



2018

**Favoriser l'insertion
professionnelle des
femmes dans les
quartiers politique
de la ville**

Guide méthodologique



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

Les femmes vivant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) subissent **une double inégalité, à la fois territoriale et sexuée**. Face à l'emploi, elles sont en effet dans une situation moins favorable que les hommes vivant dans les QPV et que les femmes des unités urbaines environnantes :

- le taux d'emploi des femmes âgées de 15-64 ans résidant en QPV est de 39,8 % (contre 48,2% pour les hommes en QPV et 61,6 % pour les femmes résidant dans les unités urbaines environnantes) ;
- en 2014, 36,8 % des femmes salariées résidant en QPV sont à temps partiel (contre 30,2% hors QPV) et pour 46,7 % d'entre elles ce temps partiel est subi ;
- 24,1 % des familles en QPV sont monoparentales contre 15,7 % des familles des autres quartiers. Dans 88,6 % des cas, le parent est une femme (contre 87,1 % dans les unités urbaines environnantes) ;
- 29,7% des femmes en QPV sont immigrées : elles connaissent les mêmes difficultés vis-à-vis de l'emploi que les non immigrées mais de manière plus intense (que ce soit pour le taux d'activité, le chômage, le temps partiel) ;
- des freins spécifiques aux femmes compliquent l'accès à l'emploi par rapport aux hommes, notamment ceux liés à la conciliation des temps de vie et la garde des enfants.

Or, l'accès à l'emploi des femmes constitue un levier majeur pour l'accès à l'autonomie, au logement, au soin et pour réduire la précarité. C'est pourquoi il est indispensable de mener des actions favorisant l'insertion professionnelle des femmes résidant en QPV.

En Île-de-France, 272 quartiers politique de la ville sont concentrés dans 160 communes et regroupent 13 % de la population francilienne (contre 8 % en France métropolitaine). L'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales de la politique de la ville, au côté de la jeunesse et de la lutte contre les discriminations.

Une étude a été menée par la DRDFE Ile-de-France en 2017 auprès des porteurs et porteuses de projets (associations et collectivités territoriales) menant des actions emploi financées par l'État au titre de la politique de la ville dans 6 départements franciliens (75, 78, 91, 92, 93 et 94). Cette étude a mis en évidence les problématiques suivantes :

- La majorité des actions mises en œuvre sont mixtes (s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes). Peuvent y être abordés les enjeux de mixité professionnelle, d'estime de soi et d'empowerment, qui constituent de véritables leviers favorisant l'égalité femmes-hommes. Tandis que les associations travaillant spécifiquement sur les droits des femmes, davantage vigilantes aux freins qui impactent l'accès à l'emploi, adoptent plus souvent une approche globale et individualisée.
- Les actions mises en œuvre permettent généralement d'accéder à un emploi précaire et peu qualifié, en raison de la situation de précarité des femmes qui nécessite une insertion rapide.
- Des freins spécifiques persistent pour l'accès des femmes aux actions proposées, aux formations et à l'emploi, notamment ceux liés à l'articulation des temps de vie et à la garde des enfants.

L'efficacité de la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi des femmes résidant en QPV nécessite d'adopter une approche appropriée face aux problématiques rencontrées par celles-ci. La mobilisation, l'investissement et la coordination du plus grand nombre est indispensable. Ce guide méthodologique vise ainsi à outiller les actrices et acteurs franciliens dans la mise en œuvre de leurs actions en faveur de l'insertion professionnelle des femmes habitant en QPV.

Comment intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses actions ?

Les actions qui s'adressent à tout le monde peuvent sembler neutres et égalitaires. Mais les femmes et les hommes ne disposent pas toujours des mêmes ressources et opportunités, ne rencontrent pas les mêmes contraintes et n'ont pas toujours eu la même éducation. Il faut donc veiller à ce que les actions conduites ne contribuent pas à amplifier les inégalités, mais bien à les réduire.

