



Plan Régional Stratégique pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (PRSEFH) En Ile de France

2012-2014

Validé en Comité d'Administration Régional le 19 avril 2012

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

Secrétariat Général pour les Affaires Régionales.



Sommaire

INTRODUCTION :	5
1. Cadre réglementaire	5
2. Modalités d'élaboration du Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Ile-de-France	7
1. Une forte mobilisation des partenaires.	7
2. Une démarche partenariale.	8
3. Modalités de gouvernance, suivi et évaluation.	9
4. Déclinaison au niveau départemental.	9
2. DIAGNOSTIC :	10
1. Etat des lieux : l'Ile de France atouts et disparités.	10
2. Cadrage politique de l'action interministérielle pour l'égalité Femmes / Hommes en Ile de France.	27
3. LES ORIENTATIONS REGIONALES.	29
3.1. Les axes transversaux.	29
3.1. A. Améliorer la connaissance de la thématique et produire des données sexuées (Objectif 1):	30
3.1. B. Intégrer l'égalité dans les différents programmes locaux, régionaux et européens (Objectif 2)	34
3.1. C. Intégrer l'égalité femmes / hommes dans la gestion des Ressources Humaines des partenaires (Objectif 3).	41
3.2. EGALITE DANS LA VIE ECONOMIQUE, PROFESSIONNELLE, POLITIQUE ET SOCIALE.	45
3.2. A. Elargissement des choix d'orientation (Objectif 4)	47
3.2.B. Insertion professionnelle et mixité des emplois (Objectif 5)	51
3.2. C. Création d'entreprise par les femmes (Objectif 6)	56
3.2. D. La promotion de l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises (Objectif 7)	60
3.2.E. Rendre visible la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes à responsabilité (Objectif 8).	64
3.3. PROMOTION DES DROITS, PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES.	67
3.3.A. Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes (Objectif 9).	70
3.3. B. Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des situations de violences; et à la prise en charge des auteurs (Objectif 10).	73
3.3. C. Améliorer l'information des femmes sur leurs droits ; l'accueil et accompagnement des femmes victimes de violences notamment conjugales, et des personnes prostituées (Objectif 11)	77

3.3. D. Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG (Objectif 12).....	80
4. FICHES-ACTIONS.	83
Axes transversaux.	84
Objectif 1 : Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques sexuées).....	84
Objectif 2 : Intégrer l'égalité dans les différents programmes locaux, régionaux et européens	97
Objectif 3 : Intégrer l'égalité femmes / hommes dans la gestion des Ressources Humaines des partenaires du plan	114
Axe 1 : Egalité dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale	129
Objectif 4 : Elargissement des choix d'orientation.....	129
Objectif 5 : Insertion professionnelle et mixité des emplois	140
Objectif 6 : Création d'entreprise par les femmes.	152
Objectif 7 : La promotion de l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises.	163
Objectif 8 : Rendre visible la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes à responsabilité ..	185
Axe 2 : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes.	194
Objectif 9 : Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes.	197
Objectif 10 : Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des victimes de violences, et à la prise en charge des auteurs.	204
Objectif 11 : améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.....	215
Objectif 12 : Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.	225
ANNEXES :	235
1. Sigles.	235
2. Circulaire du 12/09/2011.	237
3. Liste des référent-e-s.	241
4. Signataires du PRSEFH.	245

EDITORIAL

Malgré d'importantes avancées, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est encore à construire. Les inégalités ne disparaîtront pas sans une politique volontariste et coordonnée, qui repose sur une méthodologie et des outils concrets.

C'est dans cette démarche que le gouvernement a voulu s'inscrire en mobilisant chaque région dans l'élaboration d'un Plan Régional Stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH).

L'enjeu est de rendre visible et lisible dans un document unique les engagements de tous les acteurs, actrices en faveur de cette politique interministérielle.

En Ile-de-France, ce Plan associe dans une dynamique sans précédent, pour la période 2012-2014, l'ensemble des directions régionales et interdépartementales, des services et agences de l'Etat, le Conseil Régional d'Ile-de-France, ainsi que les partenaires socio-économiques qui se sont mobilisés sur des actions concrètes visant l'atteinte d'objectifs de progrès.

Ce Plan régional stratégique, fondé sur un diagnostic partagé, se décline en neuf objectifs articulés autour des deux axes forts de la politique interministérielle :

- parvenir à l'égalité dans la vie professionnelle, économique politique et sociale,*
- garantir la promotion des droits et lutter contre les violences sexistes,*

et de trois objectifs transversaux dont l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines des structures partenaires du PRSEFH.

Je remercie très vivement toutes celles et tous ceux qui se sont engagé-e-s dans cette démarche. Grâce à cette mobilisation collective, l'Ile-de-France est désormais en mouvement vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.



Daniel CANEPA

INTRODUCTION :

1. Cadre réglementaire

La politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur **une ambition collective** d'organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire en mobilisant l'ensemble des acteur-rice-s sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.

Cette politique s'inscrit dans la mise en œuvre des engagements internationaux et européens souscrits par la France. C'est dans ce cadre que pour progresser la politique d'égalité entre les femmes et les hommes repose sur **une double approche**, à la fois intégrée et spécifique.

- **Intégrée**, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques sectorielles
- **Spécifique**, puisqu'il subsiste des inégalités de fait qui nécessitent encore des mesures positives en faveur des femmes.

Un mécanisme institutionnel est dédié à cette politique.

La Réforme Générale des Politiques Publiques a respecté les engagements internationaux et européens de la France en maintenant ce mécanisme institutionnel dédié en 2010. Ainsi au niveau national, le Service des droits des femmes et de l'égalité a été intégré au sein de la Direction générale de la Cohésion sociale, dont la Directrice générale est aussi Déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Au niveau déconcentré, les délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité et les missions départementales aux droits des femmes ont été conservées, avec une intégration au SGAR pour les équipes régionales, et aux Directions Départementales de la Cohésion Sociale (DDCS) pour le niveau départemental.

La mise en place d'un **Document de Politique Transversale (DPT)** relatif aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la loi de finances depuis 2010 a pour objectif de mobiliser sur cette thématique les politiques sectorielles, dont l'ensemble des services de l'Etat a la charge.

Afin de mettre en œuvre une politique volontariste dans ce domaine, **un Plan d'Action Interministériel (PAI)** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est en cours de finalisation au niveau national. Ce document constitue un instrument qui va plus loin que le DPT puisqu'il fixe des objectifs à atteindre par tous les ministères en matière d'égalité femmes-hommes.

Pour accompagner la dynamique impulsée au niveau national, la circulaire du 12 septembre 2011 (cf annexe 1) prévoit la mise en place d'un **Plan Régional Stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH)**.

L'accompagnement dans la mise en place de ce Plan s'inscrit dans l'appel à projet PROGRE (Programme général de responsabilisation pour l'égalité), porté par la Direction Générale de la Cohésion Sociale dans le cadre du programme européen PROGRESS. Il bénéficie d'un accompagnement par l'association RACINE pour la formation des acteur-ric-e-s.

Le PRSEFH poursuit **plusieurs objectifs** :

- Mobiliser l'ensemble des services de l'Etat et de ses partenaires en région sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.
- Rendre lisible et visible leurs engagements en faveur de cette politique interministérielle dans un document transversal unique.
- Développer le réflexe de l'égalité à tous les niveaux de réflexion et d'action de l'Etat en région.
- Garantir la continuité des actions conduites au cours des dernières années au plan régional, pilotées ou impulsées par la DRDFE, les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, les différents services de l'Etat, les partenaires socio-économiques, et/ou par les collectivités.
- Impulser de nouvelles actions structurantes en faveur de l'égalité femmes / hommes au niveau régional.
- Organiser la mutualisation des moyens (DRDFE et autres structures régionales).

Il doit être structuré en **2 volets d'intervention correspondant aux deux axes prioritaires de la politique de l'égalité** :

1. L'Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale
2. La Promotion des droits des femmes, prévention et lutte contre les violences sexistes.

Il doit faire l'objet d'une présentation et d'une **validation en Comité de l'administration régionale**

2. Modalités d'élaboration du Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Ile-de-France

1. Une forte mobilisation des partenaires.

En Ile-de-France le PRSEFH a été élaboré sous l'autorité du Préfet SGAR, par la DRDFE qui lui est rattachée, et en lien avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité (placées auprès des DDCS). Compte tenu des partenariats existants, non seulement les services et agences de l'Etat ont été mobilisés, mais aussi le Conseil régional d'Ile-de-France, et les partenaires socio-économiques.

- **Les directions régionales et interdépartementales :**

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

Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC)

Direction Régionale Interdépartementale de l'Hébergement et du logement (DRIHL)

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

Direction Régionale et Interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement du territoire (DRIEA)

Direction Régionale et Interdépartementale de l'environnement et de l'Energie (DRIEE)

Direction Régionale Jeunesse, Sports et Cohésion Sociale (DRJSCS)

Direction Régionale de la Recherche et de la technologie (DRRT)

Direction Régionale de l'INSEE

Direction Inter-régionale des Services Pénitentiaires de Paris (DISPP)

- **Les autres services de l'Etat :**

La Plateforme RH et le Bureau des Affaires européennes de la Préfecture de Région d'île de France

Rectorat de Paris, rectorat de Créteil, Rectorat de Versailles

DAFPIC de Paris, DAFCO de Créteil, DAFCO de Versailles

La Préfecture de Police

Cour d'Appel de Paris, Cour d'Appel de Versailles

Le Défenseur des droits

- **Les Agences :**

Agence Régionale de Santé

Pôle Emploi

L'Association pour la formation professionnelle des adultes

- **Le Conseil Régional d'Île-de-France**

- **La Direction Régionale Île-de-France de la Caisse des Dépôts et Consignations**

- **le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional d'Île-de-France**
- **Les partenaires socio-économiques :**
 - Chambre Régionale du Commerce et de l'Industrie – CRCI
 - Chambre Régionale des métiers et de l'Artisanat - CRMA
 - MEDEF Île-de-France
 - CGPME Île-de-France
 - UR CFDT
 - URIF CFE-CGC
 - Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail - ARACT Île-de-France
 - Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation en Île de France - GIP –CARIF

2. Une démarche partenariale

- **Des référent-e-s désigné-e-s au plus haut niveau hiérarchique** au sein de chaque structure signataire, sont en charge du suivi, de la mise en œuvre du PRSEFH, et de la sensibilisation des équipes (une demande de désignation d'un-e référent-e a été adressée aux structures par courrier du Préfet de région le 12 décembre 2011).
- Le cadre d'intervention des référent-e-s est précisé par une lettre de mission.
- Ces référent-e-s ont bénéficié d'une **journée de sensibilisation-formation** organisée le 10 janvier 2012 par l'association RACINE et la DRDFE, et à laquelle ont été associées les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité.
- Une série d'entretiens et d'échanges bilatéraux ont été organisés entre la DRDFE et ses partenaires. Ils ont permis de garantir l'appropriation des enjeux du PRSEFH, et de dresser un premier bilan des actions engagées au sein de chaque structure, ainsi que des propositions nouvelles.
- Une réunion le **2 février 2012**, organisée par la Plateforme RH et la DRDFE, avec certains services de l'Etat souhaitant travailler en interne et à laquelle a été associée la référent-e égalité femmes/hommes du Ministère de la Fonction Publique, a permis de définir une offre de service pour intégrer l'égalité femmes-hommes au sein des ressources humaines
- Une réunion de travail avec les référents-e-s le **16 février 2012**, a donné lieu à une première synthèse des fiches-actions proposées et validées.
- **L'objectif pour chaque acteur-riche étant de mettre en place et/ou suivre au moins une action avec des objectifs de progrès s'inscrivant dans le cadre du PRSEFH, formalisé sous la forme de fiche(s)-action.**
- Le présent document élaboré pour **une durée de 3 ans (2012-2014)** sera présenté pour validation en Comité de l'Administration Régionale (C.A.R) **le 19 avril 2012.**

3. Modalités de gouvernance, suivi et évaluation.

- La DRDFE, sous l'autorité du Préfet de Région est chargée d'animer le **comité de suivi** où chaque structure sera représentée par ses référent-e-s, et qui se réunira au moins deux fois par an. Ce comité assure le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions régional.
- Le PRSEFH fait l'objet, au niveau régional, via le comité de suivi, d'une **évaluation annuelle** portant sur la réalisation des actions et leur impact au regard des indicateurs figurant dans les fiches action.
- Cette évaluation sera produite par la DRDFE sur la base des contributions des partenaires.
- Elle sera présentée au Comité de l'Administration Régionale chaque année, au mois d'avril, sous la forme d'un **Rapport annuel** qui assurera la transparence des résultats de la stratégie régionale et fera état des avancées et des freins.

Les données relatives au suivi régional feront l'objet d'une remontée d'information automatisée au niveau national.

4. Déclinaison au niveau départemental.

Les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, rattachées aux DDCS sous l'autorité des Préfets de département, en charge de la mise en œuvre et du pilotage de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes, **contribuent au suivi et à la mise en œuvre** des actions départementales déclinant le PRSEFH. Elles animent à cet effet un comité départemental réunissant les référent-e-s désigné-e-s au niveau des départements.

Ces référent-e-s bénéficieront d'une sensibilisation-formation organisée par l'association RACINE en lien avec la DRDFE et les CMDE, le 15 Mai 2012 au niveau régional. Ces référent-e-s identifieront avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et l'égalité, à partir d'un diagnostic local, les priorités de déclinaison d'objectifs et d'actions du PRSEFH sur leur territoire.

Les chargées de mission assurent la remontée d'information auprès de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité pour le comité de suivi.

2. DIAGNOSTIC :

1. Etat des lieux : l'Ile de France atouts et disparités

DONNEES DEMOGRAPHIQUES

Composée de 8 départements, et 1 281 communes (dont 517 en Seine-et-Marne), **l'Ile-de-France** est la **première région française** par sa population avec 11 792 000 millions d'habitants soit 18,20% de la population française¹.

Avec **plus de 6 millions d'habitant-e-s**, les **femmes sont majoritaires**. Leur part s'est stabilisée autour de 51,60% au niveau régional comme dans la plupart des départements, sauf Paris et les Hauts de Seine (plus de 52%)².

Les femmes sont en moyenne plus jeunes qu'en France

	Femmes		Hommes	
0 à 19 ans	1 476 707	24.5	1 535 707	27.3
20 à 64 ans	3 683 861	61.1	3 502 944	62.2
65 ans ou plus	868 718	14.4	591 323	10.5

UNE MEILLEURE REUSSITE SCOLAIRE DES FILLES MAIS DES CHOIX D'ORIENTATION QUI LES PENALISENT DANS LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE

Dès le secondaire, les filles font des choix d'orientation qui ont des conséquences ultérieures dans leur accès à l'emploi et leur insertion professionnelle.

Taux de féminisation des différentes terminales ³:

	Proportion des filles dans les effectifs de chaque filière
Term S	44%
Term L	77.6%
Term ES	59.3%
Term STI	12.9%
Term STG/T	54.4%
Term STL	52.7%
T ST2S/SMS	92%
Term TMD HOT	44.2%
TERM STAV	37.5%
Somme	53.7%

¹ Données recensement INSEE - 2006

² Données recensement INSEE - 2006

³ Education Nationale – DEPP -année 2011

Sur l'ensemble des élèves inscrits en classe de terminale scientifique ou technique, la part des filles est de 40%. L'objectif fixé par le Ministère de l'Education Nationale, de la jeunesse et de la vie associative est d'atteindre 42% en 2012.

Le taux de réussite des filles au bac reste supérieur à celui des garçons quelle que soit la spécialité⁴, y compris dans les filières scientifiques.

Cette réussite scolaire ne se répercute cependant pas dans leur parcours professionnel.

Taux de réussite au bac

		Filles	Garçons
Bac général	Total	88.2%	84.3%
	ES	88.8%	83.7%
	L	83.9%	78.4%
	S	90%	85.3%
Bac technologique	Total	79.5%	77.5%
	F11-TMD	84.8%	79.2%
	HOT	84.8%	82.1%
	ST2S	69.6%	67.9%
	STAV	72.5%	69.7%
	STG	84%	79.3%
	STI	80.9%	75%
	STL	85.3%	83.5%
Bac professionnel	Total	81.6%	76.9%
	Production	85.1%	76.7%
	Services	81.4%	77.2%
TOTAL		84.9%	80.6%

Elles ne représentent que 30.9% des élèves inscrit-e-s dans les CPGE scientifiques⁵ – en diminution par rapport à 2009-2010 à 32.55%.

Les filles représentent près de 40% des étudiant-e-s en première année de licence des Universités scientifique, en Ile de France, en 2010-2011. Cette part passe à 27% si on se limite aux sciences fondamentales et appliquées⁶.

Dans les filières courtes :

IUT

Si les filles représentent 42% des effectifs franciliens des IUT, elles se concentrent sur les filières des services (taux de féminisation de 53.7%) et ne représentent plus que 19.2% des effectifs de la filière des secteurs de la production (données 2010-2011)⁷.

BTS

Les filles représentent 50.2% des effectifs en STS (1ère et 2^{ème} année), elles ne représentent plus que 21.1% des effectifs dans les STS de la production mais 60% dans les services (données 2011-2012)⁸.

Apprentissage :

Les filles représentent 39% des apprenti-e-s soit plus de 7 points par rapport au niveau national avec une répartition inégale entre les disciplines. Ainsi elles représentent 11% des effectifs en production et 58% de ceux des secteurs des services.

⁴ Education Nationale – DEPP -année 2010-2011

⁵ Education Nationale – DEPP -année 2010-2011

⁶ Education Nationale – DEPP -année 2011-2012

⁷ Education Nationale – DEPP -année 2011-2012

⁸ Education Nationale – DEPP -année 2011-2012

Si le taux de féminisation varie selon les filières, il varie aussi en fonction du niveau d'étude : elles sont 32% des apprenti-e-s de niveau V – CAP-BEP contre 47% pour le niveau Bac +2⁹.

Par ailleurs, les franciliennes de moins de 45 ans sont plus diplômées que les hommes. En 40 ans, entre 1968 et 2008, le nombre de femmes diplômées de l'enseignement supérieur a été multiplié par 12¹⁰. Ces données sont sans nul doute un atout pour la Région, mais les femmes ne tirent que peu de bénéfice de leur parcours de formation et de leur diplôme, une fois entrées sur le marché du travail.

MALGRE D'IMPORTANTES PROGRES, UNE MOINS BONNE INSERTION DANS L'EMPLOI ET DES INEGALITES

Depuis trente ans, la participation des femmes au marché du travail s'est améliorée. En 2008, 2 928 000 franciliennes sont actives et les femmes représentent **49% de la population active francilienne**¹¹, contre 47.7%¹² au national.

Le taux d'activité des femmes de 25 à 64 ans est, au sens du recensement, de 79.5%, soit supérieur de 5 points au taux de France métropolitaine et un écart de 7.6 points avec le taux d'activité des hommes¹³.

Les chiffres franciliens recouvrent des réalités départementales très différentes : ainsi le taux d'activité des femmes est faible en Seine-St-Denis (93) : 68 % où les proportions de femmes étrangères, sans diplôme et de mères avec enfants, sont importantes. En revanche, il est plus élevé dans les Hauts-de-Seine (92) : 73,9 %, Le Val-de-Marne (94) : 72,4 %, Paris (75) : 72,3 %.

Le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans était, en 2008, de 63.2 %, au-dessus de la moyenne nationale à 59,5% et de la moyenne européenne à 59.10% (remplissant un des objectifs de la stratégie de Lisbonne qui prévoyait d'atteindre en 2010 un taux d'emploi féminin de 60 %)¹⁴.

Cette spécificité régionale s'explique par une forte proportion de femmes diplômées et de femmes vivant seules, ainsi que par la structure de l'emploi : le secteur des services est le principal gisement d'emplois, plus encore pour les femmes (70 %) que pour les hommes (53.8 %).

Le taux de chômage des femmes, en 2009, est de 9%¹⁵, légèrement inférieur à celui des hommes. Les femmes représentent alors 50.4% des chômeurs¹⁶. Comme pour les hommes, le chômage concerne d'abord les jeunes de 15 à 24 ans.

Au 31/12/2011¹⁷, les femmes représentent 48.8% des demandeurs d'emploi de catégorie ABC (contre 51% au niveau national), 47.9% de la catégorie A (contre 48.6% au niveau national).

La demande d'emploi des Franciliennes représente 18.6% de la demande d'emploi des femmes au national. La proportion est quasiment identique pour les hommes (18.9%)¹⁸.

La demande d'emploi des femmes sur un an a cru de façon plus importante que pour les hommes : respectivement +6% et +3% pour la catégorie A, +5.7% et + 3.3% pour les catégories ABC. Ces variations

⁹ CRIF – unité développement, panorama 2010 de l'apprentissage en Ile de France, juin 2010.

¹⁰ Insee, recensement de la population IDF

¹¹ Insee, recensement de la population 2008 IDF

¹² Chiffre clés – l'égalité entre les femmes et les hommes - 2011

¹³ Insee, RP2008 exploitation principale

¹⁴ Insee, recensement de la population 2008 IDF

¹⁵ Insee, enquête emploi 2009

¹⁶ Insee, RP2008 exploitation principale

¹⁷ Dares/Pôle Emploi 2011

¹⁸ Dares/Pôle emploi 12/2011

sont moins importantes qu'au niveau national pour les deux sexes (catégorie A : +7.5% pour les femmes et +3.8% pour les hommes).

La progression du chômage a touché au premier plan **les plus de 50 ans** avec une augmentation de 16.5% pour la catégorie A, sur un an entre 2010-2011¹⁹. Cette progression est cependant moins forte qu'au national, 18.5% en un an.

Le poids des emplois à temps partiel et de courte durée explique la variation entre la seule catégorie A (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi) et les catégories B et C (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ou ayant exercé une activité réduite courte ou une activité réduite longue)

En 2011, les femmes représentent 46.8%²⁰ des demandeurs d'emploi longue durée (DELD) et 44.5% des DETLD (au moins deux ans d'inscription) des catégories ABC. Ces derniers chiffres viennent renforcer l'élément précité: les femmes restent moins en situation de demande d'emploi de longue durée car elles reprennent des activités à temps partiel ou de courte durée.

Les demandeuses d'emploi de longue durée ou de très longue durée représentent toutefois 54.3% des demandeuses d'emploi.

Structure par âge de la demande d'emploi des femmes et des hommes²¹ :

	-25 ans	25-49 ans	+50 ans
Femmes	10.20%	69.2%	20.6%
Hommes	11.5%	66%	22.5%

Les actives selon leur statut professionnel

Les femmes représentent 49.5% des personnes en emploi salarié en 2008 et 33.7% des personnes en emploi non salarié²².

Catégorie socio professionnelle : L'Ile-de-France concentre une main-d'œuvre particulièrement qualifiée.

La part des femmes augmente chez les cadres : aujourd'hui de 23%. Entre 1968 et 2008 leur nombre a été multiplié par 7²³. Dans le même temps, le nombre de cadres hommes a triplé.

Les femmes représentent aujourd'hui 40% des effectifs cadre, soit un niveau quasiment identique au niveau national, à 39.5%²⁴.

Secteurs d'activité et métiers :

Les emplois féminins restent concentrés sur 9 professions (professions administratives en entreprises et employées administratives d'entreprise pour les plus représentées) au sein des 31 référencées, contre 15 pour les hommes.²⁵

Ces 9 professions concentrent donc 75% des emplois féminins²⁶ :

	Nombre	Part des femmes en %
Professions administratives en entreprises	368 000	13.6%
Agentes de services fonction publique	307 000	11.3%
Employées administratives	317 000	11.7%

¹⁹ Dares, Pôle Emploi 2011

²⁰ Dares, Pôle Emploi 2011

²¹ Dares, Pôle Emploi 2011

²² Insee, RP2008 exploitation principale lieu de travail

²³ Insee, recensement de population 2008 IDF

²⁴ Chiffres clés – l'égalité entre les femmes et les hommes – édition 2011

²⁵ Source : Institut d'Aménagement et d'Urbanisme (IAU), note rapide n°496 - février 2010

²⁶ Insee, recensement de la population 2008 IDF

d'entreprise		
Personnels services aux particuliers	266 000	9%
Cadres administratives et commerciales entreprise	246 000	9.1%
Employées de commerce	158 000	5.8%
Professeurs des écoles, institutrices	127 000	4.7%
Professeures, professions scientifiques	101 000	3.7%
Professions intermédiaires de la santé et du social	177 000	6.5%

Cette concentration est plus marquée en Ile de France par rapport à la France entière. Au niveau national, en effet, 50% des emplois occupés par des femmes se concentrent sur 12 familles de métiers.

Les conditions d'emploi

Parmi les salariés, la part des personnes en contrat précaire à durée limitée (CDD, intérim, emploi aidé) est de 10,8% chez les femmes en 2008 contre 8.5% chez les hommes.

Les femmes représentent 57.5% des personnes en CDD, 63.7% des emplois aidés et 35.7% des effectifs en intérim²⁷.

Temps de travail : 21,2% des femmes sont occupées à temps partiel²⁸; contre seulement 7,4% des hommes. Ces taux sont respectivement de 29.8% et 6% au national.

Ce phénomène semble plus rattaché aux types d'emplois sur le marché du travail qu'à une volonté de concilier les différents temps de vie. En effet, les actives de moins de 24 ans sont 36.3% à être à temps partiel et les actifs 26.2%²⁹.

	Part des hommes à temps partiel en %	Part des femmes à temps partiel en %
Ensemble	7.4%	21.2%
15 à 24 ans	26.2%	36.3%
25 à 54 ans	5%	19.2%
55 à 64 ans	7.1%	21.4%

Par ailleurs, les actives franciliennes cumulent plus souvent contrat précaire et temps partiel. Ainsi, 42% des franciliennes en contrat précaire sont à temps partiel³⁰.

Enfin 62% des salariés qui cumulent temps partiel et emploi temporaire sont des femmes³¹.

Salaires :

L'Ile-de-France est la région où les salaires nets des femmes sont les plus élevés. Pourtant **l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 26 % en défaveur des femmes**, il est comparable à celui observé dans le reste de la métropole. Il s'explique en partie par des différences dans la structure des emplois, les hommes étant proportionnellement plus nombreux dans les emplois les mieux rémunérés. Mais, les écarts

²⁷ Insee, RP2008 exploitation principale

²⁸ Source : INSEE recensement de la population 2008

²⁹ Insee, RP2008 exploitation principale

³⁰ Insee, tableaux économiques régionaux édition 2011

³¹ Insee, recensement population 2008, IDF

peuvent être également importants au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. **C'est chez les cadres (27% en défaveur des femmes)** que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus important. Chez les employés, il est revanche le plus faible (4%).³²

De plus, les écarts perdurent même si on neutralise l'effet des temps partiels, plus fréquent pour les femmes.

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle³³.

	Femmes	Hommes	Ecart en %
Ensemble	13.9	17.5	-20.6%
Cadres	21.6	28	-22.8%
Professions intermédiaires	14	15.5	-9.6%
Employés	9.9	11.4	-13.15%
ouvriers qualifiés	10.8	12	-10%
Ouvriers non-qualifiés	9.1	10.4	-12.5%

Les femmes cadres gagnent 22.8% de moins par heure que leurs homologues hommes.

Ces écarts reposent en effet aussi sur des différences de déroulement de carrière.

A noter que si en 50 ans les écarts de salaire se sont atténués, ils ont cessé de se réduire depuis 2004.

Dès l'entrée sur le marché du travail, les différences apparaissent entre les filles et les garçons.

Taux horaire (en euros) par sexe et par âge

	Femmes	Hommes	Ecart en %
18-25 ans	9.6	10	-4%
26-49 ans	14	17.2	-18%
50 ans et plus	15.3	21.8	-29.8%

Lecture : entre 18 et 25 ans, une femme gagne en moyenne 4% de moins par heure qu'un homme.

La politique de l'emploi :

	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires
CUI/CAE en 2011 (conventions initiales hors renouvellement par avenants) ³⁴	61.3%
CUI/CIE en 2011 (conventions initiales, hors renouvellement par avenants) ³⁵	38.9%
Entrées en contrat de professionnalisation en 2011 ³⁶	53.4%
Entrées en contrat d'apprentissage en 2011 (1 ^{er} contrat ou nouveau contrat hors avenant) ³⁷	41.7%

Les femmes sont donc largement majoritaires sur le dispositif CUI/CAE. Hors ces contrats permettent une moins bonne insertion que les CUI/CIE. A temps partiel, ils sont moins bien rémunérés.

Par ailleurs, si le CUI/CIE peut permettre une insertion sur le poste aidé, en général dans le cadre CUI/CAE il n'y a pas d'insertion durable possible.

³² Insee, tableaux économiques régionaux édition 2011

³³ Insee, DADS – fichier Salariés au lieu de résidence

³⁴ ASP/Dares

³⁵ ASP/Dares

³⁶ Dares/extrapro

³⁷ ARIANE, résultats provisoires

A noter aussi que c'est sur les niveaux de qualifications les plus élevés (BAC +2 et plus) que les femmes sont encore plus nombreuses : 70.9% pour les bénéficiaires de CUI/CAE titulaire d'un bac + 3 et 48.1% pour les bénéficiaires de CUI/CIE titulaire d'un BAC + 2³⁸. L'emploi de femmes de niveau IV et plus sur des contrats type CAE pose de réelles questions sur l'insertion professionnelle des femmes qualifiées.

Des données en terme de métiers, de poste occupés comme de nature de formation permettrait une analyse plus fine de l'impact des politiques de l'emploi sur les demandeuses d'emplois franciliennes.

Articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Le taux de fécondité, en 2006, qui était supérieur à 2 enfants par femme en moyenne dans tous les départements sauf à Paris (1,65 %) et en Essonne (1,98 %), est à rapprocher avec la forte implication des femmes au travail.

Avec 2 enfants par femmes, les franciliennes plus encore que les françaises ont un taux de fécondité élevé.

Le taux d'activité des femmes chute cependant de façon importante à partir de 3 enfants : 71% pour les femmes qui ont 3 enfants et plus³⁹.

97% des parents qui s'arrêtent de travailler pour garder leurs enfants sont des femmes.

En Ile de France, 26 ⁴⁰places d'accueil des enfants de moins de 3 ans sont proposées pour 100 enfants.

40 % des femmes interrompent ou réduisent leur activité à l'arrivée d'un premier enfant contre 6% des hommes. 91% des hommes déclarent n'avoir aucun changement dans leur vie professionnelle suite à la naissance d'un enfant.

80% des tâches domestiques sont assumées par les femmes, situation qui se dégrade avec l'arrivée d'un enfant.

Ce cumul emploi/famille est, entre autres raisons, l'une des causes des inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle.

LES FEMMES ET LA CREATION D'ENTREPRISE

Selon les dernières données de l'INSEE (2006), les femmes ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprises, et 27 % des dirigeant-e-s des TPE/PME, alors qu'elles constituent 47 % de la population active. Cette proportion a peu évolué, elles représentaient 27 % des créateurs en 2002.

Au 31/12/2011, 158 garanties FGIF (Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes) ont été accordées soit 10.5% des garanties accordées au niveau national. Ces garanties représentent 4 002 623 euros de montant total des prêts cumulés⁴¹.

LES FEMMES IMMIGREES

Au recensement de 2006, 40% des immigrées vivant en France, résidaient en Ile de France, soit près de 2 millions de personnes⁴².

Les immigré-e-s représentent 16.9% de la population francilienne, les femmes immigrées représentent 17% de la population féminine d'Ile de France.

En 25 ans, les femmes sont devenues majoritaires parmi les immigrés (51%⁴³). Elles sont surtout nombreuses parmi les immigré-e-s de 20-34 ans et dans les tranches d'âge les plus élevées. La majorité des

³⁸ ASP/Dares

³⁹ Données CAF 2008-2009

⁴⁰ Données CAF 2008-2009

⁴¹ Données France Active - SDFE 12/2011

⁴² Insee, rp 2006

femmes immigraient dans le cadre du regroupement familial. Désormais, un nombre croissant de femmes seules, plus souvent qualifiées, viennent s'installer en Ile de France.

En 2006, les femmes immigrées représentent le quart des franciliennes actives. L'Ile de France concentre près de la moitié (47%⁴⁴) des femmes immigrées actives vivant en France métropolitaine.

Même si elles sont moins actives que le reste de la population féminine, sept sur dix occupent un emploi ou sont au chômage.

Moins qualifiées (36% sont sans diplôme⁴⁵), elles occupent majoritairement des postes d'employées (53%⁴⁶) ou d'ouvrières (12.5%)⁴⁷.

Elles sont particulièrement représentées dans les métiers de bas niveau de qualification : employées de maison, nettoyage...

Elles représentent 69% des employées de service de l'hôtellerie et 58% des effectifs féminins du nettoyage⁴⁸.

Ces métiers les exposent plus aux conditions de travail précaires (contrat de courte durée et temps partiel) et au sous-emploi.

Leur situation administrative parfois précaire les expose davantage aux violences de genre (cf. *infra*).

LES FEMMES DANS LES QUARTIERS ZUS

La région Île-de-France est également un territoire où **se concentrent de fortes disparités sociales, territoriales et des situations d'exclusion.**

Les 157 ZUS accueillent 11,60 % de la population francilienne. Alors que la population des ZUS métropolitaine a diminué depuis 1999 de 2.3% soit 0.3% en moyenne par an. **5 régions dont l'Ile de France** ont vu leur population augmenter depuis 1994⁴⁹.

Un quart des familles vivant en ZUS sont monoparentales. Plus globalement, l'Ile de France comptait en 2008, 495 909 familles monoparentales dont 84.5% sont des femmes seules avec enfants.

28 % de foyers à bas revenu sont des familles monoparentales, constitués à 97 % par des femmes⁵⁰.

Le taux d'activité des femmes résidant dans les ZUS est de 59% contre 66% pour les femmes résidant dans leurs unités urbaines⁵¹.

Selon le rapport ONZUS 2011, le non emploi dans ces zones se manifeste différemment selon le sexe : un taux de chômage plus élevé pour les hommes par rapport à ceux qui ne sont pas en ZUS et **un taux d'inactivité plus important pour les femmes** : près d'une femme sur trois, âgées entre 25 et 59 ans, est inactive en 2010, en ZUS (+2.8 points par rapport 2009).

Les femmes habitant les ZUS se disent plus souvent être atteintes par une maladie ou un problème chronique que celles qui résident dans un autre quartier. Ce n'est pas le cas des hommes.⁵²

⁴³ Insee, RP 2006

⁴⁴ Les femmes en Ile de France – Edition 2011

⁴⁵ Les femmes en Ile de France – Edition 2011

⁴⁶ Les femmes en Ile de France – Edition 2011

⁴⁷ Les femmes en Ile de France – Edition 2011

⁴⁸ Les femmes en Ile de France – Edition 2011

⁴⁹ Rapport 2011 ONZUS

⁵⁰ IAU – Les femmes en Ile de France – Regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes

⁵¹ Rapport 2011 ONZUS

⁵² Rapport ONZUS 2011

Le secteur public emploie un peu plus de 20% des franciliens en 2006, majoritairement dans la fonction publique d'Etat. **La part des femmes est très importante** : plus **de 63%** des salariés des trois fonctions publiques au niveau régional (fonction publique d'Etat, hospitalière et territoriale).

Métiers :

La fonction publique se caractérise **par une forte spécialisation des métiers entre les femmes et les hommes**.

Certains secteurs sont très féminisés, notamment la santé, les ministères sociaux (63.8%) et l'enseignement (66.1%)⁵³.

Dans la fonction publique d'Etat, les emplois techniques ou militaires sont à l'inverse caractérisés par une forte présence des hommes. Ainsi les femmes ne sont que 33.1% des effectifs du ministère de l'intérieur et 33.8% des effectifs du ministère de l'Ecologie⁵⁴.

La fonction publique territoriale illustre également la même concentration des femmes dans certaines filières. Elles constituent ainsi 30.6% des effectifs des filières administratives de la fonction publique territoriale⁵⁵.

Accès à l'encadrement :

Le principal vivier des emplois de direction ou fonctions d'encadrement supérieur est constitué des agents de la fonction publique de la catégorie A. Si les femmes représentaient au 31/12/2008, 57.1% de ces effectifs, elles sont beaucoup moins nombreuses dans les postes de direction. Le constat est le même pour les trois fonctions publiques. Ainsi pour la fonction publique d'Etat, **les femmes représentent 20.3% des emplois de direction**⁵⁶.

Par ailleurs, les femmes, lorsqu'elles accèdent à des fonctions de direction, elles sont dans des filières et ou des directions moins prestigieuses, moins importantes que celles où l'on trouve des hommes. Pour exemple, aucune femme n'est directrice générale des services d'une communauté de plus de 80 000 habitants. On ne compte que 3 femmes parmi les directeur-trice-s des 32 centres hospitaliers universitaires.

Les salaires :

La fonction publique est également concernée par les écarts de rémunérations.

Si les règles de calcul des rémunérations sont neutres au regard du sexe, les déroulements de carrière, la valorisation de certains métiers, leur niveau hiérarchique, entraînent d'importants écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. S'agissant de la **seule fonction publique d'Etat**, en 2006 l'écart de salaire entre les femmes et les hommes était de **15.6%**. Les écarts de carrières entre les femmes et les hommes, les temps partiels ont nécessairement une répercussion sur les niveaux de rémunérations et de pensions. Ces écarts sont aussi le fait d'attributions indemnitaires (primes) systématiquement inférieures pour les femmes⁵⁷. Ainsi ces primes représentent 16% du traitement en moyenne des femmes contre 31% pour les hommes.

Temps partiel :

⁵³ Fichier général de l'Etat (FGE), 2008

⁵⁴ Fichier général de l'Etat (FGE), 2008

⁵⁵ Fichier général de l'Etat (FGE), 2008

⁵⁶ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – faits et chiffres 2007-2008

⁵⁷ Rapport Françoise Guégot 2011

La carrière des femmes est davantage soumise que celles des hommes aux contraintes familiales, avec pour conséquence des carrières non linéaires, des avancements moins fréquents et donc des niveaux de rémunérations qui progressent peu.

En 2008, selon les statistiques de la DGAFP 16.8% des femmes étaient à temps partiel contre 2.5% des hommes. Si ce temps partiel est répandu dans les fonctions les plus féminisées mais aussi les moins qualifiées, la DGAFP a constaté une progression du temps partiel chez les femmes cadres.

Dans la fonction publique civile d'Etat 78% des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes.

L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LA VIE POLITIQUE

Depuis la réforme constitutionnelle du 08 juillet 1999 et les lois d'application successives, le paysage politique a été modifié en agissant de manière directe et indirecte sur le renouvellement des mandats et fonctions électives françaises.

En Ile de France, les femmes représentent 18.2% des députés (2007), 34% des sénateur-riche-s.

Au niveau national, 48% des conseiller-ère-s régionaux sont des femmes, ce chiffre atteint 49.8% en Ile de France⁵⁸.

16.4% des maires d'Ile de France sont des femmes contre 13.9% au national et 42.7% des conseiller-ère-s municipaux contre 34.8% au national.⁵⁹

Au-delà de la parité stricte, la loi du 31 janvier 2007 visait à atteindre une parité qualitative et non plus seulement quantitative, en imposant une parité dans les exécutifs régionaux. Ainsi l'augmentation du nombre de femmes dans les exécutifs régionaux s'est accompagnée d'une diversification des domaines qui leur sont confiés.

Certains dossiers majeurs de la région résistent cependant à la mixité : développement économique, budget / finance, aménagement du territoire.

Les conseils généraux sont les assemblées locales les moins féminisées avec seulement 13.1% de femmes parmi les conseillers généraux.

SANTE DES FEMMES, ACCES AUX DROITS

La santé des femmes concerne à la fois la gynécologie, les aspects liés à la maternité, la santé périnatale, mais aussi différentes pathologies qu'elles soient communes aux femmes et aux hommes ou non. Si, effectivement, les femmes vivent plus longtemps que les hommes (en Ile-de-France, 84,9 ans pour les femmes, contre 79 ans pour les hommes – mais cet écart est moindre dans notre région, signe d'une structure sociale plus favorisée)⁶⁰ leur exposition à la maladie est différente et elles ont, au cours de leur vie, à faire face à différents problèmes de santé qui leur sont propres. La prise en compte des spécificités des femmes et du genre, en général, est nécessaire pour l'élaboration des mesures de prévention et dans le système de soins afin d'améliorer la construction des politiques de santé publique. Cependant, il est indispensable pour travailler sur toutes ces questions de prendre en considération les contextes économiques, sociaux et culturels qui sont liés aux modes de vie de la population féminine, tout en précisant que les femmes dans leur ensemble ne constituent pas un groupe homogène

⁵⁸ Observatoire de la parité, 2010 à partir des données du Ministère de l'intérieur

⁵⁹ Observatoire de la parité, 2010 à partir des données du Ministère de l'intérieur

⁶⁰ IAU, *Femmes en Ile-de-France*, 2011, p 32.

1. Santé sexuelle.⁶¹

La particularité de la région Île-de-France concerne **notamment le taux d'interruption volontaire de grossesse (IVG)** avec un taux de 19 pour 1000 femmes de 15-49 ans en 2009 ; **plus élevé que le taux national** (15 pour les 15-49 ans), l'Île-de-France est la deuxième région métropolitaine (après la région Provence-Alpes-Côte d'Azur) où les IVG sont les plus fréquentes. Paris et la Seine Saint- Denis totalisent à eux seuls 45% des IVG effectuées, dans la région.⁶² Comme dans le reste de la France, ce sont les femmes de 20-24 ans qui ont le plus recours à l'IVG. Notons cependant que depuis 2006, la hausse du recours à l'IVG en France pour les femmes les plus jeunes s'est interrompue pour se stabiliser en 2008 et 2009 : 10 pour mille pour les 15-17 ans, 22 pour mille pour les 18-19 ans et 27 pour mille pour les 20-24 ans. En 2009, les IVG concernent 29 000 femmes âgées de 15 à 19 ans, dont 11 670 mineures.⁶³ 5,3% des franciliennes de moins de 25 ans déclarent avoir eu recours à une IVG au cours de leur vie, contre 8,8% sur Paris.⁶⁴

L'IVG concerne toutes les femmes sans corrélation avec des caractères socio-économiques.

De même, les infections sexuellement transmissibles sont plus fréquentes chez les Franciliennes que chez les femmes des autres régions. 2,8% des Franciliennes déclarent avoir une IST hors mycose dans les cinq dernières années (contre 1,4% pour les femmes en France).⁶⁵

Depuis le début de **l'épidémie de VIH/Sida**, l'Île-de-France a enregistré 45% des cas en France. Outre la gravité de l'épidémie dans la région, le VIH/sida en Ile-de-France présente certaines spécificités par rapport au reste du territoire, notamment : une proportion supérieure de personnes contaminées par voie hétérosexuelle, par conséquent, davantage de femmes (33%), et une épidémie qui touche majoritairement des étrangers (61% des découvertes de séropositivité 2003-2008 contre 36% hors Ile-de-France).⁶⁶ Les données par département montrent une situation très contrastée entre Paris et les autres départements : 27% des découvertes de séropositivité à Paris concernaient des femmes alors que cette proportion avoisine les 45-50% dans cinq départements (77, 91, 93, 94, 95).⁶⁷

Par ailleurs, à Paris comme en Seine-Saint-Denis, la proportion d'étrangères parmi les femmes qui ont découvert leur séropositivité est très élevée (85%).

L'Île-de-France présente certaines **spécificités s'agissant des comportements sexuels des adolescent-e-s** : chez les filles, l'utilisation du préservatif est significativement moins élevée (18 % des Franciliennes n'ont pas utilisé de préservatif au premier rapport, contre 10% des filles résidant en province). De même, 7 % des jeunes Franciliennes de 15-17 ans sexuellement actives ont eu recours au moins une fois à une interruption volontaire de grossesse ; elles recourent davantage à la contraception d'urgence et au dépistage VIH que

⁶¹ Voir notamment *Sexualité, contraception et prévention en Ile-de-France, résultats de l'enquête Contexte de la sexualité en France (CSF) de 2006*. ORS Ile-de-France2008.

⁶² Les interruptions volontaires de grossesse en 2008 et en 2009 / DREES in *Etudes et résultats*, n° 765, juin 2011, 6 p

⁶³ Les interruptions volontaires de grossesse en 2008 et en 2009 / DREES in *Etudes et résultats*, n° 765, juin 2011, 6 p

⁶⁴ *Inpes Baromètre santé 2005*.

⁶⁵ *Sexualité, contraception et prévention en Ile-de-France, résultats de l'enquête Contexte de la sexualité en France (CSF) de 2006*. ORS Ile-de-France2008.

⁶⁶ Bulletin de santé ORS décembre 2009, suivi de l'infection à VIH/Sida en Ile-de-France.

⁶⁷ Suivi de l'infection à VIH/Sida en Ile-de-France, Bulletin de santé, Décembre 2011, numéro 18.

leurs homologues provinciales, ce qui peut signaler davantage de prises de risques sexuels en Île-de-France qu'en province.⁶⁸

L'exposition à certains comportements sexuels à risque est fortement stratifiée socialement. Ainsi, les femmes non diplômées sont en effet moins nombreuses à avoir protégé leur premier rapport et à avoir utilisé un préservatif : près d'une Francilienne sans diplôme sur deux de moins de 40 ans n'a utilisé aucune méthode de contraception lors de ce premier rapport sexuel alors qu'elles sont un peu plus de 10 % parmi celles ayant un diplôme du supérieur.

2. Santé des jeunes filles et garçons.

L'Île-de-France diffère de la province par un **risque plus élevé de tentative de suicide** au cours de la vie, notamment des jeunes filles : la proportion de jeunes filles déclarant avoir fait une tentative de suicide a fortement augmenté et est passée de 6 % à 8 % entre 1997 et 2005 en Île-de-France.⁶⁹ Or les conduites à risque des jeunes sont plus fréquentes lorsque la cohésion familiale est affaiblie par des facteurs de vulnérabilité sociale.

De plus, en Île-de-France, **la santé des étudiant-e-s** est également un enjeu particulièrement important compte tenu de l'attractivité de la région ; l'accès aux soins de cette population est notamment préoccupant puisque les données nationales publiées en mai 2011 par la mutuelle des étudiants soulignent le nombre croissant d'étudiant-e-s qui renoncent aux soins pour raison financière : ainsi par exemple, une étudiante sur deux n'a pas vu de gynécologue depuis un an.

3. La surmortalité des femmes par cancer du sein et du poumon est plus importante en Île-de-France, et d'importantes disparités entre les départements existent.

Plus spécifiquement, la mortalité par cancer des femmes franciliennes est supérieure à la moyenne nationale, essentiellement liée à une forte surmortalité par cancer du poumon (écart de 20 % par rapport à la moyenne nationale), et, dans une moindre mesure, par cancer du sein (écart de 6 %). Les taux standardisés de mortalité par cancer du sein les plus élevés sont observés en Seine-et-Marne, à Paris et en Essonne. A l'inverse, la Seine-Saint-Denis est en dessous de la moyenne nationale. La tendance à l'augmentation régulière de l'âge de la maternité observée depuis plusieurs décennies, plus marquée en Ile-de-France, notamment à Paris, que dans d'autres régions françaises est l'un facteur de risque qui peut expliquer cette surmortalité dans la région.⁷⁰

4. Grande précarité, hébergement d'urgence.

En janvier 2011, selon une enquête de l'INSEE qui compile des données recueillies entre 2002 et 2008, la France comptait dans la décennie 2000 environ 250 000 personnes privées de logement personnel. Cette population de SDF est essentiellement masculine (79 %), urbaine et francilienne à hauteur d'un tiers (36 %).

⁶⁸ ORS, « Jeunes en Île-de-France », mars 2007

⁶⁹ ORS, « La mortalité des jeunes de 10 à 29 ans en Île-de-France », 2000

⁷⁰ *Cancer du sein en Ile-de-France*. Bulletin de santé, mai 2011, numéro 17.

S'agissant des femmes, elles représentent 17% de la population SDF en France selon l'INSEE. 1% d'entre elles dorment dehors la nuit (contre 8% hommes), 67% sont accueillies dans des centres d'hébergement de longue durée (contre 29% hommes), 37% des femmes sont accompagnées d'enfants (contre 1% hommes) et 20% ont moins de 25 ans. Parmi les SDF âgés de 16 à 18 ans, la proportion de femmes atteindrait cependant 70%.⁷¹

D'après le Samu social de Paris, les femmes en hébergement d'urgence sont très majoritairement en famille le plus souvent en hôtel meublé. En Ile-de-France, en 2009, les femmes représentent 68,3% des personnes adultes en famille hébergées via le 115 de Paris.⁷²

La population des "isolés" se féminise jusqu'au milieu des années 2000 où elle semble se stabiliser pour diminuer ensuite de manière irrégulière.⁷³ Les femmes représentent un sixième (16,7%) des personnes "isolées" hébergées via le 115 de Paris, contre un cinquième en 2005 et 2006.

Enfin, notons qu'une enquête de la FNARS, réalisée en mai 2011 et intitulée « enquête sur l'accueil l'orientation et l'hébergement de femmes victimes de violences » révèle que parmi les appels reçus au 115 en 2009-2010, 6,9% des femmes appellent suite à des violences conjugales.

VIOLENCES A CARACTERE SEXISTE

1. Les violences au sein du couple.

L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France (Enveff) réalisé en 2000 est la première enquête de victimation à caractère scientifique, qui a permis de fournir des données sur un phénomène occulté : 1 femme sur 10 entre 20 et 59 ans déclare avoir subi des violences au sein de leur couple pendant les 12 mois précédant l'enquête. Cela représente **350 000 femmes en Ile-de-France**. Ces violences concernent tous les milieux sociaux et culturels, et tous les âges.

Depuis 2008, le Ministère de l'Intérieur réalise une étude annuelle sur les homicides entre partenaires. Les données sont relativement stables : une femme décède tous les 2 jours et demi, victime de son partenaire ou ex-partenaire (et un homme tous les 14 jours et demi) soit 146 femmes (et 28 hommes) en France et dans les départements d'Outre-Mer en 2010. Notons que sur les 28 femmes auteures d'homicides, 12 d'entre elles étaient victimes de violences de la part de leur conjoint. En incluant les suicides des auteurs et les homicides des tiers, ce sont au total 240 personnes décédées. Près de 20% des meurtres en France sont des homicides conjugaux. Dans la majorité des cas, ces actes sont intervenus au moment d'une rupture (34% des cas).

En Ile-de-France cela représente **24 décès en 2011** (21 femmes et 3 hommes), soit le volume le plus important de toutes les régions en France. Depuis 3 ans, on comptabilise entre 19 et 32 homicides annuels. Un ratio entre le nombre de décès et le nombre d'habitants place cependant la région dans la moyenne nationale (0.2033 pour 100 000 habitants en 2010, contre 0.216 pour 100 000 habitants comme moyenne nationale).

⁷¹ « Le genre dans la prise en charge des personnes en situation de précarité », rapport MIPES mars 2012.

⁷² Recueil MIPES, 2009, p 77.

⁷³ Recueil MIPES, 2009, p 77.

Les statistiques données par la DSPAP (Direction de la Sécurité de Proximité de l'agglomération Parisienne), qui est désormais compétente sur l'ensemble des départements de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne), font état en 2010 de :

- 8 365 procédures traitées par la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne (DSPAP) relatives à des faits de violences commises en 2010 au sein de couples (contre 8 064 en 2009, **soit une augmentation de 3,6%**) Soit 1,4% des couples (sur base nombre de couples recensés par INSEE)
- 4 349 gardes à vue ont été prises dans le cadre de ces dossiers (contre 4 160 en 2009, **soit une augmentation de 4,3 %**).
- 1 962 personnes ont fait l'objet d'un déferrement (contre 1 656 en 2009, **soit une augmentation de 15,6%**).

Selon le protocole de répartition des compétences, la majorité des faits de violences commises entre époux est traitée par la DSPAP. La direction régionale de la police judiciaire (DRPJ) est, quant à elle, saisie des enquêtes pour les faits les plus graves (homicides et tentatives, viols, etc.). S'agissant des violences intrafamiliales, 20 homicides et tentatives (12 en 2009) ont été portés à sa connaissance et autant de viols commis à l'encontre de femmes (17 en 2009).

L'une des problématiques de ce type de violences est la difficulté qu'ont les victimes à déposer plainte : certaines ne souhaitent pas donner suite à ces agressions même non isolées. Selon les données de l'enquête Cadre de vie et sécurité,⁷⁴ 4 victimes sur 5 n'ont pas signalé les faits de violences physiques ou sexuelles subies au sein du ménage ; et 1/3 de celles qui se sont déplacées ont déposé une main courante. 1 victime sur 5 a appelé un numéro d'écoute anonyme.

En 2011, 21,7% des appels entrants au « 39 19- Violences conjugales Info » (numéro d'appel national pour les victimes de violences notamment conjugales) concernent l'Ile-de-France. **Plus de 3800 franciliennes ont contacté la ligne pour des violences conjugales.** Par rapport à 2009, on note une augmentation de + 4,7% pour la région Ile-de-France, les augmentations les plus importantes se situant dans les départements de la Grande Couronne.⁷⁵

En 2010, 8 477 personnes ont eu « le reflexe 17 » concernant des différends et violences conjugales ou familiales, et ont fait appel en urgence à police-secours sur Paris (et en Ile-de-France).

2. Les viols, les agressions sexuelles.⁷⁶

Nous ne disposons que de données parcellaires sur les faits constatés en Ile-de-France.

⁷⁴ Criminalité en France en 2010, OND/INSEE.

⁷⁵ Rapport Observatoire, Fédération Nationale Solidarité Femmes, 2012.

⁷⁶ Définitions : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » Art. 222.22 et 222.27 du code pénal « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise, est un viol. » Art. 222.23 du code pénal

Les données nationales offrent cependant quelques éléments de précision sur la nature des faits : le contexte :

- Les femmes rapportent trois fois plus souvent que les hommes avoir été confrontées à une agression à caractère sexuel au cours de leur vie.⁷⁷
- 16% des femmes déclarent avoir été victimes de tentatives de viol (9,1%) ou de viol (6,8%) au cours de leur vie.⁷⁸
- **10 108 viols ont été enregistrés** en 2010 en France.⁷⁹
- 9,3% des victimes seulement portent plainte parce que, dans 80% des cas, l’auteur des viols est connu de la victime, ce qui pourrait porter le nombre réel de viols à **plus de 100 000 victimes par an**.
- 150 000 femmes ont été victimes d’un viol ou d’un rapport sexuel forcé en 2007 et 2008, soit 0,7% des femmes entre 18 et 75 ans. Soit 75 000 environ par an. Environ la moitié l’ont été au sein de leur ménage.⁸⁰
- **Le viol par un inconnu hors de chez soi représente moins d’un tiers des victimes.** Dans les trois quarts des cas, l’agresseur est connu de la victime. Pour les agressions sexuelles commises à l’extérieur du ménage, 70 % des victimes disent en connaître l’auteur. La moitié le connaît personnellement : il est leur ex-conjoint plus d’une fois sur cinq ou un « ami » pour 16 % des victimes. De plus, une fois sur deux, le viol a eu lieu dans le quartier de résidence de la victime.⁸¹
- Selon l’Eurobaromètre, **50% des viols subis par des femmes sont des viols conjugaux**, dans 2/3 des cas, ceux-ci sont répétés, 5% des victimes ont fait des démarches pour s’en sortir, plus des 2/3 n’en ont pas parlé.

3. Les mutilations sexuelles féminines,⁸² les mariages forcés.⁸³

Le nombre de femmes concernées en France, et en Ile-de-France reste encore mal connu.

Les mutilations sexuelles touchent des migrantes mais aussi des femmes nées en France de parents originaires de pays où l’excision est encore pratiquée. Or, dans la mesure où la part de la population immigrée en Ile-de-France est près de deux fois supérieure à la population immigrée en France métropolitaine, ce problème est concentré en grande partie en Ile-de-France, et de façon plus résiduelle en Haute-Normandie, en région PACA, Pays de la Loire et Nord-Pas-de-Calais.⁸⁴

⁷⁷ Contexte Sexualité en France - CSF Inserm, 2006.

⁷⁸ Contexte Sexualité en France - CSF Inserm, 2006.

⁷⁹ Criminalité et délinquance enregistrée en France en 2010, INHESJ.

⁸⁰ Enquête INHES/OND 2009.

⁸¹ Les violences faites aux femmes, INSEE Première, Février 2008.

⁸² Définition : toute intervention pratiquée sur les organes génitaux féminins, sans raison médicale, notamment l’excision et l’infibulation.

⁸³ Définition : tout mariage dans lequel l’un au moins des conjoints se marie contre son gré sous pression familiale, chantage ou menaces, et parfois violences physiques.

⁸⁴ Ce sont en effet les 6 régions dans lesquelles les populations concernées ont été le plus identifiées. Trois nouvelles régions, les Pays de la Loire, le Poitou-Charentes et la Champagne-Ardenne rejoignent depuis peu les précédentes, suite à l’installation de nouvelles populations originaires des pays à risque. Sources : *Rapport final* Volet quantitatif du projet Excision et Handicap (ExH) Excision et Handicap (ExH) : Mesure des lésions et traumatismes et évaluation des besoins en chirurgie réparatrice Armelle Andro - Marie Lesclingand – Emmanuelle Cambois, Christelle Cirbeau, INED, mars 2009.

- 53 000 femmes adultes seraient excisées en France. Au moins 3 jeunes filles sur 10 vivant en France venant, ou dont les parents viennent, des pays où se pratiquent les mutilations sexuelles féminines sont concernées par un risque d'excision⁸⁵ (enquête INED 2007).

L'excision pose deux problèmes de santé publique : la prévention de l'excision des filles soumises au risque et la prise en charge des femmes mutilées.

- Selon la première étude statistique réalisée en France sur les mariages forcés en 2010 par l'INED:⁸⁶ les femmes immigrées ayant entre 51 et 60 ans en 2008 sont 9 % à s'être mariées ainsi contre leur gré lors de leur première union. La fréquence est moindre chez les immigrées plus jeunes (2 % pour les 26-30 ans) et chez les filles d'immigrés (1 % des 26-30 ans).

Les immigrées originaires des pays où le célibat est réprouvé et la sexualité pré-maritale prohibée, comme la Turquie, le Maghreb et l'Afrique sahélienne, sont les premières concernées par les mariages non consentis.

- 70 000 adolescentes de 10 à 18 ans seraient potentiellement menacées de mariage forcé en Ile-de-France, et dans six départements à forte population immigrée, Nord, Oise, Seine-Maritime, Eure, Rhône, Bouches-du-Rhône, selon une estimation de la Fédération GAMS- Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles, en 2003.

4. Les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail.⁸⁷

Ces violences restent encore taboues, et peu de données statistiques sont disponibles, y compris au niveau national.

- 17% des femmes (1 femme sur 6) se plaignent de pressions psychologiques au travail, 8,5% d'agressions verbales (selon l'enquête ENVEFF 2000).
- 2 % des femmes dénoncent des agressions (attouchements, tentatives de viol et viol) et du harcèlement d'ordre sexuel (avances, attouchements, exhibitionnisme...) selon l'enquête ENVEFF 2000.

Cependant, une **étude inédite a été réalisée en 2006 par questionnaire auprès des salariées de Seine-Saint-Denis** en lien avec les associations de médecine du travail, l'UT DIRECCTE et la chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité ; permettant d'affiner les données disponibles.

- 14% des femmes ont déclaré avoir été confrontées à de la pornographie sur le lieu de travail (calendriers pour 6%, et messages électroniques pour 6%)
- 21% des femmes âgées de moins de 25 ans ont déclaré avoir été confrontées à une attitude insistante ou gênante, voire des gestes déplacés (toucher le cou, les cheveux...) au cours de l'année passée.

⁸⁵ Les mutilations sexuelles féminines : le point sur la situation en France et en Ile-de-France, *Population et Société*, n° 438, Octobre 2007.

⁸⁶ Population et Société, vol. 479, juin 2011- INED

⁸⁷ Définition : les violences au travail se traduisent par un harcèlement moral et /ou sexuel exercés par une personne sur une autre dans le cadre du travail.

- 2,4 % des femmes ont déclaré avoir été touchées aux fesses, aux seins ou aux cuisses contre leur gré au cours de l'année passée, et 0,8% à plusieurs reprises. Cela représente 2 500 à 4 500 femmes (rapporté au nombre de salariées en Seine-Saint-Denis) sur une année. Ce chiffre est de 8,1% pour les salariées du secteur médico-social.
- 0,6 % des femmes ont déclaré avoir subi un rapport sexuel contre leur gré (viol) au cours de l'année passée, dans le cadre du travail ; soit 300 à 1 500 femmes au cours d'une seule année.

Une étude sur le même modèle est actuellement en cours en Essonne coordonnée par l'UT DIRECCTE 91 et la DIRECCTE, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la DDCS, le Conseil Général, ainsi que les associations et organisations syndicales. Les premiers résultats sont prévus pour l'automne 2012.

5. La prostitution.

Les données quantitatives font, dans ce domaine, grandement défaut. Fournir une évaluation quantitative précise du phénomène prostitutionnel aujourd'hui en France est un exercice périlleux. En effet, il n'existe pas une forme unique de prostitution, mais des pratiques prostitutionnelles diverses, allant de la prostitution de rue à la prostitution par Internet, exercée de façon continue ou au contraire occasionnelle.

L'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) est le seul organisme public à évaluer quantitativement la prostitution en France.

- Il y aurait ainsi, d'après cet office entre **18 000 et 20 000 personnes prostituées en France aujourd'hui**.⁸⁸
- Les recensements ponctuels effectués, dans la rue, par la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne (DSPAP) de la préfecture de police de Paris ne portent que sur la prostitution de rue. Il ressort du recensement du 1er octobre 2010 qu'il y aurait eu, ce jour précis, 837 personnes prostituées dans les rues de Paris. Toutefois, la prostitution étant par nature une activité masquée, ce chiffre est nécessairement inférieur à la réalité.
- Par ailleurs, la périphérie de Paris qui abrite, depuis la création de l'incrimination du racolage en 2003 de plus en plus de personnes prostituées qui exerçaient auparavant à Paris *intra muros*.

⁸⁸ Ce chiffre est issu, selon le ministre de l'Intérieur, du croisement de diverses données : le nombre de personnes mises en cause pour racolage par la police nationale, le nombre de victimes de traite des êtres humains ou de proxénétisme identifiées dans des procédures judiciaires et les évaluations issues du monde associatif.

2. Cadrage politique de l'action interministérielle pour l'égalité Femmes / Hommes en Ile de France.

La mise en œuvre de la politique interministérielle pour l'égalité femmes/hommes fait l'objet, en Île-de-France, d'ores et déjà de plusieurs plans d'actions, programmes pluriannuels et conventions cadres spécifiques ou intégrant l'égalité femmes/hommes de manière transversale.

Le PRSEFH prend appui sur ces documents stratégiques qu'il renforce et enrichit à travers à de nouveaux partenariats.

- **LE PROJET D'ACTION STRATEGIQUE DE L'ETAT (P.A.S.E.)** (2011-2013) intègre la déclinaison du Plan d'action interministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **LE PLAN PLURIANNUEL D'EGALITE D'ACCES DANS L'EMPLOI ET DANS LE TRAVAIL** (2009-2012), lancé en 2009, suite à la déclaration commune signée par le Préfet de Région et les partenaires sociaux, privilégie le dialogue social et le développement de la négociation collective dans l'entreprise sur 4 axes dont celui sur « Agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes » (en cours de renouvellement).
- **LES PROGRAMMES OPERATIONNELS EUROPEENS** (FSE/FEADER/FEDER) (2007-2013). Un appel à projet spécifique du FSE sur l'axe 2 – sous-mesure 222, mobilise depuis 2008 des crédits pour l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'égalité salariale et professionnelle et l'articulation des temps de vie.
- **LES CONVENTIONS-CADRE REGIONALES PLURIANNUELLES** signées respectivement en Mai et Juillet 2010 entre le Préfet de Région – Pôle Emploi – OPCA Transports et OPTILE d'une part, et la Chambre Nationale des Services ambulanciers d'autre part, relatives aux **Contrats pour la mixité des emplois**.
- **LA CONVENTION REGIONALE SUR L'EGALITE FILLES/GARCONS dans le système éducatif** signée le 27 janvier 2010 entre le Préfet de Région, le Président du Conseil Régional d'Ile-de-France et les Recteurs des 3 académies, dont le plan d'action a été validé par le comité de pilotage régional le 22 novembre 2010 (elle devrait être renouvelée en 2012). La stratégie régionale vise à amplifier et soutenir le développement d'actions tant sur l'élargissement des choix professionnel-le-s, la prévention et la lutte contre les comportements sexistes, que sur la formation des professionnel-le-s.
- **LE CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE** (2011-2013) signé par le Président du Conseil Régional d'Île-de-France, le Préfet de la Région Île-de-

France, Préfet de Paris, le recteur de l'académie de Créteil, le recteur de l'académie de Versailles, le recteur de l'académie de Paris et la directrice de la DRIAAF. Il intègre un objectif de mixité et prévoit de faire progresser la part des jeunes femmes en apprentissage, aujourd'hui de 39 % à 50 % en 2015.

- **LE PROGRAMME REGIONAL D'INSERTION DES POPULATIONS IMMIGREES (PRIPI)** (2011-2013) qui comprend des actions spécifiques en faveur des femmes immigrées et un objectif transversal d'égalité femmes /hommes intégré aux fiches actions.
- **LA MISE EN ŒUVRE DU 3^{ème} PLAN INTERMINISTERIEL DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES** (2011-2013).
- **LE PLAN REGIONAL DE SANTE (PRS)**, en cours d'élaboration et en particulier le **Schéma de Prévention** en cours de rédaction qui prévoit des actions de prévention des comportements et de lutte contre les violences sexistes ainsi que la promotion de l'information sur la contraception et l'IVG
- **LA CONVENTION ARS/DRJSCS/DRIHL** (en cours d'élaboration)
- **LA CONVENTION PREFECTURE DE REGION - DRDFE/ DIRECTION INTERREGIONALE DES SERVICES PENITENTIAIRES** (en cours de signature).

3. LES ORIENTATIONS REGIONALES.

En Ile-de-France, la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes se décline en **9 objectifs articulés** autour de **deux axes stratégiques** :

- 5 objectifs prioritaires pour l'égalité dans la vie professionnelle, économique, sociale et politique d'une part ;
- 4 objectifs prioritaires dans le domaine de la promotion des droits, prévention et lutte contre les violences d'autre part.

A ces deux champs d'intervention s'ajoutent **trois objectifs prioritaires transversaux** qui concernent l'ensemble des partenaires et des politiques qu'ils/elles portent : la production de données statistiques sexuées permettant d'établir des diagnostics sexués ; l'intégration dans les programmes européens, régionaux et locaux de l'égalité entre les femmes et les hommes de façon systématique (et identifier des indicateurs pour l'évaluer) ; et enfin l'intégration du genre dans la gestion des Ressources Humaines à travers la mobilisation des services RH en interne aux organisations. Ce dernier objectif constitue un axe fort de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes en Ile-de-France pour 2012-2014.

Enfin, la lutte contre les stéréotypes de genre, qui sont à la base de tous les mécanismes d'inégalités, se retrouve dans les deux axes stratégiques et les actions qui y sont adossées. L'objectif essentiel de la politique pour les droits des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes est le changement durable des mentalités, en s'attaquant aux préjugés attachés tant aux représentations du féminin qu'aux représentations du masculin. La diversification des choix d'orientation, la mixité des métiers aussi bien que la prévention des violences sexistes (pour ne citer que ces trois exemples) nécessitent en effet de déconstruire les stéréotypes sexistes - et ce dès le plus jeune âge, et que ce soit à l'école, à la famille, dans le monde du travail - assignant les filles et les garçons ; les femmes et les hommes dans des catégories qui limitent leur choix, et/ou leur potentiel et/ou porte atteinte à leur dignité. A ce titre, l'objectif de lutte contre les stéréotypes irrigue toutes les actions présentées dans le Plan, et n'a donc pas été identifié comme un objectif isolé dans le PRSEFH.

3.1. LES AXES TRANSVERSAUX.

L'ensemble des partenaires du PRSEFH sont invités à apporter leur contribution à la mise en œuvre de chacun des trois objectifs transversaux visant à rendre effective la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques : la production et l'analyse de données sexuées dans chaque domaine de politique publique, qui est un préalable indispensable à l'intégration du genre ; la prise en compte systématique de l'égalité femmes-hommes dans les programmes et contractualisations ; et enfin la mobilisation des services RH en interne pour ériger l'Etat en employeur exemplaire.

3.1. A. Améliorer la connaissance de la thématique et produire des données sexuées (Objectif 1):

La production de données sexuées permet de rendre visible la place respective des hommes et des femmes dans les politiques publiques. A cet effet, la circulaire du Premier ministre, en date du 8 mars 2000, relative à la tenue de statistiques sexuées dans tous les domaines concernés par les politiques publiques,⁸⁹ devait permettre de mettre en œuvre de manière transversale et coordonnée un appareil d'observation statistique permanent. La mise en place de statistiques sexuées systématique bute cependant sur des obstacles techniques, mais aussi des résistances de diverses natures. De plus, les statistiques sexuées existent parfois, mais restent inexploitées.

C'est pourtant une première étape indispensable afin de rendre visible et mesurer la place respective des femmes et des hommes dans les différents domaines, prendre en compte leurs besoins spécifiques, identifier des objectifs, et déterminer des indicateurs de suivi de l'action.

L'absence de données sexuées est préjudiciable à plusieurs titres :

- d'éventuelles particularités, atouts, difficultés ou disparités ne sont pas mises en évidence
- cela peut aboutir à une sous-estimation du poids et du rôle des femmes.
- cela contribue à l'invisibilité des inégalités entre femmes et hommes, et donc à leur reproduction.

Dans cette perspective, l'ensemble des services est invité à apporter leur contribution à ce volet du PRSEFH d'Ile-de-France pour :

- **garantir et améliorer** la production systématique de données statistiques sexuées.
- **produire des travaux spécifiques analysant les données produites/ collectées**, donnant lieu à des publications régulières sur différents thèmes tels que l'emploi, la création d'entreprise, la vie associative et sportive, l'accès aux droits, la santé, la précarité.
- **mettre à disposition** de l'ensemble des acteur-ric-e-s publics et privés, régulièrement et de façon systématique, ces données et ces travaux.

Ces engagements participent à la mise en œuvre dans les différentes sphères de la société, d'une politique publique plus pertinente.

Plusieurs partenaires s'engagent de façon spécifique sur la collecte et l'analyse de données sexuées :

- sur l'orientation des filles et des garçons (cf. Fiche rectorats n°1) et sur les apprenti-e-s des CFA (cf. Fiche CRMA n°6, cf. fiche CRCI n°9)
- sur l'emploi des femmes en Ile-de-France (cf. Fiche CRIF/DRDFE n°2, cf. fiche DR INSEE n° 5), qui a donné lieu à la publication d'une brochure régionale, qui pourrait être déclinée dans les départements (cf. fiche DRDFE/chargées de mission aux Droits des femmes et à l'égalité n°3)
- sur la politique de la ville, l'intégration, la jeunesse, la vie associative et sportive (cf. Fiche DRJSCS n°7).
- sur les saisines du Défenseur des Droits (cf. Fiche Défenseur des Droits n°4)

⁸⁹ Circulaire du 8 mars 2000 relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'Etat pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes.

Par ailleurs, le PRSEFH devrait permettre un partenariat accru avec la DR INSEE (*cf. Fiche DR INSEE n°5*). Enfin, à travers l'Institut Emilie du Châtelet, le Conseil Régional d'Île-de-France (*cf. fiche CRIF n°8*) a pour objectifs la promotion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre leur intégration au corpus des savoirs communs, le développement de ces recherches dans toutes les disciplines, la multiplication des enseignements sur ces synergies entre les acteur-ice-s sociaux, économiques, politiques, associatifs et institutionnels.

Axe transversal	Ile de France	2012 -2014
AXE	TERRITOIRE	CALENDRIER
Objectif 1 : Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques)		
<u>Fiche action 1 :</u> L'orientation des filles et des garçons dans les trois académies franciliennes	<u>Objectifs :</u> Faire régulièrement l'état des lieux régional de l'orientation des filles et des garçons en fonction des filières de formation. Mettre en perspective avec l'insertion professionnelle et les secteurs porteurs. <u>Public :</u> Diffusion de ces données auprès des professionnel-le-s de l'éducation nationale, des parents, des jeunes filles et garçons et plus généralement du grand public	
<u>Pilote :</u> Rectorat de Créteil, Rectorat de Versailles, Rectorat de Paris	<u>Moyens mis en œuvre et partenaires :</u> Les données sont produites par les rectorats et leurs services statistiques.	
<u>Fiche action 2 :</u> Mise à disposition de données sexuées dans tous les dispositifs et projets soutenus par la Région	<u>Objectifs :</u> Diffuser une information claire sur la situation de l'emploi des femmes Sensibiliser les professionnel-le-s aux inégalités professionnelles. <u>Public :</u> Les partenaires de l'emploi, les associations mais aussi plus largement le grand public à l'occasion de colloques sur l'égalité professionnelle	
<u>Pilote :</u> Conseil Régional d'Ile de France	<u>Moyens mis en œuvre</u> Le document est réalisé avec l'expertise des économistes de l'IAU <u>Partenaires :</u> IAU, DRDFE	
<u>Fiche action 3. :</u> Femmes Actives dans les départements 2012	<u>Objectifs :</u> Diffuser une meilleure connaissance de la situation des femmes en emploi dans chaque département.	
<u>Pilote :</u> DRDFE Chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	<u>Moyens mis en œuvre et partenaires :</u> A définir	
<u>Fiche action 4. :</u> Données générées sur la saisine du Défenseur des Droits	<u>Objectifs :</u> Introduire dans les documents de saisine informatique le critère « sexe » du réclamant afin de pouvoir, ultérieurement faire des tris sur ce critère. <u>Public :</u> Diffusion auprès des professionnel-le-s	
<u>Pilote :</u> Défenseurs des droits	<u>Moyens mis en œuvre et partenaires :</u> A définir	

<u>Fiche action 5 :</u> Inégalités salariales entre les femmes et les hommes	<u>Objectifs :</u> Améliorer la connaissance des inégalités salariales. <u>Public :</u> Diffusion au grand public
<u>Publics :</u> DR Insee	<u>Moyens mis en œuvre et partenaires :</u> 2 personnes (durée : 6 jours)
<u>Fiche action 6 :</u> Etudes genrées par métier et par niveaux dans les CFA des CMA	<u>Objectifs :</u> Développer la connaissance des choix professionnels par genre, par métiers et par niveaux pour la construction d'un diagnostic. <u>Public :</u> Diffusion d'abord dans le cadre de La CRMA et des partenaires.
<u>Pilote :</u> CRMA	<u>Moyens mis en œuvre et partenaires :</u> Mobilisation d'un-e chargé-e d'études pour la conduite de l'étude statistique. <u>Partenaires :</u> CMA départementales
<u>Fiche action 7 :</u> Collecte les données dans la politique de jeunesse, sports et cohésion sociale	<u>Objectifs :</u> Améliorer la connaissance de la situation des femmes et des hommes dans les différents champs de compétences de la DRJSCS. <u>Publics :</u> professionnel-le-s
<u>Pilote :</u> DRJSCS	<u>Moyens :</u> référent-es par pôle <u>Partenaires :</u> DRDFE
<u>Fiche action 8 :</u> Soutien au Domaine d'Intérêt Majeur (DIM) : problématiques du genre	<u>Objectifs :</u> la promotion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre leur intégration au corpus des savoirs communs, le développement de ces recherches dans toutes les disciplines, la multiplication des enseignements sur ces synergies entre les acteur-ric-e-s sociaux, économiques, politiques, associatifs et institutionnels. <u>Publics :</u>
<u>Pilote :</u> Conseil Régional d'Ile de France	<u>Moyens :</u> le montant de la subvention de 2006 à 2009 est de 3 288 980 € en fonctionnement <u>Partenaires :</u> Le Muséum National d'Histoire Naturelle L'Université Paris7- Denis Diderot, l'Université Paris X-Nanterre, l'Université Paris-Sud XI, le CNRS, département « homme et société », l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED), ...
<u>Fiche action 9 :</u> Etude statistique genrée par métiers et par niveaux au sein des CFA des CCI	<u>Objectifs :</u> Mieux cibler les actions de promotion de l'apprentissage des CCI en fonction du public féminin ou masculin <u>Publics :</u>
<u>Pilote :</u> Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie	<u>Moyens :</u> <u>Partenaires :</u> CCI départementales, missions locales, collègues

3.1. B. Intégrer l'égalité dans les différents programmes locaux, régionaux et européens (Objectif 2)

La politique interministérielle d'égalité femmes /hommes repose sur la double approche, il apparaît essentiel de prendre en compte à tous les niveaux et dans toutes les politiques, l'égalité entre les femmes et les hommes (*gender mainstreaming* ou démarche intégrée de l'égalité définie comme la prise en compte systématique des différences entre les situations et les besoins des femmes et des hommes). En conséquence, avant toute prise de décision il est nécessaire d'analyser les retombées possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes.

Cette démarche intégrée est complémentaire de l'adoption de mesures spécifiques en faveur du public féminin.

Au-delà de la réalisation de diagnostics sexués nécessaires à la conception des politiques publiques, il apparaît essentiel de veiller au respect du principe de l'égalité femmes/hommes dans les différentes phases.

CONCEPTION DES PROGRAMMES	REALISATION ET SUIVI DES ACTIONS S'INSCRIVANT DANS CES PROGRAMMES	BILAN ET EVALUATION DES ACTIONS S'INSCRIVANT DANS CES PROGRAMMES
- Développer les compétences en interne et associer les partenaires (désignation de référent-e-s, sensibilisation, formation des acteur-ric-e-s)		
<i>Par exemple :</i> - Suite aux résultats du diagnostic, définir des objectifs (quantitatifs et qualitatifs) qui répondent aux inégalités constatées - Définir les actions et identifier des indicateurs d'impact différencié sur les femmes et les hommes - intégrer le principe de l'égalité dans les appels à projets	<i>Par exemple :</i> - Définir des indicateurs de suivi - Réaliser des bilans intermédiaires des actions - Identifier les obstacles et proposer, mettre en œuvre des actions correctrices si également les objectifs fixés en termes d'égalité femmes/hommes ne sont pas atteints	<i>Par exemple :</i> - Demander des éléments de bilan spécifiques - Evaluer l'impact des actions - Les résultats obtenus en matière d'égalité femmes/hommes répondent-ils aux objectifs fixés initialement - Définir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant d'évaluer les actions - Si les résultats sont positifs en terme d'égalité femmes/hommes, valoriser les bonnes pratiques

- Les projets européens :

La nouvelle stratégie Europe 2020 fixe deux objectifs quantifiés : augmenter le taux d'emploi à 75% pour les femmes et pour les hommes d'ici 2020 et supprimer les écarts de rémunération.

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'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 pour 2007-2013.

Une évaluation de la prise en compte de cette priorité dans la mise en œuvre du programme opérationnel FSE réalisée en 2010 par le Cabinet Amnyos/Edater à la demande de la DGEFP dans 4 régions proactives dont l'Île de France a permis de valoriser les bonnes pratiques et de définir des préconisations pour renforcer la prise en compte de cette priorité. Le PRSEFH s'inscrit dans cette perspective.

Afin de veiller à ce que les actions contribuent à la mise en œuvre de ce principe ou n'aillent pas à son encontre, le PRSEFH propose plusieurs initiatives de sensibilisation et de formation :

- Concernant les 3 fonds européens (FEDER, FEADER et FSE)

Un partenariat important avec les services instructeurs des trois fonds européens, devrait permettre la publication en 2012 d'une plaquette inter fonds illustrant la prise en compte de l'égalité femmes/hommes à travers différents projets financés (cf. Fiche Bureau des affaires européennes/ DRIAAP / DRDFE /CRIF / DIRECCTE n°10).

- Dans le cadre du FEDER, le bureau des affaires européennes en partenariat avec la DRDFE organisera plusieurs sessions de sensibilisation des services instructeurs et des porteurs de projet (cf. Fiche Bureau des affaires européennes-Préfecture de Région Île-de-France n°11).
- Dans le FSE, l'égalité femmes/hommes constitue aujourd'hui **un principe d'intervention du fonds**, lui conférant **un caractère obligatoire**. Le PRSEFH propose un cadre d'actions permettant cette prise en compte réelle au travers de plusieurs engagements.
- L'intégration du caractère obligatoire de la priorité transversale dans le Programme Opérationnel.
- La DRDFE apporte son expertise dans l'instruction des dossiers de la sous-mesure 4.2.3. et la participation au comité de sélection. Il est aussi envisagé de sensibiliser les membres du comité de sélection des dossiers 4.2.3. à la question de l'égalité femmes/hommes, ainsi que les porteurs de projets. Les modalités de cette collaboration avec le FONJEP, organisme gestionnaire de la mesure, reste à définir.
- Le lancement tous les ans depuis 2008 d'un appel à projet spécifique sur « l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail », sous mesure 2.2.2. La maquette régionale totale allouée à cette sous-mesure s'élève à 4 200 000 euros, pour le programme 2007-2013 : Pour 2012, l'appel à projet spécifique a été renouvelé par le service FSE de la DIRECCTE. L'appel à projets a été co-écrit avec la DRDFE. En 2012, il met l'accent sur:
 - L'accompagnement des entreprises des démarches d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes

- Le développement d'actions innovantes favorisant l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale au sein des entreprises
- La DRDFE co-instruit les dossiers régionaux s'inscrivant dans cet appel à projets. De plus, un certain nombre de projets spécifiques en faveur des femmes peuvent s'inscrire dans tous les autres axes du FSE.

La méthodologie et les initiatives mises en place dans le cadre du FSE et plus globalement des fonds européens, peuvent être transférées dans les autres programmes régionaux et locaux pour une meilleure intégration de l'égalité femmes/hommes.

- Des programmes régionaux

D'autres services de l'Etat ont engagé des actions visant une meilleure intégration de l'égalité femmes-hommes à différents niveaux.

La DRRT (cf. fiche DRRT n°12) envisage de s'appuyer dans les structures impliquées dans le CPER pour la diffusion de la culture scientifique à destination des scolaires, en privilégiant les filières où il y a peu de femmes.

La **Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2010-2012)** a fixé un comité de pilotage et des groupes de travail inter-académiques organisés conjointement avec la DRDFE et le Conseil régional, pour le suivi et la mise en œuvre des orientations de la Convention. En 2012, plusieurs actions sont en cours (dont une sur les données statistiques sur l'orientation des filles et des garçons, cf. Fiche Rectorats n°1).

Deux actions phares couvrent les trois objectifs de la Convention et contribuent à la généralisation de la prise en compte de l'égalité filles-garçons par tous les acteur-ice-s du système éducatif :

- un recensement de la diversité des actions sur l'égalité filles-garçons dans les établissements franciliens d'enseignement primaire et secondaire (à travers l'envoi d'un questionnaire et/ou l'harmonisation de données collectées notamment par les infirmier-ère-s scolaires, les CESC). (Cf. Fiche action Rectorats n°17)
- la réalisation et diffusion aux chef-fe-s d'établissement et directeur-ice-s d'école d'un « Mémento » visant à faciliter la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans les projets d'établissement et d'école. (Cf. Fiche Rectorats n°18).

Par ailleurs, même si l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu fort dans chacune des missions de la DRJSCS, il est encore difficile de dresser un état des lieux précis de ce qui est fait en la matière. Comme étape préalable, **la DRJSCS va nommer des référents-e-s thématiques** (sports, jeunesse et vie associative, intégration, politique de la ville, ressources humaines, et observation) qui vont chacun pouvoir mettre en place les conditions de réalisation de ces diagnostics (cf. Fiche DRJSCS n°16).

De la même manière, le Défenseur des Droits va travailler à intégrer l'égalité femmes/hommes dans toutes leurs interventions notamment dans le cadre des plans de lutte contre les discriminations (cf. Fiche Défenseur Des Droits n°15).

Le Conseil Régional d'Île-de-France a pour sa part, depuis 2010, lancé un appel à projet spécifique sur le thème de l'égalité professionnelle (cf. fiches CRIF n°14).

Enfin, la **Direction Régionale des Affaires culturelles** (DRAC), en cohérence avec les impulsions de son Ministère, a entamé cette année une réflexion sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes qui se traduit par un travail d'observation statistique. Dans le cadre d'un échange suivi avec le collectif hommes/femmes de la région Ile-de-France sur les conditions d'observation et d'évaluation des dispositifs nationaux de soutien aux équipes artistiques afin d'améliorer la connaissance statistique de la présence des responsables hommes ou femmes des équipes.

Le Ministère de la culture et de la communication a en effet engagé un travail d'observation notamment au travers du rapport de l'inspectrice Reine Prat, assorti de préconisations concernant la représentation des femmes dans les postes de direction et conseils d'administration des institutions du spectacle vivant.

Axe transversal	Ile de France	2012 -2014
AXE	TERRITOIRE	CALENDRIER
Objectif 2 : Intégrer l'égalité dans la mise en œuvre des programmes européens, régionaux et locaux		
<u>Fiche action 10 :</u> Plaquette inter fonds	<u>Objectifs :</u> Permettre une meilleure prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans la mise en œuvre des fonds européens <u>Public :</u> La plaquette fera l'objet d'une diffusion au grand public mais aussi plus particulièrement aux porteurs de projets, Organismes Intermédiaires et services instructeurs.	
<u>Pilote :</u> Bureau des affaires européennes, CRIF, DRIAAF, DIRECCTE, DRDFE	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Un comité de rédaction constitué de : les équipes chargées de la communication Inter-fonds (DRIAAF, bureau des affaires européennes, DIRECCTE), la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité la mission égalité femmes hommes du Conseil régional éditée par un prestataire extérieur et financement sur le FSE / FEDER <u>Partenaires :</u> CRIF, DRIAAF, DIRECCTE, DRDFE	
<u>Fiche action 11 :</u> Sensibilisation des porteurs de projets FEDER et des services instructeurs	<u>Objectifs :</u> Permettre une meilleure prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans la mise en œuvre du FEDER Sensibiliser les acteurs (bénéficiaires potentiels de fonds FEDER et services instructeurs) sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. <u>Public :</u> Les porteurs de projets FEDER et services instructeurs.	
<u>Pilote :</u> Bureau des affaires européennes- Préfecture de Région d'Île-de-France	<u>Moyens mis en œuvre</u> A définir <u>Partenaires :</u> DRDFE	
<u>Fiche action 12 :</u> Diffusion de la culture scientifique par les structures impliquées dans le CPER 2007-2013	<u>Objectifs:</u> Impliquer les organismes conventionnés dans les enjeux d'égalité femmes/hommes dans le domaine scientifique Sensibiliser les jeunes filles aux carrières scientifiques. <u>Public :</u> Les filles dans le système scolaire	
<u>Pilote:</u> DRRT	<u>Moyens mis en œuvre</u> Actions indiquées dans la convention en contrepartie de l'aide financière. <u>Partenaires :</u> Laboratoires et organismes conventionnés.	
<u>Fiche action 13 :</u>	<u>Objectifs :</u> Permettre une meilleure intégration de l'égalité	

Norme HQS : Haute Qualité Sociale	femmes/hommes dans les différents programmes du Conseil Régional d'Ile de France <u>Public :</u> Les bénéficiaires de financement du Conseil Régional d'Ile de France
<u>Pilote:</u> Conseil Régional d'Ile de France	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Groupe de travail HQS qui regroupe des référent-e-s des services de la Région. <u>Partenaires :</u> Partenaires sociaux et entreprises
<u>Fiche action 14 :</u> Appel à projets : promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<u>Objectifs :</u> Soutenir et accompagner les projets innovants sur les territoires en faveur de l'égalité professionnelle. <u>Public :</u> Les associations et structures agissant sur les différents territoires sur le thème de l'appel à projets
<u>Pilote:</u> Conseil Régional d'Île-de-France	<u>Moyens mis en œuvre :</u> La ligne budgétaire de cet appel à projet s'élève à 500 000 euros. <u>Partenaires :</u> En tant que membre du jury de sélection des dossiers, DIRECCTE, DRDFE, DRJSCS, ARACT
<u>Fiche action 15 :</u> Intégrer l'égalité femmes/hommes dans toutes les interventions du Défenseur des Droits	<u>Objectifs :</u> Intégrer cette dimension dans toutes les interventions faites auprès des partenaires du DDD notamment dans le cadre des plans de lutte contre les discriminations. <u>Public :</u>
<u>Pilote :</u> Défenseur des Droits	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u>
<u>Fiche action 16 :</u> Intégrer l'égalité femmes / hommes dans tous les programmes de la DRJSCS	<u>Objectifs:</u> - Désignation et formation de 5 référent-e-s pour chaque pôle/mission au sein de la DR. - Sensibilisation /formation des instructeurs de dossiers au principe de l'égalité femme/homme. - Réaliser un bilan genré des actions financées sur les différents dispositifs (public bénéficiaire, et impact différencié femmes/hommes).
<u>Pilote :</u> DRJSCS	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Référent-e-s nommé-e-s par pôle ou mission. <u>Partenaires :</u> DRDFE
<u>Fiche action 17 :</u> Mémento pour les chef-fe-s d'établissement et directeur-ice-s d'école « Mettre en place des actions pour favoriser l'égalité Filles-Garçons »	<u>Objectifs :</u> - Accompagner l'intégration de l'égalité filles-garçons comme axe transversal des projets d'établissement - Favoriser la mise en place d'actions cohérentes et pérennes en faveur de l'égalité filles-garçons dans les établissements scolaires et écoles Associer 1 ^{er} et 2 nd degré dans le cadre de l'Ecole du Socle Ce mémento s'adresse aux niveaux primaires et secondaires.
<u>Pilote :</u> Rectorats de Créteil, Paris, et Versailles.	<u>Moyens mis en œuvre :</u> <u>Partenaires :</u> Centre Hubertine Auclert ; DRDFE
<u>Fiche action 18 :</u>	<u>Objectifs :</u>

Recensement des actions sur l'égalité filles-garçons dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire d'Ile-de-France	S'inscrivant dans la démarche de collecte des ressources dédiées réalisé par l'Egalithèque du Centre Hubertine Auclert (http://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque), il s'agit d'affiner le diagnostic sur les actions mises en œuvre dans les établissements, afin de valoriser celles qui sont innovantes, voire les modéliser, et soutenir les autres actions, voire mesurer les besoins des établissements.
<u>Pilote</u> : Rectorats de Créteil, Paris, et Versailles.	<u>Moyens mis en œuvre</u> : <u>Partenaires</u> : DRDFE, Centre Hubertine Auclert,
<u>Fiche action 19</u> Déclinaison départementale du Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes	<u>Objectifs</u> : Mise en œuvre du PRSEFH dans les départements franciliens
<u>Pilote</u> : Chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité au sein des DDCS	<u>Moyens de mise en œuvre</u> : Chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité, sous l'autorité des DDI. <u>Partenaires</u> Services de l'Etat : UT DIRECCTE, UT DRILH, UT ARS, TGI, Inspection Académique, DSPADTSP, Gendarmerie ; Chambres consulaires, partenaires sociaux économiques, etc

3.1. C. Intégrer l'égalité femmes / hommes dans la gestion des Ressources Humaines des partenaires (Objectif 3).

Etat employeur, état exemplaire pour une égalité dans les services déconcentrés de l'Etat en Ile de France

La fonction publique, comme le secteur privé est traversée par les enjeux d'égalité femmes/hommes. Depuis une dizaine d'années plusieurs rapports et études successives dressent le panorama des inégalités dans la fonction publique et proposent régulièrement des mesures.

Le 7 mars 2011, la députée Françoise Guégot a remis un rapport sur l'égalité femme/homme dans la fonction publique. Elle y fait état de constats chiffrés mais aussi de pistes de travail pour améliorer la situation en matière de :

- recrutement
- formation professionnelle
- parcours et d'évolution de carrière
- accès au poste à responsabilité
- rémunération
- d'articulation des temps de vie
- temps partiel

Les actions à mettre en place répondent à deux principes : combattre les stéréotypes et valoriser les parcours professionnels au féminin.

Ces actions trouvent leur traduction au travers de mesures législatives. Ainsi, la loi Sauvadet du 12 mars 2012, relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique », comporte un volet important pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, avec l'inscription du quotas de 40% de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici 2018. Par ailleurs les négociations collectives sur un protocole d'accord sont achevées et sont désormais en cours de signature avec les organisations syndicales.

Ce protocole d'accord précise les grands axes de travail prioritaires dans le cadre des trois fonctions publiques :

1/ l'amélioration de la connaissance statistique sur l'égalité femme/homme

Pour se faire, le dialogue social sera renforcé et des outils tels que les bilans sociaux sexués devraient être systématisés. Enfin une instance supérieure « le Conseil commun de la fonction publique » devrait être mis en place et aura une fonction de contrôle du respect des textes en matière d'égalité pour l'ensemble des trois fonctions publiques.

2/ Une meilleure articulation de la vie personnelle et professionnelle

3/ l'accès des femmes à l'encadrement supérieur

Plusieurs ministères ont pris de l'avance sur ce thème et ont d'ores et déjà effectué des diagnostics et défini des plans d'actions : Ministère de l'intérieur, de l'outre-Mer, des collectivités territoriales et de

l'immigration, Ministère des affaires étrangères et européennes, ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement et Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Les constats chiffrés sont là : les problématiques dans la fonction publique sont similaires à celles du secteur privé (cf. état des lieux Fonction publique). Malgré un certain nombre de mesures, des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent. Or l'Etat est en mesure d'agir directement, en tant qu'employeur. Il peut devenir le laboratoire de pratiques innovantes susceptibles, par leur diffusion, de modifier profondément notre société dans toutes ses sphères.

Le PRSEFH d'Ile de France encourage les services publics de l'Etat dans la mise en œuvre de ces mesures concrètes en faveur de l'égalité femmes/hommes.

En mobilisant plusieurs services sur le sujet, le PRSEFH

- **participe** à la diffusion de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes/hommes, au sein d'un Etat rendu exemplaire :
 - Elaboration de diagnostic et de bilans sociaux sexués
 - Diffusion d'une culture de l'égalité
 - Mise en œuvre de plan d'actions de réduction, puis d'élimination des écarts
 - Suivi et évaluation des actions.

Une offre de service (cf. fiche Plateforme RH n°20) a été définie par la Plateforme RH et la DRDFE pour accompagner les services de l'ETAT dans ces différentes étapes. La Plateforme RH déploiera cette offre à travers ces différents réseaux pour mobiliser l'ensemble des services RH des directions régionales.

D'ores et déjà, un certain nombre de ces directions se sont inscrites dans cette démarche : DRIA AF (cf. fiche n°24), DRIEE, DRIEA et DRIHL (cf. fiche n°22, cf. fiche DRIEA n° 23), ARS (cf. fiche n°21),

- **encourage** plus largement les institutions et les partenaires socio-économiques du plan dans cette démarche interne : cf. fiche DAFCO n° 26, cf. fiche Défenseurs Des Droits n°25, cf. fiche action CFE-CGC n°27, cf. fiche DR INSEE n° 28.

Axe transversal	Ile de France	2012 -2014
AXE	TERRITOIRE	CALENDRIER
Objectif 3 : Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des partenaires du plan		
<u>Fiche action 20 :</u> Accompagner les services de l'Etat à l'égalité professionnelle	<u>Objectifs :</u> Réaliser l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique <u>Public :</u> Les agents des services déconcentrés de l'ETAT Les agents des agences qui souhaitent s'inscrire dans la démarche	
<u>Pilote:</u> Plateforme RH	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u> DRDFE	
<u>Fiche action 21 :</u> Développement de l'égalité femmes / hommes au sein de l'agence au niveau de tous les process RH	<u>Objectifs:</u> Lutter contre les stéréotypes <u>Public :</u> Les agents de l'ARS	
<u>Pilote :</u> ARS	<u>Moyens mis en œuvre</u> Les agents de l'ARS <u>Partenaires :</u> DRH-AG de l'ARS IDF Organismes de formation Associations spécialisées	
<u>Fiche action 22 :</u> Réaliser un diagnostic interne	<u>Objectifs :</u> Faire un diagnostic sexué, notamment des postes d'encadrement, sur la zone de gouvernance MEDDTL de l'Ile de France. <u>Public :</u> Les agents des 3 directions régionales.	
<u>Pilote :</u> DRIEE, DRIEA et DRIHL	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u> Plateforme RH	
<u>Fiche action 23 :</u> Organiser une action à l'occasion de la journée internationale des femmes	<u>Objectifs :</u> Information et sensibilisation des agents des directions régionales d'Ile de France du MEDDTL à la parité et à l'égalité professionnelle <u>Public :</u> Les agents des 3 directions régionales.	
<u>Pilote :</u> DRIEA	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u> DRIEE, DRIHL	
<u>Fiche action 24 :</u> Mesurer la représentativité et l'égalité femmes/hommes au sein de la DRIAAF.	<u>Objectifs :</u> Analyser les données pour déterminer, le cas échéant, des actions à mettre en œuvre pour favoriser et renforcer l'égalité professionnelle au sein de la structure. <u>Public :</u>	

	les agents de la DRIAAF
<u>Pilote :</u> DRIAAF	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Outils statistiques GRH à définir avec le SG de la DRIAAF et la plate-forme RH de la Préfecture. Projet mené par le/la référent-e égalité F-H. <u>Partenaires :</u>
<u>Fiche action 25 :</u> Produire un bilan social sexué	<u>Objectifs :</u> Réaliser l'égalité professionnelle au sein de l'institution <u>Public :</u> les agents du Défenseur des Droits
<u>Pilote :</u> Défenseurs Des Droits	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u> A définir
<u>Fiche action 26 :</u> Sensibiliser les réseaux des GRETA d'Ile de France à l'égalité professionnelle	<u>Objectifs:</u> Sensibiliser l'ensemble des personnels des Greta de la région Ile-De-France <u>Public :</u> Le réseau des GRETA d'Ile de France
<u>Pilote :</u> DAFCO	<u>Moyens mis en œuvre</u> Consultant-e-s formateurs/formatrices du réseau déjà sensibilisé-e-s et ayant une pratique dans le domaine <u>Partenaires :</u> A définir
<u>Fiche action 27 :</u> Egalité dans le secteur public	<u>Objectifs:</u> Développer la culture de l'égalité Mettre en capacité dans la perspective de négociation les délégués syndicaux et section syndicale Permettre de manière très large à l'ensemble des salariés et agents de la fonction publique de maîtriser ces concepts. <u>Public :</u> Les adhérent-e-s de la CE-CGC De manière plus large les agent-e-s de la fonction publique.
<u>Pilote :</u> CFE-CGC	<u>Moyens mis en œuvre</u> A définir <u>Partenaires :</u>
<u>Fiche action 28 :</u> Communication interne auprès des agents de la direction régionale	<u>Objectifs :</u> sensibiliser les agent-e-s sur le sujet de la parité Hommes/femmes <u>Public :</u> Diffusion auprès des agent-e-s de la DR Insee
<u>Pilote :</u> DR Insee	<u>Moyens mis en œuvre</u> A définir <u>Partenaires :</u>

3.2. EGALITE DANS LA VIE ECONOMIQUE, PROFESSIONNELLE, POLITIQUE ET SOCIALE.

Alors qu'elles représentent plus de la moitié de la population francilienne, et près de la moitié de la population active, les femmes ne doivent pas être la variable d'ajustement notamment en période de crise économique. Réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes doit rester une priorité.

Il est essentiel d'affirmer que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu sociétal, démocratique et économique, et de se donner les moyens de relever ces défis.

La participation des femmes au marché du travail et leur réelle insertion professionnelle sont des éléments importants pour l'efficacité et la compétitivité économiques.

Un important dispositif législatif et réglementaire a été mis en place progressivement.

4 lois majeures ont fixé, de 1983 à 2010, le cadre juridique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auquel s'ajoute l'accord national interprofessionnel de 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle.

Au-delà d'une prise de conscience collective, ce cadre juridique a permis d'engranger des avancées significatives qui se sont traduites notamment par la progression de l'activité féminine (Cf. état des lieux).

Une nouvelle étape vient d'être franchie avec la **loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites (art. 99) et son décret d'application du 7 juillet 2011 qui fait obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés d'adopter un accord collectif, ou à défaut, un Plan d'actions sous peine de sanction financière applicable à partir du 1^{er} janvier 2012.

La récente **loi du 27 janvier 2011**, relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des Conseils d'administration et de surveillance devrait aussi permettre de s'attaquer très concrètement au plafond de verre.

Dans ce contexte législatif, un important travail de mobilisation a été engagé sur la région Île-de-France depuis la mise en place du Plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail pour développer le dialogue social.

Par ailleurs, l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union Européenne. La stratégie Europe 2020 a pour objectif notamment de porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans.

Elle préconise d'encourager et d'accompagner les partenaires sociaux et les entreprises à mettre en œuvre des Plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, et de promouvoir et favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Au-delà de la négociation collective, travailler sur l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur tous les champs :

- **Tout d'abord, en agissant en amont, dès la formation initiale, des jeunes filles et des garçons (objectif 4).**
- **En accompagnant les secteurs professionnels et les entreprises dans leur politique de mixité par des dispositifs spécifiques (objectif 5).**

- En favorisant l'insertion professionnelle durable des femmes entre autres de bas niveau de qualification sur le marché du travail (objectif 5).
- En facilitant la création d'entreprise par les femmes (objectif 6).
- En accompagnant les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes (objectif 7).

Les services de l'Etat, partenaires sociaux et les institutions sont depuis plusieurs années impliqués dans l'ensemble de ces axes au travers de partenariats essentiels pour faire avancer cette question.

Le **Plan Régional Stratégique d'égalité femmes/hommes** renouvelle et redynamise ces partenariats, par des actions nouvelles dans l'ensemble des domaines précités. Il est aussi l'occasion d'élargir les partenariats à de nouveaux acteurs-rice-s et de les mobiliser sur des thématiques plus transversales, tel que faciliter **l'accès des femmes aux postes à responsabilité et les rendre visibles (Objectif 8).**

3.2. A. Elargissement des choix d'orientation (Objectif 4)

Les jeunes filles connaissent une meilleure réussite scolaire que les garçons, mais n'en tirent pas parti (CF : Etat des lieux franciliens). Elles sont encore peu nombreuses à se diriger vers les écoles et les filières les plus valorisées sur le marché du travail.

Par ailleurs, un des facteurs qui explique en partie cette situation sur le marché du travail est la forte concentration des femmes sur un nombre restreint de professions : **9 professions sur 31 totalisent 75% des emplois féminins**. Employées administratives d'entreprise, agentes de services fonction publique, personnels services aux particuliers sont autant de professions où la pratique des temps partiels et/ou les niveaux de salaires sont bas.

C'est en agissant sur ce facteur structurel que l'on peut réduire les situations d'inégalités. **L'enjeu est d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle, en diversifiant les choix, et en favorisant un égal accès aux différentes formations pour une meilleure insertion dans l'emploi.**

C'est dans cet objectif, qu'est organisé chaque année, le Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles (*cf. fiche DRDFE n°29*) qui récompense tous les ans, des lycéennes de terminale qui s'orientent vers les filières scientifiques ou techniques comptant moins de 40% de filles. La DRDFE poursuit la mise en œuvre de ce prix, en 2012, en faisant de l'élargissement des partenariats avec les entreprises une priorité pour accroître le nombre de prix.

Des actions d'ampleur sont entreprises depuis plusieurs années dans le cadre de l'axe 1- Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons pour une meilleure insertion dans l'emploi – de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif. Ce travail à destination des filles et des garçons entre autre du secondaire se poursuivra avec les trois rectorats franciliens (*cf. fiche Académie de Paris, Académie de Versailles, Académie de Créteil n°1 et n°30*) et se renforcera avec la DRRT (*cf. fiche action n°31*) et la collaboration du réseau JADE (jeune ambassadeur de l'égalité) du Défenseur des Droits (*cf. fiche Défenseur des Droits n°32*).

Le Plan Régional Stratégique d'égalité femmes/hommes 2012-2014 renouvelle donc ces partenariats et marque l'engagement de plusieurs nouveaux partenaires dans une action commune : **orienter les filles vers des filières plus diversifiées en vue d'une meilleure insertion professionnelle.**

L'apprentissage est reconnu comme une des voies de formation permettant un accès efficace à l'emploi qualifié. Le COM-apprentissage est l'occasion de rappeler les enjeux tant quantitatifs (atteindre 118 000 apprenti-e-s en 2015) que qualitatifs (sécurisation des parcours) du développement de l'apprentissage. Il est aussi rappelé que l'atteinte de ces objectifs doit se faire en prenant en compte l'égalité filles /garçons.

Un objectif quantitatif de 50% de filles dans l'apprentissage (contre 39% aujourd'hui) a été fixé et les actions relatives à l'élargissement des choix professionnelles pour les jeunes filles sont tout particulièrement encouragées.

L'atteinte de ces objectifs dépend de la mobilisation des acteur-ric-e-s de l'apprentissage. Ces dernier-e-s se sont inscrit-e-s dans cette démarche dans le cadre du PRSEFH au travers d'actions à destination des élèves de collèges comme des professionnels-les (*cf. fiche CRIF n°34, cf. fiche CRMA n°33*)

Par ailleurs, un nombre encore important de jeunes sortent du système éducatif sans qualification et ces jeunes filles comme ces garçons occupent des emplois fréquemment précaires. La DRJSCS propose donc de mobiliser le réseau des BIJ, PIJ et CIDJ afin de diffuser une information sur les métiers qui s'inscrit dans une démarche de mixité (cf. fiche DRJSCS n°35).

Les actions menées dans cet objectif 4 « Elargir les choix d'orientation des filles » s'inscrivent dans une démarche au long court et dont les effets ne sont pas directement mesurable à T+1 ou 2 ans mais bien à plus long terme.

Elles nécessitent une énergie sans cesse renouvelée de la part de tous/toutes : professionnel-le-s de l'orientation, de l'enseignement, association, institutions et parents d'élèves.

Parce qu'elles renvoient voire contredisent les représentations qui nous sont transmises par l'éducation et par la société toute entière, elles nécessitent une mobilisation.

Ces actions d'élargissement des choix sont donc essentielles pour atteindre une égalité réelle entre les sexes, réduire les inégalités et venir à bout des préjugés et des stéréotypes.

Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, social et politique	Ile de France	2012-2014
AXE	TERRITOIRE	CALENDRIER

Objectif 4 : Elargissement des choix d'orientation et de métiers des filles et des garçons

<u>Fiche action 29 :</u> Prix de la Vocation Scientifique et Technique	<u>Objectifs :</u> Favoriser l'accès des filles aux filières scientifiques et techniques où elles sont peu présentes. <u>Public :</u> Les lycéennes de classe de terminale
<u>Pilote :</u> DRDFE	<u>Moyens mis en œuvre</u> Une enveloppe de 88 prix (soit 88 000 euros) auxquels s'ajoutent 18 prix accordés par la société RTE <u>Partenaires :</u> Académie de Créteil Académie de Versailles Académie de Paris RTE Universcience
<u>Fiche action 30 :</u> Ambassadrices des sciences	<u>Objectifs :</u> promouvoir les filières scientifiques et technologiques de l'enseignement supérieur auprès des lycéens et des lycéennes et d'encourager les filles à s'y orienter. <u>Public :</u> Les élèves du second degré
<u>Pilote :</u> Académie de Créteil Académie de Paris	<u>Moyens mis en œuvre</u> Rectorats pour l'organisation et la promotion de l'opération Associations partenaires pour les interventions dans les établissements volontaires <u>Partenaires :</u> Associations : Femmes Ingénieurs, Femmes et Mathématiques, Femmes et Sciences
<u>Fiche action 31 :</u> Sensibiliser les filles aux métiers scientifiques	<u>Objectifs :</u> Favoriser l'accès des filles aux formations scientifiques. <u>Public :</u> Les jeunes filles et garçons dans les collèges et les lycées
<u>Pilote :</u> DRRT	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Réalisation d'une enquête auprès des associations financées <u>Partenaires :</u> Les associations financées
<u>Fiche action 32 :</u> JADE Jeunes Ambassadeurs de l'Egalité	<u>Objectifs :</u> Sensibiliser les jeunes sur les inégalités liées à l'orientation <u>Public :</u> Les élèves de collèges
<u>Pilote :</u> Défenseur des Droits	<u>Moyens mis en œuvre</u> Le réseau des JADE et des délégués tuteurs du Défenseur

	des Droits <u>Partenaires :</u> L'Education Nationale et les Conseil Généraux
<u>Fiche action 33 :</u> Bande-Dessinée sur l'élargissement des choix d'orientation	<u>Objectifs :</u> Valoriser le choix des métiers masculins pour les femmes <u>Public :</u> Les collégien-ne-s
<u>Pilote :</u> CRMA et CFA des chambres des métiers	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Une chargée de communication de la CRMA Diffusion en ligne sur le site internet de la CRMA <u>Partenaires :</u> Les CFA des CMA Les CMA dans les départements Les missions locales Les collègues
<u>Fiche action 34 :</u> COM-Apprentissage	<u>Objectifs :</u> Favoriser l'accès des jeunes filles à l'apprentissage dans une démarche d'élargissement des choix de métier <u>Public :</u> Les jeunes filles et garçons en formation initiale
<u>Publics :</u> Conseil Régional d'Ile de France	<u>Moyens mis en œuvre :</u> <u>Partenaires :</u> DIRECCTE, CFA DRIAAF, Académie de Paris, Académie de Versailles, Académie de Créteil
<u>Fiche action 35 :</u> Mobiliser les CIDJ, BIJ, PIJ sur l'élargissement des choix d'orientation	<u>Objectifs :</u> Sensibiliser les jeunes filles à élargissement des choix d'orientation et de métiers <u>Public :</u> Les jeunes filles fréquentant les CIDJ, BIJ et PIJ
<u>Pilote :</u> DRJSCS	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Les réseaux des BIJ, PIJ, et des CIDJ <u>Partenaires :</u> DRDFE

3.2.B. Insertion professionnelle et mixité des emplois (Objectif 5)

« L'indépendance économique est indispensable aux femmes comme aux hommes pour qu'ils/elles mènent leur vie comme ils/elles l'entendent et opèrent de véritables choix. Gagner sa vie est le moyen le plus commun d'y parvenir. » (Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015)

Certaines évolutions récentes sont encourageantes. Les femmes sont ainsi toujours plus nombreuses sur le marché du travail et leur niveau d'éducation et de formation professionnelle augmente. Pourtant, des disparités demeurent dans beaucoup de domaines, ainsi elles restent surreprésentées dans des emplois moins bien rémunérés.

Par ailleurs, on constate deux évolutions récentes :

- Entre 2010 et 2011, la demande d'emploi des femmes en catégorie A, a augmenté de 6% et 5.7% pour la catégorie ABC. Si les femmes ont été plus tardivement touchées par les conséquences de la crise de 2008, elles le sont aujourd'hui plus fortement (*Cf état des lieux Demande d'emploi*).
- Sur certains territoires, l'inactivité des femmes augmente. Certaines femmes quittent le marché du travail faute de trouver un emploi (*Cf état des lieux femmes dans les quartiers ZUS*).

Hors, si la France veut atteindre les nouveaux objectifs que l'UE s'est fixé dans la stratégie 2020 c'est-à-dire 75% d'emploi pour les femmes et les hommes en 2020, il est nécessaire d'accorder une attention particulière à la participation des femmes au marché du travail et plus particulièrement celles qui sont les plus défavorisées.

Les femmes seniors, les mères célibataires, les femmes handicapées et les femmes de bas niveau de qualification (40.4% des demandeuses d'emploi ont un BEP/CAP ou moins⁹⁰) constituent le public prioritaire des différents dispositifs d'insertion professionnelle soutenus par la DRDFE. Le Plan régional Stratégique pour l'égalité femmes/hommes réaffirme cette priorité d'action (*cf. fiche DRDFE n°36*).

Les femmes issues de l'immigration constituent également un public cible. Elles sont moins actives que le reste de la population féminine et sont beaucoup plus exposées au chômage (*cf. état des lieux Femmes immigrées*) en raison entre autres de leur moindre qualification. L'identification des femmes immigrées comme un des publics prioritaires du PRIPI a permis de travailler avec la DRJSCS sur un accompagnement vers l'emploi adaptés à ce public (*cf. fiche DRJSCS n°37*).

Par ailleurs, 14.7% des demandeuses d'emploi sont issues des quartiers ZUS⁹¹, aussi un partenariat a été noué avec la DRJSCS sur l'accès à l'emploi de cette population dans le cadre de dispositif « Parrainage pour l'emploi » (*cf. fiche DRJSCS n° 38*).

⁹⁰ Dares, Pôle Emploi 2011

⁹¹ Dares, Pôle Emploi 2011

Le PRSEFH mobilise les services de l'Etat en Ile de France et aussi plus largement les acteur-rices socio-économiques autour de ces publics féminins prioritaires. Il s'agit de réduire puis d'éliminer les inégalités femmes/hommes concernant la participation des femmes au marché du travail.

L'insertion professionnelle repose largement sur les acteur-rices de droit commun que sont le Pôle Emploi, les missions locales, les maisons de l'emploi, les PLIE. Cependant, le nombre important de femmes en situation de précarité en Ile de France (souvent sur des territoires très localisés) justifie qu'une attention particulière leur soit portée au travers de dispositifs spécifiques (cf. fiche DRDFE n°36).

Ce qui caractérise l'activité des femmes en Ile de France, c'est une forte bipolarisation des femmes sur d'un côté des métiers hautement qualifiés et à forte valeur ajoutée (qui caractérise l'économie francilienne) et de l'autre des métiers encore très fortement précaires.

Le PRSEFH cristallise un certain nombre d'actions sur ces dernières catégories en raison de leur fragilité. Il intervient cependant aussi sur des populations plus qualifiées dans le cadre de partenariat plus ciblé. C'est le cas avec la DRRT et le projet portant sur les doctorantes (Cf fiche DRRT n°39).

La plupart du temps, l'insertion se fait dans des métiers traditionnellement occupés par les femmes. Encore aujourd'hui la demande d'emploi des femmes reste concentrée sur un nombre restreint de métiers :

Les femmes représentent 79.5% de la demande d'emploi dans les fonctions supports et ces métiers regroupent 23.7% de la demande d'emploi des femmes⁹².

Au total, plus 60% de la demande d'emploi des femmes en Ile de France se concentre sur 6 catégories de métiers : les fonctions supports des entreprises, les professions des arts et des spectacles, les assistantes maternelles, le nettoyage, la grande distribution/vente.

Ces métiers se caractérisent par des conditions d'emploi et de travail précaires ou difficiles : temps partiel imposé (nettoyage, grande distribution, les services aux particuliers), taux horaires peu élevé, temps de trajet important (le service aux particuliers et le nettoyage), horaires décalés : de l'intermittence à des amplitudes horaires importantes...Autant d'éléments qui créent une importante pauvreté chez les femmes, particulièrement quand elles sont en situation de monoparentalité.

Cependant, **des initiatives sont menées pour réinsérer les femmes dans des métiers où elles sont moins présentes, notamment par le biais des contrats pour la mixité.**

Le décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011 entré en vigueur depuis le 09 décembre 2011, a opéré la fusion du contrat pour la mixité et du contrat pour l'égalité professionnelle.

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'action exemplaire en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.

Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

⁹² Dares, Pôle Emploi

A ce titre, 2 conventions régionales ont permis à près de 100 femmes d'être qualifiées et de retrouver un emploi durable :

- Convention régionale pour l'accès des femmes au métier de conductrices de voyageurs, plus de 70 recrutements depuis 2010 (OPCA transports, OPTILE, Pôle Emploi, Préfecture de Région)
- Convention régionale pour l'accès des femmes au métier d'ambulancière, plus de 10 recrutements en 2011 (OPCA transports, CNSA, Pôle Emploi, Préfecture de Région)

Le PRSEFH est l'occasion de **poursuivre la mise en œuvre de ces deux conventions** mais aussi de multiplier les échanges et les partenariats avec de nouvelles branches professionnelles (cf. fiche DRDFE n°40). Certaines ont d'ores et déjà manifesté leur volonté d'intégrer la démarche de mixité dans leurs processus de recrutement.

Ainsi dans le cadre des actions en cours, un objectif d'une soixantaine de contrats pour la mixité est prévu pour 2012.

Dans le second cas, des travaux sont en cours entre la DRDFE et les représentants employeurs du secteur du froid et de la climatisation et celui des télécoms, pour aboutir à la signature de 28 contrats pour la mixité et l'égalité professionnelle.

Enfin, la DRDFE poursuivra ses partenariats ponctuels avec le secteur du bâtiment.

Au-delà de l'objectif court terme de ces conventions – permettre l'accès des femmes à une qualification et un emploi- l'enjeu à plus long terme est de changer les pratiques professionnelles des employeurs de ces secteurs mais aussi de l'ensemble des intermédiaires de l'emploi intervenant dans la mise en œuvre de ces conventions : conseiller-e-s formation des OPCA, conseiller-e-s emploi (cf. fiche Pôle emploi n°41), conseiller-e-s en insertion professionnelle.

Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, social et politique	Ile de France	2012-2014
AXES	TERRITOIRE	CALENDRIER
Objectif 5 : Insertion professionnelle des femmes et mixité des métiers		
<u>Fiche action 36 :</u> Accompagner les femmes en situation de précarité de qualification à l'emploi	<u>Objectifs :</u> Favoriser l'accès à l'emploi des femmes par un accompagnement spécifique. <u>Public :</u> Les femmes de bas niveau de qualification, les femmes issues des quartiers, les femmes seniors, les femmes en situation de monoparentalité	
<u>Pilote :</u> DRDFE	<u>Moyens mis en œuvre</u> Crédits fléchés et non-fléchés du BOP 137 Les crédits de la politique de la ville, FSE <u>Partenaires :</u> DRJSCS, DDCS DIRECCTE	
<u>Fiche action 37 :</u> Accompagner les femmes issues de l'immigration à l'emploi	<u>Objectifs :</u> Favoriser l'accès à l'emploi des femmes issues de l'immigration. <u>Public :</u> Les femmes issues de l'immigration	
<u>Pilote :</u> DRJSCS	<u>Moyens mis en œuvre :</u> BOP 104, 147 et 137 <u>Partenaires :</u> Le réseau des CIDFF et des associations DRDFE, DDCS	
<u>Fiche action 38 :</u> Parrainage pour l'emploi	<u>Objectifs :</u> Favoriser l'accès à l'emploi des femmes issues des quartiers politique de la ville <u>Public :</u> Femmes issues des quartiers politique de la ville	
<u>Pilote :</u> DRJSCS	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Crédits Acsé <u>Partenaires :</u> DIRECCTE et DRDFE	
<u>Fiche action 39:</u> Insertion professionnelle des doctorantes dans les PME	<u>Objectifs :</u> Favoriser l'insertion professionnelle des doctorantes dans les PME <u>Public :</u> Les PME Les doctorantes	
<u>Pilote :</u> DRRT	<u>Moyens mis en œuvre :</u> <u>Partenaires :</u> Ecoles doctorales et le Centre Francilien de l'innovation	
<u>Fiche action 40 :</u> Mise en œuvre des contrats pour la mixité	<u>Objectifs :</u> Développer la mixité des métiers <u>Public :</u>	

	Les femmes en demande d'emploi Les branches professionnelles et les entreprises
<u>Pilote :</u> DRDFE	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Co-financement Etat (programme 137) / OPCA sur certaines contrats. <u>Partenaires :</u> OPCA, Pôle emploi, employeurs et branches professionnelles
<u>Fiche action 41 :</u> Outiller les conseillers Pôle emploi sur la question de la mixité des métiers	<u>Objectifs :</u> Permettre une insertion professionnelle plus diversifiée des femmes en demande d'emploi
<u>Pilote :</u> DR de Pôle emploi	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u> A définir

3.2. C. Création d'entreprise par les femmes (Objectif 6)

Les chiffres de la création d'entreprise par les femmes (Cf. état des lieux les femmes et la création d'entreprise) évoluent peu depuis 10 ans, alors que les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à vouloir créer. Pourtant la création d'entreprise constitue une opportunité pour l'emploi des femmes, et un fort potentiel de croissance pour la région Île-de-France.

L'entrepreneuriat des femmes rencontre tous les problèmes auxquels doit faire face l'entrepreneuriat des hommes. Cependant les femmes restent confrontées à un certain nombre de freins spécifiques selon les phases de la création :

- Un retard historique lié à la récente émancipation des femmes. L'autocensure pèse encore de façon importante dans le choix ou non des femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat.
- **Le poids des stéréotypes sur la place et le rôle des femmes et des hommes** dans la société serait aussi un élément d'explication. Le « rôle modèle » que peut tenir les femmes représentées dans les médias est essentiel.

Afin d'agir sur ce champ, a été organisée en 2011, la première édition **du concours « Créatrices d'avenir »**, prix de l'entrepreneuriat féminin en Ile de France. Il a pour but de communiquer sur la création d'entreprise par les femmes, de leur donner de la visibilité et créer des « rôles modèles ». Ce projet sera renouvelé en 2012 (cf. fiche DRDFE/CDC/CRIF/DRJSCS n°44)

- Leur formation est généralement peu orientée vers l'apprentissage de la prise de risque financière et économique. Plus diplômées que les hommes, elles sont davantage dans des cursus de formations généralistes que dans des filières liées à la gestion et à la finance.

La CRCI assure la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes en se posant la question de proposer des programmes spécifiques aux femmes entrepreneures ou bien d'intégrer l'entrepreneuriat féminin dans les programmes d'accueil mixte (cf. fiche CRCI n°46).

- La répartition des tâches familiales qui incombent aux femmes, et qui les obligent à composer en permanence entre vie familiale et vie professionnelle.
- Près de la moitié des créatrices ne bénéficient d'aucun accompagnement.

L'accompagnement sécurise pourtant la création d'entreprise. La DRDFE soutient de longue date les dispositifs d'accompagnement spécifique des femmes à la création d'entreprise (cf. fiche DRDFE n°45) comme moyen de promotion et de développement de l'entrepreneuriat.

- Même plus diplômées que les hommes, les femmes subissent encore de nombreuses inégalités sur le marché du travail et ont souvent des parcours professionnels et des expériences moins importantes. Elles sont donc moins insérées dans les réseaux professionnels qui pourraient leur apporter les appuis nécessaires entre autres dans la recherche de partenaires financiers ou d'affaires. Ainsi la CCIP (cf. fiches CRCI n°62, n°47) a récemment créé « wimadame », le premier réseau professionnel Féminin Européen Francophone. Il s'agit de réunir des femmes européennes qui entreprennent, mènent une carrière, ou lancent des projets associatifs sur internet mais aussi en réel au travers de rencontres.

- Concernant l'accès aux financements, seules 28 % des femmes font appel au crédit bancaire, et plus de 50 % d'entre elles créent leurs entreprises avec moins de 8 000 euros de capitaux, ce qui n'est pas sans conséquences sur la survie de l'entreprise.
Aussi, en 1989, a été créé le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF), seul outil spécifique dans le domaine du financement de la création d'entreprise. Afin de promouvoir cet outil pour faciliter le financement des projets portés par les femmes et sécuriser leur création, le Préfet de la Région Île-de-France a lancé, en 2010, une campagne de communication régionale, déclinée au niveau des départements, sur le FGIF. Cet enjeu est toujours d'actualité et fait l'objet d'une mobilisation de la DRDFE ainsi que des chargées de mission (cf. fiche DRDFE n°43) dans le cadre du PRSEFH.

La stratégie régionale repose aussi essentiellement sur la mobilisation au côté de l'Etat, des principaux financeurs des dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise : La Caisse des Dépôts et Consignations et le Conseil Régional (cf. fiche CDC/ CRIF / DRDFE n°42). En effet, depuis 2011, ces partenaires sont impliqués dans une réflexion globale en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Par ailleurs, suite à l'accord signé entre le Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale et la Caisse des Dépôts et Consignations, 5 régions dont l'Île de France ont été choisies pour expérimenter un plan d'action local.

Une enquête a été confiée par la Caisse des Dépôts et la Préfecture de Région (DRDFE) à l'association ECTI. 41 structures d'information, d'accompagnement et de financement de la création d'entreprise ont été rencontrées et questionnées. Après la restitution de cette enquête en mai 2012, des groupes de travail associant ces structures seront mis en place afin de dégager et définir les grands axes d'intervention de ce plan en faveur de la création d'entreprise par les femmes.

Cette stratégie régionale constitue un enjeu majeur de l'axe égalité entre les femmes et hommes dans la vie professionnelle, économique, sociale et politique du PRSEFH.

Reposant sur un partenariat fort, elle a pour objectif de développer la création et la reprise d'entreprises par les femmes par la mise en synergie et l'implication de tous les acteurs-rice-s, chacun dans leurs domaines de compétences, tout en mutualisant les moyens.

Insertion professionnelle, mixité et création d'entreprise	Ile de France	2012-214
AXE	TERRITOIRE	CALENDRIER
Objectif 6 : Promouvoir et développer la création / reprise d'entreprise par les femmes		
<u>Fiche action 42 :</u> Plan régional en faveur de la création / reprise d'entreprise par les femmes	<u>Objectifs:</u> Développer en Ile de France, l'entrepreneuriat des femmes <u>Public :</u> Les femmes souhaitant créer leur entreprise, les professionnels de l'information, accompagnement et financement de la création d'entreprise	
<u>Pilote :</u> Caisse des Dépôts DRDFE Conseil Régional d'Ile de France	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u> L'ensemble des réseaux de professionnel-le-s de l'information, accompagnement et financement de la création d'entreprise	
<u>Action 43 :</u> Campagne de communication sur le FGIF	<u>Objectifs:</u> Développer l'accès au prêt bancaire des femmes <u>Public :</u> réseaux de professionnel-le-s de l'information, accompagnement et financement de la création d'entreprise Les femmes créatrices ou repreneuses d'entreprise Les professionnel-le-s des réseaux bancaires	
<u>Pilote :</u> La DRDFE	<u>Moyens mis en œuvre :</u> A définir <u>Partenaires :</u> Le réseau France Initiative et France Active en Ile de France et les chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	
<u>Fiche action 44 :</u> Créatrices d'avenir	<u>Objectifs spécifiques :</u> Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes auprès du grand public et des professionnel-le-s	
<u>Pilote :</u> DRDFE, CRIF	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Un budget prévisionnel de 100 000 euros financé pour moitié par des fonds publics (CDC, Préfecture de Région et Conseil Régional, FSE) et pour moitié par des banques (Caisse d'épargne, Banque Populaire Rive de Paris) <u>Partenaires :</u> Ile de France Active, DRJSCS, CDC, Fondation RAJA	
<u>Fiche action 45 :</u> Accompagnement spécifique des femmes à la création d'entreprise	<u>Objectifs :</u> Favoriser la création d'entreprise par les femmes <u>Publics :</u> Les femmes qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise	
<u>Publics :</u> DRDFE	<u>Moyens mis en œuvre :</u> _Crédits du BOP 137, Conseil Régional d'Ile de France	

	dans son appel à projet « égalité professionnelle », le FSE et l'Acse <u>Partenaires :</u> Les réseaux d'associations d'accompagnement à la création d'entreprise des femmes, les CIDFF
<u>Fiche action 46 :</u> Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes à travers la formation	<u>Objectifs :</u> Développer l'esprit d'entreprise chez les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées. Favoriser l'entrepreneuriat des femmes <u>Publics :</u> Femmes entrepreneures
<u>Pilote :</u> CRCI	<u>Moyens mis en œuvre :</u> <u>Partenaires :</u> CCIP
<u>Fiche action 47 :</u> « Wimadame » Réseau professionnel Féminin Européen Francophone	<u>Objectifs :</u> Développer l'esprit d'entreprise chez les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées. Favoriser l'entrepreneuriat des femmes Développer des réseaux de créatrices <u>Public :</u> les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées.
<u>Pilote :</u> CRCI	<u>Moyens mis en œuvre :</u> <u>Partenaires :</u> CCI départementales

3.2. D. La promotion de l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises (Objectif 7)

Le Plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail lancé en mars 2009 vise à mettre en œuvre, de façon concertée et partenariale, une politique volontariste de réduction des inégalités s'inscrivant dans la durée.

Le dialogue social, le développement de la négociation collective dans l'entreprise et la concertation territoriale constituent des instruments privilégiés pour avancer.

Ce Plan, qui repose sur une large mobilisation de nombreux acteur-rice-s : partenaires sociaux, services de l'Etat, Conseil Régional, acteur-rice-s locaux, a fait ses preuves.

De nombreuses actions de sensibilisation et de formation ont été réalisées par de nombreux opérateur-trice-s, de même que de nombreux outils pour aider les partenaires à négocier.

Cependant malgré un cadre partenarial important en Ile de France et une progression ces dernières années, le nombre d'accords relatifs à l'égalité professionnelle reste faible.

Ainsi plus de 15 000 accords d'entreprise ont été signés en Ile de France en 2011, plus **560 accords signés portant notamment sur l'égalité professionnelle et près de 70 accords spécifiques (contre respectivement 750 et 130 en 2010)**, soit moins de 1% des accords.

Il apparaît donc au regard de ce bilan, nécessaire de maintenir et de renouveler la dynamique enclenchée depuis 2009.

Le Plan régional Stratégique donne donc l'opportunité de **renforcer** les initiatives en cours (cf. fiches DIRECCTE n°48, n°49, cf. fiches ARACT n°50, n°52, cf. fiche CFE-CGC n°52, cf. fiches CFDT n°54, n°55, cf. fiche DAFCO n°58) et **d'initier** de nouvelles actions (cf. fiches CFDT n°53, cf. fiche MEDEF n°56).

Jusqu'à présent l'essentiel des actions menées visait à toucher en premier lieu les PME (250 salariés). En associant les chambres consulaires à l'élaboration et à la mise en œuvre du PRSEFH (cf. fiche CRMA n°57), cela permet d'atteindre les entreprises de plus petite taille. Si elles ne sont pas soumises aux mêmes contraintes légales, elles sont néanmoins tenues au même principe général d'égalité professionnelle.

Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et économique	Ile de France	2012-2014
AXE	TERRITOIRE	CALENDRIER
Objectif 7 : Promotion de l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises		
<u>Fiche action 48 :</u> Accompagner les entreprises dans la négociation	<u>Objectifs :</u> Aboutir à un projet d'accord égalité professionnelle femmes-hommes pour chacune des entreprises accompagnées <u>Public :</u> Les entreprises d'Ile de France	
<u>Pilotes :</u> Pôle travail de la DIRECCTE	<u>Moyens de mise en œuvre</u> Logistique et financement DIRECCTE Mobilisation de l'offre de services de l'ARACT <u>Partenaires :</u> ARACT, DRDFE, Partenaires sociaux, OPCA, Pôle Emploi	
<u>Fiche action 49:</u> Développer le contrôle des discriminations femmes/hommes dans l'entreprise	<u>Objectifs :</u> Diminuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en renforçant les capacités de contrôle des sections de l'inspection du travail. <u>Public :</u> Les entreprises d'Ile de France	
<u>Pilote :</u> DIRECCTE	<u>Moyens de mise en œuvre</u> Groupe de travail régional mobilisant les UT, les agent-e-s de contrôle et les unions régionales <u>Partenaires :</u>	
<u>Fiche Action 50 :</u> Action collective d'accompagnement des entreprises à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes	<u>Objectifs:</u> Accompagner des entreprises, par l'alternance de sessions collectives et appuis individuels, à élaborer un accord ou un plan d'action, prenant notamment en compte les dimensions conditions de travail. <u>Public :</u> PME d'Ile de France	
<u>Pilote :</u> ARACT	<u>Moyens de mise en œuvre:</u> Chargées de mission ARACT pour la conception, l'animation et le suivi des entreprises Financement dans le cadre de la convention Etat / Région Possibilité de co-financement OPCA et entreprises <u>Partenaires :</u> UT DIRECCTE Les chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	
<u>Fiche Action 51 :</u> Atelier de sensibilisation et d'information à	<u>Objectifs:</u> Faire prendre conscience de l'existence de pratiques discriminantes dans l'entreprise ; inciter les partenaires	

<u>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u>	sociaux à s'appuyer sur un diagnostic approfondi et promouvoir une approche intégrée en faisant le lien entre les questions d'égalité femmes-hommes et les questions de GRH et de conditions de travail. <u>Public :</u> Dirigeants d'entreprise, DRH, ou représentants du personnel
<u>Pilote :</u> ARACT	<u>Moyens de mise en œuvre:</u> Chargés de mission ARACT pour la conception et l'animation Appui du chargé de communication pour la diffusion Financement dans le cadre de la convention Etat / Région <u>Partenaires :</u> DIRECCTE
<u>Fiche action 52 :</u> <u>Sensibiliser les militants syndicaux à l'égalité femmes/hommes</u>	<u>Objectifs :</u> Développer la culture de l'égalité auprès des adhérent-e-s de la CFE-CGC <u>Public :</u> Les adhérent-e-s et plus largement les salarié-e-s des entreprises.
<u>Pilote :</u> CFE-CGC	<u>Moyens de mise en œuvre</u> Actions militantes des adhérent-e-s des différents syndicats représentants le secteur privé Le soutien des militant-e-s du Réseau Equilibre URIF, et du Réseau Equilibre Confédéral <u>Partenaires :</u> ARACT, DIRECCTE, DRDFE, CRIF
<u>Fiche action 53 :</u> <u>La santé des femmes au travail</u>	<u>Objectifs :</u> Appréhender la question de la santé des femmes au travail Articuler cette question avec l'égalité professionnelle <u>Public :</u> Militant-e-s CFDT
<u>Pilote :</u> CFDT	<u>Moyens de mise en œuvre :</u> Equipe de l'URIF CFDT <u>Partenaires :</u> ARACT IDF Théâtre à la carte
<u>Fiche action 54 :</u> <u>Réduire les inégalités salariales et d'évolution professionnelles entre femmes et hommes cadres</u>	<u>Objectifs :</u> Améliorer la connaissance du dossier égalité et les mécanismes d'appropriation et de négociation des accords dans le domaine de l'égalité professionnelle Créer des outils de négociation et de suivi qui permettent de négocier ou renégocier des accords Réduire effectivement les inégalités dans la durée <u>Public :</u> Les militant-e-s et salarié-e-s des entreprises
<u>Pilote :</u> CFDT	<u>Moyens de mise en œuvre</u> Les moyens humains de l'URIF – CFDT Un budget total de 132 206 euros, financé en partie sur des fonds propres. <u>Partenaires :</u> CFDT Cadres et cabinet Syndex
<u>Fiche action 55 :</u> <u>Agir par le dialogue social sur l'emploi, la formation professionnelle et l'égalité des droits</u>	<u>Objectifs :</u> Former les équipes à la négociation sur la sécurisation des parcours professionnels. Assurer un accompagnement des équipes pour la mise en œuvre de négociations dans les entreprises.

	<u>Public :</u> Les militant-e-s CFDT
<u>Pilote :</u> CFDT	<u>Moyens de mise en œuvre :</u> Equipe URIF CFDT Le budget à définir <u>Partenaires :</u> IREF, institut de formation, APEC, FONGECIF, Pôle emploi, OPCALIA, AGEFOS PME
<u>Fiche action 56 :</u> Action d'accompagnement individuel et collectif des entreprises à la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes	<u>Objectifs :</u> Développer la prise de conscience des dirigeant-e-s des entreprises et des représentant-e-s des services ressources humaines sur les obligations de l'employeur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. <u>Public :</u> Dirigeant-e-s et représentant-e-s de services ressources humaines des entreprises.
<u>Pilote :</u> MEDEF Île de France	<u>Moyens de mise en œuvre :</u> Une équipe OPCALIA (service diversité et conseillers formation) Un budget financé par le FSE, la DRDFE, le CRIF et OPCALIA <u>Partenaires :</u> OPCALIA Ile de France, Conseil Régional d'Ile de France, DRDFE
<u>Fiche action 57 :</u> Campagne de communication à destination des maîtres d'apprentissage des entreprises artisanales	<u>Objectifs :</u> Développer et valoriser la mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes/hommes avec la transmission de cette valeur au cœur des entreprises artisanales <u>Public :</u> Les dirigeants-e-s des entreprises artisanales.
<u>Pilote :</u> CRMA	<u>Moyens de mise en œuvre</u> Une chargée de communication et mise en ligne sur le site internet de la CRMA. Utilisation des supports de communication des CMA. <u>Partenaires :</u> Les CMA
<u>Fiche action 58 :</u> Sensibiliser les services RH des entreprises à l'égalité professionnelle	<u>Objectifs :</u> Accompagner les entreprises à l'égalité professionnelle <u>Public :</u> Les dirigeant-e-s des entreprises, les services ressources humaines
<u>Pilote :</u> DAFCO Créteil DAFCO Versailles DAFPIC Paris	<u>Moyens de mise en œuvre</u> Equipe de CFC formés Réfèrent-e-s égalité désigné-e-s et chargé-e-s de la mise en œuvre des diagnostics et du suivi <u>Partenaires :</u>

3.2.E. Rendre visible la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes à responsabilité (Objectif 8).

Les stéréotypes de genre sont à la base de tous les mécanismes d'inégalités. Ces stéréotypes, s'ils ne sont pas combattus, empêchent la société de progresser sur les représentations respectives des femmes et des hommes.

Ces représentations sociales et la répartition des rôles en fonction des sexes font partie des éléments qui expliquent la faible présence des femmes au poste de direction, de responsabilités.

Il est donc important de faire évoluer les idées reçues, les représentations encore traditionnelles du rôle de la femme sur le marché du travail, pour rééquilibrer la place et le rôle des femmes dans toutes les sphères de la société.

Les femmes sont toujours sous-représentées dans les postes à responsabilités, dans la vie économique ou politique, aussi bien dans le secteur public que privé. Pourtant des études démontrent une corrélation entre la présence de femmes à des postes de direction d'entreprise et les bons résultats de celles-ci.

De manière générale, le PRSEFH dans toutes ses actions vise à combattre ces stéréotypes et initie des projets spécifiques qui visent à rendre visible la place des femmes plus particulièrement au poste à responsabilité dans le domaine économique (cf. fiches MEDEF n°59, n°61, cf. fiche action CGPME n°60, cf. fiche action CRCI n°62).

Le Pôle Sports de la DRJSCS met en place des actions visant d'une part à favoriser l'accès des femmes aux responsabilités dans le sport, mais également à accompagner la progression de la pratique sportive par les femmes. En effet, le Code du Sport conditionne l'obtention de l'agrément des groupements sportifs à « l'existence de dispositions statutaires garantissant le fonctionnement démocratique de l'association, la transparence de sa gestion et l'égal accès des femmes et des hommes à ses instances dirigeantes ». Il prévoit également que la représentation des femmes soit garantie au sein des instances dirigeantes en leur attribuant un nombre de sièges en proportion du nombre de licenciées éligibles.

Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, social et politique	Ile de France	2012-2014
---	---------------	-----------

AXE

TERRITOIRE

CALENDRIER

Objectif 8 : Rendre la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes de responsabilités

<u>Fiche action 59 :</u> Les femmes et le pouvoir	<u>Objectifs :</u> Contribuer à faire évoluer les représentations vis-à-vis des femmes <u>Public :</u> Les professionnel-le-s des deux réseaux (MEDEF et barreau de Paris)
<u>Pilote :</u> MEDEF Île-de-France	<u>Moyens de mise en œuvre</u> <u>Partenaires :</u> Barreau de Paris
<u>Fiche action 60 :</u> « Leadership au féminin » Club « Entrepreneuriat au féminin » CGPME Ile de France	<u>Objectifs :</u> Travailler sur les freins socio-culturels et personnels des femmes <u>Public :</u> Les femmes chef-fe-s d'entreprises
<u>Pilote :</u> CGPME Île-de-France	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Chef-fe-s d'entreprise bénévoles <u>Partenaires :</u>
<u>Fiche action 61 :</u> EGALITE AU FEMININ	<u>Objectifs :</u> Développer le nombre de Femmes au sein des CODIR (comités de direction) et COMEX (comités exécutifs) et ainsi améliorer la mixité au sein des entreprises. <u>Public :</u> Les créatrices ou repreneuses chefs d'entreprises, experts comptables, femmes de finances, juristes, celles qui exercent ou ont exercé des fonctions de direction au Comex dans les Business Unit
<u>Pilote :</u> MEDEF Île-de-France	<u>Moyens mis en œuvre :</u> Moyens humains : ○ Un chef de projet du Service Conseil Diversité d'Opcalia Ile-de-France ○ Les conseiller-e-s formation pour relayer l'information sur le dispositif auprès des entreprises ○ Service communication ○ Une assistante formation Moyens financiers : intervention financière d'Opcalia Ile-de-France à hauteur de 50% des coûts de la formation <u>Partenaires :</u> Opcalia Ile-de-France, ESSEC

<u>Fiche action 62 :</u> Coordination du réseau européen FAME	<u>Objectifs :</u> Développer l'esprit d'entreprise chez les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées. Développer des réseaux de créatrices <u>Publics :</u> les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées.
<u>Pilote :</u> CRCI	<u>Moyens mis en œuvre :</u> <u>Partenaires :</u> CCIP

3.3. PROMOTION DES DROITS, PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES.

Cette stratégie s'inscrit dans la promotion des droits des femmes, la prévention et lutte contre les violences sexistes dans le cadre notamment du **3ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2011/3013)** « protection, prévention, solidarité » qui comprend 61 mesures concernant les violences au sein du couple, mais aussi le viol et les agressions sexuelles, les violences au travail, **la polygamie, les mariages forcés, les mutilations sexuelles féminines, et la prostitution.**

Notons d'ailleurs que trois de ces dernières formes de violences constituent un enjeu spécifique en Ile-de-France du fait de la concentration dans cette région des populations originaires de pays où polygamie, mariages forcés, et mutilations sexuelles féminines sont des normes sociales. Par ailleurs rappelons que la prostitution est un phénomène qui est très important sur Paris, mais aussi plus récemment dans les autres départements franciliens (notamment depuis 2003). A cet égard, ces violences spécifiques font l'objet d'actions particulières en Ile-de-France.

Cette politique repose sur l'association de l'ensemble des partenaires tant associatifs qu'institutionnels concernés par cette problématique : police, gendarmerie, justice, santé, éducation, jeunesse et sports, politique de la ville etc.

Les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité sous la hiérarchie des directions départementales de la cohésion sociale, ont un rôle pivot pour animer la mise en œuvre du plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (*cf. Fiche CMD n° 63*), à travers notamment les commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes, qui sont devenues dans la plupart des départements des formations restreintes au sein du Conseil départemental de prévention de la délinquance. Cela se traduit également par la mise en place de référent-es « violences conjugales » dans chaque département, conformément aux priorités du Plan interministériel (action 17). En 2011 : tous les départements sauf Paris et les Yvelines ont une mission de « référent-e départemental violences conjugales ».

Enfin, dans plusieurs départements, des protocoles départementaux thématiques ont été rédigés et sont en cours de mise en œuvre, en lien avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité. En 2011, plusieurs protocoles thématiques ont été signés en lien avec d'une part l'hébergement des femmes victimes de violences (cosignature d'un protocole thématique par la DRIHL (UT 92), le SIAO et les associations spécialisées, visant la continuité des parcours d'hébergement et d'insertion, la mise en sécurité, et l'accès au logement des femmes victimes de violences ou de prostitution ; et cosignature d'un protocole sur la prise en charge hôtelière par la DDCS 77 et le SIAO) ; le relogement des femmes victimes de violences (dans le 93 sur la mobilisation des contingents préfectoraux et des communes, selon le dispositif « Un toit pour elle » ; et protocole pour le relogement des femmes victimes de violences signé par 5 communes du 92, et l'Escale en novembre 2011) ; la mise en œuvre de l'ordonnance de protection (protocole signé en 2010 dans le 93 ; et en 2011 dans le 92) ; ou la protection des femmes en très grand danger (dispositif téléphone portable dans le 93 depuis 2010 ; dans le 95 et 75 (en cours) pour 2012).

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, pour sa part, veille notamment à la cohérence des actions conduites pour qu'il y ait une visibilité et une lisibilité de la politique interministérielle à l'échelle régionale, ainsi qu'à leur mutualisation.

Lutter contre les atteintes aux droits et la dignité des femmes passe également par l'amélioration de l'accès de toutes les femmes à l'information sur leurs droits, y compris les droits personnels (accès à la contraception, à l'IVG, éducation à la sexualité en particulier). Les femmes immigrées constituent un public cible prioritaire en Ile-de-France : l'information sur leurs droits à délivrer aux femmes immigrées, primo-arrivantes ou installées nécessite une attention particulière du fait de la multitude des situations juridiques, et nécessitent donc la mobilisation de partenaires spécialisés et d'initiatives de proximité afin de contribuer à leur autonomie.

Ainsi quatre objectifs stratégiques ont été retenus en Ile-de-France :

- Objectif 9 : assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes.
- Objectif 10 : systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des situations de violences; et à la prise en charge des auteurs.
- Objectif 11 : améliorer l'information des femmes sur leurs droits ; l'accueil et accompagnement des femmes victimes de violences notamment conjugales, et des personnes prostituées.
- Objectif 12 : renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.

Objectifs 9, 10, 11 et 12

Fiche action 63 :

Animer et piloter la mise en œuvre du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Objectifs spécifiques :

- Pérennisation ou, si nécessaire, mise en place de formations restreintes d'action contre les violences faites aux femmes, insérées au sein des CDPD ; et animation par les chargées de mission en lien avec les services de l'Etat concernés des sous-groupes de travail thématiques.
- Intégration dans ces travaux partenariaux de la prévention et lutte contre la prostitution, conformément aux engagements contenus dans le plan.
- Mise en place de référents « violences conjugales » dans chaque département, conformément aux priorités du Plan interministériel (action 17).
- Rédaction et suivi de protocoles départementaux thématiques (ordonnance de protection, hébergement/relogement, etc)

Pilote(s) :

Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité.
(en lien avec DRDFE)

Moyens : BOP 137, FIDP, BOP 177, BOP 147 notamment.

Partenaires : DDCS/ DRIHL, Police, Justice, Inspection Académique, etc.

3.3.A. Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes (Objectif 9).

Cet objectif rejoint en partie l'objectif 1 du PRSEFH (*Améliorer la connaissance de la thématique*) pour avoir des données sexuées des différents services, mais au-delà l'enjeu est ici de visibiliser, en s'appuyant sur des données statistiques objectives, le phénomène des violences faites aux femmes, pendant longtemps resté tabou. La production, compilation et diffusion de ces données est une première étape essentielle dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes.

Les enquêtes nationales sur les violences faites aux femmes sont rares : la première (ENVEFF) date de 2000, et en cours d'actualisation.

La production et compilation de données sur les victimes de violences faites aux femmes permet une objectivation et un meilleur traitement de ce phénomène. L'amélioration de la connaissance est un préalable indispensable à la détermination d'actions pertinentes à mener en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité se donne pour mission, en lien étroit avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, et dans la continuité des initiatives qu'elles ont pu engager localement, et avec ses partenaires régionaux de contribuer à l'harmonisation et amélioration du recueil des données statistiques départementales des faits de violences à l'encontre des femmes sur l'ensemble de la région Ile-de-France (Cf. Fiche DRDFE n° 64) notamment en lien avec les services policiers et judiciaires.

La Préfecture de Police de Paris envisage de mener une réflexion sur la collecte de données sexuées et circonscrites sur les faits de violences au sein du couple, et de viols et agressions sexuelles sur Paris et la petite couronne. (Cf. Fiche Préfecture de Police de Paris n° 66)

La **question de l'hébergement** des femmes victimes de violences est cruciale, même si la mesure d'éviction du conjoint violent doit être privilégiée. Une enquête de la FNARS⁹³, réalisée en mai 2011 et intitulée « Enquête sur l'accueil, l'orientation et l'hébergement des femmes victimes de violences », révèle que parmi les appels reçus au 115 en 2009-2010 : 6,9% des femmes appellent suite à des violences conjugales, 56,3% d'entre elles avaient un domicile ou étaient hébergées avant l'appel au 115 et se trouvaient dont très récemment en situation. Les femmes victimes de violences de genre (violences conjugales, prostitution, mariages forcés etc.)⁹⁴ ont parfois besoin d'un hébergement (le plus souvent temporaire) afin d'organiser leur départ du domicile conjugal (dans le cas de violences conjugales), familial (dans le cas de mariages forcés) ou autres (dans le cas de prostitution notamment). Elles constituent donc une part non négligeable du public féminin accueilli en urgence et en insertion. Les femmes victimes de

⁹³ Enquête sur l'accueil, l'orientation et l'hébergement des femmes victimes de violences, FNARS, mai 2011.

⁹⁴ La violence de genre se définit comme une violence dirigée spécifiquement contre un homme ou une femme du fait de son sexe, ou qui affecte les femmes ou les hommes de façon disproportionnée. Les rapports femmes/hommes sont souvent caractérisés par une asymétrie du pouvoir au bénéfice de la domination masculine. Ce sont ainsi les femmes qui sont dans la majorité des cas victimes de violences genrées. En France, une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son partenaire (ou ex-partenaire), selon les données du Ministère de l'Intérieur.

violences qui sont en demande d'hébergement ne sont pas des femmes sans abri, mais en danger dans leur résidence. La présence des femmes victimes de violence dans les structures de l'accueil et de l'hébergement d'urgence est une préoccupation. Leur voisinage avec des publics (dont des hommes) confrontés à d'autres problématiques (alcool problèmes psychiques lourds, etc.) peut représenter une difficulté supplémentaire, surtout lorsqu'elles sont accompagnées d'enfants. Or, on dispose encore de données parcellaires sur le besoin d'hébergement des femmes victimes de violences, ainsi que la réponse qui leur est proposée en Ile-de-France. Dans le cadre de la Refondation de la politique d'hébergement, la DRIHL propose ainsi de mener une enquête sur la place des femmes victimes de violences dans le dispositif d'urgence et d'insertion via les outils mis en place par les SIAO. (Cf. Fiche DRIHL n° 65).

Enfin, notons qu'une réflexion est engagée par le Conseil régional de politique pénale pour les Cours d'appel de Paris et de Versailles qui lance un groupe de travail en 2012 sur le traitement judiciaire des violences au sein du couple (*cf. infra*) qui va notamment permettre dans un premier temps de dresser un état des lieux des éléments quantitatifs de chaque parquet traduisant l'évolution de ce contentieux au cours des cinq dernières années (faits constatés et répartition des modes de poursuite).

Objectif 9 : Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes

<u>Fiche action 64 :</u> Recueil de données régionales sur les violences faites aux femmes.	<u>Objectifs spécifiques :</u> - Garantir et améliorer la production de données statistiques et qualitatives et d'analyses spécifiques sur les violences faites aux femmes en Ile-de-France. - Mutualiser des données homogènes départementales existantes, via les chargées de mission départementales aux droits des femmes et leurs partenaires - Diffuser ces données à l'échelle régionale. <u>Publics :</u> Professionnel-le-s, et grand public
<u>Pilote(s) :</u> DRDFE	<u>Moyens :</u> BOP 137 <u>Partenaires :</u> Chargées de mission départementales / DDSCS
<u>Fiche action 65 :</u> Collecte et analyse de données relatives à l'offre et la demande d'hébergement pour les femmes victimes de violence.	<u>Objectifs spécifiques :</u> Apprécier la prise en compte de la problématique des femmes victimes de violence dans l'hébergement <u>Publics :</u> Professionnel-le-s.
<u>Pilote(s) :</u> DRIHL	<u>Moyens :</u> constants (BOP 107 et 137) <u>Partenaires :</u> UT DRIHL, DRDFE, ...
<u>Fiche Action 66 :</u> Collecte et analyse de données relatives aux violences faites aux femmes, notamment les violences au sein du couple	<u>Objectifs spécifiques :</u> Améliorer le recueil et la diffusion des données relatives aux faits constatés relatifs aux violences au sein du couple notamment. <u>Publics :</u> professionnel-le-s, et grand public
<u>Pilote(s) :</u> Préfecture de Police de Paris (DSPAP et DRPJ)	<u>Moyens :</u> constants (DSPAP et DRPJ) <u>Partenaires :</u> DRDFE

3.3. B. Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des situations de violences; et à la prise en charge des auteurs (Objectif 10).

Des progrès ont été réalisés en matière d'accueil par les services de police et de gendarmerie en Ile-de-France (formations, référent-e « violences intrafamiliales » dans les commissariats, travailleur-euse social-e ou psychologue dans les commissariats ou gendarmerie, mise en place progressive de Brigades de protection des familles, ...). Ils demandent à être poursuivis.

D'autres professionnel-le-s pouvant être en contact avec des victimes ont un rôle essentiel pour leur repérage et/ou leur prise en charge. Ainsi en est-il des magistrat-e-s et avocat-e-s, ou encore des professionnel-le-s de santé (médecins généralistes, urgentistes, scolaires, du travail, psychiatres et gynécologues obstétricien-ne-s,...)

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité organise et anime depuis trois ans une journée d'information et de sensibilisation sur la prévention des mutilations sexuelles féminines à destination de professionnel-le-s des secteurs de la santé, du social et de l'éducation, qui rassemble chaque année entre 200 et 300 participant-e-s. En 2012-2014, la Délégation régionale va chercher à développer d'avantage ces modules de formation à vocation régionale, y compris sur d'autres formes de violences comme les mariages forcés, et/ou prostitution (Cf. [Fiche DRDFE n°69](#)), en complétant ce qui existe localement soutenu par les CMDE.

Dans cette optique, plusieurs partenaires se sont engagés pour renforcer la sensibilisation et la formation des professionnel-le-s relevant de leur champ de compétence ; que ce soit en formation initiale (Cf. [Fiche CRIF n°70](#)) pour les travailleur-euse-s sociaux ; ou en formation continue pour les travailleur-euse-s sociaux écoutant-e-s du 115 (Cf. [Fiche DRIHL n°68](#)) ; voire l'outillage des professionnel-le-s de santé (Cf. [Fiche ARS n°71](#))

Concernant, parallèlement le champ d'action spécifique de l'Autorité judiciaire, plusieurs initiatives de formation sont également envisagées en Ile-de-France sur les violences au sein du couple : en plus de la session thématique organisée annuellement par l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM – Paris) au titre de la formation continue –et donc accessible aux magistrat-e-s du ressort des deux cours d'appel franciliennes - la Cour d'Appel de Paris organise en 2012 deux sessions au titre de la formation continue, l'une sur l'ordonnance de protection, et l'autre sur l'impact des violences sur les enfants. La Cour d'Appel de Versailles va également organiser une session de formation sur les violences au sein du couple, en novembre 2012.

Par ailleurs, le **Conseil régional de politique pénale pour les Cours d'appel de Paris et de Versailles a mis à son programme de l'année 2012 le traitement judiciaire des violences au sein du couple**. Un groupe de travail a été constitué, composé des référent-e-s des parquets en matière de violences conjugales, et de deux référent-e-s pour chacune des cours d'appel. Après une première réunion composée de ces référent-e-s des parquets, le groupe se réunira selon les thèmes évoqués en associant des partenaires de la lutte contre les violences au sein du couple: services d'enquête, délégations régionale et départementales aux droits des femmes, secteur associatif compétent pour les auteurs et pour les victimes. Le groupe de travail remettra ses conclusions à la fin de l'année 2012.

S'il est essentiel de repérer les victimes et de les accompagner, il l'est tout autant d'engager des actions visant à **prévenir les violences faites aux femmes, en particulier une prise en charge des auteurs** (mesures 27 à 30 du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes) Ceci passe nécessairement par le développement au niveau local de prises en charge adaptées des auteurs.

Dans cette lignée, l'administration pénitentiaire qui a mis en place depuis quelques années des programmes de prévention de la récidive (PPR) sous la forme de groupes de parole collectifs pour les auteurs de violences notamment conjugales gérés par des conseiller-e-s pénitentiaires d'insertion et de probation, propose en 2012 (2^{ème} et 3^{ème} trimestre) une session de formation sur « des inégalités de genre aux violences faites aux femmes », avec le soutien de la Délégation régionale aux droits des femmes (Cf. Fiche DISPP n° 67), afin de mieux préparer le personnel à la conduite de tels dispositifs. La production d'un matériel de sensibilisation pour le public suivi (affiches, plaquettes...) est également envisagée.

Objectif 10 : Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des situations de violences; et à la prise en charge des auteurs.

<u>Fiche action 67 :</u> Contribuer à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes, en particulier les violences au sein du couple	<u>Objectifs spécifiques :</u> Renforcer la complémentarité d'actions entre la DRDFE et la DISP et développer des actions de prévention de la récurrence des violences au sein du couple, tant au niveau des personnels de l'administration pénitentiaire (contribuer à améliorer la connaissance du phénomène des violences, sensibiliser/former le personnel sur les mécanismes des violences au sein du couple) que des personnes sous main de justice (outils de prévention adaptés). <u>Publics :</u> personnels dont les CPIP.
<u>Pilote(s) :</u> DISP de Paris	<u>Moyens :</u>URFQ (budget formation) <u>Partenaires :</u> DRDFE
<u>Fiche action 68 :</u> Formation des écoutants du 115 sur le public spécifique « femmes victimes de violence ».	<u>Objectifs spécifiques :</u> Améliorer le repérage et l'évaluation de 1ere ligne des femmes victimes de violence effectués par le 115 et l'identification des relais, pour permettre une meilleure orientation par le SIAO et un parcours d'insertion adapté. <u>Publics :</u> écoutant-e-s du 115, professionnel-le-s plateforme SIAO.
<u>Pilote(s) :</u> DRIHL	<u>Moyens :</u> BOP 177 (5000 euros) <u>Partenaires :</u> DRDFE
<u>Fiche Action 69 :</u> Animation (ou co-animation) de sessions de formation interprofessionnelles sur les violences faites aux femmes	<u>Objectifs spécifiques :</u> Renforcer la sensibilisation et formation des professionnel-le-s en Ile-de-France sur les mutilations sexuelles féminines, les mariages forcés et la prostitution. <u>Publics :</u> professionnel-le-s santé, social et éducation.
<u>Pilote(s) :</u> DRDFE	<u>Moyens :</u> BOP 137 <u>Partenaires :</u> Chargées de mission aux droits des femmes
<u>Fiche Action 70 :</u> Actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes en direction des étudiant-e-s en formation dans les centres de formation en travail social.	<u>Objectifs spécifiques :</u> - la prise de conscience de l'approche sociétale et multiculturelle du phénomène, la notion des représentations et de l'égalité femmes –hommes, - le droit international, européen et national, - l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violence (les compétences à avoir pour repérer, écouter, croire, aider). <u>Publics :</u> étudiant-e-s en travail social
<u>Pilote(s) :</u> Conseil Régional	<u>Moyens:</u> Budget Conseil régional <u>Partenaires :</u> FNSF
<u>Fiche action 71:</u> Contribution du Schéma de Prévention à la prévention à la lutte contre les violences faites aux femmes	<u>Objectifs spécifiques :</u> - améliorer le dépistage systématique des femmes victimes de violences en fournissant aux professionnel-le-s des outils adaptés (référentiels, recommandations, annuaires pour

	orientation) - améliorer l'orientation, à travers une identification des professionnel-le-s spécialisés dans le domaine, (structures d'hébergement, associations d'aides aux victimes ...) <u>Publics</u> : professionnel-le-s de santé (médecins généralistes, sage femmes, infirmier-ères...)
<u>Pilote(s)</u> : ARS	<u>Moyens</u> : ARS <u>Partenaires</u> : DRDFE

3.3. C. Améliorer l'information des femmes sur leurs droits ; l'accueil et accompagnement des femmes victimes de violences notamment conjugales, et des personnes prostituées (Objectif 11)

- Accès aux droits.

Les femmes, et encore plus celles qui sont en situation de vulnérabilité, ne sont pas toujours informées sur leurs droits, ou parfois mal informées. Il convient d'améliorer l'accès des femmes à l'information sur leurs droits, mais aussi renforcer leur accès aux dispositifs d'information juridique et d'accompagnement dans leurs démarches.

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité intervient en soutien à différents réseaux associatifs, notamment le réseau des 11 centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) a pour mission d'apporter les informations juridiques nécessaires au public féminin francilien. (Cf. Fiche DRDFE n°72).

Les femmes ont été identifiées dès le diagnostic régional comme public prioritaire dans le cadre du Programme pour l'Intégration des Populations Immigrées en Ile-de-France, produit par la DRJSCS, notamment pour les actions d'accès aux droits (Cf. Fiche DRJSCS n° 73). En effet, le PRIPI rappelle que les femmes immigrées, comme les hommes, peuvent cumuler plusieurs facteurs de précarité : inactivité, chômage, et absence de diplôme. Certaines problématiques sont plus importantes chez les femmes (notamment l'inactivité) qui sont peut-être liées au travail domestique, et à des difficultés d'insertion sociale du fait de l'isolement et d'une faible maîtrise de la langue française. De même, certains problèmes se posent de manière exclusive chez (certaines) femmes immigrées : mutilations sexuelles féminines, mariages forcés, polygamies qui peuvent fragiliser des femmes en renforçant leur isolement.

- L'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences notamment conjugales ; et des personnes prostituées.

Le Plan interministériel contre les violences faites aux femmes (2011-2013) identifie comme une priorité de **faciliter l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences.**

Concernant l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences (notamment conjugales), 13 lieux d'accueil et d'orientation sont soutenus par la DRDFE, dont certains pourraient se voir labellisés « accueil de jour » pour femmes victimes de violences selon la procédure nationale prévue pour 2012. (Cf. Fiche DRDFE n° 72).

L'hébergement et le relogement des femmes victimes de violences au sein du couple constituent souvent un préalable indispensable à la sortie des femmes de la situation de violences qu'elles subissent. Les modalités de traitement de ces besoins spécifiques dans le cadre de la Refondation de la politique de l'hébergement et du logement doivent être étudiées, comme le prévoit le Plan interministériel 2011-2013

(mesure 19). En Ile-de-France, un groupe de travail a été engagé par la DRIHL, en lien avec la DRDFE et les associations spécialisées, autour des femmes victimes de violences (notamment violences au sein du couple, et prostitution) dans le cadre de la mise en œuvre des SIAO, ayant donné lieu à la publication de recommandations diffusées au niveau départemental. Ce travail partenarial sera poursuivi en 2012, afin de suivre la mise en œuvre de ces recommandations (Cf. Fiche DRIHL n°74).

Une fois l'urgence passée, les femmes victimes de violences peinent à trouver à se reloger, étape pourtant indispensable à leur reconstruction. Le Conseil régional s'engage depuis plusieurs années sur un dispositif innovant, facilitant l'accès au logement pour ces femmes suivies par les associations de la FNSF, en mobilisant le continent régional. Plus de 50 femmes ont ainsi pu être relogées en 2011 (Cf. Fiche CRIF n°76).

Enfin, depuis 2010, la DRDFE soutient également des actions visant à faciliter l'accueil et la prise en charge des personnes prostituées (mesures 55 et 56 du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes), essentiellement encore sur Paris ; et des actions de formation des professionnel-le-s, et de sensibilisation (Cf. Fiche DRDFE n°72).

Un groupe de travail régional réunissant les partenaires institutionnels (ARS et DRIHL), et les associations devrait permettre d'établir un premier diagnostic régional. (Cf. Fiche ARS/DRIHL/DRDFE n°75).

Objectif 10 : Améliorer l'information des femmes sur leurs droits ; l'accueil et accompagnement des femmes victimes de violences notamment conjugales, et des personnes prostituées.

<u>Fiche action 72 :</u> Information des femmes sur leurs droits, et accueil des femmes victimes de violences en tous points du territoire.	<u>Objectifs spécifiques :</u> - Veiller à l'information et la promotion des droits des femmes sur l'ensemble du territoire francilien (réseau CIDFF) - Veiller à l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences dans des dispositifs adaptés sur l'ensemble du territoire francilien. (LAO, référent-e-s départementaux-ales violences conjugales, et « accueil de jour ») - accueil et prise en charge des personnes prostituées. <u>Public :</u> tout public femmes, et femmes victimes de violences.
<u>Pilote(s) :</u> DRDFE	<u>Moyens :</u> BOP 137 <u>Partenaires :</u> CIDFF, FNSF, Amicale du Nid etc.
<u>Fiche Action 73 :</u> Favoriser l'accès aux droits des femmes victimes de violences, notamment les femmes immigrées	<u>Objectifs spécifiques :</u> Mieux informer les femmes migrantes sur leurs droits, notamment en matière de droit de la famille, de la santé et sur la protection contre les violences faites aux femmes. <u>Public :</u> femmes migrantes
<u>Pilote(s) :</u> DRJSCS	<u>Moyens :</u> BOP 104 <u>Partenaires :</u> DRDFE
<u>Fiche action 74 :</u> Mise en œuvre d'un groupe de suivi régional sur la prise en compte du public « femmes victimes de violence » par les SIAO.	<u>Objectifs spécifiques :</u> Suivi de la mise en œuvre des dispositions préconisées par le groupe de travail SIAO -public spécifique « femmes victimes de violences » <u>Public :</u> Ut DRIHL, SIAO et associations spécialisées.
<u>Pilote(s) :</u> DRIHL	<u>Moyens :</u> BOP 177 moyens constants <u>Partenaires :</u> DRDFE
<u>Fiche action 75 :</u> Faciliter l'accueil et la prise en charge des personnes prostituées	<u>Objectifs spécifiques :</u> - Mieux organiser le réseau de prise en charge des personnes prostituées en Ile-de-France - Améliorer les partenariats entre l'ensemble des acteur-rice-s, et garantir un meilleur maillage territorial <u>Public :</u> personnes prostituées
<u>Pilote(s) :</u> ARS/ DRIHL et DRDFE	<u>Moyens :</u> Budget ARS, Bop 177 et Bop 137 <u>Partenaires :</u> Collectivités, associations
<u>Fiche action 76 :</u> Relogement des femmes victimes de violences conjugales	<u>Objectifs spécifiques :</u> Mobilisation d'une partie du contingent régional de logements sociaux en faveur des femmes victimes de violences conjugales ou familiales. (51 en 2011 ; 102 en 2012) <u>Public :</u> femmes victimes de violences ayant difficultés à accéder à un logement
<u>Pilote(s) :</u> Conseil Régional	<u>Moyens :</u> Crédits Conseil régional. <u>Partenaires :</u> FNSF

3.3. D. Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG (Objectif 12).

Cet objectif est centré notamment sur les jeunes (les jeunes filles en priorité, mais aussi les jeunes garçons).

Les violences sexistes, souvent cachées et véhiculées par des stéréotypes, doivent être dénoncées, particulièrement auprès des jeunes. Il importe que ces derniers soient mieux informés. Ceci participe d'une action de prévention en amont de ces violences. S'agissant des violences sexuelles, il conviendra plus particulièrement d'insérer systématiquement des informations spécifiques sur celles-ci, leurs répercussions sur la santé, l'existence de prises en charge spécialisées.

Différents dispositifs prévoient d'ores et déjà la mise en œuvre de telles actions en milieu scolaire. Ainsi, l'article 121-1 du code de l'éducation dispose que « Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail. Ils contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, (...). Ils concourent à l'éducation à la responsabilité civique et participent à la prévention de la délinquance. Ils assurent une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte. (...) ». ».

Une démarche interministérielle pour l'égalité entre les sexes dans le système éducatif a été également engagée depuis 2000, pour favoriser le respect mutuel entre les filles et les garçons et prévenir les violences sexistes. Elle s'est déclinée au niveau francilien en 2010 par la signature d'une Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes (2010-2013). La mise en œuvre et le suivi de cette convention, et de ses engagements, se fait à travers trois groupes de travail inter-académique, dont un spécifiquement sur l'éducation à l'égalité, et la prévention des comportements sexistes (axe 2 de la Convention). Cf. supra : Fiche rectorats n° 17 et 18, axe transversal, Objectif 2).

C'est également dans ce cadre que le dispositif « Jeunes pour l'égalité » du Conseil régional a été mis en place en 2011-12 dans une vingtaine de lycées, et qui doit être entendu en 2012-13 : il comprend un volet sur la prévention des comportements et violences sexistes, notamment à travers le théâtre forum (Cf. fiche CRIF n°81).

Ces actions sont à articuler avec l'éducation à la santé et la vie affective en milieu scolaire, liant prévention des MST, contraception régulière ou d'urgence, et relations filles-garçons. La DRIAAF a engagé un partenariat avec la MSA dans le cadre de « Dynamique Santé » et mène un projet expérimental en la matière (Cf. fiche DRIAAF n°79).

Hors milieu scolaire, des relais sont à développer, ou renforcer. A cet égard, la DRJSCS engage un travail de mobilisation de son réseau d'information jeunesse, afin de relayer l'information sur la contraception et l'IVG. Cette information est essentielle pour faciliter l'accès des jeunes (filles et garçons) à ces dispositifs. (Cf. Fiche DRJSCS n°80). Cela est d'autant plus nécessaire que la région Ile-de-France présente des particularités (en matière d'échec de contraception, taux d'IVG supérieur à la moyenne nationale, et région la plus touchée par le VIH, cf. supra « Diagnostic »). Les franciliennes de moins de 30 ans déclarent davantage avoir eu recours à l'IVG que leurs aînées. L'accès à la prévention est inégalitaire

entre les générations, selon le niveau d'éducation, et entre les filles et les garçons.⁹⁵ Un enjeu reste encore à relever : comment mieux impliquer les garçons ?

Enfin, l'Agence Régionale de Santé, dans son Schéma de Prévention (en cours de rédaction) prévoit une approche globale de la prévention, incluant également des éléments sur la prévention des violences sexistes. (Cf. Fiche ARS n°77).

⁹⁵ « *Sexualité, contraception et prévention en Ile-de-France, résultats de l'enquête Contexte de vie et Sexualité en France, CSF 2006* » – ORS Ile-de-France.

Objectif 12 : Assurer la promotion de la contraception et de l'IVG , et renforcer la prévention des comportements et violences sexistes auprès des jeunes.

<u>Fiche action 77 :</u> Contribution du Schéma de Prévention à la prévention à l'information sur la contraception et l'IVG pour les jeunes	<u>Objectifs spécifiques :</u> Développer une approche de la prévention santé en direction des jeunes dans un cadre global liant éducation à la sexualité, contraception/IVG, estime de soi et des autres, et relations de genre (prévention des comportements et violences sexistes). <u>Public :</u> Jeunes filles et garçons.
<u>Pilote(s) :</u> ARS	<u>Moyens :</u> moyens affectés à mise en œuvre du Schéma de Prévention <u>Partenaires :</u> DRDFE, associations spécialisées
<u>Fiche Action 78 :</u> Campagne d'information sur la contraception et l'IVG, et développement du Pass contraception	<u>Objectifs spécifiques :</u> - soutien à la création, amélioration, accueil et équipement des centres de planification et IVG - Pass contraception dans les lycées et CFA <u>Public :</u> lycéens et lycéennes.
<u>Pilote(s) :</u> Conseil Régional.	<u>Moyens :</u> Budget Conseil Régional <u>Partenaires :</u> Rectorats, MFPF
<u>Fiche Action 79 :</u> Favoriser l'éducation à la santé et à la vie affective dans l'enseignement agricole	<u>Objectifs spécifiques :</u> Amener les élèves à une prise de conscience et à participer à la sensibilisation des autres apprenants à la vie affective. <u>Public :</u> lycéens et lycéennes secteur agricole
<u>Pilote(s) :</u> DRIAAF	<u>Moyens :</u> Budget établissements <u>Partenaires :</u> MSA
<u>Fiche Action 80 :</u> Sensibilisation et mobilisation du réseau d'information jeunesse	<u>Objectifs spécifiques :</u> Informar les jeunes filles et garçons sur la contraception et IVG dans le réseau d'information jeunesse <u>Public :</u> jeunes filles et garçons scolarisé-e-s ou non
<u>Pilote(s) :</u> DRJSCS	<u>Moyens :</u> humains (référent-e-s par pôle) <u>Partenaires :</u> DRDFE, CIDJ, ARS...
<u>Fiche action 81 :</u> Jeunes pour l'égalité : plan d'action régional dans les lycées pour l'égalité	<u>Objectifs spécifiques :</u> Sensibiliser les lycéen-ne-s et les équipes éducatives à la culture de l'égalité des filles et des garçons, en apportant un soutien aux associations partenaires. <u>Public :</u> Lycéen-ne-s et équipe éducative
<u>Pilote(s) :</u> Conseil régional	<u>Moyens :</u> Budget de 262820 euros pour l'ensemble du plan <u>Partenaires :</u> (dans le cadre de la convention pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système scolaire) Rectorats et DRDFE

4. FICHES-ACTIONS.

AMELIORER LA CONNAISSANCE DE LA THEMATIQUE (études et statistiques sexuées)

INTEGRER L'EGALITE FEMMES / HOMMES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES DIFFRENTS PROGRAMMES
LOCAUX, REGINAUX ET EUROPEENS

INTEGRER L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES
PARTENAIRES DU PLAN

EGALITE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE,
ECONOMIQUE, SOCIALE ET POLITIQUE

PROMOTION DES DROITS, PREVENTION ET
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

EGALITE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE,
ECONOMIQUE

- PROMOUVOIR LA DIVERSIFICATION DE L'ORIENTATION ET DES CHOIX PROFESSIONNEL-LE-S DES FEMMES
- INSERTION PROFESSIONNELLE –MIXITE DES EMPLOIS
- CREATION D'ENTREPRISE
- PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES

EGALITE DANS LA VIE SOCIALE ET POLITIQUE

- RENDRE VISIBLE LA PLACE DES FEMMES DANS LA SOCIETE ET FACILITER LEUR ACCES A DES POSTES A RESPONSABILITE

- ASSURER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DU PHENOMENE DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.
- SYSTEMATISER LA SENSIBILISATION ET FORMATION DES PROFESSIONNEL-LE-S AU REPERAGE ET ORIENTATION DES SITUATIONS DE VIOLENCES; ET A LA PRISE EN CHARGE DES AUTEURS.
- AMELIORER L'INFORMATION DES FEMMES SUR LEURS DROITS ; L'ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES NOTAMMENT CONJUGALES, ET DES PERSONNES PROSTITUEES.
- ASSURER LA PROMOTION DE LA CONTRACEPTION ET DE L'IVG, ET RENFORCER LA PREVENTION DES COMPORTEMENTS ET VIOLENCES SEXISTES.

Axes transversaux.

Objectif 1 : Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques sexuées).

Pilote de l'action :

**Rectorat de Versailles
Rectorat de Créteil
Rectorat de Paris**

Action :

Elaborer, actualiser et diffuser des données statistiques sexuées annuelles sur l'orientation des filles et des garçons

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal
- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Améliorer la connaissance de la thématique
- Elargir les choix professionnels des filles et des femmes

Description du projet :

Renforcer la visibilité des parcours d'études des filles et des garçons d'Ile-de-France, et de leur insertion professionnelle.

Il s'agit de produire de façon régulière (le rythme est à définir) des données régionales sur l'orientation des filles et des garçons à différents moments du parcours scolaire des élèves et selon différentes filières :

3^{ème}

CAP

2^{nde}1^{ère} et bac

Puis dans l'enseignement supérieur

Ce travail a déjà débuté en 2011 avec les trois rectorats. Il s'agit de s'engager sur une régularité des productions afin de pouvoir mener une analyse dans le temps.

Contexte /diagnostic :

Dans un contexte de chômage croissant des jeunes, filles comme garçons, la question de la formation initiale et de la pertinence de certaines filières pour les filles se pose.

L'insertion des jeunes se pose d'autant plus, que sur le marché du travail ils bénéficient d'emplois précaires, cumulant bien souvent contrat à durée déterminée et temps partiel.

Cette particularité est encore plus forte pour les jeunes filles puisque 61% des jeunes actives (- 20 ans) travaillent à temps partiel et 31% des 20-24 ans.

Par ailleurs, dans le cadre de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif, un groupe de travail s'est mis en place sur le volet 1 : « améliorer l'orientation des filles et des garçons pour une meilleure insertion professionnelle ». Ce groupe de travail réunit différents partenaires : ONISEP, CIDJ, fédérations de parents, représentant-e-s des trois rectorats, représentant-e-s du Conseil Régional dans leurs différents champs de compétences – apprentissage, lycées-, les chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité des départements franciliens, DRDFE.

Il est ressorti des échanges au sein de ce groupe de travail la volonté de produire un document régional sur l'orientation des filles et des garçons sous forme de plaquette et dont le mode de diffusion reste à définir.

Objectifs :

Dresser un état des lieux régional de l'orientation des filles et des garçons en fonction des filières de formation à

mettre en perspective avec l'insertion professionnelle et les secteurs porteurs.
<u>Territoire :</u> Ile-de-France
<u>Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :</u> Les données sont produites par les rectorats et leurs différents services statistiques
<u>Partenaires :</u> Les rectorats franciliens Le service apprentissage et la mission égalité du Conseil Régional d'Ile-de-France La DRDFE La DRIAAF
<u>Atouts, contraintes :</u> De nombreuses données sont régulièrement produites par différentes structures (Inspection académique, SEPES, OREF, ...), les sources sont multiples mais aussi dispersées.
<u>Calendrier :</u> 2012-2013 L'objectif est d'aboutir à une première édition pour la rentrée 2012-2013
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Nbr d'exemplaires édités Nbr de lieux de diffusion
<u>Contacts :</u> Les chargé-e-s de mission d'égalité filles/garçons des rectorats

Pilote de l'action :**Conseil Régional d'Île-de-France**Action :

La collecte et la mise à disposition des statistiques sexuées dans tous les dispositifs et projets soutenus par la Région

Orientation stratégique concernée :

Axe

- Transversal

Objectif

- Améliorer la connaissance de la thématique

Description du projet :

La collecte et la mise à disposition des statistiques sexuées dans tous les dispositifs et projets soutenus par la Région. Concrètement, la disponibilité de ces données permet notamment d'étayer l'élaboration des rapports présentés en Commission Permanente et au Conseil Régional et de répondre aux demandes ponctuelles des interlocuteurs de la Région avec des éléments chiffrés.

Un document de chiffres clés a été réalisé pour le 8 mars 2012, en partenariat avec l'IAU et la délégation régionale aux droits des femmes.

Il se présente sous la forme d'un dépliant A3 repliable dans la poche.

Il présentera les chiffres clefs concernant la formation, l'emploi, les métiers, les conditions de travail, le chômage, la création d'entreprise.

Ce document s'appuie sur une mise à jour des chiffres issus de l'ouvrage de « Femmes en Île-de-France » de mars 2011.

Contexte /diagnostic :

- démarche stratégique essentielle recommandée depuis longtemps par l'Union Européenne.

Objectifs :

- permettre des comparaisons au niveau national et entre les 8 départements franciliens
- cette analyse chiffrée est un outil de connaissance stratégique pour accompagner toutes les actrices et tous les acteurs sur le territoire francilien dans leurs projets en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Territoire :

8 départements IDF

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Moyens humains : expertise de deux économistes de l'IAU

Impression : réalisé par les services reprographie de la Préfecture de Région et du Conseil Régional.

Partenaires :

Etat (DRDFE- Préfecture de Région)/ Conseil Régional /IAU

Atouts, contraintes :

Concernant le marché du travail : différences entre les cadres législatifs, d'un Etat à l'autre, rendant difficiles les comparaisons à l'intérieur de l'UE.

Les résultats dépendent du système des rapports sociaux, des conventions collectives et des négociations bilatérales entre l'employeur et le salarié dans chaque pays.

Calendrier :

Edition 8 mars 2012

Déclinaison dans les départements :

Perspectives 2013

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nombre de documents diffusé

Contacts :

Françoise BELET, cheffe de mission « égalité et lutte contre les discriminations »- Conseil Régional Ile de France-

francoise.belet@iledefrance.fr

Nagat AZAROILI – chargée de mission égalité professionnelle – DRDFE Ile de France nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr

Pascale LEROI (IAU Ile de France)

Pascale.Leroi@iau-idf.fr

Carine CAMORS (IAU Ile de France)

Carine.Camors@iau-idf.fr

Pilote de l'action :

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Île-de-France – Préfecture de Région SGAR
Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité – Direction Départementale de la
Cohésion Sociale

Action :

Accompagner les niveaux départements dans le recueil et la diffusion de données clés sur l'emploi des femmes

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Connaissance de la thématique, produire des données sexuées

Description du projet :

Concevoir, publier et diffuser une plaquette par département sur des données clés sur l'emploi des femmes

Contexte /diagnostic :

A l'occasion du 8/03/2012, une publication de plaquette A3 recto-verso a été réalisée : Femmes Actives en Île-de-France en partenariat avec le Conseil régional et l'IAU (Institut d'aménagement et d'Urbanisme)

Le document reprend les données clés en matière d'emploi.

Lors de la diffusion de ce document, le besoin s'est exprimé au niveau des SPEL de disposer de chiffres clés pour leurs départements.

Objectifs :

Diffuser une meilleure connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail de chaque département

Territoire :

Chaque département francilien

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

A définir

Partenaires :

A définir

Les chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité

La DRDFE et l'IAU

Atouts, contraintes :

Identifier les données statistiques les plus pertinentes

Calendrier :

2012-2013

Évaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nbr de plaquettes départementales conçues et publiées

Contacts :

Nagat Azaroili – chargée de mission égalité professionnelle – DRDFE Île-de-France

nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :**Défenseur des Droits (DDD)**Action :**Intégrer la donnée du sexe de la personne qui saisit le DDD**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Améliorer la connaissance de la thématique (produire des données sexuées)

Description du projet :

Intégrer dans la base donnée le sexe de la personne saisissant le Défenseur des droits afin de faire des analyses genrées par type de réclamation dans tous les domaines de compétence de l'institution.

Cela permettrait de faire des études sexuées sur les demandes faites auprès du Défenseur des droits.

Contexte /diagnostic :

La structuration de l'institution en cours est l'occasion de définir des outils des gestions des réclamations.

Il semble opportun d'introduire la question du « genre » et de se doter des éléments permettant une analyse « genrée » des saisines du Défenseur des droits dans tous les champs relevant de sa compétence.

Objectifs :

Introduire dans les documents de saisine informatique le critère « sexe » du réclamant afin de pouvoir, ultérieurement faire des tris sur ce critère.

Territoire :Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)Partenaires :Atouts, contraintes :Calendrier :

2012

Déclinaison dans les départements :Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Capacité de faire des analyses « genrée » des réclamations faites au Défenseur des droits.

Contacts :

Jean-Luc RAGEUL – conseiller technique territorial Île-de-France - Défenseur des droits

Email : jean-luc.rageul@defenseurdesdroits.fr

Pilote de l'action :**INSEE - Direction Régionale d'Ile-de-France**Action :**Publication d'un article sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Connaissance de la thématique (production de données statistiques et d'études)

Description du projet :

Parution de la publication « Faits et chiffres » de l'INSEE - les Franciliennes salariées : plus souvent à temps partiel et moins bien rémunérées que les hommes

Contexte /diagnostic :

Quantifier les écarts salariaux entre les femmes et les hommes en Ile-de-France

Objectifs :

Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques sexuées)

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Moyens humains : 2 personnes (durée : 6 jours)

Partenaires :

aucun

Atouts, contraintes :

Atouts : être réactif pour la journée internationale des femmes (08 mars 2012)

Contraintes : temps très court, outils informatiques non performants

Calendrier :

parution de la publication le 08/03/2012

Déclinaison dans les départements :

Sans objet

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Publication reprise par la presse

Contacts :

Gabrielle HENRIET – DR Île-de-France INSEE

gabrielle.henriet@insee.fr

Pilote de l'action :**Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat d'Ile-de-France**Action :**Etude statistique genrée par métiers et par niveaux au sein des CFA des CMA**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectifs :

- Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques)

Description du projet :

Réalisation d'une étude statistique genrée au sein des CFA des chambres. La Chambre Régionale conduira une étude statistique genrée afin d'établir une cartographie par localisation, métiers et niveaux au sein de ces filières de formation.

Ce travail d'étude intégrera un ensemble de données spécifiques qui seront consolidées et croisées sur les rentrées 2011 et 2012, permettant ainsi une 1^{ère} analyse. L'existence de données complètes et comparatives est la base des travaux prospectifs à engager pour développer et renforcer l'intégration de l'égalité homme-femme tant en terme d'accès à la formation qu'en terme d'insertion professionnelle. Le premier conditionnant le second dans le secteur des métiers.

Contexte /diagnostic :

Les CFA des Chambres de Métiers et de l'Artisanat d'Ile-de-France accueillent chaque année plus de 10 000 apprenties et apprentis. Force est de constater que le réseau des CMA ne disposent pas d'une connaissance précise et chiffrée de la répartition homme-femme dans l'apprentissage des métiers. Cette carence doit être palliée afin d'augmenter la pertinence des objectifs quantitatifs et qualitatifs du réseau en terme de promotion de l'égalité et du paritarisme. De plus, cette meilleure connaissance doit contribuer à appuyer les études plus générales existantes. L'apport de données plus sectorielles renforce les diagnostics et la capacité des acteur-riche-s à engager des actions ciblées et efficaces.

Objectifs :

Développer la connaissance des choix professionnels par genre, par métiers et par niveaux pour la construction d'un diagnostic.

Territoire :

l'ensemble des 6 CFA des Chambres de Métiers et de l'Artisanat franciliennes

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Mobilisation d'un chargé d'études pour la conduite de l'étude statistique : contact des CMA, réalisation de tableaux de bords et de graphiques, comparaison des rentrées 2011 et 2012 avec des indicateurs géographiques, métiers, niveaux.

Partenaires :

CMA départementales

Atouts, contraintes :Calendrier :

d'avril 2012 à décembre 2012, permettant la prise en compte de la rentrée 2012

Déclinaison dans les départements :

Via les CMA départementales

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :Contacts :

Marie-Frédérique Do Couto, mfdocouto@crma-idf.fr

Pilote de l'action :

DRJSCS

Action :**Collecte de données sur la situation des femmes dans l'ensemble des dispositifs suivis par la DRJSCS**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectifs :

- Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques)

Description du projet :

Collecte de données systématique sur la situation des femmes dans la vie associative, sportive, la politique de la ville, le service civique, l'intégration,

Contexte /diagnostic :Objectifs :

Disposer de statistiques sexuées

Améliorer la connaissance de la situation des femmes

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Personnes référentes par pôle

Partenaires :Atouts, contraintes :Calendrier :

2012 et 2013

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- Production de statistiques sexuées

Contacts :

Marie-Thérèse RIBIER(DRJSCS)

Marie-Therese.RIBIER@drjscs.gouv.fr

Pilote de l'action :

Conseil Régional d'Ile-de-France

Action :

Soutien au Domaine d'Intérêt Majeur (DIM) : problématiques du genre

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectifs :

- Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques sexuées)

Description du projet :

Le 1^{er} DIM problématique du genre a été labélisé par délibération n° CR 28-06 du 17 mai 2006 et fédéré autour de l'Institut Emilie du Châtelet qui a été créé en 2006 pour le développement et la diffusion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre. Dans ce sens, l'IEC octroie des bourses de 2 à 3 ans, aux doctorants et doctorantes, organise des assises annuelles, celles de 2011 ont été consacrées à l'éducation à l'égalité entre les sexes du plus jeune âge à la vie professionnelle.

Un nouveau Dim « Genre, inégalités, discriminations » a été créé en novembre 2011 (à cette date, le nombre de DIM est de 16), impliquant 18 établissements, 11 laboratoires, et 200 chercheur-e-s coordonné-e-s par le pôle de recherche et d'enseignement supérieur Paris-Est. Il résulte de la fusion de deux projets : Discidim porté par l'INED et l'IEC qui avait été labélisé ;

Contexte /diagnostic :

Par délibération cadre Enseignement supérieur, Recherche et Innovation N° CR18-05 votée le 27 mai 2005 (complétée des ces avenants n° CR 26-06 et CR56-08), la Région Ile-de-France a notamment retenu le soutien à des domaines d'Intérêt Majeur (DIM) comme instrument principal d'une politique structurante visant à organiser ou à renforcer des réseaux de Recherche dans les thématiques susceptibles de contribuer à donner une visibilité internationale au territoire francilien

Entre 2005 et 2008, 14 Domaines d'Intérêt Majeur ont été labellisés comme tels par délibérations du Conseil Régional dont la **problématique du genre**. En effet, la plupart des disciplines s'attachant à l'étude de l'humain (biologie, sciences humaines et sociales, juridiques, économiques, politiques...) et à la création artistique et intellectuelle ont longtemps pris pour seul référent le masculin. La prise en compte progressive des femmes et des rapports de sexe par ces disciplines a bouleversé les savoirs qu'elles avaient produits et ouvert en leur sein de vastes chantiers de recherche.

Objectifs :

l'Institut Emilie du Châtelet a pour objectifs la promotion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre leur intégration au corpus des savoirs communs, le développement de ces recherches dans toutes les disciplines, la multiplication des enseignements sur ces synergies entre les acteur-riche- s sociaux, économiques, politiques, associatifs et institutionnels.

Territoire :

Territoire francilien

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

le montant de la subvention de 2006 à 2009 est de 3 288 980 € en fonctionnement

Partenaires :

l'IEC est structuré en Fédération de Recherche dont l'organisme gestionnaire est le Muséum National d'Histoire Naturelle. Outre le Muséum, les unités constituantes, signataires de la convention de création de l'IEC sont les suivants :

- L'Université Paris7- Denis Diderot ;
- L'Université Paris X-Nanterre ;

- L'Université Paris-Sud XI ;
- Le CNRS, département « homme et société »
- L'Institut National d'Etudes Démographiques (INED) ;
- L'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS) ;
- Le Conservatoire National des Arts & Métiers (CNAM) ;
- La Fondation Nationale des Sciences Politiques (FNSP) ;
- Le Groupe HEC.

Atouts, contraintes :

Calendrier :

Programme annuel mais avec des actions pluriannuelles (allocations de recherche de 2 à 3 ans)

Déclinaison dans les départements :

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Des indicateurs de suivi sont remplis annuellement par chaque DIM.

Contacts :

Solène BELLANGER, cheffe du service de Développement de la recherche, Unité développement – Conseil Régional d'Île-de-France.

Solene.bellanger@iledefrance.fr

iec@mnhn.fr

Pilote de l'action :**Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie d'Ile-de-France****Action :****Etude statistique genrée par métiers et par niveaux au sein des CFA des CCI****Orientation stratégique concernée :**

Axe :

- Transversal

Objectifs :

- Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques sexuées)

Description du projet :**Contexte /diagnostic :**

Une étude en cours au niveau de la CCI de Seine et Marne en partenariat avec l'UT DIRECCTE et la chambre des métiers du 77, sur la répartition des femmes et des hommes en apprentissage sur l'ensemble du département de Seine et Marne.

Les premiers résultats devraient être connus courant du mois de mars. Cela permettra de déterminer avec précision les diplômes et/ou le type d'entreprises ou de métiers pour lesquels une action spécifique d'information devra être menée dans le cadre des programmes de promotion de l'apprentissage des CCI.

Objectifs :

Mieux cibler les actions de promotion de l'apprentissage des CCI en fonction du public féminin ou masculin

Territoire :

Seine-et-Marne

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)**Partenaires :**

CCI départementales, chambre des métiers du 77, DIRECCTE, missions locales, ...

Atouts, contraintes :**Calendrier :**

2012-2013

Déclinaison dans les départements :

Via la CRCI en lien avec la CCI départementale de Seine-et-Marne

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :**Contacts :**

Axes transversaux

*Objectif 2 : Intégrer l'égalité dans les différents programmes
locaux, régionaux et européens*

Pilotes de l'action :

**BUREAU DES AFFAIRES EUROPEENNES/Préfecture de Région SGAR
DRDFE/Préfecture de Région SGAR
DRIAAF
DIRECCTE
CONSEIL REGIONAL D'Île-de-France**

Action :

Plaquette d'information sur les actions cofinancées par les fonds européens (FSE, FEADER et FEDER) intégrant la thématique de l'égalité femmes/hommes.

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description du projet :

Concevoir une plaquette attractive en direction du grand public afin d'illustrer la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans la mise en œuvre des fonds européens et valorisent les bonnes pratiques.

Cette plaquette :

- fait un rapide bilan de la situation des femmes dans le monde économique et professionnelle
- Rappelle les textes européens ainsi que les grands objectifs assignés par l'Europe.
- Enfin, elle est illustrée d'actions cofinancées par les fonds européens et qui intègrent de façon exemplaire l'égalité femmes/hommes

Contexte /diagnostic :

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 la 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.

Compte-tenu du faible nombre de projets cofinancés par les fonds européens intégrant de façon transversale l'égalité femmes/hommes, il est apparu nécessaire de sensibiliser et informer davantage les acteur-rice-s notamment par une action de communication.

Objectifs :

Permettre une meilleure intégration du thème de l'égalité femmes/hommes dans la conception des projets s'inscrivant dans les fonds européens.

Informers les partenaires et bénéficiaires des fonds européens sur l'action engagée en Île-de-France sur le thème de l'égalité femmes/hommes et ce dans les domaines de compétences des différents fonds :

FEADER pour appuyer les créations d'entreprises dans le domaine agricole et améliorer le statut de co-exploitants

FSE, pour une meilleure prise en compte dans les politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle

FEDER, pour soutenir les projets dans les domaines de la compétitivité régionale (lieu d'accueil des jeunes enfants, la création d'entreprise...)

Territoire :

Île-de-France
<u>Moyens de mise en œuvre humains et financiers :</u> Un comité de rédaction constitué de : les équipes chargées de la communication Inter-fonds (DRIAAF, bureau des affaires européennes, DIRRECTE), la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité la mission égalité femmes hommes du Conseil régional édition par un prestataire extérieur et financement sur le FSE / FEDER
<u>Partenaires :</u> - Mission Egalité et Lutte contre les discriminations du Conseil Régional d'Île-de-France - DRIAAF - Bureau des affaires européennes de la Préfecture de Région d'Île-de-France - DRDFE de la Préfecture de Région d'Île-de-France - DIRECCTE
<u>Atouts, contraintes :</u> Plaquette intéressante qui a nécessité une forte mobilisation des services impliqués.
<u>Calendrier :</u> Septembre 2011 à février 2012 Diffusion de la plaquette en mars 2012
<u>Déclinaison dans les départements :</u> Action grand public : remise lors des journées de l'Europe et à l'occasion de salons et transmission à nos différents partenaires professionnels.
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u>
<u>Contacts :</u> <u>DRIAAF</u> Ornella Braceschi, correspondante FEADER au Service régional de l'économie agricole – DRIAAF Ile-de-France ornella.Braceschi@agriculture.gouv.fr <u>Préfecture de Région d'Île-de-France – SGAR</u> Bureau des affaires européennes Rose-Marie Ly Van Tu - rose-marie.lyvantu@paris-idf.gouv.fr Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité Jocelyne MONGELLAZ - jocelyne.mongellaz@paris-idf.gouv.fr Nagat AZAROILI – nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr <u>DIRECCTE</u> Service FSE Laura BARBIER laura.barbier@direccte.gouv.fr <u>CRIF – Mission égalité femmes/hommes</u> Françoise BELET cheffe de mission « égalité et lutte contre les discriminations »- Conseil Régional Ile de France- francoise.belet@iledefrance.fr

Pilote de l'action :**Bureau des affaires européennes - Préfecture de la région d'Île-de-France, préfecture de Paris**Action :**Sensibilisation auprès des demandeurs de subvention FEDER et des services instructeurs sur la prise en compte de l'Egalité entre les femmes et les hommes.**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description du projet :

Il s'agit de sensibiliser les porteurs de projets ainsi que les services instructeurs (préfectures de département, DIRECCTE, DRRT et DRIEE) sur la nécessaire prise en compte de la démarche intégrée en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dès le dépôt de la demande de concours jusqu'à sa réalisation.

Contexte /diagnostic :

Enjeu important de la nécessaire prise en compte de la démarche intégrée. Compte tenu du faible nombre de projets cofinancés par les fonds européens intégrant la démarche intégrée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, nécessité de sensibiliser et d'informer davantage les acteurs-rice-s sur cette thématique notamment par l'intégration de questions et d'une grille d'appréciation.

Objectifs :

Sensibiliser les acteur-rice-s (bénéficiaires potentiels de fonds FEDER et services instructeurs) sur la thématique de l'Egalité entre les femmes et les hommes.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

A définir

Partenaires :

DRDFE, DRIAFA, DIRECCTE, Conseil régional d'Ile-de-France

Atouts, contraintes :Calendrier :

Prise en compte des outils dans la demande de concours et dans les bilans dès la phase d'instruction et de réalisation.

Déclinaison dans les départements :

Sans objet

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nombre de personnes sensibilisées

Nombre de porteurs de projets

Nombre de services instructeur

Contacts :

Rose-Marie Ly Van Tu – Bureau des affaires européennes – préfecture de Région d'Île-de-France, Préfecture de Paris

rose-marie.lyvantu@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :**DRRT**Action :**Diffusion de la culture scientifique par les structures impliquées dans le CPER 2007-2013**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal
- Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens
- Promouvoir la diversification de l'orientation et des choix professionnels.

Description du projet :

Favoriser la mise en place d'actions de diffusion de la culture scientifique à destinations des scolaires (en privilégiant les filières où il y a peu de femmes)

Contexte /diagnostic :

Les opérations soutenues financièrement dans le cadre du CPER au titre du soutien à la recherche (opérations structurantes) et à l'innovation (transfert et diffusion technologique) sont portées par des laboratoires et organismes scientifiques qui peuvent servir de support à la diffusion de la culture scientifique et technique.

Objectifs :

Développer des actions de diffusion de la culture scientifique mise en place dans les laboratoires de recherche en relation avec des partenaires tels que « femmes et sciences »

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

Actions indiquées dans les conventions en contrepartie de l'aide financière

Partenaires :

Tous les bénéficiaires Île-de-France du CPER 2007-2013

Atouts, contraintes :Calendrier :

2012-2013

Déclinaison dans les départements :

Sans objet

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Recensement des actions réalisées lors du solde des conventions

Contacts :

Véronique Mathet – DRRT

veronique.mathet@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :**Conseil Régional d'Île-de-France**Action :**La « Haute Qualité Sociale »**Orientation stratégique concernée :

Axe

- Transversal

Objectif

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description du projet :

La HQS « Haute Qualité Sociale » est un référentiel qui permet de définir des exigences environnementales et sociales à intégrer de façon transversale dans toutes les politiques et programmes régionaux, et ce, afin de répondre aux exigences du développement durable.

Quatre catégories d'outils ont été identifiées pour construire ce référentiel sur l'ensemble des champs qui sont cités ci-dessous :

- Critères obligatoires (du fait de la loi)
- Indicateurs pour faciliter l'instruction des dossiers,
- Engagements à demander aux entreprises,
- Dispositifs d'accompagnement vers lesquels orienter les entreprises pour diffuser les bonnes pratiques.

Les champs retenus pour construire ce référentiel sont :

- Egalité professionnelle femmes/hommes et lutte contre les discriminations
- Dialogue social et qualité de l'emploi
- Santé et sécurité au travail
- Articulation vie privée-vie professionnelle
- Gouvernance
- Formation professionnelle
- Réduction des inégalités territoriales/équilibre territorial
- Transport et logement
- Comportement sur les marchés
- Engagement sociétal de l'entreprise
- Responsabilité sociale et environnementale des produits
- Réduction de l'empreinte écologique

Contexte /diagnostic :

Consciente des enjeux complexes du développement durable, la Région s'est engagée dans le processus Agenda 21. Dans ce cadre, en 2009, elle a mis en place un plan d'actions pour l'exemplarité régionale en matière d'égalité femmes/hommes. La Région a également lancé, en 2010, pour deux ans les Etats Généraux de la conversion écologique et Sociale (EGCES) dont l'objectif est de réduire l'empreinte écologique, de favoriser un modèle de développement à « haute qualité sociale » et de diminuer les inégalités sociales et territoriales. HQS

Objectifs :

- Adapter les politiques régionales aux exigences du développement durable

La HQS « Haute Qualité Sociale » doit permettre la mise en place de **conditionnalité des aides** par la définition de critères d' :

- aides économiques (aides directes et indirectes octroyées par la Région),
- allocations des marchés et de la commande publique (marchés en direct de la Région et marchés des partenaires financés par la Région)
- exemplarité régionale (l'institution Régionale et ses partenaires)
- La question de la conditionnalité inclut la prise en compte par les bénéficiaires de l'aide régionale de la loi de novembre 2010 sur les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Les bénéficiaires

doivent appliquer l'égalité professionnelle dans le fonctionnement de leur structure et dans leur recrutement
<u>Territoire :</u> Île-de-France
<u>Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)</u> Groupe de travail HQS qui regroupe des référent-e-s des services de la Région
<u>Partenaires :</u> Région, partenaires sociaux, entreprises,
<u>Atouts, contraintes :</u>
<u>Calendrier :</u> Intégration dans les états généraux de la conversion écologique et sociale
<u>Déclinaison dans les départements :</u>
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Continuer la réalisation de statistiques sexuées et les diffuser. Mettre en place des indicateurs pour repérer les inégalités en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, d'aménagement des temps
<u>Contacts :</u> Françoise Belet, cheffe de la mission « égalité et lutte contre les discriminations »- Conseil Régional Ile de France- francoise.belet@iledefrance.fr , Françoise Kiéfé, chargée de mission« égalité et lutte contre les discriminations »- Conseil Régional Ile de France- francoise.kiefe@iledefrance.fr

Pilote de l'action :**Conseil Régional Île-de-France**Action :**Appel à projets « promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**Orientation stratégique concernée :

Axe

- Transversal

Objectif

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description du projet :

En 2010, l'Unité développement du conseil régional a lancé, à la demande des élus, suite à un amendement budgétaire dans ce sens, un appel à projet spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet appel à projet a été renouvelé en 2011 et 2012.

Ainsi, sur ces thématiques, l'Unité développement fonctionne à l'aide de deux lignes budgétaires distinctes et deux appels à projets distincts

- Ligne 11000205 « Lutte contre les discriminations »
- Ligne 11000204 « Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Contexte /diagnostic :

La région Île-de-France a adopté en septembre 2007 un rapport cadre « Engagement régional pour une politique intégrée de lutte contre les discriminations » (CR74-07). Il définit une politique régionale transversale portant sur les 18 critères retenus par le Code pénal (articles 225-2 et 432-7). L'un des cinq axes du rapport porte sur le soutien et l'accompagnement de projets innovants sur le territoire francilien. En application de la délibération, un appel à projets porté en commun par l'Unité société et l'Unité développement a été lancé chaque année depuis janvier 2008. Chaque unité concernée a apporté un soutien aux projets relevant de ses domaines de compétences avec son budget propre.

L'appel à projet sur l'égalité professionnelle fait partie intégrante de la politique régionale de lutte contre les discriminations. Le principe de l'égalité professionnelle se concrétise dans le domaine de l'emploi, de la formation, de la promotion, de la rémunération, dans les conditions de travail, dans la conciliation des temps de vie professionnelle/vie privée. Il a pour objectif de favoriser notamment le développement de la mixité et de l'égalité dans le monde de la formation initiale et continue, de l'apprentissage, de l'entreprise.

Les projets portent de façon spécifique sur l'égalité professionnelle Filles/Garçons – Femmes/Hommes et visent à analyser et corriger les inégalités constatées.

Les projets peuvent porter sur des discriminations cumulées, par exemple, l'âge, le handicap, l'origine et le sexe.

Objectifs :

- Affirmer publiquement **l'engagement de la Région**
- Soutenir et **accompagner les projets innovants** sur les territoires en faveur de l'égalité professionnelle

Territoire :

Territoire francilien

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

L'appel à projet est piloté par la mission égalité et lutte contre les d discriminations

La subvention est limitée à 50 % maximum de la dépense, dans la limite d'un plafond fixé à 30 000 € pour toute la durée du projet.

La ligne budgétaire « Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » : 500 000 €

Partenaires :

Les cofinancements peuvent provenir de sources diverses : ACSE, FSE (dans le cadre de l'appel à projets de la

DRTEFP), DRDFE, autres collectivités, fonds propres de l'organisme, etc.

Tout particulièrement, sur la base d'un partenariat et de la convention entre la Région Île-de-France et l'ACSE – ou d'autres à venir – une concertation sera mise en place pour accompagner les organismes porteurs de projets.

Atouts, contraintes :

Calendrier :

Ouverture de l'appel à projet : 1er décembre 2011

Clôture de l'appel à projet : lundi 31 janvier 2012 (minuit)

Réalisation des projets : à compter du 1er juin 2012

Déclinaison dans les départements :

L'enveloppe est une enveloppe régionale dans laquelle des projets départementaux peuvent s'inscrire.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Bilan qualitatif

rapport de solde fourni par chaque organisme, une enquête par questionnaire auprès des organismes bénéficiaires du soutien de l'Unité développement.

Bilan quantitatif

- Nbr de projets soutenus
- Domaine d'intervention des projets soutenus
- Engagement financier total
- Engagement moyen par projet

Contacts :

Francoise Belet, cheffe de la mission « égalité et lutte contre les discriminations »- Conseil Régional Ile de France-

francoise.belet@iledefrance.fr

Egaliteprofessionnelle@iledefrance.fr

Pilote de l'action :**Défenseur des Droits (DDD)****Action :****Intégrer l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des interventions du DDD****Orientation stratégique concernée :**

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description du projet :

le projet serait d'intégrer cette dimension dans toutes les interventions faites auprès des partenaires, notamment dans le cadre des plans de lutte contre les discriminations.

Contexte /diagnostic :

Les équipes issus des anciennes institutions dont les missions ont été reprises par le Défenseur des droits notamment celles issues de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ou de la Défenseure des enfants intégraient la notion de l'égalité femme/hommes.

Objectifs :

L'égalité femmes/hommes est l'un des axes d'action du Défenseur des droits. Les agent-e-s comme les délégué-e-s seront amené-e-s dans le cadre d'actions d'information à mettre en exergue ce principe.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Le réseau des délégués du Défenseur en Île-de-France, notamment ceux travaillant sur le champ de la discrimination et des enfants.

Partenaires :

La DRFE, les CIDFF, les IA, la DIRECCTE d'Île-de-France

Atouts, contraintes :

Travailler en partenariat sur cette question transversale est un atout, la contrainte essentiel sera de dépasser les dénis concernant cette question, pour preuve le nombre relativement faible de saisine sur les questions d'inégalités professionnelles.

Calendrier :

Tout au long du plan

Déclinaison dans les départements :

A l'initiative des acteurs des territoires

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Peut-être une augmentation des réclamations sur ce thème auprès des délégués du Défenseur des droits.

Contacts :

Jean-Luc RAGEUL – conseiller technique territorial Île-de-France - Défenseur des droits

Email : jean-luc.rageul@defenseurdesdroits.fr

Pilote(s) de l'action :**Direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale**Action :**Intégration de l'égalité femmes-hommes dans tous les programmes de la DRJSCS**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description opérationnelle du projet :

- Désignation de référent-e-s pour chaque pôle/mission au sein de la DR (soit au moins 5 : 1 pour le pôle sport, 2 pour le pôle cohésion sociale, 1 sur la mission d'observation, d'expertise et d'appui ; et 1 pour le pôle RH). Formation de ces référent-e-s.
- Sensibilisation /formation des instructeurs de dossiers au principe de l'égalité femme/homme.
- Réaliser un bilan genré des actions financées sur les différents dispositifs (public bénéficiaire, et impact différencié femmes/hommes).
- organisation d'événements spécifiques : « Paris / Londres à vélo » (Pôle Sports)

Contexte /diagnostic :

Le champ d'intervention de la DRJSCS est très étendu, et l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu fort dans chacune de ses missions. Difficulté à avoir un état des lieux précis de ce qui est fait.

Objectifs généraux :

Améliorer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes de façon systématique dans les programmes de la DRJSCS.

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Référent-e-s nommé-e-s par pôle ou mission.

Partenaires :

DRDFE en appui (pour formation/sensibilisation)

Atouts, contraintes :

Sensibilisation de l'ensemble des agents instructeurs.

Calendrier :2012 : nomination des référent-e-s, sensibilisation, 1^{er} bilan genré des dans les dispositifs

2013 : élaboration d'indicateurs, et fixation d'objectifs chiffrés de progrès ; formation des instructeur-ice-s de projets

Déclinaison dans les départements :

Via les DDCS.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre de référent-e-e-s nommés
- indicateurs de suivi genrés

Contacts :

Marie-Thérèse RIBIER – DRJSCS

marie-therese.ribier@drjscs.gouv.fr

Pilote de l'action :

Rectorat de Versailles
Rectorat de Créteil
Rectorat de Paris

Action :

Mettre en place des actions pour favoriser l'égalité Filles-Garçons
 Mémento pour les chef-fe-s d'établissement et directeur-riche-s d'école

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description du projet :

Réalisation et diffusion d'un mémento qui propose un cadre méthodologique aux chef-fe-s d'établissement pour intégrer en transversalité l'égalité entre les filles et les garçons.

La méthodologie part de la mise en place d'un diagnostic partagé, qui est déjà une action collective mobilisatrice (l'enjeu étant de mobiliser autour du chef-fe d'établissement et directeur-riche-s d'école, y compris les enseignant-e-s sur le volet pédagogique) pour mieux comprendre quelle est la situation au regard de l'égalité entre les filles et les garçons, en croisant les perceptions de l'ensemble de l'équipe, préalable à la mise en place d'actions ciblées sur les besoins de l'établissement.

Le document rappelle les ressources existant en la matière de façon synthétique.

Le document comporterait les parties suivantes :

- Les textes officiels (partie incitative)
- Le diagnostic partagé
- Comment l'inclure dans le projet d'établissement ou projet d'école ? (partie sur l'importance des projets transversaux)
- Les personnes ou les structures ressources / les référent-e-s
- Appui au montage de projet (outils-financements)

Le mémento sera présenté et diffusé aux chef-fe-s d'établissement, directeur-riche-s d'école et IEN lors des réunions de rentrée (par circonscriptions).

Contexte /diagnostic :

Les actions en direction de l'égalité filles-garçons sont souvent dispersées et peu coordonnées d'une année sur l'autre. Il est nécessaire de placer ces actions dans une continuité entre 1^{er} et 2nd degré.

Pour favoriser l'égalité entre les sexes de façon transversale et durable, le projet d'établissement est un outil clef.

Introduire des objectifs sexués et relatifs à l'égalité entre les filles et les garçons dans les domaines tels que la vie scolaire et étudiante, l'orientation, la santé, la citoyenneté ou des droits de la personne dans les projets d'établissement permet de mobiliser les équipes, dans un document cadre validé au plus haut niveau, qui couvre aussi la dimension pédagogique.

Cet objectif est repris dans la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, 2010, et notamment son axe 3- *Intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif*

Objectifs :

- Il s'agit d'accompagner l'intégration de l'égalité filles-garçons comme axe transversal des projets d'établissement
- Plus globalement, il s'agit de favoriser la mise en place d'actions cohérentes et pérennes en faveur de

l'égalité filles-garçons dans les établissements scolaires et écoles • Associer 1^{er} et 2nd degré dans le cadre de l'Ecole du Socle
<u>Territoire</u> : Trois Académies (cible : les chef-fe-s d'établissement et directeur-rice-s d'école)
<u>Moyens de mise en œuvre</u> : (humains et financiers) A définir (notamment pour la diffusion du document en version papier) Groupe de travail régional, en collaboration avec le Centre Hubertine Auclert
<u>Partenaires</u> : Trois rectorats, Centre Hubertine Auclert (Centre ressources francilien pour l'égalité entre les femmes et les hommes).
<u>Atouts, contraintes</u> : La diffusion de ce document doit être systématique (réunions de rentrée, dans les circonscriptions aux directeurs-trice-s d'école et aux IEN et dans les bassins d'éducation à tous les chef-fe-s d'établissement) et dans les trois académies.
<u>Calendrier</u> : Finalisation et test du document au printemps 2013 Diffusion à la rentrée 2013.
<u>Déclinaison dans les départements</u> : Via les Inspections Académiques, réunions de rentrée par circonscription et par bassin d'éducation
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact</u> : - nombre de guide diffusés / nombre de chef-fe-s d'établissement - nombre de projets d'établissement intégrant l'égalité femmes-hommes (en cours)
<u>Contacts</u> : Mission égalité filles-garçons et lutte contre l'homophobie, Académie de Créteil Christine Gaubert Macon, IA IPR. christine.gaubert-macon@ac-creteil.fr Alain Brevilet, IA IPR Alain.Brelivet@ac-creteil.fr - Académie de Paris Nicole Rieu, Infirmière conseillère technique nicole.rieu@ac-paris.fr - Académie de Versailles : Sylvie Charbonnel, IA IPR Sylvie.Charbonnel@ac-versailles.fr

Pilote de l'action :

Rectorat de Versailles
Rectorat de Créteil
Rectorat de Paris

Action :

Recensement des actions sur l'égalité filles-garçons dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire d'Ile-de-France

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description du projet :

Le recensement des actions sur les trois axes de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons (2010) s'appuie sur la mutualisation des données issues de plusieurs sources d'information permettant de recenser les actions en faveur de l'orientation, d'éducation à l'égalité mais aussi de formation des personnels :

- Tableau de bilan académique à partir des remontées annuelles réalisées par les infirmières scolaires de chaque établissement, sur les actions menées en lien avec la sexualité, les relations filles-garçons ;

- Diffusion d'un questionnaire, simple et concis (3 questions) et/ou d'une fiche-action type (que les établissements pourraient remplir) par le Recteur à tous les chefs d'établissement – idéalement à la rentrée (mi-octobre-novembre) ; et aux IEN du premier degré de chacune des trois académies ;

- Toutes autres données utiles, recensées par les trois rectorats.

Une compilation de ces données (anonymisées, c'est-à-dire sans référence aux établissements) pourrait être réalisée chaque année au mois de juin avec l'appui du Centre Hubertine Auclert (centre francilien pour l'égalité entre les femmes et les hommes), discutée dans le cadre des groupes de travail inter-académiques, et synthétisée en vue d'une publication en début d'année scolaire.

Contexte /diagnostic :

Actions ponctuelles et dispersées sur l'égalité filles-garçons, qui ne sont pas recensées de façon exhaustive.

Objectifs :

Ce recensement des actions menées dans les établissements franciliens s'inscrit dans la continuité de la collecte des ressources spécialisées réalisé par l'Egalithèque du Centre Hubertine Auclert (<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque>) avec plus de 300 documents référencés, et vise à :

- affiner le diagnostic sur les actions mises en œuvre dans les établissements, afin de valoriser celles qui sont innovantes, soutenir les autres actions, et mesurer les besoins des établissements.

Il ne s'agit pas d'une évaluation des actions, mais d'un outil de repérage des « bonnes pratiques » et le cas échéant des besoins identifiés par les établissements. Il s'agit également de collecter des données sur la nature des projets réalisés, et de s'interroger sur l'accompagnement à mettre en place.

Ce recensement pourrait être réalisé chaque année.

Territoire :

Académie de Paris, Versailles et Créteil.

<u>Moyens de mise en œuvre</u> : (humains et financiers) Questionnaire inter académique pour les chef-fe-s d'établissement (modèle) Dépouillement et mutualisation des diverses données, en lien avec le Centre Hubertine Auclert
<u>Partenaires</u> : Centre Hubertine Auclert, DRDFE
<u>Atouts, contraintes</u> : Construire une grille de mutualisation des données à partir des données collectées dans les différentes académies, améliorer l'harmonisation des données
<u>Calendrier</u> : 2012- questionnaire Créteil (rentrée 2011) et Paris (printemps 2012), et fiches actions sur Versailles ; mutualisation avec tableau des infirmières en juin 2012 2013 : harmoniser questionnaire à l'échelle interacadémique, sur un calendrier commun Annuellement ensuite
<u>Déclinaison dans les départements</u> : Remontées des IA
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact</u> : Nombre de questionnaires remplis par chef-fe-s d'établissement, et évolution sur trois ans Nombre d'actions recensées sur chaque axe, évolutions sur trois ans
<u>Contacts</u> : - Mission égalité filles-garçons et lutte contre l'homophobie, Académie de Créteil Christine Gaubert Macon, IA IPR. christine.gaubert-macon@ac-creteil.fr Alain Brevilet, IA IPR Alain.Brelivet@ac-creteil.fr - Académie de Paris Nicole Rieu, Infirmière conseillère technique nicole.rieu@ac-paris.fr - Académie de Versailles : Sylvie Charbonnel, IA IPR Sylvie.Charbonnel@ac-versailles.fr

Pilote(s) de l'action :**DDCS / Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité (CMDE)****Action :****Déclinaison départementale du Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.****Orientation stratégique concernée :**

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes / hommes dans les programmes locaux, régionaux et européens

Description opérationnelle du projet :

- contribution des chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité à la rédaction du PRSEFH
- coordination et animation, par les chargées de mission aux Droits des Femmes et à l'égalité, des référent-e-s « égalité femmes-hommes » nommé-e-s par chaque structure partenaire (niveau départemental des services de l'Etat et partenaires socio-économiques), et formé-e-s (niveau régional) ;
- identification, mise en œuvre et suivi d'actions spécifiques (en lien avec le PRSEFH) en fonction des priorités identifiées localement
- information de la DRDFE du suivi des actions départementales, afin d'en rendre compte dans le comité de suivi régional et le CAR.

Contexte /diagnostic :

La mise en œuvre d'une politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite à tous les niveaux de pouvoir s'appuyer sur un réseau de personnes référent-e-s désignées par les différentes structures engagées dans cette dynamique.

Objectifs généraux :

Mise en œuvre du PRSEFH dans les départements franciliens

Territoire :

Départements d'Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité, sous l'autorité des DDI.

Partenaires :

Services de l'Etat : UT DIRECCTE, UT DRILH, UT ARS ,TGI, Inspection Académique, DSPADTSP, Gendarmerie, Chambres consulaires, partenaires sociaux économiques , etc...

Atouts, contraintes :

Nécessité de constituer un réseau de référent-e-s départementaux nommés au plus haut niveau hiérarchique.

Appui technique, si nécessaire, de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

Cf. Circulaire du 12 septembre 2011 sur la mise en place du PRSEFH ; et instructions du 5 août 2011 relative à la mise en œuvre territoriale de la politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les

hommes.

Calendrier :

1^{er} semestre 2012 : nomination des référent-e-s, et formation (échelon régional)

2^{ème} semestre 2012 : réunion du comité départemental des référent-e-s par la CMDE proposition de constitution de groupes de travail visant à assurer la mise en œuvre et le suivi des actions l'identification de diagnostics

2013-2014 : mise en œuvre et suivi d'actions.

Déclinaison dans les départements :

Réseau de référent-e-s animé par la chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité , sous l'autorité des DDCS.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre de services ayant nommé un-e référent-e, dans chaque département

- nombre de réunions avec les référent-e-s

Contacts :

Voir liste des chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, DDCS.

Axes transversaux

Objectif 3 : Intégrer l'égalité femmes / hommes dans la gestion des Ressources Humaines des partenaires du plan

Pilote de l'action :**PLATEFORME RH - DRDFE**Action :**Participer à la réalisation de diagnostics sexués en matière d'égalité professionnelle**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des partenaires du plan

Description du projet :

Le projet se déroule en plusieurs phases permettant d'apporter un appui adapté à chacun des services et en fonction de leur situation d'avancement :

Action 1 : séminaire de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*Objectifs spécifiques :*

sensibiliser sur le sujet et rappel des textes propres à la fonction publique, les enjeux de l'égalité F/H, susciter une culture de l'égalité dans la fonction publique, interroger les participant-e-s sur les idées reçues qu'ils ou elles pourraient avoir sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Sensibiliser les correspondant-e-s RH, formation et mobilité des services déconcentrés de l'Etat en Île-de-France

Séminaire d'une demi-journée

Une première estimation de la Plateforme RH évalue ces contacts à 70 personnes environ (issues des services régionaux et départementaux de l'Etat, mais aussi plus largement des services RH d'établissements publics)

Les organisations syndicales seront associées à cette demi-journée. Les diagnostics d'égalité professionnelle devant être partagés et les plans d'action co-construits avec les OS, il est essentiel de donner une culture commune de l'égalité professionnelle.

Publics :

Cette demi-journée est destinée aux personnes qui au sein des services régionaux de l'Etat seront amenées (ou le sont déjà) à conduire cette politique d'égalité professionnelle femmes / hommes : Les correspondant-e-s RH, formation et mobilité.

Moyens mis en œuvre et partenaires :

Cette demi-journée pourrait se faire avec l'appui de la DRDFE et d'intervenant-e-s externes spécialistes de l'égalité femmes / hommes.

Action 2 : Parcours d'appui et d'accompagnement des services RH dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein des services déconcentrés de l'Etat*Objectifs spécifiques :*

Accompagner dans l'élaboration de plan d'action interne, les services RH. Il s'agira de proposer et construire des indicateurs égalité f/h, d'aider à l'élaboration d'un diagnostic interne – RSC – Bilan RH sur l'égalité femmes / hommes

Parcours construit en plusieurs étapes :

- Recensement des outils développés et existants dans le cadre des projets portés par d'autres services de l'Etat.
- Etablir des diagnostics internes d'égalité femmes/hommes
- Analyser ces diagnostics
- Elaborer un plan d'action et ses indicateurs de suivi

2012 sera essentiellement consacrée à l'élaboration des diagnostics.

les services RH en charge du pilotage de l'égalité professionnelle au sein des services de l'Etat engagés.

Moyens mis en œuvre et partenaires :

l'ensemble des services RH

DRDFE et plateforme RH

Un appui technique d'un prestataire ?

Action 3 : Formation des managers intermédiaires à la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les différents actes professionnel-le-s

Objectifs spécifiques :

Construire un module de 2h sur le thème de l'égalité femmes/hommes pouvant être inséré dans une formation existante.

La plateforme RH propose d'insérer ce module dans les formations en cours de construction sur le thème de la RSE.

Les formations à la conduite des entretiens d'évaluation peuvent aussi être un cadre pertinent de mise en œuvre de ce module.

Elaborer une formation d'une ½ journée à une journée sur le thème de la prise en compte de l'égalité femme/homme dans le cadre des « entretiens clés » :

Recrutement, promotion, mutation, retour de congé maternité, congé parental.

Publics : les managers intermédiaires des différents services de l'Etat

Action 4 : Campagne de communication interne sur l'égalité femmes/hommes

Objectifs spécifiques : sensibiliser les agents des différents services déconcentrés de l'Etat, Créer une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes

il est envisagé de construire une campagne interne de communication sur les enjeux de l'égalité f/H.

Le contenu de cette campagne n'est pas encore défini mais elle engloberait à la fois le thème de l'égalité dans l'exercice des fonctions vis-à-vis des usagers mais aussi les enjeux de relations de travail entre collègues.

Publics : L'ensemble des agent-e-s des services de l'Etat engagés

Contexte /diagnostic :

La fonction publique d'Etat compte 51.7% de femmes en 2008. Cependant, en dépit de ce taux de féminisation, et d'un certain nombre de mesures favorables (signatures de protocoles d'accords notamment) des inégalités importantes demeurent :

- Forte concentration des deux sexes sur certains métiers,
 - L'accès aux fonctions d'encadrement et de direction
 - Des inégalités salariales au désavantage des femmes, notamment aux fonctions les plus élevées
 - Le déroulement de carrière beaucoup moins linéaire pour les femmes (interruptions, temps partiel)
 - Par ailleurs, la loi Sauvadet du 12 mars 2012, sur les agents contractuels prévoit des mesures sur l'égalité professionnelle
- Protocole d'accord en cours de signature au niveau national

Objectifs :

Accompagner les services de l'Etat en Île-de-France dans leur démarche interne d'égalité professionnelle

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

A définir

Partenaires :

Responsables RH des services de l'Ile-de-France

Atouts, contraintes :

Calendrier :

2012-2013

Déclinaison dans les départements :

En coordination avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Le nombre de services de l'ETAT engagé dans la démarche,

Les diagnostics effectués à fin 2012

Contacts :

Philippe ERTLE – plateforme RH

philippe.ertle@paris-idf.gouv.fr

Jocelyne Mongellaz – DRDFE d'Île-de-France

jocelyne.mongellaz@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :**Agence Régionale de Sante IDF**Action :

Lutter contre la discrimination Femmes/Hommes par la mise en place de formations spécifiques. Afin d'améliorer de façon continue le développement de l'égalité Femmes-Hommes au sein de l'agence au niveau de tous les process RH

Orientation stratégique concernée :

Axe :

Transversale

Objectif :

Intégrer l'égalité femmes / hommes dans la gestion des ressources humaines des partenaires

Description du projet :

Sensibiliser et former l'ensemble des agents à la lutte contre les stéréotypes

Contexte /diagnostic :

L'ARS IDF est engagée dans une démarche de labellisation en faveur de la diversité, ainsi que dans des négociations sur la thématique de l'égalité Femmes-Hommes depuis la fin de l'année 2011 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Crée le 1^{er} avril 2010, l'ensemble des tableaux de bords relatifs au développement de l'égalité femmes-Hommes sont en cours de rédaction (Rapport égalité Femmes-Hommes, bilan social sexué). Un protocole d'accord propose différentes mesures importantes : maternité, adoption, congé parental, temps de travail....

Objectifs :

Lutte contre les stéréotypes, diversifier le recrutement

Veiller à l'égalité professionnelle

Former le management

Territoire :

sans objet

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

- DRH-AG de l'ARS IDF
- Organismes de formation
- Associations spécialisées
-

Partenaires :

- LA DRH-AG de l'ARS IDF
- Organismes de formation
- Associations spécialisées
-

Atouts :

Sensibilisation de l'ensemble du personnel

Déploiement spécifique pour le management

Projet d'accord

contraintes : Le calendrier

Calendrier :

Plan d'action 2012-2013

Déclinaison dans les départements :

Sans objet

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- Evaluation de la formation à chaud ou à froid
- Taux de participation

Contacts :

Pascal Bernard – Directeur des ressources Humaines

Anne Roumier : Responsable du département dialogue social

Anne.roumier@ars.sante.fr

Pilote de l'action :

Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA)
 Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE)
 Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL)

Action :

Participer à la réalisation de diagnostics sexués en matière d'égalité professionnelle

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des partenaires du plan

Description du projet :

Faire un diagnostic sexué, notamment des postes d'encadrement, sur la zone de gouvernance MEDDTL de l'Ile-de-France

Contexte /diagnostic :

3 directions régionales dont l'une intègre une direction des routes, 4 directions départementales, 1 service de navigation donc un large éventail de familles professionnelles, techniques comme administratives

Objectifs :

Analyse de la photographie de la situation actuelle au regard des familles professionnelles et des corps représentés

Territoire :

Services du MEDDTL en Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :Partenaires :

Responsables RH des services de l'Ile-de-France

Atouts, contraintes :Calendrier :

fin 1er semestre 2012

Déclinaison dans les départements :Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :Contacts :

CLASSEN Florence - DRIEA

Florence.Classen@developpement-durable.gouv.fr

Catherine CHOLLET – DRIEE

catherine.chollet@developpement-durable.gouv.fr

Annick DEVEAU –DRIHL

annick.deveau@developpement-durable.gouv.fr

Pilote de l'action :**Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA)**Action :**Organiser une action à l'occasion de la journée internationale des femmes**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des partenaires du plan

Description du projet :

Organiser une conférence + exposition sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Contexte /diagnostic :Objectifs :

Information et sensibilisation des agent-e-s des directions régionales d'Ile-de-France du MEDDTL à la parité et à l'égalité professionnelle.

Territoire :

Directions régionales du MEDDTL

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

Chargée de mission parité et égalité professionnelle de la Direction des ressources humaines du MEDDTL et Service de la communication de la DRIEA

Partenaires :

DRH du MEDDTL

Atouts:

La DRIEA bénéficie des supports et des interventions proposés par la DRH dans le cadre de la charte ministérielle 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité.

Calendrier :

Mars 2012

Déclinaison dans les départements :

à étudier avec la DRH

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :Contacts :

CLASSEN Florence / Raynaud-DELFINI Isabelle – DRIEA

Florence.Classen@developpement-durable.gouv.fr

Pilote de l'action :**DRIAAF**Action :**Mesurer la représentativité et l'égalité femmes/hommes au sein de la DRIAAF**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des partenaires du plan

Description du projet :

- Mener un diagnostic de la représentativité F-H au sein de la DRIAAF, à travers les services, les corps, les catégories, les niveaux de responsabilité, et la répartition des taux indemnitaires.
- Comparer les données obtenues aux données constatées au sein de la fonction publique.
- Proposer des pistes d'amélioration afin d'atteindre les objectifs fixés par la PRSEFH.

Contexte /diagnostic :

- Dresser la représentativité F-H au moyen de statistiques anonymées.
-

Objectifs :

- Analyser les données pour déterminer, le cas échéant, des actions à mettre en œuvre pour favoriser et renforcer l'égalité professionnelle au sein de la structure.
-

Territoire :

- DRIAAF

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

- Outils statistiques GRH à définir avec le SG de la DRIAAF et la plate-forme RH de la Préfecture.
- Projet mené par le référent-e égalité F-H.

Partenaires :

- Emira VIDAL , conseillère interministériel formation à la Préfecture de Région.
- Florence GUIRAUD, référente égalité H/F au ministère de la fonction publique (DGAFP).

Atouts, contraintes :

- Atout : dresser un état des lieux précis de la représentativité F-H au sein de la DRIAAF.
- Contrainte : mettre en œuvre des statistiques anonymées.
-

Calendrier :

- Enquête-diagnostic à réaliser d'ici septembre 2012.
- Proposition d'actions correctives à formuler d'ici décembre 2012.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- A déterminer

Contacts :

Florian ROBARDET D'ESTRAY

(01 41 24 17 60) – florian.robardet-d'estray@agriculture.gouv.fr

<u>Pilote de l'action :</u> Défenseur des Droits (DDD)
<u>Action :</u> Produire un bilan social sexué
<u>Orientation stratégique concernée :</u> Axe : - Transversal Objectif : - Intégrer l'égalité femmes/hommes dans la gestion des Ressources Humaines des partenaires du plan
<u>Description du projet :</u> Le Défenseur Des droits s'engage à établir un bilan social en prenant en compte une approche « genre » pour chaque domaine.
<u>Contexte /diagnostic :</u> La structuration interne de l'institution est en cours notamment le cadre de gestion des agents. A l'occasion du premier rapport social, il semble opportun d'introduire la question de l'égalité femmes/hommes.
<u>Objectifs :</u> Mettre en place dans le courant de l'année 2012, des outils pour avoir une approche « genre » des différentes questions sociales
<u>Territoire :</u> Île-de-France
<u>Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)</u> Le temps agent nécessaire.
<u>Partenaires :</u>
<u>Atouts, contraintes :</u>
<u>Calendrier :</u> Le rapport social 2012 devrait être discuté avec les représentants au début de l'année 2013.
<u>Déclinaison dans les départements :</u>
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> L'inscription de cette thématique dans le bilan social de l'institution
<u>Contacts :</u> Jean-Luc RAGEUL – référent du Défenseur des droits Email : jean-luc.rageul@defenseurdesdroits.fr

Pilote de l'action :

D. FRENAY (CFC - DAFPIC de Paris)
G. RAOULT (CFC - DAFCO de Versailles)
R. EL ADEL (CFC - DAFCO de Créteil)

Action :

Sensibiliser, former les acteur-ric-e-s des services déconcentrés de l'Etat à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et lutter contre les stéréotypes

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité femmes/hommes dans la gestion des Ressources Humaines des partenaires du plan

Description du projet:

Sensibilisation des acteur-ric-e-s internes et externes du réseau des GRETA et autres services déconcentrés de l'Etat.

Contexte /diagnostic :Objectifs :

Sensibiliser l'ensemble des personnels des Greta de la région Île-de-France

Territoire :

IDF

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Consultant-e-s formateurs/formatrices du réseau déjà sensibilisé(e)s et ayant une pratique dans le domaine

Partenaires :

Structures de l'Education nationale

Atouts, contraintes :

Atouts : expériences et réalisations en entreprises

Contraintes : disponibilité des acteur-ric-e-s

Calendrier :

Décembre 2012

Déclinaison dans les départements :Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nombre de GRETA touchés

Bombre de personnes sensibilisées

Contacts :

D. FRENAY (CFC - DAFPIC de Paris)

Daniele.frenay@ac-paris.fr

G. RAOULT (CFC - DAFCO de Versailles)

Gilles.raoult@ac-versailles.fr

R. EL ADEL (CFC - DAFCO de Créteil)

Ryad.eladel@forpro-creteil.fr

Pilote de l'action :

URIF Ile-de-France CFE-CGC

Action :

Egalité dans le secteur Public

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversale

Objectif :

- Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des partenaires du plan

Description du projet :

Développement des activités du Réseau Equilibre Régional Île-de-France.

Mise en place d'actions d'informations sur l'égalité professionnelle

Accompagnement et formation de principe d'égalité professionnelle et à la réalisation d'accords afin de décliner le protocole d'accord actuellement en *phase de signature* (notamment les 3 premiers axes car le 4^e axe concernant davantage les administrations centrales)

Nos principales actions porteront sur l'égalité professionnelle dans les fonctions publiques.

Participer à la réflexion et aux actions portant sur l'égalité professionnelle avec les acteurs institutionnels publics, et l'ensemble des acteurs de ce champ.

Contexte /diagnostic :Négociations *achevées* avec les organisations syndicales des trois fonctions publiques.

en vue de l'adoption d'un protocole relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes comprenant 4 axes :

- Mieux identifier les politiques d'égalité professionnelle
- Pour un meilleur déroulement de carrière des femmes
- Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Pour une haute fonction publique exemplaire en matière d'égalité professionnelle

Objectifs :

Développer la culture de l'égalité auprès de nos adhérent-e-s ;

- Mettre en capacité, dans la perspective de négociations *futures*, nos délégué-e-s, élu-e-s ou représentant-e-s syndicaux.
- Permettre à nos militant-e-s, d'une façon plus large à l'ensemble des fonctionnaires et agent-e-s des trois fonctions publiques, de maîtriser les concepts.
- D'égalité en milieu professionnel, notamment en matière de rémunération.
- De parcours professionnels égalitaires, notamment en matière de promotion *et de temps de travail*
- L'articulation des temps de vie
- La parentalité.

Territoire :

Ensemble de l'Ile-de-France, avec l'appui des Unions départementales pour la déclinaison territoriale

Moyens de mise en œuvre :

- Moyens humains.
 - Actions militantes des adhérents des différents syndicats représentant les Fonctions Publiques
 - Diagnostics effectués par les experts de la CGC-Fonctions Publiques
 - Soutien des militants du Réseau Equilibre URIF, et du Réseau Equilibre confédéral.
 - Appuis des Fédérations et de la confédération CFE-CGC

- Secrétariat
 - Assurer par L'URIF et les Unions Départementales.
- Moyens financiers.
- Mise en œuvre tardive (janvier) du PRSEFH, n'a pas permis de budgétiser la mise en œuvre du plan. les actions seront financées par la recherche de redéploiement de moyens L'essentiel de l'action, en dehors de celle des permanents CGC, sont du travail bénévole des militants.
- Recherche également de partenariats pour l'organisation d'événements. Recherche de financements par les fonds publics, européens ... (à organiser en cours d'année.)

Partenaires :

- Notre participation au plan régional Egalité en Île-de-France de la DIRECCTE piloté par l'ARACT
- L'Etat dans les Hauts-de-Seine.
- Notre participation à l'action de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, DDCS DIRECCTE,
- Le conseil général du Val-de-Marne par notre participation à son observatoire de l'égalité.
- Le Conseil Régional d'Île-de-France.

Atouts, contraintes :

Atouts

- Nos liens avec le Réseau Equilibre Confédéral qui participe à différents groupes de travail *d'importance nationale* sur l'égalité.
- Nos liens avec le Défenseur des droits, l'ORSE, le Laboratoire de l'Egalité, l'AFMD, Companieros, Arborus,
- Nous sommes régulièrement invités à des débats et colloques traitant de l'égalité
- Notre réseau est en lien avec de nombreuses associations et réseaux féministes traitant de l'égalité.

Contraintes :

- Organiser la veille et la mobilisation de l'ensemble des acteurs internes et externes au niveau régional.

Calendrier :

A ce jour (entrée tardive dans le PRSEFH), le calendrier n'est pas affiné.

- 1^{er} trimestre : mobilisation des militants CFE-CGC Fonctions publiques et mise en place de partenariats spécifiques à de nouveaux projets.
- 2^{ème} trimestre : élaboration et affinements des projets.
- 3^{ème} trimestre : mise en œuvre et démarrage.
- 4^{ème} trimestre : développement des actions.

Déclinaison dans les départements :

Maintenir et continuer nos projets dans les Hauts-de-Seine, (services de l'Etat dans le département)

Participer aux travaux de l'observatoire dans le Val-de-Marne (conseil général) et à toute manifestation qui s'organisera sur le territoire de l'Île-de-France (Services de l'Etat, CRIF, conseils généraux etc.)

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Les critères d'évaluations restent à affiner. Ils porteront notamment sur le nombre d'actions menées par nos militant-e-s et surtout sur leurs qualités sur les critères

- Egalité salariale.
- Parcours professionnels
- Articulation des temps de vie
- Parentalité.

Contacts :

Union Régionale Île-de-France
59-63 rue du Rocher
75008 PARIS
Tel: 01 55 30 13 75
URIF@cfecgc.fr

Pilote de l'action :**INSEE - direction régionale d'Ile-de-France**Action :

Organisation d'une communication interne le 08/03/2012 auprès des agent-e-s de la direction régionale
La parité hommes/femmes

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal

Objectif :

- Intégrer l'égalité Femmes / Hommes dans la gestion des ressources humaines des partenaires du plan

Description du projet : Organisation d'une séance de communication interne à l'occasion du 8 mars 2012 avec trois sujets :

- 1 - Présentation d'un extrait du bilan social de la direction régionale (comparaison femmes-hommes).
- 2 - Présentation de la publication « Faits et chiffres » de l'INSEE - les Franciliennes salariées : plus souvent à temps partiel et moins bien rémunérées que les hommes.
- 3 - Projection d'une vidéo (union européenne) expliquant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : « François et Françoise auront-ils les mêmes opportunités professionnelles ? ».

Contexte /diagnostic :

pour la journée internationale des femmes, sensibiliser les agent-e-s sur le sujet de la parité Hommes/femmes

Objectifs :

Améliorer la connaissance de la thématique (études et statistiques sexuées)

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

- temps d'organisation : 1 jour
- durée de la séance de communication : 2 h

Partenaires :

aucun

Atouts, contraintes :

Atouts :

Contraintes :

Calendrier :

le 08/03/2012

Déclinaison dans les départements :

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

44 agents ont participé à cette action de communication

Contacts :

Gabrielle HENRIET

gabrielle.henriet@insee.fr

*Axe 1 : Egalité dans la vie professionnelle, économique, politique
et sociale*

Objectif 4 : Elargissement des choix d'orientation

Pilote de l'action :

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Île-de-France – Préfecture de Région SGAR

Action :

Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Égalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Élargissement des choix professionnels

Description :

Le PVST est un prix de 1000 euros alloués aux lycéennes de terminales qui font le choix de s'orienter dans une filière scientifique et /ou technique comptant moins de 40% de filles

La DRDFE en lien avec les Rectorats diffuse auprès des lycéennes, enseignant-e-s, chef-fe-s d'établissement, parents d'élèves l'information sur le prix

Les prix sont attribués par un jury régional présidé par la Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité selon des critères fixés par arrêtés (tenant compte prioritairement du parcours d'études, du projet professionnel et du mérite qui est pris en considération en fonction des résultats scolaires et des difficultés rencontrées dans la construction de son projet)

Depuis 2009, une convention est passée avec Universcience pour la cérémonie de remise des prix

L'axe majeur de 2012 est d'augmenter le nombre de prix en développant le partenariat avec les entreprises et également de remobiliser les différents réseaux (éducation nationale notamment) pour accroître le nombre de candidatures.

Contexte /diagnostic :

Les jeunes filles représentent 31% des effectifs en CPGE scientifiques, 19.2% des effectifs des secteurs du secondaire dans les formations IUT (2010-2011), en BTS de production 21.1% des effectifs sont des filles.

Ces filières mènent à des emplois et à une insertion professionnelle durable. Il est donc essentiel d'encourager les filles dans ces filières et de valoriser les parcours exemplaires des lauréates auprès des lycéennes afin qu'elles jouent le rôle d'exemple. (création d'un blog « allez les filles ! osez les sciences ») par un groupe d'anciennes lauréates du PVST

Objectifs :

Orienter les filles dans les filières scientifiques et /ou techniques

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

Cette action bénéficie d'un financement du BOP 137 – Droits des femmes et à l'égalité, sur des crédits fléchés de 88000 euros annuel. Par ailleurs la société RTE attribue 18 000 euros soit 18 prix supplémentaires.

Partenaires :

Les chargées de mission rectoriales dans les Académies de Paris, Créteil, et Versailles, les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, Universcience, la société RTE.

Atouts, contraintes :

Diffusion de l'information aux jeunes filles et enseignants

Calendrier :

Année scolaire 2012-2013

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nbr de candidatures au niveau régional et dans chaque département

Filières de poursuite d'études

Contacts :

Marie-Alice Chémir –adjointe en charge de la gestion financière et administrative– DRDFE

Marie-alice.chemir@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :

**Rectorat de Paris
Rectorat de Créteil**

Action :

Ambassadrices des sciences

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Elargissement des choix professionnels

Description du projet :

Des femmes scientifiques (étudiantes et engagées dans la vie active) viennent témoigner auprès de classes de seconde, première ou terminale S, STI2D et STL, afin d'interroger les représentations sexuées.

Contexte /diagnostic :

L'action s'inscrit dans le cadre de la circulaire « Promotion des disciplines scientifiques et technologiques à l'école » (BOEN n°10 du 10 mars 2011) qui vise, d'une manière générale, à « préparer et encourager les vocations scientifiques au lycée » et qui insiste plus particulièrement sur la nécessité d'« inciter les jeunes filles à s'engager dans les métiers scientifiques et techniques ».

Objectifs :

L'objectif est de promouvoir les filières scientifiques et technologiques de l'enseignement supérieur auprès des lycéens et des lycéennes et d'encourager les filles à s'y orienter.

Territoire :

Territoires concernés (75, 94, 77, 93)

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Rectorats pour l'organisation et la promotion de l'opération

Associations partenaires pour les interventions dans les établissements volontaires

Partenaires :

Rectorats

Associations : Femmes Ingénieurs, Femmes et Mathématiques, Femmes et Sciences

Atouts, contraintes :

- Une action qui répond aux buts des associations partenaires
- Etablissements fortement sollicités par de multiples opérations.

Calendrier :

- Période déterminée par chaque Rectorat (au plus tard le 2^e trimestre de l'année scolaire)
- Reconstitution annuelle envisagée

Déclinaison dans les départements :

Sans objet

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- Nombre d'élèves rencontré-e-s
- Evolution des données statistiques dans l'enseignement supérieur (pourcentage de filles dans les filières scientifiques et techniques)

Contacts :

Yvette Cagan (Rectorat de Paris)

Alain Brélivet (Rectorat de Créteil)

Pilote de l'action :**DRRT**Action :**Diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversal
- Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Améliorer la connaissance de la thématique
- Promouvoir la diversification de l'orientation et des choix professionnel-le-s.

Description du projet :

Développement de l'information et de la communication vers les associations, centres de culture scientifiques, musées, services culturels des universités et des organismes de recherche en Ile-de-France pour :

- Mobiliser les acteur-riche-s locaux de la culture scientifique sur le thème « femmes et science »
- Orienter sur ce thème les appels à projets et à participation lancés par la DRRT
- Promouvoir ce thème dans les manifestations (Fête de la Science, Semaine du cerveau, journées de l'audition, nuits des planètes, année internationale du développement durable...)
- Promouvoir la mixité dans les comités de pilotage et de labellisation des actions financées
- Participer ou organiser des jurys mettant en valeur les femmes dans les carrières scientifiques

Contexte /diagnostic :

Amélioration de la connaissance de la thématique.

Objectifs :

Enquête à mener sur les actions développées sur ce thème par les associations financées en Ile-de-France pour la culture scientifique, technique et industrielle.

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :Partenaires :

Tissu associatif

Atouts, contraintes :Calendrier :

Réalisation de l'enquête et d'une cartographie associée dans l'année 2012

Déclinaison dans les départements :

Sans objet

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Bilan de l'enquête et production d'indicateurs pour le suivi.

Contacts :Anne Launois – anne.launois@paris-idf.gouv.fr – 01 82 52 43 17

Pilote de l'action :**Défenseur des Droits (DDD)****Action :****Sensibilisation des jeunes sur les inégalités liés à l'orientation scolaire****Orientation stratégique concernée :**

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles

Description du projet :

« Utiliser » le réseau JADE pour sensibiliser à la question de l'égalité femmes/hommes dans l'orientation scolaire.

Contexte /diagnostic :

Le Défenseur des droits est déjà engagé avec différents partenaires.

Pour autant, un travail en direction des jeunes avec l'éducation nationale via une sensibilisation à la question de l'égalité femme-homme dans l'orientation scolaire à partir de la présentation de la Convention internationale des droits de l'enfant par les jeunes ambassadeurs de défenseur JADE.

Objectifs :

Le travail sur les préjugés demande d'intervenir le plus tôt possible auprès des jeunes. Ce travail sur leurs droits doit intégrer les risques d'inégalité notamment liés à l'orientation scolaire.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Le réseau des JADE et des délégués tuteurs du Défenseur des droits

Partenaires :

l'Education nationale, les conseils généraux

Atouts, contraintes :

Les JADE forment un réseau de jeunes effectuant leur service civique. Leurs interventions se traduisent par des demandes renouvelées des établissements scolaires, essentiellement des collèges, où ils interviennent.

Une contrainte est liée au renouvellement annuel du contingent du service civique.

Calendrier :

L'action ne peut se dérouler que sur une année scolaire. La mise en œuvre d'une telle démarche pourrait s'engager en septembre 2012 au moment du recrutement des nouveaux ambassadeurs du Défenseurs des droits auprès des enfants

Déclinaison dans les départements :

Les interventions sont localisées dans les départements.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nombre d'interventions et nombre de collégiens rencontrés

Contacts :

Jean-Luc RAGEUL – référent du Défenseur des droits

Email : jean-luc.rageul@defenseurdesdroits.fr

Pilote de l'action :**Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat d'Ile-de-France**Action :**Réalisation d'un ouvrage graphique type bande dessinée**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique

Objectifs :

- Elargissement des choix d'orientation

Description du projet :

Le choix d'une communication ciblée et adaptée aux jeunes publics pour évoquer l'élargissement des choix professionnels avant l'entrée en apprentissage.

Il s'agit de réaliser un ouvrage type bande dessinée à destination notamment de collégiens. Outre l'importance du message et des valeurs fortes d'égalité et de libre choix dans son orientation, le support de communication doit être en résonance avec le public en intégrant les aspects ludique, pédagogique et générationnel dans les figures et dans les langages.

Contexte /diagnostic :

Sans remettre en question la pertinence des supports de communication plus institutionnels, l'adaptation et la réalisation d'un ouvrage reprenant les codes et langages des jeunes permet d'impacter plus fortement et surtout d'être plus facilement conservé en mémoire. Un message diffusé n'est intégré que s'il marque l'esprit tant par sa formule que par sa présentation.

Une bande dessinée permet de toucher simplement et efficacement les jeunes générations tout en trouvant un écho auprès des parents et familles qui retiennent à leur tour le caractère innovant et original du support. Par exemple, la bande dessinée pourrait présenter l'attractivité de la coiffure pour un homme et celle du bâtiment pour une femme. Il est enfin plus adapté pour représenter la diversité des modes de communications actuels (mise en scènes avec les smart phones, usage des réseaux sociaux, abréviations...).

Objectifs :

Valoriser le choix de métiers masculins pour les femmes et inversement.

Territoire :

l'ensemble des 8 départements franciliens

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Mobilisation d'une chargée de communication pour la conception d'un support papier et dématérialisé, mise en ligne sur les sites internet des CMA départementales et de la CRMA.

Diffusion dès la rentrée 2012 : collèges, CFA, centres d'orientation, salon de l'éducation, salon de l'apprentissage, journées portes ouvertes des CFA des CMA.

Partenaires :

CMA départementales, missions locales, collèges...

Atouts, contraintes :Calendrier :

Année scolaire 2012-2013

Déclinaison dans les départements :

Via les CMA départementales

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nombre de jeunes filles dans les métiers masculins et vice versa dans les CFA des CMA à deux ans.

Contacts :

Marie-Frédérique Do Couto, mfdocouto@crma-idf.fr

Pilote de l'action :**Conseil régional Île-de-France**Action :

Contrat d'objectifs et de moyens pour le développement et la modernisation de l'apprentissage en Île-de-France sur la période 2011-2015

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale

Objectifs :

- Promouvoir la diversification de l'orientation et des choix professionnels des femmes
- Insertion professionnelle - Mixité des emplois - Création d'entreprise

Description du projet :

La Région a adopté le « Contrat d'objectifs et de moyens pour le développement et la modernisation de l'apprentissage en Ile-de-France » (COM) sur la période 2011-2015 avec l'Etat, représenté par le préfet de la région d'Ile-de-France, les recteurs des académies de Paris, de Versailles et de Créteil et la Directrice régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et la Région Île-de-France.

Afin de contribuer à l'atteinte de l'objectif national de 600 000 apprentis, et de l'objectif régional de 150 000 jeunes en alternance, la Région et l'Etat se fixent un objectif de 118 000 jeunes dans les CFA en 2015 en Île-de-France, correspondant à une augmentation de 23 %, soit 22 000 jeunes supplémentaires dans les CFA et une hausse de 4 400 jeunes en moyenne chaque année.

Le COM vise à une amélioration de cette voie de formation qui doit s'inscrire dans une logique de cohésion sociale et de développement durable et prendre en compte l'égalité entre les filles et les garçons. Il prévoit de développer l'apprentissage au féminin, (objectif : 50% en 2015), dans des filières où les filles sont peu présentes, mesures détaillées ci-dessous.

Contexte /diagnostic :

Les femmes représentent aujourd'hui 39% des apprentis franciliens.

Cette proportion varie de façon importante selon le niveau et la spécialité de formation : elle est de 58 % dans les services mais seulement de 11% dans la production (Sources : Panorama 2009 de l'apprentissage en Île-de-France – Conseil Régional d'Île-de-France).

De même que les femmes sont sous-représentées aux deux extrémités des niveaux d'apprentissage (Elles sont 39 % des apprentis au niveau I et 32 % au niveau V). elles sont plus de 40 % aux niveaux II et III.

Par ailleurs, quand les filles sont présentes dans les filières de production, elles réussissent aussi bien voire mieux que les garçons (taux de réussite aux examens). Il n'y a donc pas de prédétermination des filières en fonction des sexes.

Objectifs :

- Atteindre 118 000 jeunes en CFA en maintenant une croissance des effectifs de niveaux V et IV et en renforçant la complémentarité entre les voies de formation professionnelle initiale sous statut scolaire et sous statut d'apprentis. Sont notamment favorisées les actions relatives à l'élargissement des choix professionnels pour les jeunes filles, la formation des personnels de CFA au principe de l'égalité et la production de statistiques sexuées.
- Sécuriser les parcours des jeunes en CFA par une alternance de qualité
- Accroître le nombre de filles dans l'apprentissage pour porter au plan régional la part des filles en apprentissage de 39% aujourd'hui à 50% en 2015.
- Diversifier les choix professionnels, dans la continuité du précédent point, il s'agit de développer la part des filles dans les spécialités de production et celle des garçons dans celles des services inciter à la création d'entreprise,

<u>Territoire :</u> Territoire francilien					
<u>Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)</u>					
	Montant plafond annuel 2011	Montant plafond prévisionnel pour 2012	Montant plafond prévisionnel pour 2013	Montant plafond prévisionnel pour 2014	Montant plafond prévisionnel pour 2015
Actions d'investissement	35 000 000	35 000 000	35 000 000	35 000 000	35 000 000
Actions de fonctionnement	60 000 000	60 000 000	60 000 000	60 000 000	60 000 000
Actions complémentaires	35 000 000	35 000 000	35 000 000	35 000 000	35 000 000
Total	130 000 000	130 000 000	130 000 000	130 000 000	130 000 000
<u>Partenaires :</u> Le conseil régional, l'Etat, représenté par le préfet de la région d'Île-de-France, les recteurs des académies de Paris, de Versailles et de Créteil et la Directrice régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt. La multiplication des acteur-riche-s ainsi que l'ambition des objectifs impliquent un travail partenarial important entre les différentes institutions et services de l'Etat d'une part, ceux de la Région d'autre part et enfin les acteur-riche- s privés. • Travailler avec les organismes associés du Conseil Régional d'Île-de-France : ARD, IAU, CHA, l'Atelier, IDFE, CRIPS, etc. • Valoriser la convention de partenariat Etat/Région avec les rectorats (SAIA) • Développer des partenariats avec la DRIAAF (métiers verts) • Travailler en partenariat avec les branches professionnelles, les chambres consulaires, la cité des Sciences et de l'industrie, l'ONISEP, les observatoires de l'emploi, l'observatoire régional des métiers • Multiplier les contacts avec les services d'orientation comme les missions locales, le CIDJ • Travailler sur un partenariat avec l'AFFPA.					
<u>Atouts, contraintes :</u> Complexité de l'approche mainstreaming, gestion d'un partenariat efficace Mise en œuvre concrète avec outils statistiques adaptés					
<u>Calendrier :</u> 2011 - 2015					
<u>Déclinaison dans les départements :</u>					
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u>					
<u>Contacts :</u> Alix HUMBERT, Cheffe de service Développement de l'apprentissage- Conseil Régional, alix.humbert@iledefrance.fr					

Pilote de l'action :**DRJSCS**Action :**Sensibilisation et mobilisation du réseau d'information jeunesse**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique

Objectifs :

- Elargissement des choix d'orientation

Description du projet :

Relayer l'information transmise par la DRDFE auprès du réseau jeunesse en matière de diversification des choix d'orientation des femmes, la contraception et l'accès à l'IVG

Contexte /diagnostic :Objectifs :

Toucher le public féminin jeune

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Personnes référent-e-s par pôle

Partenaires :

_DRDFE, CIDJ, ARS

Atouts, contraintes :Calendrier :

2012 et 2013

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- A définir

Contacts :

Marie-Thérèse RIBIER (DRJSCS)

marie-therese.ribier@drjscs.gouv.fr

AXE 1

Objectif 5 : Insertion professionnelle et mixité des emplois

Pilote de l'action :**Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité – Préfecture de Région SGAR**Action :**Accompagner spécifiquement les femmes vers l'emploi**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Égalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Insertion professionnelle des femmes

Description du projet :

Promouvoir la démarche spécifique d'accompagnement des femmes en situation de grande précarité.

Il s'agit de soutenir l'action des Bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi des CIDFF mais aussi les structures d'accompagnement spécifique des femmes en situation de précarité.

Ce champ recouvre une grande diversité d'actions : actions d'insertion professionnelle, insertion sociale, accompagnement global des femmes victimes de violences, formation, parcours d'insertion pour les femmes issues de l'immigration.

Contexte /diagnostic :

Les femmes représentent 49% de la population active, le taux d'activité des femmes 25-64 ans est de 79.5% et le taux d'emploi des 15-64 ans de 63.2%

Malgré ces progrès importants subsistent d'importantes difficultés pour certaines catégories de femmes : femmes de bas niveau de qualification, femmes issues de l'immigration, femmes en situation de monoparentalité, femmes dans les quartiers de la politique de la ville.

L'emploi des femmes en Île-de-France se caractérise par une bipolarisation des femmes sur d'une part des emplois à forte valeur-ajoutée (métiers du conseil) et hautement qualifiés et d'autre part des femmes concentrées sur des emplois précaires, de faible durée de travail.

la DRDFE sur cette deuxième catégorie s'inscrit dans la lutte contre la précarité des femmes.

Les structures de droit commun (Pôle Emploi, missions locales...) ne peuvent prendre en charge de façon globale ce public de femmes, en agissant sur l'ensemble des freins périphériques à l'emploi. Aussi il convient de poursuivre le soutien à ces actions.

Objectifs :

Permettre une insertion dans l'emploi des femmes et plus particulièrement des femmes les plus fragilisées.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

BOP 137 : le montant des crédits alloués au BAIE des CIDFF s'élève à 58 000 euros auxquels viennent s'ajouter les crédits non-fléchés d'un montant prévisionnel de 95 000 euros.

Ces actions bénéficient en général de co-financements des crédits politiques de la ville, du Conseil Régional d'Île-de-France et des communes au niveau local.

Partenaires :

CIDFF,

DRJSCS, les chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité au sein des DDCS
<u>Atouts, contraintes :</u> L'accompagnement spécifique des femmes permet une prise en charge globale des freins qu'elles rencontrent: mode de garde, monoparentalité, temps partiel subi, bas niveau de qualification
<u>Calendrier :</u> 2012
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Nbr de femmes accompagnées dans les différents dispositifs spécifiques Sortie positive des femmes bénéficiaires
<u>Contacts :</u> Nagat AZAROILI – chargée de mission égalité professionnelle – DRDFE nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :**DRJSCS et DDCS**Action :

Développer des parcours individualisés d'accompagnement vers l'emploi pour les femmes immigrées dans le cadre du PRIPI et des PDI

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Insertion professionnelle des femmes

Description du projet :

Définir un cadre de référence permettant d'établir un appel à projet spécifique à l'accompagnement vers l'emploi des femmes immigrées de bas niveau de qualification.

S'appuyant sur des actions menées sur différents territoires franciliens (94, 75, 91, 77, 93, 95), il s'agit d'identifier les critères de réussite de ces « parcours d'accompagnement ».

Ces parcours doivent favoriser l'autonomie des personnes en vue d'une insertion professionnelle, l'acquisition des savoirs de base, le travail sur le projet professionnel et les techniques de recherche d'emploi.

Ils reposent de façon importante sur un partenariat avec les réseaux prescripteurs et les entreprises au travers de stages.

Contexte /diagnostic :

En 2006, les femmes immigrées représentent le quart des franciliennes actives.

Elles sont globalement moins actives que les autres avec des différences selon la nationalité d'origine, mais aussi deux fois plus exposées au risque du chômage. Une sur cinq recherche un emploi.

Leur moindre qualification les fragilise sur le marché du travail. 36% sont sans diplôme et 6 sur dix n'ont pas le bac.

Elles sont de ce fait plus représentées dans les métiers non-qualifiés. Les ¾ des employées de maison sont des immigrées, ainsi que 69 % des employées de service de l'hôtellerie et 58 % des femmes exerçant dans le nettoyage.

Ces métiers les exposent plus que les autres aux situations d'emploi précaire (horaires, temps de travail, type de contrat, accès à la formation...).

Près de 3 femmes immigrées sur 10 travaillent à temps partiel, 1 sur 6 est en contrat précaire et une sur 10 se dit en situation de sous-emploi.

Source : « Femmes en Île-de-France, regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes », IAU, Mars 2011.

Objectifs :

Favoriser l'accès à l'emploi des femmes de bas niveau de qualification immigrées

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

BOP : 147, 137, 104

FSE

Partenaires :

DRJSCS, DDCS, Pôle emploi, OFII, DRDFE

Atouts, contraintes :

Ces actions sont particulièrement longues et donc relativement onéreuses. Elles ont cependant démontré leur intérêt et efficacité en matière d'insertion professionnelle.

- Étant longues, elles doivent être accompagnées d'un financement des rémunérations afin de permettre aux femmes de les suivre.

- Les indicateurs dépendent des objectifs assignés à chaque démarrage de parcours. Les indicateurs et les méthodes d'évaluation prévues dans le cadre de l'action varient en fonction des modules :
en français, évaluation en début, à mi et en fin de parcours (inscription au DILF pour certaines femmes, si possible).
Pour le projet professionnel, un stage en entreprise suivi d'une évaluation par l'employeur en présence du stagiaire.
Emploi : identifier le nombre de candidatures, entretiens, accompagnement et placement. En formation, les inscriptions.

Calendrier :

2012-2013

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre de projets soutenus.
- nombre de femmes effectivement accompagnées.
- nombre de territoires concernés.
- Taux de résultat positif des parcours (en fonction des objectifs des modules).

Contacts :

Damien DURAND – DRJSCS

damien.durand@drjcs.gouv.fr

Pilote de l'action :**DRJSCS**Action :**Améliorer la connaissance de la situation des femmes dans le cadre du dispositif du parrainage en Île-de-France**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Insertion professionnelle des femmes

Description du projet :

Avec l'aide d'un opérateur qui sera sélectionné, mise en place par la DRJSCS d'une animation régionale du dispositif du parrainage qui permettra d'améliorer la connaissance de la situation des femmes en recueillant les données suivantes :

- structure par âge
- connaissance du niveau de qualification
- répartition géographique

Contexte /diagnostic :

Le parrainage permet de faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des personnes bénévoles retraitées ou en activité. Il constitue un axe majeur de la politique de lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes. (cf. **CIRCULAIRE DGEFP n° 2005-20 du 04/05/2005**)

Objectifs :

Favoriser l'accès à l'emploi des femmes issues des quartiers politique de la ville

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Crédits Acsé

Partenaires :

DRJSCS, DIRECCTE, opérateur spécifique

Atouts, contraintes :

un accompagnement adapté des filleul-e-s avec des sorties positives assez remarquables. Les seules contraintes sont liées à la nature du parrainage : trouver des parrains capables d'avoir un réseau d'entreprises acceptant l'immersion des filleul(e)s

Calendrier :

2012

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre de femmes accompagnées dans le dispositif.
- profil des femmes effectivement accompagnées.
- nombre de territoires concernés.
- Taux de sortie positive

Contacts :

Omarou FOFANA - DRJSCS

Oumarou.FOFANA@drjscs.gouv.fr

Pilote de l'action :**DRRT**Action :**Favoriser l'emploi des doctorantes dans les PME**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Insertion professionnelle.

Description du projet :

L'insertion des docteur-e-s dans l'entreprise passe par la mise en valeur du rôle essentiel que des docteur(e)s peuvent avoir au sein d'une entreprise dans les fonctions de recherche et développement. Il s'appuie sur deux volets :

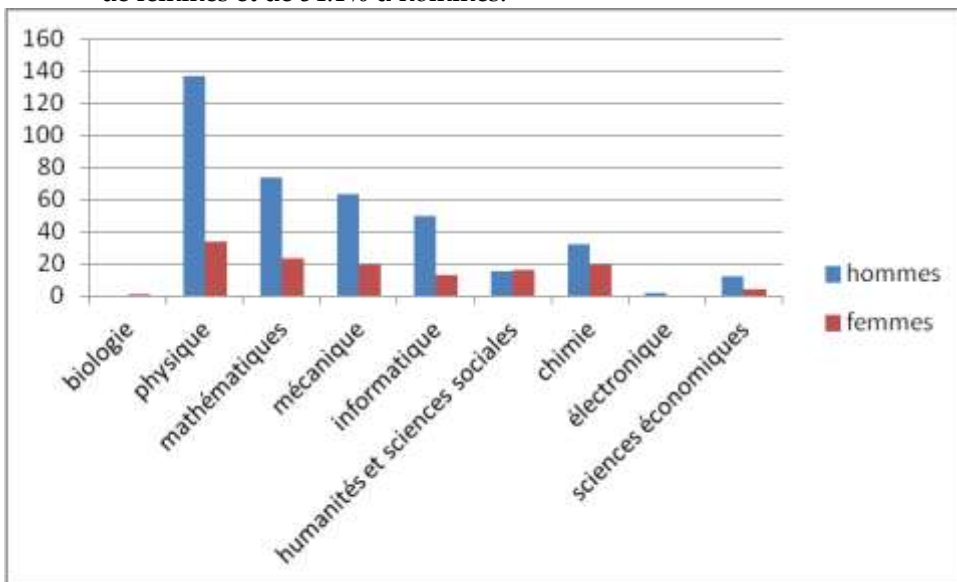
- 1) Des ateliers pour les professionnel-le-s chargés de faire l'interface entre les entreprises et le monde de la recherche (conseillers CFI, CCI, DIRECCTE ...), ou confrontés aux doctorants/docteurs en tant que public (conseillers Pôle Emploi par exemple)
- 2) Les Journées « formation et carrières » organisées par les écoles doctorales

Dans ces deux actions faire participer des acteur-ric-e-s tels que « femmes et sciences », « femmes et mathématiques ».

- 3) Etablir des indicateurs sexués de l'insertion professionnelle

Contexte /diagnostic :

- 1) Mise en place d'un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle des docteur-e-s « doctorant-e-s- conseils »
- 2) Exemples d'indicateurs chiffrés : Répartition par disciplines des doctorant(e)s pour l'année 2011-2012 pour l'Ecole doctorale de l'école Polytechnique (les femmes représentent 25% des effectifs).
- 3) Au niveau national, la population par sexe dans les écoles doctorales de champ disciplinaire « sciences exactes » est de 26.5% de femmes et de 73.5% d'hommes, alors que toutes écoles doctorales confondues elle est de 45.9% de femmes et de 54.1% d'hommes.

Objectifs :

Favoriser l'insertion professionnelle des doctorant-e-s dans les entreprises

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

Partenaires :

Ecole doctorales d'Île-de-France, Centre Francilien de l'innovation

<u>Atouts, contraintes :</u>
<u>Calendrier :</u> 2012-2013
<u>Déclinaison dans les départements :</u> Sans objet
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> - Bilan des actions mises en place par les écoles doctorales et le CFI sur la mission « doctorants-conseils » - Données sexuées de l'insertion professionnelle des docteur(e)s
<u>Contacts :</u> Véronique Mathet - DRRT veronique.mathet@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :**Délégation Régionale aux Droits des Femmes et Egalité d'Île-de-France – Préfecture de Région SGAR**Action :**Promouvoir la mixité des métiers auprès des branches professionnelles et des entreprises**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Insertion professionnelle et mixité des emplois

Description du projet :

Mettre en œuvre les deux conventions régionales pour l'accès des femmes aux métiers elles sont peu présentes par le biais des contrats pour la mixité et pour l'égalité professionnelle

- Convention régionale pour l'accès des femmes au métier de conductrice de voyageurs
- Convention régionale pour l'accès des femmes au métier d'ambulancier
- Promouvoir les démarches de mixité dans les processus de recrutement des entreprises mais aussi dans les pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Initier de nouveaux partenariats avec des branches professionnelles pour promouvoir l'accès des femmes à des filières nouvelles.

Contexte /diagnostic :

Les femmes se concentrent sur 9 professions possibles contre 15 sur 31 pour les hommes

88% des emplois dans le secteur des services à la personne sont occupés par les femmes, 8 emplois sur 10 travaillent moins de 4 heures.

80% des emplois de la santé sont occupés par des femmes.

Trop souvent encore les femmes s'orientent et/ou sont orientées vers un nombre restreint de métiers. Ces derniers se caractérisent par des conditions d'emploi de faible qualité (temps partiel et courte durée).

Les femmes ne représentent que 11% des effectifs du BTP et moins de 2% quand on prend les seuls métiers de la production dans ces secteurs, 31% des emplois de l'industrie et 27% du secteur des transports.

L'ensemble de ces secteurs proposent de réelles possibilités d'insertion.

Objectifs :

Promouvoir la mixité des métiers

Favoriser l'accès des femmes aux métiers principalement occupés par des hommes par le biais des contrats pour la mixité et pour l'égalité professionnelle.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

Programme 137 : Le montant des crédits 2012 alloué aux contrats pour la mixité est de 135 000 euros

Par ailleurs, à cette enveloppe s'ajoute le montant de 42 000 euros versé à OPTILE, au titre des contrats prévus fin 2011 et signés sur le premier trimestre 2012.

Partenaires :

OPCA transports, Pôle emploi, OPTILE, CNSA, les branches professionnelles

Atouts, contraintes :

Atteindre les femmes pour leur transmettre l'information et susciter des candidatures.

Impliquer l'ensemble des intermédiaires de l'emploi dans la démarche de mixité.

Calendrier :

2012

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nbr de contrats pour la mixité et pour l'égalité professionnelle signés par secteurs d'activité

Coût moyen par contrat

Nombre de femmes concernés

Nbr d'employeurs impliqués

Nouveaux partenariats

Contacts :

Nagat AZAROILI – chargée de mission égalité professionnelle – DRDFE

nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :**Pôle Emploi IDF**Action :

Informier et outiller les acteurs-riche-s de l'intermédiation, de l'insertion et de la prescription de formation (conseillers de Pôle Emploi) pour favoriser la diversification des choix professionnels des femmes

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité femmes / hommes dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Insertion professionnelle et mixité des métiers

Description du projet :

Sensibiliser les acteur-riche-s de l'insertion professionnelle et les bailleurs de formation à la mixité professionnelle
Production de supports d'information et d'éléments de langage à destination des conseiller-e-s de Pôle Emploi pour leur faire prendre conscience des choix professionnels restreints des femmes et de la nécessité de les élargir pour permettre des carrières plus solides et une insertion professionnelle pérenne.

Accompagnement des femmes et des hommes dans l'élaboration d'un projet professionnel neutre (= pas d'orientation vers un métier féminin ou masculin).

Contexte /diagnostic :

Les femmes se concentrent sur une douzaine de secteurs d'activité, essentiellement dans les services, et un nombre de métiers limité.

Cet élément est déterminant pour le déroulement de la carrière des femmes, jusqu'à la retraite, et détermine une forte prévalence du temps partiel et des contrats précaires.

Les conseiller-e-s de Pôle Emploi ne sont pas à l'abri des stéréotypes (métiers masculins/féminins) et subissent parfois la pression des DE elles-mêmes (nécessité de travailler, ou de reprendre un emploi).

Le chômage des femmes augmente plus fortement que celui des hommes, en particulier parmi les DELD.

Objectifs :

Donner des informations sexuées, objectives sur l'accès à l'emploi, les métiers recherchés, l'accès à la formation aux conseiller-e-s de Pôle Emploi.

Développer des supports (outils du conseiller) pour les aider à réfléchir à la diversification des projets professionnel-le-s des femmes.

Participer à des actions de sensibilisation sur la mixité des emplois.

Donner des éléments de langage et adapter les services existants (ateliers) pour travailler le projet, intégrer les contraintes des DE et aider à élargir les choix professionnels.

Territoire :

Région Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

A définir en groupe de travail

Partenaires :

A définir en groupe de travail

Atouts, contraintes :Calendrier :

A définir en groupe de travail

Déclinaison dans les départements :

A définir en groupe de travail

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

A définir en groupe de travail

Contacts :

MA Veyer, Direction Clients, Services et Partenariats DR Pôle Emploi Ile-de-France

AXE 1

Objectif 6 : Création d'entreprise par les femmes.

Pilotes de l'action :

**Caisse des Dépôts et Consignations IdF,
Conseil Régional IdF
Préfecture de Région (DRDFE)**

Action :

Plan d'action régional en faveur de la création/reprise d'entreprise par les femmes

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique

Objectifs :

- Insertion professionnelle - Mixité des emplois - Création d'entreprise
- Rendre visible la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes de responsabilité

Description du projet :

A partir de l'état des lieux de l'offre de service aux créatrices, déjà réalisé, proposer un plan d'action régional en faveur de la création d'entreprise par les femmes. A titre d'exemples, ce plan d'action pourra comporter une ou plusieurs actions comme celles listées ci-dessous :

- Favoriser l'émergence des projets
- Lutter contre les stéréotypes,
- Communication sur l'entrepreneuriat des femmes
- Accompagnement des créatrices,
- Accès au crédit bancaire,
- Suivi post-crédit
- Diffusion de l'information...

Contexte /diagnostic :

Selon l'INSEE, les femmes ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprises, et 27 % des dirigeant-e-s des TPE/PME, alors qu'elles constituent 47 % de la population active. Cette proportion a peu évolué. Alors que la création d'entreprise constitue une opportunité pour l'emploi des femmes, et un fort potentiel de croissance pour la région Île de France, ces chiffres augmentent peu.

« Les spécificités socio-économiques propres aux créatrices demeurent :

-Si les créatrices ont en moyenne un niveau de diplôme plus élevé que les hommes, elles ont une expérience professionnelle moins importante. De plus, les femmes sont moins bien formées que les hommes aux techniques de gestion et de finances, conséquence d'une formation initiale trop ciblée sur les filières généralistes.

- Les domaines d'activité qui attirent les femmes sont moins diversifiées et se concentrent principalement dans le secteur tertiaire (commerce, hôtellerie-restauration, service aux personnes).

- Les femmes investissent moins d'argent dans leur projet et choisissent de démarrer avec des moyens plus modestes que les hommes, alors que le taux de réussite des nouvelles entreprises est fortement corrélé à l'importance de la mise de fonds initiale. Ces caractéristiques sont de nature à justifier qu'un programme volontariste d'appui à la création et reprise d'entreprises par les femmes soit mené.

Le Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale et la Caisse des Dépôts et Consignations ont la volonté de soutenir l'entrepreneuriat féminin avec l'appui des principaux acteurs-riche-s en ce domaine ». (extrait de l'accord cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes, signé le 6/02/2012 par l'Etat et la CDC).

Suite à cet accord, 5 régions dont l'Île-de-France, ont été choisies pour élaborer un plan d'action local.

<u>Objectifs :</u> Favoriser, encourager et accompagner la création d'entreprise par les femmes
<u>Territoire :</u> Ile-de-France
<u>Moyens de mise en œuvre :</u> (humains et financiers) A définir
<u>Partenaires :</u> Pilotage : CDC Île-de-France, CRIF, Préfecture de Région d'Île-de-France
<u>Atouts, contraintes :</u> Arriver à mobiliser l'ensemble des acteur-riche-s de la création d'entreprise autour de la thématique
<u>Calendrier :</u> 2012 pour l'élaboration et 2012-2014 pour la mise en œuvre
<u>Déclinaison dans les départements :</u> à définir
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Mise en place d'un comité stratégique réunissant les institutionnels Mise en place d'un groupe de travail réunissant quelques professionnel-le-s de la création d'entreprise
<u>Contacts :</u> Brigitte DE LA HOUSSAYE – Christophe BREZILLON – CDC Île-de-France Brigitte.De-La-Houssaye@caissedesdepots.fr Jocelyne MONGELLAZ - Délégation régionale aux droits des Femmes et à l'égalité – Préfecture de Région jocelyne.mongellaz@paris.gouv.fr Nagat AZAROILI – chargée de mission égalité professionnelle – DRDFE – Préfecture de Région nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr Françoise BELET – Jean-Baptiste Fernandes – Conseil Régional d'Île-de-France francoise.belet@iledefrance.fr

Pilote de l'action :**Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité d'Île-de-France – Préfecture de Région SGAR**Action :**Promouvoir le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF)**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Création d'entreprise par les femmes

Description du projet :

Organiser régulièrement au niveau régional et départemental des rencontres autour du thème de la création d'entreprise et du Fonds de Garantie à l'initiative des femmes.

Participer aux événements sur le thème de la création d'entreprise par les femmes pour présenter le dispositif spécifique FGIF.

Diffuser la documentation relative au FGIF auprès des professionnels.

Contexte /diagnostic :

le vendredi 3 décembre 2010, a été lancée une campagne d'information sur le Fonds de Garantie à l'initiative des femmes. A cette occasion, ont été réunis les représentants des principales banques, les principaux acteur-riche-s de la création d'entreprise en Île de France et les institutions en charge de cette thématique. Depuis, en 2011 ces rencontres ont été déclinées dans plusieurs départements.

Cette campagne va se poursuivre dans d'autres départements (75, 77...) et se renouveler.

Il s'agit de faire connaître l'outil FGIF et de lever les interrogations de ces mêmes acteurs-riche-s en :

- **Diffusant** un niveau d'information satisfaisant sur le FGIF aux banques,
- **Facilitant** l'appropriation du FGIF par ces mêmes banques,
- **Mettant en relation** les différents acteur-riche-s du FGIF
- **Créant l'actualité** autour du FGIF.

En 2011, 158 garanties FGIF ont été accordées, soit 10.5% des garanties accordées au niveau national et 4 002 623 euros de montant total de prêts cumulés.

Objectifs :

Développement de l'entrepreneuriat des femmes

Faciliter l'accès des femmes au crédit bancaire par le développement des bénéficiaires du FGIF

Il est important de maintenir la diffusion de cette information compte-tenu du turn-over des professionnel-le-s dans les réseaux bancaires et réseaux d'accompagnement.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

A définir

Partenaires :

Réseau France Active en Île-de-France et France Initiative

Les chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité au sein des DDCS

Atouts, contraintes :

Mobiliser les professionnels des secteurs bancaires

Mobiliser les professionnels de l'information, de l'accompagnement, du financement de la création d'entreprise.

Calendrier :

2012-2013
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Nombre de rencontres Nbr de professionnels venus aux rencontres, catégorie de professionnel-le-s. Nbr de garanties accordées en Île-de-France
<u>Contacts :</u> Nagat AZAROILI –chargée de mission égalité professionnelle – DRDFE nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr

Pilotes de l'action :

Conseil régional d'Île-de-France
DRDFE -Préfecture de la Région d'Île-de-France, Préfecture de Paris- SGAR

Action :

concours « Créatrices d'avenir » : le prix de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Création d'entreprise par les femmes

Description du projet :

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), et le Conseil régional IdF ont demandé à Île-de-France Active (IDFA) d'organiser en partenariat avec la CDC IdF, et des partenaires privés, un concours de l'entrepreneuriat des femmes en Île-de-France. Il s'agit d'une action régionale de promotion de la création d'entreprises par des femmes, et d'impulsion d'une dynamique partenariale entre les différents réseaux de l'aide à la création d'entreprises sur cette thématique de genres.

Cinq prix seront décernés :

- prix « Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) »
- prix des « métiers non traditionnellement féminins »
- Prix de « l'innovation durable et responsable »
- Prix « entreprendre dans nos quartiers »
- Prix « coup de cœur du jury »

Le lancement du concours se fera au cours du deuxième trimestre 2012. Les différentes étapes de sélection vont mobiliser :

- Un comité de pilotage composé des financeurs publics et privés
- Les équipes du réseau francilien de France Active pour un pré-tri des candidatures
- Plusieurs jurys techniques intermédiaires, soit une quarantaine de professionnels représentant les différentes structures d'information, d'accompagnement et de financement de la création d'entreprise
- Un jury final composé des membres du comité de pilotage

La cérémonie de remise des prix se fera en fin d'année.

Contexte /diagnostic :

Depuis maintenant une dizaine d'années, la part des femmes dans la création d'entreprise stagne à un taux de 28 à 30%, alors qu'elle représente plus de 48% de la population active francilienne et plus de la moitié de la population française.

L'initiative de ce concours s'inscrit pleinement dans les politiques publiques de la Préfecture de Région et de la Région Île-de-France ; elle est soutenue par la Caisse des Dépôts et Consignations en tant qu'acteur-rice majeur-e du développement économique local et partenaire principal d'Île-de-France Active.

Objectifs :

Objectifs stratégiques : Lutter contre le « plafond de verre » de la création d'entreprises par les femmes, promouvoir l'entrepreneuriat des femmes à travers, notamment, le recours au FGIF, encourager l'accompagnement à la création d'entreprise comme facteur de succès des projets

Objectifs opérationnels :

- Mettre en avant l'importance de l'accompagnement et de la bancarisation pour un parcours d'entrepreneure réussi
- Promouvoir le Fonds de Garantie à l'initiative des Femmes (FGIF) et mieux faire connaître les ressources d'accompagnement et financement à disposition des créatrices
- Amorcer un travail en réseau avec les différentes structures d'accompagnement

Territoire :

Territoire francilien <u>Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)</u> Cette action a été financée en 2011 par la Préfecture de Région (DRJSCS, DRDFE, DIRECCTE), le Conseil Régional d'Île-de-France (développement économique, égalité femmes hommes), la Caisse Des dépôts et Consignations d'Île-de-France, le FSE, la Fondation RAJA, la Banque Populaire Rive de Paris, la Caisse d'épargne d'Île-de-France, et la fondation RATP. Le budget total de l'action s'est élevé à 103 K€. Pour 2012, l'action devrait se renouveler avec les mêmes partenaires et dans le même budget.
<u>Partenaires :</u> Comité de pilotage : - Le Conseil Régional d'Île-de-France - La Préfecture de Région d'Île-de-France, préfecture de Paris - La Caisse des dépôts Île-de-France - Caisse d'épargne Île-de-France - Banque Populaire Rives de Paris - Fondation RAJA Mise en œuvre de l'action : L'ensemble des associations du réseau France Active d'Île-de-France, CGPME Île-de-France, APCE, Les chambres consulaires d'Île-de-France, les Boutiques de gestion, Force Femmes, Action'elles, IRFED, les CIDFF d'Île-de-France
<u>Atouts, contraintes :</u> C'est le 1^{er} concours de ce type en Île-de-France. Il a eu un grand succès pour une première édition (près de 300 candidatures reçues). Cette action présente par ailleurs deux atouts forts : • la mobilisation et le travail en partenariat de l'ensemble des réseaux d'information, d'accompagnement et de financement de la création d'entreprise • Un apport de financements publics et privés important.
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Indicateurs d'impact pour le concours 2011 : - Nombre de candidatures reçues : 292 reçues, 288 candidatures éligibles - Profils des candidates avant la création : 72% demandeuses d'emploi ; diplômées à Bac +3 et + à 63%. - L'accompagnement des créatrices (outils financiers, structures d'accompagnement) : en moyenne, 2 accompagnements par candidate. Mobilisation de 3 outils financiers : prêt NACRE (28%), garantie bancaire (FGIF ou FAG) (27%), prêt d'honneur (26%). Au total, 1 créatrice sur 4 a accédé au crédit bancaire grâce au FGIF. - Répartition des candidatures sur les départements : Paris (29%), Hauts-de-Seine (18%), Essonne (12%), Seine-Saint-Denis (11%), Val de Marne (9%), Yvelines (8%), Seine-et-Marne et Val d'Oise (7%). En 2011, 292 dossiers ont été reçus pour une première édition. Une quarantaine de professionnels de la création d'entreprise ont été mobilisés dans le cadre des différents jurys. Plus de 170 personnes présentes à la cérémonie de remise des prix le 07 novembre 2011, présidée par M. HUCHON et M. CANEPA.
<u>Contacts :</u> contact@iledefranceactive.fr, françoise.belet@iledefrance.fr, nagat.azaroili@paris-idf.gouv.fr, brigitte.de-la-houssaye@caissedesdepots.fr


Pilotes de l'action :

**Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité– Préfecture de Région d'Île-de-France –SGAR
Chargées de mission aux droits des Femmes et à l'égalité d'Île-de-France**

Action :

Soutenir les accompagnements spécifiques des femmes à la création d'entreprise

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique

Objectifs :

- Création d'entreprise par les femmes

Description du projet :

Soutenir les réseaux d'accompagnement spécifique des femmes à la création d'entreprise.

Promouvoir la démarche spécifique dans le cadre d'accompagnement dans le projet et post-crédation des femmes.

Contexte /diagnostic :

30% de la création d'entreprise est le fait de femmes.

Les femmes présentent des freins spécifiques :

- Leur formation est généralement peu orientée vers l'apprentissage de la prise de risque financière et économique.
- Par ailleurs, par manque de confiance en elles, elles « s'autocensurent ».
- la répartition des tâches familiales incombent encore à 80 % aux femmes, ce qui les oblige à composer en permanence entre vie familiale et vie professionnelle.
- L'insuffisance d'information, de formation, d'accompagnement et de soutien et les difficultés d'accès aux financements.
- la plus faible implication des femmes dans des réseaux ne leur permet pas non plus d'avoir accès à l'information, de bénéficier des expériences et des appuis.

Moins de la moitié des femmes qui créent sont cependant accompagnées dans leurs démarches de création d'entreprise. Or, l'accompagnement sécurise les projets de création d'entreprise.

Objectifs :

Favoriser par l'accompagnement, la création d'entreprise par les femmes.

L'enjeu est de permettre aux femmes d'accéder à l'accompagnement et de pérenniser leur entreprise.

L'approche spécifique qui est complémentaire des accompagnements de droit commun a démontré depuis plusieurs années son intérêt. Bien souvent, il permet la réalisation de projet de création qui n'aurait pas forcément vu le jour sans.

De la même manière que dans le domaine de l'emploi, ces accompagnements visent une prise en compte globale des besoins et des freins des femmes dans le cadre de leur projet.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

BOP 137 le montant prévisionnel des crédits alloués à ces actions s'élève à 50000 euros.

Ces actions bénéficient de financement FSE, Conseil Régional d'Île-de-France et Acsé.

Partenaires :

Réseau d'associations et de structures d'accompagnement dans la création d'entreprise

CRIF, en tant que co-financeur

Atouts, contraintes :

L'accompagnement spécifique
<u>Calendrier :</u> 2012
<u>Déclinaison dans les départements :</u>
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Nombre de femmes accompagnées dans les différents dispositifs spécifiques Taux de transformation pour chaque action financée
<u>Contacts :</u> Nagat AZAROILI Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité d'Île-de-France nagat.azaroili@paris-dif.gouv.fr

Pilote de l'action :**Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie d'Ile-de-France**Action :**Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes à travers la formation**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, sociale et politique

Objectifs :

- Création d'entreprise par les femmes

Description du projet :

Novancia (anciennement ADVANCIA), école de la CCIP qui forme le créateur, le repreneur et le développeur d'entreprise, incite les femmes à créer/reprendre des entreprises.

Cette école, intègre la notion de parité hommes-femmes tant dans les programmes de formation initiale que dans les programmes d'adultes .

Contexte /diagnostic :

Les CCI, via leurs écoles, engagent des actions en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Elle a très tôt pris en considération l'entrepreneuriat féminin en se posant la question de proposer des programmes spécifiques aux femmes entrepreneures ou bien d'intégrer l'entrepreneuriat féminin dans les programmes d'accueil mixte. Des travaux de recherche sur l'entrepreneuriat au féminin sont d'ailleurs en cours.

Objectifs :

Développer l'esprit d'entreprise chez les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées.

Favoriser l'entrepreneuriat des femmes

Territoire :

National, action déclinée en Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)Partenaires :

CRCI et CCIP

Atouts, contraintes :Calendrier :

2012-2013

Déclinaison dans les départements :Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :Contacts :

Pilote de l'action :**Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie d'Ile-de-France****Action :****« Wimadame »****Réseau professionnel Féminin Européen Francophone****Orientation stratégique concernée :****Axe :**

- Egalité dans la vie professionnelle, économique, sociale et politique

Objectifs :

- Rendre visible la place des femmes dans la société, faciliter leur accès à des postes de responsabilité

Description du projet :**Méthode:** Rassembler.

Wimadame donne la parole aux femmes qui entreprennent. Toutes les femmes, celles qui veulent démarrer une entreprise, celles qui en milieu de carrière veulent devenir auto-entrepreneuse, ou celles qui ont déjà réussi et dont le parcours peut-être un modèle pour les autres. Celles qui veulent aussi redonner un peu de ce qu'elles ont reçu.

Contexte /diagnostic :

La CCIP a récemment créé « wimadame », le premier réseau professionnel Féminin Européen Francophone. Les Enjeux de ce réseau : Sur Internet mais en réel aussi avec « les Rencontres de wimadame » réunir des femmes européennes qui entreprennent, mènent une carrière, ou lancent des projets associatifs. C'est le but affiché du réseau social en ligne wimadame, riche d'idées.

Objectifs :

Développer l'esprit d'entreprise chez les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées.

Favoriser l'entrepreneuriat des femmes

Développer des réseaux de créatrices

Territoire :

National, action déclinée en Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)**Partenaires :**

CRCI et CCIP

Atouts, contraintes :**Calendrier :**

2012-2013

Déclinaison dans les départements :

Via les CCI départementales

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :**Contacts :**

AXE 1

Objectif 7 : La promotion de l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises.

Pilotes de l'action :

DIRECCTE UR
Unités territoriales DIRECCTE

Action :

Actions pour accompagner les entreprises et les syndicats dans la négociation sur l'égalité professionnelle

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles

Description du projet :

Réunions d'information et de formation sur l'égalité professionnelle et plus particulièrement le volet « négociation » ; forum d'échange et d'autoformation ; ateliers d'accompagnement des entreprises et des syndicats dans la négociation collective sur l'égalité professionnelle, du rapport de situation comparée jusqu'à l'élaboration d'un accord ou plan d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes, et favorisant un échange entre pairs ; capitalisation et diffusion des bonnes pratiques.

Contexte /diagnostic :

Inégalités persistantes malgré les nombreux outils, sensibilité encore trop peu développée des différents acteurs-rice-s aux enjeux de l'égalité professionnelle, nouvelles obligations des entreprises suite au décret du 7 juillet 2011 d'application de la loi du 9 novembre 2010.

Objectifs :

Diminuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en mobilisant les acteurs-rice-s de la négociation collective

Territoire : départements (en 2011 : val d'Oise, Seine et Marne, Essonne, Val de Marne)

Moyens de mise en œuvre :

Logistiques (salles etc.) et financement DIRECCTE,
 Mobilisation de l'offre de service de l'ARACT

Partenaires :

ARACT, DRDFE et chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité , organisations syndicales, organisations d'employeurs, communautés d'agglomération, maisons de l'emploi, universités, chambres consulaires, inspection académique, AFPA, Pôle Emploi, Défenseur des droits...

Atouts, contraintes :

Les réunions d'information révèlent un réel intérêt à échanger sur la thématique, les interrogations sont récurrentes sur la réglementation, les outils d'élaboration d'un RSC et la négociation collective en matière d'inégalité professionnelle, l'intérêt des actions pour l'égalité reste encore trop peu perçu par un certain nombre d'acteurs-rices.

Calendrier :

2012

Déclinaison dans les départements :

Déclinaisons départementales du Plan régional pluriannuel pour l'égalité d'accès à l'emploi initié en 2009

Suivi des actions et indicateurs d'impact :

Réunions et ateliers d'accompagnements proposés, entreprises et syndicats accompagnés, nombre et contenu qualitatif des accords et plans d'actions élaborés suite à l'accompagnement

Contacts :

Sophie BANASIAK – DIRECCTE - UR

sophie.banasiak@direccte.gouv.fr

Pilote de l'action :**DIRECCTE IDF – UR**Action :**Développer le contrôle des discriminations femmes / hommes dans l'entreprise**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Egalité professionnel dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

concevoir, actualiser et diffuser des outils permettant une meilleure maîtrise de la réglementation et des méthodes de contrôle afin de faciliter, améliorer et développer le contrôle des discriminations et obligations relatives à la négociation collective sur l'égalité professionnelle (grilles de lecture du RSC, points de vigilance pour le contrôle...) ; permettre des échanges entre agent-e-s de contrôle et la diffusion des expériences et bonnes pratiques.

Contexte /diagnostic :

inégalités persistantes malgré les nombreux outils, nouvelles obligations des entreprises suite au décret du 7 juillet 2011 d'application de la loi du 9 novembre 2010.

Objectifs :

Diminuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans les entreprises en renforçant les capacités de contrôle des sections de l'inspection du travail.

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre :

groupe de travail régional mobilisant les unités territoriales, agents de contrôle, et l'union régionale ; formations régionales (2 sessions de 3 jours sur le contrôle de l'égalité F/H pour 30 stagiaires au total – 15 à chaque session)

Partenaires :Atout :

Nouveaux outils de contrôle suite au décret du 7 juillet 2011 (mise en demeure)

Contraintes : difficultés persistantes malgré un certain nombre d'outils depuis plusieurs années – peu de réclamations – enquêtes longues et complexes

Calendrier :

Après une actualisation et mise au point de différents outils au premier trimestre 2012, diffusion dans les sections et mises en œuvre de formations

Déclinaison dans les départements :

Diffusion des outils dans les départements à travers les réunions de services

Suivi des actions et indicateurs d'impact :

Entreprises contrôlées, réalisation d'interventions (lettres d'observations, mises en demeure, procès-verbaux...)

Contacts :

Sophie BANASIAK – DIRECCTE - UR

sophie.banasiak@direccte.gouv.fr

Pilote de l'action :**ARACT Île-de-France**Action :**Action collective d'accompagnement des entreprises à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes**Orientation stratégique concernée :

Axe

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

Il s'agit d'accompagner un groupe d'entreprises jusqu'à l'élaboration de leur accord ou plan d'action.

L'accompagnement se fait sur 8 à 9 mois, avec 5 sessions collectives et des appuis individuels en intersession.

Contexte /diagnostic :

De nombreux outils ont été élaborés pour permettre aux entreprises de travailler la question de l'égalité femmes-hommes : outils pour réaliser le diagnostic, outils pour élaborer le plan d'action et l'accord. Toutefois il s'avère très utile d'aider les entreprises à s'approprier ces outils car faute de temps, de moyens humains ou d'appui en interne, soit elles abandonnent avant la fin du processus soit elles rédigent un document incomplet, voir « déclaratif » et inopérant.

Objectifs :

Accompagner des entreprises, par l'alternance de sessions collectives et appuis individuels, à élaborer un accord ou un plan d'action, prenant notamment en compte les dimensions conditions de travail.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Chargées de mission ARACT pour la conception, l'animation et le suivi des entreprises

Financement : convention Etat et région

Possibilité de co-financement OPCA et entreprises

Partenaires :

Unités territoriales de la Direccte ; Chargées de mission départementales aux Droits des Femmes et à l'égalité

Partenaires sociaux locaux ; le réseau ANACT pour le développement de la thématique et la capitalisation

Atouts, contraintes :

Approche paritaire (même si l'action collective est destinée en priorité aux dirigeant-e-s et DRH) et approche globale qui fait le lien avec les autres négociations : seniors, pénibilité, GPEC, Handicap et les conditions de travail de manière générale.

La progression dans le travail d'élaboration encourage les entreprises à poursuivre. Les échanges entre pairs au cours des sessions collectives sont pour elles, très enrichissants.

Contraintes : mobilisation des entreprises à s'engager sur la durée ; petit nombre d'entreprises bénéficiaires au regard des besoins.

Calendrier :

Action en cours dans l'Essonne. Fin prévue en mars 2012, puis session d'échanges à l'automne

Seconde action envisagée en Seine et Marne, mars-octobre 2012

Déclinaison dans les départements :

Actions réalisées à ce jour uniquement dans les départements

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

En terme quantitatif, une trentaine d'entreprises a bénéficié de ce type d'action depuis fin 2010.

En terme qualitatif, un bilan des actions est réalisé avec les entreprises participantes. Ces dernières font par ailleurs l'objet d'un suivi en intersessions et après l'action. L'impact se mesure entre autre par l'appréciation de la qualité des documents produits.

Contacts :

Evelyne POLZHUBER - ARACT

e.polzhuber@aractidf.org

Pilote de l'action :

ARACT Île-de-France

Action :**Atelier de sensibilisation et d'information à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**Orientation stratégique concernée :

Axe

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

Ces ateliers, destinés soit aux dirigeant-e-s et DRH, soit aux élus en entreprise ont pour objet d'informer sur les attendus législatifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ; de sensibiliser à l'intérêt de lutter contre les inégalités et les stéréotypes, et de donner quelques clés et des outils pour agir en entreprise, en intégrant les dimensions conditions de travail et performance, et en s'appuyant sur le dialogue social et la négociation.

Les ateliers sont interentreprises et intersectoriels. A la demande, la prestation peut se faire en intra ou pour un secteur d'activité.

A la suite d'un atelier, les participant-e-s peuvent demander à l'ARACT un accompagnement court (avis sur leur RSC ou projet d'accord).

Contexte /diagnostic :

Même si la négociation d'entreprise en matière d'égalité a progressé ces dernières années, le nombre d'accords spécifiques signés est encore très loin de ce qu'il devrait être, compte-tenu du nombre d'entreprises concernées, notamment depuis le décret de juillet 2011. Par ailleurs, l'analyse des accords déposés montre que très souvent l'annonce de principes de non-discrimination est privilégiée au détriment de mesures concrètes de progrès.

Objectifs :

Faire prendre conscience de l'existence de pratiques discriminantes dans l'entreprise ; inciter les partenaires sociaux à s'appuyer sur un diagnostic approfondi et promouvoir une approche intégrée en faisant le lien entre les questions d'égalité femmes-hommes et les questions de GRH et de conditions de travail.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Chargées de mission ARACT pour la conception et l'animation, appui du chargé de communication pour la diffusion

Financement dans la cadre de la convention Etat / Région

Partenaires :

La DIRECCTE, en tant que de besoin, pour un appui aux aspects législatifs

Les partenaires sociaux régionaux et locaux

Le réseau ANACT pour le développement de la thématique et la capitalisation

Atouts, contraintes :

Approche paritaire et approche globale (liens avec les autres thématiques traitées en entreprise, telles que seniors, pénibilité, GPEC ...) appréciées.

Les entreprises, notamment les PME, sont difficiles à toucher et à mobiliser.

Calendrier :

Ateliers proposés au premier semestre 2012. A voir le besoin au second semestre et au-delà pour ce type de prestation.

Déclinaison dans les départements :

Les ateliers sont déclinés dans les départements à la demande des partenaires locaux.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

En terme quantitatif, le nombre d'entreprises participantes et suivies est comptabilisé : ainsi, une soixantaine d'entreprises a participé au second semestre 2011 à un atelier.

En terme qualitatif, chaque atelier donne lieu à une évaluation par les participant-e-s et une capitalisation sur le contenu des RSC et accords produits est faite.

Contacts : info-idf@aractidf.org

Pilote de l'action :**URIF Île-de-France CFE-CGC**Action :**Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.****Participer à la réflexion et aux actions portant sur l'égalité professionnelle avec les acteur-ric-e-s institutionnels publics, et l'ensemble des acteur-ric-e-s de ce champ.**Orientation stratégique concernée :Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

- Développement des activités du Réseau Equilibre Régional Ile-de-France.
- Participation au Débat Régional Egalité Professionnelle
- Mise en place d'actions d'informations sur l'égalité professionnelle
- Accompagnement et formation à la réalisation d'accords.

Contexte /diagnostic :

Pour le secteur privé, nous notons que les derniers dispositifs de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 du décret du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011 sur l'égalité-Pro laissent apparaître que les accords qui nous ont été donnés de suivre ne donnent pas la satisfaction attendue. De fait, il paraît important de contribuer le plus largement possible à la connaissance de l'égalité professionnelle et au soutien à la négociation d'accords.

Objectifs :

- Développer la culture de l'égalité auprès de nos adhérent-e-s.
- Mettre en capacité de Négociation nos délégués syndicaux et section syndicale.
- Permettre à nos militants, d'une façon plus large à l'ensemble des salariés, de maîtriser les concepts.

Territoire :

Ensemble de l'Île-de-France, avec l'appui des Unions départementales pour la déclinaison territoriale

Moyens de mise en œuvre :

- Moyens humains.
 - Actions Militantes des adhérents des différents syndicats représentants le secteur privé.
 - Soutien des militant-e-s du Réseau Equilibre URIF, et du Réseau Equilibre Confédéral.
 - Appuis des Fédérations et de la Confédération CFE-CGC
- Secrétariat
 - Assuré par L'URIF et les Unions Départementales.
- Moyens financiers
- Mise en œuvre tardive (janvier) du PRSEFH, n'a pas permis de budgétiser la mise en œuvre du plan. Les actions seront financées par la recherche de redéploiement de moyens. L'essentiel de l'action étant du travail Bénévole.
- Recherche également de partenariat pour l'organisation d'évènement. Recherche de financement par fonds public, européen ... à organiser en cours d'année.

Partenaires :

ARACT.

DIRECCTE et UT

Le Conseil Général du Val-de-Marne, DRDFE et le Conseil Régional en Ile-de-France

Atouts, contraintes :

Atouts

- Nos liens avec le Réseau Equilibre Confédéral qui participe à différents groupes de travail sur l'égalité d'importance national.
- Avec Le défenseur des droits, L'ORSE,
- Le laboratoire de l'égalité, l'AFMD,
- Companieros,
- Arborus,
- ...

Régulièrement invité à des débats et colloques traitant de l'égalité, notre réseau est en lien avec de nombreuses associations et réseaux Féministes traitant de l'égalité.

Contraintes :

Organisé la veille et la mobilisation de l'ensemble des acteur-ric-e-s interne et externe au niveau Régional.

Calendrier :

A ce jour (entrée tardive dans le PRSEFHFH) Le calendrier n'est pas affiné.

- 1 Trimestre mobilisation des militants CFE-CGC. Mise en place de partenariat spécifique à de nouveaux projets.
- 2 Trimestre. Elaboration et affinement des projets.
- 3 Trimestre. Mise en Œuvre et démarrage.
- 4 Trimestre. Développement de l'action

Déclinaison dans les départements :

Maintenir et continuer nos projets dans les Hauts-de-Seine, (service de l'état dans le département)

Participer aux travaux de l'observatoire dans le Val-de-Marne (Conseil Général) et à toute manifestation qui s'organisera sur le territoire d'Ile-de-France. (Des services de l'état du CRIF et des Conseils Généraux)

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Les critères d'évaluations restent à affiner. Ils porteront sur le nombre d'accords conclus par nos militants et surtout sur leurs qualités sur les critères :

- Egalités salariales.
- Parcours professionnel-le-s
- Equilibre des temps de vie, parentalité.

Contacts :

André Legault - Nils de Tymowski

Union Régionale Île-de-France

59-63 rue du Rocher

75008 PARIS

Tel: 01 55 30 13 75

URIF@cfecgc.fr

Pilote de l'action :

CFDT IDF

Action :**Table ronde « La santé des femmes au travail » - 8 mars 2012**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles

Description du projet :

Lors de son Comité régional (instance statutaire et politique de la CFDT IDF) du 8 mars 2012, et dans le cadre de la journée internationale des femmes, l'Union régionale organise une table ronde ouverte à l'ensemble des exécutifs des syndicats ainsi qu'aux délégués syndicaux et élus d'entreprise, sur la santé des femmes au travail.

Plusieurs regards de responsables et d'experts alimenteront notre réflexion et notre capacité à agir pour que les femmes et les hommes puissent travailler, évoluer et s'émanciper dans les mêmes conditions dans leurs entreprises ou administrations.

Les interventions :

Dominique HENON membre de la délégation CFDT au CESE et auteure du rapport sur la santé des femmes

Evelyne POLZUBER ARACT IDF

2 équipes syndicales qui témoignent d'actions syndicales pour l'égalité professionnelle dans leur entreprise (OCP et AP-HP)

Marinette SOLER secrétaire régionale en charge de la santé au travail en IDF

Laurence LAIGO secrétaire nationale de la CFDT en charge du dossier égalité professionnelle et mixité

Mobilisation des responsables des 137 syndicats CFDT en IDF tant du privé que du public, en tout 400 militants et militantes sont attendues.

Contexte /diagnostic :

La réalité de la situation spécifique de la santé des femmes au travail est souvent méconnue et fait malheureusement l'objet de peu de statistiques. Et pourtant elles sont tout autant que les hommes exposées à la pénibilité de certains métiers, aux pressions de l'organisation du travail, aux conditions de travail difficiles.

Objectifs :

L'objectif des interventions et débats proposés lors de cette table ronde est d'aborder un panorama large de la santé des femmes en France, de notre approche y compris syndicale de la santé des femmes au travail, et de l'articulation de cette dimension avec l'égalité professionnelle.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

2 secrétaires régionales

3 délégués régionaux

2 secrétaires assistantes

1 responsable communication

Coût total : 3 500 euros

Partenaires :

Théâtre à la Carte

ARACT IDF

Atouts, contraintes :

Calendrier :

8 mars 2012

Déclinaison dans les départements :

Potentiellement tous.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nombre de contacts pris pour des actions à mener

Nombre de militants souhaitant intégrer un groupe ressources

Contacts :

Delphine FOURCADE – CFDT Île-de-France

dfourcade@cfdt-iledefrance.fr

Pilote de l'action :

CFDT Île-de-France

Action :**Réduire les inégalités salariales et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes cadres**Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Égalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Égalité professionnelle dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

Une action **ciblant les femmes cadres dans la région** Île-de-France nous semble prioritaire et pertinente. L'objectif principal de cette action est de réduire les inégalités en particulier chez les femmes cadres en créant un outil pour mieux négocier l'égalité selon la méthode suivante.

Méthodologie :

- 1) Etat des lieux** par l'analyse des accords signés, des pratiques et des résultats produits, et la tenue d'entretiens avec des équipes syndicales dans les champs professionnel-le-s ciblés,
- 2) élaboration d'une méthode et d'un outil « technique »** qui aide les partenaires sociaux à s'approprier les bons indicateurs et dans l'interprétation des données et chiffres sexués implémentation de l'outil méthodologique en test par les équipes ciblées.
- 3) Colloque** pour divulguer.

Ce projet s'inscrit dans la suite des travaux menés dans le cadre du projet FERE à ce jour abouti.

Il est rattaché à un projet FSE axe 4 actions 421 « promouvoir le dialogue social » sur la thématique « égalité professionnelle » à déposer avant le 31 mai 2012, lequel prévoit y compris une formation spécifique des délégués syndicaux ainsi que la réalisation d'un guide pratique de négociation ;

Contexte /diagnostic :

Les inégalités sur la rémunération et sur l'évolution professionnelle restent très importantes, notamment parmi la catégorie des cadres. Les 1000 accords signés qui concernent ce domaine n'ont pas produit les résultats escomptés, si on en juge les chiffres récents mettant en exergue des écarts très significatifs parmi cette catégorie. Les femmes sont pénalisées lors du recrutement : en effet, bien que plus diplômées que les hommes, elles occupent moins souvent le poste des cadres et dans la région Idf, parmi les 45 % de femmes qui possèdent un diplôme bac +2, seulement 24 % font partie de cette catégorie, contre 32 % des hommes. En entreprise, la carrière et l'évolution salariale d'une femme ne progressent toujours pas au même rythme que celle de ses homologues masculins. En 2009, 23,4 % est l'écart salarial entre hommes et femmes cadres occupant la même fonction et ayant le même profil et cet écart s'amplifie en Île-de-France (32 %, selon l'INSEE 2008).

Près de 1000 accords ont été signés en France dans les entreprises entre 2002 et 2008, qui directement ou indirectement traitent de l'égalité et en 2011, 200 entreprises ont un accord d'égalité. Cela concerne plutôt de grandes entreprises du secteur industriel /masculin, beaucoup moins les sociétés des services, qui par contre sont largement féminisées. Ces écarts salariaux et l'évolution de carrière entre les genres (le plafond de verre n'a pas encore été brisé), nous incitent à nous interroger sur le contenu de ces accords et analyser le pourquoi de leur peu d'efficacité.

Objectifs :

- Améliorer la connaissance du dossier égalité et les mécanismes d'appropriation et de négociation des accords dans ce domaine.
- Créer des outils de négociation et de suivi qui permettent de négocier ou renégocier des accords.
- Réduire effectivement les inégalités dans la durée.

Or force est de constater que le sujet de l'inégalité est complexe car il s'agit de casser des préjugés sur :

- Les « choix individuels des femmes, (priorité à leur famille....)
- Sur l'absence de problème, car féminisation croissante des cadres
- Sur la résolution du « problème » car l'arsenal législatif, les chartes et les accords sur l'égalité sont nombreux.

En effet, la négociation sur le sujet de l'égalité est peu conflictuelle et elle est souvent impulsée par la direction : mais avec quel contenu, quelle mise en application, quels effets dans la durée ?

La première étape du projet est de sensibiliser les acteur-ric-e-s du dialogue social dans les entreprises à négocier sur ce thème en **rendant visibles les inégalités. C'est pourquoi les outils d'information et de sensibilisation mis en œuvre dans le projet FERE (projet arrivé à son terme) seront utilisés.**

Contribuer au changement de pratiques par la négociation d'accords plus efficaces, plus pertinents dans le choix des indicateurs et dans l'exploitation des données fournies, et dont le suivi participera à réduire les inégalités. L'objectif de la sensibilisation et de la formation des acteur-ric-e-s du dialogue social est éminemment stratégique pour la CFDT IdF et la CFDT cadres. **Un état des lieux** (phase réalisée par un expert externe) qui mette en évidence la situation actuelle des inégalités qui perdurent. L'analyse des accords signés et leur contenu et celle des résultats produits ou pas est une étape indispensable du projet. La deuxième phase du projet procédera à partir de cet état de lieu, à **la construction d'outils méthodologiques**, véritables supports pour négocier des accords qui contribuent plus concrètement à réduire les inégalités.

En partant des réalités de terrain, d'abord nous recenserons les entreprises ayant signé un accord sur l'égalité ou traitant de celle-ci, nous ciblerons ensuite des entreprises franciliennes à haut taux des cadres et des femmes cadres dans les secteurs de la banque, des telecoms, du conseil audit et des directions pour l'administration publique.

L'échange avec les pratiques de négociation des équipes d'entreprise ciblées et des accords signés permettra de:

- Rendre plus visibles les inégalités par une meilleure identification des données pertinentes à suivre
- Identifier les limites du contenu des accords
- Mieux mesurer les écarts et les inégalités en entreprise et dans l'entité administrative;
- Identifier les bons indicateurs à suivre
- analyser les données et les chiffres fournis, soit dans les bilans sociaux soit dans les rapports de situation comparée.

Des bonnes pratiques éventuelles seront utilisées comme support pour la création des outils de méthode de la négociation.

Après le recensement de l'existant, un bilan sera fait pour comprendre en quoi la négociation a pu réduire les inégalités ou a échoué dans cet objectif et on identifiera les conditions de réussite pour les (re)négociations futures.

Sur la base de ces connaissances, un outil sera conçu (phase sous-traitée à un expert externe) pour aider les acteur-ric-es du dialogue social. En outre, sur la base de ces éléments d'analyse et de connaissance obtenus, des supports d'information et de sensibilisation (une plaquette destinée aux salariés, un argumentaire destiné aux délégués syndicaux) sur le contexte francilien dans le domaine de l'égalité seront diffusés.

Enfin un colloque auquel seront invités les acteur-ric-e-s du dialogue social en entreprise (DRH, délégués syndicaux et public plus large) sera organisé pour diffuser et informer sur la réalité francilienne concernant l'égalité, le contenu des accords en place et leurs limites éventuelles. Ce colloque sera aussi l'occasion de présenter une autre méthode de négociation, d'autres contenus, l'outil méthodologique conçu pour aider dans la

négociation. Tous les éléments qui visent à produire un changement positif dans la réduction des inégalités seront valorisés à cette occasion.

Territoire :

Ile de France car nos sections syndicales d'entreprises sont sur l'ensemble des départements.

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

- 1 Secrétaire régionale :
- 1 Délégué Régional :
- 1 Comptable
- 1 Secrétaire Assistante :
- 1 maquettiste PAO :
- 1 responsable COM
- 1 Déléguée régionale

Moyens matériels et équipement :

7 bureaux équipés – 2 salles de réunion équipées– matériels de reprographie – 7 téléphones – 7 ordinateurs

Coût total du projet : 132 206 euros

Partenaires :

CFDT Cadres – Cabinet Syndex

Calendrier :

septembre 2012 – septembre 2013

Pilote de l'action :

CFDT IDF

Action :

Agir par le dialogue et la négociation sur l'emploi, la formation professionnelle et l'égalité des droits

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif :

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

Le projet a vocation à former les militants et militantes CFDT à la négociation sur l'égalité professionnelle mais aussi sur la lutte contre toutes formes de discrimination.

Il se veut vouloir répondre tant à la dimension « réparation » des inégalités déjà produites mais aussi à former nos militants et militantes à la prise en compte de l'égalité dans toutes les négociations obligatoires comme un élément déterminant de leur action et de leur engagement.

- Actions de formation d'élus CE, commission emploi-formation, commission égalité, d'élus DP, DS sur l'emploi, la formation professionnelle, la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle.
- Actions de formation de référent-es au sein des syndicats pour les équipes prises en charge par le projet.
- Formation à la posture d'accompagnement des ressources militantes internes à l'Union régionale.
- Accompagnement des équipes par les ressources militantes
- Actions de formation à la gestion de projet pour les ressources militantes internes à l'Union régionale assurant l'accompagnement, et des secrétaires régionaux en charge du projet.
- Actions de formation à l'utilisation du jeu Parcours Pro et Mots d'Action (militants de l'Union régionale, Unions départementales et syndicats).
- Actions de formation à l'utilisation d'un logiciel dédié à l'appréhension des inégalités hommes-femmes (sous les angles rémunérations principales, accessoires, accès à la formation professionnelle, évolution professionnelle et articulation vie privée/vie professionnelle).

Outils d'aide à la négociation et de mobilisation à mettre en place ou à diffuser pour les élus et négociateurs dans les entreprises et les territoires :

- Diffusion du guide pratique de la négociation
- Réalisation d'un guide de négociation Egalité Hommes-Femmes et utilisation des outils du projet FERE
- Réalisation d'un guide pratique sur la FPC,
- Réalisation d'un guide de négociation sur la GPEC
- Guide juridique sur les discriminations : mise à jour et impression
- Diffusion du guide sur la diversité
- Intervention dans les conseils de syndicats CFDT en Île-de-France
- Organisation de matinée sur la FPC sur les 8 départements
- Participation aux salons CE (les 3 salons parisiens) pour sensibiliser les élus CE

Contexte /diagnostic :

Il existe des accords égalité professionnelle mais peu sont de nature à modifier profondément et durablement la situation des femmes au travail. En tant qu'organisation syndicale nous ne pouvons accepter cet état de fait et devons donc tout mettre en œuvre pour former nos militants et militantes à la compréhension des phénomènes en action, des outils législatifs mobilisables, mais aussi à des pratiques syndicales rénovées et porteuses d'une action syndicale intégrée sur le sujet de l'égalité professionnelle afin que les accords sur lesquels ils apposent leur signature soient réellement producteur de plus pour les salariées

Objectifs :

Former les équipes à la négociation sur la Sécurisation des parcours professionnels. Assurer un accompagnement des équipes pour la mise en œuvre de négociations dans les entreprises sur la Sécurisation des parcours professionnels :

Territoire :

L'ensemble de l'Île-de-France
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) 1 secrétaire régional 4 délégués régionaux 1 comptable 1 assistant projet 1 secrétaire assistant 1 PAO 1 responsable de communication 1 responsable des ressources humaines 8 secrétaires généraux des unions départementales
<u>Partenaires :</u> IREFE institut de formation ▪ Cité des Métiers et projet RESSORT ▪ APEC ▪ FONGECIF ▪ Pôle Emploi ▪ ARACT ▪ OPCALIA ▪ AGEFOS PME...
<u>Atouts, contraintes :</u>
Calendrier : 2012 - 2014
Déclinaison dans les départements : Dans les 8 départements dans la mesure où nos unions départementales seront parties prenantes de l'action
Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact : Nombre de syndicats impliqués Nombre de sections impliquées Nombre d'accompagnement à la négociation et au suivi Bilan évaluatif en mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle des accords signés dans la période dans le cadre de l'accompagnement des équipes
<u>Contacts</u> : Henri DORANGE

Pilote de l'action :**MEDEF Île-de-France**Action :**Action d'accompagnement individuel et collectif des entreprises à la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes**Orientation stratégique concernée :

Axe

- Egalité dans la vie professionnelle et économique

Objectif

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

Deux jours de formation interentreprises : l'égalité professionnelle de A à Z, identification des leviers et des freins ; construction d'un plan d'action.

Une journée d'accompagnement in situ de chaque entreprise par un consultant de Talendy's : état des lieux et finalisation du plan d'action individualisé

Une demi-journée de formation (optionnelle) sur le Label Egalité Professionnelle.

L'action s'adresse aux responsables des ressources humaines, dirigeant-e-s d'entreprises, responsables / chargés de mission Diversité, tout employeur quel que soit sa taille ou son domaine d'activité, avec une priorité pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Contexte /diagnostic :

Le MEDEF Île-de-France, signataire du plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France, mène depuis plusieurs années une démarche en faveur de la diversité (handicap, seniors...). Le MEDEF en s'associant à OPCALIA a souhaité apporter une offre de service structurée et adaptée à la demande des entreprises sur le thème de l'égalité professionnelle, permettant la mise en œuvre de plan d'action ou d'accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectifs :

Il s'agit de développer la prise de conscience des dirigeant-e-s des entreprises et des représentants des services ressources humaines sur les obligations de l'employeur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

L'action sera menée avec le soutien financier du Fond Social Européen, du Conseil Régional d'Île-de-France, de la Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité

1 chef-fe de projet service Conseil Diversité Opcalia Île-de-France

Une assistante formation et une assistante administrative

Les conseillers formation pour relayer l'information sur le dispositif auprès des entreprises

Service communication.

Partenaires :

OPCALIA, DRDFE, CRIF et Talendy's

Atouts, contraintes :

Atouts : C'est un dispositif alternant formation interentreprises (échanges de pratiques) et accompagnement individualisé par un consultant (prise en compte des caractéristiques de l'entreprise et personnalisation du plan d'action).

Contraintes : accompagnement in situ pas toujours évident à planifier au regard des contraintes de temps de chaque entreprise.

Calendrier :

Un premier projet a été mené en 2011, renouvelé en 2012.

Déclinaison dans les départements :

Action régionale qui s'adresse aux entreprises (PME essentiellement) de tout le territoire.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nbr d'entreprises participant au petit-déjeuner d'information

Nbr d'entreprises participant à la formation

Nbr d'entreprises accompagnées

En termes quantitatif en 2011, 55 entreprises ont participé aux 2 petits déjeuners et 22 ont bénéficiées d'un accompagnement.

Contacts :

Emmanuel BACHELIER –MEDEF Île-de-France

emmanuel.bachelier@medef-idf.fr

Julie LEDOUX -OPCALIA

Pilote de l'action : Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat d'Ile-de-France
Action : Campagne de communication à destination des maîtres d'apprentissage des entreprises artisanales
Orientation stratégique concernée : Axe : - Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique Objectifs : - Egalité professionnelle dans la vie professionnelle
Description du projet : Dans le cadre des actions de valorisation des entreprises artisanales qui accueillent et forment des jeunes, le lancement d'une campagne de communication avec un message fort sur l'égalité professionnelle permet de toucher directement les quelques 153 500 entreprises de l'artisanat francilien avec un très grand nombre de maîtres d'apprentissage. Un kit de communication - affiches, macarons - à destination des maîtres d'apprentissage et des jeunes qu'ils accueillent permet par cette voie d'affichage de développer une communication grand public à forte visibilité.
Contexte /diagnostic : Les entreprises artisanales franciliennes représentent un maillage territorial resserré et en totale proximité avec la population. Ce lien de forte proximité physique et sociale constitue un vecteur de forte diffusion du message d'égalité. Outre la transmission de savoirs et de savoir-faire, les maîtres d'apprentissage transmettent et partagent également des savoir-être dans lesquels s'inscrit l'égalité professionnelle. Bien souvent, la transmission de ces valeurs souffre d'un déficit de communication et de visibilité. Une campagne de communication sous forme de supports à afficher a l'avantage d'être facilement diffusé et accessible au plus grand nombre avec un message fort qui est retenu, tous les maîtres d'apprentissage n'étant pas nécessairement sensibilisés à l'ouverture des métiers masculins aux filles et inversement.
Objectifs : Développer et valoriser la mise en œuvre de l'égalité professionnelle homme-femme avec la transmission de cette valeur au cœur des entreprises artisanales.
Territoire : l'ensemble des 8 départements franciliens
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) Mobilisation d'une chargée de communication pour la création et la diffusion d'une campagne de communication forte : slogan, vitrophane, affiches, campagne radio avec les portraits et témoignages des entreprises (lettre, journaux, médias, partenaires) tant au sein du réseau qu'auprès des médias grand publics. Campagne relayée par les CMA lors de leurs réunions avec les maîtres d'apprentissage et une information sur les aides possibles dans le cadre de l'embauche. Mise en ligne sur les sites internet des CMA départementales et de la CRMA, BO des CMA.
Partenaires : CMA départementales
Atouts, contraintes :
Calendrier : A partir de juin 2012
Déclinaison dans les départements :

Via les CMA départementales

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Nombre de jeunes filles dans les métiers masculins et vice versa dans les CFA des CMA à deux ans.

Contacts :

Marie-Frédérique Do Couto, mfdocouto@crma-idf.fr

Pilote de l'action :

CFC - DAFPIC de Paris
CFC - DAFCO de Versailles
CFC - DAFCO de Créteil

Action :

Information et sensibilisation des services RH

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Transversale

Objectif :

- Egalité professionnelle dans les branches professionnelles et les entreprises

Description du projet :

Sensibiliser les TPE-PME et/ou leurs OPCA à l'égalité H/F

Contexte /diagnostic :Objectifs :

Informier sur le cadre juridique d'application

Informier sur les aides de l'Etat

Sensibiliser sur les risques

Sensibiliser à la mise en conformité des obligations légales (RSC)

Réaliser des plans d'actions ou d'accords

Territoire :

IDF

Moyens de mise en œuvre (humains et financiers) :

Projet académique

Référent-e(s) égalité désigné(e)s et chargé(e)s de la mise en œuvre des diagnostics et du suivi

Partenaires :

OPCA, Branches professionnelles

Atouts, contraintes :

Atouts : Equipe de CFC formés

Contraintes : disponibilité des acteur-riche-riche-s

Calendrier :

2012

Déclinaison dans les départements :Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :Contacts :

D. FRENAY (CFC - DAFPIC de Paris)

Daniele.frenay@ac-paris.fr

G. RAOULT (CFC - DAFCO de Versailles)

Gilles.raoult@ac-versailles.fr

R. EL ADEL (CFC - DAFCO de Créteil)

Ryad.eladel@forpro-creteil.fr

AXE 1

Objectif 8 : Rendre visible la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes à responsabilité

<u>Pilote de l'action :</u>	MEDEF Ile-de-France
<u>Action :</u>	Les femmes et le pouvoir
<u>Orientation stratégique concernée :</u> Axe - Egalité dans la vie professionnelle et économique Objectif - Rendre visibles les femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes de responsabilités	
<u>Description du projet :</u> Conférences, tables rondes, ateliers sur les thèmes des « Femmes aux conseils d'administration », « Femmes et carrières »	
<u>Contexte /diagnostic :</u>	
<u>Objectifs :</u> Contribuer à faire évoluer les représentations vis-à-vis des femmes	
<u>Territoire :</u> Paris Ile-de-France	
<u>Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)</u>	
<u>Partenaires :</u> Le barreau de Paris	
<u>Atouts, contraintes :</u>	
<u>Calendrier :</u> 8 mars 2012	
<u>Déclinaison dans les départements :</u>	
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u>	
<u>Contacts :</u> Rosie Bordet : rosie.bordet@medef-idf.fr	

Pilote de l'action :

CGPME Île-de-France - Club « Entrepreneuriat au féminin »

Action :

«Leadership au Féminin »

Cycle de conférences /formations pour aider les femmes cheffes d'entreprise (et les futures créatrices) à développer la place des femmes en entreprise et travailler sur leur « Leadership au féminin »

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique

Objectifs :

- Insertion professionnelle - Mixité des emplois - Création d'entreprise
- Rendre visible la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes de responsabilité

Description du projet :

Organiser tous les mois des rencontres avec des femmes cheffes d'entreprise et des consultantes/ coaches ou professionnels afin de développer leurs capacités à pérenniser et faire grandir leurs entreprises.

Cycle sur mesure axé sur les difficultés rencontrées par les femmes dans le monde de l'entreprise avec des mini sessions d'une durée de 2h30

- La communication
- Le rapport au pouvoir et l'auto censure
- Le mentoring pour les femmes chef-fes d'entreprises
- Les relations avec son banquier et l'URSAAF
- Le marketing de soi et le « Personal branding »
- Le Leadership masculin et le Leadership féminin ...

Contexte /diagnostic :

Les femmes cheffes d'entreprise ont plus de mal à se positionner et négocier avec leurs banquiers, leurs fournisseurs, leurs clients car le rapport à l'argent est plus compliqué pour les femmes. Elles ont aussi des freins avec le rapport au pouvoir, la confiance en soi, l'ambition ce qui les met dans des situations plus difficiles au moment de convaincre et notamment pour trouver des fonds, des crédits ou de nouveaux clients

Objectifs :

L'objectif de ces sessions est de leur donner à la fois :

- des outils pratiques de connaissance des rouages de la banque, Urssaf, impôts ... grâce à l'intervention de spécialistes du secteur
- des grilles de décodage sur les freins des femmes à la fois socio culturels et personnels en les faisant travailler sur leur communication, leur Leadership, le marketing de soi, l'importance du réseau ...
- des possibilités d'échange entre elles de bonnes pratiques, de retours d'expérience et de réseau

Territoire :

Île-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Une personne à la CGPME pour organiser les réunions

Club Entrepreneuriat au féminin : 3 personnes chef-fes d'entreprise bénévoles

Intervenants spécialisés bénévoles

Partenaires :

CGPME National

Atouts, contraintes :

Notoriété de la CGPME pour faire venir des coachs gratuitement

Ambiance conviviale centrée sur le partage et les témoignages

Temps un peu court mais adapté aux contraintes des chef-fes d'entreprise

Calendrier :

1 fois par mois (hors vacances) soit 10 RV par an

Déclinaison dans les départements :

Possibilité de déploiement dans d'autres régions via la CGPME et les clubs « Entrepreneuriat au féminin »

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Fiche d'évaluation à chaud à la fin de chaque session

Contacts :

Anne SAÛT Directrice Générale Diversity Conseil (Cabinet de Conseil RH spécialisé sur la Diversité et l'Egalité F/H)

a.saut@diversityconseil.com

Pilote de l'action :

MEDEF Ile-de-France

Action :

EGALITE AU FEMININ

Orientation stratégique concernée :

Axe :

- Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique

Objectifs :

- Rendre visible la place des femmes dans la société et faciliter leur accès à des postes de responsabilité
-

Description du projet :

Le projet vise à développer le nombre de Femmes au sein des CODIR (comités de direction) et COMEX (comité exécutif) et ainsi améliorer la mixité au sein des entreprises.

Pour améliorer cette mixité, il faut agir au niveau du recrutement et de la recherche de potentiels féminins, organiser des formations ciblées, des programmes de tutorat, aider les femmes à modifier certains comportements car elles restent trop peu enclines à faire parler d'elles, trop impliquées dans le faire plutôt que le faire savoir.

a) Au niveau du recrutement :

Le processus de recrutement comprend un entretien avec le responsable du programme qui va étudier la cohérence entre le profil de la candidate, son parcours et son objectif professionnel.

b) Des formations ciblées

Des formations collectives adéquates maillant compétences requises et travail sur le comportement

Un programme de 80 heures et un accompagnement échelonnés sur 5 mois à raison d'1 journée environ toutes les 2/3 semaines et des événements entre les sessions.

Un mode d'échanges dynamiques entre les participantes et les animateurs, Des Professeurs et des praticiens possédant une expérience des conseils d'administration, des lectures et documents de référence

- o Gouvernance d'entreprise –Les repères
- o Approches comparées et bonnes pratiques (RU, Canada, etc.)
- o La gouvernance au service de la stratégie de l'entreprise
- o Quelle optimisation du conseil d'Administration
- o Quelle relation aux actionnaires?
- o La responsabilité de l'administrateur
- o Aspects spécifiques en matière de responsabilité boursière
- o Responsabilité Sociale et Environnementale, nouveaux risques et/ou opportunités
- o S'assurer d'une bonne lecture des états financiers et comptables
- o Envisager les aspects fiscaux
- o Gouvernance d'entreprise et création de valeur
- o Le fonctionnement des board dans les PME

Attention certaines interventions peuvent se faire en Anglais.

Les livrables suivants sont remis aux participantes :

- o Le guide de l'administrateur(e), éditeur : European PWN, collection Women @work numéro 12
- o Le Document de Recherche intitulé : femmes dans les conseils d'administration en France - Quelques considérations sur leur intégration et leur visibilité.

c) Des programmes de tutorat

Création d'un esprit « promotion » permettant de favoriser l'intégration des stagiaires

Public cible :

Les créatrices ou repreneuses chefs d'entreprises, experts comptables, femmes de finances, juristes, celles qui exercent ou ont exercé des fonctions de direction au Comex dans les Business Unit
Des femmes de terrain, aptes à assumer des fonctions d'administratrices pour apporter une valeur ajoutée aux entreprises!
Résultats attendus :
Former 20 participantes issues de moyennes et grandes entreprises avec **30 % des effectifs qui deviendront administratrices.**

Contexte /diagnostic :

Des progrès ont été réalisés dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. Cependant, malgré de nombreuses initiatives publiques, privées et associatives, les inégalités restent fortes, à échelle de la direction dans la sphère économique. La mixité doit être défendue au regard du principe d'égalité des sexes qui est un droit fondamental et un principe commun de l'union européenne.

L'enjeu est économique: dans un environnement concurrentiel, les entreprises recherchent une plus grande mixité pour augmenter la compétitivité.

En France, la féminisation des conseils d'administration des entreprises du CAC 40 a fortement augmenté récemment. L'anticipation de la loi sur la représentativité des femmes [1] prévoit l'instauration progressive d'un quota de 40% des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance y est pour beaucoup. Mais en France et en Europe l'univers des entreprises reste masculin. L'accès des femmes au sommet des hiérarchies ne pourra être atteint que par des «changements structurels et comportementaux et une redéfinition des rôles respectifs des femmes et des hommes».

[1] Loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle adoptée le 13 janvier 2011 dite loi Copé-Zimmerman

Objectifs :

Développer le nombre de Femmes au sein des CODIR (comités de direction) et COMEX (comités exécutifs) et ainsi améliorer la mixité au sein des entreprises.

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Moyens humains :

- Un chef de projet du Service Conseil Diversité d'Opcalia Ile-de-France
- Les conseillers formation pour relayer l'information sur le dispositif auprès des entreprises
- Service communication
- Une assistante formation

Moyens financiers : intervention financière d'Opcalia Ile-de-France à hauteur de 50% des coûts de la formation

Partenaires :

Opcalia Ile-de-France, ESSEC

Atouts, contraintes :

Atouts : le seul programme dans sa démarche dédié aux femmes dirigeantes et Administratrices en France et en Europe

Contraintes : mobilisation des entreprises sur le sujet

Calendrier :

La prochaine session débutera début juin 2012.

Déclinaison dans les départements :

Action régionale qui s'adresse aux entreprises de tout le territoire francilien

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Pour mesurer l'atteinte des objectifs, une enquête « trajectoire » sera réalisée 6 mois après la fin du programme.

Contacts :

Emmanuel BACHELIER – MEDEF Ile-de-France

Julie LEDOUX – Opcalia Ile-de-France

Pilote de l'action : Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie d'Ile-de-France	
Action :	Coordination du réseau européen FAME (Femmes Ambassadrices de l'entrepreneuriat)
Orientation stratégique concernée :	
Axe :	- Egalité dans la vie professionnelle, économique, sociale et politique
Objectifs :	- Création d'entreprise par les femmes
Description du projet :	Depuis 2010, tous les ambassadeurs se sont mobilisés pour aller à la rencontre d'étudiantes fraîchement diplômées, de salariées, de femmes en reconversion professionnelle... Le but est de sensibiliser les femmes à l'entrepreneuriat, et pourquoi pas aussi de détecter de nouveaux talents. La mobilisation du réseau se poursuivra en 2012.
Contexte /diagnostic :	La CCIP, membre d'Entreprise Europe Network, est coordinatrice du projet européen FAME (Femmes Ambassadeurs de l'Entrepreneuriat), qui a pour objectif d'encourager les femmes à se lancer dans la création d'entreprise en leur apportant des témoignages, des conseils et des réseaux de femmes qui ont réussi dans l'entrepreneuriat.
Objectifs :	Développer l'esprit d'entreprise chez les filles/femmes, étudiantes, demandeuses d'emploi en reconversion ou salariées. Favoriser l'entrepreneuriat des femmes Développer des réseaux de créatrices
Territoire :	National, action déclinée en Île-de-France
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)	
Partenaires :	CRCI et CCIP
Atouts, contraintes :	
Calendrier :	2012-2013
Déclinaison dans les départements :	Via les CCI départementales
Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :	
Contacts :	

--

Axe 2 : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes.

Pilote(s) de l'action :

Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité /DDCS.

Action :

Animer et piloter la mise en œuvre du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Orientation stratégique concernée :

Thématique : Promotion des droits, et lutte contre les violences faites aux femmes.

Objectifs :

- Objectif 9 : assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes.
- Objectif 10 : systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des situations de violences; et à la prise en charge des auteurs.
- Objectif 11 : améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.
- Objectif 12 : renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.

Description opérationnelle du projet :

- Pérennisation ou, si nécessaire, mise en place de formations restreintes d'action contre les violences faites aux femmes, insérées au sein des CDPD ; et animation par les chargées de mission en lien avec les services de l'Etat concernés des sous-groupes de travail thématiques.
- Intégration dans ces travaux partenariaux de la prévention et lutte contre la prostitution, conformément aux engagements contenus dans le plan.
- Mise en place de référents « violences conjugales » dans chaque département, conformément aux priorités du Plan interministériel (action 17).
- Rédaction et suivi de protocoles départementaux thématiques (ordonnance de protection, hébergement/relogement, etc)

Contexte /diagnostic :

Le niveau pertinent pour la mise en œuvre des orientations du Plan interministériel est l'échelon départemental, notamment avec le Conseil départemental de lutte contre la délinquance, d'aide aux victimes et de lutte contre les dérives sectaires et les violences faites aux femmes.

Comme le rappelle le Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes 2011-2013, les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, ont la charge sous l'autorité des DDCS d'organiser les réunions des formations restreintes pilotées par le préfet au niveau du territoire.

Dans ce cadre, des outils de travail en réseau ont été mis en place. Des protocoles départementaux et globaux de lutte contre les violences faites aux femmes engageant l'ensemble des acteurs concernés ont été ainsi signés dans de très nombreux départements, de même que des conventions spécifiques à certaines thématiques : conventions pour la mise à l'abri des femmes victimes de violences, la prise en charge des auteurs ou des enfants exposés.

Cette dimension partenariale est essentielle pour l'atteinte de l'objectif recherché de partage de l'information et de prise en charge globale des femmes victimes de violences.

Objectifs généraux :

Structurer et renforcer le partenariat local en matière de lutte et prévention des violences sexistes.
<u>Territoire :</u> Départements franciliens.
<u>Moyens de mise en œuvre :</u> (humains et financiers) Pilotage par les CMDE Mobilisation des crédits du FIPD (référénts violences conjugales, sur la base de 14 000 euros), BOP 147 (politique de la ville), BOP 124, et BOP 137 (5 000 euros/ référent).
<u>Partenaires :</u> Dans chaque département notamment : DTSP, Gendarmerie, DR ARS, UT DRILH/pôle hébergement DDSCS, UT DIRECTTE, TGI, Barreau des avocat-es, Inspection Académique, collectivités, et associations spécialisées.
<u>Atouts, contraintes :</u> Appui sur le plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (60 mesures) Mutualisation via la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.
<u>Calendrier :</u> Tout au long de l'année 2012 : mise en place de groupes de travail partenariaux sur la prostitution Organisation annuelle d'une plénière de la formation restreinte relative aux violences faites aux femmes ; et réunions tout au long de l'année de façon régulière des groupes de travail.
<u>Déclinaison dans les départements :</u> Via les chargées de mission départementales aux droits des femmes, avec appui technique de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> - nombre de référents violences conjugales et maillage territorial - nombre de réunions en plénière de la formation dédiée, et nombre de réunions en sous-groupes de travail - nombre de nouveaux protocoles thématiques
<u>Contacts :</u> Chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité des 8 départements franciliens.

AXE 2

Objectif 9 : Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes.

<u>Pilote(s) de l'action :</u> Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France
<u>Action :</u> Recueil de données régionales sur les violences faites aux femmes.
<u>Orientation stratégique concernée :</u> Thématique : Promotion des droits, et lutte contre les violences sexistes. <i>Objectifs : (9) Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes.</i>
<u>Description opérationnelle du projet :</u> - Réaliser un travail d'harmonisation et d'amélioration du recueil des données statistiques des faits de violences à l'encontre des femmes sur les départements avec l'ensemble des services (police, gendarmerie, justice, service hébergement/logement, UT DIRECCTE) et associations accueillant des femmes victimes à partir de fiches spécifiques identiques renseignées à échéance régulière et adressées à la DRDFE pour compilation. - Diffuser à l'occasion du 25 novembre (par exemple) les données les plus pertinentes, à travers une publication destinée au public, et tout au long de l'année dans le cadre des formations des professionnel-le-s.
<u>Contexte /diagnostic :</u> Disparité des données statistiques sur les violences faites aux femmes produites par les différentes associations et partenaires institutionnels. Un travail d'harmonisation étendu à l'ensemble des départements franciliens permettrait de constituer un outil d'observation fiable et pérenne.
<u>Objectifs généraux :</u> - Garantir et améliorer la production de données statistiques et qualitatives sur les violences faites aux femmes en Ile-de-France, et d'analyses spécifiques. - Mutualiser des données homogènes départementales existantes, via les chargées de mission départementales aux droits des femmes et leurs partenaires - Diffuser ces données à l'échelle régionale.
<u>Territoire :</u> Départements franciliens
<u>Moyens de mise en œuvre :</u> (humains et financiers) BOP 137
<u>Partenaires :</u> Au niveau Paris et Petite couronne : Préfecture de Police de Paris (DSPAP, DRPJ)... Grande couronne DTSP, Gendarmerie Dans chaque département autres structures : UT DIRECCTE, UT DRIHL, DT ARS, Inspection Académique/ Rectorats, collectivités et associations spécialisées.
<u>Atouts, contraintes :</u> Mobiliser les données collectées par les différents services, et présentés lors de la commission départementale d'action contre les violences faites aux femmes, réunie en plénière. Des études spécifiques réalisées par exemple dans le 93 et (en cours) dans le 91 sur les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail, en lien avec l'UT DIRECCTE et les associations de médecine du travail (salariées du privé).

Calendrier :

Production des données compilées autour du 25 novembre chaque année.

Déclinaison dans les départements :

Via les chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- Nombre de structures qui remplissent les fiches et nombre de fiches
- Nombre de restitutions – communications (presse...) autour des chiffres produits

Contacts :

DRDFE - Aurélie LATOURES, aurelie.latoures@paris-idf.gouv.fr

Pilote(s) de l'action :

**Direction interdépartementale de l'hébergement du logement en Ile-de-France
Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité**

Action :

**Collecte et analyse de données relatives à l'offre et la demande d'hébergement s'agissant du public « femmes »,
dont spécifiquement victimes de violence.**

Orientation stratégique concernée :

Thématique : **Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes.**

Objectif : (9) Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes.

Description du projet :

- Etablir les données (quantitatives et qualitatives) à collecter sur l'offre et les demandes d'hébergement des femmes victimes de violences par les opérateurs :
 - collectant la demande initiale: le 115
 - effectuant l'évaluation: les SIAO
 - mettant à disposition l'offre: les structures d'hébergement.
- Recueillir les données sur l'offre sur une année ; et recueillir les données sur les demandes sur une période donnée (par exemple 1 mois).
- Interpréter et analyser les données.

Contexte /diagnostic :

Données statistiques inexistantes ou incomplètes
Public spécifique mal identifié.

Objectifs :

Apprécier la prise en compte de la problématique des femmes victimes de violence dans l'hébergement.

Territoire :

Régional en s'appuyant sur le niveau départemental.

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Constants: chargées de mission DRIHL et DRDFE
Service de l'observatoire des études et de l'évaluation de la DRIHL en appui.

Partenaires :

UT DRIHL et DDCS, SIAO, associations généralistes et spécialisées.

Atouts, contraintes :

Sur l'hébergement : insérer ces demandes dans un recensement plus général de la qualité de l'offre.
Choix politique dans la qualification de ce public comme prioritaire (hébergement, accès au logement)
Apport pour l'observatoire régional des SIAO.

Calendrier :

Jusqu'à mi-2012: identification des données en lien avec le groupe de pilotage des SIAO.
Deuxième semestre: recueil et analyse des données.

Déclinaison dans les départements :

Action en collaboration avec les UT DRIHL et les DDCS.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Production des données par chacun des départements.

Contacts :

DRIHL – Elisabeth Biern

elisabeth.biern@developpement-durable.gouv.fr

DRDFE- Aurélie Latourès

aurelie.latoures@paris-idf.gouv.fr

Pilote(s) de l'action : Préfecture de Police.
Action : Collecte et analyse de données relatives aux violences faites aux femmes, notamment les violences au sein du couple. Viols et agressions sexuelles
Orientation stratégique concernée : Thématique : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes. Objectif : (9) Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes.
Description du projet : • Etablir une grille* de données à collecter relatives aux faits de violences faites aux femmes constatés par l'ensemble des services territoriaux de la Préfecture de Police. • Recueillir et centraliser les données pour la direction des services de proximité de l'agglomération parisienne et pour la direction de la police judiciaire (Paris et les trois départements de la petite couronne) • Interpréter et analyser les données. • Diffuser ces données auprès des partenaires habituels (chargées de mission départementales aux droits des femmes, et membres des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes, DRDFE), et prévoir une synthèse communicable annuellement plus largement. * NB : le déploiement en cours du logiciel LRPPN dans les services judiciaires de la préfecture de police induit un changement profond dans les processus de comptabilisation statistique. Par conséquent, les objectifs et moyens recensés par cette fiche ont vocation à être revus à fin 2012, lorsque le LRPPN aura été complètement installé. Concomitamment sera menée une réflexion interne sur les modes d'organisation des services et la possibilité technique de fournir des données sexuées issues de ce nouvel outil. En attendant, sa coexistence avec les logiciels utilisés jusqu'ici ne permet d'assurer la fourniture de données que dans un mode dégradé, qui ne saurait rendre compte de façon parfaitement fiable ou exhaustive du phénomène des violences faites aux femmes ou commises au sein du couple. En 2012, pourront ainsi être fournies, pour la seule direction de la sécurité de proximité : - le nombre des faits homicides, tentatives d'homicides, violences suivies de mort, violences, viols, agressions sexuelles, harcèlement commis au sein du couple, sans qu'il soit possible de distinguer le genre de la victime, ainsi que pour chacune de ces infractions, les interpellations, GAV et déferrements correspondant. - le nombre d'appels 17 pour des faits de violences conjugales
Contexte /diagnostic : Déploiement (en cours) d'un nouveau logiciel de comptabilisation statistique, nécessitant la définition de nouveaux processus de prise en compte des faits de violences faites aux femmes ou commises au sein du couple
Objectifs : Améliorer le recueil et la diffusion des données relatives aux faits constatés relatifs aux violences faites aux femmes, et de violences au sein du couple notamment.
Territoire : Paris Petite couronne (DSAP ET DRPJ).
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) Constants: DSAP et DRPJ
Partenaires :

Préfecture de Police, DTSP et chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

Atouts, contraintes :

Déploiement d'un nouveau logiciel de comptabilisation statistique, nécessitant la définition de nouveaux processus de prise en compte des faits de violences faites aux femmes ou commises au sein du couple.

Calendrier :

Collecte une fois par an, et diffusion organisée
(fin 2012 : exploitation du nouveau logiciel)

Déclinaison dans les départements :

Action en collaboration avec les DTSP et les DDCS.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Production des données par chacun des départements

Contacts :

Cabinet du préfet de police

Sébastien Durand

Commissaire de police

Conseiller technique chargé de la prévention de la délinquance

9, boulevard du Palais – 75004 PARIS

01.53.71.27.12

sebastien.durand@interieur.gouv.fr

AXE 2

Objectif 10 : Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des victimes de violences, et à la prise en charge des auteurs.

Pilote de l'action : Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) de Paris
Action : Contribuer à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes, en particulier les violences au sein du couple.
Orientation stratégique concernée : <i>Thématique 2 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes</i> <i>Objectifs : (10) Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des victimes de violences, et à la prise en charge des auteurs.</i>
Description du projet : Convention partenariale sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes, et en particulier les violences au sein du couple, en lien avec la DRDFE comprenant les engagements suivants de la part de la DISP de Paris : • Contribuer à l'amélioration de la connaissance des phénomènes de violence et de leurs auteurs ; • Soutenir les actions de sensibilisations sur les violences sexistes et contribuer à des actions d'égalité et de respect d'autrui ; • Contribuer à la formation des professionnel(-e-s de la DISP de Paris , par la programmation de sessions de formation sur les violences intrafamiliales, dont les violences au sein du couple, en vue notamment de la prise en charge des personnes placées sous-main de justice (PPSMJ) ; • inciter les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) à participer activement aux réseaux départementaux de lutte contre les violences faites aux femmes ; • Proposer un-e référent-e égalité F/H qui bénéficiera d'une formation sur les violences faites aux femmes et plus généralement sur la thématique de l'égalité femmes-hommes ; • Communiquer un bilan annuel des actions menées par les SPIP sur la problématique des violences au sein du couple. • Participer à l'élaboration d'outils d'information et de prévention (notamment plaquettes/affichettes) à destination des auteurs de violences faites aux femmes qui seront diffusés par les SPIP.
Contexte /diagnostic : S'il est essentiel de repérer les victimes et de les accompagner, il l'est tout autant d'engager des actions visant à prévenir les violences faites aux femmes, en particulier par une prise en charge adaptée des auteurs. Or, la Justice a un rôle important dans la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et en particulier l'administration pénitentiaire et ses services déconcentrés dont les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP). En effet, selon la loi pénitentiaire du 24-11-2009, « le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions pénales. Il contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues. A ce titre, il assure l'individualisation et l'aménagement des peines des personnes condamnées », notamment pour des faits de violences intrafamiliales, dont les violences au sein du couple.
Objectifs : Renforcer la complémentarité d'actions entre la DRDFE et la DISP de Paris et développer des actions de prévention de la récidive des violences faites aux femmes dont les violences au sein du couple, par une contribution à l'amélioration de la

connaissance des ces phénomènes; par la sensibilisation et la formation du personnel sur les mécanismes de ces violences, ainsi que par la participation à l'élaboration et à la diffusion d'outils d'information et de prévention adaptés
<u>Territoire :</u> Ile-de-France
<u>Moyens de mise en œuvre :</u> (humains et financiers) DISP et SPIP L'action de formation et son coût sont intégrés dans le Plan interrégional de Formation 2012.
<u>Partenaires :</u> DRDFE et chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité.
<u>Atouts, contraintes :</u> L'amélioration de la prise en charge des auteurs de violence au sein du couple contribue à la prévention de la récidive (mesures 28 à 30 du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes 2011-2013).
<u>Calendrier :</u> Deux sessions de formation, d'une durée de 3 jours (2+1) sont programmées aux dates suivantes : - les 12-13 avril et 7 juin 2012 - les 18-19 octobre et 29 novembre 2012. Convention annuelle, renouvelable chaque année, sous réserve des crédits disponibles.
<u>Déclinaison dans les départements :</u> En lien avec les SPIP et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, notamment dans le cadre des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes (devenues formation restreinte au sein des CDPD)
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> - réunion du Comité de pilotage une fois / an - nombre de personnels formés, évaluation via un questionnaire - diffusion dans chaque département des outils de prévention
<u>Contacts :</u> Mme Dinah GRENECHE Conseillère Pénitentiaire d'Insertion et de Probation Département des Politiques d'Insertion, de Probation et de Prévention de la Récidive Unité de l'Exécution des Peines DISP de Paris Dinah.Greneche@justice.fr

<u>Pilote(s) de l'action :</u> Direction interdépartementale de l'hébergement du logement en Ile-de-France Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité
<u>Action :</u> Formation des écoutant-e-s du 115 sur le public spécifique « femmes victimes de violence ».
<u>Orientation stratégique concernée :</u> Thématique 2 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes <i>Objectifs : (10) Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des victimes de violences, et à la prise en charge des auteurs.</i>
<u>Description opérationnelle du projet :</u> Mettre en place une ou plusieurs sessions de formation des écoutant-e-s du 115 au niveau régional avec l'appui des associations spécialisées sur la thématique (mécanismes de violences au sein du couple, problématique spécifique des femmes victimes de violence, et connaissance de l'offre spécialisée existante), et y associer également les professionnel-le-s des plateformes des SIAO.
<u>Contexte /diagnostic :</u> Difficulté d'identification, et méconnaissance de l'accompagnement spécifique de ce public par les écoutants de 1ere ligne.
<u>Objectifs</u> Améliorer le repérage et l'évaluation de 1ere ligne des femmes victimes de violence effectués par le 115 et l'identification des relais, pour permettre une meilleure orientation par le SIAO et un parcours d'insertion adapté.
<u>Territoire :</u> Région.
<u>Moyens de mise en œuvre :</u> (humains et financiers) Logistique: DRIHL Appui financier: 5000€ Intervenants: associations spécialisées (Fédération Nationale Solidarité Femmes, et Amicale du Nid)
<u>Partenaires :</u> DASES, associations spécialisées (ex: Tremplin 94 pour modèles de formation).
<u>Atouts, contraintes :</u> Modèles de formation existants. Expertise des associations spécialisées.
<u>Calendrier :</u> Organisation d'une session à la fin du 1er semestre 2012 après réunion de préparation avec le 115, les UT DRIHL, et les SIAO.
<u>Déclinaison dans les départements :</u> Association des départements à l'élaboration de la formation.
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> Qualitatif: à prévoir dans le cadre du questionnaire post formation.

Quantitatif: (évolution du) nombre de femmes victimes de violence repérées et orientées conjointement vers les SIAO et les associations spécialisées.

Contacts :

DRIHL – Elisabeth Biern

elisabeth.biern@developpement-durable.gouv.fr

DRDFE- Aurélie Latourès

aurelie.latoures@paris-idf.gouv.fr

Pilote(s) de l'action : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.
Action : Animation (ou co-animation) de sessions de formation interprofessionnelles à vocation régionale sur les violences faites aux femmes
Orientation stratégique concernée : Thématique 2 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes <i>Objectifs : (10) Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des victimes de violences, et à la prise en charge des auteurs.</i>
Description opérationnelle du projet : En lien avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, - organisation chaque année d'une journée d'information et de sensibilisation sur la prévention des mutilations sexuelles féminines (autour du 6 février) à destination des professionnel-le-s du secteur de la santé, du social et de l'éducation - étudier la possibilité de développer des formations à l'échelle régionale / ou concevoir des modules de formation, sur la prise en charge des auteurs, les mariages forcés, sur la prostitution notamment à destination du même public ; en lien avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité.
Contexte /diagnostic : Depuis 2009, mise en place d'un groupe de travail régional, rassemblant des partenaires de l'éducation nationale, de la santé, de jeunesse et sports, de la politique de la ville, des collectivités et des associations autour de la prévention des mutilations sexuelles féminines. Cette thématique était en effet peu abordée dans les départements, du fait de la difficulté à identifier l'ampleur et la réalité locale du phénomène. Le succès de la formation annuelle organisée en région (en 2012 décentralisée à Evry) encourage à développer d'autres formations sur ce principe, sur d'autres thèmes peu abordés dans les formations disponibles au niveau départemental (identifiés par les chargées de mission départementales) notamment : la prise en charge des auteurs, les mariages forcés, et la prostitution pour 2012-2013.
Objectifs généraux : Renforcer la sensibilisation et formation des professionnel-le-s en Ile-de-France.
Territoire : Ile-de-France
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) BOP 137 Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité (animation, co-animation)
Partenaires : Associations spécialisées en appui. DISP (Cf. fiche spécifique n°...)
Atouts, contraintes : Echelle régionale est niveau pertinent pour des formations sur des sujets plus difficiles à traiter à l'échelle strictement départementale.
Calendrier : 2012 : février, journée de sensibilisation et d'information sur les mutilations sexuelles féminines ; 2 ^{ème} et 3 ^{ème} semestre 2012 formation en lien avec l'administration pénitentiaire. 2012-2013 : développer d'autres formations.
Déclinaison dans les départements : Mise à disposition de modules de formation.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre de participant-e-s aux sessions de formation
- questionnaire de satisfaction

Contacts :

Aurélie LATOURES – DRDFE

aurelie.latoures@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action : Conseil régional Ile-de-France
Action : Actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes en direction des étudiants en formation dans les centres de formation en travail social.
Orientation stratégique concernée : Thématique 2 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes Objectifs : (10) Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des victimes de violences, et à la prise en charge des auteurs.
Description du projet : Devant le constat de la difficulté des femmes victimes de violences à exprimer leur situation, - la Région a souhaité proposer aux futurs travailleurs sociaux des actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes en complément de leur cursus.
Contexte /diagnostic : Dans le cadre de la politique régionale de lutte contre les discriminations et d'égalité des femmes et des hommes, la Région a souhaité proposer des actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes en direction des étudiants en formation dans les centres de formation en travail social. Les femmes qui tentent de faire connaître leur situation ont souvent du mal à se faire entendre et à être soutenues. Les travailleurs sociaux sont parfois démunis face à ces situations complexes qui nécessitent un accompagnement global.
Objectifs : Le contenu du marché doit aborder les notions suivantes : - la prise de conscience de l'approche sociétale et multiculturelle du phénomène, la notion des représentations et de l'égalité femmes –hommes, - le droit international, européen et national, - l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violence (les compétences à avoir pour repérer, écouter, croire, aider).
Territoire : Région IDF
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) La mise en œuvre de ces actions de sensibilisation se fait par le biais d'un marché. Un premier marché a été attribué en 2009 pour une durée de trois ans. Environ 800 étudiants ont bénéficié de ces actions dans 7 écoles en travail social. Ce marché a été renouvelé en 2011. Les crédits nécessaires au lancement de l'appel d'offre ont été attribués à la CP 11.824 du 20 octobre 2011 (montant prévisionnel de 120 000 €). Le marché a été notifié le 18 novembre 2011 ; La plupart de ces formations se font en 3 ans avec un nombre d'heures de formation très important. Le prestataire peut échelonner ses prestations sur 3 ans pour assurer un suivi de cohorte
Partenaires : Les bénéficiaires potentiels sont les étudiants en formation dans les centres de formation en travail social d'Ile-de-France notamment les étudiants en formation d'assistant social, d'éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale.

Atouts, contraintes :

Les violences conjugales restent bien souvent taboues et franchissent peu les murs des domiciles familiaux. Les travailleurs sociaux ainsi que le personnel médical (médecin, infirmière) sont souvent ceux vers qui les femmes victimes de violence se tournent pour en parler.

Les femmes qui tentent de faire connaître leur situation ont souvent du mal à se faire entendre et à être soutenues. Les travailleurs sociaux sont parfois démunis face à ces situations complexes qui nécessitent un accompagnement global.

Calendrier :

La mise en œuvre de ces actions de sensibilisation se fait par le biais d'un marché. Un premier marché a été attribué en 2009 pour une durée de trois ans.

Déclinaison dans les départements :

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact : Les bénéficiaires potentiels sont les étudiants en formation dans les centres de formation en travail social d'Ile-de-France notamment les étudiants en formation d'assistant social, d'éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale. La plupart de ces formations se font en 3 ans avec un nombre d'heures de formation très important. Le prestataire peut échelonner ses prestations sur 3 ans pour assurer un suivi de cohorte

Les remontées des centres sur la démarche sont très positives et c'est pourquoi le marché a été reconduit en 2011.

Environ 800 étudiant-e-s ont bénéficié de ces actions dans 7 écoles en travail social

Contacts :

Séverine Mignon, directrice « Développement social, santé, démocratie régionale », Conseil Régional Ile-de-France : severine.mignon@iledefrance.fr

Agnès Guerin-Battesti, chargée de mission Développement social, santé Conseil régional Ile-de-France : agnes.guerin-battesti@iledefrance.fr

Pilote de l'action : Agence Régionale de santé d'Ile-de-France
Action : Contribution du Schéma de Prévention à la prévention et la lutte contre les violences sexistes.
Orientation stratégique concernée : Thématique 2 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes <i>Objectifs : (10) Systématiser la sensibilisation et formation des professionnel-le-s au repérage et orientation des victimes de violences, et à la prise en charge des auteurs.</i> <i>Nb : voir également la fiche n° 74 relative sur le Schéma de Prévention relative à l'objectif 11.</i>
Description du projet : Le Schéma de Prévention (en cours de rédaction) s'est notamment fixé comme priorités les actions envers les jeunes. Dans les fiches actions contenues dans le Schéma de Prévention fiches, les objectifs suivants seront intégrés de façon spécifique : - Renforcement de l'Entretien Prénatal Précoce : doit inclure la détection de violences en sein du couple - Développement des compétences psycho-sociales chez les jeunes (actions en milieu scolaire) : doivent inclure le thème des relations de genre, de la violence, ...
Contexte /diagnostic : Les professionnel-le-s de santé ont un rôle à jouer en matière de repérage des violences, d'accompagnement et de prise en charge des victimes ; et tout particulièrement pour les violences au sein du couple (par exemple, lors de l'entretien préconisé pendant le 4ème mois de grossesse), et des mutilations sexuelles féminines. La lutte contre les violences faites aux femmes comprend un volet de prévention pour lequel ces professionnel-le-s jouent également un rôle central
Objectifs : - améliorer le dépistage systématique des femmes victimes de violences en fournissant aux professionnel-le-s des outils adaptés (référént-eiels, recommandations, annuaires pour orientation) - améliorer l'orientation, à travers une identification des professionnel-le-s spécialisés dans le domaine, (structures d'hébergement, associations d'aides aux victimes ...)
Territoire : Ile-de-France
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) Moyens affectés à la mise en œuvre du Schéma de Prévention (ex-GRSP)
Partenaires : DRDFE, associations spécialisées d'aides aux victimes de violences faites aux femmes notamment.
Atouts, contraintes : - Mesures 12 à 15 du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2011-2013) prévoit la

mobilisation des professionnel-le-s de santé sur un meilleur repérage et traitement des violences faites aux femmes. - Le Schéma de prévention est en cours de rédaction mi-2012, les fiches sont en construction. C'est une opportunité mais aussi une contrainte car le calendrier n'est pas identique à celui du PRSEFH.

Calendrier :

Fin 2012, finalisation du Schéma de Prévention ; puis mise en œuvre en 2013.

Déclinaison dans les départements :

A travers les Délégations Territoriales de l'ARS et en lien avec les DDSC/Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- statistiques sur le repérage des femmes victimes de violences conjugales dans l'entretien pré natal (évolution)

Contacts :

Evelyne BAILLON JAVON

ARS - DIRECTRICE DU POLE PREVENTION ET PROMOTION DE LA SANTE- 35 RUE DE LA GARE, 75935 PARIS
CEDEX 19- Tél 01.44.02.07.40 Fax

Evelyne.BAILLONJAVON@ars.sante.fr

AXE 2

Objectif 11 : améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.

Pilote(s) de l'action :

Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France.
(en lien avec les chargées de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité)

Action :

Information des femmes sur leurs droits, et accueil des femmes victimes de violences en tous points du territoire.

Orientation stratégique concernée :

Thématique : Promotion des droits, et lutte contre les violences sexistes.

Objectifs : (11) améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.

Description opérationnelle du projet :

En lien avec les chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité, sur leur territoire :

1) Soutien au réseau des 11 CIDFF franciliens et à l'UR CIDFF pour assurer l'information et promotion des droits des femmes.

Le ministère des solidarités et de la cohésion sociale, accorde des agréments de trois ans aux centres d'information sur les droits des femmes et des familles pour favoriser l'accès aux droits du public en général et, des femmes en particulier par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines juridique, et familial, ceci de façon confidentielle. Ces structures soutiennent des actions en faveur du public pour la promotion des droits des femmes et de la prévention des violences sexistes.

2) Soutien aux 13 Lieux d'accueil d'écoute et d'orientation spécialisé, et à la mise en place d'accueils de jour, pour assurer un premier accueil, une orientation et prise en charge adapté-e-s pour les femmes victimes de violences en tous points du territoire franciliens.

Permettre aux femmes victimes de violences de disposer d'une structure de proximité ouverte en journée pour les accueillir, les informer et les orienter est nécessaire.

Ces structures constituent un relais des associations œuvrant sur l'information sur les droits. Elles ont pour objectif d'offrir aux femmes un accompagnement afin de préparer, d'éviter ou de gérer le départ du domicile pour elle-même et leurs enfants le cas échéant.

Il s'agit en conséquence également d'une alternative à un hébergement d'urgence dans un dispositif saturé et inapproprié à la situation de femmes victimes de violences qui ne se trouvent pas en situation de précarité, mais nécessite en revanche un cadre sécurisé et sécurisant.

Soutenir la démarche de labellisation des LAO spécialisés.

3) Faciliter l'accueil et la prise en charge des personnes prostituées ; développer la sensibilisation des jeunes sur les risques prostitutionnels, et la formation des professionnel-le-s sur le repérage/orientation et prise en charge.

Des actions de prise en charge sont menées avec plusieurs associations principalement sur Paris. Dans les autres départements, la mise en réseau des partenaires est en cours, et des actions de sensibilisation des jeunes et la formation sont mises en place dans plusieurs départements.

Un travail partenarial est engagé avec l'Ars, la DRIHL et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité pour développer et renforcer cette action, à travers une mise en cohérence régionale.

Cf. Fiche ARS/ DRILH et DRDFE numéro 72

Contexte /diagnostic :

- Le territoire francilien est très vaste, et les moyens de communication au sein même d'un département rendent les déplacements parfois très longs, y compris en petite couronne.

- Les lieux d'information des femmes sur leurs droits, et les lieux d'accueil et d'orientation pour les femmes victimes de violences doivent être des services adaptés de proximité.
- Le phénomène prostitutionnel ne s'arrête pas aux frontières de Paris, des actions doivent être engagées dans tous les départements franciliens.

Objectifs généraux :

- Veiller à l'information et la promotion des droits des femmes sur l'ensemble du territoire francilien
- Veiller à l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences dans des dispositifs adaptés sur l'ensemble du territoire francilien.
- Veiller à l'accueil et prise en charge adaptés des personnes prostituées, mais aussi la prévention et la formation

Territoire :

Ile-de-France (11 CIDFF; 13 LAO).

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

BOP 137 : crédits fléchés (538 730 euros en 2012 pour les CIDFF ; et 264 000 euros en 2012 pour les LAO).

Compléments : BOP 147 essentiellement, et FIPD.

Autres BOP pour l'accueil de jour, en cours de labellisation en 2012.

Partenaires :

DRIHL, CIDFF, UR CIDFF, associations membres de la FNSF, UR FNSF ; autres associations.

Atouts, contraintes :

Dispositifs qui ne peuvent reposer uniquement sur les crédits du BOP 137, qui ne peuvent avoir qu'un effet levier.

Besoins de mobiliser les crédits de la politique de la ville notamment (CUCS, ACSE), et ceux du BOP 177.

Mise en place en 2012 d'une labellisation des accueils de jour, adossés à des financements dédiés.

Calendrier :

1^{er} semestre 2012 : labellisation des « accueils de jour » (nouveau)

2^{ème} semestre 2012 : agrément renouvelé pour les 11 CIDFF (en cours)

Déclinaison dans les départements :

Associations départementales ou infra départementales.

Suivi via les chargées de mission.

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre de femmes informées dans les permanences des CIDFF, à l'échelle régionale.

- nombre d'accueils de jour labélisés (sur les 13 LAO) et de femmes victimes de violences reçues dans les LAO.

- nombre de femmes reçues dans les accueils « prostitution » ; nombre de sessions de sensibilisation et formation (questionnaire satisfaction)

Contacts :

DRDFE - Aurélie LATOURES

aurelie.latoures@paris-idf.gouv.fr

Tel : 01 82 52 43 29.

Pilote de l'action : DRJSCS
Action : Favoriser l'accès aux droits des femmes victimes de violences, notamment les femmes immigrées
Orientation stratégique concernée : Thématique : Promotion des droits, et lutte contre les violences sexistes. Objectifs : (11) améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.
Description du projet : 1) Diffusion des documents d'informations adaptées à destination des femmes victimes de violences - Réédition et diffusion des plaquettes d'information (par exemple, sur les droits des femmes : « Femmes d'ici et d'ailleurs, face aux violences, toutes nous avons des droits », « Agir face aux mutilations sexuelles féminines »,...). - Élaboration d'un module d'information type sur les droits des femmes qui pourrait être intégré dans le référentiel ASL - Identifier, faire connaître et développer les lieux d'accueil, d'information et d'orientation sur les droits pour les migrants (permanences juridiques, permanences de soutien psychologique, groupes d'échanges/de parole, permanences spécialisées sur les droits des femmes : droit famille, violences ...) 2) Développer des partenariats avec l'OFII pour proposer par exemple des permanences des CIDFF sur les plateformes sur droit de la famille, de la santé et sur la protection contre les violences faites aux femmes. 3) Renforcer l'information / sensibilisation des professionnel-le-s sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. Par exemple à destination des adultes-relais (à voir avec renouvellement du marché en 2012)
Contexte /diagnostic : Constat 1 : Les femmes migrantes méconnaissent leurs droits et éprouvent plus de difficultés que les hommes pour y accéder (problématique linguistique, complexité des situations au regard du droit, statut très inégal des femmes dans leur pays d'origine), ce qui constitue un facteur de vulnérabilité supplémentaire. Constat 2 : Elles sont plus exposées aux violences multiples et spécifiques (mariages forcés et mutilations sexuelles féminines). Constat 3 : Des professionnel-le-s qui sont des relais indispensables de la prévention, à mieux outiller et mobiliser sur ces problématiques. Constat 4 : Une priorité du plan d'action interministériel contre les violences faites aux femmes 2011-2013
Objectifs : - Mieux informer les femmes et les hommes migrants sur leurs droits, notamment en matière de droit de la famille, de la santé et sur la protection contre les violences faites aux femmes.
Territoire : Ile-de-France
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) BOP 104, FEI
Partenaires : DRDFE, DDCS et chargées de mission dans les départements, OFII, CIDFF et autres partenaires associatifs
Atouts, contraintes : FICHE ACTION VALIDÉE DANS LE CADRE DU PRIPI 2011-2013

- Les outils d'information peuvent être rapidement obsolètes, prévoir une mise à jour régulière
- S'appuyer sur des relais départementaux pour la diffusion des outils.
- S'appuyer sur les initiatives existantes pour le module ASL « droits des femmes » : CIDFF 92 Clamart et ASV Paris 20ème.

Calendrier :

Tout au long de l'année pour la diffusion de l'information

2012 : expérimentations ; 2013 évaluation et diffusion (notamment permanences dans les OFII)

Mi-2012 pour la formation des adultes relais

Déclinaison dans les départements :

Via les PDI

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre de documents diffusés ; et réédités
- fréquentation des femmes primo arrivantes dans les CIDFF (permanences)
- nombre d'orientation des femmes victimes de violences par les OFII
- nombre de professionnel-le-s formés, notamment adultes relais

Contacts :

Damien Durand – DRJSCS

Pilote(s) de l'action : Direction interdépartementale de l'hébergement du logement en Ile-de-France Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Action : Mise en œuvre d'un groupe de suivi régional sur la prise en compte du public « femmes victimes de violence » par les SIAO.
Orientation stratégique concernée : Thématique : Promotion des droits, et lutte contre les violences sexistes. <i>Objectifs : (11) améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.</i>
Description du projet : Organisation et animation d'un groupe de suivi régional sur l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences : mobilisation des départements sur la thématique: organisation de réunions à l'échelon des SIAO en juin 2012, avec participation des associations spécialisées synthèse régionale en septembre 2012 (puis au moins une fois par an)
Contexte /diagnostic : Nécessité de mettre en œuvre les dispositions spécifiques relatives à ce public préconisées par le groupe de travail SIAO - public spécifique: protocoles d'articulation SIAO/associations spécialisées, référent-es violence auprès des SIAO, et de suivre cette mise en œuvre dans le cadre d'un groupe de pilotage.
Objectifs : Suivi de la mise en œuvre des dispositions préconisées par le groupe de travail SIAO -public spécifique.
Territoire : SIAO départementaux.
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) Constants (chargées de mission DRIHL, et DRDFE)
Partenaires : SIAO Associations spécialisées.
Atouts, contraintes : Mobilisation des échelons départementaux (UT DRIHL, DDCS) à organiser.
Calendrier : Voir supra.
Déclinaison dans les départements : Application des orientations régionales par les départements.
Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact : Nombre de protocoles mis en œuvre par les départements sur ces publics. Nombre de femmes y compris signalées par les 115 ou les services sociaux de droit commun prises en charge par des associations spécialisées.

Analyse des bénéfices en termes de parcours d'insertion.

Contacts :

DRIHL – Elisabeth Biern

elisabeth.biern@developpement-durable.gouv.fr

DRDFE- Aurélie Latourès

aurelie.latoures@paris-idf.gouv.fr

Pilote de l'action :

Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité / Agence Régionale de Santé / Direction interdépartementale de l'hébergement du logement en Ile-de-France

Action :

Faciliter l'accueil et la prise en charge des personnes prostituées

Orientation stratégique concernée :

Thématique : Promotion des droits, et lutte contre les violences sexistes.

Objectifs : (11) améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.

Description opérationnelle du projet :

- Mise en place d'un groupe de travail opérationnel co-piloté par la DRDFE, l'ARS et la DRIHL, avec les opérateurs et les collectivités territoriales en fonction des besoins.
- Réaliser un état des lieux avec les associations franciliennes en contact avec les personnes prostituées, sur leurs pratiques et réalité du phénomène prostitutionnel, afin de mieux évaluer les pistes de collaboration et de mutualisation, et renforcer le lien avec le droit commun.
- Elaborer un « Répertoire des intervenant-e-s en direction des personnes prostituées », à destination des personnes prostituées et des professionnel-le-s.
- Elaborer, en lien avec les opérateurs, un protocole d'intervention en direction des personnes prostituées, pour soutenir leur pratique.

Contexte /diagnostic :

La prostitution nécessite une réponse pluridisciplinaire coordonnée. Il s'agit à la fois d'assurer la protection des personnes contre leurs agresseurs potentiels, de les accompagner sur les plans sanitaires (physique et psychologique), social (hébergement, logement, réinsertion), économique (aide financière et matérielle), administratif (régularité du séjour en France), judiciaire, etc.

Il existe aujourd'hui en Ile-de-France une grande hétérogénéité dans le traitement des situations sur le territoire, et selon les acteur--rice-s.

En Ile-de-France, on constate une multiplicité d'opérateurs de terrain en direction des personnes prostituées, mais une forte concentration sur Paris. On constate également une multiplicité des partenaires finançant ces actions. Enfin, on constate une faible connaissance d'ensemble à la fois du phénomène de la prostitution (notamment de ses nouvelles formes), de sa géographie ; mais aussi des interventions tant du point de vue de l'accompagnement proposé (sanitaires, sociales, et/ou médico-sociales) que du maillage territorial (Paris, et les départements franciliens).

Objectifs généraux:

- Mieux organiser le réseau de prise en charge des personnes prostituées en Ile-de-France
- Améliorer les partenariats entre l'ensemble des acteur-ric-e-s, et garantir un meilleur maillage territorial

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

BOP 137, BOP 177 (hébergement) et budget ARS
<u>Partenaires :</u> Associations franciliennes, et collectivités (notamment Conseil général 91, Ville de Paris, ...)
<u>Atouts, contraintes :</u> Inclusion de ces objectifs dans le PRAPS. Nécessité de mobiliser également les collectivités (et notamment la Ville de Paris). Difficultés du fait de l'hétérogénéité des approches par les associations
<u>Calendrier :</u> Démarrage du groupe de travail 2 ^{ème} semestre 2012. Réalisation de l'état des lieux : fin 2 ^{ème} semestre 2012. Réalisation du répertoire, et du protocole d'intervention : 2013. Diffusion des outils : fin 2 ^{ème} semestre 2013.
<u>Déclinaison dans les départements :</u> Sous-commission départementale « prostitution » : pilotée par les chargées de mission DDFE en lien avec l'UT DRIHL et DT ARS.
<u>Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :</u> - nombre d'opérateurs identifiés, et associés - réunions du groupe de travail opérationnel - réalisation d'un répertoire, et diffusion en Ile-de-France (nombre de points de diffusion)
<u>Contacts :</u> DRDFE- Aurélie Latourès (Tel : 01 82 52 43 29) aurelie.latoures@paris-idf.gouv.fr ARS – Isabelle Chabin Gibert – (Tel : 01 44 02 07 77) isabelle.chabin-gibert@ars.sante.fr DRIHL – Elisabeth Biern – (Tel : 01 82 52 48 76) elisabeth.biern@developpement-durable.gouv.fr

Pilote de l'action : Conseil régional – Direction Logement
Action : Action régionale en faveur du relogement des femmes victimes de violences conjugales ou familiales
Orientation stratégique concernée : Thématique : Promotion des droits, et lutte contre les violences sexistes. <i>Objectifs : (11) améliorer l'information, l'accueil et accompagnement des femmes, des femmes victimes de violences notamment conjugales; et des personnes prostituées.</i>
Description du projet : La Région s'est engagée à réserver chaque année un objectif de 50 logements sociaux pour les femmes accueillies dans les centres d'hébergement des associations membres de la FNSF ou suivies dans leurs services d'accueil.
Contexte /diagnostic : Difficultés d'accès au logement des femmes victimes de violences, suivies par les associations spécialisées.
Territoire : Ile de France
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) - Délibération (CR du 8 novembre 2008) : décision de mise en place des mesures en faveur des femmes victimes de violences conjugales ou familiales, dans le parc social ordinaire. - Convention cadre entre la Région, l'Union sociale pour l'Habitat d'Ile de France (AORIF) et la fédération Nationale Solidarités femmes (FNSF) adoptée en CP le 17 novembre
Partenaires : La FNSF sert d'interface entre la région et les associations adhérentes de son réseau dans la procédure de désignation des candidates.
Atouts, contraintes :
Calendrier : -adoption de principe par délibération en CR de novembre 2008 -adoption convention cadre en CP du 17 novembre 2009
Déclinaison dans les départements : Via les associations FNSF
Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact : Ce dispositif fonctionne très bien, le nombre de logements rétrocédés étant en forte augmentation chaque année : 2009 : 51, 2010 : 102, 2011 : 2070
Contacts : Sylvie SAAD -direction logement – Conseil régional

AXE 2

Objectif 12 : Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.

Pilote de l'action :

Agence Régionale de santé d'Ile-de-France

Action :**Contribution du Schéma de Prévention à la Prévention à l'information sur la contraception et l'IVG.**Orientation stratégique concernée :**Thématique : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes.***Objectif : (12) Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.**Nb : voir également la fiche n° 68 relative sur le Schéma de Prévention relative à l'objectif 10.*Description du projet :

Le Schéma de Prévention (en cours de rédaction) s'est notamment fixé comme priorités les actions envers les jeunes. Dans les fiches actions contenues dans le Schéma de Prévention fiches, les objectifs suivants seront intégrés de façon spécifique :

- Développement des compétences psycho-sociales chez les jeunes (actions en milieu scolaire) : doivent inclure le thème des relations de genre, de la violence, ...
- Education à la vie affective et sexuelle : lutte contre les violences sexistes, accès simplifié et gratuit à la contraception, lutte contre les mutilations sexuelles féminines, orientation vers les centres de planning familial, etc.

Contexte /diagnostic :

Les professionnel-le-s de santé ont un rôle à jouer en matière de prévention des violences sexistes, à travers notamment les actions de prévention en direction des jeunes, qui sont l'occasion d'inclure la prévention des comportements et violences sexistes.

Objectifs :

- développer une approche de la prévention santé en direction des jeunes dans un cadre global liant éducation à la sexualité, contraception/IVG, estime de soi et des autres, et relations de genre (prévention des comportements et violences sexistes).

Territoire :

Ile-de-France

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Moyens affectés à la mise en œuvre du Schéma de Prévention (ex-GRSP)

Partenaires :

DRDFE, associations spécialisées d'aides aux victimes de violences faites aux femmes notamment.

Atouts, contraintes :

- Mesures 12 à 15 du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2011-2013) prévoit la mobilisation des professionnel-le-s de santé sur un meilleur repérage et traitement des violences faites aux femmes. - Le Schéma de prévention est en cours de rédaction mi-2012, les fiches sont en construction. C'est une opportunité mais aussi une contrainte car le calendrier n'est pas identique à celui du PRSEFH.

Calendrier :

Fin 2012, finalisation du Schéma de Prévention ; puis mise en œuvre en 2013.

Déclinaison dans les départements :

A travers les Délégations Territoriales de l'ARS et en lien avec les DDSCS/Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

- nombre d'actions financées relevant de la prévention des violences et comportements sexistes.

Contacts :

Evelyne BAILLON JAVON

ARS

Evelyne.BAILLONJAVON@ars.sante.fr

Pilote de l'action : Conseil régional
Action : Campagne d'information sur le droit à la contraception et l'accès au recours à l'IVG
Orientation stratégique concernée : Thématique : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes. Objectif : (12) Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.
Description du projet : Campagne en lien avec le Planning Familial, le soutien à la création, l'amélioration de l'accueil et l'équipement des centres de planification-contraception-IVG. Le Pass contraception dans les lycées et les CFA : va permettre aux jeunes Franciliennes et franciliens de seconde ou niveau équivalent d'avoir accès à une contraception gratuite et anonyme Publics : Les élèves inscrits en classe de seconde ou niveau équivalent dans les lycées professionnel-le-s, Centres de formation des apprentis (CFA) ou formation sanitaire et social en seront les bénéficiaires prioritaires.
Contexte /diagnostic : - L'Exécutif régional a mis en œuvre d'autres mesures visant à favoriser l'autonomie des femmes et l'exercice de leurs droits comme le financement chaque année depuis 2007 d'une campagne d'information sur le droit à la contraception et l'accès au recours à l'IVG en lien avec le Planning Familial,. -. Cette mesure réaffirme la politique régionale menée depuis 2006 en faveur de l'accès aux droits à la contraception et à l'IVG (soutien au planning familial, intervention du CRIPS...).
Objectifs : - soutien à la création, l'amélioration de l'accueil et l'équipement des centres de planification-contraception-IVG - l'Exécutif a élaboré, par ailleurs, un partenariat spécifique avec le Planning Familial afin de renforcer ses actions de prévention et d'information
Territoire : IDF
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers) Unité société, service du développement social
Partenaires : Planning Familial
Atouts, contraintes :
Calendrier :
Déclinaison dans les départements :
Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact : Environ 77 000 filles et 82 000 garçons pourraient en bénéficier.
Contacts : Séverine Mignon , directrice « Développement social, santé, démocratie régionale », Conseil Régional Ile-de-France :

severine.mignon@iledefrance.fr

Agnès Guerin-Battesti, chargée de mission Développement social, santé Conseil régional Ile-de-France : agnes.guerin-battesti@iledefrance.fr

Pilote de l'action : DRIA AF
<u>Action :</u> Favoriser l'éducation à la santé et à la vie affective dans l'enseignement agricole
<u>Orientation stratégique concernée :</u> Thématique : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes. <i>Objectif : (12) Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.</i>
<u>Description du projet :</u> • Dans le droit fil de la convention entre la DRIA AF et la MSA pour le dispositif « Dynamique santé » et à partir de problématiques repérées par les enseignants, le personnel, les infirmières, monter une animation conçue et construite avec les élèves ou les apprentis. Mener un projet en lien avec les problèmes rencontrés par les jeunes eux-mêmes et mener une action de prise de conscience ; • Thèmes cernés : prévention des MST, contraception régulière ou d'urgence, relations filles-garçons. Travail associant une classe ou un groupe. Organisation d'une présentation sur une journée ou demi-journée. • Réalisation finale : pièce de théâtre, roman-photo ou tournage vidéo.
<u>Contexte /diagnostic :</u> • S'inspirer de réalisations réussies au sein d'établissement d'enseignement agricole en région.
<u>Objectifs :</u> • Amener les élèves à une prise de conscience et à participer à la sensibilisation des autres apprenants à la vie affective.
<u>Territoire :</u> • Un établissement d'enseignement agricole à cibler selon l'adhésion de l'équipe locale.
<u>Moyens de mise en œuvre :</u> (humains et financiers) • Equipement et fournitures sur le budget de l'établissement. • Equipe pédagogique (enseignant-e-s), CPE, infirmière, assistante sociale de secteur.
<u>Partenaires :</u> • Anissa LEYMARIE, coordonnatrice de projets pédagogiques, MSA d'Ile-de-France.
<u>Atouts, contraintes :</u> • Atout : les élèves participent entre eux à leur propre sensibilisation. • Contrainte : repérer un établissement motivé pour constituer une équipe projet.
<u>Calendrier :</u> • Etablissement à identifier et équipe à sensibiliser d'ici la rentrée 2012. • Projet à mener et à réaliser sur l'année scolaire suivante.
Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact : • A déterminer.
<u>Contacts :</u> Pascale ZYTO (01 41 24 17 51)– pascale.zyto@educagri.fr

Pilote de l'action :		DRJSCS
Action :		
Sensibilisation et mobilisation du réseau d'information jeunesse		
Orientation stratégique concernée :		
<i>Thématique : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes.</i>		
<i>Objectif : (12) Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.</i>		
Description du projet :		
Relayer les informations transmises par la DRDFE auprès du réseau jeunesse en matière d'information sur la contraception et l'accès à l'IVG.		
Contexte /diagnostic :		
Objectifs :		
Toucher le public féminin jeune		
Territoire :		
Ile de France		
Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)		
Personnes référent-e-s par pôle		
Partenaires : DRDFE, CIDJ, ARS		
Atouts, contraintes :		
Calendrier : 2012 et 2013		
Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :		
- A définir		
Contacts :		
Marie-Thérèse RIBIER (DRJSCS) marie-therese.ribier@drjscs.gouv.fr		

Pilote de l'action :**Conseil Régional Ile de France.**

Action :

Plan d'action régional dans les lycées pour l'égalité

Orientation stratégique concernée :

Thématique : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes.*Objectif : (12) Renforcer la prévention des comportements et violences sexistes, et assurer la promotion de la contraception et de l'IVG.*Description du projet :

Le nouveau dispositif « Jeunes pour l'égalité » est issu du rapport-cadre « *Plan d'action régional dans les lycées pour l'égalité* » voté le 1er octobre 2010 pour renforcer la politique éducative de la Région. Il s'articule autour de quatre thématiques :

- les représentations sexuées de soi et des métiers ;
- les violences subies ;
- la liberté de disposer de son corps ;
- l'appropriation du principe de laïcité, porteur de liberté individuelle et de défense des
- droits des femmes.

Exemples d'actions mises en place par les associations partenaires :

- Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté (ADRIC) :

atelier interculturel visant à démontrer l'universalité des valeurs d'égalité et de liberté à travers un travail sur des textes littéraires ou philosophiques, ensuite mis en voix par des lycéens

- **Compagnie De(S)amorce(S) : théâtre-forum et ateliers d'écriture**

- La Maison de l'Arbre : ateliers de sérigraphie et de radio

- La Maison des écrivains et de la littérature : ateliers d'écriture

Contexte /diagnostic :

Les actions en direction des lycées pour la lutte contre les discriminations poursuivent l'objectif de restauration de l'égalité entre les jeunes pour leur intégration scolaire, sociale et professionnelle, inscrit dans le Schéma des formations en collège et en lycée. Cette politique régionale a pris un nouvel élan avec l'adoption par l'Assemblée régionale du rapport cadre « Agir pour la réussite et l'égalité des lycéens » le 1 octobre 2010.

Depuis son adoption en juin 2007, le schéma des formations tout au long de la vie a donné lieu à la mise en œuvre de nombreuses actions qui ont largement contribué à l'expression, sur le terrain des objectifs régionaux en matière d'égalité et de réussite scolaire (Réussite pour tous, actions d'information et d'orientation, inégalités sociales...). L'action régionale contribue à redonner une égale dignité aux trois voies de formation et agit pour diminuer le poids des origines sociales dans l'orientation entre les différentes voies de formation.

Objectifs :

La Région va sensibiliser les lycéens et les équipes éducatives à la culture de l'égalité des filles et des garçons, en apportant son soutien à des associations partenaires.

favoriser la scolarisation des élèves handicapé-e-s : La Région s'engage dans une démarche de mise aux normes d'accessibilité de ses établissements. Un audit est en cours sur un panel de lycées, en vue d'expérimenter une démarche globale, portant sur les différents types de handicap et de l'étendre, à terme, comme la législation l'impose désormais, à l'ensemble des lycées franciliens.

Lutter contre les inégalités sociales et territoriales : Prenant acte de la nécessaire élévation du niveau de qualification des jeunes et de l'allongement de la scolarité qui en résulte, la Région développe plusieurs actions permettant d'aider les jeunes issus de milieux défavorisés dans leur scolarité en allégeant la charge financière de la scolarité pour les familles. Enfin, pour lutter contre les inégalités territoriales, la Région accorde aux établissements une majoration sociale à la dotation de fonctionnement (DGFL).

Faire évoluer les représentations en matière d'orientation : La Région appuie et accompagne des initiatives afin d'aider leurs élèves à mieux s'orienter et de faire évoluer les représentations et stéréotypes pour éviter le caractère sexué du choix d'orientation (dispositif « Orient'action », convention CAPEB, DRONISEP, plan d'action régional du site lesmetiers.net, partenariat CIDJ, etc.)

Accompagner les initiatives des équipes éducatives en faveur de la lutte contre les discriminations : Dans le cadre du dispositif « Projet Lycée, Innovation Educative », les actions des lycées ont un lien direct ou indirect avec la lutte contre les discriminations : pièces de théâtre, films, expositions, sites Internet ou musique.

Favoriser l'accès aux stages : Sans réseau familial ou personnel, de nombreux élèves ont de grandes difficultés pour trouver une entreprise d'accueil pour leur période de formation en entreprise. Dans le cadre de sa politique de culture de l'égalité pour la réussite de toutes et de tous ainsi que pour lutter contre les discriminations, la Région entend favoriser l'accès aux stages professionnel-le-s en mettant en place un certain nombre d'actions avec les autorités éducatives et les professionnel-le-s pour rétablir l'équité.

Agir pour la réussite et l'égalité des filles et des garçons : La Région est l'un des niveaux de gouvernance à partir duquel il est possible d'intervenir pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités et promouvoir une société véritablement égalitaire. La Région entreprend, en coopération avec l'ensemble des acteur- rice-s locaux, des actions concrètes en faveur de l'égalité. Il s'agit du dispositif « Jeunes pour l'égalité ».

Territoire :

Territoire francilien

Moyens de mise en œuvre : (humains et financiers)

Les élus régionaux ont voté un budget de 262.080 euros pour ces différentes actions. La Région sollicitera le Fonds social européen pour contribuer au développement du dispositif.

Partenaires :

Dans le cadre de la Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système scolaire : les Académies de Paris, de Créteil et de Versailles ; et la DRDFE.

Atouts, contraintes :

Calendrier :

Déclinaison dans les départements :

Evaluation, suivi des actions et indicateurs d'impact :

Ce nouveau dispositif est mis en place à titre expérimental en 2011. Il s'inscrit dans le cadre de la convention signée en 2010 avec le préfet de Région et les recteurs des

académies de Créteil, Paris et Versailles pour l'égalité entre les filles et les garçons. Au terme de cette 1^{re} année d'expérimentation, les 4 associations avec le soutien du Conseil régional d'Ile-de-France participeront à l'organisation de nombreuses rencontres lycéennes afin que les participant(e)s à ces actions puissent échanger sur leurs expériences et **présenter les outils de sensibilisation réalisés : affiches, théâtre-forum, textes...**

Contacts :

Christine Rameau – Unité Lycée

christine.rameau@iledefrance.fr

ANNEXES :

1. Sigles.

AFPA	Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes
ARACT ILE-DE-FRANCE	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARS	Agence Régionale de Santé
C.E.S.E.R.	Conseil Economique Social et environnemental d'Ile-de-France
CFE/GCC-URIF	Confédération Française de l'Encadrement –Confédération Générale des Cadres – Union Régionale d'Ile-de-France
CFDT – Union régionale	Confédération Française Démocratique du Travail
CGPME – Paris Ile-de-France	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CRCI	Chambre Régionale du Commerce et de l'Industrie
CRCMA	Chambre Régionale des Métiers de l'Artisanat d'Ile-de-France
DAFCO	Délégation académique à la Formation Continue
DAFPIC	Délégation à la Formation professionnelle, initiale et continue - Paris
DDD	Défenseur des droits
DIRECCTE	Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, et de la Formation professionnelle
DISPP	Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires de Paris
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRDFE	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
DRIAAF	Direction Régionale et Interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion

Sociale

DRIEA	Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement, de l'Aménagement
DRIEE IF	Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Énergie
DRILH	Direction régionale et interdépartementale de l'Hébergement et du Logement
DRRF	Délégation régionale au Recrutement et à la Formation de la Police Nationale
DRTT	Direction régionale de la Recherche et de la Technologie
GIP CARIF	Groupement d'Intérêt Public – Centre d'animation de ressources et d'information sur les formations
INSEE (DR)	Institut National de la Statistique et des Etudes Économiques (Direction Régionale)
MEDEF – Union Régionale Ile-de-France	Mouvement des Entreprises de France
PROGRE	Programme Général de Responsabilisation pour l'Égalité
PRSEFH	Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.
SGAR	Secrétariat Général pour les Affaires Régionales.

2. Circulaire du 12/09/2011.



Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA COHÉSION SOCIALE**

Service des droits des femmes et de l'égalité
entre les femmes et les hommes

Bureau de l'animation et de la veille (B1)
Dossier suivi par : Marie-Christine RIEUBERNET
Tél : 01 53 86 10 66
Courriel : marie-christine.rieubernet@social.gouv.fr

DGCS-SDFE n° 11- 235
MERCURE/D/1418

La ministre des solidarités et de la cohésion sociale

à

Madame et Messieurs les préfets de région
- Secrétariats généraux pour les affaires régionales
- Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion
sociale outre-mer

*A l'attention de mesdames les déléguées régionales aux
droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les
hommes*

(pour mise en œuvre)

Mesdames et Messieurs les préfets de département
- Directions départementales de la cohésion sociale
- Directions départementales de la cohésion sociale et
de la protection de la population

*A l'attention de mesdames et monsieur les chargés de
mission départementaux aux droits des femmes et à
l'égalité entre les femmes et les hommes*

(pour information)

CIRCULAIRE N°DGCS/B1/2011/258 du 12 septembre 2011 relative à la mise en place du Plan régional stratégique en
faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Examinée par le COMEX du 12 septembre 2011

Résumé : prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes par les services de l'État en région, via un document unique : le Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; modalités de concertation, de validation et de suivi du plan.
Mots-clés : politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes ; Délégué-e-s régionaux aux droits des femmes et à l'égalité et chargé-e-s de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité.
Textes de référence : instruction du gouvernement N° DGCS/SDFE-B1/2011/327 du 5 août 2011 relative à la mise en œuvre territoriale de la politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Textes abrogés : néant
Textes modifiés : néant
Annexe : présentation de l'expérimentation sur la mise en place d'un Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Haute-Normandie.
Diffusion : SGAR (préfectures de région), DJSCS outre-mer, DDCS, DDCSPP.

Dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS, la Commission Européenne, en réponse à son appel à projet, a retenu le Programme général de responsabilisation pour l'égalité (PROGRE), présenté et porté par la Direction générale de la cohésion sociale, pour une meilleure intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques et programmes nationaux et locaux et ainsi assurer un réel impact à long terme de cette politique interministérielle.

Le renforcement de la compréhension de cette politique et l'amélioration de sa prise en compte dans les politiques publiques, via la mise en place de méthodes et d'outils nécessaires à sa généralisation, contribueront efficacement à l'instauration effective de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La spécificité de PROGREG est de combiner des actions nationales et des actions territoriales en mobilisant sur la thématique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, tous les acteurs institutionnels.

Au niveau national, un Programme d'action Interministériel (PAI) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est en cours de finalisation et sera lancé à l'automne prochain. Vous en serez naturellement tenus informés.

Au niveau local, PROGREG est centré sur l'accompagnement des partenaires locaux (ensemble des services et agences de l'État en région⁹⁶, collectivités, organismes consulaires...) pour la mise en place des Plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH).

Ce PRSEFH – qu'il vous appartient de lancer et de valider d'ici la fin 2011- vise à organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire, mobilisant tous les acteurs publics sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.

Il est obligatoirement structuré en deux volets d'intervention :

- égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale,
- promotion des droits des femmes, prévention et lutte contre les violences sexistes (y compris la déclinaison locale du 3ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2011-2013).

La durée du PRSEFH se réalise dans un cadencement pluriannuel.

La déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DR), à partir d'une part des priorités nationales qui vous seront prochainement précisées et d'autre part de diagnostics territoriaux, élabore de manière pragmatique et coordonne -en lien avec les chargés-ées de mission départementaux-ales aux droits des femmes et à l'égalité (CMD) en poste dans les directions départementales interministérielles-, la mise en œuvre du PRSEFH sous votre autorité, et ce de manière concertée avec les partenaires locaux.

S'agissant des services de l'État en région, le PRSEFH, qui a pour finalité de rendre lisible et visible dans un document transversal unique leurs engagements en faveur de cette politique interministérielle, fait l'objet d'une présentation et d'une validation en Comité de l'Administration Régionale.

Une fois validé et signé par les différents partenaires, la mise en œuvre du PRSEFH s'articule autour de modalités de gouvernance spécifiques :

⁹⁶ DRCSJS, DIRECCTE, DREAL, DRAAF, DRFIP, DDSP, Rectorat, Justice, gendarmerie, ARS, pôle emploi,...

- un réseau de référents, désignés au plus haut niveau hiérarchique au sein de chacun des signataires du PRSEFH, est mis en place,
- ces référents participent au comité de suivi du PRSEFH qui sous l'autorité du préfet de région et le cas échéant de représentant(s) des collectivités territoriales signataires, se réunit au moins deux fois par an,
- la DR, qui est membre du comité de suivi, coordonne la mise en œuvre du PRSEFH, elle en suit la réalisation (tableaux de bord, analyse croisée par sélection de différents critères...),
- au niveau départemental, le-la chargé-e de mission départemental-e aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CMD) contribue, sous l'autorité du DDI, au suivi et à la mise en œuvre des actions départementales déclinant le PRSEFH. Il-elle en assure la remontée d'informations auprès de la DR qui informe de ces données le comité de suivi.

Le PRSEFH fait l'objet au niveau régional -via le comité de suivi-, d'une évaluation⁹⁷ au moins annuelle, afin notamment de :

- permettre, si besoin, son adaptation pour une meilleure efficacité des processus de conception, de mise en œuvre et de suivi,
- mesurer son impact auprès des acteurs locaux (adéquation des actions mises en œuvre au regard des enjeux de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques),
- identifier et valoriser des pratiques innovantes et/ou particulièrement performantes.

Il est précisé que les données relatives au suivi régional font l'objet d'une remontée d'information automatisée vers le niveau national et que les résultats des évaluations régionales, agrégés et consolidés, retransmis dans une synthèse nationale seront ensuite diffusés auprès des partenaires locaux signataires.

C'est pourquoi, afin d'accompagner et de faciliter la mise en place de ce dispositif, la direction générale de la cohésion sociale :

- a fait réaliser dans une région volontaire, un PRSEFH expérimental (*cf. annexe jointe sur l'expérimentation en Haute-Normandie*),
- poursuit les travaux avec l'ensemble des déléguées régionales qui ont été étroitement associées depuis le début 2011 à l'élaboration des nomenclatures qui serviront de base pour les phases de diagnostic, propositions, suivi et évaluation. A ce titre, elles bénéficieront d'une journée de formation à ces outils le 30 septembre 2011 à Paris.
- met en place dans chaque région⁹⁸, une journée de formation en octobre/novembre 2011, des partenaires locaux sur les enjeux de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques et sur sa prise en compte.

Je précise que le coût de ces formations est pris en charge par PROGRE, les formateurs retenus appartiennent à l'association « RACINE » (Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes) et à la coopérative d'utilité sociale « Egalité », prestataires retenus à l'issue de l'appel d'offres réalisé par mes services.

Concernant la journée de formation en région des acteurs locaux, je vous remercie de bien vouloir assurer l'organisation matérielle de cette journée (réservation d'une salle, convocation des participants...).

Je vous remercie de votre implication dans la mise en œuvre des dispositions de cette circulaire et me tiens à votre disposition pour évoquer toute difficulté.

Pour la ministre et par délégation

Signé

Sabine FOURCADE

Directrice générale de la cohésion sociale

Déléguée interministérielle

⁹⁷ L'évaluation s'effectue, notamment, au moyen d'une enquête régionale auprès des acteurs locaux participants, afin de permettre des analyses qualitatives et quantitatives des actions mises en œuvre.

⁹⁸ Métropole et Outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Réunion, Guyane, Mayotte).

aux droits des femmes et à l'égalité
entre les femmes et les hommes

3. Liste des référent-e-s.

Direction	Référent-e nommé -e
Préfecture de Paris et d'Ile-de-France	Emerica VIDAL Plateforme RH
	Rose-Marie LY VAN TU Bureau des affaires européennes
DRJSCS <i>Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale</i>	Marie-Thérèse RIBIER
DRRT <i>Direction régionale de la Recherche et de la Technologie</i>	Véronique MATHET
DRIAAF <i>Direction Régionale et Interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt</i>	Pascale ZYTO Florien ROBARDET D'ESTRAY
DIRECCTE <i>Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, et de la Formation professionnelle</i>	Agnès MENARD Sophie BANASIAK
DRIHL <i>Direction régionale et interdépartementale de l'Hébergement et du Logement</i>	Elisabeth BIERN
ARS <i>Agence Régionale de Santé</i>	Anne ROUMIER
DRIEE <i>Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Energie</i>	Catherine CHOLLET

DRAC
Direction Régionale des Affaires Culturelles

Anne NOUGIER

DRIEA
*Direction Régionale et Interdépartementale
de l'Équipement, de l'Aménagement*

Catherine CLERC

Florence CLASSEN

DR INSEE

Gabrielle HENRIET
Conseillère en parcours professionnel

POLE EMPLOI ILE-DE-FRANCE

Marie-Alexia VEYER

AFPA

Agnès RYST

RECTORAT DE PARIS

Nicole RIEU

DAFPIC – Académie de Paris
*Délégation à la Formation professionnelle,
initiale et continue - Paris*

Danièle FRENAY

RECTORAT DE CRETEIL

Christine GAUBERT MACON

Alain BRELIVET

DAFCO– Rectorat de Créteil

Ryad EL ADEL

RECTORAT DE VERSAILLES

Mathieu COURT

DAFCO – Rectorat de Versailles

Gilles RAOULT

DISPP
Direction Interrégionale des Services
Pénitentiaires de Paris (DISPP)

Sabine MOUTOT
Dinah GRENECHE

COUR D'APPEL :

- Versailles

Nathalie FOY

COUR D'APPEL :

- Paris

Agnès DOUVRELEUR

PREFECTURE DE POLICE

Martine LEROY BOUVEYRON
Sébastien DURAND

DRFF Paris -Ile-de-France

*Délégation régionale au Recrutement et à la
Formation de la Police Nationale – Paris-Ile-
de-France*

Lise ROBILLARD

DEFENSEUR DES DROITS

Jean-Luc RAGEUL

CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-
FRANCE

Françoise BELET

CONSEIL ECONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
D'ILE-DE-FRANCE

Danièle LUCCIONI
Michelle GANCEL

MEDEF – Union Régionale Ile-de-France

Marie-Elise JAMIN

CGPME – Paris Ile-de-France

Anne SAÜT

CFDT – Union régionale
Confédération Française Démocratique
du Travail Ile-de-France

Zaouia MERIEM

CFE/GCC/URIF

**André LEGAULT
Nils de TYMOWSKI**

CHAMBRE REGIONALE COMMERCE
ET INDUSTRIE PARIS- Ile-De-France

**Danièle DUBRAC
Stéphanie SOARES**

CHAMBRE REGIONALE DES METIERS
ET DE L'ARTISANAT d'ILE-DE-
FRANCE

Elisabeth DETRY

CAISSE DES DEPOTS ET
CONSIGNATIONS

Brigitte de la HOUSSAYE

DR Île-de-France

Le GIP- CARIF

Larbi CHIRANE
Chargé du Plan de développement de compétences

ARACT Ile-de-France

Evelyne POLZHUBER

4. Signataires du PRSEFH.

LES SIGNATAIRES DU PLAN REGIONAL STRATEGIQUE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

***En présence de Madame Najat VALLAUD-BELKACEM
Ministre des droits des femmes***

La Ministre des droits des femmes

Madame Najat VALLAUD-BELKACEM

Le Préfet de la Région d'Ile-de-France
Préfet de Paris

Daniel CANEPA

Le Président du Conseil Régional
d'Ile-de-France

Jean-Paul HUCHON

Le Recteur de l'Académie de Paris

Patrick GERARD

Le Recteur de l'Académie de Versailles

Alain BOISSINOT

Le Recteur de l'Académie de Créteil

William MAROIS

Le Procureur Général
près la Cour d'Appel de Paris

François FALETTI

Le Procureur Général
près la Cour d'Appel de Versailles

Philippe INGALL-MONTAGNIER

Le Préfet de Police

Bernard BOUCAULT

Le Directeur général
de l'Agence Régionale de Santé

Claude EVIN

Directeur régional
de POLE EMPLOI ILE-DE-FRANCE

Yves DUBRUNFAUT

La Directrice régionale
de l'INSEE

Sylvie LAGARDE

Directeur Interrégional des Services
Pénitentiaires de Paris

Michel SAINT-JEAN

Directeur Régional
de la Caisse des Dépôts et Consignations

Patrick FRANCOIS

Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

Président de la Chambre Régionale du
Commerce et de l'Industrie
Paris-Ile-de-France

Yves FOUCHET

Président de la Chambre Régionale des
Métiers et de l'Artisanat d'Ile-de-France

Daniel GOUPILLAT

Présidente de l'Union Régionale Ile-de-France
du MEDEF

Marie-Christine OGHLY

Directrice Régionale
l'ARACT ILE DE FRANCE

Sophie SAVEREUX

Secrétaire Générale de la Confédération
Française Démocratique du Travail

Françoise LAREUR

Président de l'Union Régionale de la
Confédération Générale des Cadres – Union
Régionale d'Ile-de-France

Bernard LACHAUX

Président de la Confédération Générale des
Petites et Moyennes Entreprises

Jean-François ROUBAUD