiter aux hommes. En effet, le taux de pérennité pour ceux-ci croît en fonction du nombre de créations antérieures (81,1 % pour 2 créations ou plus) alors qu'il est stable pour les femmes (71 %).

Source : Insee, enquête Sine 2014, interrogations 2014 et 2017
Champ : entreprises créées au premier semestre 2014, exerçant des activités marchandes non agricoles (hors auto-entrepreneurs)

Taux de pérennité des entreprises selon l'âge de la créatrice et du créateur



Le taux de pérennité des entreprises créées par des femmes est plus faible que celui des entreprises créées par les hommes pour toutes les tranches d'âge.

La différence la plus marquée est la tranche d'âge des 30-39 ans (70,5 % pour les femmes contre 79,8 % pour les hommes).

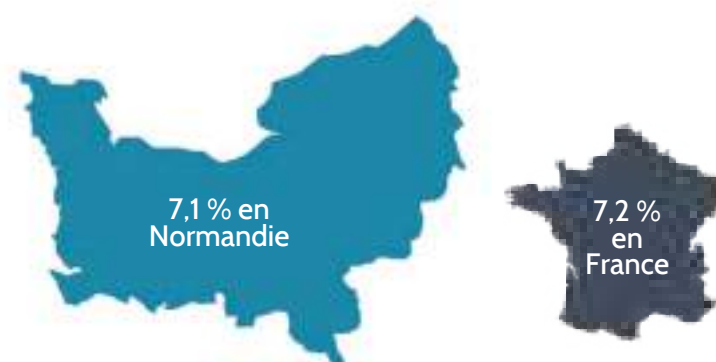
Source : Insee, enquête Sine 2014, interrogations 2014 et 2017
Champ : entreprises créées au premier semestre 2014, exerçant des activités marchandes non agricoles (hors auto-entrepreneurs)

Sources : Infogreffe, Région Normandie, enquête Sine
Traitement Carif-Oref de Normandie



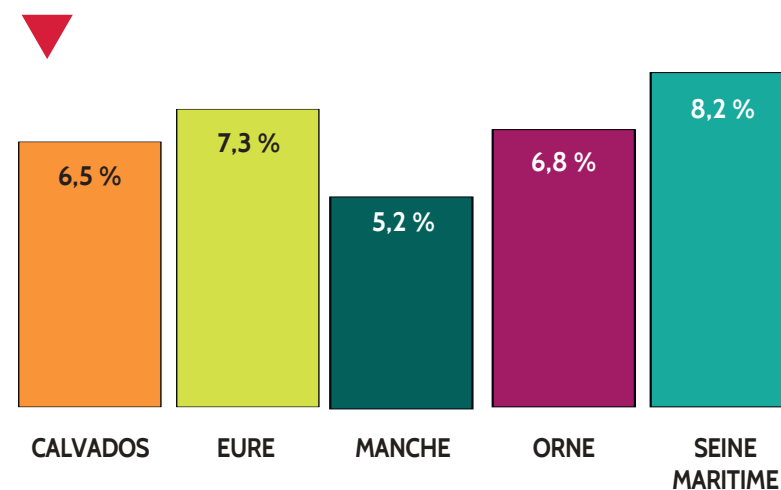
LES FEMMES NORMANDES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

TAUX DE CHÔMAGE EN NORMANDIE



Le taux de chômage au 2^e trimestre 2022 est de 7,1 % en Normandie soit 0,1 point de moins que la moyenne nationale.

Taux de chômage par département

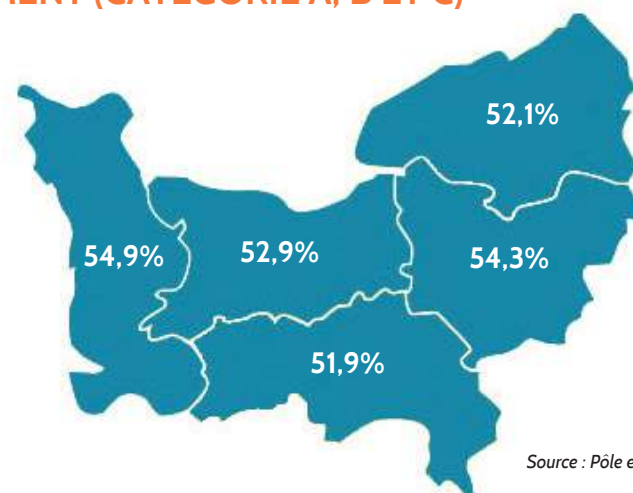


Le taux de chômage varie de 5,2 % à 8,2 % selon le département.

Source : Insee, taux de chômage localisés et taux de chômage au sens du BIT

Rappel de la définition Insee :
Un chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus :
- sans emploi durant une semaine donnée ;
- disponible pour travailler dans les deux semaines ;
- qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.
Les démarches actives incluent étudier des annonces d'offres d'emploi, demander à ses amis, sa famille ou son entourage, contacter Pôle emploi, etc.
Être inscrit à Pôle emploi n'est pas en soi une démarche de recherche active.

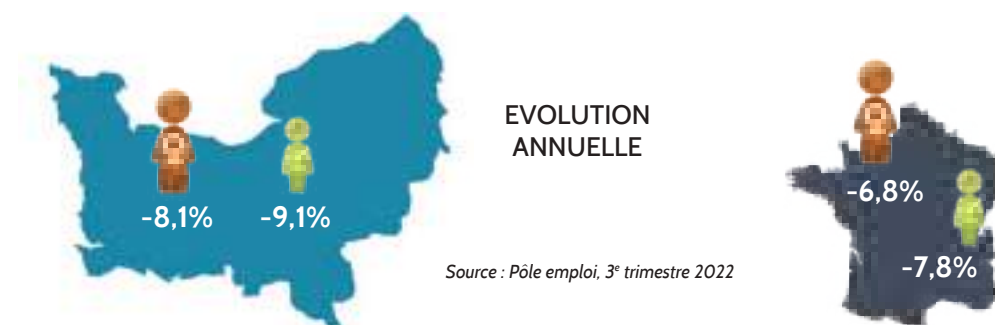
PROPORTION DES FEMMES DANS LA DEMANDE D'EMPLOI PAR DÉPARTEMENT (CATÉGORIE A, B ET C)



Catégories A, B et C : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi

Source : Pôle emploi, 3^e trimestre 2022

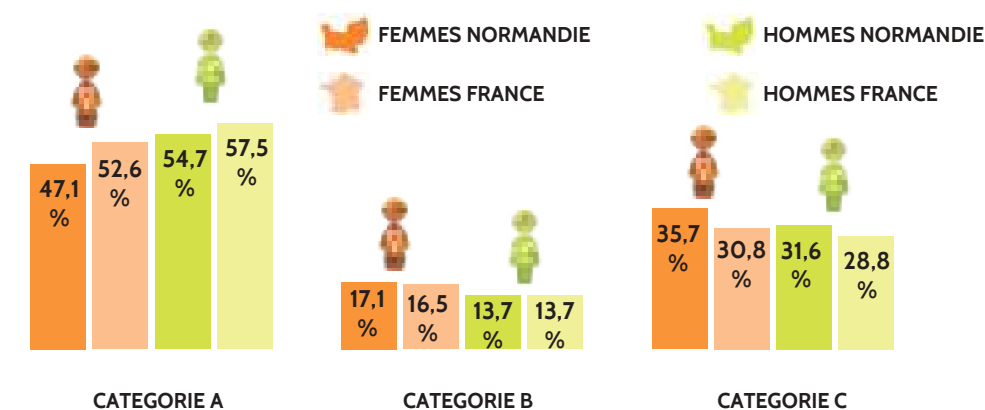
UNE BAISSÉ DU NOMBRE D'INSCRITES EN CATÉGORIE A, B ET C QUI SE POURSUIT ENTRE 2021 ET 2022



Source : Pôle emploi, 3^e trimestre 2022

FIN SEPTEMBRE 2022, EN NORMANDIE, 130 440 FEMMES INSCRITES À PÔLE EMPLOI EN CATÉGORIE A, B ET C

Répartition des demandeurs d'emploi par catégorie d'inscription (A, B et C) en Normandie et en France

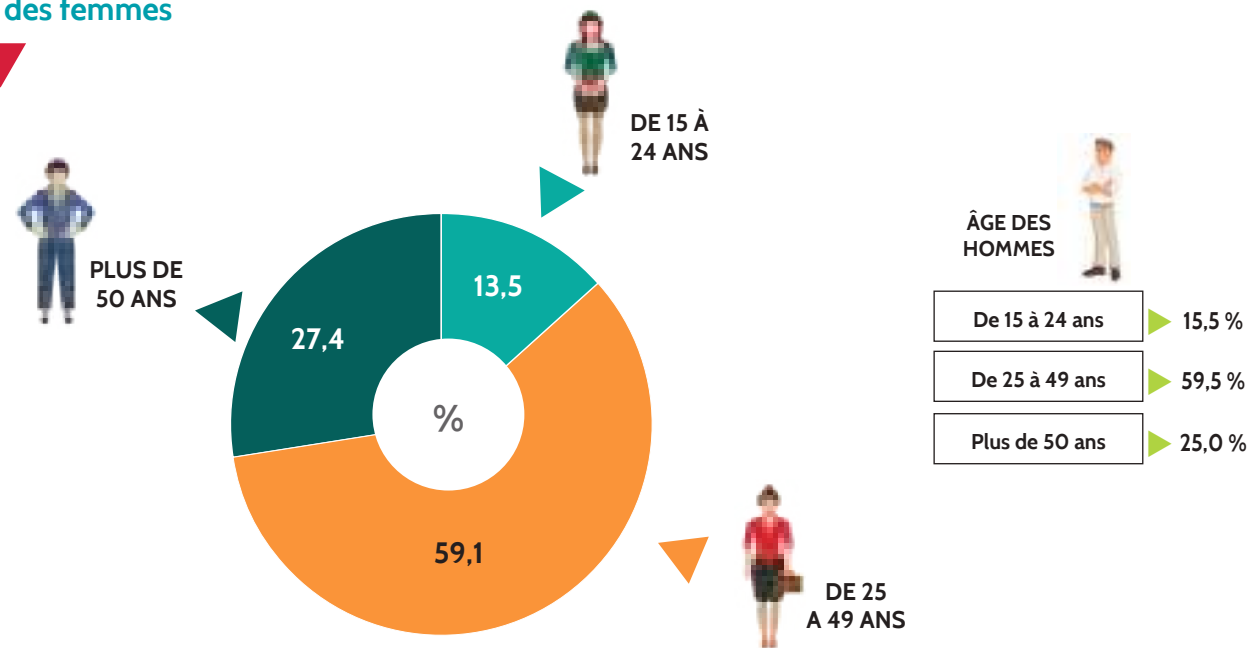


Source : Pôle emploi, 3^e trimestre 2022



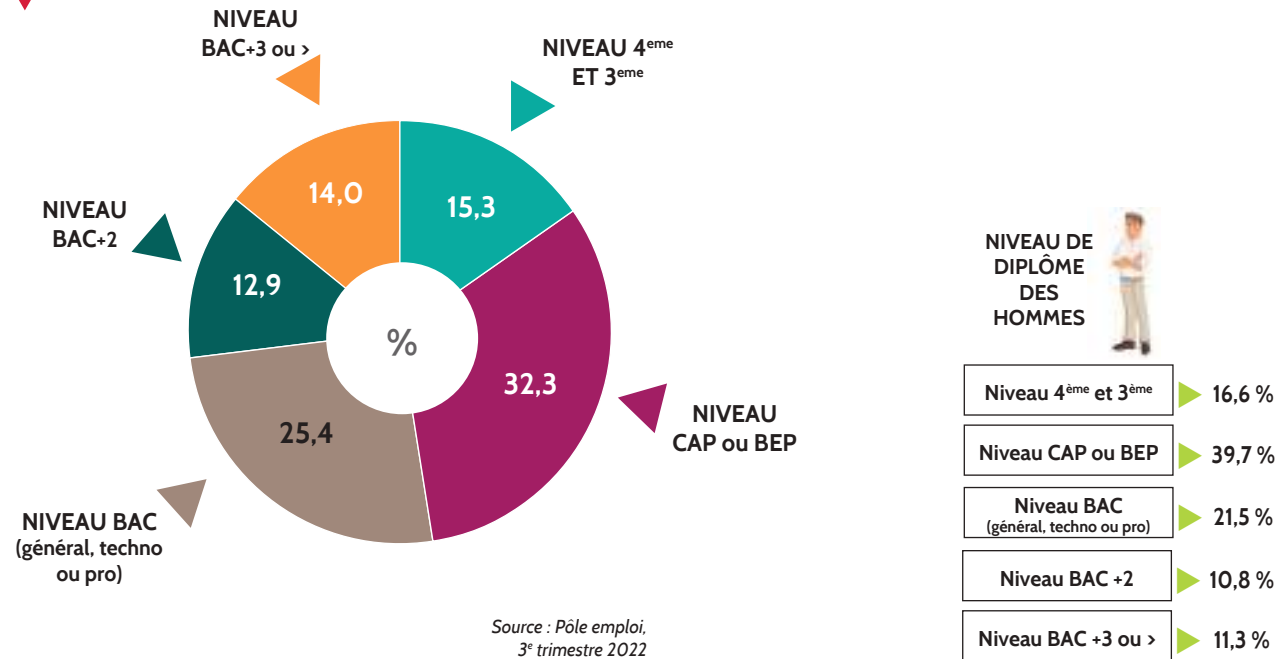
PROFIL DES FEMMES INSCRITES
À PÔLE EMPLOI EN CATÉGORIE A, B ET C

Âge des femmes

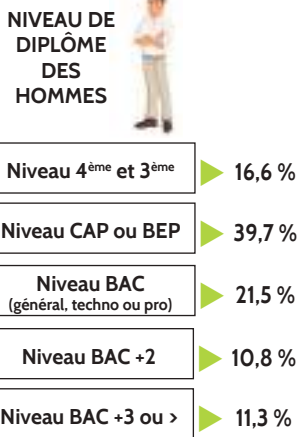


Source : Pôle emploi, 3^e trimestre 2022

Niveau de diplôme



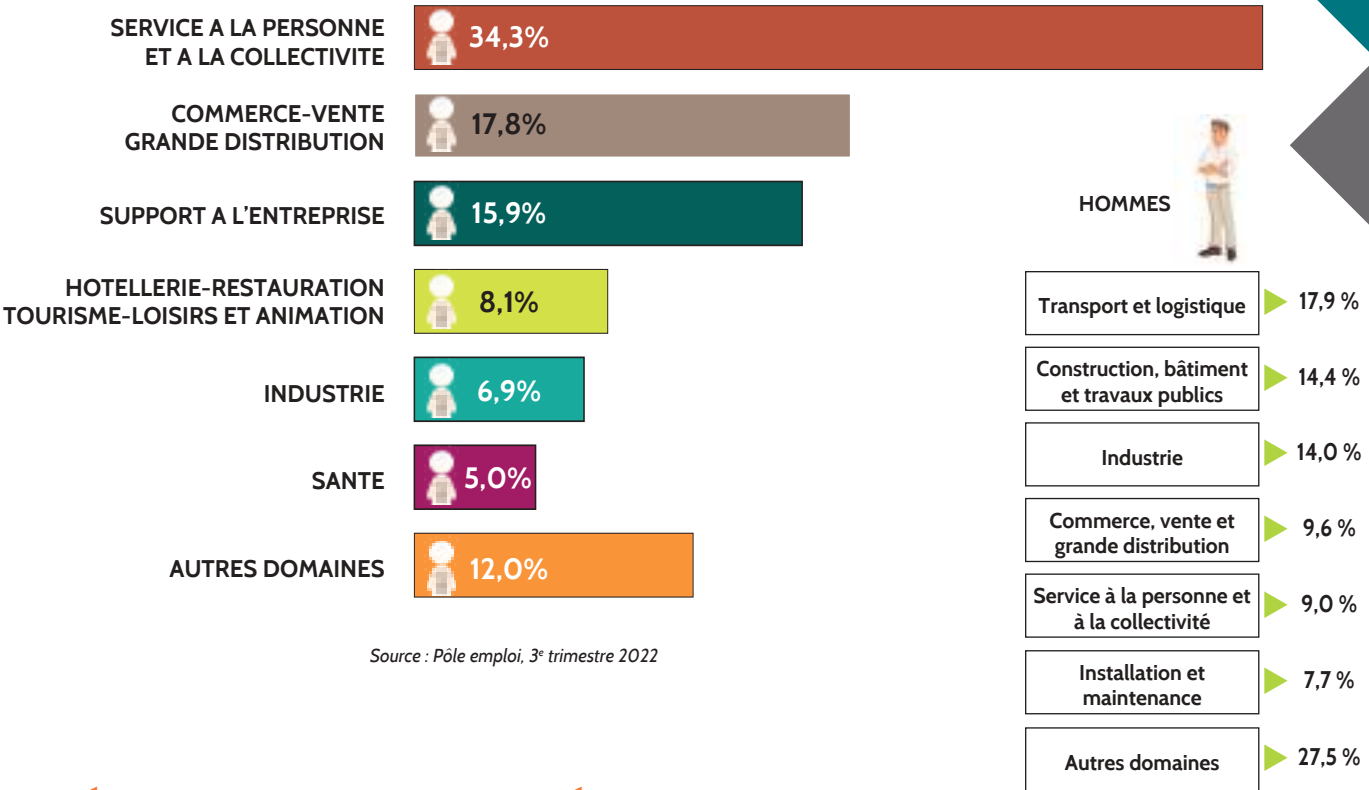
Source : Pôle emploi, 3^e trimestre 2022



En Normandie, 53,0 % des femmes sont inscrites* à Pôle emploi depuis moins d'un an (56,0 % pour les hommes). Au niveau national, la part est respectivement de 57,0 % et 58,0 %.

*catégorie A, B et C

PRINCIPAUX DOMAINES
DE RECHERCHE D'EMPLOI DES FEMMES



Source : Pôle emploi, 3^e trimestre 2022

MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS
PAR LES FEMMES

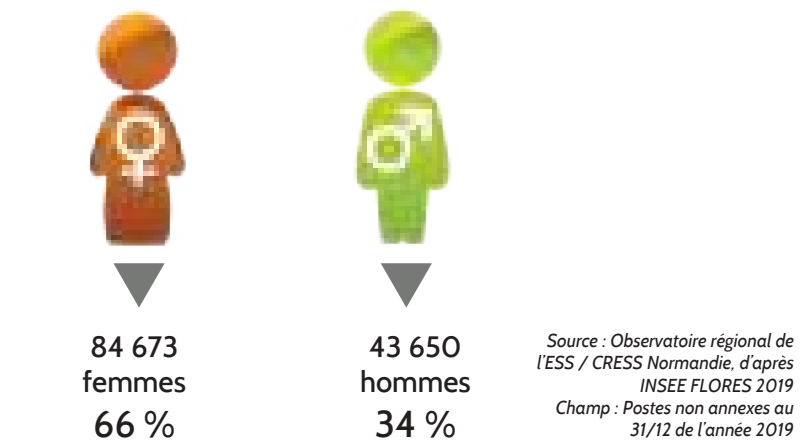


Source : Pôle emploi, 3^e trimestre 2022

Champ : Normandie, France métropolitaine, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C au 3^e trimestre 2022 (les effectifs sont arrondis à la dizaine)
Sources : Pôle emploi, Insee - Traitement Carif-Oref de Normandie

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

UNE PRÉSENCE MAJORITAIRE DES FEMMES
DANS L'EMPLOI LIÉ À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



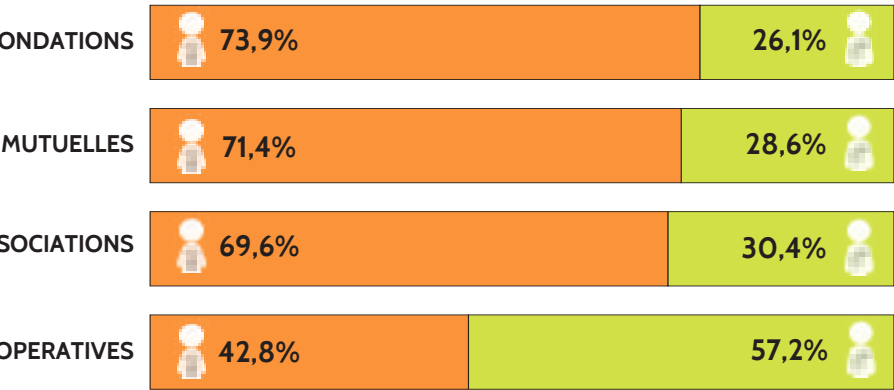
En Normandie, sur les 128 323 salariés de l'ESS, 66,0 % sont des femmes alors que dans le reste de l'économie privée, elles représentent 40,0 % des salariés. Cette part importante de femmes dans l'ESS s'explique par le profil des métiers dit « féminisés » liés principalement à l'action sociale et à la santé et aux conditions d'emploi, notamment les temps partiels choisis.

Le concept d'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.

Source : <https://www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire>

UNE PART DE FEMMES SUPÉRIEURE À 70,0 %
POUR LES FONDATIONS, ASSOCIATIONS ET MUTUELLES

Répartition femmes / hommes par famille de l'ESS



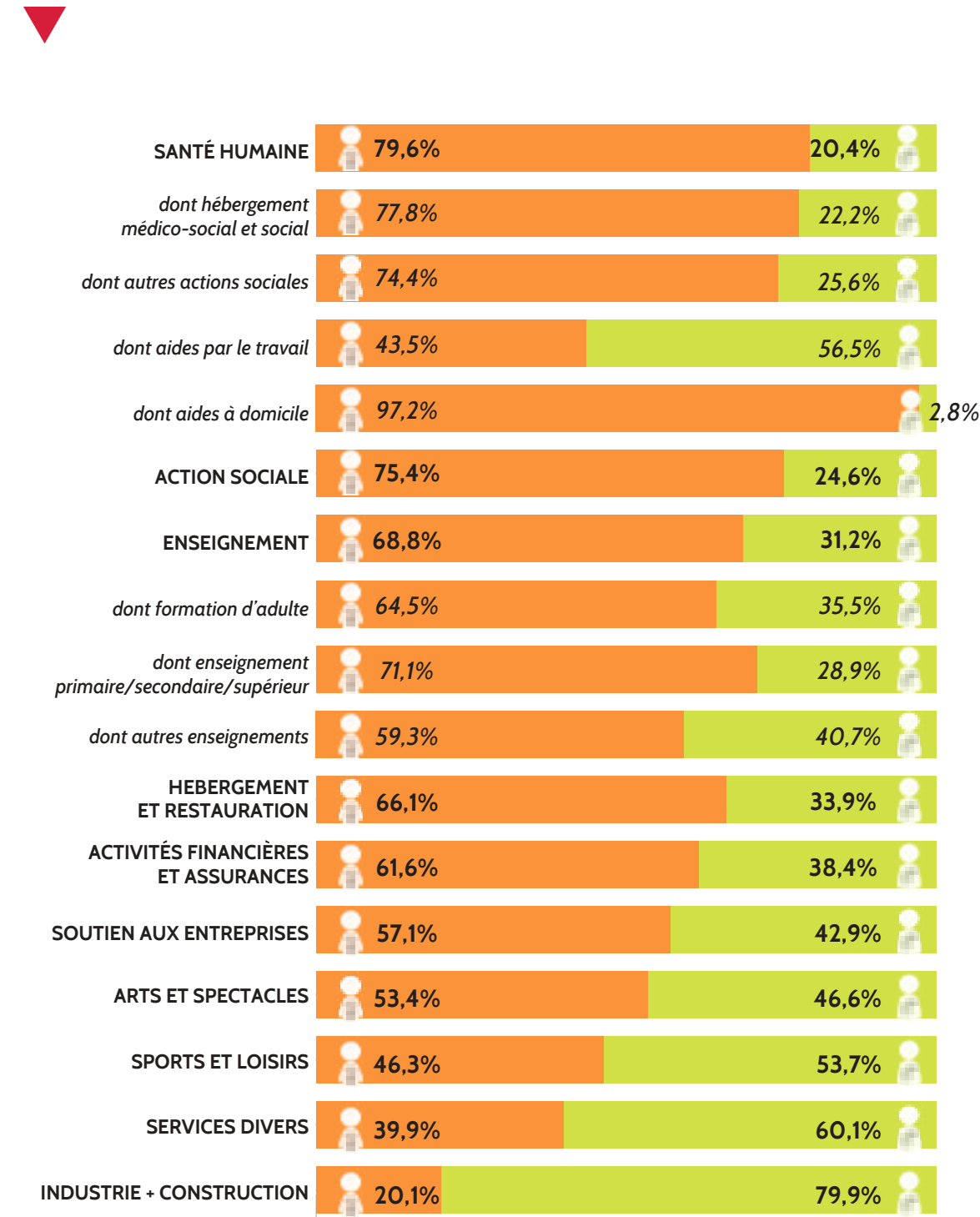
Source : Observatoire régional de l'ESS / CRESS Normandie, d'après INSEE FLORES 2019
Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2019

Les structures les plus « féminisées » sont les fondations (73,9 %), les mutuelles (71,4 %) et les associations (69,6 %).

Seules, les coopératives ont une part de femmes salariées minoritaires (42,8 %).

LE SECTEUR DE LA SANTÉ EST CELUI QUI REGROUPE
LA PART LA PLUS IMPORTANTE DE FEMMES

Répartition femmes / hommes dans les secteurs de l'ESS



Source : Observatoire régional de l'ESS / CRESS Normandie, d'après INSEE FLORES 2019
Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2019

En Normandie, les secteurs santé, action sociale, enseignement et hébergement et restauration sont les quatre secteurs où la part des femmes est largement majoritaire.

