

# agir

pour l'égalité  
entre les femmes et les hommes  
en Ile-de-France



La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue :

- Une des sept priorités transversales définies au niveau communautaire reprise au niveau national et dans le volet régional francilien dans la programmation des fonds européens 2007-2013.
- Un enjeu important pour l'Ile-de-France de rénovation des politiques publiques, de cohésion sociale, de développement économique et de croissance durable.



# avant- propos



L'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans notre vie quotidienne et professionnelle est une préoccupation permanente et un enjeu majeur pour le développement de notre société. Si d'indéniables progrès ont progressivement vu le jour, il n'en demeure pas moins que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent encore.

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des fonds européens, comme priorité fondamentale et transversale de la politique régionale de cohésion en matière d'emploi, de développement agricole et de compétitivité régionale constitue un levier de mise en œuvre du changement dans ce domaine.

A mi parcours de la programmation pour la période 2007-2013, j'ai donc souhaité recenser dans cette brochure quelques projets emblématiques cofinancés par les fonds européens sur le territoire francilien afin d'illustrer les efforts engagés par les bénéficiaires de subvention FEDER, FEADER ou FSE dans cette démarche vers l'égalité femmes/hommes. Je suis persuadé que ces projets pourront inspirer d'autres acteurs/actrices et porteurs/porteuses de projets dans le montage et la conduite de leurs actions afin de faire de l'égalité femmes/hommes un véritable atout et levier à tous les niveaux d'intervention.

Que toutes celles et ceux qui s'y emploient en soient remerciés.

## **Daniel Canepa**

Préfet de la Région d'Île-de-France  
Préfet de Paris

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'D. Canepa', written over a light blue circular background.



# sommaire

## I-L'égalité femmes - hommes en Ile-de-France

Des avancées mais aussi des inégalités persistantes 4

## II-L'action communautaire

Un levier en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Ile-de-France 6

## III-Objectifs prioritaires

### A : Indépendance économique 7

- Favoriser les modes de gardes innovants pour l'emploi des femmes (HGI Développement) 8
- Construction d'une crèche BBC (Ville de Villepinte) 9
- Acquisition des locaux de la halte-jeux les Frimousses (Ville de Montfermeil) 10
- Construction d'une maison de la petite enfance (Ville de Clichy-sous-Bois) 12

### B : Égalité de rémunération 13

- Des femmes, des hommes, des entreprises en Ile-de-France (Conseil en Egalite Professionnelle et Diversité (CEPD)) 14
- Faire de l'Égalité une Réalité dans l'Entreprise : FERE (URI CFDT Ile-de-France) 16

### C : Égalité dans la prise de décision et l'entrepreneuriat 19

- Accompagnement des créatrices pionnières tout au long du parcours de la création (Incubateur au féminin Paris Pionnières) 20
- Création d'un élevage de chèvres, d'une fromagerie et d'un espace de vente directe à la ferme (Mme Aurélie Sauve) 21
- Achat de matériel spécifique pour la conversion à l'agriculture biologique (Mme Sylvie Lafouasse) 22
- Action d'accompagnement et de formation à la création d'entreprises en direction de femmes fragilisées (IRFED-Europe) 24
- Gender4Growth (Région Ile-de-France (bénéficiaire du projet) 26



# I-L'égalité femmes - hommes en Ile-de-France

## des avancées mais aussi des inégalités persistantes

La stratégie européenne de Lisbonne avait fixé pour objectif un taux d'emploi des femmes de **60 %** que l'Ile-de-France a atteint. Le taux d'emploi et le taux d'activité des franciliennes atteignent respectivement **63,2 %** (15-64 ans) et **79,5 %** (25-64 ans), en 2008.

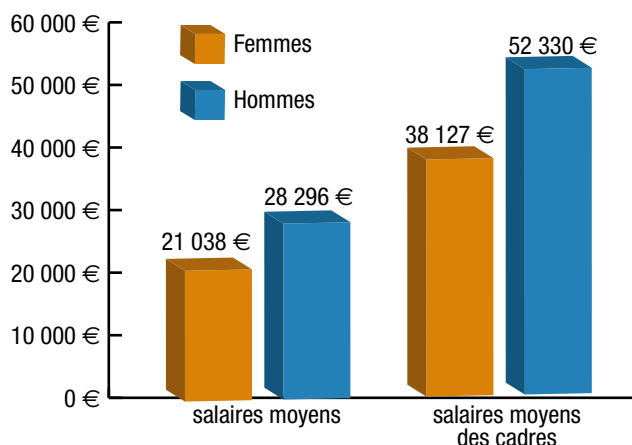
Par ailleurs, avec plus de 2 enfants par femme, la région cumule à la fois un taux d'activité des femmes et un taux de fécondité très élevé, ce qui en fait une spécificité en Europe.

Les avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine économique et professionnel

sont indéniables et encourageantes : les femmes sont de plus en plus nombreuses à accéder au marché du travail, leur niveau de formation est de plus en plus élevé. Quelle que soit la filière de formation, les femmes obtiennent des résultats meilleurs que les hommes.

Cependant de nombreuses disparités existent encore entre les femmes et les hommes et la carrière professionnelle de celles-ci contraste avec leur niveau de formation. Les stéréotypes fondés sur le sexe constituent l'une des causes les plus solidement ancrées de ces inégalités.

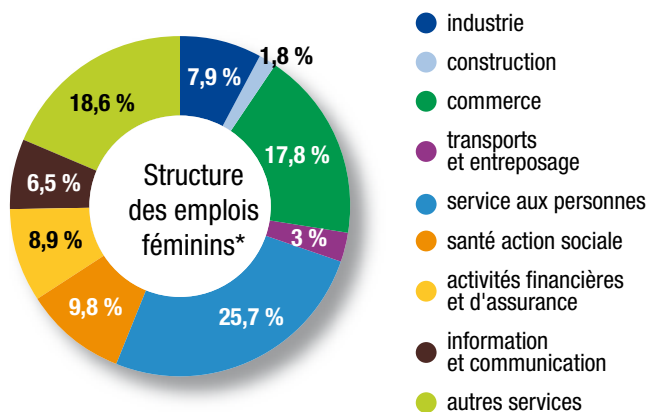
### • Des écarts de salaires encore importants



Revenus salariaux annuels moyens nets de prélèvements en 2008  
(Source : Insee, enquête emploi 2008 Ile-de-France)

Aujourd'hui encore, en Ile-de-France, les femmes **gagnent en moyenne 26% de moins que les hommes**. Ce chiffre est particulièrement élevé par rapport au niveau national et européen (respectivement un écart de **19,2 %** et **17,6 %**). Ce différentiel varie aussi en fonction de la catégorie socioprofessionnelle, les cadres franciliennes gagnent ainsi 27 % de moins que leurs collègues masculins.