Pour réduire durablement ces inégalités, la stratégie la plus efficace consiste à s'appuyer sur une double approche, à la fois spécifique et intégrée :

- L'approche intégrée consiste à (ré)organiser les dispositifs mis en œuvre de manière à ce qu'ils intègrent pleinement la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux (bénéficiaires de deux sexes, prise en compte des besoins respectifs des femmes et des hommes, absence de biais sexiste ...). L'évaluation qui sera faite de ces actions et dispositifs doit elle aussi prendre en compte cet impératif d'égalité.
- L'approche spécifique, complémentaire de la première, consiste à mettre en place des mesures destinées aux femmes afin de résorber les inégalités réelles persistantes (prise en compte des violences spécifiques faites aux femmes, information des femmes sur leurs droits, levée des freins spécifiques à l'emploi et à la création d'entreprise).

5 recommandations transversales

RECOMMANDATION 1

S'appuyer sur un diagnostic sexué pour construire une action adaptée aux réalités locales



Comment faire ? Vous avez la possibilité de vous appuyer sur les services de l'Etat, des collectivités ou sur les centres ressources politique de la ville pour connaître la situation et les besoins sur votre territoire.



Aller plus loin : Fixer des indicateurs sexués dans les objectifs et les outils de suivi des actions menées et dans le rapport d'activité de l'association (profils des bénéficiaires, résultats des actions...).

RECOMMANDATION 2

Favoriser la participation des femmes aux actions



Pourquoi ? Un déficit de participation ne signifie pas forcément un manque d'intérêt ou de besoin. Les femmes peuvent rencontrer des freins spécifiques (responsabilités familiales, manque de qualification, mobilité réduite, manque de confiance en soi...). Certaines actions peuvent aussi apparaître comme a priori « excluantes » pour les femmes (ex : actions visant l'insertion professionnelle dans des métiers traditionnellement masculins, sans communication adaptée en faveur de la mixité des métiers et en direction des femmes).



Comment faire ? Questionner vos pratiques. Tenir compte, dès la construction du projet, des éventuelles différences d'enjeux ou de conséquences pour les femmes et les hommes. Les y associer le plus en amont possible en veillant à une prise de parole équilibrée des représentants des deux sexes.

RECOMMANDATION 3

Adopter une approche globale et individualisée en s'appuyant sur le réseau local



Pourquoi ? Les profils des femmes sont hétérogènes ainsi que leurs freins potentiels pour l'accès à l'emploi (niveau de qualification, degré de précarité, santé, situation de violences, immigration, responsabilités familiales notamment pour les mères d'enfants en bas âge, de famille monoparentale ou nombreuse ...). Ces freins peuvent se cumuler.



Comment faire ? « Partir de la personne » et identifier ses ressources comme ses freins périphériques à l'emploi. Mener des entretiens individuels avec chaque bénéficiaire et s'appuyer sur son réseau local pour travailler à lever les obstacles repérés. Prendre en compte la personne dans sa globalité ne vous contraint pas à répondre seule à l'ensemble de ses besoins.

RECOMMANDATION 4

Mener des actions spécifiques, démarche souvent nécessaire



Pourquoi ? Les femmes connaissent des freins spécifiques et des inégalités face à l'emploi. Elles n'évoqueront et ne travailleront certaines problématiques qu'en groupe non mixte, dans un cadre leur ouvrant la parole sur ces sujets. Mener des actions non mixtes (ou organiser des temps non mixtes) vise à lever ces obstacles spécifiques et à renforcer la capacité à agir des femmes.



Comment faire ? Organiser de manière régulière au moins une action ou un temps non mixte, en y associant, selon les besoins et demandes exprimées par les femmes, des partenaires locaux ; proposer un accompagnement qui tienne compte des difficultés spécifiques que rencontrent les femmes.



Pourquoi ? Afin de ne pas reproduire les stéréotypes qui alimentent la non mixité des métiers et l'auto-censure, afin de renforcer la confiance en elles des femmes et d'élargir l'éventail des possibilités pour chacun et chacune.



Comment faire ? Promouvoir toutes les actions pour l'emploi aussi bien auprès des hommes que des femmes, user du masculin et du féminin dans les campagnes et messages de communication, éviter les visuels et formulations stéréotypées, préférer les visuels mettant en scène des femmes et des hommes

LIEUX RESSOURCES : Les Centres de Ressources Politique de la Ville sont des associations qui s'adressent aux acteurs et actrices de la politique de la ville : accompagnement des associations dans leurs projets, formation, mise en réseau, diffusion d'informations, notamment en matière d'intégration de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre opérationnelle des contrats de ville.