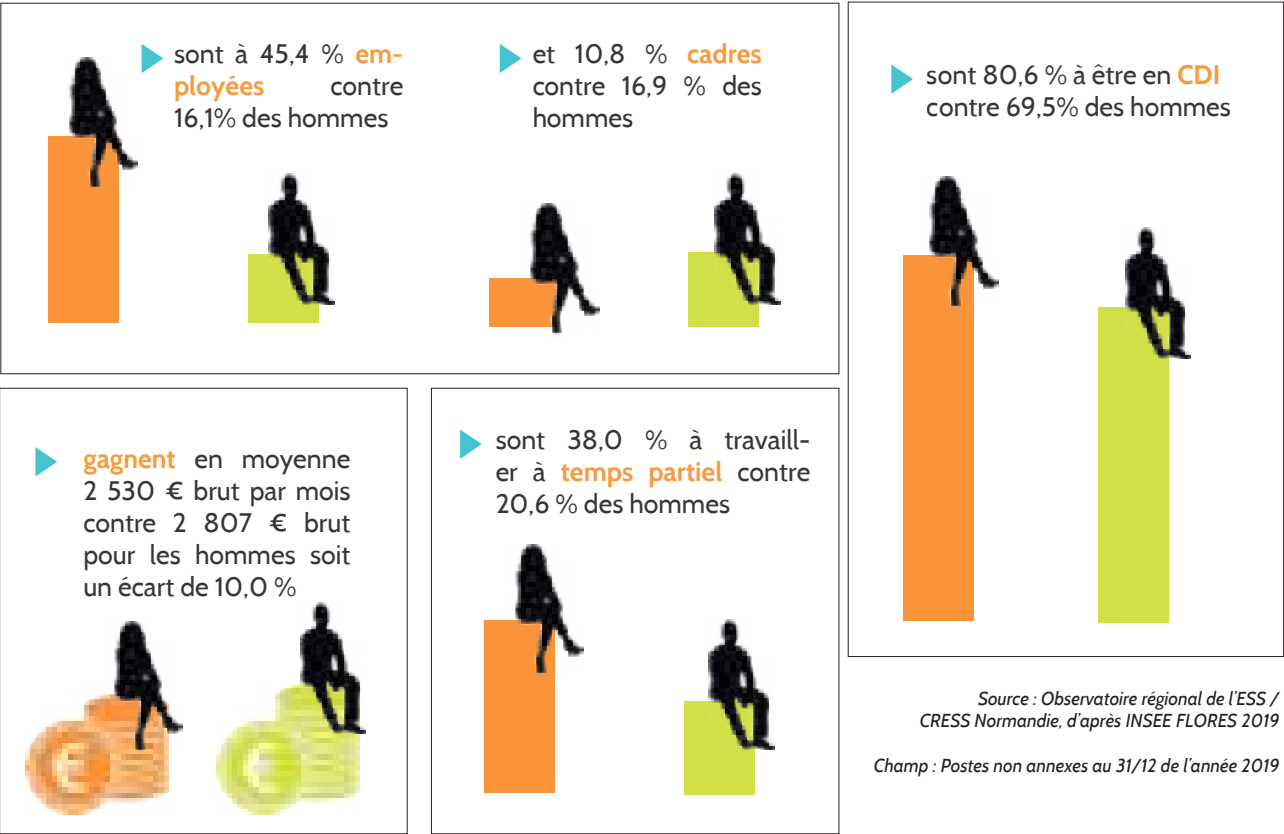
LES 5 PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES FEMMES SALARIÉES DE L'ESS

				
Aides à domicile, aides ménager(ère)s, travailleur(se)s familiales	Agents de service hospitaliers	Aides-soignants	Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	Secrétaires
Part des femmes salariées 13,1 %	Part des femmes salariées 5,3 %	Part des femmes salariées 5,2 %	Part des femmes salariées 4,8 %	Part des femmes salariées 4,2 %

Source : Observatoire régional de l'ESS / CRESS Normandie, d'après INSEE FLORES 2019
Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2019

COMME POUR L'ÉCONOMIE DITE « CLASSIQUE », L'ESS EST ÉGALEMENT CONCERNÉE PAR LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En quelques chiffres, dans l'ESS, les femmes salariées :



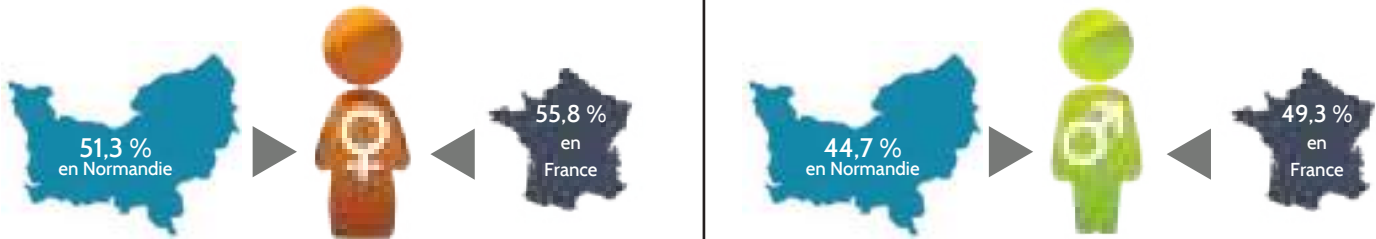
Source : Observatoire régional de l'ESS / CRESS Normandie, d'après INSEE FLORES 2019
Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2019

Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2019
Sources : Observatoire régional de l'ESS / Cress Normandie, d'après Insee flores 2019 - Traitement Carif-Oref de Normandie

LES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTES EN NORMANDIE



UN TAUX DE SCOLARISATION DES 18-24 ANS PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES FEMMES



Source : Insee-RP 2019

LES BACCALAURÉATS MAJORITAIREMENT FÉMININS ET MAJORITAIREMENT MASCULINS

Baccalauréat général



56,4 % des élèves en première générale sont des filles.
A la rentrée 2022, à l'issue de la classe de première générale, les trois enseignements de spécialité les plus choisis pour la terminale par les filles sont :



Pour les garçons, ce sont les mathématiques (23,2 %), les sciences économiques et sociales (15,8 %) et la physique-chimie (15,6 %).

Baccalauréat technologique



En terminale technologique, la part des filles est de 51,2 % et celle des garçons est de 48,8 %.

	NB D'INSCRITES	% DE FILLES
Sciences et technologies de la santé et du social	884	87,6
Sciences et technologies du design et des arts appliqués	92	82,1
S2TMD sciences et techniques de la danse	8	80,0
BT Métiers du spectacle option machiniste constructeur	5	71,4
STMG Ressources humaines et communication	741	70,2
STL Biochimie, biologie, biotechnologie	140	61,9
STMG Marketing	928	52,6

Source : Menjs, BCP, Constat de rentrée 2022
Champ : élèves de Normandie, part des filles supérieure à 50 %

	NB D'INSCRITES	% DE GARÇONS
STI2D Système d'Information et Numérique	404	95,3
STI2D Energies et environnement	288	94,7
STI2D Innovation technologique et éco-conception	487	92,8
STMG Systèmes d'Information de Gestion	27	90,0
S2TMD sciences et techniques de la musique	13	76,5
STI2D Architecture et construction	126	75,0
STL sciences physiques et chimiques en laboratoire	57	52,8
STMG Gestion et finance	392	51,8

Source : Menjs, BCP, Constat de rentrée 2022
Champ : élèves de Normandie, part des garçons supérieure à 50 %

GLOSSAIRE DIPLÔME :
S2TMD : sciences et techniques du théâtre, de la musique et de la danse
BT : brevet de technicien
STMG : sciences et technologies du management et de la gestion
STL : sciences et technologies de laboratoire
STI2D : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable

Baccalauréat professionnel



En terminale professionnelle, la part des filles est de 42,2 % et celle des garçons est de 57,8 %.

	NB D'INSCRITES	% DE FILLES
Artisanat et métiers d'art option tapisserie d'ameublement	14	100,0
Esthétique cosmétique parfumerie	129	100,0
Métiers du cuir : maroquinerie	13	100,0
Perruquier posticheur	12	100,0
Accompagnement, Soins et Services à la Personne, option en structure	613	95,6
Métiers de la mode : vêtement	187	94,0
Métiers de la coiffure	89	93,7
Accompagnement, Soins et Services à la Personne, option à domicile	116	92,1
Bio-industrie de transformation	13	86,7
Artisanat et métiers d'art option marchandisage visuel	10	83,3
Optique lunetterie	10	83,3
Hygiène propreté stérilisation	59	81,9
Agencement espace architectural	17	81,0
Technicien en prothèse dentaire	10	76,9
Métiers de l'accueil	200	71,9

Source : Menjs, BCP, Constat de rentrée 2022
Champ : élèves de Normandie, les 15 premiers baccalauréats majoritairement féminins

	NB D'INSCRITS	% DE GARÇONS
Aéronautique option structure	13	100,0
Aéronautique option systèmes	1	100,0
Cultures marines	3	100,0
Fonderie	4	100,0
Intervention sur patrimoine bâti option maçonnerie	6	100,0
Maintenance nautique	12	100,0
Maintenance des matériels opt. mat. de construction + manutention	12	100,0
Maintenance des matériels option espaces verts	14	100,0
Menuiserie aluminium-verre	13	100,0
Technicien d'intervention sur installation nucléaire	14	100,0
Technicien de Fabrication Bois et Matériaux Associés	31	100,0
Technicien constructeur bois	54	100,0
Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques	32	100,0
Technicien en maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	67	100,0
Travaux publics	38	100,0

Source : Menjs, BCP, Constat de rentrée 2022
Champ : élèves de Normandie, les 15 premiers baccalauréats majoritairement masculins



TAUX DE RÉUSSITE
SELON LE TYPE DE BAC

BACCALAU- RÉAT	SPÉCIALITÉ	TAUX DE RÉUSSITE POUR LES FILLES (%)	TAUX DE RÉUSSITE POUR LES GARÇONS (%)	ECART FILLES / GARÇONS (POINTS)
BACCALAURÉAT GÉNÉRAL		97,0	95,4	1,6
BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE		92,4	88,9	3,5
	Sciences et techniques du théâtre, de la musique et de la danse	95,2	100,0	-4,8
	Sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration	95,9	94,4	1,5
	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable	94,8	91,9	2,9
	Sciences et technologies de la santé et du social	93,9	90,8	3,1
	Sciences et technologies de laboratoire	93,5	95,5	-1,9
	Sciences et technologies du design et des arts appliqués	100,0	95,5	4,5
	Sciences et technologies du management et de la gestion	91,0	85,4	5,6
BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL		86,8	81,1	5,7
	Production	86,5	81,3	5,2
	Services	86,9	80,5	6,4

Que ce soit pour le baccalauréat général, technologique ou professionnel, le taux de réussite à l'examen est plus élevé chez les filles.

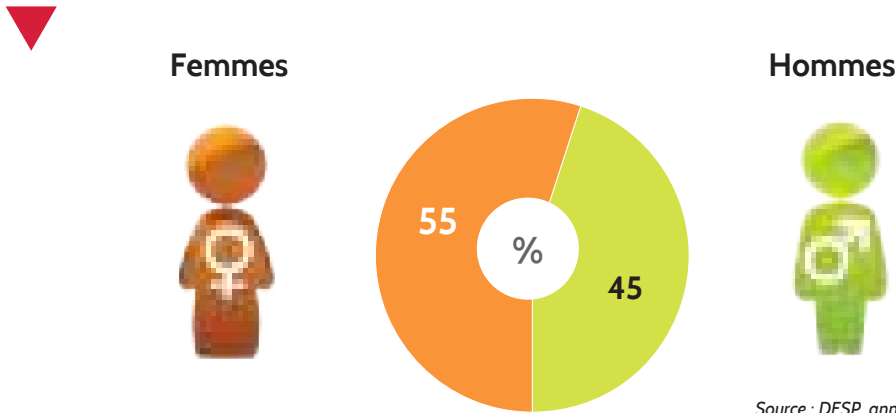
Pour les baccalauréats technologiques, l'écart le plus marqué concerne le baccalauréat Sciences et technologies du management et de la gestion avec un taux de réussite supérieur de 5,6 points pour les filles. Le taux de réussite est également plus élevé chez les filles pour les baccalauréats professionnels.



Source : DESP, résultats des examens session 2022
Champ : Candidats de Normandie

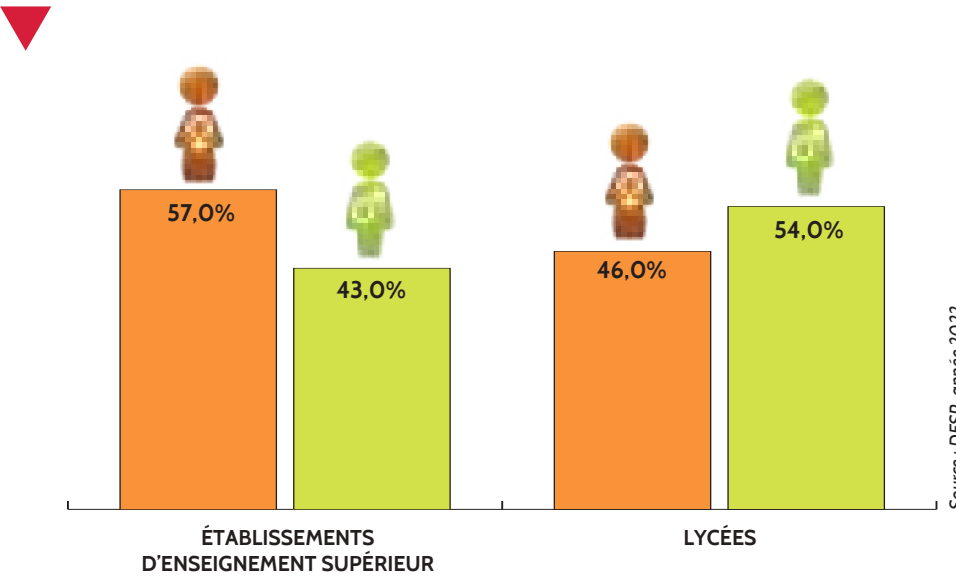
LES FEMMES
DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU SUPÉRIEUR

Ensemble du supérieur



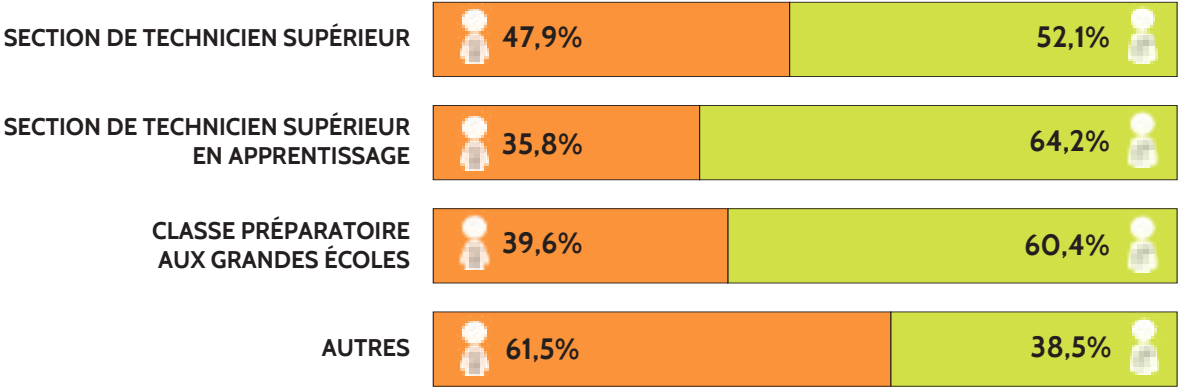
Source : DESP, année 2022

Répartition femmes / hommes dans les établissements d'enseignement supérieur



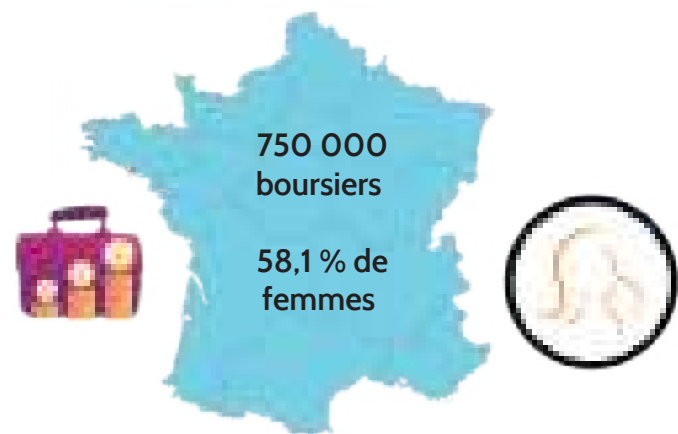
Source : DESP, année 2022

Répartition femmes / hommes par type de formation



Source : DESP, année 2022

LES JEUNES FEMMES BOURSIÈRES
PLUS NOMBREUSES QUE LES JEUNES HOMMES



Source : ministère de l'Enseignement et de la Recherche,
« Les boursiers sur critères sociaux en 2020-2021 »,
Note flash du SIES n° 20, septembre 2021

Champ : élèves et étudiants de Normandie
Sources : MENJS, BCP, DESP, constat de rentrée 2022, MESR
Traitement Carif-Oref de Normandie



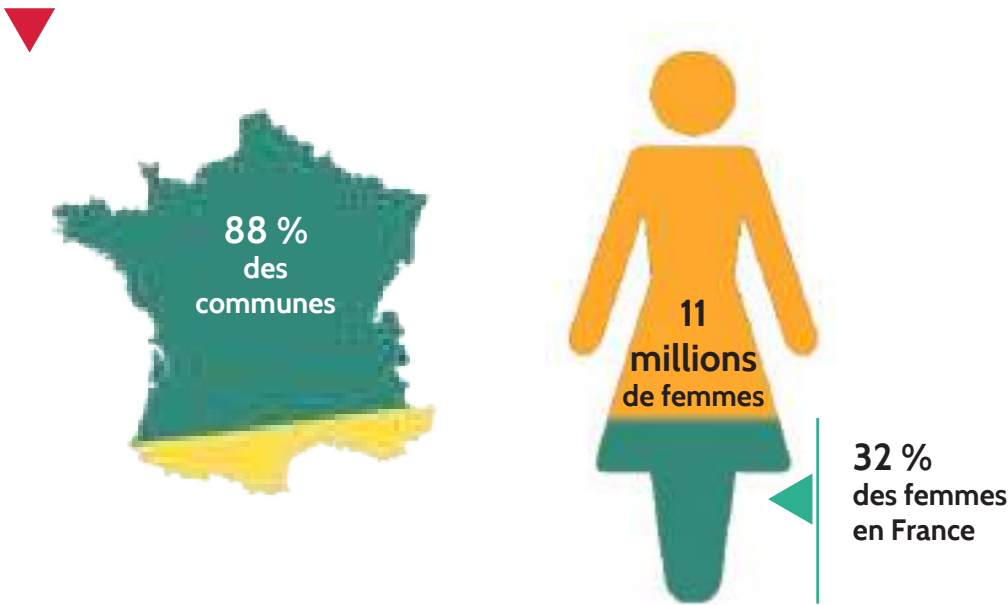
LA SITUATION
DES FEMMES
EN MILIEU RURAL

Le 14 octobre 2021, la veille de la journée internationale des femmes rurales, la délégation aux droits des femmes du Sénat a présenté le rapport « Femmes et ruralités » qui fait le point sur la situation des femmes dans les territoires ruraux de France et les difficultés qu'elles rencontrent.



UNE FEMME FRANÇAISE SUR TROIS DANS UN TERRITOIRE RURAL

Les territoires ruraux représentent :



Repères en Normandie :

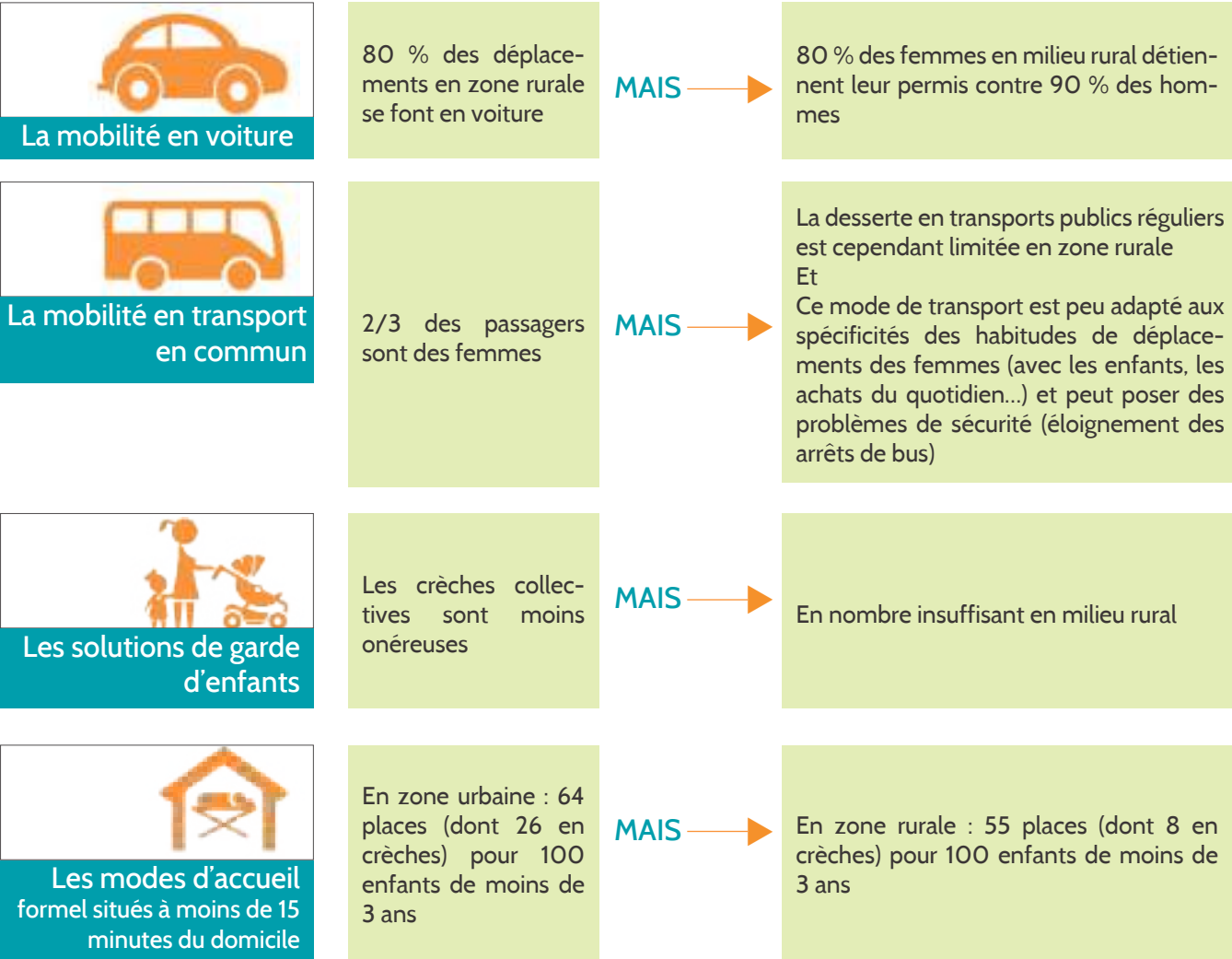
2 425 communes
soit 90 % des communes

92 % de la superficie
de la Normandie

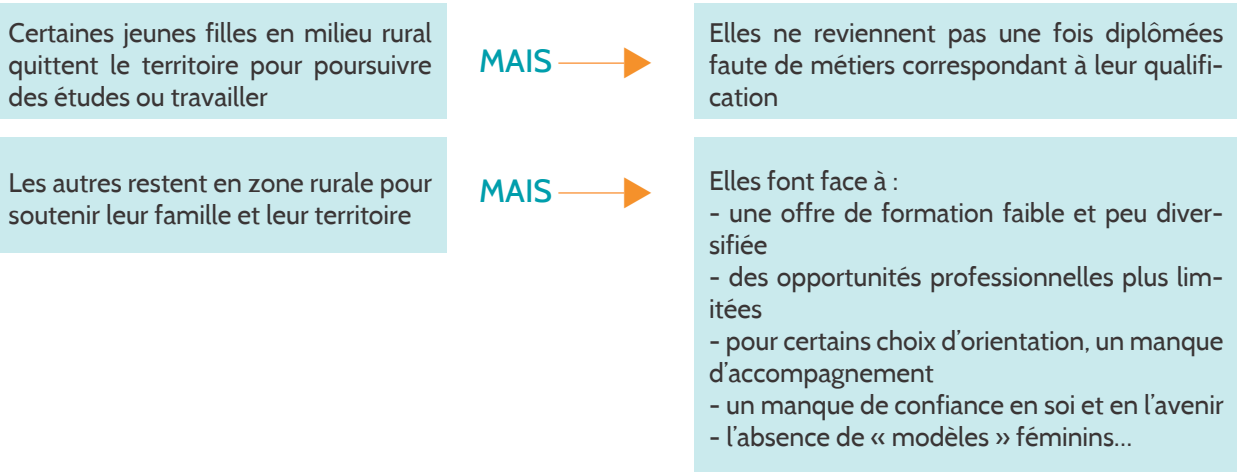
49 % de la population
normande



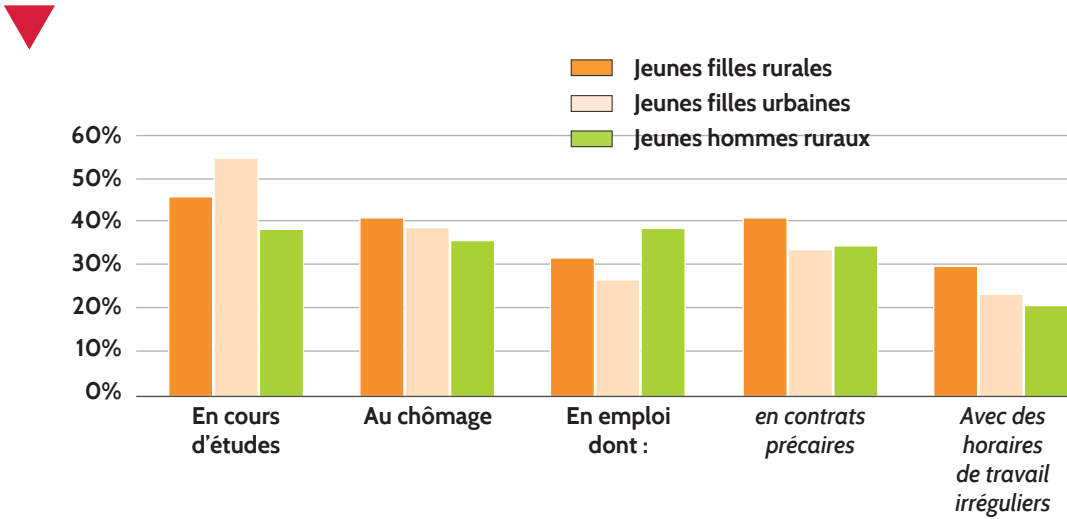
DES DIFFICULTÉS DE MOBILITÉ PESANT SUR LA VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE EN MILIEU RURAL



UN CHOIX DE FORMATION PLUS LIMITÉ ET CONTRAINT



Caractéristiques des jeunes en fonction de leur genre et de leur lieu de vie



Les jeunes filles qui restent dans leur territoire poursuivent moins d'études et occupent davantage d'emplois précaires. Elles travaillent essentiellement dans les secteurs du soin et de l'aide à la personne.

DES EMPLOIS SOUVENT PRÉCAIRES ET PEU MIXTES

Les femmes des territoires ruraux sont moins touchées par le chômage que les femmes urbaines
MAIS
Elles le sont davantage que les hommes.

Pour celles qui travaillent dans une commune rurale, elles sont plus concernées par des emplois :

- Précaires : 17,5 % des femmes salariées contre 13,4 % des femmes qui travaillent en commune urbaine
- A temps partiel : 31,0 % des femmes salariées contre 25,0 % des femmes qui travaillent en commune urbaine
- Moins mixtes : 60,0 % des emplois dans les territoires ruraux sont dans des secteurs peu mixtes contre 47,0 % dans les territoires urbains
- Dans le secteur médico-social (25,0 % des femmes y travaillent contre 11,0 % en ville) où les emplois sont plus souvent précaires, faiblement rémunérés et/ou à horaires atypiques.

L'ensemble de ces constats, plus précisément, ceux de l'orientation des jeunes filles et les spécificités de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, peut engendrer une pauvreté croissante et une dépendance financière vis-à-vis de leur conjoint. Pour une autonomie et une émancipation des femmes vivant en zone rurale, les enjeux sont nombreux, notamment, une orientation incarnée et inversant les stéréotypes, les solutions encourageant les études supérieures et la pérennisation des emplois et une mixité des offres d'emploi.