### • Une concentration des filles dans les filières de formation puis de femmes dans certains métiers



\*(Source : Pôle emploi 2008)

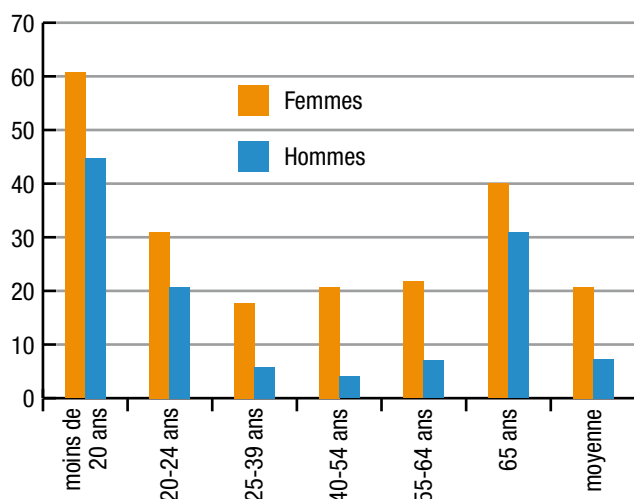
Ces écarts de salaire en Ile-de-France trouvent en partie explication dans la concentration des femmes et des filles dans un nombre restreint de métiers traditionnellement féminins et moins rémunérateurs. Ainsi, le commerce, les activités de services administratifs, de soutien, de conseils et d'assistance aux entreprises, la santé et l'action sociale regroupent **53 %** de l'emploi féminin et près de 8 emplois sur 10 dans le secteur de la santé et de l'action sociale sont occupés par les femmes. De la même manière, les formations dispensées en lettres et en sciences humaines dans les universités franciliennes sont particulièrement féminisées avec un taux de **75 %**.







## ● Le sous-emploi et la précarité des femmes



Taux de temps partiel par sexe et par âge (en %)  
(Source : Insee, RP2006 exploitations complémentaires)

Les emplois féminins se sont développés essentiellement à temps partiel et dans des contrats de courte durée. **21 % des franciliennes travaillent à temps partiel contre 7 %** des hommes. De plus le taux de sous-emploi des femmes est deux fois plus élevé que le taux masculin, respectivement **5,3 %** et **2,3 %** (Source : Insee, recensement de la population 2008 IDF).

Par ailleurs, l'Île-de-France concentre un nombre important de familles monoparentales, 471 000 ménages en 2007 et les mères isolées représentent **84 %** des parents isolés (source : « Les femmes en Île-de-France : regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes » IAU-édition 2011). Ces femmes sont plus exposées que d'autres à la précarité de l'emploi (temps partiel, chômage et emplois de bas niveau de qualification).

## ● L'entrepreneuriat des femmes

Si les **Franciliennes représentent 49 % de la population active** (Source : Insee, recensement de la population 2008 IDF), seulement **30 %** des créations d'entreprises sont le fait de femmes. Malgré leur niveau de formation, aujourd'hui encore le poids des représentations, leur parcours professionnel et la question du partage des temps sont autant de freins au développement de l'entrepreneuriat des femmes.

L'entrepreneuriat féminin constitue pourtant un potentiel d'emplois et de croissance économique non négligeable pour l'Île-de-France, notamment dans le secteur de l'agriculture où **27 % des chefs d'exploitation et co-exploitants sont des femmes** alors qu'elles n'étaient que **15 %** en 1988, dans le domaine des activités équestres qui connaît une forte féminisation et dans celui des métiers « verts » qui ouvrent de nombreuses opportunités aux créatrices d'entreprises.

## ● Articulation des temps de vie

**Les naissances franciliennes représentent 22,5 % des naissances françaises** alors que la région ne représente que 18,7 % de la population totale. Ces spécificités franciliennes rendent centrale la question des modes de garde ainsi que le partage des tâches entre les femmes et les hommes (les femmes assument 80 % des tâches domestiques). L'activité professionnelle des femmes est plus sensible que celle des hommes à la situation familiale, 97 % des parents qui s'arrêtent de travailler pour élever leur enfant sont des femmes. L'accès des femmes à une activité professionnelle et leur indépendance économique sont fortement conditionnés

par l'existence de modes de garde et aussi par un meilleur partage de la parentalité :

- Favoriser la parentalité dans le milieu professionnel, c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.
- Prendre en compte la parentalité des salarié-e-s, cela s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes. Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.





# II-L'action communautaire

## un levier en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Ile-de-France

### ● Un arsenal juridique

Depuis le traité de Rome en 1957, et son article 119 sur l'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal », la communauté européenne n'a cessé de réaffirmer le principe fondamental d'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis lors, les textes normatifs se sont multipliés. Ce principe s'est élargi à d'autres domaines : accès à l'emploi, aux responsabilités, accès à la formation, articulation des temps de vie et partage de la parentalité...

Avec le traité d'Amsterdam en 1999, l'égalité entre les sexes fait partie des missions fondamentales de l'Union européenne. Le traité de Lisbonne en 2009 consolide ce cadre en intégrant les droits fondamentaux qui, dans son chapitre 3 « Egalité », consacre un article spécifique à l'égalité entre les Hommes et les Femmes.

### ● Des orientations politiques réaffirmées

Dans la continuité de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période de 2006-2010, la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par la commission européenne pour la période 2010-2015 porte sur 5 objectifs prioritaires. Ceux-ci ont été confirmés par la nouvelle stratégie Europe 2020 :

**1 Réaliser l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes** et contribuer à la réalisation de l'objectif de taux d'emploi de la stratégie Europe 2020.

**2 Soutenir les initiatives pour réduire les écarts de rémunération** pour un même travail ou un travail de même valeur, d'ici à 5 ans.

**3 Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision** ainsi que l'entrepreneuriat.

**4 Lutter contre toutes les formes de violences** dont sont victimes les femmes.

**5 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les politiques extérieures.

Si ces 5 objectifs constituent une priorité de l'action communautaire, les fonds structurels interviennent plus particulièrement pour favoriser l'atteinte des trois premiers : l'indépendance économique égale, l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur et l'égalité dans la prise de décision.

### ● Une double approche

La stratégie européenne de mise en œuvre de cette politique d'égalité repose sur une double approche associant à partir d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes :

- une démarche intégrée ou transversale qui vise à identifier et à prendre en compte systématiquement les besoins et les situations des femmes et des hommes dans la conception et la mise en œuvre de l'ensemble des politiques publiques,
- une démarche spécifique qui consiste à développer des actions ciblées à destination des femmes pour résorber les inégalités constatées.

### ● La mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes en Ile-de-France dans la programmation 2007-2013

L'Ile-de-France s'est engagée résolument dans la voie d'une égalité accrue entre les sexes. Cette égalité doit être systématiquement prise en compte et intégrée dans les actions soutenues par les fonds européens.

Ainsi, dans le cadre du FEDER<sup>1</sup>, certains projets qui s'inscrivent dans le secteur de l'innovation, de la recherche et de l'entrepreneuriat peuvent permettre et favoriser le développement de l'accès des femmes à ces secteurs. L'articulation des temps de vie est également prise en compte dans le cadre des projets de construction ou de réhabilitation de crèches, de haltes-garderies, haltes-jeux. S'agissant du FSE<sup>2</sup>, depuis 2008, des actions spécifiques sont mises en œuvre dans le cadre de l'axe 2, en vue de soutenir les entreprises dans leur démarche d'égalité professionnelle et salariale et de développer aussi des démarches favorisant l'articulation des temps de vie notamment par le biais des modes de garde innovants.

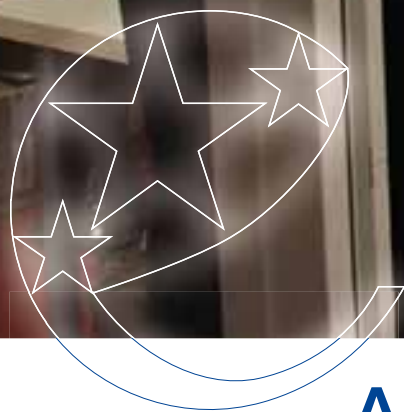
Enfin le FEADER<sup>3</sup> peut accompagner par son intervention, des femmes qui souhaitent créer leur activité agricole, favorisant par ce moyen l'indépendance économique ainsi que l'entrepreneuriat des femmes. Ainsi, les aides à l'installation (dotation à l'installation et prêts bonifiés) financées par l'Etat et le FEADER ont permis, depuis 2007, de soutenir 29 installations de jeunes agricultrices en Ile-de-France (15 % des dossiers d'installation).

Pour favoriser la prise en compte de cette priorité, de l'instruction au contrôle de service fait du projet, les services instructeurs peuvent s'appuyer sur des modalités opérationnelles par le biais d'indicateurs sexués :

- lors de la conception,
- lors de la mise en œuvre du projet,
- lors du bilan et de l'évaluation de l'action.



1 Fonds européen de développement régional  
 2 Fonds social européen  
 3 Fonds européen agricole pour le développement rural



# III-Objectifs prioritaires

## A : Indépendance économique

Les stéréotypes en matière d'éducation et d'orientation, les discriminations sur le marché du travail, la concentration des femmes sur certains secteurs aux conditions de travail précaires, le travail à temps partiel non volontaire et la répartition déséquilibrée des tâches familiales avec les hommes sont autant de facteurs qui réduisent l'indépendance économique de nombreuses femmes.

Cette indépendance économique est cependant essentielle aux femmes comme aux hommes dans la conduite de leur vie et la réalisation de véritables choix. Dans cet esprit, **la stratégie Europe 2020 a fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes.**

Les stratégies développées par les acteurs régionaux en vue d'atteindre cet objectif doivent porter en priorité sur la réduction des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de salaires. Une attention particulière sera portée notamment aux actions d'élargissement des choix professionnels. Elles doivent aussi promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et améliorer l'offre de service d'accueil pour les enfants.





# Favoriser les modes de gardes innovants pour l'emploi des femmes



Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FSE – Axe 2 sous-mesure 222

**Domaine prioritaire 1** Réaliser l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes et contribuer à la réalisation de l'objectif de taux d'emploi de la stratégie Europe 2020

**Bénéficiaire** HGI Développement

**Intitulé de l'action** Favoriser les Modes de Gardes Innovants pour l'Emploi des Femmes

**Localisation** Ile-de-France

**Date prévisionnelle de début** 1<sup>er</sup> janvier 2010

**Date prévisionnelle de fin** 31 décembre 2010

**Objectifs et description de l'action** **HGI Développement a pour objectif de développer des modes d'accueil innovants.** En effet, favoriser la mise en place de modes d'accueil innovants, complémentaires, permet d'offrir aux femmes mères de famille sur lesquelles reposent encore l'essentiel du soin quotidien aux enfants, de mieux accéder à l'emploi et/ou de mieux rester dans l'emploi. Elle propose, sur la base d'une combinatoire de solutions possibles (haltes-garderies itinérantes, micro crèches, crèches ou micro-crèches interentreprises, mode accueil à domicile), un accompagnement des communes, intercommunalités et/ou entreprises à prendre en compte les besoins des familles et particulièrement des mères sans emploi ou qui pourraient arrêter de travailler pour garder leurs enfants. HGI Développement prend aussi en compte à chaque phase du projet les besoins des salarié-e-s notamment sur les questions des horaires atypiques ou décalés et des situations de monoparentalité.

**Indicateurs prévisionnels** En 2011, les projets initiés en 2009 sont passés en phase 2 : étude de faisabilité et suivi. Une micro-crèche a ainsi été ouverte sur le territoire du Val-de-Marne en février 2011 et une autre est envisagée à la fin de l'année 2011, alors qu'en Val-d'Oise et en Seine-et-Marne, deux projets de création de micro-crèche et un projet d'extension de l'activité de la halte-garderie itinérante sont en cours de réalisation.

Coût total prévisionnel éligible **82 062 €**

**Montant UE 41 029 €**  
**FSE 50 %**





# Construction d'une crèche BBC



Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FEDER - Axe 3 action 2 (agir pour l'environnement et le développement durable de la région – Promotion de l'efficacité énergétique et développement de l'utilisation rationnelle de l'énergie)

**Domaine prioritaire 1** Réaliser l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes et contribuer à la réalisation de l'objectif de taux d'emploi de la stratégie Europe 2020

**Bénéficiaire** Ville de Villepinte (93)

**Intitulé de l'action** Construction d'une crèche BBC

**Date prévisionnelle de début** 1<sup>er</sup> janvier 2011

**Date prévisionnelle de fin** 29 février 2012

**Objectifs et description de l'action** **Construction d'une structure multi-accueil de 60 berceaux**, dite Crèche du château d'eau, réalisée en Haute Qualité Environnementale (HQE). Outre l'impact positif en termes de service rendu pour faciliter l'accueil d'enfants et favoriser l'indépendance économique égale pour les hommes et pour les femmes, ce projet aura aussi un impact environnemental positif avec une consommation énergétique du bâti doté des dernières avancées technologiques en termes d'économie d'énergie, ainsi qu'une qualité de vie et une qualité sanitaire optimale pour les futur-e-s utilisateurs/trices.

**Indicateurs prévisionnels**

- nombre de places supplémentaires (prévisionnel) : 60 places
- nombre d'emplois créés à la fin du programme (prévisionnel) : 23 postes (équipement temps plein)
- Diminution de la consommation énergétique : 50 %

9

## Interview d'Agnès Vayssié

Directrice générale adjointe à la mairie de Villepinte

**Est-ce que vous avez pris en compte le principe d'égalité femmes-hommes dans l'élaboration de votre projet ? Si oui, comment ?**

Le fait d'augmenter le nombre de places d'accueil du jeune enfant sur le territoire de Villepinte devrait permettre à de nombreuses femmes un retour à l'emploi. Les difficultés de garde sont souvent un frein pour les jeunes mères, de surcroît lorsqu'elles élèvent seules leurs enfants. En matière d'emploi, et d'égalité Homme / Femme dans l'accès à l'emploi il reste encore des progrès à faire, lorsque des problèmes de garde

d'enfant se posent au sein de la cellule familiale, c'est encore majoritairement la femme qui interrompt son travail, en développant les modes d'accueils nous contribuons à favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des femmes.

**Qu'apporte cet équipement sur le plan de l'égalité femmes-hommes ?**

Concernant les futurs 23 emplois équivalent temps plein qui vont être créés, aucune discrimination ne sera opérée sur l'accès aux postes ouverts au recrutement.

Coût total prévisionnel éligible **285 240 €**

Montant UE **85 572 €**  
FEDER **30 %**

indépendance



# Acquisition des locaux de la halte-jeux les Frimousses

Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FEDER - Axe 1 action 4 - Ce projet s'inscrit dans le cadre du plan d'actions du Projet Urbain Intégré (PUI) de la communauté d'agglomération de Clichy-sous-Bois/Montfermeil

**Domaine prioritaire 1** Réaliser l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes et contribuer à la réalisation de l'objectif de taux d'emploi de la stratégie Europe 2020

**Bénéficiaire** Ville de Montfermeil (93)

**Intitulé de l'action** Acquisition des locaux de la halte-jeux les Frimousses

**Date prévisionnelle de début** 11 octobre 2010

**Date prévisionnelle de fin** 15 décembre 2010 (emménagement dans les locaux fin avril 2012)

**Objectifs et description de l'action** A la suite de la démolition des locaux de la halte-jeux, celle-ci a pu être relocalisée dans un immeuble Haute Qualité Environnementale (HQE) grâce à l'acquisition de nouveaux locaux. Ces nouveaux locaux sont adaptés aux besoins des enfants et des familles tant en termes de la localisation de la structure que de la surface aménagée.

**Indicateurs prévisionnels**

- nombre de places supplémentaires (prévisionnel) : 7.  
Les locaux sont destinés à accueillir 27 enfants âgés de 1 an à 4 ans tous les jours de 8 h à 18 h (sauf le dernier mercredi de chaque mois où la halte-jeux fermera à 12 h), contre 20 enfants aujourd'hui. Cette augmentation des effectifs s'explique en raison de l'arrivée de nouvelles familles dans le cadre du Programme de Renouvellement Urbain (PRU) puisque chaque construction neuve applique le principe suivant : 50 % de personnes relogées et 50 % de relogements extérieurs (lesquels peuvent correspondre au relogement de familles de Montfermeil ou bien de l'Ile-de-France, voire de la France).
- nombre d'emplois créés à la fin du programme (prévisionnel) : 1 poste créé d'auxiliaire de puériculture

Coût total prévisionnel éligible **476 099,10 €**

**Montant UE 192 828,58 €**  
**FEDER 40,50 %**





## Interview de Xavier Lemoine

Maire de Montfermeil

**Est-ce que vous avez pris en compte le principe d'égalité femmes-hommes dans l'élaboration de votre projet ? Si oui, comment ?**

Cette structure s'adapte aux demandes des familles et des femmes en particulier qui souhaitent une structure souple au vu de leur emploi du temps.

En effet, la spécificité de la halte-jeux est d'accueillir des enfants dont l'un des deux parents au moins ne travaille pas ou est à temps partiel ou est en formation ou en cours d'apprentissage du français.

La structure va accueillir les enfants en demi-journée ou en journée complète entre 1 et 5 jours. Cela peut correspondre à un accueil régulier (ou dit permanent), c'est-à-dire que les enfants se sont inscrits à l'année sur des jours bien définis, précisés dans le contrat signé avec la famille, ou à un accueil qui est plus ponctuel et ne se déroule pas sur l'année mais de manière occasionnelle.

Ainsi, les familles, et plus particulièrement les mères de famille, pourront assister par exemple aux ateliers de savoirs socio-linguistiques, qui sont menés sur le territoire dans le but d'apprendre le français, car elles pourront laisser leurs enfants en halte-jeux le temps de leur formation. La halte-jeux va ainsi répondre à une demande importante des familles en matière d'accueil occasionnel en leur permettant de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle.

**Quelles sont les caractéristiques innovantes de cet équipement contribuant à l'amélioration de l'articulation des temps de vie ?**

Contrairement à l'ancienne halte-jeux, la halte-jeux de la place Notre-Dame-des-Anges va bénéficier des repas fournis par le groupe Scolarest. Par ailleurs, cette structure va accueillir une tisanerie et également un jardin collectif extérieur de 70 m<sup>2</sup> comprenant une surface en sol souple et une partie gazonnée (soit 3 nouveautés par rapport à l'ancienne halte-jeux).



# Construction d'une maison de la petite enfance



Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FEDER - Axe 1 action 4. Ce projet s'inscrit dans le cadre du plan d'actions du Projet Urbain Intégré (PUI) de la communauté d'agglomération de Clichy-sous-Bois/Montfermeil.

**Domaine prioritaire 1** Réaliser l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes et contribuer à la réalisation de l'objectif de taux d'emploi de la stratégie Europe 2020

**Bénéficiaire** Ville de Clichy-sous-Bois (93)

**Intitulé de l'action** Construction d'une maison de la petite enfance

**Date prévisionnelle de début** 17 juillet 2009

**Date prévisionnelle de fin** 30 novembre 2010

**Objectifs et description de l'action** **Construction d'un équipement municipal dédié à la petite enfance** qui intègre une crèche collective de 60 places, une crèche familiale de 40 places ainsi qu'un relais d'assistantes maternelles dédié à l'échange d'expérience entre professionnel-le-s et parents. Cet équipement est construit selon la norme Haute Qualité Environnementale (HQE). Il permettra d'augmenter de 20 places la capacité d'accueil de la ville en garde collective. La crèche recrutera 6 auxiliaires puéricultrices ainsi qu'un éducateur ou une éducatrice de jeunes enfants. Le dépose-minute créé permet aux parents de déposer rapidement leur enfant à la crèche avant de se rendre au travail. Cet aménagement permet une meilleure accessibilité à ce type de service public.

**Indicateurs prévisionnels**

- nombre de places supplémentaires (prévisionnel) : 20
- nombre d'emplois créés à la fin du programme (prévisionnel) : 7 (femmes en priorité)
- Diminution de la consommation énergétique : 20



Coût total prévisionnel éligible **3 978 855,13 €**

**Montant UE** 400 000 €  
**FEDER** 10,05 %







# III-Objectifs prioritaires

13

## B: Égalité de rémunération

Les causes premières des écarts de salaires restent nombreuses et complexes et procèdent non seulement d'une discrimination sur la base du sexe, mais aussi d'inégalités liées à l'éducation, à la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail, à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée.

Afin de réduire les écarts de salaires persistants à tous les niveaux de formation et dans toutes les catégories socio-professionnelles, les fonds européens constituent un levier essentiel pour :

- Accompagner les entreprises et les partenaires sociaux à élaborer et mettre en œuvre effectivement des initiatives en faveur de l'égalité de rémunération sur le lieu de travail (plan d'actions, label égalité...).
- Lutter contre les stéréotypes de genre et encourager les femmes à travailler dans les métiers « non traditionnels » mais porteurs d'emplois, en particulier les métiers « verts » et innovants. Ces métiers, en rapport avec les énergies renouvelables et la protection de l'environnement, font appel à des compétences de haut niveau et intéressent particulièrement les femmes. Il s'agit, par exemple, de la recherche sur les énergies propres, sur la biomasse et sur les agro-matériaux, des activités de conseil pour la réalisation de bilans carbone, ou encore de la mise en œuvre de nouvelles technologies plus respectueuses de l'environnement (jardins filtrants, toits végétalisés, agro-matériaux et bois dans les constructions Haute Qualité Environnementale (HQE)).



# Des femmes, des hommes, des entreprises en Ile-de-France

Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FSE Axe 2 sous mesure 2.2.2

**Domaine prioritaire 2** Égalité de rémunération

**Bénéficiaire** Conseil en Egalite Professionnelle et Diversité (CEPD)

**Intitulé de l'action** Des femmes, des hommes, des entreprises en Ile-de-France

**Localisation** Ile-de-France

**Date prévisionnelle de début** 1<sup>er</sup> novembre 2008

**Date prévisionnelle de fin** 31 décembre 2011

**Objectifs et description de l'action** **Promotion de l'égalité professionnelle auprès des entreprises et des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)**

Principales réalisations :

**2008** : sensibilisation, communication et information sur l'égalité professionnelle auprès d'un large public

**2009** : sensibilisation / formation auprès d'entreprises et d'OPCA

**2010** : accompagnement méthodologique d'entreprises à la rédaction de plans d'actions, de charte et d'accords en faveur de l'égalité professionnelle, réalisation d'une enquête sur l'égalité professionnelle dans les PME du secteur des papiers-cartons en Ile-de-France

**2011** : accompagnement d'entreprises pour élaborer une méthodologie d'intervention innovante et concrète sur l'égalité professionnelle.

**Indicateurs prévisionnels**

- Réalisation d'une vidéo méthodologique sur la réalisation du Rapport de Situation Comparée (RSC)
- Accompagnement à l'élaboration du RSC (Rapport de Situation Comparée femmes/hommes) : 15 entreprises
- Élaboration d'un guide méthodologique pour aider les entreprises à réaliser leur RSC et lancer leur plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

Coût total prévisionnel éligible **344 776 €**

**Montant UE 172 463 €**  
**FSE 50 %**





## Interview de Jean-Michel Vilfroy

Directeur de l'Observatoire des métiers de Forcemat – OPCA 3+

L'action des femmes, des hommes, des entreprises en Ile-de-France part du constat que les entreprises du secteur des carrières et matériaux de construction et du papier carton, ont estimé selon une enquête réalisée en 2010, par leurs observatoires des métiers respectifs et par Cristina Lunghi (consultante CEPD), que ce sujet représentait un enjeu majeur pour leur performance et la motivation de leurs ressources humaines. Cependant, cette enquête a fait ressortir la difficulté de mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle. En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde de l'entreprise nécessite un apprentissage qui relève d'une part de l'acquisition d'une culture commune sur ce sujet et d'autre part d'une méthodologie spécifique.

On peut comparer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle à la conduite automobile : donner à un candidat au permis de conduire un code de la route et le guide d'entretien du véhicule ne suffit pas. Il faut qu'il puisse conduire le véhicule en étant accompagné avant de pouvoir envisager de conduire seul. Ainsi, ce projet a pour objectif de mener une expérimentation visant à permettre aux entreprises de nos secteurs d'activité d'acquérir la capacité de piloter seules une politique d'égalité professionnelle en ayant été accompagnées par notre consultante. La méthode proposée donne une vertu pédagogique au RSC et permet à partir des indica-

teurs légaux de matérialiser le sujet et de le traduire en plan d'actions. Il ressort des expérimentations effectuées auprès d'un panel d'entreprises volontaires en Ile-de-France que la formation professionnelle est un axe majeur dans les plans d'actions à mettre en place en faveur de l'égalité professionnelle pour les entreprises, ce qui donne à l'OPCA pleinement sa place dans le dispositif. Ainsi, l'analyse des indicateurs légaux permet d'introduire l'égalité entre les femmes et les hommes dans des secteurs très masculins où la culture de l'égalité professionnelle est peu appréhendée, traditionnellement. La pédagogie proposée par notre consultante permet de s'approprier le sujet pour tendre vers un rééquilibrage des ressources humaines.

Une fois ce dispositif expérimenté, les entreprises sont en mesure de prendre seules le relais. En quelque sorte, elles acquièrent le permis de conduire une politique d'égalité !

Ce sujet devient partie intégrante dans la politique globale de l'entreprise qui est déclinée à travers ce nouveau prisme, riche en découvertes et en innovations.

Le travail avec l'OPCA prend toute sa mesure car pour parvenir à une meilleure égalité le thème de la formation devient central et l'OPCA un lieu de ressources important.



# Faire de l'Égalité une Réalité dans l'Entreprise : FERE

Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FSE - Axe 2 sous mesure 222

**Domaine prioritaire 2** Égalité de rémunération

**Bénéficiaire** Union Régionale Interprofessionnelle (URI)  
CFDT Ile-de-France

**Intitulé de l'action** Faire de l'Égalité une Réalité dans l'Entreprise : FERE

**Localisation** Ile-de-France

**Date prévisionnelle de début** 1<sup>er</sup> juin 2008

**Date prévisionnelle de fin** 31 décembre 2011

**Objectifs et description de l'action** **Impulser au niveau des équipes syndicales dans les entreprises une dynamique de négociation de l'égalité professionnelle.** Cette

question est prise en charge de manière transversale à chaque niveau du process des ressources humaines : négociations salariales, sur le temps de travail, l'évolution des carrières, les classifications...

L'atteinte de cet objectif se décline en 5 actions :

- Sensibiliser les sections syndicales et en particulier les délégué-e-s syndicaux-ales à la réalité des inégalités professionnelles. Cette sensibilisation se fera au travers d'interventions au niveau des instances syndicales et par la mise en place d'un module de sensibilisation dans l'ensemble des formations dispensées par la CDFT au niveau régional ;
- Mettre en place des formations adaptées permettant de contourner les freins culturels et de fournir les bases utiles à l'appropriation des enjeux. Deux types de formations : un module court de sensibilisation – un module plus long de sensibilisation, permettant de fournir les outils de la négociation ;
- Mise en place d'un groupe ressources destiné à pérenniser le projet et à créer un réseau de référent-e-s ;
- Proposer un suivi individualisé aux équipes après la formation afin de s'adapter au plus près aux réalités du terrain ;
- Construire une méthodologie d'interventions dans le cadre des négociations égalité salariale et professionnelle et conciliation vie professionnelle-vie familiale. Conception d'outils d'aide à la négociation et d'aide à l'instauration d'un dialogue constructif dans l'entreprise (kit sur CD-Rom, BD).

**Indicateurs prévisionnels** Sensibilisation de 150 militant-e-s, diffusion de 150 kits « démarche et outils » et de 2 000 bandes dessinées, groupes ressources constitués de 9 militant-es, formation et coaching : 150 militant-e-s mobilisé-e-s.

**Coût total prévisionnel éligible** 606 980 €

**Montant UE** 330 903 €  
**FSE** 54,5 %







## Interview de Françoise Lareur

Secrétaire générale de la CFDT Ile-de-France

La CFDT Ile-de-France s'est saisie de longue date de la question des inégalités entre femmes et hommes au travail, pour engranger, par la négociation, des avancées concrètes sur ce sujet.

Les femmes franciliennes vivent des situations de travail complexes et contrastées ainsi que des discriminations par rapport aux hommes.

Transports, logement, monoparentalité, plafond de verre, parois de verre, pénibilité, formation... La question de l'égalité professionnelle est loin de se limiter aux inégalités salariales, qui ne forment que la partie émergée de l'iceberg. C'est pourquoi une réflexion globale et une approche transversale de cette question sont indispensables. La CFDT préconise cette démarche intégrée, afin que soit évalué, à chaque négociation, l'impact des dispositions prises sur la vie professionnelle des femmes. Cette démarche est complémentaire de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle. On le voit, il s'agit là d'un vaste chantier.

L'Union régionale, au travers de son projet FERE (Faire de l'Égalité entre les femmes et les hommes une Réalité dans l'Entreprise), propose aux militant-e-s formations, outils et accompagnement individualisé.

Cette bande dessinée est l'un de ces outils. Elle a pour but de faciliter le dialogue, aussi bien dans les sections de syndicats, qu'auprès de tous et de toutes salarié-e-s dans les entre-

prises, autour des grands thèmes de l'égalité professionnelle. Car aucune avancée n'aura lieu sans une évolution préalable des représentations stéréotypées qui enferment encore trop les hommes et les femmes dans des rôles décidés d'avance et figés. Cette évolution passe par le dialogue, la sensibilisation, l'explication... Et aussi par des sanctions financières pour les entreprises les plus réticentes !

Alors, n'hésitez pas à vous appuyer sur ces quelques illustrations des préjugés que nous vivons tous au quotidien, pour mener votre action, en faveur de l'égalité entre les sexes et pour une meilleure qualité de vie au travail pour tous ! À chaque étape de votre démarche, l'Union régionale sera à vos côtés.







# III-Objectifs prioritaires

## C : Égalité dans la prise de décision et l'entrepreneuriat

19

Alors qu'elles représentent près de la moitié de la population active, les femmes sont toujours sous-représentées dans les postes à responsabilité et dans l'entrepreneuriat. Or, des études ont démontré qu'il existe une corrélation entre les bons résultats économiques d'une entreprise et la présence des femmes aux postes de direction (Women Matter, la mixité, levier de performance de l'entreprise 2007 Cabinet MCKINSEY et Company).

Par ailleurs, la sous-représentation des femmes dans la recherche et la science constitue un obstacle à l'objectif de compétitivité et d'innovation.

Pour remédier à ces inégalités, les fonds européens peuvent soutenir des initiatives ciblées pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité notamment dans la vie économique, promouvoir la création d'entreprise et le travail indépendant des femmes.



# Accompagnement des créatrices pionnières tout au long du parcours de la création



Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FEDER - Axe 2 action 3

**Domaine prioritaire 3** Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision ainsi que l'entrepreneuriat

**Bénéficiaire** Incubateur au féminin Paris Pionnières

**Intitulé de l'action** Accompagnement des créatrices pionnières tout au long du parcours de la création

**Localisation** Paris (75)

**Date prévisionnelle de début** 1<sup>er</sup> septembre 2010

**Date prévisionnelle de fin** 30 juin 2012



**Objectifs et description de l'action** **accompagnement de l'émergence de projets** (phase amont de 3 à 6 mois par projet) ; accompagnement de la post-incubation (phase aval, 1 an par projet).

Il s'agit de permettre à l'incubateur au féminin Paris Pionnières de développer son offre de services en direction des créatrices d'entreprises à Paris en renforçant et en allongeant l'accompagnement dispensé, notamment en favorisant l'émergence des projets, en consolidant et en pérennisant les sociétés créées dans les domaines des services innovants.

**Indicateurs prévisionnels**

- nombre de PME soutenues (prévisionnel) : 8
- nombre d'emplois créés à la fin du programme (prévisionnel) : 15 (femmes) dont 5 en CUCS (Contrat Urbain de Cohésion Sociale)
- nombre de personnes en post-incubation par rapport au nombre final : 7



## Interview de Marie-Christine Bordeaux

Présidente de Paris Pionnières

**Est-ce que vous avez pris en compte le principe d'égalité femmes-hommes dans l'élaboration de votre projet ? si oui, comment ?**

Le principe d'égalité hommes-femmes est pris en compte dans l'élaboration du projet et l'objectif de Paris Pionnières est d'inciter au respect de la mixité dans l'entreprise et de favoriser la création d'entreprises par les femmes.

**Pourquoi créer un incubateur dédié à la création d'entreprises par les femmes ?**

Les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à créer leur entreprise et elles sont largement sous-

représentées dans les incubateurs. Concernant l'image de la créatrice d'entreprises, de nombreux stéréotypes perdurent.

**Quelles sont les caractéristiques innovantes du projet pour mieux accompagner les femmes dans leur projet ?**

Il s'agit d'un accompagnement individuel sur mesure ante et post création.

Coût total prévisionnel éligible **125 600 €**

Montant UE FEDER **61 900 €**  
**49,28 %**

égalité dans la prise de décision





# Création d'un élevage de chèvres, d'une fromagerie et d'un espace de vente directe à la ferme



Programme de développement rural 2007-2013 FEADER – mesures 121C  
« modernisation des exploitations agricoles » et 311 « diversification vers des activités non agricoles »

**Domaine prioritaire 3** Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision ainsi que l'entrepreneuriat

**Bénéficiaire** Mme Aurélie Sauve

**Intitulé de l'action** Création d'un élevage de chèvres, d'une fromagerie et d'un espace de vente directe à la ferme

**Localisation** Pamfou - Seine-et-Marne (77)

**Date prévisionnelle de début** début 2011

**Date prévisionnelle de fin** mi 2012

**Objectifs et description de l'action** **Mme Aurélie Sauve a créé son exploitation le 1<sup>er</sup> mars 2011** et a mis en place un élevage de 80 chèvres sur 9 hectares de prairies. Elle a construit dans le même temps une fromagerie et un espace de vente à la ferme. Elle envisage de commercialiser mi 2012 les fromages. Le FEADER est venu en contrepartie de crédits du Conseil régional afin de financer la construction des bâtiments et l'aménagement de la fromagerie.

21



## Interview d'Aurélie Sauve

Éleveuse



### Quelles sont les motivations qui vous ont amené à créer un élevage et une fromagerie ?

Cette passion est née il y a 5 ans lors d'une visite en Auvergne d'une chèvrerie. L'envie de changer de vie, de revenir à des valeurs plus traditionnelles, de pouvoir faire découvrir aux enfants le mode de vie des chèvres et autres animaux de la ferme et notre travail, ainsi que l'amour des animaux m'ont conduit à créer cette exploitation. Auparavant secrétaire dans un Conseil général, enfermée dans un bureau, j'ai eu envie de pouvoir évoluer à l'extérieur, bouger, travailler pour soi avec l'amour de la nature, des animaux et de revenir à une vie plus saine. Mon mari ayant déjà son entreprise, le choix de créer une chèvrerie moi-même a été vite envisagé.

### La création d'une fromagerie et d'un espace de vente directe a-t-elle été une nécessité économique ou bien votre motivation est-elle de créer un commerce dans ce village, ou de renforcer les liens avec les habitants ?

La volonté de créer un espace de vente directe répond d'abord à une nécessité économique (pas d'intermédiaire type grandes surfaces). Nous voulons aussi recréer un contact humain entre les consommateurs et les producteurs locaux qui disparaît de nos jours. Etant enfants du village depuis des générations, nous avons voulu créer un espace convivial sur la commune de PAMFOU comme le faisaient nos ancêtres. Ceci afin que les gens puissent découvrir l'agriculture et revenir à des valeurs d'antan, que les familles et leurs enfants viennent chercher leurs produits fromagers directement à la ferme.

Coût total prévisionnel éligible **49 677 €**

Montant UE FEADER **7 101 €**  
**15 %**



# Achat de matériel spécifique pour la conversion à l'agriculture biologique

Programme Fonds européen agricole pour le développement rural - FEADER

**Domaine prioritaire 3** Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision ainsi que l'entrepreneuriat

**Bénéficiaire** Mme Sylvie Lafouasse

**Intitulé de l'action** Achat de matériel spécifique pour la conversion à l'agriculture biologique

**Localisation** Pecqueuse - Essonne (91)

**Date prévisionnelle de début** février 2010

**Date prévisionnelle de fin** décembre 2010

**Objectifs et description de l'action** **Accompagnement de l'exploitante lors de la reprise de l'exploitation familiale** qu'elle souhaitait conduire en agriculture biologique. En effet, pour cultiver en mode agriculture biologique une exploitation céréalière de 176 Ha, il est nécessaire d'avoir du matériel performant notamment pour trier les céréales. Le FEADER est venu en contrepartie des fonds du Conseil régional d'Ile-de-France afin de soutenir l'achat d'un trieur/séparateur de céréales...



Coût total prévisionnel éligible 36 694 €

Montant UE 6 422 €  
FEADER 17,5 %





## Interview de Sylvie Lafouasse

Agricultrice

**Vous avez souhaité produire en mode agriculture biologique, alors que la facilité aurait été de continuer le mode d'exploitation qui était en place. Pourquoi ?**

Je souhaitais quitter un système de production très gourmand en intrants chimiques, engrais et surtout produits phytosanitaires. Le mode de production en agriculture biologique répond à mes attentes : production respectueuse de l'environnement, les seuls apports sont organiques (compost, fientes de poules), et on a une meilleure maîtrise économique des charges directes.

**Cela a-t-il nécessité une formation spécifique ? Avez-vous eu du soutien ou des personnes ont-elles tenté de vous en dissuader ?**

La décision et la mise en place s'est faite après de multiples visites auprès de collègues agriculteurs bio : j'avais besoin de conforter ma décision par leur témoignage et leurs expériences. Ensuite j'ai suivi des formations organisées par la Chambre d'agriculture de Seine-et-Marne pour toute la partie itinéraire technique. Contrairement aux anciens agriculteurs bio, je n'ai ressenti aucune désapprobation des collègues conventionnels, seulement beaucoup d'étonnement et d'interrogations sur nos choix, d'autant qu'on a converti en bio toute l'exploitation d'un seul coup.

**Vous êtes également la Présidente du Centre d'Initiatives en Milieu Rural (CIVAM) - et avez pour projet d'apporter un appui aux céréalier-e-s de votre région, le Dourdannais en Hurepoix, afin de mettre en commun les pratiques, les matériels et infrastructures nécessaires pour une production en agriculture biologique. Pourquoi cet investissement ?**

Mon mari étant responsable d'une Entreprise de Travaux Agricoles (ETA) et donc prestataire de services auprès d'exploitant-e-s de la région (Essonne et Yvelines), nous avons une bonne connaissance du tissu agricole local. Nous avons constaté que nos client-e-s agriculteurs/trices (petites exploitations de moins de 60 ha) ont de plus en plus de mal à dégager une marge de leur production, du fait du poids économique de plus en plus lourd des intrants. Certain-e-s, par ailleurs sensibilisé-e-s aux questions environnementales, nous ont fait part de leur inquiétude, et se sont montré intéressé-e-s par la conversion en bio de notre exploitation.

**Mon souhait : mettre mon expérience de conversion en bio au profit de ces exploitations locales qui hésitent à franchir le pas et, qui pourront être accompagnées par le CIVAM.**



# Action d'accompagnement et de formation à la direction de femmes fragilisées

Programme compétitivité régionale et emploi 2007-2013 FSE – Axe 2 sous-mesure 222

**Domaine prioritaire 3** Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision ainsi que l'entrepreneuriat

**Bénéficiaire** Institut de Recherche et de Formation, Education, Cultures et Développement-Europe (IRFED)

**Intitulé de l'action** Action d'accompagnement et de formation à la création d'entreprises en direction de femmes fragilisées

**Localisation** Ile-de-France

**Date prévisionnelle de début** 1<sup>er</sup> janvier 2010

**Date prévisionnelle de fin** 31 décembre 2010

**Objectifs et description de l'action** **Accueillir, accompagner et former un nombre croissant de femmes** d'Ile-de-France en situation de précarité, notamment immigrées ou issues de l'immigration, et leur proposer un parcours complet en vue de la création d'entreprise ou d'activité correspondant à leurs besoins actuels et leur contexte de vie.

**Indicateurs prévisionnels** Chaque année, IRFED-Europe accueille environ 600 femmes de différentes origines. En 2010, sur les 48 femmes ayant suivi un parcours complet de formation qui ont répondu à un sondage effectué en mars 2011, 44 % ont créé leur activité, 15 % ont trouvé un emploi et 33 % ont initié une démarche de création d'activité et d'insertion dans l'emploi. Ainsi, le pourcentage de créatrices avec des sorties potentiellement positives est d'environ 90 %.

Coût total prévisionnel éligible 210 000 €

Montant UE 95 000 €  
FSE 45,24 %







## Interview de Ruth Padrun

Directrice d'IRFED-Europe, réalisée le 8 novembre 2011

**L'action de l'IRFED poursuit un double objectif : l'insertion de femmes fragilisées et la promotion de la participation des femmes dans l'entrepreneuriat. D'où vous est venue l'idée de monter ce projet audacieux ?**

Le projet existe depuis 1990, les circonstances n'étaient pas les mêmes ; il y avait de nombreuses femmes immigrées alphabétisées, qui savaient faire du commerce dans leur pays d'origine et n'avaient pas cette possibilité en France. Le projet visait à les faire accéder à un travail valorisant qui leur permette d'avoir les mêmes opportunités que les hommes. Il n'existait aucun dispositif de ce type en France, et la plupart d'entre elles ne s'imaginaient même pas qu'elles pourraient devenir cheffe d'entreprise.

**Y a-t-il une spécificité de l'entrepreneuriat féminin ?**

Les femmes subissent l'influence du contexte socioculturel, et il faut bien sûr mentionner la question familiale ; il est très difficile pour les femmes qui ont des enfants de concilier vie professionnelle et vie familiale, et c'est encore un vrai problème aujourd'hui. Mais les femmes entrepreneuses se démarquent également des hommes par leur bonne

gestion, leur grande prudence et leur attrait pour la réflexion en commun. Ainsi, la formation dispensée par l'IRFED est centrée sur le travail en groupe car les femmes échangent naturellement sur leurs difficultés, leurs craintes, et cette solidarité leur permet d'avancer plus vite et de trouver des solutions plus facilement. Enfin, les femmes sont capables de faire beaucoup de sacrifices, de surmonter les difficultés et de continuer leur activité là où les hommes abandonneraient.

**Quel bilan pouvez-vous dresser de votre projet ?**

Notre projet se justifie d'abord parce qu'il répond à un vrai besoin : 70 % des stagiaires déclarent être venues parce qu'il s'agissait d'un stage destiné aux femmes, et dans leur majorité les participantes ne voulaient plus travailler pour un patron. Depuis 1990, le nombre de femmes venues suivre des formations s'est considérablement accru, passant d'une soixantaine de participantes à plus de 600 aujourd'hui.

Le bilan du projet est positif : les personnes qui suivent le parcours complet de formation arrivent généralement à créer une activité, même petite, mais qui marche. Les échecs sont très rares car les créatrices sont incitées à beaucoup de prudence et leurs projets sont testés par l'IRFED, qui continue à assurer un suivi une fois le stage terminé.



# Gender4Growth

Programme INTERREG IVc : programme de coopération territoriale co-financé par le FEDER

**Domaine prioritaire 3** Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision ainsi que l'entrepreneuriat

**Bénéficiaires**

- La Région Ile-de-France** (porteur du projet)
- L'institut de la Femme Catalane** (Catalogne-Espagne)
- La Région de Vénétie** (Italie)
- Le Centre d'Action Sociale de la Ville de Budapest** (Hongrie)
- Le Comté de Timis** (Roumanie)
- Le Centre de Recherche pour l'égalité femmes/hommes- KETHI** (Grèce)
- La municipalité de Lidköping en étroite collaboration avec la Région de Västra Götaland** (Suède)

**Intitulé de l'action** Gender4Growth  
Entrepreneuriat, conditions de travail, Accès à l'emploi et à la formation

**Objectifs et description de l'action**

- Promouvoir l'égalité des genres comme vecteur de croissance économique ;
- Renforcer la prise en compte du genre dans les politiques régionales de développement économique ;
- Identifier en Europe des politiques et pratiques de développement économique qui intègrent de façon satisfaisante la dimension de genre, les analyser, les promouvoir et les diffuser auprès des décideurs politiques et économiques locaux.

Le projet G4G a donné lieu à diverses rencontres entre les partenaires du projet, et publications dont :

**Ateliers de travail** portant sur les thèmes :

- « *Le genre et l'économie en Grèce* » (Athènes-2009)
- « *En tant que décideurs, qu'attendez vous du projet G4G en terme de résultats ?* » (Budapest-2010)
- « *L'égalité des genres et l'entrepreneuriat féminin en tant que vecteurs de croissance régionale* » (Lidköping-2011)

**Conférences** portant sur les thèmes :

- « *La question du genre et l'économie : une porte de sortie de la crise* » (Venise-2009)
- « *Le transfert de bonnes pratiques dans le cadre des projets européens, une chance pour les autorités locales ? L'égalité des genres comme un exemple* » (Timisoara-2010)
- La Restitution des résultats du projet lors de la conférence finale (Paris-2011)

**Publications** : le projet G4G a donné lieu à diverses publications :

- Un guide des meilleures pratiques européennes de développement qui intègre de façon satisfaisante la dimension du genre, élaboré par la Région de Vénétie (consultable dans ses versions intégrales et synthétiques sur le site web du projet, en anglais) ;
- Une brochure rendant compte des résultats du projet concernant la Région Ile-de-France, consultable dans sa version intégrale sur l'Intranet de la Région, et dans sa version synthétique en format papier (en français) ;
- Une brochure rendant compte des bonnes pratiques du projet (en français et en anglais).

Budget global 1 689 094,20 €

Montant UE 1 317 116,15 €  
FEDER 77,98 %

égalité dans la prise de décision



# Le projet G4G : un projet à portée politique



## La déclaration de Venise

### Un facteur de croissance négligé : les femmes dans l'économie

Dans un contexte où la crise internationale remet en cause le fonctionnement traditionnel de l'économie, l'équilibre homme/femme apparaît comme un vecteur essentiel de la croissance européenne. Forts de ce constat, les partenaires de G4G se sont réunis du 19 au 21 octobre 2009 à Venise où ils se sont engagés, à travers la déclaration de Venise :

- Afin d'identifier les meilleures pratiques transférables, à fournir une prestation approfondie de la situation des femmes dans le monde du travail dans leurs contextes juridico-sociaux locaux et nationaux ;
- A créer un rapport annuel détaillé sur la place des femmes dans leur organisation, par le pilotage d'indicateurs pertinents de mixité ; qui seront autant d'outils de diagnostic des actions futures ;
- A innover en matière de politique de ressources humaines, en formant les managers opérationnels à la problématique de l'égalité professionnelle afin de favoriser la mixité des métiers et les parcours individualisés de carrière ;

- A mettre en place des mesures de conciliation des vies professionnelles et familiales : temps de travail choisi, carrières accompagnées, promotion du congé parental (femme/homme).

- A promouvoir la parité effective au sein des instances de direction des Régions ;

- A conditionner les aides publiques à l'attribution des marchés, en évaluant la politique de parité des bénéficiaires.

**Cette déclaration a été signée le 20 octobre 2009 par des représentants politiques des partenaires du projet dont M. Emmanuel Maurel représentant de la Région Ile-de-France**



# Les services gestionnaires des demandes de subvention

Pour le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)  
Préfecture de la région d'Ile-de-France, préfecture de Paris

Pour le Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER)  
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture,  
et de la Forêt (DRIAAF)

Pour le Fonds Social Européen (FSE)  
Direction Régionale de l'Economie, de la Concurrence, de la Consommation,  
du Travail et des Entreprises (DIRECCTE)

## Préfecture de la région d'Ile-de France, préfecture de Paris

Secrétariat Général pour les Affaires Régionales

Bureau des affaires européennes

01 82 52 42 77

Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

01 82 52 43 25

## Direction Régionale et Interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRIAAF)

01 41 24 17 93

## Direction Régionale de l'Economie, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et des Entreprises (DIRECCTE)

01 70 96 13 80

## Conseil Régional d'Ile-de France

Unité développement

01 53 85 60 07

Ce document a été réalisé par la préfecture de la région d'Ile-de-France, préfecture de Paris (Bureau des affaires européennes, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité) en lien avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France, la Direction Régionale et interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRIAAF) et le Conseil régional d'Ile-de-France.