CRPV Essonne 91, Pôle de Ressources Ville et Développement Social 95, Profession Banlieue 93

8 RECOMMANDATIONS THEMATIQUES

Les femmes rencontrent de multiples freins à l'emploi. Adopter une approche globale qui prend en compte ces différentes problématiques favorisera leur insertion sociale et professionnelle.

Articulation des temps de vie



Le saviez-vous ? Les tâches familiales et domestiques sont réalisées à 80% par les femmes. L'articulation des temps de vie est donc un enjeu majeur pour l'emploi des femmes. En Ile-de-France, 21 % des femmes sont à temps partiel contre 8 % des hommes. Ce temps partiel, le plus souvent subi, impacte le salaire des femmes (donc leurs conditions de vie et leur autonomie) et leurs perspectives professionnelles.

Ces problématiques sont encore plus prégnantes lorsque les femmes sont en situation de monoparentalité, qu'elles vivent éloignées des bassins d'emploi et/ou travaillent en horaires décalés ou le week-end.



Objectif : Limiter l'impact des responsabilités familiales dans l'accès des femmes aux actions en faveur de l'emploi.



Comment faire ?

- Prendre en compte cette réalité dans la construction des actions (horaires adaptés par ex.).
- Etablir des conventions avec des structures d'accueil petite enfance afin de prévoir des places en urgence ou de courte durée pour les jeunes enfants, afin de favoriser une reprise d'emploi/de formation des mères.

Exemples de bonnes pratiques :

ACTION INTÉGRÉE

Horizons : différents domaines d'intervention (linguistique, emploi, mobilité, informatique, vie quotidienne...) à destination des femmes et des hommes.

Individualisation des parcours : le module d'accompagnement peut varier dans sa durée, son rythme, le niveau de difficulté, les attentes, les aides extérieures pour s'adapter aux situations individuelles... (ex : possibilité d'un accompagnement tutorial par des bénévoles).

ACTION SPÉCIFIQUE

CIDFF 78, CIDFF 91, CIDFF 93 : Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE)

CIDFF 78 : groupe de femmes en accompagnement renforcé vers l'emploi.

Approche personnalisée pour chaque situation : travail sur le projet de chacune, ses freins...

Actions (atelier CV, formations linguistiques, recherche d'emploi...) adaptées aux emplois du temps des femmes (ex : pendant que les enfants sont à l'école).

Constitution d'un groupe de femmes afin de recréer du lien, lever le frein de l'isolement social.

Attention particulière portée aux femmes bénéficiaires des minimas sociaux et en situation de monoparentalité.

Mobilité



Le saviez-vous ? 61% des usager.e.s des bus sont des femmes. Tandis que 87% des usager.e.s des motos et 60% des usager.e.s des vélos sont des hommes.

Si les modes de transport sont genrés, les motifs de déplacement le sont également. Les femmes se déplacent davantage dans le cadre privé (pour faire les courses, aller chercher les enfants...) et les hommes davantage dans le cadre professionnel (pour se rendre à des réunions de travail, colloques, formations...).

Les obstacles à la mobilité des femmes peuvent relever de la peur (sentiment d'insécurité dans l'espace public, en particulier dans les transports en commun), du manque d'expérience, de facteurs culturels ou sociaux (moindre liberté, donc moindre appropriation de l'espace public par les filles, absence de permis de conduire ou de véhicule individuel...).



Objectif : Améliorer la mobilité des femmes afin de les inciter à élargir leur zone de déplacement, donc leurs opportunités professionnelles.



Comment faire ? Exemples de bonnes pratiques :

ACTION INTÉGRÉE

Wimooov : plateforme mobilité : lieu d'accueil et d'accompagnement proposant une solution de mobilité aux femmes et aux hommes.

Promouvoir tous les moyens de transports aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Atelier d'accompagnement pour apprendre à lire une carte de métro, se déplacer, connaître le réseau...

ACTION SPÉCIFIQUE

CIDFF 93 : « ateliers mobilité » non mixtes, animés par une agent.e de la RATP, mis en place à la demande des femmes.

Présentation du réseau des transports en IDF et les tarifs.

Echanges sur les usages et les freins rencontrés par chacune.