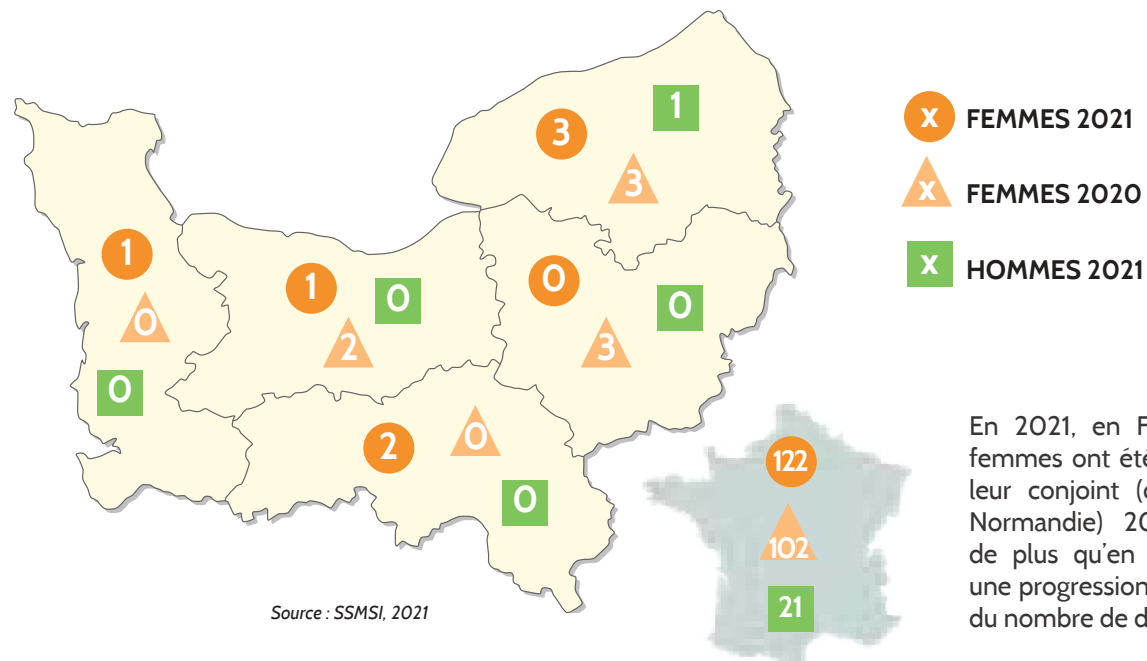


Source : Rapport Belin 2021 - Traitement Carif-oref de Normandie

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

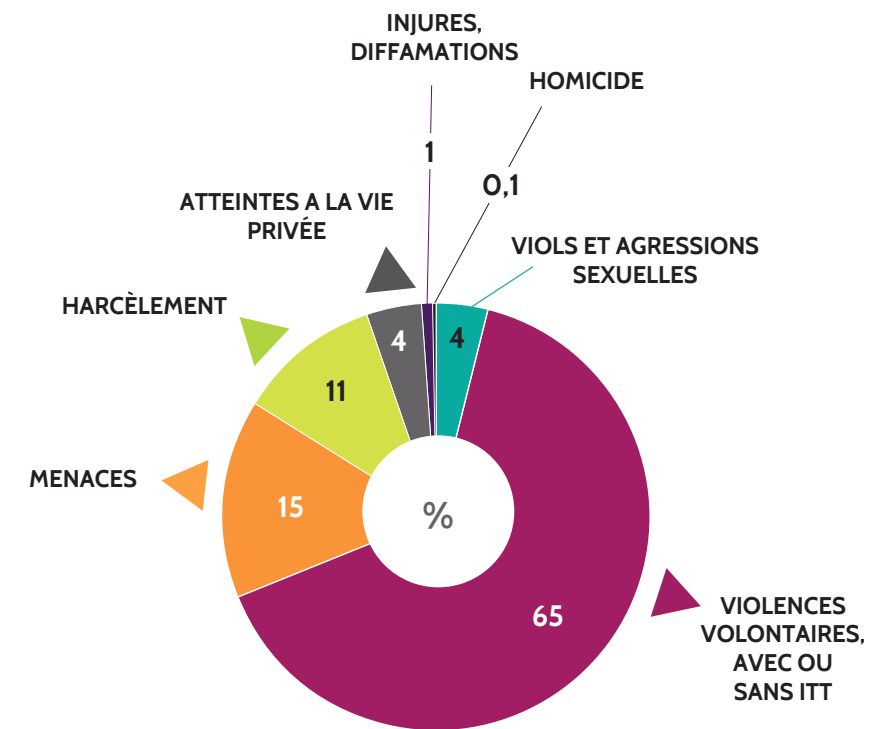


MORT VIOLENTE AU SEIN DU COUPLE EN 2021



En 2021, en France, 122 femmes ont été tuées par leur conjoint (dont 7 en Normandie) 20 femmes de plus qu'en 2020 soit une progression de 14,0 % du nombre de décès.

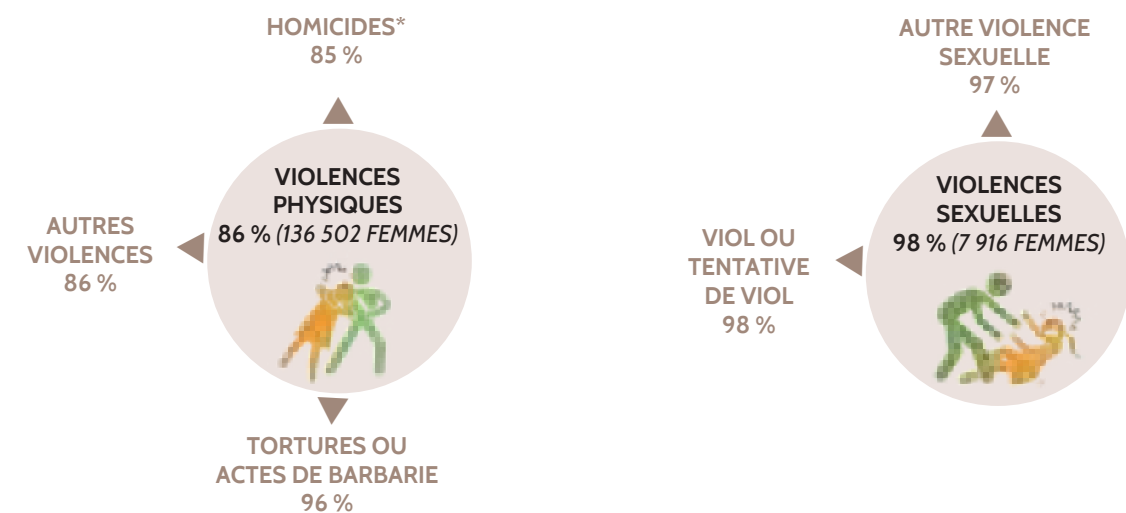
RÉPARTITION DES CRIMES ET DÉLITS COMMIS AU SEIN DU COUPLE ET ENREGISTRÉS PAR LA POLICE ET LA GENDARMERIE EN FRANCE EN 2021



Champ : France (métropole + Drom), personnes physiques âgées de 15 ans et plus.
Source : SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2021

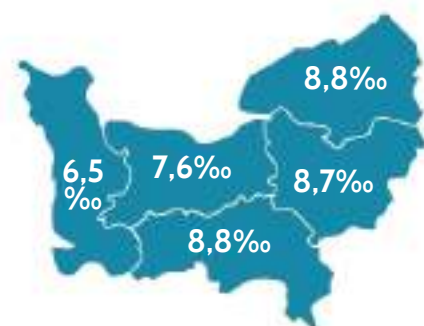
LES TYPES DE VIOLENCES COMMISES AU SEIN DU COUPLE ET ENREGISTRÉES PAR LA POLICE ET LA GENDARMERIE EN FRANCE EN 2021

Part des femmes parmi les différents types de violences conjugales



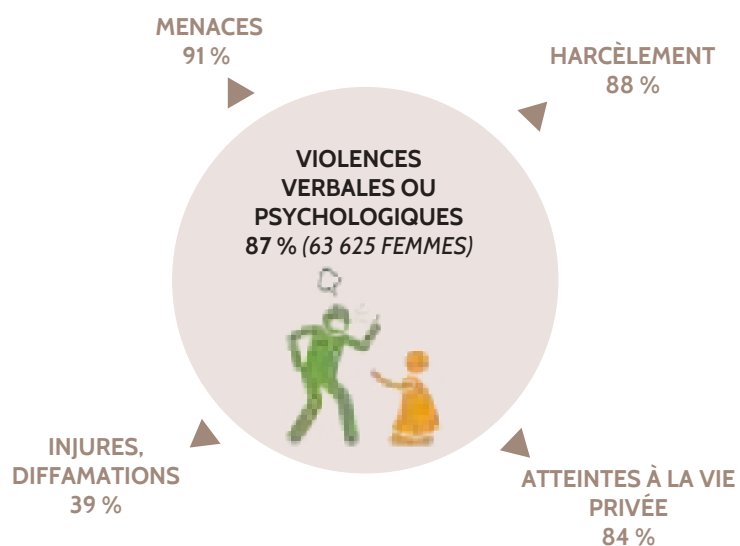
NOMBRE DE VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Femmes âgées de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales enregistrées par les forces de police et de gendarmerie en 2021 (pour 1 000 habitantes du même âge)



En Normandie, le taux de victimisation des femmes varie de 6,5‰ à 8,8‰ selon le département. Au niveau national, le taux le plus « faible » est 4,9‰ (Lozère) et le plus élevé 12,7 ‰ (Guyane).

Lecture : en 2021, on dénombrait en Seine-Maritime 8,8 victimes de violences conjugales pour 1 000 habitantes âgées de 15 à 64 ans.
Source : SSMSI, base des victimes enregistrées par la police et la gendarmerie, INSEE, recensement de la population 2019.



En 2021, en France, 87,0 % des victimes de violences conjugales sont des femmes. Ce taux atteint 98,0 % pour les violences sexuelles. Les services de sécurité ont enregistré 207 743 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire soit une hausse de 21,0 % par rapport à 2020. Pour un quart d'entre elles, les faits dénoncés sont antérieurs à 2021. Il est donc important de noter que l'évolution du nombre de victimes n'induit pas directement une évolution de la délinquance conjugale mais plutôt un contexte social qui favorise la libération de la parole et des meilleures conditions d'accueil réservées aux victimes.

Champ : France (métropole + Drom), personnes physiques âgées de 15 ans et plus.
Source : SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2021
(*) Source chiffres homicides : DAV, étude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2021

LA DOUBLE PEINE DES FEMMES VIVANT EN MILIEU RURAL

50 % des interventions de la gendarmerie pour des faits de violence intrafamiliales dans les territoires ruraux

47 % des féminicides ont lieu en milieu rural. Compte-tenu que les femmes rurales ne représentent qu'un tiers de la population féminine nationale, les féminicides sont plus nombreux en milieu rural

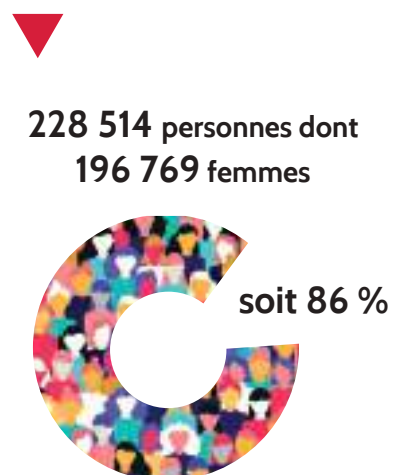
26 % des appels au 3919 par des femmes rurales. Du fait, entre autres, du manque d'informations, de structures adaptées et de leur isolement, elles sollicitent moins les dispositifs d'aide existants.

Source : Rapport Belin 2021



LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN FRANCE

Nombre de victimes d'infractions sexistes* enregistrées par les services de police et de gendarmerie en 2020



*Selon la nomenclature établie pour les besoins du Haut Conseil à l'Égalité, les infractions sexistes regroupent les infractions commises en raison du sexe, les crimes et délits commis au sein du couple, les crimes et délits à caractère sexuel hors cadre conjugal et les crimes et délits relatifs aux mariages forcés.
Champ : France
Source : SSMSI

Nombre de victimes de viols et d'agressions sexuelles enregistrés par les services de sécurité en 2021

Viols ou tentatives de viol
22 431 personnes dont 88 % de femmes
Agressions sexuelles
28 947 personnes dont 86 % de femmes

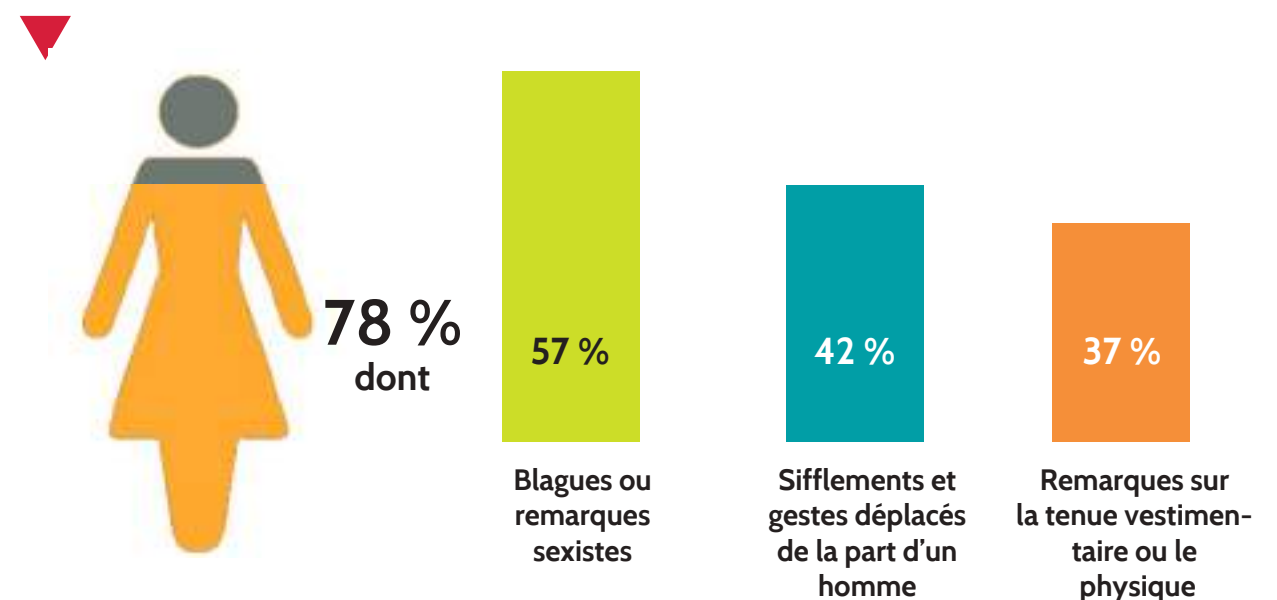
Champ : France métropolitaine + DROM
Source : SSMSI

Nombre d'outrages sexistes* enregistrés par les services de police et de gendarmerie sur la période 2020-2021

3 670

*L'outrage sexiste, contravention prévue à l'article 6211 du code pénal, a été créé par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018. Il consiste dans le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
Champ : France
Source : SSMSI

Part des femmes ayant vécu personnellement un acte existe ou ayant été destinataires de propos sexistes



Champ : échantillon représentatif de 3 000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 566 femmes et 1 434 hommes.
Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL EN FRANCE

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle

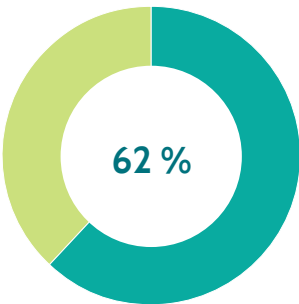


38,5 %
dont 15,2 % dans le
cadre de leur emploi
actuel

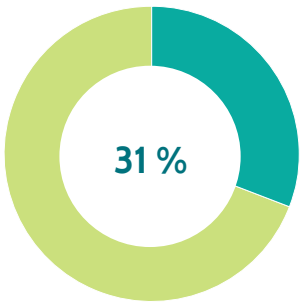


14,0 %
dont 3,8 % dans le
cadre de leur emploi
actuel

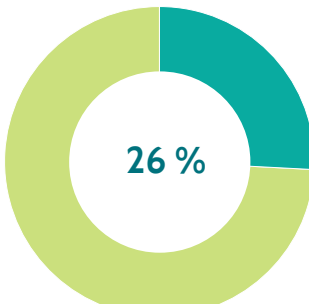
Type de situations rapportées par les femmes victimes



Plaisanterie indécentes à caractère sexuel ou remarques offensantes sur le corps ou la vie privée



Contacts physiques non désirés



Propositions sexuelles déplacées

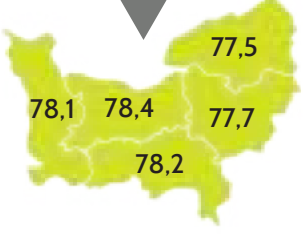
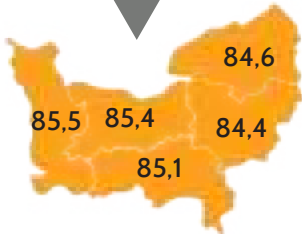
Note de lecture : en 2021, 62 % des femmes âgées de 18 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexiste ou sexuelle au travail signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.
Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.
Source : SSMSI-Eurostat

Champ : France (métropole + Drom), personnes physiques âgées de 15 ans et plus
Sources : SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2021, Insee, DAV et rapport Belin 2021
Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Eurostat
Traitement Carif-Oref de Normandie

LA SANTÉ DES FEMMES



Espérance de vie en années



* France métropolitaine
Source : Insee, CépiDc, Insee - Exploitation OR2S - 2011-2017

Bénéficiaires de l'AAH (allocation aux adultes handicapés)



TAUX D'ALLOCATAIRES DE L'AAH	FRANCE**	NORMANDIE	CALVADOS	EURE	MANCHE	ORNE	SEINE MARITIME
FEMMES*	3,1 %	3,8 %	2,9 %	4,2 %	4,4 %	3,3 %	4,1 %
HOMMES	3,5 %	4,0 %	4,3 %	4,0 %	4,3 %	3,7 %	4,4 %

* nombre de femmes allocataires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) versée par la Caf ou la MSA / nombre de femmes de 20-64 ans au RP * 100.
** France métropolitaine
Source : CCMSA, Cnaf, Insee - Exploitation OR2S - 2020

Recours à l'interruption volontaire de grossesse (IVG)

	FRANCE**	NORMANDIE	CALVADOS	EURE	MANCHE	ORNE	SEINE MARITIME
TAUX DE RECOURS À L'IVG (POUR 1000 FEMMES DE 15 À 49 ANS)*	16,1	13,2	12,2	14,6	11,2	12,7	13,8

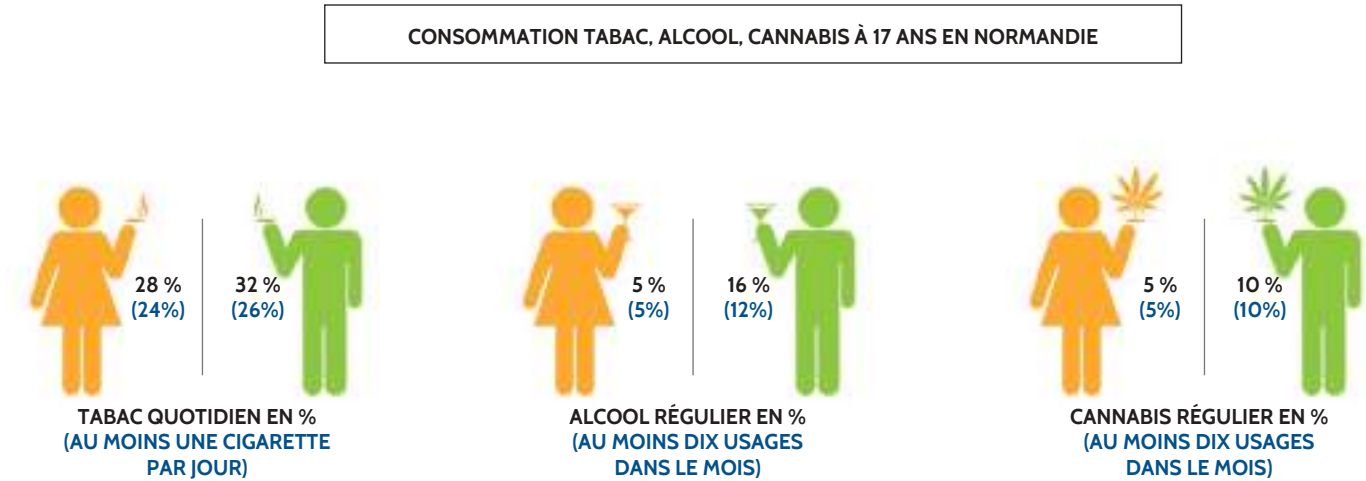
*calculé en rapportant des IVG de 15 à 49 ans (yc âge inconnu) aux femmes domiciliées âgées de 15 à 49 ans
** France métropolitaine
champ : IVG domiciliées
sources : ATIH (PMSI), calculs DREES, année 2019

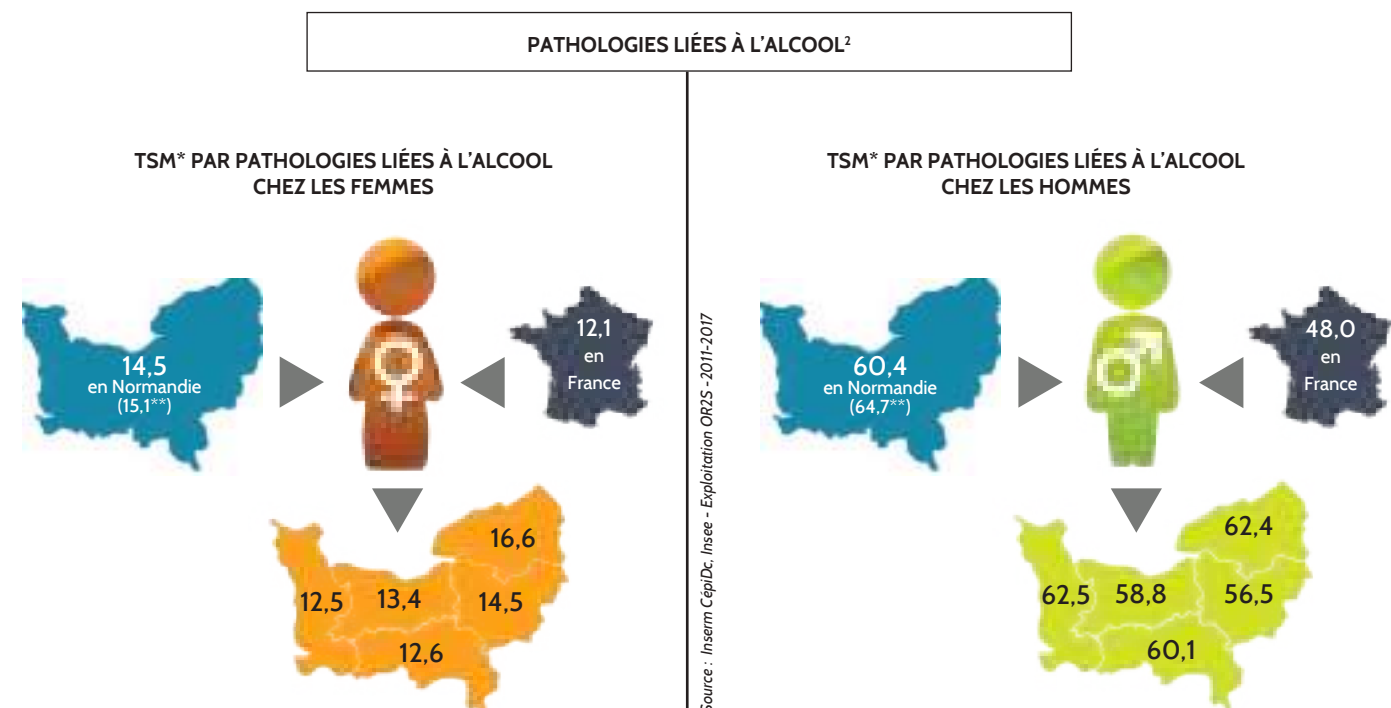
Part d'IVG réalisées chez des femmes mineures parmi l'ensemble des IVG réalisées selon le lieu de résidence de la femme (en %)

	FRANCE**	NORMANDIE	CALVADOS	EURE	MANCHE	ORNE	SEINE MARITIME
PART D'IVG RÉALISÉES CHEZ DES FEMMES MINEURES	3,2 %	4,0 %	4,0 %	4,1 %	2,9 %	3,3 %	4,4 %

** France métropolitaine
champ : IVG domiciliées
sources : ATIH (PMSI), calculs DREES, année 2019

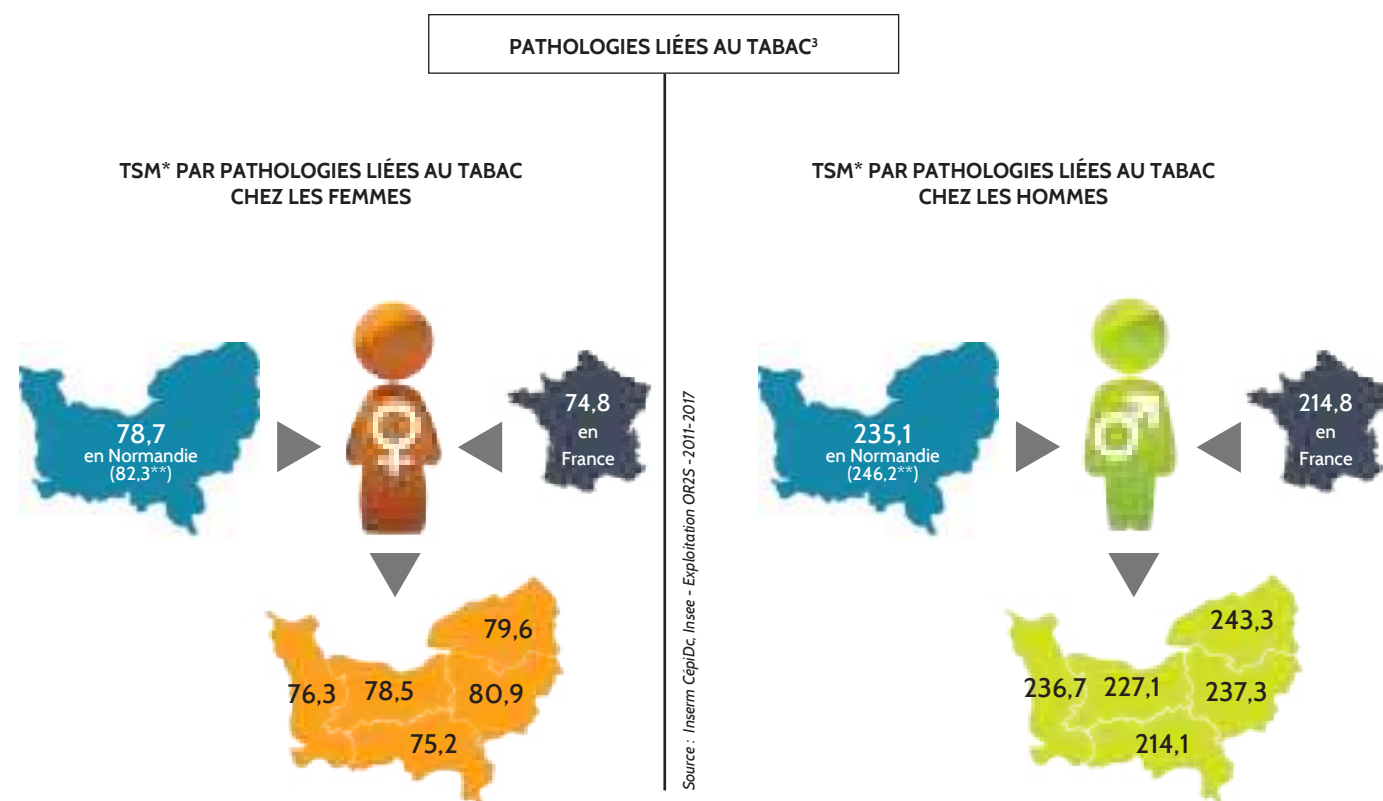
Conduites à risques





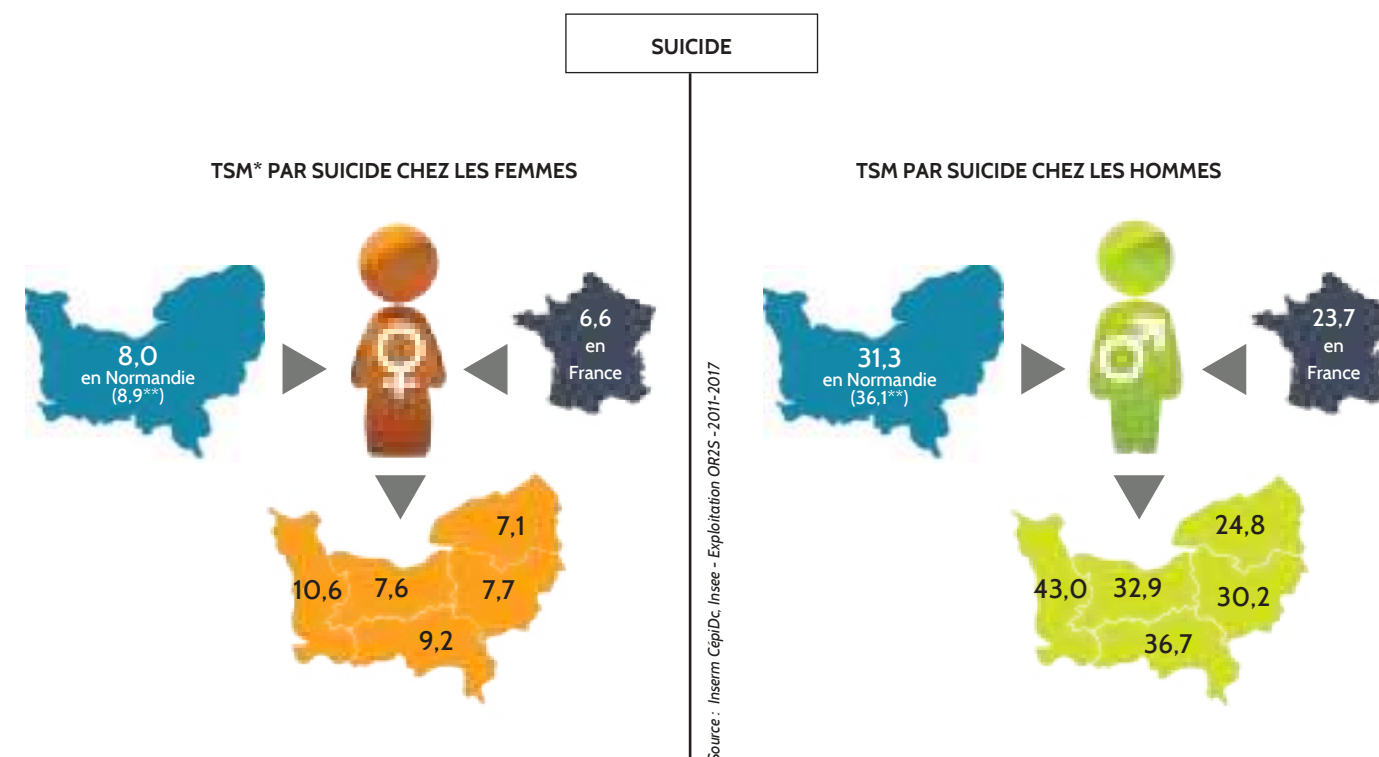
² L'analyse de la mortalité en lien avec la consommation d'alcool, est menée en retenant la totalité des décès de trois causes qui sont considérées comme majoritairement liées à une consommation excessive d'alcool : cirrhose du foie, troubles mentaux et du comportement liés à l'utilisation d'alcool ainsi que le cancer des voies aéro-digestives supérieures (VADS).

En Normandie, les décès dus à des pathologies liées à l'alcool sont 4 fois plus bas chez les femmes que chez les hommes.

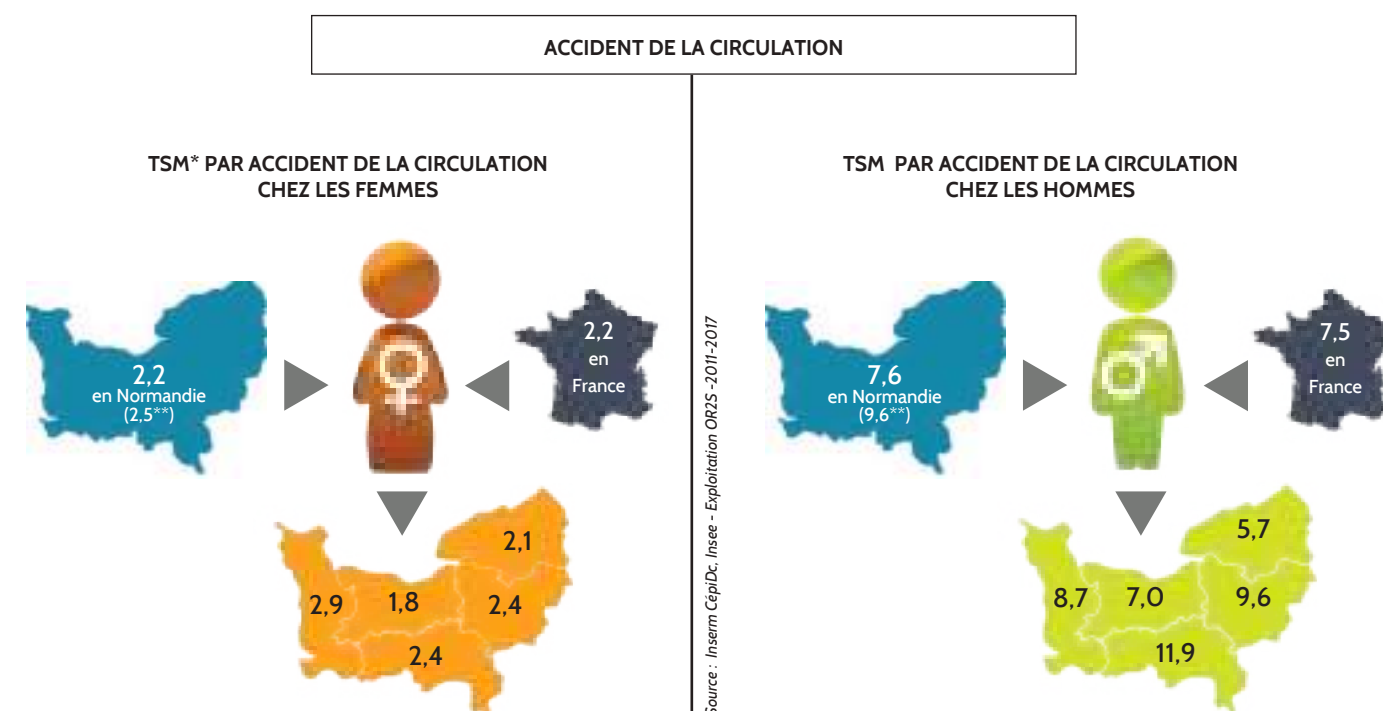


³ L'analyse de la mortalité en lien avec le tabac, est menée à partir des trois causes de décès considérées comme majoritairement imputables au tabagisme : le cancer de la trachée, des bronches et du poumon, la bronchopneumopathie chronique obstructive et les cardiopathies ischémiques.

En Normandie, les décès dus à des pathologies liées au tabac sont 3 fois plus élevés chez les hommes que chez les femmes.



En Normandie, la proportion de décès par suicide est de 4 hommes pour 1 femme.

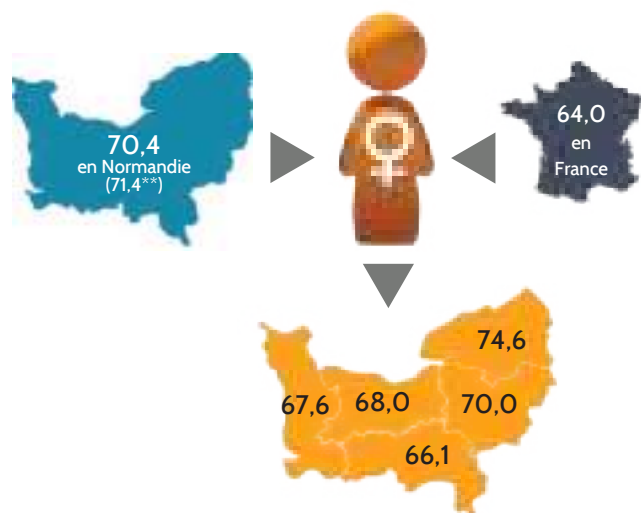


En Normandie, les femmes sont 3,5 fois moins nombreuses que les hommes à décéder dans un accident de la circulation.

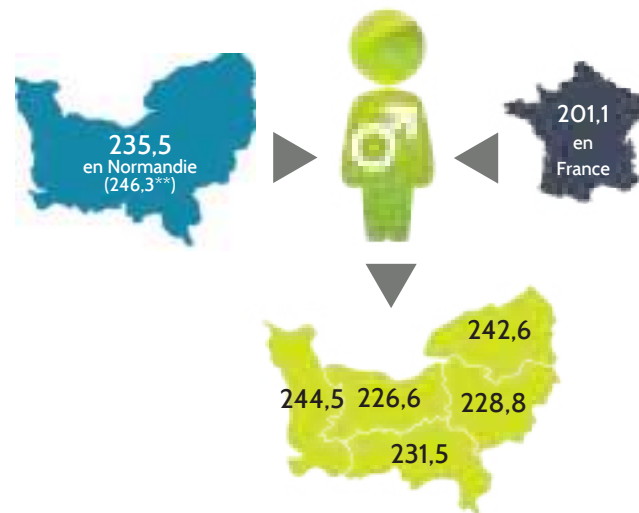
*taux standardisé de mortalité chez les femmes pour 100 000 femmes.
Il s'agit d'une standardisation directe suivant l'âge à partir de la population de France hexagonale au RP 2015.
Pour comparer globalement la mortalité dans des populations différentes, on ne peut utiliser le taux brut de mortalité car il ne tient pas compte des différences de structure d'âge de ces populations.
Ainsi une région dont la population est âgée peut avoir un taux brut de mortalité relativement élevé uniquement du fait de sa structure d'âge. Pour éliminer cet effet de l'âge, on utilise des taux standardisés.
** le chiffre entre parenthèses couvre la période 2009-2015

MORTALITÉ ÉVITABLE LIÉE À LA PRÉVENTION¹

TSM* POUR LA MORTALITÉ ÉVITABLE LIÉE
À LA PRÉVENTION SELON LA DÉFINITION OCDE 2019
CHEZ LES FEMMES DE MOINS DE 75 ANS



TSM* POUR LA MORTALITÉ ÉVITABLE LIÉE
À LA PRÉVENTION SELON LA DÉFINITION OCDE 2019
CHEZ LES HOMMES DE MOINS DE 75 ANS



¹ D'après les définitions OCDE/Eurostat de 2019, on entend par mortalité évitable par prévention les causes de décès que des interventions de santé publique et de prévention primaire efficaces (c'est-à-dire avant le déclenchement des maladies/traumatismes, pour en réduire l'incidence) permettraient essentiellement d'éviter.

En Normandie, le taux de mortalité évitable lié à la prévention est 3,3 fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes. A titre d'exemple, le cancer du poumon principalement lié au tabagisme est considéré comme une cause de décès évitable par prévention.

SANTÉ - Champ : Normandie, France métropolitaine, bénéficiaires de l'AAH versée par la Caf ou la MSA, IVG domiciliées, recensement de la population
Sources : CCMSA, Cnaf, Insee, Inserm CépiDc : exploitation OR2S, PMSI : calcul DREES

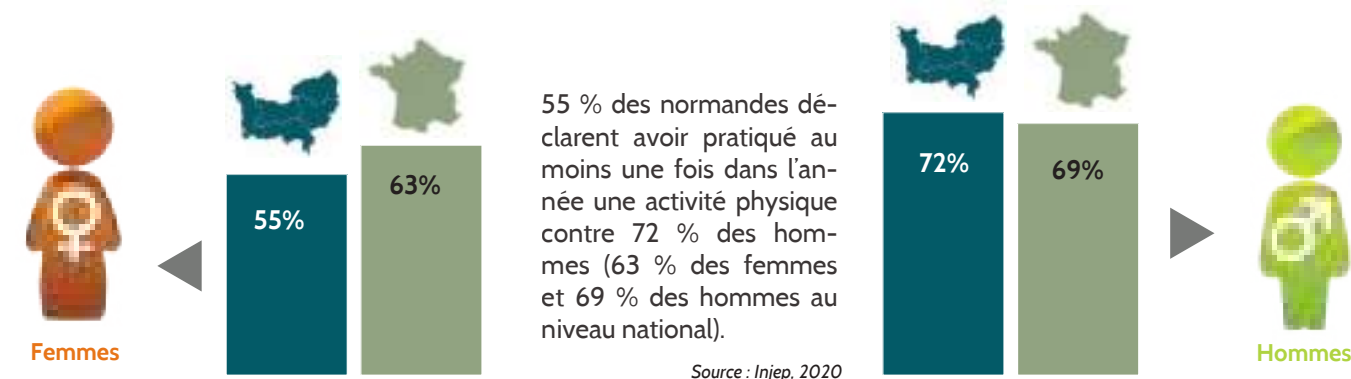


LES FEMMES DANS LE SPORT, LA CULTURE ET EN POLITIQUE



SPORT

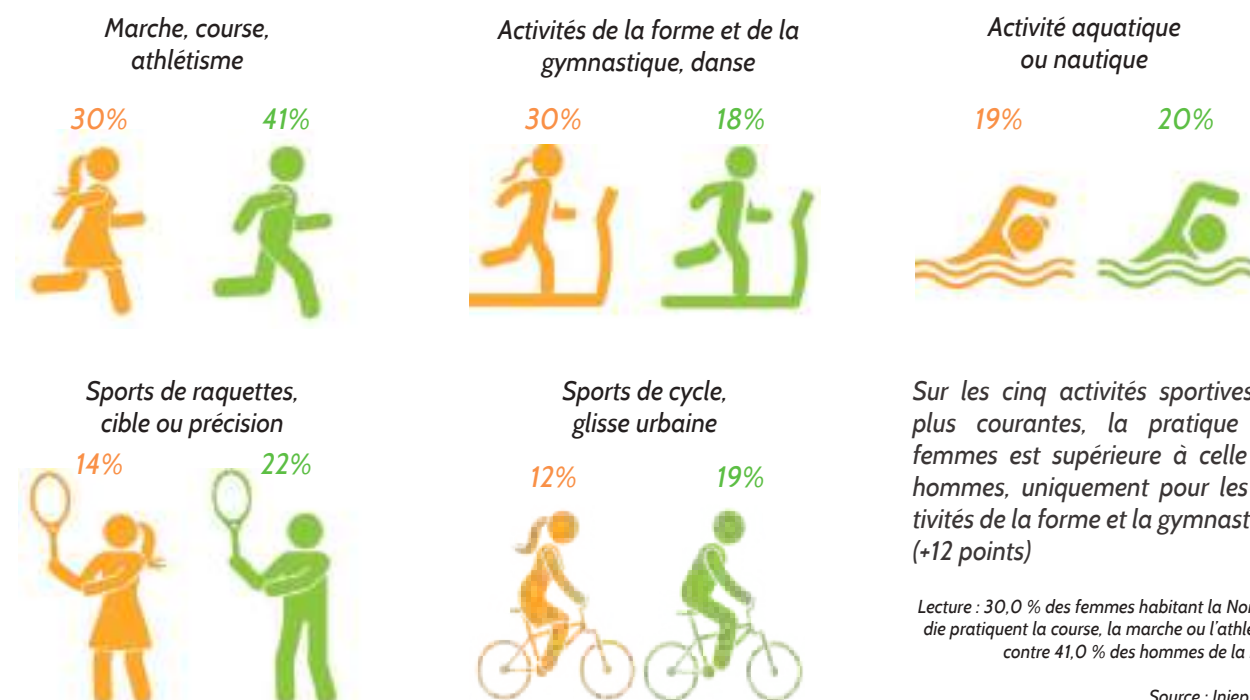
Part des femmes qui pratiquent au moins une fois dans l'année une activité sportive (hors structure)



55 % des normandes déclarent avoir pratiqué au moins une fois dans l'année une activité physique contre 72 % des hommes (63 % des femmes et 69 % des hommes au niveau national).

Source : Injep, 2020

Taux de pratique par activité physique ou sportive selon le genre

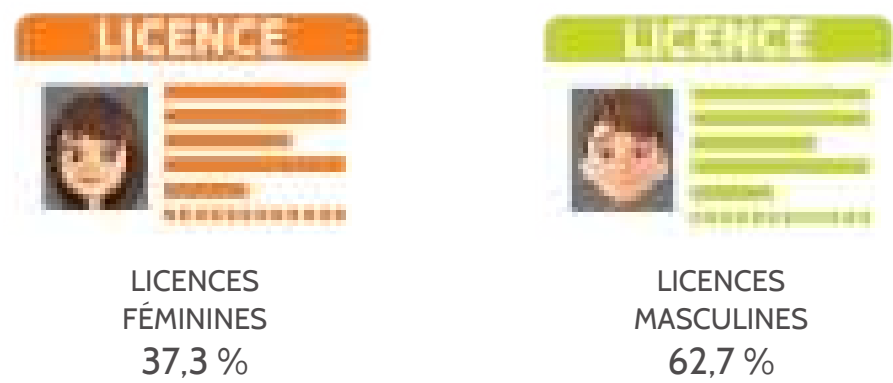


Sur les cinq activités sportives les plus courantes, la pratique des femmes est supérieure à celle des hommes, uniquement pour les activités de la forme et la gymnastique (+12 points)

Lecture : 30,0 % des femmes habitant la Normandie pratiquent la course, la marche ou l'athlétisme contre 41,0 % des hommes de la région

Source : Injep, 2018

Licences sportives en Normandie

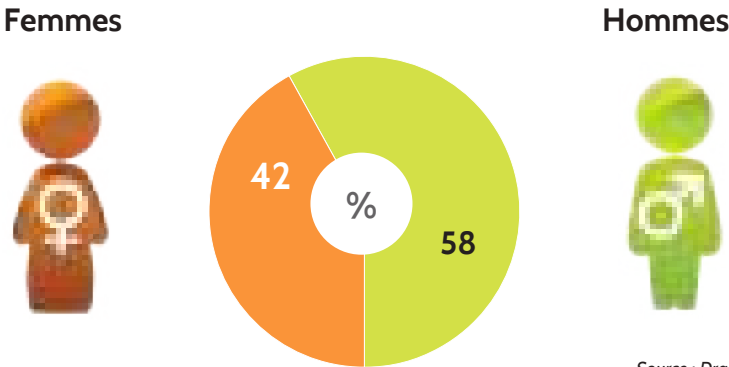


L'écart pour la détention d'une licence sportive, est le plus marqué entre 10 et 14 ans, où plus de neuf jeunes garçons sur dix (91 %) possèdent une licence contre moins de sept jeunes filles sur dix (65 %).

Source : Drajes, 2019

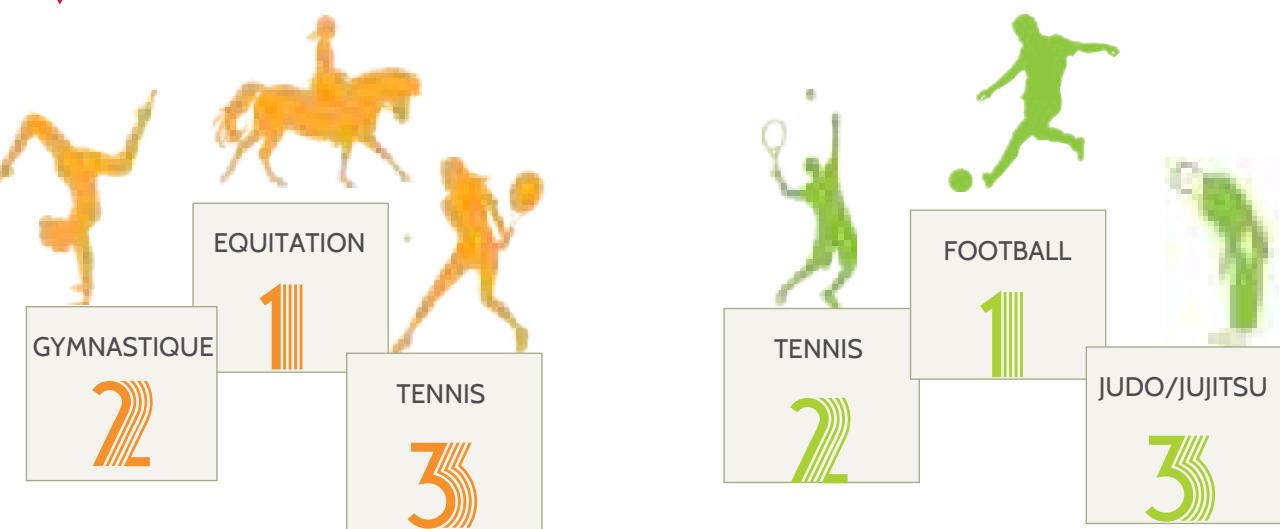
Part des femmes en emploi salarié dans le sport en Normandie

En Normandie, les secteurs d'activités liés au domaine du sport représentent 12 000 emplois soit 0,8 % de l'emploi régional. Pour les activités directement liées au sport soit 9 120 emplois (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs, gestion d'installation sportives, exploitation de clubs de sport, activités des centres de culture physique et de fitness et autres activités liées au sport), la part des femmes en emploi salarié est de : (cf. ci-contre)



Source : Drajes, 2021

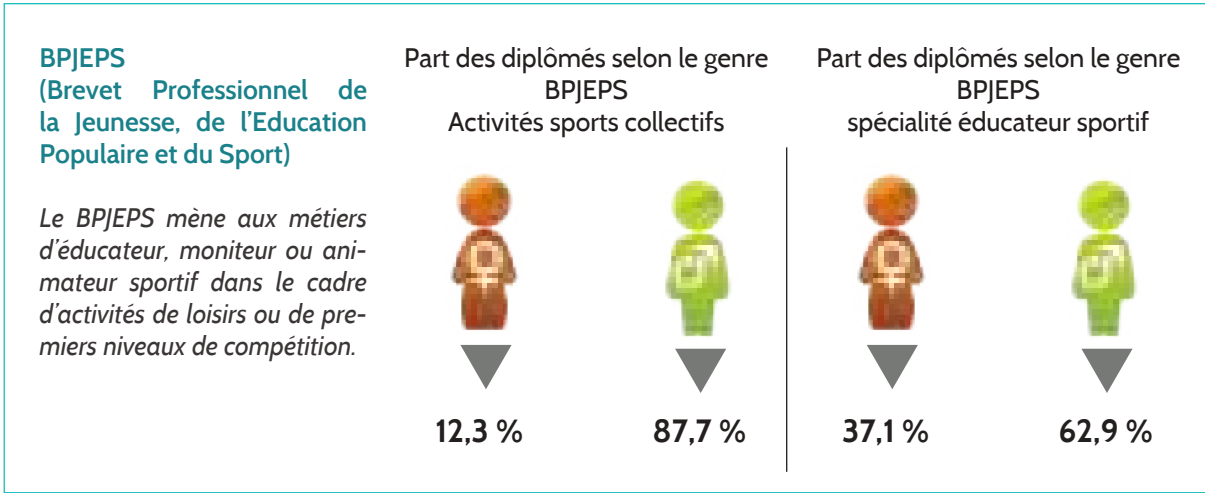
Podium des fédérations sportives chez les femmes en Normandie



Source : Drajes, 2019

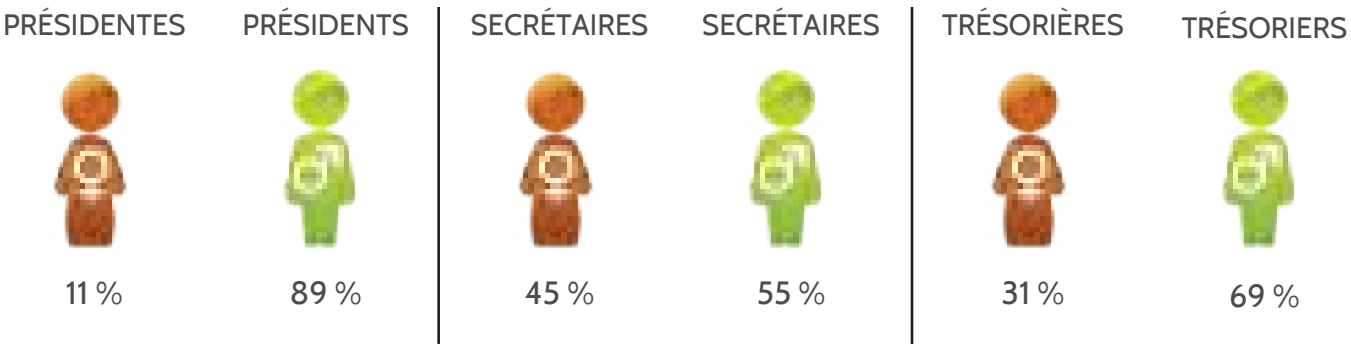
La part des femmes est de 35 % pour les emplois de moniteurs et éducateurs sportifs (professions dominantes dans le sport)

Formations et diplômes en Normandie

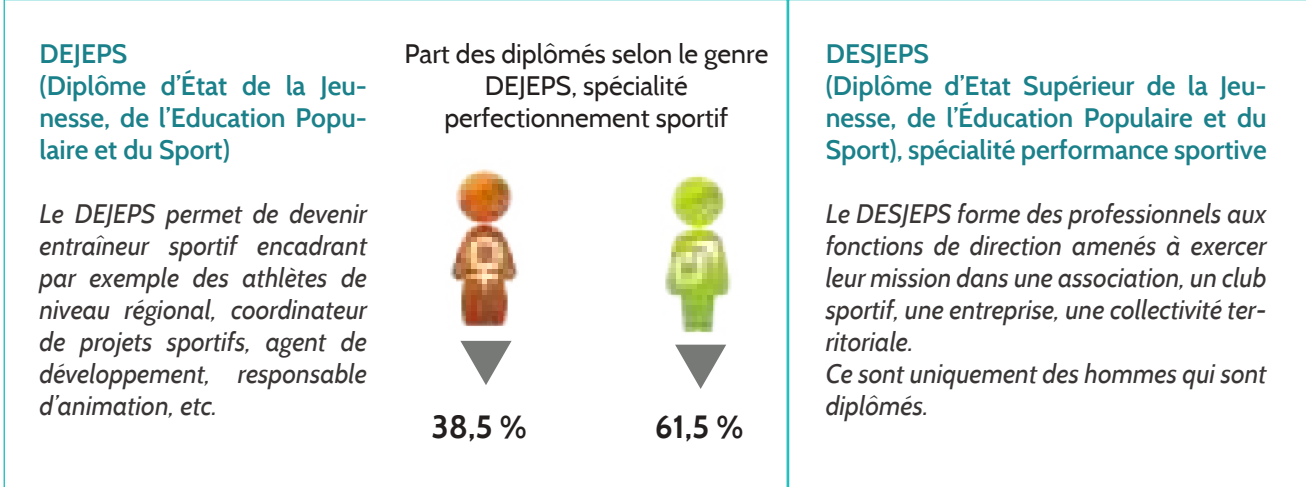


Source : Drajes, 2021

Part des femmes dans les fonctions dirigeantes en Normandie



Source : Drajes, au 1er janvier 2023, résultats obtenus auprès de 80 ligues

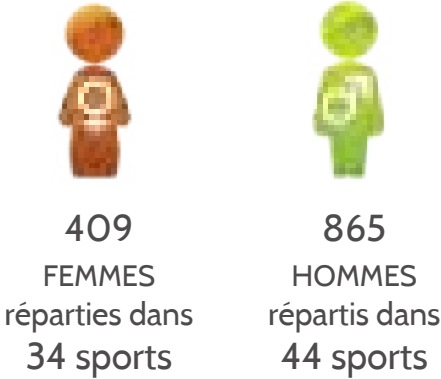


Haut-niveau (sportifs de haut niveau et d'accession au haut niveau) en Normandie



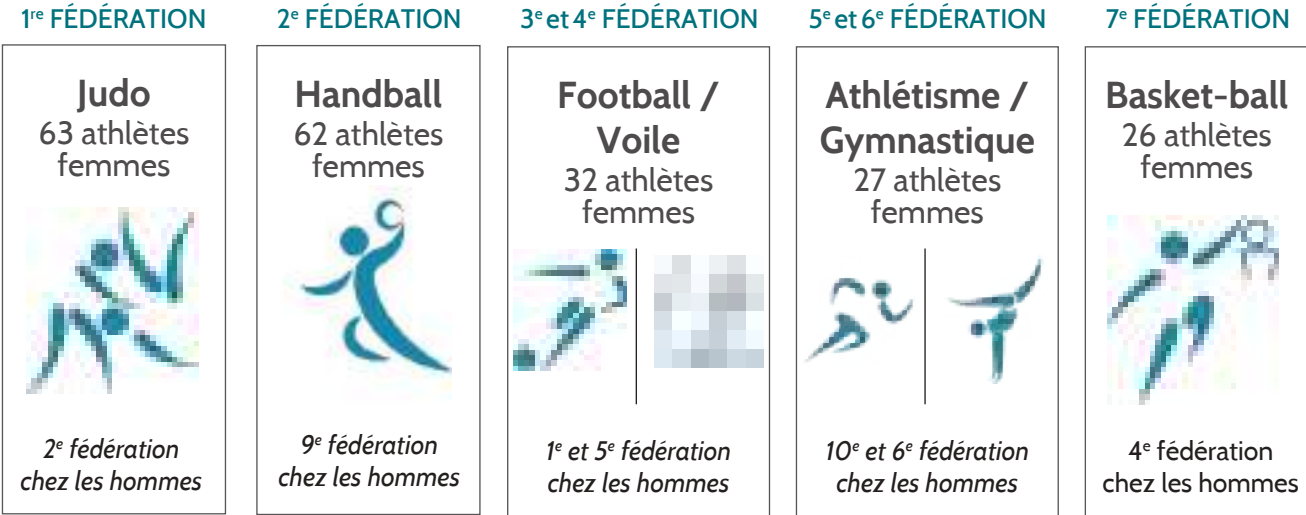
Les sportifs de haut niveau sont les sportifs sélectionnés dans une équipe de France pour préparer les compétitions internationales de référence (JO, championnat du monde et d'Europe). Par exemple, un joueur de football du Paris Saint-Germain (PSG) ou de l'Olympique de Marseille (OM), s'il n'est pas en équipe de France, n'est pas considéré comme sportif de haut niveau. Les inscriptions sur la liste des sportifs de haut niveau sont réalisées annuellement sur proposition des directeurs techniques nationaux des fédérations sportives concernées dans la limite de quotas (maximum d'inscriptions à ne pas dépasser), définis par la Commission nationale du sport de haut niveau (CNSHN).

Source : mission des Études, de l'Observation et des Statistiques (MEOS) au ministère en charge des sports



En haut-niveau 12 fédérations sportives ne comptent aucune femme : rugby, football américain, hockey, sports de glace, montagne et escalade, ski nautique, triathlon, automobile, savate, course d'orientation, danse et vol libre.

LES PRINCIPALES FÉDÉRATIONS CHEZ LES FEMMES (PLUS DE 25 ATHLÈTES FEMMES)



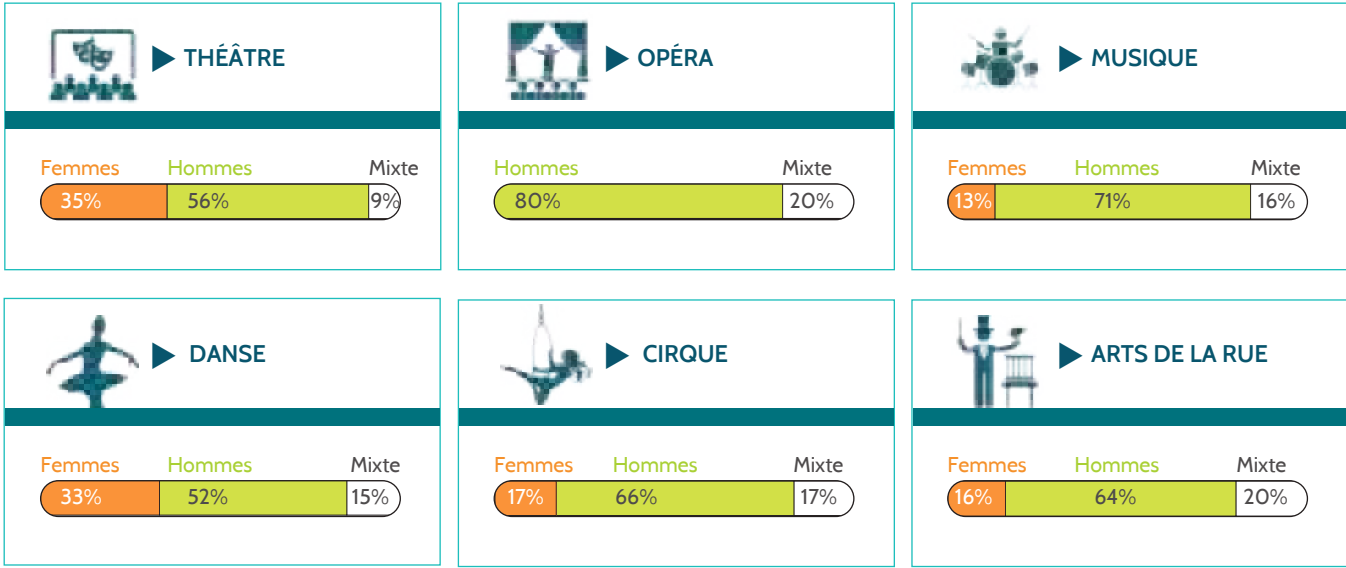
Source : Drajès, janvier 2023

CULTURE :
L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ARTS ET LA CULTURE
SUR LE TERRITOIRE DE LA MÉTROPOLE ROUENNAISE

Répartition femmes / hommes dans le spectacle vivant

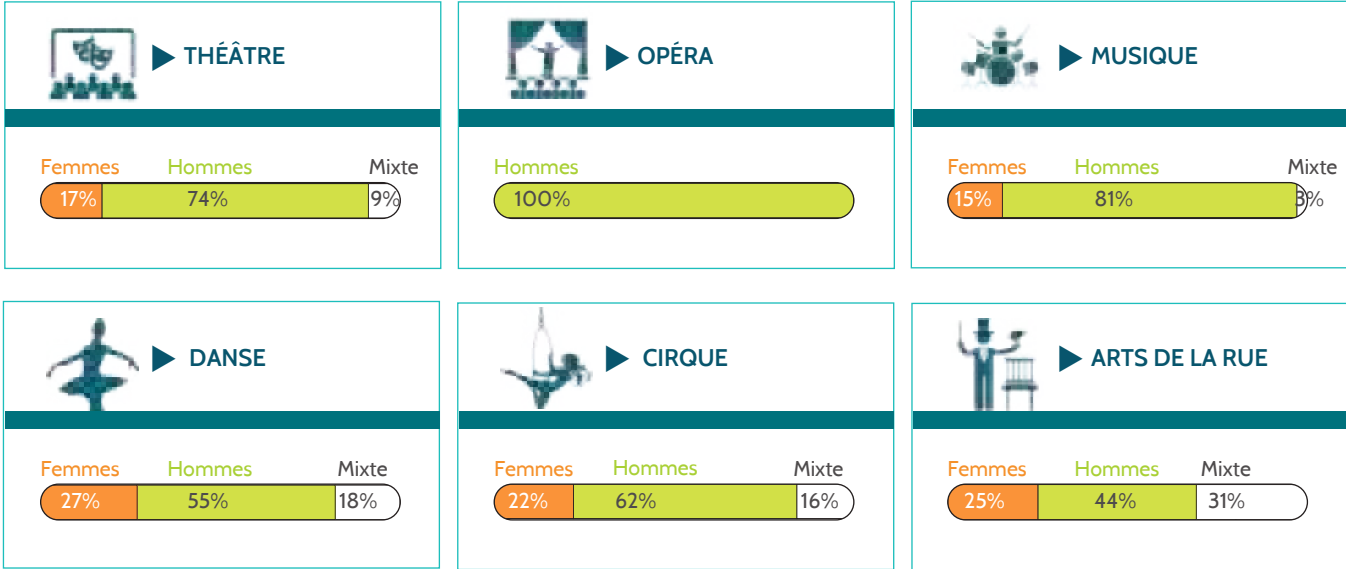
DIRECTION ARTISTIQUE : la ou les personnes qui portent le projet artistique (*mise en scène, chorégraphie, direction d'orchestre ...*).
Femmes : 23,0 % - Hommes : 63,0 % - Mixte : 14,0 %

En fonction de la discipline artistique



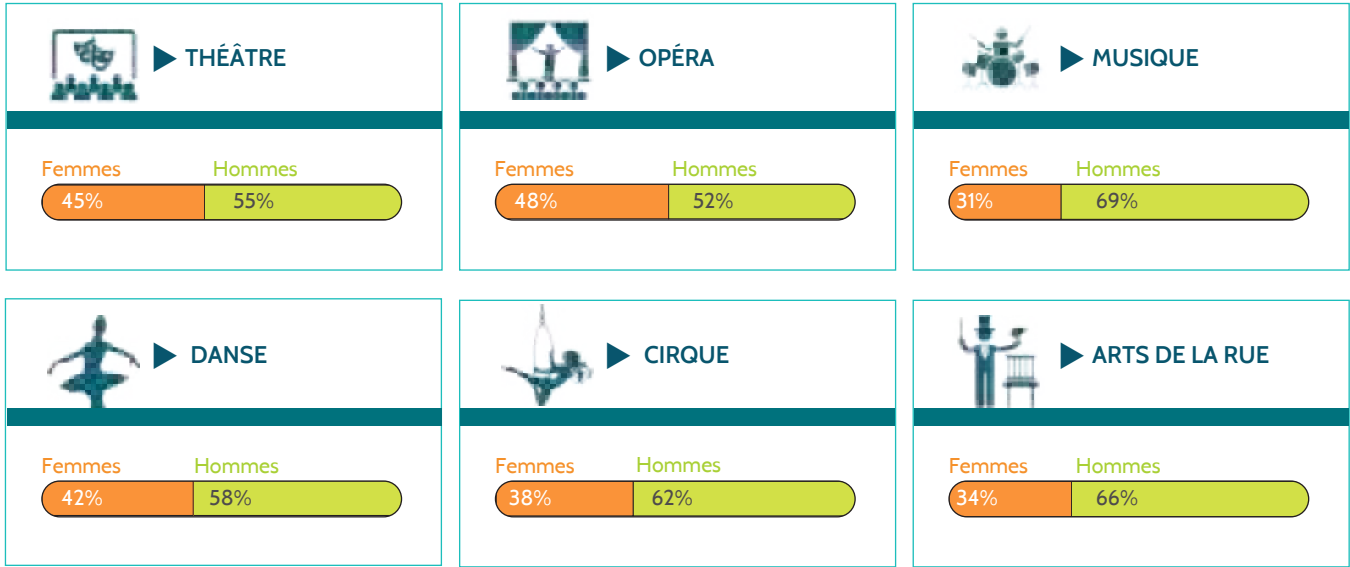
AUTRICES / AUTEURS : La ou les personnes créditées pour avoir écrit le texte, la musique, la chorégraphie... utilisés pour le spectacle. Il est fréquent que ce soit aussi le ou la responsable artistique, notamment dans le cas des spectacles de danse.
Femmes : 19,0 % - Hommes : 71,0 % - Mixte : 10,0 %

En fonction de la discipline artistique



ARTISTES SUR SCÈNE
Femmes : 38,0 % - Hommes : 62,0 %

En fonction de la discipline artistique



DIRECTION DES STRUCTURES
Femmes : 35,0 % - Hommes : 65,0 %

Répartition femmes / hommes dans les arts visuels



Répartition femmes / hommes du personnel dans les musées de la métropole rouennaise



Source : HF Normandie
Champ : les structures culturelles et festivals du territoire de la métropole rouennaise et les sites et musées de la Métropole Rouen Normandie.
Les données ont été recueillies entre novembre 2021 et janvier 2022 pour les périodes suivantes :
• Saison 2019-2020 si la programmation est basée sur le calendrier scolaire ;
• Saison 2019 si la programmation est basée sur le calendrier civil ;
• Édition 2019 pour les festivals.

POLITIQUE

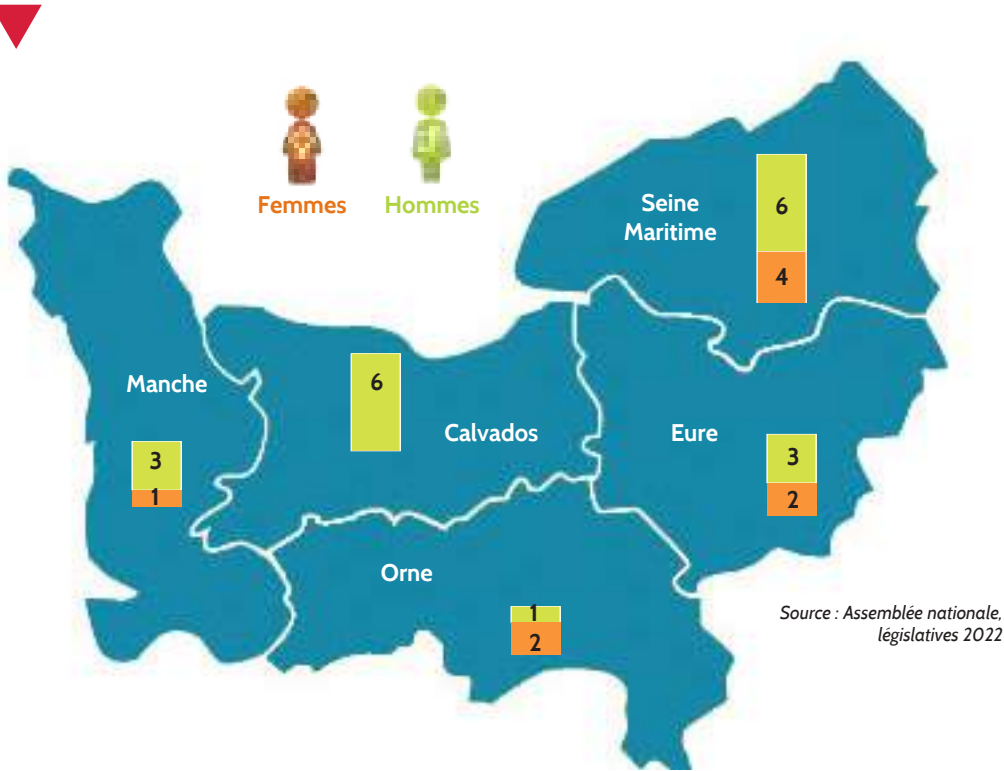
Proportion de femmes dans les conseils municipaux

	CALVADOS	EURE	MANCHE	ORNE	SEINE MARITIME
MAIRES	21,4%	20,6%	22,7%	22,1%	20,5%
ADJOINTES	34,9%	34,9%	34,8%	27,9%	34,3%
CONSEILLÈRES MUNICIPALES	46,2%	45,6%	44,4%	43,5%	44,9%

Source : ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (RNE), décembre 2020

Focus : en Normandie, sur 44 492 mandats d'élus et d'élues des collectivités territoriales 38% sont exercés par des femmes

Nombre de députées et députés par département normand



Source : Assemblée nationale, législatives 2022

En 2022
Yaël Braun-Pivet :
1^{er} femme à
présider
l'Assemblée
nationale

Elisabeth Borne :
2^e femme
Première ministre
de la V^e
République

Seuls
23 pays sur 193
dans le monde
sont dirigés
par une femme

En Normandie, sur les 28 députés, 32,0 % (11 points de moins qu'aux précédentes législatives) sont des femmes. Au niveau national, l'Assemblée nationale compte 215 femmes (37,3 %) et 362 hommes.

SPORT - Champ : Normandie, ligues et comités régionaux, recensement des licences et clubs sportifs rattachés aux fédérations sportives agréées par le ministère en charge des sports, diplômés sur les métiers du sport, athlètes de haut niveau
Sources : Drajex et Injep

CULTURE - Champ : Métropole Rouen Normandie, structures culturelles, festivals, sites et musées du territoire de la métropole rouennaise
Source : HF Normandie

POLITIQUE - Champ : Normandie, bureau des élections et des études politiques
Sources : ministère de l'Intérieur, Assemblée nationale

SITOGRAPHIE BIBLIOGRAPHIE



Sites institutionnels nationaux

Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-51877>

Observatoire des inégalités
<https://www.inegalites.fr/Femmes-et-hommes>

Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises
<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-entreprises>

Vie publique
<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-egalite-professionnelle>

Sites institutionnels régionaux

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité
<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/normandie/Region-et-institutions/Organisation-administrative-de-la-region/Organisation-territoriale-de-l-Etat-Les-services-regionaux/La-DRDFE/DRDFE-missions-et-coordonnees>

Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
<https://normandie.dreets.gouv.fr/Egalite-professionnelle-femmes-hommes>

Conseil régional de Normandie
<https://www.normandie.fr/>

Académie de Normandie
<https://www.ac-normandie.fr/>

Etudes / publications

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Edition nationale - Chiffres clés 2022
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2022-des-chiffres-cles-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

L'entrepreneuriat par les femmes en Normandie - Carif-Oref de Normandie - 2022
<https://www.cariforefnormandie.fr/production/lentrepreneuriat-par-les-femmes-en-normandie/>

L'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Normandie - Cress Normandie - 2022
https://www.essnormandie.org/wp-content/uploads/2022/03/Etude_Egalite-femmes-hommes_mars2022.pdf

Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité - Rapport du Sénat - 2021
<https://www.senat.fr/rap/r21-060-1/r21-060-1.html>

L'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture sur le territoire de la métropole rouennaise - HF Normandie - 2022
<https://hf-normandie.fr/wp-content/uploads/2022/04/Plaquette-OB-SERVATOIRE-EFHAC-Metropole-rouen-2022.pdf>

Femmes et hommes, l'égalité en question - Insee références - 2022
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805>

Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur - 2022
<https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2022-340445>

Enseignement supérieur, recherche et innovation. Vers l'égalité femmes-hommes ? - 2022
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-03/esri---vers-l-galit-femmes-hommes-chiffres-cl-s---2022-17273.pdf>

Céreq Bref L'index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait - 2022
https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-10/Bref_428_web.pdf

Ministère de l'Intérieur - Interstats Analyse n°53 - 2022
<https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Interstats-Analyse-n-53-Les-violences-conjugales-enregistrees-par-les-services-de-securite-en-2021>

En Normandie, la parité progresse mais les femmes restent moins nombreuses aux fonctions de pouvoir - Insee Flash Normandie - 2022
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6208081>

Cette liste est non exhaustive





PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE

Liberté
Égalité
Fraternité

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie



Mise en page
Montages photo
Nathalie Grember
Carif-Oref de Normandie

Crédit photo
Adobe Stock

Mars 2023

Directeur de la publication
Luc Chevalier
Carif-Oref de Normandie

Analyse - Rédaction
Malyka Déméautis
Carif-Oref de Normandie

Avec la contribution de
la DRDFE
l'Insee
la DRAJES
l'OR2S
l'Académie de Normandie
Pôle emploi
Cress Normandie
HF Normandie

carif-oref
de normandie



Site de Caen

Unicité, Bat A
10 Rue Alfred Kastler
14000 CAEN

Site de Rouen

Atrium
115 boulevard de l'Europe,
BP 1152
76176 ROUEN Cedex



Tél : 02 31 95 52 00



Email : contact@cariforefnormandie.fr

PROGRAMME DE LA FORMATION GESTION DES CONFLITS PAR LA CPRIA

Intitulé : RÉGULER LES TENSIONS AU TRAVAIL – FORMATION INITIALE D’UN RESEAU DE PRIMO-MEDIATEURS DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL (CPRIA)

Objectifs :

- Etre en capacité de reconnaître un conflit et comprendre sa genèse ;
- Acquérir des connaissances de base en gestion des tensions relationnelles au travail ;
- Acquérir des méthodes et techniques de gestion des conflits ;
- Faire réfléchir au positionnement, au rôle et à la posture d’un primo-médiateur ;
- Etre en capacité de mobiliser une même posture dans l’accompagnement de situations conflictuelles au sein de la CPRIA.

Type de formation : Cette formation est une action d’adaptation et de développement des compétences

Public : les membres volontaires de la CPRIA (représentants du personnel, représentants des employeurs)

Pré-requis :

- o Les participants doivent avoir une connaissance du paritarisme, des enjeux autour de la gestion des conflits, une appétence à la médiation, une volonté d’intervenir dans le règlement de conflits en situation de neutralité auprès d’une direction et de salariés.
- o Questionnaire préalable pour connaître :
 - o Les points saillants retenus par les personnes ayant participées aux formations réalisées en 2019 et 2020 auprès des membres de la CPRIA
 - o Les attentes et besoins des participants.

Durée : 1 jours (9h-12h30 et 13h30-17h)

Lieu : ARACT de Normandie

Formateurs : Elsa MOURET, Chargée de mission et Aurélia DUFRANNE, Chargée de mission (en binôme afin de favoriser une approche pédagogique basée sur la mise en action des participants)

Date prévisionnelle :

- le **9 novembre 2023** dans les locaux de l’Aract à Saint-Contest (*Immeuble Paséo - 12 rue Ferdinand Buisson - 14280 SAINT-CONTEST*)
 - ou le **21 novembre 2023** dans les locaux de l’Aract à Saint-Contest (*Immeuble Paséo - 12 rue Ferdinand Buisson - 14280 SAINT-CONTEST*) ou à Rouen (*Immeuble Le Rollon - 108 avenue de Bretagne - 76100 ROUEN*)
- ⇒ **réponse attendue avant le 14 juillet svp**

Modalités de déroulement : journée de formation en salle alternant des apports théoriques et des mises en situation

Programme :

- **Matinée** : Comprendre les tensions relationnelles au travail
 - o Echanger autour des notions de « tension » et de « conflit »
 - o Décrypter une situation de tension, de conflit qui se présente au niveau de la CPRIA :
 - Les tensions relationnelles au travail
 - Partager un cadre commun autour de la notion de conflits et de tensions relationnelles : définition, signes, origines, impacts, processus et sur les postulats de base en matière de communication et de relations
 - Repérer et analyser les situations de tensions au travail en s'appropriant une grille de lecture
 - Lien avec les outils de la CPRIA à mobiliser : processus, guide du référent
 - Le rapport au conflit
 - Repérer son positionnement habituel face aux tensions relationnelles
 - Comprendre les différentes attitudes et stratégies possibles face au conflit, la gestion gagnant-gagnant et les enjeux de la coopération
 - Bien comprendre la situation et se préparer pour agir en tant que médiateur d'un binôme paritaire sur les situations de tensions
 - Lien avec les outils de la CPRIA à mobiliser : processus, guide du référent
 - Connaître les acteurs relais sur le territoire et réorienter la situation si besoin
- **Après-midi** : Gérer et intervenir en tant que médiateur au sein de la CPRIA sur les tensions relationnelles au travail
 - o La posture de médiateur au sein de la CPRIA
 - Comprendre les éléments de posture du médiateur, les attitudes fondamentales pour être en relation, l'importance de la gestion des émotions et de la communication
 - Lien avec les outils de la CPRIA à mobiliser : processus, guide du référent
 - o Les habiletés et techniques de médiation au service de la relation
 - S'approprier des concepts et techniques au service de la relation : observation, écoute active, reformulation, questionnement, roue de la médiation, communication non-violente
 - o Mener une médiation en binôme paritaire
 - Lien avec les outils de la CPRIA à mobiliser : processus, guide du référent



Paris, le 26 juin 2023

A l'attention des membres des CPRIA

Madame, Monsieur,

L'accord du 15 novembre 2018, signé par l'U2P et les 5 Confédérations syndicales de salariés, a mis en place un dispositif d'activités sociales, culturelles et sportives (PROXIMEO), à l'attention des salariés des entreprises artisanales couvertes par le champ de l'accord du 12 décembre 2001 et des chefs de ces mêmes entreprises artisanales ainsi que des conjoints participants à l'activité de l'entreprise.

PROXIMEO voit son catalogue d'offres s'enrichir au fil des mois et, afin qu'une nouvelle offre puisse être intégrée sur la plateforme, celle-ci doit recevoir un avis unanimement favorable de la part des Confédérations susmentionnées.

Après 5 années d'existence, il a été considéré comme nécessaire de revoir les critères afin d'être certains que les offres correspondaient à l'objectif recherché par l'accord du 15 novembre 2018, c'est-à-dire un développement de l'accès à un catalogue d'offres d'activités sociales, culturelles et sportives.

En ce sens, une grille de lecture des propositions de partenaires, que vous trouverez en pièce-jointe, a été établie avec le Comité national d'animation et de suivi du dispositif dans le cadre des réunions du Groupe de Travail Paritaire National.

Nous vous sollicitons donc aujourd'hui pour le diffuser à l'ensemble des membres de votre CPRIA dans le but de faire connaître cette procédure d'acceptation des nouvelles propositions à intégrer sur PROXIMEO.

Cette évolution sera également présentée lors de la Journée Nationale des CPRIA du 25 octobre 2023.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération la meilleure.



Grille de lecture des propositions de partenaires PROXIMEO

L'accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat signé le 12 décembre 2001 par l'U2P (UPA à l'époque) et les 5 Confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), modifié par avenant du 24 mars 2016, prévoit (article 4.3 attribution) que les CPRIA ont pour compétence de **favoriser l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives**.

Avec l'accord du 15 novembre 2018, l'U2P et les 5 Confédérations syndicales de salariés ont mis en place, au niveau national, un dispositif d'activités sociales, culturelles et sportives (PROXIMEO), à l'attention des salariés et des entreprises artisanales couvertes par le champ de l'accord du 12 décembre 2001 et des chefs de ces mêmes entreprises artisanales ainsi que des conjoints participants à l'activité de l'entreprise.

Le Comité national d'animation et de suivi du dispositif a convenu de « **revisiter** » la **grille de lecture pour l'intégration de nouvelles offres sur PROXIMEO** autour de quatre grands principes :

- le lien direct avec les activités sociales, culturelles et sportives ;
- l'origine de l'offre ;
- la réduction proposée ;
- des offres écologiquement et socialement responsables

1. Le lien direct avec les activités sociales, culturelles et sportives

Le Comité rappelle l'importance du lien direct que les offres doivent avoir avec les activités sociales, culturelles et sportives, afin de rester dans la thématique du dispositif.

Sur la plateforme, les offres sont aujourd'hui divisées en 8 catégories :

- la culture ;
- le shopping ;
- les loisirs / vacances ;



- la maison ;
- le quotidien (parking, transport, alimentaire) ;
- le sport ;
- « pour les enfants » (colonie de vacances, vêtements, jouets) ;
- la billetterie.

La question du maintien de la catégorie « *shopping* », voire de la catégorie « *quotidien* » est posée compte tenu de la volonté de recentrer PROXIMEO sur les activités sociales, culturelles et sportives.

Si l'alimentation de cette rubrique devait être arrêtée, cet arrêt ne pourrait se faire que de façon progressive. L'argument tendant à dire que cette rubrique pourrait constituer une sorte « d'appel d'offre » pouvant conduire à s'intéresser par ce biais à aller visiter d'autres catégories d'offres peut militer pour ce désengagement progressif.

Dans la catégorie « *enfants* », il est proposé d'utiliser comme filtre de choix un ciblage vers des offres facilitant la rentrée scolaire, ou privilégier également les offres jouets éco-responsables.

De façon générale, le critère d'éco-responsabilité devra faire l'objet d'une attention particulière lors de l'examen des offres, quelle que soit leur nature.

De plus, les partenaires éventuels ne doivent pas être détenus par un groupe de la grande distribution entrant en concurrence avec les activités et entreprises de l'artisanat.

2. L'origine, la responsabilité écologique et sociale de l'offre

La priorité est systématiquement donnée aux productions et produits locaux, écologiquement et socialement responsables. La priorité dans le choix des offres doit être portée sur les circuits de proximité.

Ainsi, si sur une même offre une ou des entreprises françaises sont en concurrence directe avec des entreprises d'autres origines, ces dernières seront systématiquement rejetées sans être présentées au Comité.

Néanmoins, si aucune entreprise française ne semble être sur le marché, une autre offre pourra être étudiée par le Comité.



3. La réduction proposée

La question d'un seuil minimum de réduction est posée, pour autant, ce seuil doit être analysé au regard de la nature et du montant de l'offre.