Mise en pratique concrète : simulation de trajet.

Maitrise de la langue



Le saviez-vous ? A Paris, 20 % des femmes sont immigrées. Elles sont 26 % en Seine-Saint-Denis. La non maîtrise de la langue française, qui touche principalement les personnes immigrées, est l'un des premiers freins à l'emploi identifié par les associations. Elle s'accompagne souvent d'un manque d'expérience professionnelle et/ou de l'occupation de postes sous-qualifiés et sous-rémunérés.



Objectif : Maîtriser le français est essentiel pour prétendre à des offres d'emploi et acquérir une expérience professionnelle. Le niveau linguistique est une condition pour trouver un emploi le plus qualifié possible. La maîtrise du français permet également de prendre connaissance du contrat de travail et des fiches de paye.



Comment faire ? Exemples de bonnes pratiques :

ACTION INTÉGRÉE

Arfog-Lafayette (75) : formation «alphabétisation» et «français langue étrangère» parallèlement à un accompagnement à la construction du projet social et professionnel des bénéficiaires.

Encourager les femmes et les hommes à s'engager dans une formation linguistique.

Leur montrer les possibilités d'accès à des formations qualifiantes suite à l'acquisition d'un bon niveau de langue.

ACTION SPÉCIFIQUE

Atout Majeur (94) : ateliers sociolinguistiques dans le cadre d'une action de pré-emploi, à destination des femmes.

Remettre les femmes à niveau en français (différents niveaux proposés) avant de les rediriger dans l'action « femmes actives » visant un retour à l'emploi, un accès à une formation qualifiante ou à un parcours universitaire, ou encore à la création d'entreprise.

Horaires aménagés.

Travail sur l'autonomie des femmes et la levée des freins périphériques à l'insertion professionnelle.

Connaissance des métiers et du monde professionnel



La saviez-vous ? Seules 5% des femmes sont ouvrières en Ile-de-France. Et dans chaque département francilien, les femmes ne sont que 2% à être artisanes/commerçantes.

Les femmes sont sous-représentées dans les secteurs d'activité porteurs, comme le numérique où elles ne représentent que 27% des employées (en France).

L'assignation prioritaire des femmes aux tâches domestiques et familiales dans la sphère privée entraîne une division sexuelle du travail dans la sphère publique (beaucoup de femmes exercent des métiers s'appuyant sur des compétences acquises dans la sphère privée : exemple de la petite enfance). Les femmes s'orientent vers des métiers souvent moins rémunérateurs et plus précaires que



Objectif : Elargir les choix professionnels des femmes, leur permettre d'accéder à un plus grand nombre de métiers, à des emplois plus qualifiés, plus rémunérateurs et ouvrant de nouvelles perspectives de carrière.



Comment faire ? Organiser des rencontres avec des professionnel.le.s exerçant des métiers traditionnellement davantage exercés par l'autre sexe, des visites d'entreprise.

Pour déconstruire les idées reçues dès le plus jeune âge, intégrer la dimension de mixité dans les actions de découverte des métiers et stages proposés aux adolescent.e.s.

ACTION INTÉGRÉE

Ris-Emploi : ateliers « Quatuor Crescendo pour chercheurs d'emploi »

Amener les personnes à prendre conscience de leurs compétences.

Favoriser la féminisation des métiers.

70 % de sortie positive : entrée en emploi ou en formation qualifiante.

ACTION SPÉCIFIQUE

WI-Filles : Programme d'initiation aux métiers techniques de l'informatique pour les collégiennes et lycéennes (promotions de 20 filles)

Identifier et faire connaître les facteurs qui empêchent les filles d'intégrer les filières techniques

Amener les filles à découvrir le numérique et à diversifier leurs possibilités d'orientation professionnelle

Promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les stéréotypes.



Le saviez-vous ? En Ile-de-France, 17,9% des jeunes sont au chômage en 2016 (contre 8.7% de l'ensemble des francilien.ne.s). La période 15-24 ans est celle où l'orientation professionnelle se dessine mais aussi celle où des freins spécifiques peuvent apparaître (grossesse non désirée, violences au sein du couple, ect...).



Le saviez-vous ? En Ile-de-France, l'emploi des femmes est concentré dans 9 professions sur 31, contre 15 professions (sur 31) pour les hommes.