La question de la pertinence d'un critère de choix lié à une réduction sur une E-carte/carte cadeau est également posée, à la fois au regard de l'intérêt de l'utilisation de ce type de produit et sur le niveau de réduction proposé. Pour autant, la suppression totale de ce type d'offre comme critère est questionnée.

4. Intégration d'une nouvelle catégorie d'offres

Il est proposé de mettre en avant des partenariats en particulier sur les questions de transition écologique (ex. : référencer sur PROXIMEO des entreprises intervenant en matière de diagnostics/rénovation thermique ...).



Présentation Opco EP

Septembre 2023



Sommaire



1

ACTEUR DE LA
FORMATION
ET DE
L'ALTERNANCE

2

NOTRE OFFRE
DE SERVICES

3

LA PROXIMITÉ
EN ACTES

—

1

ACTEUR DE LA FORMATION ET DE L'ALTERNANCE



Qui sommes-nous ?

**OpcO EP est
le partenaire privilégié
des TPE-PME et
des apprentis des
secteurs de l'artisanat,
des professions libérales
et des services
de proximité.**





54

branches professionnelles
+ l'interprofession



179 500

alternants accompagnés en 2022
dont **161 000** en contrats d'apprentissage



2,4 millions

de salariés couverts dont **99 %** font partie
d'entreprises de moins de **50** salariés



434 600

entreprises dont 99 % de moins de
50 salariés

Nos missions

1



Opco EP contribue à la performance et à la transformation des **434 600 entreprises**, pour l'essentiel TPE-PME, de l'artisanat, des professions libérales et des services de proximité, par la **mise en œuvre de leur plan de développement des compétences** au bénéfice des 2,4 millions de salariés.

2



Promoteur de l'alternance, Opco EP finance **contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation** en lien avec les prestataires de formation (OF et CFA), et accompagne les entreprises dans cette démarche.

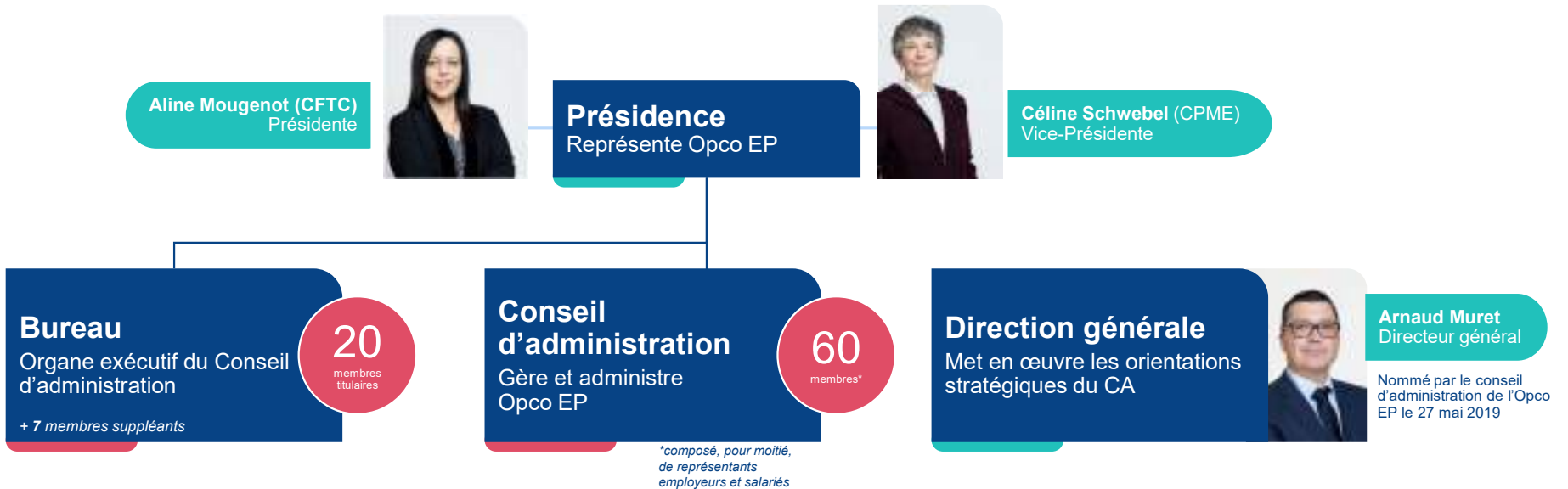
3



Éclaireur sur les mutations de l'emploi, Opco EP **accompagne les 53 branches professionnelles et l'interprofession** relevant de son champ de compétences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de certification professionnelle des métiers (boulangerie, imprimerie, coiffure, immobilier...).

Notre gouvernance

La gouvernance est assurée, à parts égales, par des **représentants employeurs et des représentants salariés** des entreprises relevant de son champ, rassemblés au sein du Conseil d'administration dont la présidence est assurée de façon alternée par les deux parties.



Notre gouvernance

Détermine le champ d'actions

Délègue

Crée

Commission financière

Élabore les budgets et examine les comptes

20

membres

Comité de nomination

Sélectionne les candidatures au poste de DG

20

membres

Commission de certification

Appuie les travaux de certification commandés par les branches professionnelles

20

membres

Commission Apprentissage & professionnalisation

Apporte un appui technique pour la fixation des niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage, de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A), formule des propositions pour la promotion des dispositifs de formation en alternance, assure le suivi et la mise en œuvre de la convention-cadre de coopération

Valide les subventions d'investissement à destination des CFA

20

membres

Commission Immobilière

Applique la politique immobilière définie par le CA.

Diagnostic du patrimoine Opco EP réalisé sur 95 sites

20

membres maximum

Comité des Risques et d'Audit

Surveille l'efficacité du contrôle interne et de la gestion des risques

20

membres

Sections paritaires professionnelles et interprofessionnelles (SPP et SPPI)

Appuient et suivent les missions de l'Opco EP pour une ou plusieurs branches professionnelles
32 SPP et 1 SPPI installées

30

membres maximum

Commissions paritaires régionales (CPR)

Suivent la mise en œuvre des politiques de l'OPCO en régions

17 CPR installées

18 plans d'action régionaux élaborés dont 4 focus DROM

20

membres maximum

Nos orientations stratégiques

Les **orientations stratégiques** définies par le Conseil d'administration placent l'articulation entre les branches professionnelles et les territoires au cœur des ambitions :

GARANTIR

à tous les potentiels
bénéficiaires, un accès plus
large à la formation
professionnelle et
à l'alternance

APPUYER

les entreprises dans leur effort
d'investissement formation,
dans les compétences et les
qualifications pour et par
l'emploi



ACCOMPAGNER

les branches professionnelles,
les entreprises et les individus
dans l'anticipation des
mutations de l'emploi, des
qualifications et
des compétences

METTRE EN OEUVRE

une structure et une
organisation territoriales
garantes du double impératif
de proximité et de dynamisme
du développement des
missions d'Opco EP et de ses
orientations stratégiques

Les 54 branches du champ de compétences d'Opco EP

54

branches professionnelles & les entreprises non couvertes par une convention collective dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'Opco EP.

IDCC 0184 – Imprimerie de labeur et industries graphiques
IDCC 0240 – Personnel des greffes des tribunaux de commerce
IDCC 0454 – Remontées mécaniques et domaines skiables
IDCC 0614 – Industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes
IDCC 0733 – Détaillants en chaussures
IDCC 0759 – Pompes funèbres
IDCC 0843 – Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)
IDCC 0915 – Sociétés d'expertise en matière d'évaluations industrielles et commerciales
IDCC 0953 – Charcuterie de détail
IDCC 0959 – Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
IDCC 0992 – Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers
IDCC 0993 – Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires
IDCC 1000 – Personnel des cabinets d'avocats
IDCC 1850 – Avocats salariés

IDCC 1043 – Gardiens, concierges et employés d'immeubles
IDCC 1147 – Personnel des cabinets médicaux
IDCC 1267 – Pâtisserie
IDCC 1286 – Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)
IDCC 1404 – Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)
IDCC 1408 – Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
IDCC 1412 – Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes
IDCC 1483 – Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
IDCC 1499 – Miroiterie, transformation et négoce du verre
IDCC 1504 – Poissonnerie
IDCC 1512 – Promotion immobilière

Les 54 branches du champ de compétences d'Opco EP

IDCC 1527 – Immobilier
IDCC 1589 – Mareyeurs-expéditeurs
IDCC 1605 – Entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation
IDCC 1611 – Entreprises de logistique de communication écrite directe
IDCC 1619 – Cabinets dentaires
IDCC 1621 – Répartition pharmaceutique
IDCC 1875 – Vétérinaires : personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires
IDCC 2564 – Vétérinaires praticiens salariés
IDCC 1921 – Personnel des huissiers de justice
IDCC 1951 – Cabinets ou entreprises d'expertise en automobile
IDCC 1978 – Fleuristes, vente et services des animaux familiers
IDCC 1982 – Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
IDCC 1996 – Pharmacie d'officine
IDCC 2098 – Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
IDCC 2205 – Notariat

IDCC 2219 – Taxis
IDCC 2272 – Assainissement et maintenance industrielle
IDCC 2329 – Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation et personnel salarié – non-avocat
IDCC 2332 – Entreprises d'architecture
IDCC 2596 – Coiffure et professions connexes
IDCC 2697 – Personnel des structures associatives cynégétiques (chasse)
IDCC 2706 – Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
IDCC 2785 – Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
IDCC 2978 – Personnel salarié des agences de recherches privées
IDCC 3013 – Librairie
IDCC 3032 – Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers
IDCC 3127 – Entreprises privées de services à la personne
IDCC 3235 – Commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie, et de la beauté
IDCC 3239 – Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile



2

NOTRE OFFRE DE SERVICES



Notre offre de service et nos bénéficiaires

Dans un contexte en constante évolution, les compétences deviennent un enjeu clé pour les branches, les entreprises et les individus. Opco EP aide les entreprises et leurs salariés à répondre à ce défi avec une offre de services simple et accessible qui facilite la réalisation de ses projets emploi et formation. Pour aller plus loin, une offre sur mesure peut également être bâtie selon vos besoins spécifiques.

Financer

Faciliter le financement de l'alternance et de la formation, simplifier la gestion des dispositifs

Financer les projets de développement des compétences des salariés

- Opco EP prend en charge les formations en fonction des critères définis par la branche professionnelle.
- Opco EP peut mobiliser des co-financements publics pour l'entreprise, comme le FNE-Formation.
- Pour aller plus loin, Opco EP renforce l'investissement dans les compétences par des versements supplémentaires à votre branche professionnelle ou de votre entreprise.

Recruter un futur collaborateur en alternance

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation

Informier

Bénéficier de ressources pour mieux connaître la réglementation juridique et les solutions d'Opco EP



Accompagner

Accompagner le dirigeant de l'entreprise sur ses besoins en compétences

Bénéficier d'une relation de proximité avec le conseiller pour aider à recruter, notamment en alternance, à développer les compétences des salariés et à accompagner l'entreprise au quotidien.

- Recruter un jeune en alternance.
- Recruter un demandeur d'emploi formé à votre métier grâce à la préparation opérationnelle à l'emploi.
- Accéder à un catalogue de formations clés en main sur des thématiques métiers ou transverses.
- Accompagner la reconversion des salariés vers des métiers porteurs avec le dispositif TRANSCO
- ...

Soutenir

Soutenir la transformation des entreprises face aux multiples enjeux de demain



3

LA PROXIMITÉ EN ACTES



Notre organisation de proximité *

- ZAP Île-de-France (6)
- ZAP Nord-Ouest (13)
- ZAP Centre-Est DROM (20)
- ZAP Sud-Est (21)
- ZAP Sud-Ouest (26)
- Agence / Antenne (75)
- Centre de gestion (43)
- Centre de support partagé (29)
- Centre d'appel (5)
- Sites vide/bureaux de passage (3)

GUADELOUPE



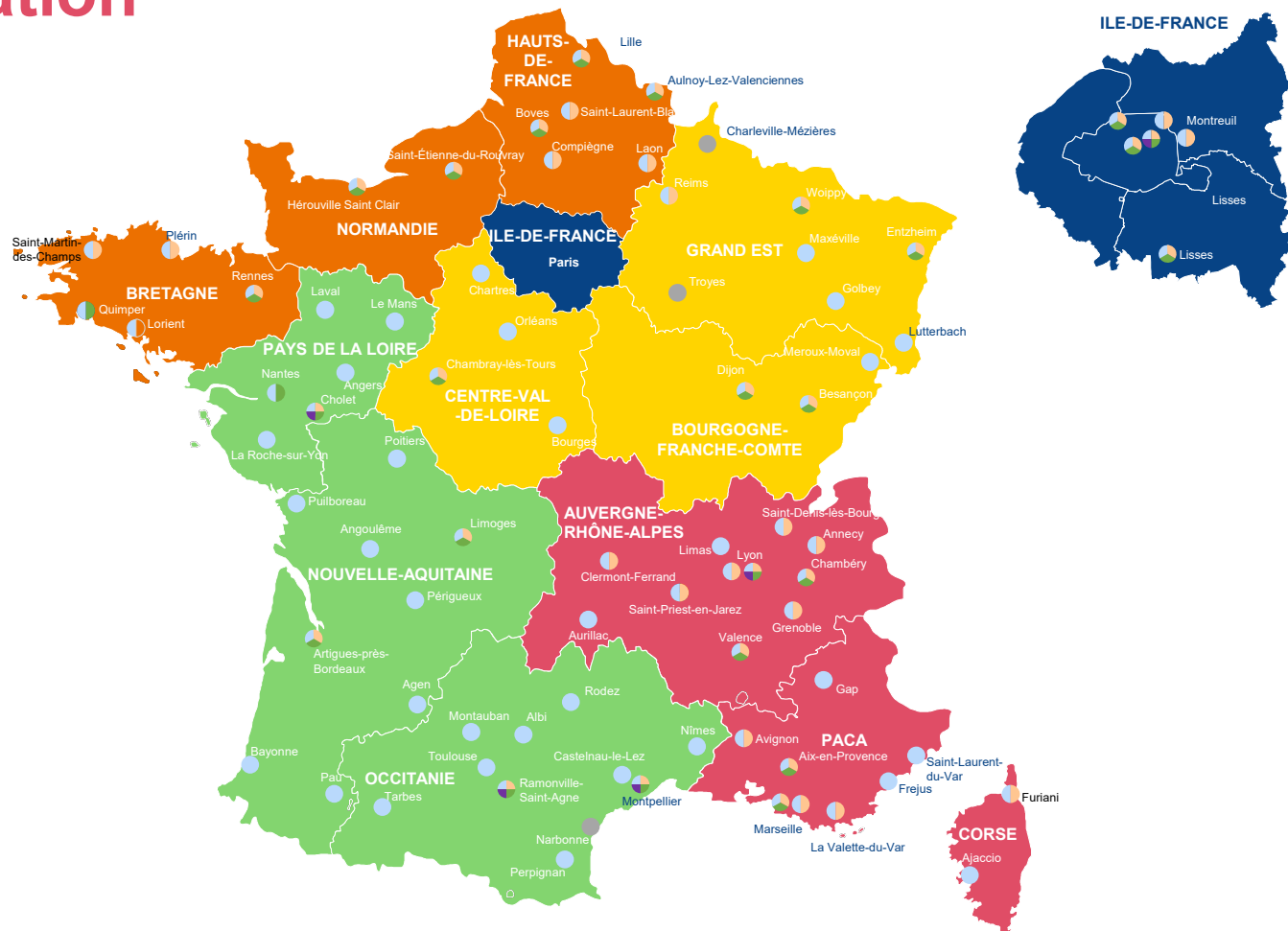
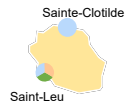
MARTINIQUE



GUYANE



LA REUNION



*au 01/01/2023



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie

Intervention devant la CPRIA

22 septembre 2023

David DELASALLE, adjoint au chef du pôle Travail

09/11/2023

1

1



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie

1. La DREETS Normandie
2. Le Plan Régional Santé au Travail 2021-2025
3. Les services de prévention et de santé au travail

09/11/2023

2

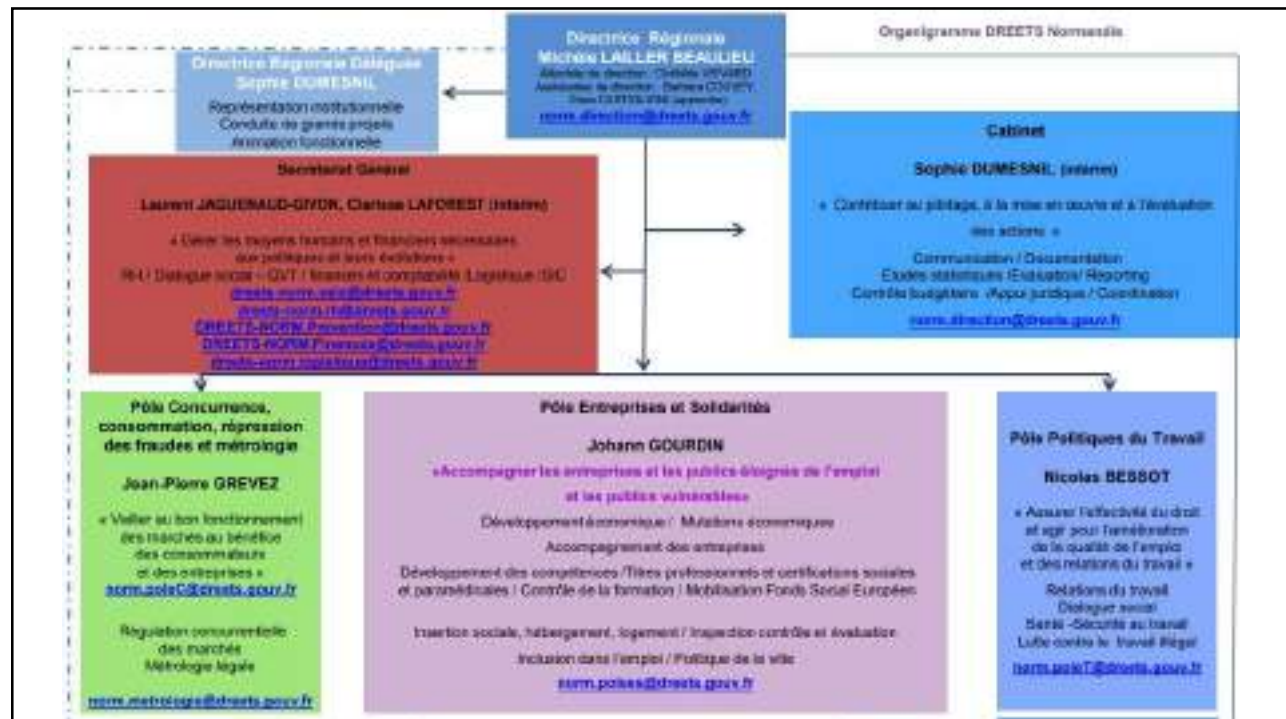
2

1. La DREETS Normandie : organigramme

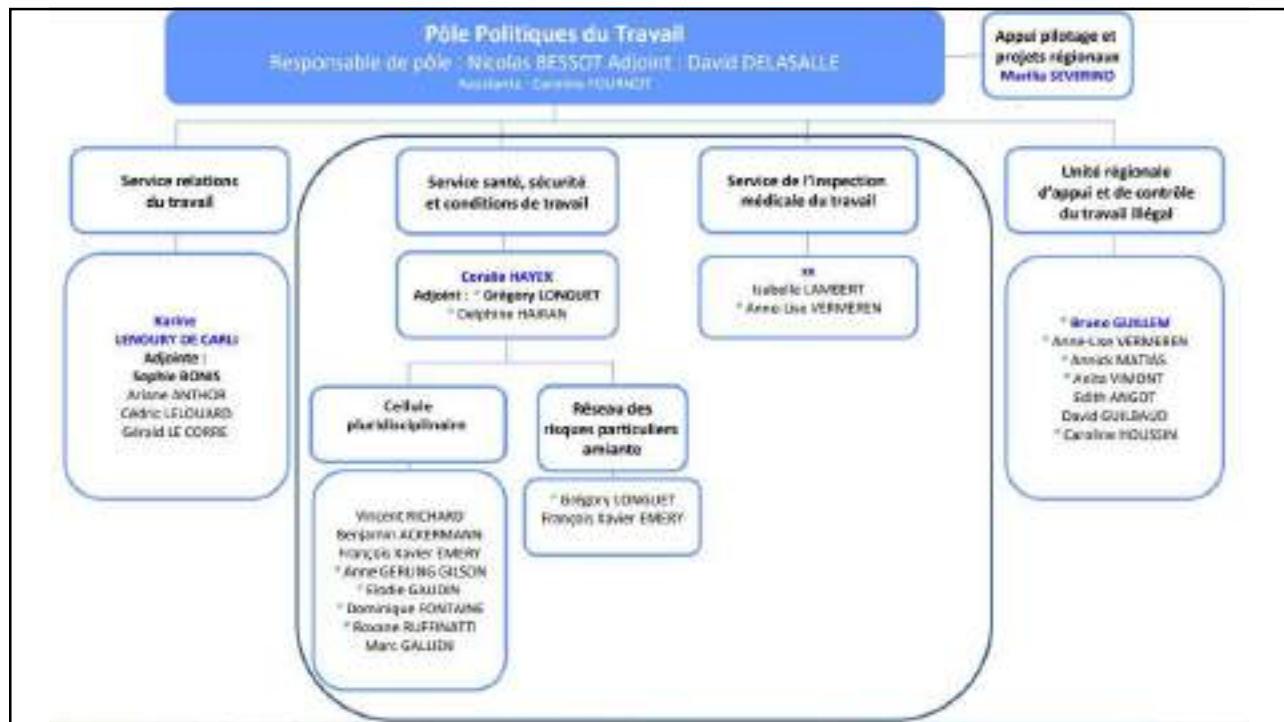
09/11/2023

3

3



4



5



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie

2. Le Plan Régional Santé au Travail 2021-2025

09/11/2023
6

6



Le Plan Régional Santé au Travail 2021-2025

C'est quoi ?

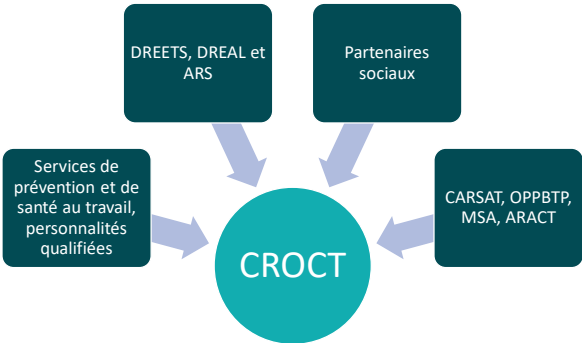
PRST Normandie 2021-2025 7

7



Pilotage du PRST

- Un pilotage de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des solidarités de Normandie (DREETS) ;
- Une élaboration, une mise en œuvre et un suivi sous l'égide du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) :



PRST Normandie 2021-2025 8

8

Un partenariat unique

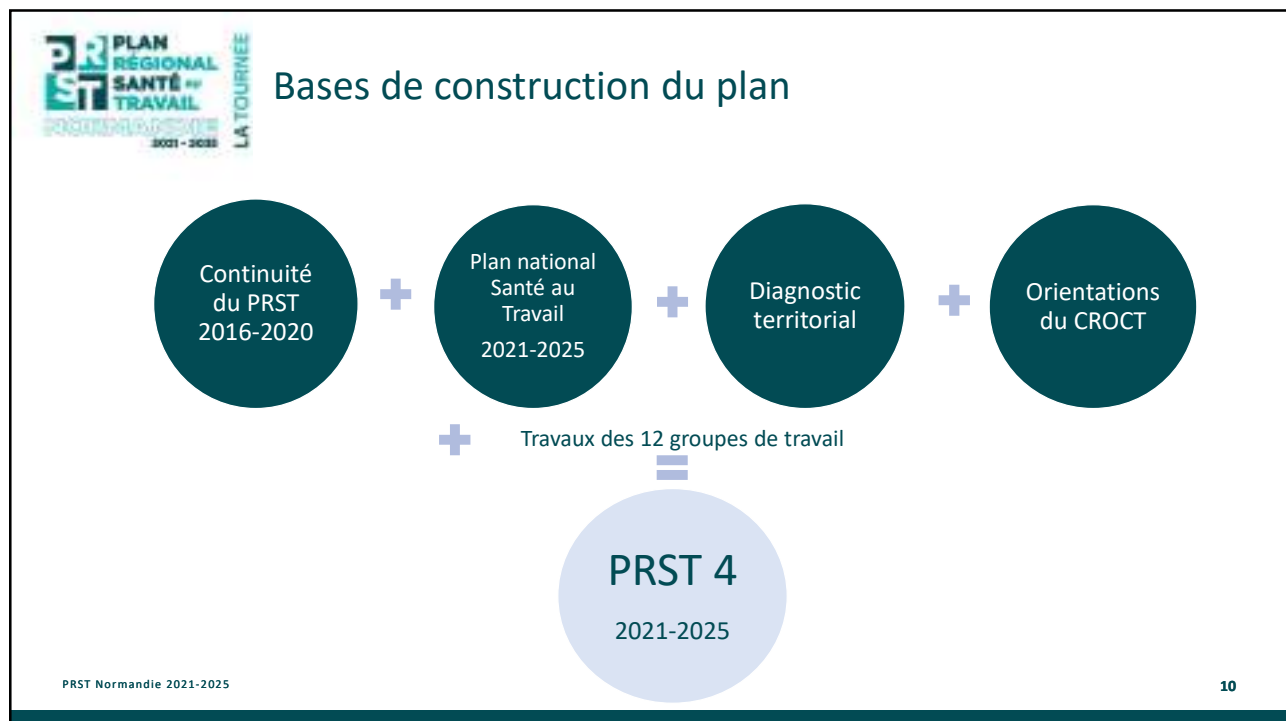
PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL LA TOURNÉE 2021-2025

Un plan partenarial unique

Le PRST est élaboré par l'ensemble des professionnels de la prévention et de la santé au travail et par les partenaires sociaux pour répondre aux besoins spécifiques du territoire normand.

12 groupes de travail
15 structures engagées
près de 200 professionnels mobilisés

9



10

10



PRST n°3/2016-2020

- Un bilan détaillé et synthétique avec des outils en ligne sur le site de la DREETS
- Des outils sur la prévention du risque chimique, amiante, des RPS, des TMS, chutes de hauteur, sur la culture de prévention, la prévention de la désinsertion professionnelle...

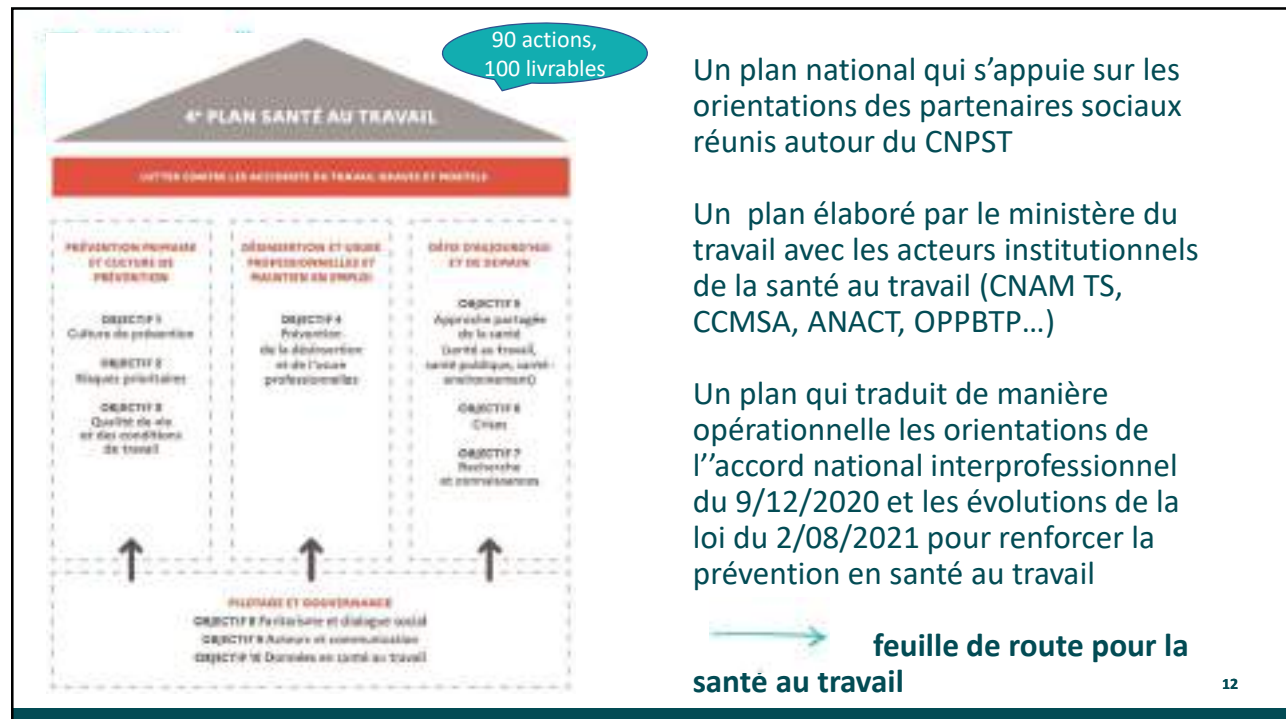


<https://normandie.dreets.gouv.fr/>

PRST Normandie 2021-2025



11



12

12



Diagnostic territorial : généralités



- Une population plus âgée qu'en France hexagonale et qui diminue ;
- Un état de santé moins satisfaisant qui s'améliore mais moins rapidement qu'au national ;
- Un état de santé des personnes en âge de travailler (25-59 ans) préoccupant : une mortalité supérieure au national de 20% (H) et 13% (F) ;
- Des TPE surreprésentées, le poids de l'industrie (17% des emplois contre 12,5% au national) ;
- Entre 2007 et 2017, le taux d'activité (des 15-64 ans) augmente de 2,3 points (+2,5 points en France) porté par :
 - femmes (+3,9 points)
 - 50-64 ans (+8,5 points) :  réformes des retraites successives
restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité
- Structure de la population active:
 - 80% d'employés (surtout des femmes), des professions intermédiaires et des ouvriers (surtout des hommes) ;
 - par rapport à la France une importante part d'ouvriers et une faible part de cadres et professions intellectuelles supérieures.

PRST Normandie 2021-2025

13

13



Diagnostic territorial : les accidents du travail

Régime général

- **30 796** accidents du travail avec arrêt en 2021 ;
- + de 32 000 AT/an entre 2016 et 2019 ; si on isole la forte baisse en 2020 (28 000), le nombre des AT baisse ;
- **1900** AT avec séquelles (en augmentation/2019) et **42** accidents mortels en 2021 (40 en 2022) 1^{ère} cause=malaises ;
- **Un taux de fréquence¹ d'AT (21)** supérieur de 10 % à celui de l'ensemble de la France (18,8) ;
- Le taux de fréquence varie entre le secteur d'activité du BTP (33,9) et celui des services² (7,1) ;
- **Un taux de gravité³** supérieur en région par rapport à celui de l'ensemble de la France (1,8/1,5) ;
- Le taux de gravité varie entre le secteur de l'intérim, santé et nettoyage (2,8) et les services (0,5).

(1) nombre d'AT en premier versement (indemnités journalières) pour 1 000 000 d'heures travaillées
(2) banques, assurances, administrations...

(3) Nombre de journées indemnisées pour 1000 heures travaillées

PRST Normandie 2021-2025

Régime agricole

- **2 429** accidents du travail avec arrêt en 2021 ;
- Si on isole 2020, augmentation par rapport à la période 2017-2019 ;
- **200** accidents graves et **3** mortels ;
- 29 AT mortels, dont 8 liés à des causes cardiovasculaires, entre 2017-2021 ;
- **Un taux de fréquence¹ d'AT (28,3)** très légèrement supérieur à celui de la France hexagonale (27,8) ;
- Des taux de fréquence particulièrement élevés dans les secteurs des travaux forestiers et agricoles.

14

14



Diagnostic territorial : les maladies professionnelles

Régime général

- **3 147 MP¹** en 2021 ;
- Si on isole 2020, le nombre de MP **reste constamment au dessus de 3000/an** ;
- 4 secteurs concentrent près 70% des MP :
 1. Activités de services (intérim, santé, nettoyage...) ;
 2. Industries et commerces de l'alimentation ;
 3. Métallurgie ;
 4. BTP.
- Taux de fréquence² les plus élevés :
 1. Industrie du bois, ameublement, papier ;
 2. BTP ;
 3. Métallurgie ;
 4. Industries et commerces de l'alimentation.
- **TMS** = près de 80% des MP, **amiante** = 10%.



(1) MP en 1^{er} versement ayant donné lieu à réparation

(2) Nombre de MP en 1^{er} versement pour 1 000 000 d'heures travaillées

Régime agricole

- **162** maladies professionnelles en 2021 dont 104 graves
- Un nombre de MP en baisse depuis 2018 ;
- Taux de fréquence les plus élevés :
 1. Traitement de la viande et de la volaille ;
 2. Coopératives diverses ;
 3. Champignonnières.
- **TMS** = 95% des MP.

15

15



Actions du PRST 2021-2025



PRST Normandie 2021-2025



16

16



Actions du PRST 2021-2025



PRST Normandie 2021-2025

17

17



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie

3. Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)

09/11/2023

18

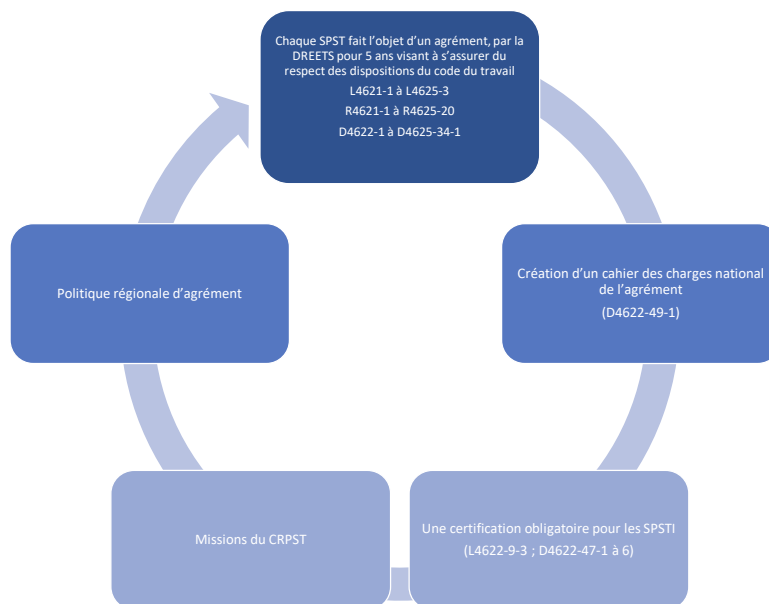
18

Cartographie des SPSTI



19

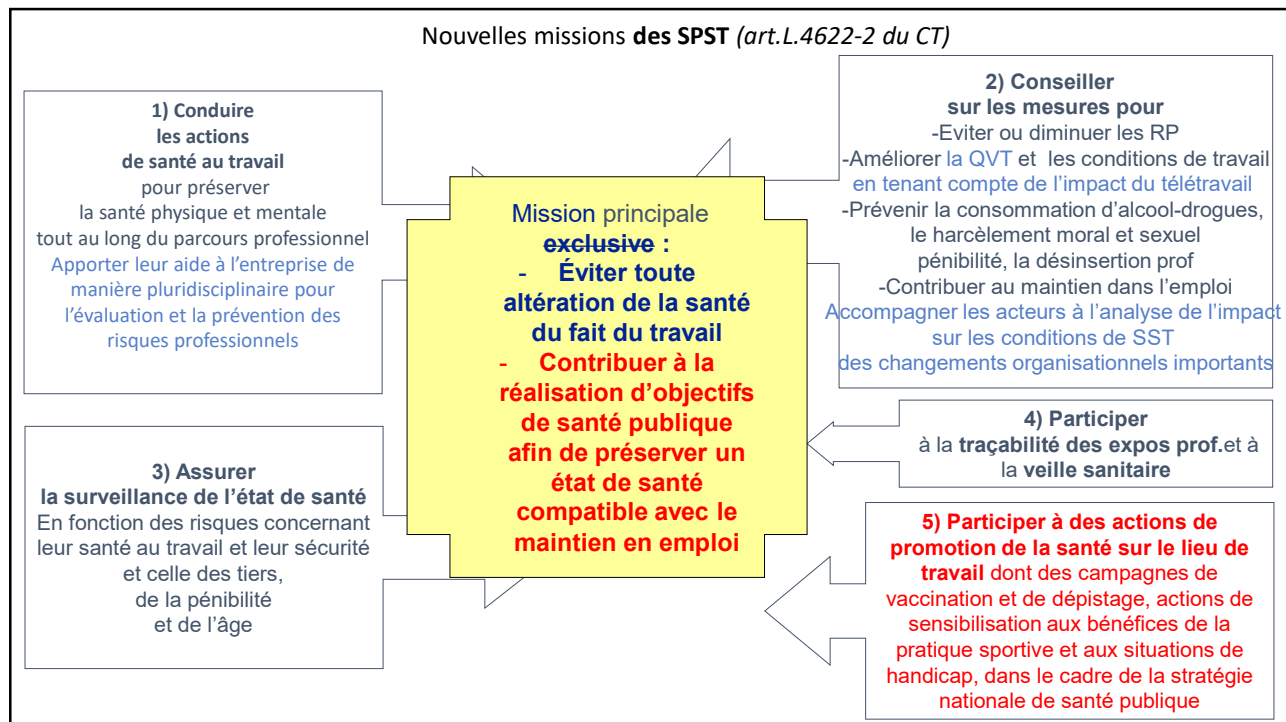
19



09/11/2023

20

20



21

Cahier des charges de l'agrément

L'agrément porte son appréciation sur les critères suivants :

- **La gouvernance et le pilotage du SPST** : la composition et le fonctionnement du conseil d'administration, de la commission de contrôle, l'élaboration du projet de service au sein de la commission médico-technique (sur la base d'un diagnostic territorial), la transmission aux adhérents et au CRPST de certains documents, le calcul de la cotisation per capita ;
- **La qualité de l'offre de services** : obtention du niveau minimal de certification, réalisation des 4 missions générales (L.4622-2) et de l'offre socle, garantie des conditions d'exercice des personnels concourant aux SPST (médecin du travail, collaborateur médecin, interne, infirmier de santé au travail, intervenant en prévention des risques professionnels, assistant), utilisation de système d'information garantissant l'échange en toute sécurité des données de santé à caractère personnel, respect des conditions de mise en œuvre du dossier médical en santé au travail

09/11/2023

22

22

Cahier des charges de l'agrément

L'agrément porte son appréciation sur les critères suivants :

- **La contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail** : signature du CPOM, contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes de veille sanitaire, transmission des rapports d'activité, utilisation de l'identifiant national de santé et d'une messagerie de santé sécurisée ;
- **La mise en œuvre de la pluridisciplinarité** : service dispose d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires (avec médecins, infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels en nombre suffisant), le contenu des délégations de missions du médecin aux membres de l'équipe pluridisciplinaire est conforme à la réglementation, la cellule PDP remplit les missions prévues par L.4622-8-1 CT ;

09/11/2023

23

23

Cahier des charges de l'agrément

L'agrément porte son appréciation sur les critères suivants :

- **La couverture par le service des besoins des entreprises** : l'effectif maximal de travailleurs suivi par le médecins ou l'équipe pluridisciplinaire permet une couverture adéquate des besoins des entreprises, le service dispose des moyens (humains, matériels) nécessaires à la réalisation des missions, les secteurs du service participent à la couverture effective des besoins régionaux, le service garantit un service de proximité aux adhérents et travailleurs (accès à un centre fixe et le cas échéant mobile).

Nb : seule une partie du cahier des charges s'applique aux SPST autonomes → partie en italique

09/11/2023

24

24

Cahier des charges de l'agrément : offre socle de services

- Chaque SPST interentreprises doit proposer une offre de services dite « socle » homogène et obligatoire ;
- Une offre dont le contenu a été défini par la délibération du CNPST en date du 1^{er} avril 2022 et approuvé par le décret n°2022-653 du 25 avril 2023 (sauf pour certaines dispositions qui ne relevaient pas de la mission dévolue au CNPST par la loi du 2 août 2021) ;
- Elle couvre :
 1. *La prévention des risques professionnels : l'élaboration systématique de la fiche d'entreprise, l'appui à la rédaction du DUERP, la réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans, etc...*
 2. *Le suivi individuel de l'état de santé des salariés ;*
 3. *La prévention de la désinsertion professionnelle : attendu en matière d'accompagnement de la cellule PDP*

09/11/2023

25

25

Certification des SPST interentreprises

- Chaque SPST interentreprises doit, depuis la loi du 2 août 2021, faire l'objet d'une certification (L.4622-9-3 CT) ;
- La certification est délivrée par un organisme certificateur accrédité notamment par le COFRAC ;
- La certification s'appuie sur un **cahier des charges** défini par l'arrêté du 27 juillet 2023 qui précise :
 - Le référentiel métier pour les SPSTi → **norme AFNOR SPEC 2217** qui vise principalement à s'assurer du respect de la mise en œuvre de l'offre socle ;
 - Les **3 niveaux de certification** d'une durée respective de 2, 3 et 5 ans (les deux premiers sont non renouvelables ; seul le 3^{ème} niveau atteste de façon pérenne du respect du référentiel métier) ;
 - Les modalités d'accréditation des organismes certificateurs :

09/11/2023

26

26

Certification des SPST interentreprises

- Le contenu du [rapport d'activité](#) que doit fournir chaque année l'organisme certificateur à la DGT, la DREETS et le [CRPST](#) ;
- A compter du 1^{er} mai 2023, les SPSTI disposent d'un [délai de 2 ans](#) pour obtenir leur certification :
 - Les SPSTI en activité depuis au moins 6 mois depuis cette date, peuvent demander une certification de niveau 1, 2 ou 3 ;
 - Les autres SPSTI, créés ultérieurement, devront solliciter le niveau 2.

09/11/2023

27

27

Politique régionale d'agrément

- Chaque DREETS présente, pour avis, au CRPST les [modalités d'application au niveau régional du cahier des charges national de l'agrément](#) (D.4622-49-2 CT) ;
- Une instruction DGT est en attente pour préciser le cadre de la politique régionale d'agrément et formuler des recommandations s'agissant de la manière d'apprécier les critères du cahier des charges ;
- L'instruction viendra aussi préciser l'articulation entre la certification et l'agrément.

09/11/2023

28

28

Gouvernance modifiée des SPSTI

- Le SPSTI est administré paritairement par un conseil d'administration composé :
 - ✓ Des représentants des employeurs « **désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel** parmi les entreprises adhérentes ;
 - (auparavant désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel- D.4622-19 CT modifié par le décret n°2023-704 du 31 juillet 2023)*
 - ✓ Des représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel
- Un **vice-président** du SPSTI (en plus du trésorier) est élu parmi les représentants des salariés au conseil d'administration
- Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer **plus de deux mandats consécutifs (8 ans maxi)**

09/11/2023

29

29

Gouvernance modifiée des SPSTI

- L'organisation et la gestion du service sont placées sous la surveillance de la commission de contrôle composée :
 - ✓ Des représentants des employeurs **désignés par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel** au sein des entreprises adhérentes
 - (auparavant désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel- D.4622-35 du CT modifié par le décret n°2023-704 du 31 juillet 2023)*
 - ✓ Des représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel **parmi les salariés des entreprises adhérentes**.
 - (auparavant désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel- D.4622-35 du CT modifié par le décret n°2023-704 du 31 juillet 2023)*
- Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de **deux mandats consécutifs**
- La composition et les missions de la CC sont précisées par les articles D.4622-31 à 43 du CT
- Les membres doivent être formés

09/11/2023

30

30



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Normandie



Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelles de l'Artisanat ARACT Normandie

14 juin 2023

1

Actualités Anact et Aract Normandie 2023

Changement de statut des Aract

A partir du 1^{er} janvier 2023, l'Anact et les Aract se réunissent
au sein d'un même établissement public administratif
pour former un opérateur public renforcé, ancré dans les territoires,
au service de l'amélioration des conditions de travail

FOCUS #1 / UN MEME ETABLISSEMENT PUBLIC

En application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail, l'Anact et les Aract se regroupent au sein du même établissement public désormais composé d'un siège et de 16 agences régionales (les Aract) qui oeuvrent pour l'amélioration des conditions de travail.

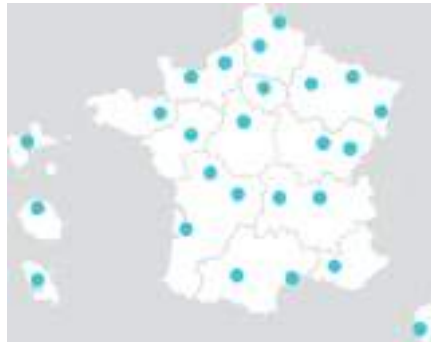
FOCUS #2 / UN OPERATEUR PUBLIC RENFORCE

Le regroupement Anact-Aract est une opportunité pour :

- **Développer, enrichir et déployer une offre de services** sur tout le territoire.
- **Conforter ce qui fait la force de notre action** : le paritarisme et la capacité d'initiative territoriale.
- **Renforcer** nos modes d'action.
- **Sécuriser** les relations entre les différents échelons de l'établissement.

FOCUS #3 / AU SERVICE DE L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enjeux de conditions de travail ont rarement été aussi prégnants. Le regroupement Anact-Aract doit permettre de conforter notre rôle d'acteur de référence sur les sujets de travail, emploi, santé et développement des organisations.



Carte d'identité

- NOM : Anact
- NAISSANCE : 1973
- 1983-2019 : création progressive des Aract sur le territoire.
- L'article 38 de la loi du 2 août 2021 et le décret d'application du 22 avril 2022 actent le regroupement de l'Anact et des Aract au sein d'un même établissement public administratif.
- 1^{er} janvier 2023 : L'Anact compte 16 agences régionales (les Aract) et un siège basé à Lyon.
- COLLABORATEURS : 265
- STATUT : Etablissement public administratif sous tutelle du ministère du Travail

Qui sommes nous ?

Etablissement public administratif créé en 1973, sous tutelle du ministère du Travail, l'Agence nationale Anact a vocation à améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur **l'organisation du travail et les relations professionnelles**.

Administrée par des représentants de l'Etat, et des partenaires sociaux, l'Anact s'appuie sur **un réseau de 16 agences régionales (les Aract) dotées d'une capacité d'initiative territoriale** pour déployer des projets au plus près des besoins locaux.

L'Anact et les Aract

Nos modes d'action

- Accompagnement d'entreprises (pour une structure ou plusieurs)
- Conception et animation de dispositifs territoriaux ou sectoriels
- Etudes, veille
- Formation
- Diffusion d'outils et méthodes

Les Aract développent **des projets d'amélioration des conditions de travail** adaptés aux besoins locaux, en associant les représentant.es des salarié.es et des directions

Nos thèmes de travail

(précisés par le décret 2015-968 du 31.07.2015)

- Démarches qualité de vie et des conditions de travail (QCVT),
- Accompagnement des changements (télétravail, transitions écologiques et numériques...)
- Management,
- Appui au dialogue social et au dialogue de travail
- Prévention de la désinsertion et de l'usure au travail,
- Promotion de l'égalité femmes-hommes

Plus d'infos

www.anact.fr et www.normandie.aract.fr

3 idées qui sous tendent nos actions

- **l'organisation du travail** est un déterminant essentiel de la qualité des conditions de travail ;
- **la qualité du dialogue** sur les questions de travail est une des conditions de réussite du changement des organisations ;
- **la possibilité de faire un travail de qualité** contribue au développement des personnes - qui contribue à la performance globale des organisations.

Nos modes d'action

En accompagnant des expérimentations de terrain avec les représentant.e.s des salarié.e.s et des directions, l'Anact produit des connaissances, méthodes et outils pour

- aider les organisations – en particulier les TPE-PME – à concilier la qualité de vie et des conditions de travail et la performance globale
- anticiper les évolutions du travail

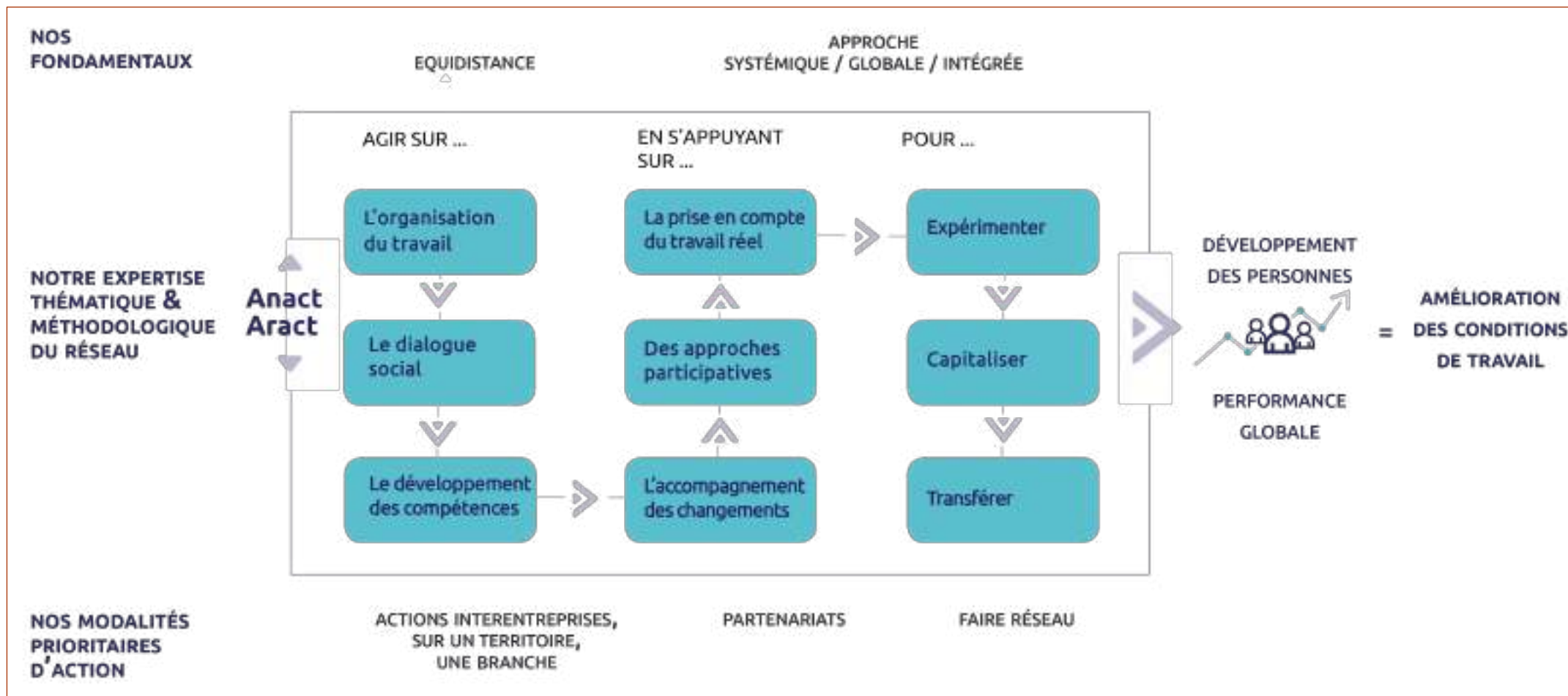
UN PARITARISME DE PROJETS

« *Le réseau s'appuie sur un paritarisme de projet qui se traduit par des travaux menés au service des deux parties et par une posture constante d'équidistance* » - extrait de la charte fixant les relations entre l'Agence, ses directions régionales et les instances paritaires 12/ 2022.

- Dans l'établissement Anact renforcé, les partenaires sociaux restent fortement associés à la définition des orientations nationales et au développement de projets de terrain :
 - Au niveau national, ils siègent dans le **Conseil d'administration de l'Anact**
 - Au niveau régional, les partenaires sociaux sont membres **des Comités paritaires régionaux** qui orientent le contenu des actions locales, valident les programmes d'activité des Aract...

Positionnement du réseau

Pour pouvoir concevoir, expérimenter et impulser des méthodes d'amélioration des conditions de travail, le réseau fonctionne « en système » au service des mêmes finalités :



L'Aract Normandie en 2022

L'Aract Normandie en quelques chiffres clés



11

Agents

dont
7 chargés de
missions, 1
chargée de
communication et 2
assistantes projet
et support
1 directrice



**115 prises de
contact avec
des entreprises**
en vue de
proposer un
appui individuel
ou des actions
collectives



25

**Manifestations
-
sensibilisations
- formations
(intra & inter) -
webinaires**



**Plus de 500
acteurs ayant
participé à
nos actions**

Une équipe mobilisée



Bénédicte DUPRÉ
Directrice Régionale



Véronique VIVIER
Assistante



Chrystèle LAMY
Assistante de projets



Elise JUNCA
Chargée de communication



Anne ANDRIEU
Chargée de mission



Céline CABLANT
Chargée de mission



Aurélia DUFRANNE
Chargée de mission



Séverine LESUEUR
Chargée de mission



Sophie MAUREL
Chargée de mission



Elsa MOURET
Chargée de mission



Eric PELTIER
Chargé de mission

2

Principaux projets de l'ARACT en 2023

Construction de la programmation

- Le Contrat d'Objectifs et de Performance (2022-2025) concentre les activités du Réseau Anact-Aract sur le développement et la promotion de la QVCT, sur le traitement de problématiques spécifiques (Prévention de la désinsertion, égalité, ...) appelant à agir sur des leviers qui relèvent d'une expertise plus singulière (relations sociales, inclusion, ...) ou encore sur des évolutions du travail impliquant d'agir simultanément sur les conditions d'emploi et de travail.
- Les politiques des pouvoirs publics
- Les enjeux du conseil régional de Normandie
- Les préoccupations des acteurs sociaux et économiques de la Normandie
- La demande directe des entreprises et les intentions des organismes qui les accompagnent, avec qui nous travaillons et partageons des objectifs communs.

Les enjeux des entreprises

- Enjeux de compétitivité : recherche de nouveaux leviers de performance et d'innovation, mutations technologiques et modernisation de l'appareil productif (Industrie 4.0, intelligence artificielle etc.);
- Enjeux sociaux : allongement des carrières, évolution des métiers, engagement au travail, nouvelles aspirations sociales, sociétales et environnementales des entreprises et des salariés, nouveau regard sur le travail ;
- Enjeux d'emploi : difficultés de recrutement, attractivité, variations d'activité, fidélisation des salariés, nouvelles modalités pédagogiques de formation telles que la formation en situation de travail (AFEST).
- Prise en compte des transitions qui s'imposent : numérique, écologiques...

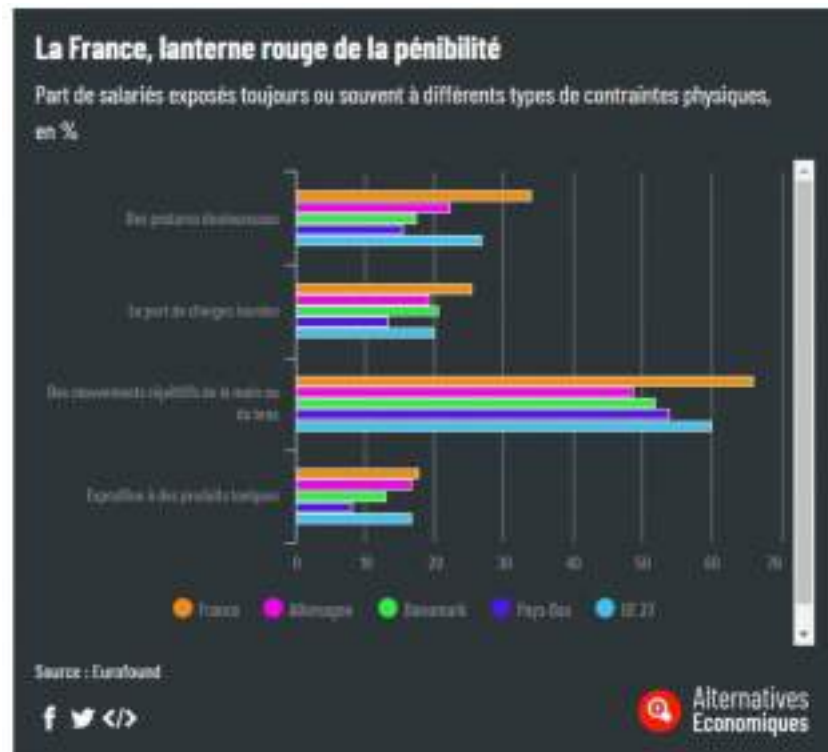
ZOOM SUR... la demande sociale en région

En 2022, sur les 115 demandes auprès de l'ARACT provenant des entreprises régionales les thématiques suivantes ont été les plus représentées :

- La Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) : 30%
- La santé et les risques psychosociaux : 26%
- Le dialogue social dégradé en entreprise. : 8%
- La prévention des violences sexistes et sexuelles : 5,2%

Le contexte du monde du travail en France

Extrait de « *Dix graphiques pour comprendre la crise du travail en France* » – Dominique Méda Maêlezig Bigi et Agnès Parent Thirion – Avril 2023



Programmation 2023

Les axes de travail

Le travail, facteur
de santé et de
performance

Le travail facteur
d'inclusion et de
développement
des compétences

Dialogue social et
qualité des
relations sociales

Nouvelle
organisation et
travail hybrides

Transitions
écologique
numérique

← EGALITE INTEGREE →

Axe 1 - Le travail, facteur de santé et performance

Promouvoir et accompagner les TPE/PME sur l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail

Plate forme Reflex QVT

Prévenir les Risques professionnels (Risques psychosociaux et Violences sexistes et sexuelles au travail : outiller, transférer)

Semaine de la QVCT

Projet émergent : QVCT des dirigeants

Préventeur mutualisé (ARS)

CO piloter le GT QVCT du PRST 4

Conception : transformation des espaces de travail et des organisations

Evolutions récentes :

- Projet « Ministère de la justice » sur dispositif de prévention des RPS pas encore engagé (incertitude sur la région)
- Projet de « La Fabrique CTO » avec Atémis sur la région Normandie (cf page suivante)

Zoom Démarches QVCT en TPE/PME



Projet régional

Pour l'Aract Normandie, il s'agit d'**accompagner de façon collective ou individuelle** les entreprises en portant une attention particulière à la pérennisation et à la capitalisation des interventions réalisées. **Il s'agit aussi de promouvoir et de sensibiliser** auprès des acteurs de l'entreprise et de partenaires la qualité de vie et des conditions de travail comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet « qualité du travail »

Modalités d'intervention 2023 : Réponses aux demandes ponctuelles d'accompagnement des entreprises.
Organisation des projets :

- Accompagnement à la mise en place d'un travail paritaire
- Aide au diagnostic (outils d'analyse ou diagnostic) – « *Les essentiels* »
- Identification d'une expérimentation à mettre en œuvre
- Evaluation de l'expérimentation.

Intervention en vue de rendre les structures autonomes.

Projet dans le cadre de La Fabrique CTO – piloter sa performance : enjeux de travail et dynamique de développement

Nouveau projet 2023-2024 - Projet mené par Atémis avec la contribution de deux chargés de mission Aract

L'action doit permettre aux dirigeants d'identifier des actions concrètes à expérimenter dessinant une nouvelle trajectoire de développement, voire des axes de réorientation du modèle de performance de leur entreprise.



OBJECTIFS

- **Outiller le dirigeant** dans sa capacité à articuler le lien entre santé / travail / dynamique de développement.
- **Réaliser un diagnostic de la situation de l'entreprise** pour identifier des leviers d'action opérationnels.
- **Accompagner un premier niveau d'appropriation** au sein de l'entreprise et de mise en œuvre de ces leviers.
- **Créer une dynamique collective** à l'échelle du territoire en soutien aux entreprises.

Offre de service 2023

Nos formations intra entreprise :



**Formation
Intra**

Intégrer les RPS
au Document Unique
d'Évaluation des
Risques Professionnels

 **aract**



**Formation
Intra**

Les fondamentaux
pour s'engager
dans une démarche
de prévention des RPS

 **aract**



**Formation
Intra**

Prévenir les
violences sexistes
et sexuelles au travail

 **aract**



**Formation
Intra**

Le safari-photo,
un outil pour parler
du travail
et le faire parler

 **aract**



**Formation
Intra**

Analyser vos données
sociales pour réussir
votre démarche
de prévention

 **aract**

Zoom : Semaine QVCT

Evènement le 20 juin à 14 h à Rouen :
 « jeu » sur écologie et travail



Semaine QVCT 2023 - Inscription à l'atelier Initier ou redynamiser votre démarche QVCT avec "Les essentiels QVT" à ROUEN

Inscription à l'atelier Initier ou redynamiser votre démarche QVCT avec "Les essentiels QVT" organisé à Rouen dans le cadre de la Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Merci de bien vouloir renseigner le formulaire ci-dessous afin de vous inscrire à l'événement proposé par l'Aract Normandie :



Axe 2 – Le travail, facteur d'inclusion et de développement des compétences

Renforcer l'attractivité
des entreprises :
conditions d'emploi et
conditions de travail.
Expérimentations et
capitalisation

Prévenir l'usure, la
désinsertion et favoriser
le maintien dans l'emploi
: seniors

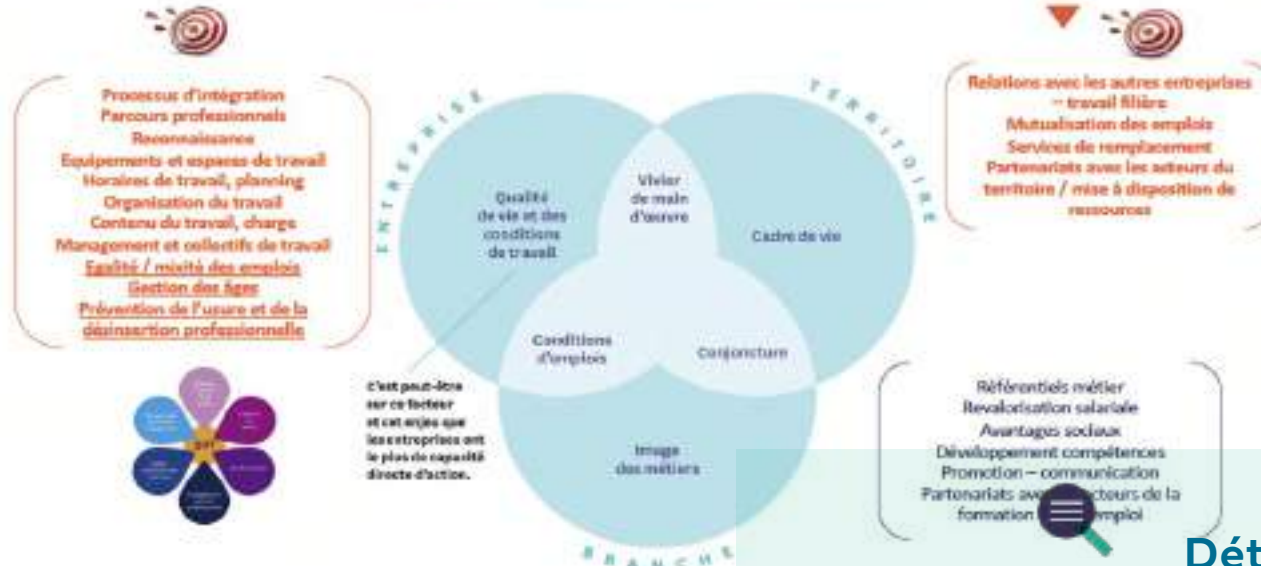
AFEST : Evaluation,
aide à la promotion

Prévenir les conduites
addictives

Maladies chroniques
évolutives/handicap et
travail : AGEFIPH

Zoom : Attractivité

Attractivité: 3 périmètres d'actions complémentaires à mobiliser



Partenariat Aract et AD Normandie – 80 jours.

Action de recrutement des entreprises en cours.

Détail de l'action

Les actions qui peuvent être construites dans le cadre de ce thème sont

- Des actions collectives inter-établissements faite d'apports méthodologiques d'outillages en vue d'une production d'état des lieux, de priorisation, de constructions d'expérimentations et d'échanges avec les autres entreprises
- Des accompagnements individuels dans une démarche visant à utiliser les leviers du dialogue social et d'une démarche d'amélioration de la QVCT afin de favoriser l'attractivité et la fidélisation des salariés. Cet accompagnement vise à identifier les sujets d'intérêt pour l'entreprise et à accompagner des expérimentations.

Zoom : prévenir l'usure professionnelle agir sur le maintien en emploi des seniors

Prévention de l'usure, prévention de la désinsertion, maintien en emploi : agir sur les conditions de travail

Les principales actions de ce projet :

1. Construction d'une formation pour les organismes de formation dans le cadre du dispositif « génération compétence » (réintégration de seniors éloignés de l'emploi) – partenariat Conseil Régional
2. Participation au GT Prévention de la désinsertion du PRST 4
3. Echanges avec les SPST pour identifier les synergies/complémentarités
4. Sensibilisation/information : Journée de formation au sein de l'UFR santé sur « Usure professionnelle et maintien en emploi »,
5. Journée d'échanges pour les consultants durant la semaine QVCT 2023 autour du maintien en emploi des seniors,
6. Ateliers d'échanges destinés aux entreprises sur le thème du maintien en emploi des seniors,
7. Accompagnement à la conception et la mise en œuvre d'un plan d'action : Outil d'auto-positionnement « seniors » et analyses des données sociales – recrutement des entreprises à partir de juin pour action d'Octobre à Décembre

La santé individuelle des salariés/agents et la santé collective de l'entreprise/service public sont en jeu, car les conduites addictives peuvent être à la fois un symptôme et une conséquence de dysfonctionnements dans l'organisation du travail ou le management. Une offre de service gratuite à destination des entreprises et structures publiques.

Projet construit en coordination avec le dispositif ESPER porté par la MILDECA et animé en région par les Aract

- Sortir de l'approche individuelle et de la stigmatisation des conduites addictives en s'intéressant au travail réel et à ses exigences
- Mettre en place une démarche préventive pour tous les salariés
- Prévenir les problématiques en réinterrogeant une organisation du travail qui peut les favoriser, les éviter ou les limiter
- Accompagnements proposés pour les entreprises et les structures publiques :
 - Info-sensibilisation (inter) : s'informer sur la prévention des conduites addictives en milieu professionnel
 - Ateliers (inter) : partager des expériences, pratiques et échanger sur des outils à mobiliser, acquérir des connaissances (sous l'angle addictologie, notions juridiques de base, organisationnel)

L'expérimentation AFEST de la Région Normandie vise à agir sur le paradoxe existant entre de nombreuses offres d'emploi non-pourvues et le taux de chômage légèrement supérieur à la moyenne nationale. Projet 2022 - 2023
L'ARACT anime une capitalisation de ce projet.

1. Effectuer une synthèse de la littérature sur l'AFEST
2. Réaliser un « Benchmark » des expérimentations menées par les autres Régions pour les publics en recherche d'emploi
3. Animer 4 temps d'échange et de capitalisation avec les porteurs de projet
 - 1) Opportunité et faisabilité de l'AFEST
 - 2) Préparation de l'AFEST et ingénierie
 - 3) Mise en situation de travail et réflexivité
 - 4) Nature des impacts et effets de l'AFEST
4. Produire les livrables de l'expérimentation

Axe 3 - Favoriser la qualité des relations sociales et de travail et l'articulation des formes de dialogue

ARESO

Favoriser l'écoute et le
dialogue : Soutien CSE,
négociations

Appui santé travail :
CROCT/CRPST/Tournée
PRST

Appui à l'Observatoire
Régional Informel

Appui aux ODDS

Zoom : Dialogue social en entreprise

Objectifs : Informer, accompagner des entreprises sur les sujets suivants

- Soutenir et développer un dialogue social de qualité (thème CSE)
- Placer les conditions de travail, l'organisation du travail au cœur des échanges des instances de dialogue social pour que ce dernier soit de qualité (thème négociation)
- Favoriser le lien entre le dialogue social et professionnel pour développer un dialogue social de qualité



Le thème du petit déjeuner :

10 questions réponses sur... La négociation collective

FACT « négociation »

objectif ? Améliorer les processus de concertation-négociation sur les conditions de travail dans les TPE-PME ou au niveau des branches.

Date de diffusion : 1er juin 2023

Date du webinaire de présentation : 5 juin 2023 à 11h

Date limite de dépôt des dossiers : 13 octobre 2023

Réponse de la commission : 13 novembre 2023

Zoom Appui PRST 4



Contribution de l'ARACT aux GT

Groupes PRST
RPS
QVCT
Maintien
Santé au travail des femmes
Diagnostic territorial
Communication

Appui « santé travail » à la DREETS :

- Appui méthodologique CROCT/ CRPST
- Appui à la communication sur le PRST
- Appui à l'animation des groupes de travail
- Animation de la tournée du PRST : mise en visibilité du travail partenarial fait dans le cadre des GT du PRST.

Zoom : Appui de l'Aract à l'ORI et aux ODDS

Observatoire Régional Informel

Lieu d'échanges avec les partenaires sociaux pour promouvoir le dialogue social au sein des entreprises et des organisations régionales, au plus près de leurs préoccupations immédiates, et en anticipation de leurs dynamiques individuelles mais également sectorielles et territoriales.

Priorités définies

- Égalité professionnelle Femmes/Hommes
- Recrutement et attractivité
- Organisation, qualité de vie et des conditions de travail
- Senior.

Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

- Appui méthodologique ou thématique aux ODDS pour production d'un livrable en 2023
- Animation de la plate forme « Espace Ressources ODDS » (ERODDS cf. page suivante)

Axe 4 – Organisations hybrides

Tiers lieux

Nouvelles formes
d'organisation de
travail
(multispatialités)

Axe 5 - Aider aux transformations concertées technologiques, numérique et écologique

Transition écologique et
transformation du travail

FACT TE : suivi des
porteurs de projets

FACT : fond pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Zoom : Transition écologique et Travail

Nos projets en cours

- 0 **Accompagnement des lauréats du FACT Territorial « Transition écologique et Travail »**
 - La mobilité durable au sein d'un tiers lieu - MoHo
 - Amélioration de l'organisation du travail dans un projet de rénovation d'atelier, de développement d'un produit – ESAT L'ESSOR
 - Favoriser le bien-être au travail et usages éco-responsables dans la filière propreté – GEIQ PEP'S
 - Évaluer les besoins et attentes des entreprises en stratégie organisationnelle et environnementale avec 8 entreprises pour outiller les conseiller – OCAPAT
 - Amélioration des conditions de travail en entreprise de Recyclage et régénération des filets et ficelles agricoles - RecyOuest
- 0 **Accompagnement de lauréats de la Fabrique CTO (innovation organisationnelle)**
 - Créer les conditions favorables et outiller les dirigeants souhaitant opérer une transition économique (répondre aux enjeux écologiques par une meilleure connaissance du travail) IE-EFC/CJD
 - Travail Social et Écologie - URIOPSS Normandie
 - Travail, Santé, Performance, Quels nouveaux modèles productifs - Atemis

0 Recherche – action

- Infographies « discuter du travail dans les projets de TE »
- Construction et expérimentation d'un Incubateur pour le FACT 2022
- ATR Écologie et Travail
- Ateliers Consultants sur la RSE
- Construction d'un Serious Game sur les questions du travail et de la transition écologique
- ...

Egalité intégrée

Environ 85 jours de la programmation

L'objectif est de faire prendre conscience aux acteurs de l'entreprise que travailler sur une démarche globale d'égalité professionnelle va entraîner une dynamique sur des sujets RH comme la formation professionnelle, les qualifications, l'articulation des temps...
Progressivement, la question de l'égalité doit être intégrée dans toutes les interventions réalisées par l'Aract.

Les actions

- Promouvoir l'Égalité professionnelle (EP) : sensibilisations, informations
- Animer des ateliers d'information EP
- Accompagner des entreprises sur l'EP (mieux comprendre et agir).

De nombreuses ressources dans le réseau



Partenaire de la reconversion professionnelle des salariés

01 03 2023



Transitions Pro acteur de la formation professionnelle

- ❑ Aux cotés des salariés pour transformer leurs projets de reconversion professionnelle en emplois répondant à la réalité socio-économique des territoires
- ❑ Organisme paritaire piloté par les partenaires sociaux et financé par les contributions des entreprises

[Nos 5 expertises]



IDENTIFIE LES BESOINS
EN MATIÈRE D'EMPLOI ET
DE COMPÉTENCES DANS
SA RÉGION



INFORME ET ACCOMPAGNE LES SALARIÉS
VERS LES PARTENAIRES TERRITORIAUX
(CEP, ORGANISMES DE FORMATION, PÔLE EMPLOI,
APEC...)



CONTRÔLE LA QUALITÉ
DES FORMATIONS DISPENSÉES



DÉVELOPPE DES PARTENARIATS
AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS
TERRITORIAUX EN CHARGE DE L'EMPLOI ET
DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



INSTRUIT LES DEMANDES, FINANCE
ET SUIT LES PROJETS DE TRANSITION
PROFESSIONNELLE AU REGARD DE LA RÉALITÉ
SOCIO-ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE

Un réseau coordonné par



5 dispositifs mis en œuvre



Dispositifs Transitions Pro



***Vous former pour changer
de métier***



***Changer de métier
ou créer une activité
en toute sérénité***



***Certifier
ses compétences***



***Un financement
à l'accompagnement***



***Vous reconvertir vers
un métier qui recrute***



DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019
LE PTP PERMET À TOUT SALARIÉ DE

**[SUIVRE UNE FORMATION
DANS LE CADRE D'UN
PROJET DE RECONVERSION
PROFESSIONNELLE]**



Permet au salarié d'obtenir le financement d'une formation pendant le temps de travail tout en bénéficiant du maintien de la rémunération ou en dehors du temps de travail

[T]
PRO

[Pour qui ?]

- Salarié CDI, CDD, intérimaire ou intermittent du spectacle
- Justifier un certain niveau d'ancienneté variable selon le contrat de travail

[Pour quoi?]

Changer de métier ou de profession en s'engageant dans une formation certifiante inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, en lien avec le projet professionnel

[Comment ça marche?]

- Elaborer son projet de reconversion professionnelle en ayant la possibilité d'être accompagné par un Conseiller en Evolution Professionnelle
- Effectuer une demande d'autorisation d'absence à l'employeur pour les formations sur le temps de travail
- Créer son espace personnel Transitions Pro
- Déposer son dossier de demande de financement 3 mois avant le début de la formation



LA MISSION DE TRANSITIONS PRO

Examiner l'intégralité des demandes de formation selon 3 critères cumulatifs :



LA COHÉRENCE DU PROJET
DE TRANSITION
PROFESSIONNELLE PRÉSENTÉ



LA PERTINENCE DU PARCOURS
DE FORMATION ET DES MODALITÉS
DE FINANCEMENT ENVISAGÉES



LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI À L'ISSUE
DE LA FORMATION

PRO

Examen du dossier en commission

- Commission paritaire tous les mois
- Réponses sous 5 jours suivant la commission
- Si refus, possibilité de demande de recours dans les 2 mois

Qu'est ce qui est financé ?

- Le coût de la formation (Mobilisation du CPF)
- La rémunération, définie en fonction de certains plafonds
- Les frais annexes selon un barème

En amont de l'étude de ces trois critères, les dossiers sont classés par priorités puis à note égale, par ordre de réception.

Priorités spécifiques

PRIORITÉS PTP – OCTOBRE 2022 (PRENANT EN COMPTE LA RECOMMANDATION PTP 2022 – 01)

N°	Nature priorité	Priorités relatives au public cible	COTATION
1	Socle commun national	Projet de salariés les moins qualifiés , à savoir les ouvriers et les employés de niveaux 3 et infra du cadre national des certifications professionnelles	5 POINTS
2	Socle commun national	Projet de salariés reconnus inaptes et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance	1 POINT
3	Socle commun national	Projet de salariés des entreprises de moins de 50 salariés	1 POINT
	Nature priorité	Priorités relatives aux actions	
		Priorités relatives au projet de formation	
4	Socle commun national	Projet qui cible une formation d'une durée maximale de 1200 heures	2 POINTS
5	Socle commun national	Projet qui cible une formation certifiante portant sur une partie seulement des blocs de compétences constituant la certification, l'acquisition des blocs de compétences concernés devant permettre d'acquérir l'ensemble de la certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	1 POINT
6	Catégorie de priorités régionales	Projet proposant une ingénierie de formation ou de parcours valorisée en région figurant sur une liste définie par Transitions pro	1 POINT (quel que soit le nombre de priorités fixées en région dans cette catégorie)
7	Catégorie de priorités régionales	Projet intégrant un parcours de formation incluant un co-financement figurant sur une liste définie par Transitions pro	2 POINTS (quel que soit le nombre de priorités fixées en région dans cette catégorie)
		Priorités relatives à l'emploi occupé ou au métier visé	
8	Catégorie de priorités régionales	Projet ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent figurant sur une liste définie par Transitions pro	3 POINTS (quel que soit le nombre de priorités fixées en région dans cette catégorie)
9	Catégorie de priorités régionales	Projet de salariés en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue , figurant sur une liste définie par Transitions pro	3 POINTS (quel que soit le nombre de priorités fixées en région dans cette catégorie)
10	Catégorie de priorités régionales	Projet de salariés en contrat court (CDD, intérimaires, intermittents du spectacle) et / ou à temps partiel , figurant sur une liste définie par Transitions pro	1 POINT (quel que soit le nombre de priorités fixées en région dans cette catégorie)
		Total POINTS ATTRIBUABLES	20 POINTS



DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2019
LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE OUVRE
AUX SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ EN CDI

**[LA POSSIBILITÉ DE BÉNÉFICIER
DE L'ALLOCATION CHÔMAGE
APRÈS AVOIR DÉMISSIONNÉ]**

- SOIT POUR PRÉPARER UN PROJET
DE CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE
- SOIT POUR SUIVRE UNE FORMATION
POUR SE RECONVERTIR



3 ACTEURS INTERVIENNENT DANS CE DISPOSITIF

[T]
PRO

L'opérateur CEP

ACCOMPAGNE LE
SALARIÉ DANS
L'ÉLABORATION DE SON
PROJET

[**Critère d'éligibilité :**]

Etre salarié du privé en CDI
Accumulant sans interruption au moins
1 300 jours de travail sur les 5 dernières années



Transitions Pro

EXAMINE ET VALIDE LE CARACTÈRE RÉEL ET SÉRIEX
DU PROJET AFIN D'ÉMETTRE UN AVIS SELON LES
CRITÈRES SUIVANTS :

- Le projet professionnel
 - Les caractéristiques du métier souhaité
 - La formation et les modalités de financement envisagées
 - Les perspectives d'emploi à l'issue de la formation
- Ou la viabilité de la création d'entreprise



Pôle Emploi

DÉFINIT L'ALLOCATION
CHÔMAGE ET VERSE LES INDEMNITÉS
CORRESPONDANTES APRÈS
VÉRIFICATION DE L'ÉGIBILITÉ DU
BÉNÉFICIAIRE

- Délais de 6 mois suivant la commission
paritaire pour s'inscrire auprès de Pôle
Emploi
- Délais de 6 mois suivant l'inscription
auprès de Pôle emploi pour mettre en
œuvre le projet

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020



- TRANSITIONS PRO ACCOMPAGNE***
- LE DÉPLOIEMENT TERRITORIAL DU CERTIFICAT***
 - ASSURE L'INSTRUCTION DES DEMANDES***
 - RÉUNIT LES JURYS QUI DÉLIVRENT LA CERTIFICATION CléA***



[Pour qui ?]

- ✓ Salarié du privé :
CDI, CDD, intermittent,
intérimaire ou demandeur d'emploi
- ✓ N'ayant pas ou peu de diplôme

[Pour quoi?]

- Pour permettre au salarié :*
- ✓ d'évoluer dans leur entreprise
 - ✓ de changer de métier
 - ✓ ou débiter une formation



CléA est le certificat qui reconnaît un socle commun de 7 domaines de connaissances et de compétences clés :

- | | |
|--|---|
| — Communiquer en français | — Travailler en autonomie |
| — Maîtriser les règles de base de calcul | — Apprendre à apprendre tout au long de la vie |
| — Utiliser les outils de communication numérique | — Respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires |
| — Travailler en équipe | |

CES DOMAINES DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES SONT NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DE TOUT MÉTIER ET SONT UTILES À LA VIE SOCIALE, CIVIQUE ET CULTURELLE DE CHACUN.



DEPUIS LE 1^{er} AVRIL 2020

TRANSITIONS PRO
[*FINANCE LA VAE DANS UN
CADRE FORFAITAIRE*]



[POUR QUI ?]

Les salariés du secteur privé en CDI, CDD, intérimaires ou intermittents du spectacle qui justifient d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée

[COMMENT CA MARCHE ?]

Transitions Pro communique au salarié toutes les informations nécessaires à la démarche et finance à hauteur de 2000€ :

- La recevabilité du dossier
- La préparation du dossier avec accompagnement
- L'évaluation finale par un jury

[QUELLES ETAPES ?]

1. Le salarié choisit l'organisme accompagnateur (certificateur du diplôme visé ou spécialisé dans l'accompagnement VAE)
2. Il remplit en ligne un dossier de demande de financement sur www.transitionspro-normandie.fr
3. Transitions Pro examine le dossier



DEPUIS LE 1^{er} FEVRIER 2021

TRANSITIONS COLLECTIVES, LE NOUVEAU
PARCOURS DE RECONVERSION POUR

[*S'ORIENTER VERS UN
METIER PORTEUR*]



S'adresse aux salariés d'une entreprise en prévision des mutations du marché du travail ou d'une restructuration, afin de les former sur un métier qui recrute sur leur territoire

[
T
]
PRO

[Pour qui ?]

Salariés ayant été identifiés officiellement comme exerçant un métier fragilisé ou en mutation

- **Parcours TransCo** : CDI, CDD, intérimaire
Suspension du contrat avec possibilité de réintégrer l'entreprise à l'issue de la formation
- **Parcours TransCo-Congés de Mobilité** : CDI
Rupture de contrat à l'issue de la formation

[Pour quoi?]

Permettre au salarié de développer ses compétences et son employabilité dans un nouveau métier porteur au sein de sa région et bénéficier d'une formation certifiante inscrites au RNCP ou au répertoire spécifique, en lien avec son projet



Métier porteur :

- *Métier émergent issu de nouveaux domaines d'activités en plein essor*
- *Métier en tension dans des secteurs d'activité qui ont des besoins en compétences*

Liste des métiers porteurs sur le site internet de la Préfecture



[
T
]

PRO

[Comment ça marche ?]

- *Elaborer son projet de reconversion professionnelle accompagné par un Conseiller en Evolution Professionnelle*

[Quelles étapes ?]

- *Elaboration d'un Accord d'entreprise initié par l'employeur ouvrant la possibilité au salarié d'accéder au dispositif de Transitions Collectives*
- *Participation à une réunion d'information collective en présence du CEP et/ou de Transitions Pro*
- *Création du dossier Transco avec attestation d'adhésion volontaire au dispositif*

[Qu'est ce qui est financé ?]

- *Le coût de la formation (non mobilisation du CPF)*
- *La rémunération sur la base de 100% du salaire moyen de référence pour le parcours TransCo*
- *Participation financière de l'entreprise en fonction de sa taille sur le parcours TransCo-Congé-Mobilité*
- *Les frais annexes selon un barème*

Questions / Réponses

• 01 03 2023