Jeunesse



Le saviez-vous ? En Ile-de-France, 17,9 % des jeunes sont au chômage en 2016 (contre 8,7% de l'ensemble des francilien.ne.s). C'est entre 15 et 24 ans que se dessine l'orientation professionnelle et que des freins spécifiques peuvent apparaître pour les femmes (grossesses, violences au sein du couple ou dans le cadre professionnel, etc...).



Objectif : Prévenir les inégalités, notamment en agissant sur la mixité professionnelle, en (re)motivant et en donnant confiance aux jeunes afin qu'ils s'investissent dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle.



Comment faire ? Exemples de bonnes pratiques :

ACTION INTÉGRÉE

Face Paris : « Parcours emploi mobilité sport » à destination des jeunes.

Capter, par le sport, le public jeune, parfois difficile à aborder.

Accompagner les jeunes à travers l'acquisition des codes de l'environnement professionnel et du sport.

Trouver une alternance en lien avec leur projet professionnel.

ACTION SPÉCIFIQUE

Mission Locale des Ulis : action « Jeunes et Femmes » (stage de 4 semaines avec 12 jeunes femmes).

Travail sur l'estime de soi, les stéréotypes de genre et les droits des femmes.

La non mixité du groupe permet aux femmes d'aborder plus facilement certaines thématiques, comme les violences subies.

Renforcement de la confiance en soi leur permettant d'envisager et de construire un avenir professionnel.

Entrepreneuriat



Le saviez-vous ? En Ile-de-France, seulement 27 % des entreprises sont créées par des femmes. La création d'entreprise reste largement perçue comme réservée aux hommes. La réticence des femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat peut alors venir d'un manque de confiance en elles, d'un manque de reconnaissance de leurs propres compétences, d'une plus grande difficulté à mobiliser des capitaux du fait de stéréotypes persistants.



Objectif : Augmenter la qualification des femmes et favoriser leur émancipation, notamment leur autonomie financière par la création d'entreprise.



Comment faire ? Exemples de bonnes pratiques :

ACTION INTÉGRÉE

ADIE : Accompagnement à la création d'entreprise

Aider les personnes éloignées du monde du travail et du système bancaire à créer leur entreprise (microcrédits, accompagnement dans les démarches...).

S'implanter de plus en plus dans les quartiers prioritaires afin d'être accessible à tous et toutes et simplifier le parcours des porteur.euse.s de projet.

Viser la parité femmes-hommes dans la création d'entreprise en s'adressant aux femmes comme public cible et renforcer leur accompagnement (en raison de leurs contraintes familiales, d'une faible culture de l'entreprise et d'un accès au financement plus difficile).

ACTION SPÉCIFIQUE

Social Builder : Programme Etincelles Start-up d'accompagnement des femmes dans la création de leur start-up Tech, en phase d'amorçage

Séminaire « leadership et trajectoire professionnelle » pour renforcer l'affirmation, l'ambition et la confiance en soi.

Mentorat individuel pour comprendre le métier et partager des expériences professionnelles.

Coaching collectif.

Rencontres leur permettant d'élargir leur réseau.

Ateliers d'experts pour renforcer ses compétences entrepreneuriales.

Atelier sur les représentations et les barrières psychologiques des femmes.

Ce programme non mixte permet de fédérer un groupe de femmes afin qu'elles investissent collectivement un champ majoritairement occupé par les hommes.

Lutte contre les discriminations



Le saviez-vous ? Les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes. Les écarts, hétérogènes, varient en fonction du type d'emploi occupé, de l'entreprise, de la zone géographique d'emploi... Mais « toute chose égale par ailleurs », un écart de près de 10% subsiste.

De surcroît, les femmes résidant dans les QPV subissent davantage de discriminations que les autres femmes, du fait de leur lieu de résidence, et que les hommes, du fait de leur sexe. Un troisième facteur de discrimination peut se rajouter, celui de l'origine sociale et ethnique.



Objectifs : Prévenir les situations de discriminations que peuvent subir les femmes dans leur insertion professionnelle et sociale.



Comment faire ? Sensibiliser les employeurs et acteurs de l'emploi par un renforcement des partenariats (rencontres régulières pour favoriser le recrutement des femmes accompagnées dans les dispositifs d'insertion...)

Faire connaître aux femmes leurs droits, les moyens de les défendre et les organismes ressources.

Exemples de bonnes pratiques :

ACTION INTÉGRÉE

FACE (IDF) : Formation et sensibilisation à destination des entreprises

Sensibiliser sur l'égalité de traitement, la diversité, l'orientation sexuelle.

Promouvoir et informer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accompagner les entreprises à la mise en place d'une politique d'égalité (diagnostic, plan d'action et déclinaison concrète).

ACTION SPÉCIFIQUE

CIDFF : Information juridique anonyme et gratuite à destination des femmes et des familles

Informer et orienter sur le droit de la famille, des victimes, du travail, des étrangers...

Proposer une écoute globale et apporter une réponse personnalisée.

Séances d'information collective sur les droits à destination des femmes (proactivité).

Santé et lutte contre les violences faites aux femmes



Le saviez-vous ? Les femmes des QPV déclarent moins fréquemment être en « bonne santé » que celle des zones urbaines environnantes. Les écarts sont très marqués concernant le surpoids (+14,6 points pour les femmes des QPV). Elles ont davantage de difficultés à accéder à la prévention et au soin, y compris en matière de santé sexuelle et reproductive.

En France, chaque année, plusieurs centaines de milliers de femmes sont victimes de violences, que ce soit au sein de leur couple, au travail, dans l'espace public.... Les violences conjugales sont les plus fréquentes et sans doute parmi les plus destructrices car commises à répétition par le partenaire de vie. Ces violences peuvent avoir d'importantes répercussions sur l'état physique et psychologique des femmes, et constituer des obstacles majeurs au maintien dans l'emploi et à l'insertion professionnelle des femmes.



Objectifs : Prendre en compte les besoins en santé et les violences faites aux femmes en amont et/ou en parallèle de leur accompagnement vers l'emploi.



Comment faire ? Se former au repérage des violences.

Développer des partenariats pour faciliter l'accès au soin des femmes et l'accompagnement des victimes.

Exemples de bonnes pratiques :

ACTION INTÉGRÉE

Pôle emploi Paris :

Repérer les situations de violences (grâce à un entretien individuel ou en groupe de femmes).

Identifier les partenaires locaux.

Orienter les femmes vers les permanences d'accompagnement des femmes victimes de violences.

ACTION SPÉCIFIQUE

Atout Majeur : « femmes actives » et « femmes autonomes »

Prendre en compte la santé dans l'accompagnement des femmes

Les aider dans toutes les démarches de la vie quotidienne (administratives, de santé, sociales, citoyenneté, mobilité...) pour, à long terme, rétablir une égalité des chances face à l'insertion professionnelle.

REMERCIEMENTS

La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) remercie l'ensemble des partenaires qui ont participé à ce guide :

- La Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) d'Ile-de-France
- Les pôles « politique de la ville » des Directions départementales de la cohésion sociale
- Les Délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité
- Pôle Emploi Ile-de-France
- Les CRPV : Le Centre de ressources politique de la ville Essonne (91), Profession Banlieue (93), le Pôle de ressources ville et développement social (95)
- La Direction de la démocratie, des citoyens et des territoires de Paris (DDCT)
- les 79 associations et les 8 collectivités territoriales qui ont répondu au questionnaire en ligne.

Nous remercions particulièrement les associations et structures qui ont activement participé au projet : Ris-Emploi (91), FACE Paris, Social Builder, CIDFF des Yvelines, CIDFF de l'Essonne, CIDFF de Seine-Saint-Denis, FNCIDFF (Fédération nationale des CIDFF), Horizons (91), Atout Majeur (94), Mission locale des Ulis (91), APART (93), Arfog-Lafayette (75), Wimoov.

RESSOURCES

Ce guide s'est appuyé sur des données chiffrées issues de différents rapports et enquêtes :

- « Femmes actives dans les territoires d'Ile-de-France », publié par la préfecture de la région Ile-de-France, le conseil régional d'Ile-de-France et l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région Ile-de-France en 2013
 - « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », publié par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes en 2016
- Ce guide a été réalisé par Léa GUICHARD en août 2017 dans le cadre de sa mission de service civique à la DRDFE d'Ile-de-France.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE