

OBJECTIF « ÉGALITÉ RÉELLE »

DES **ACTIONS CONCRÈTES**
FACE AUX DISCRIMINATIONS
ET POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce document a été réalisé
sur du papier 100 % PEFC issu
de forêts gérées durablement.



Conseil régional d'Île-de-France
33, rue Barbet-de-Jouy
75007 Paris
Tél. : 01 53 85 53 85
www.iledefrance.fr



www.iledefrance.fr

Sommaire

ÉDITO	4		
« LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS »	6	« ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »	18
1. STIMULER LES BONNES PRATIQUES	8	1. STIMULER LES BONNES PRATIQUES	20
— L'insertion des travailleurs handicapés	8	— L'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'égalité professionnelle	20
— Les autres actions	9	— Les autres actions	21
2. AIDER LES PROJETS	10	2. AIDER LES PROJETS	22
— Interview : Estelle Barthélémy, directrice générale adjointe de Mozaïk RH	10	— Interview : Catherine Joudiou, directrice d'AIReemploi Espace Orientation	22
— Les autres actions	11	— Les autres actions	23
3. PROMOUVOIR ET COMMUNIQUER	12	3. PROMOUVOIR ET COMMUNIQUER	24
— La campagne « Égalité réelle »	12	— Les rendez-vous de l'égalité entre les hommes et les femmes	24
— Les autres actions	13	— Les autres actions	25
4. SENSIBILISER ET FORMER	14	4. SENSIBILISER ET FORMER	26
— Interview : Mourad Chalal, coordinateur de l'Association des centres sociaux d'Aulnay-sous-Bois	14	— Le séminaire de formation sur l'égalité professionnelle	26
— Les autres actions	15	— Les autres actions	27
5. DÉVELOPPER L'EXPERTISE	16	5. DÉVELOPPER L'EXPERTISE	28
— La recherche en matière de genre, d'inégalités et de discriminations	16	— Interview : Carine Camors, économiste à l'Institut d'aménagement et d'urbanisme (IAU) de la Région Île-de-France	28
— Les autres actions	17	— Les autres actions	29

« Un combat pour la dignité de toutes et tous »

Des grandes injustices aux petites réflexions du quotidien, les discriminations irriguent encore trop souvent nos relations avec les autres. Parce que l'on porte un certain nom, parce que l'on habite une certaine adresse, parce que l'on est une femme, parce que l'on est en fauteuil roulant, et bien d'autres situations encore : alors que les différences sont réellement une richesse, elles sont parfois instrumentalisées pour créer de l'inégalité. Une inégalité qui s'attaque à ce que les femmes et les hommes, d'Île-de-France et d'ailleurs, ont de plus précieux : leur dignité.

Le combat pour l'égalité réelle est donc d'abord un combat pour la dignité de tous et toutes. Ce combat se joue, nous en sommes convaincus, au quotidien et à tous les niveaux, parce qu'il est aussi une affaire de mentalités. Pour agir sur le terrain, dans la continuité des actions que nous menons, et singulièrement depuis 2010, nous avons mis en place deux plans : l'un dédié aux luttes contre les discriminations, l'autre à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce sont les actions de ces deux plans que nous vous présentons au fil de ces pages : elles ont été construites après de longs échanges avec l'ensemble des personnes mobilisées dans ce combat. Avec un objectif en tête : l'égalité réelle.



Jean-Paul Huchon
Président du conseil
régional d'Île-de-France



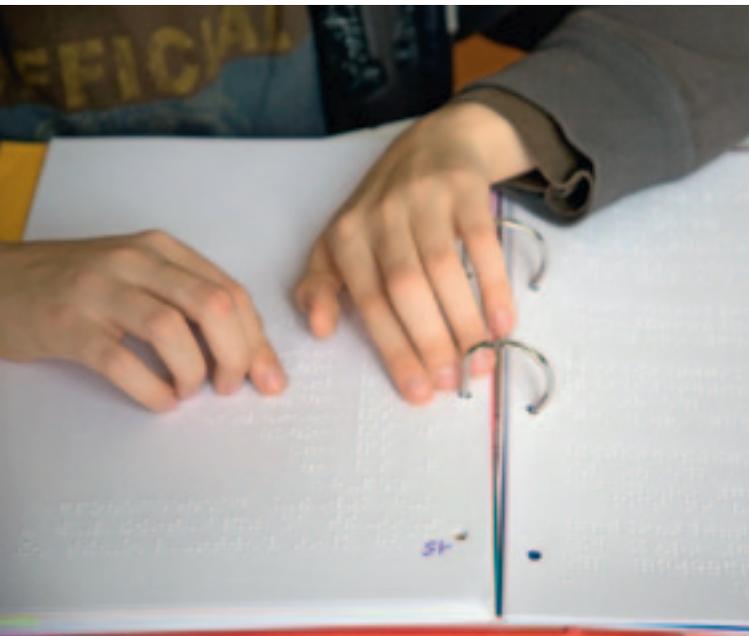
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Améliorer la compréhension des phénomènes discriminatoires sur le territoire francilien pour mieux les combattre, soutenir les personnes discriminées, faciliter l'accès au droit et à la connaissance de la législation en la matière... depuis de nombreuses années, la Région Île-de-France s'engage, au quotidien, pour l'égalité réelle sur son territoire. Cet engagement s'est encore renforcé en 2013, avec le vote d'un plan d'actions de 57 mesures. Celui-ci intègre une nouvelle approche méthodologique. Les enjeux? Être incitatif, cibler les publics, innover, développer une réelle expertise dans le domaine, et renforcer la coordination entre l'ensemble des acteurs de la lutte contre les discriminations.

GROS PLAN SUR

L'insertion des travailleurs handicapés

Le Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) réunit un collectif de partenaires sociaux franciliens intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et du secteur médico-social. Il a été conçu pour coordonner les différents dispositifs mis en œuvre sur les territoires, et assurer une complémentarité entre les différentes offres.



professionnelles : professionnalisation des référents travailleurs handicapés (TH) en organismes de formation, développement des contrats en alternance, etc. Il intervient également en matière de sécurité, de qualité et de maintien de l'emploi, par le biais par exemple des contrats aidés. Le PRITH se présente enfin comme un outil d'observation et de recherche, participant au lancement d'études thématiques, à l'organisation de séminaires ou à la création de canaux d'information.

Comment ?

Les cosignataires du plan (Etat, collectivités locales, Agefiph, partenaires sociaux, etc.) l'ont envisagé comme un outil partagé. Si chaque action est pilotée par une institution responsable, les partenaires partagent leurs ressources. Ils coproduisent diagnostics et plans d'action ou mutualisent les moyens associés à la mise en œuvre du PRITH : appui technique, supports de communication, opérations événementielles ou évaluation des résultats.

Une démarche collective

L'objectif du PRITH est de favoriser la complémentarité des actions et des dispositifs : passages de relais, transferts d'information, pilotage concerté, mutualisation de moyens et renforcement de certaines offres, diagnostics partagés, plans d'action communs. Il doit également permettre d'articuler les offres spécifiques aux travailleurs et travailleuses handicapés et les offres dites « de droit commun ».

Pour qui ?

Le PRITH, destiné à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, s'adresse à trois types d'utilisateurs : les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (DETH), les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les établissements (publics et privés) de 20 salariés et plus. Il s'intéresse par exemple aux perspectives d'insertion professionnelle des jeunes handicapés diplômés ou en difficulté.

Pour quoi faire ?

Le plan prévoit cinq axes d'intervention. Il permet d'abord de mobiliser les entreprises et de les accompagner dans l'insertion des travailleurs handicapés. Il facilite ensuite l'accessibilité des formations pro-

▲ L'un des objectifs du plan régional est d'accompagner les entreprises de plus de 20 salariés dans l'insertion des travailleuses et travailleurs handicapés.

LES AUTRES ACTIONS



PROMOUVOIR LA DÉMARCHÉ « RÉGION RESPONSABLE »

Être exemplaire : la Région Île-de-France, engagée dans une démarche d'affirmation de sa responsabilité sociétale, souhaite intégrer systématiquement les notions d'égalité et de non-discrimination à toutes ses politiques régionales.



SYSTÉMATISER LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

Il s'agit de réfléchir à la possibilité d'insérer des clauses de responsabilité sociétale des entreprises dans chaque partenariat régional signé avec des organisations professionnelles. Ces critères RSE comprennent des engagements en matière de lutte contre les discriminations : formation, sensibilisation des salariés, etc.



RENOUVELER LE PARTENARIAT AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS

La Région poursuit l'action menée avec Halde, remplacée en 2011 par le Défenseur des droits. Réunions de travail, campagnes d'information sur les actions déjà menées sont au programme. Objectif : travailler de concert avec l'ensemble des acteurs et impulser une démarche de partage d'expériences.



VALORISER L'EXPÉRIENCE FRANCILIENNE EN EUROPE

La Région accroît sa participation aux projets initiés par l'Union européenne, ainsi que sa présence dans les institutions stratégiques (Comité des régions ou Institut européen pour l'égalité des genres). Elle envisage par ailleurs de prendre part aux dispositifs anti-discrimination tels qu'Erasmus pour tous.



GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Le Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France a été renouvelé en 2013. Il se compose de trois engagements : égalité professionnelle femmes-hommes ; accessibilité/maintien de l'emploi des travailleurs handicapés et des seniors ; lutte contre les discriminations raciales ou territoires.



RÉDUIRE LES INÉGALITÉS TERRITORIALES

En 2014, 14 Pactes pour le développement des territoires, conclus entre la Région et ses partenaires pour une durée de 3 ans, ont déjà été votés dans cette optique : 39,5% des Franciliens sont concernés par cette démarche, soit 4,6 millions de personnes environ.



RECOURIR AU CONSEIL CONSULTATIF DU HANDICAP (CCH)

Le CCH participe à l'élaboration des grands projets politiques franciliens ou à l'évaluation des dispositifs régionaux existants. Il s'est par exemple exprimé sur le Plan stratégique régional de santé (PSRS) de l'Agence régionale de santé, la politique régionale relative au logement étudiant ou encore le PRITH.



S'APPUYER SUR L'AGENDA 22

L'Agenda 22 encadre les actions régionales menées en faveur de l'accessibilité dans différents domaines : transports, lycées, bâtiments régionaux, logement, développement économique, etc. Voté début 2014, il inclut la mise en œuvre d'actions exemplaires, comme, entre autres, la refonte du site Web de la Région, certifié Accessiweb.

INTERVIEW

ESTELLE BARTHÉLÉMY, DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE CHEZ MOZAÏK RH

« Accompagner les jeunes
des quartiers »

Cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines, à but non lucratif, spécialisé dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité, Mozaïk RH favorise le recrutement de jeunes diplômés issus des quartiers populaires. Présentation du dispositif d'accompagnement et de placement en entreprises par Estelle Barthélémy, directrice générale adjointe de la structure.



Quelles solutions concrètes proposez-vous ?

Nous trouvons des entreprises qui nous confient des missions de recrutement et nous leur présentons des candidats. Nous sommes bien implantés dans les quartiers – nous disposons d'environ 3 000 points de contact en Île-de-France. Nous diffusons largement les offres puis nous identifions, sélectionnons des jeunes qu'elles n'auraient pas été chercher, qui n'auraient pas postulé. Par ailleurs, nous accompagnons les candidats pour leur faire prendre conscience de leurs qualités, leur apprendre à mieux se présenter, à valoriser leurs atouts, leurs compétences, à remettre en question parfois leur projet professionnel et à lutter aussi contre une forme d'autocensure, qui leur fait penser que telle entreprise ou tel job n'est pas pour eux. Techniques de recherche d'emploi, suivi, coaching individuel... à travers des actions plus ou moins longues, nous permettons à des jeunes ayant du potentiel, de la motivation, du talent, d'être plus performants dans la manière de chercher les opportunités et d'y répondre.

Quels résultats ?

En 2013, nous avons placés 524 jeunes diplômés des quartiers en emploi ou en stage de fin d'étude en Île-de-France. L'aide de la Région, la confiance qu'elle nous accorde, nous permet aussi d'expérimenter des programmes innovants comme le CV vidéo ou le programme d'accompagnement féminin dont ont bénéficié 250 jeunes filles, et de généraliser les bonnes pratiques.

Quel constat faites-vous sur l'emploi des jeunes dans les quartiers ?

Le taux de chômage des jeunes diplômés dans les quartiers est 2,7 fois plus élevé qu'ailleurs. Une étude du Bureau international du travail (BIT) montre qu'à parcours égal, le CV de ce type de candidats peut être mis de côté quatre à cinq fois plus souvent. Les jeunes des quartiers sont de plus en plus nombreux à suivre des études supérieures. Cela ne se sait pas, et ils ont moins accès à l'entreprise. Nous avons à faire à deux publics qui se connaissent mal, ne se rencontrent pas. Pourtant, en dépit des difficultés économiques, de nombreuses entreprises recrutent. Nous nous efforçons de faire évoluer les mentalités, de changer les habitudes.

▲ En 2013, Mozaïk RH a placé 524 jeunes diplômés des quartiers en emploi ou en stage de fin d'étude.

LES AUTRES ACTIONS



LES APPELS À PROJETS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

La Région Île-de-France soutient les initiatives en faveur de la prévention et de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les hommes et les femmes : 2 M€ sont ainsi affectés chaque année, via trois appels à projets sur chacune de ces thématiques. En 2013, 102 projets ont été soutenus sur l'ensemble des domaines et des critères de discriminations.



RENFORCER LES COMPÉTENCES RÉGIONALES

Le projet de loi de « Mobilisation des Régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » a été adopté en Conseil des ministres en avril 2013. Il renforce les compétences des Régions en matière de gestion des fonds structurels, et y intègre des critères de lutte contre les discriminations. Les Régions font désormais autorité sur le Fonds européen de développement régional (Feder). Elles participeront d'ailleurs activement à la rédaction des programmes opérationnels. La gestion du Fonds structurel européen (FSE) sera quant à elle partagée avec l'État. À noter que 35% de l'enveloppe nationale sera dédiée à un programme régional de formation professionnelle.



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Le dispositif « Partenariat Renforcé », adopté en 2012, permet de renforcer le soutien financier à une structure dont l'action de lutte contre les discriminations a une portée régionale.



AGIR VIA LES PARTENARIATS RENFORCÉS

Le partenariat renforcé (PR) instauré par le rapport-cadre voté le 16 février 2012 par le conseil régional permet d'attribuer une subvention annuelle de 60 000 €, sur plusieurs années, à des structures dont le champ d'action fédère un large spectre de projets. Il contribue ainsi à faire reculer les discriminations à l'échelle régionale : le Bondy Blog ou Mozaïk RH (lire ci-contre) en ont bénéficié depuis 2012.



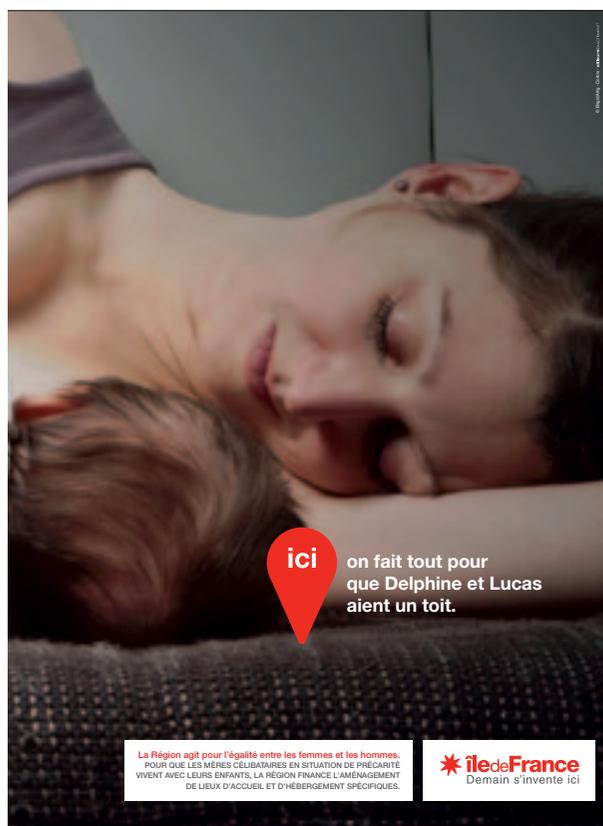
DÉVELOPPER L'INTERMÉDIATION LOCATIVE

La Région dispose de deux appels d'offres dédiés à la captation de logements à loyer maîtrisé : le premier pour le parc privé, le second pour le social. Le dispositif Solizen s'adresse aux propriétaires de logements de 14 m² minimum, respectant les conditions de décence, équipés d'un coin-cuisine et d'une salle d'eau avec toilettes. Parmi les garanties régionales, l'assurance du paiement du loyer et des charges. En vertu de la délibération cadre du 10 février 2011, les aides à la création de logements sociaux sont accordées sous réserve de l'engagement par les bénéficiaires, de réserver au moins 5% des logements financés à des jeunes de moins de 30 ans.

GROS PLAN SUR

La campagne « Égalité réelle »

Lutter contre les discriminations et les stéréotypes de genre passe par la mise en œuvre de campagnes de communication grand public. En juin 2013, la Région Île-de-France, à travers l'opération « Égalité pour tous », a promu sa politique régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias. Autour de trois thématiques principales : la santé, l'hébergement et la mixité des métiers.



ici on fait tout pour que Delphine et Lucas aient un toit.

La Région agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes. POUR QUE LES MÈRES CÉLIBATAIRES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ VIVENT AVEC LEURS ENFANTS, LA RÉGION FINANCE L'AMÉNAGEMENT DE LIEUX D'ACCUEIL ET D'HÉBERGEMENT SPÉCIFIQUES.

îledeFrance
Demain s'invente ici

▲ 61% des Franciliennes et Franciliens ont trouvé que la campagne sur l'égalité réelle était valorisante.

Les inégalités sociales entre les femmes et les hommes s'observent dans l'accès aux soins, à la prévention. La Région a agi de manière volontariste sur ce champ en lançant le « Pass Contraception » et en soutenant des centres de planification. Par ailleurs, elle aide les femmes en très grande précarité, en finançant des lieux d'accueil types hébergement/accueil de jour. En matière d'égalité professionnelle, enfin, l'apprentissage se présente comme prioritaire, le conseil régional participant à accroître le nombre de jeunes femmes en formation professionnelle, et ce dans tous

les secteurs d'activité et les filières. Il soutient également l'entrepreneuriat féminin. Pour informer les Franciliennes et les Franciliens sur l'ensemble de ces actions, la Région a lancé une grande campagne de presse en juin 2013.

Une campagne presse

Le parti-pris : concentrer l'opération sur la presse écrite. Ce média offre en effet la possibilité d'étayer le discours, sans compter celle de mieux cibler le public, en contextualisant les messages en fonction du lectorat et du rayonnement de chaque titre. Quatre familles de journaux ont été privilégiées : la presse quotidienne nationale/ régionale (du *Figaro* au *Parisien*), la presse hebdomadaire (de *L'Express* à *À nous Paris*), la presse féminine (*Elle*, *Femme actuelle*, etc.), et la presse gratuite (*Direct Matin*).

Une campagne bien visible, selon les Franciliens

La campagne a obtenu des résultats très encourageants. Si sa visibilité a été moindre que pour d'autres, elle a été bien attribuée au conseil régional et a ciblé le public prioritaire : les jeunes de 14-18 ans. C'est via la presse gratuite que les populations ont été les plus touchées (71% des jeunes et 55% pour l'ensemble des personnes). Elle a répondu au double besoin de sensibilisation et d'information, et a rapproché l'institution du public : 61% des Franciliennes et Franciliens l'ont ainsi trouvée valorisante, jugeant la Région légitime sur ces enjeux sociétaux et sociaux.

LES AUTRES ACTIONS

METTRE À L'HONNEUR
LES JOURNÉES
SYMBOLIQUES

La promotion de l'égalité femmes-hommes repose sur un travail permanent de réflexion et de communication. Depuis 2012, la Région Île-de-France multiplie les actions lors de journées symboliques. Son objectif ? Donner la parole aux femmes et mettre en lumière le travail de porteurs de projet exemplaires. La journée internationale des droits des femmes, en mars, a ainsi permis de mettre en avant, lors de tables rondes, les choix d'orientation non traditionnels et les filières au sein desquelles les filles demeurent sous-représentées. Le débat a notamment porté sur leur insertion dans les métiers du bâtiment.



MIEUX COMMUNIQUER

La Région souhaite que ses supports de communication externes gagnent en efficacité, participant à l'impact du message anti-discriminations. Le portail Internet, par exemple, doit pouvoir refléter de manière visible et accessible l'action régionale. Sa refonte, effectuée en 2013, comme le développement de l'Open Data, a induit une démarche de transparence des données. Le parti-pris est également de démultiplier les publications spécifiques (guides pratiques sur les recours possibles, l'égalité femmes-hommes, les ressources juridiques, les acteurs relais, etc.) imprimées pérennes.

ORGANISER
DES ÉVÉNEMENTS
FÉDÉRATEURS

Valoriser l'engagement régional pour la promotion de l'égalité réelle et toucher un large public passe aussi par l'organisation d'événements, notamment les « Journées de l'Égalité ». Ils sont l'occasion d'interpeller l'opinion publique sur les avancées et les débats qu'il reste à mener, et de mettre tous les acteurs en relation, notamment ceux du milieu associatif. Ils permettent également de rendre visible la richesse des mobilisations locales, d'encourager la réflexion citoyenne sur les actions à mener dans la lutte contre les discriminations, et de penser les problématiques sociétales avec recul et distance. La Région est appelée à intervenir en tant qu'animateur de réseau ou accompagnateur des structures tout au long des projets. L'implication des jeunes franciliennes et franciliens est l'objet d'une attention toute particulière.

INTERVIEW

MOURAD CHALAL, COORDINATEUR DE L'ASSOCIATION DES CENTRES SOCIAUX D'AULNAY-SOUS-BOIS

« Nous partons des stéréotypes pour changer les mentalités »

La Région soutient l'Association des centres sociaux d'Aulnay-sous-Bois dans la construction collégiale d'une démarche de lutte contre les discriminations. Un projet triennal composé d'actions originales en faveur de la tolérance et de l'égalité dont l'objectif est aussi de développer l'accès au droit. Témoignage de Mourad Chalal, son coordinateur.



Quelle est la singularité de votre démarche ?

Notre action s'articule autour de 3 axes principaux : informer, sensibiliser, mobiliser. La démarche est participative. Quelle que soit l'action, nous partons de ce que vivent les habitants dans leurs relations avec les autres, de leurs représentations, pour avancer ensemble dans l'approche d'une définition de la discrimination. Nous abordons les stéréotypes pour travailler sur l'image sociale des habitants et contribuer à changer les mentalités. In fine, la lutte contre les discriminations nous permet d'aborder la question du modèle d'intégration, de développer la citoyenneté.

Des exemples concrets ?

En partenariat avec de nombreuses associations, nous organisons des rencontres, des échanges, des ateliers, nous faisons venir un ethnologue, un sociologue, un juriste... C'est chaque fois l'occasion de clarifier les choses, d'apporter des informations. En même temps, nous mobilisons les

habitants à travers des productions artistiques. Avec les enfants, nous abordons les discriminations à travers la création d'une BD, un concours de dessin, une action chorégraphique, un atelier slam... Les habitants viennent par exemple de réaliser un clip intergénérationnel où ils s'expriment en faveur du respect et de la tolérance.

Ils participent également à un parcours de visites culturelles et institutionnelles : des groupes d'habitants sont reçus à la mairie, à l'Assemblée nationale, au musée d'Orsay, au Parlement européen et même en juin à l'Onu à New York. Cela nous permet d'interpeller les élus, de connaître les compétences ainsi que les actions menées en matière de lutte contre les discriminations, de comprendre l'évolution législative, ou encore d'évoquer la place des femmes en politique et dans la société... Nos actions nous donnent également l'opportunité de travailler sur l'accès au droit dont le développement est une de nos missions.

Quel travail spécifique sur l'accès au droit ?

La loi retient vingt critères de discrimination. Les faire connaître est un de nos premiers objectifs. Que dit la loi, comment elle se construit ? Comment partir de ce que l'on vit pour ne pas être dans la dénonciation, la critique ou la victimisation, mais dans la réparation ? Comment saisir le droit sur ces questions quand les habitants ne le connaissent pas ? Nous travaillons aujourd'hui sur ces questions avec les habitants. A terme, nous souhaitons mettre en place des permanences dédiées à la lutte contre les discriminations.

▲ Parmi les enjeux de l'Association des centres sociaux d'Aulnay-sous-Bois : faire connaître aux habitants les 20 critères de discrimination reconnus par la loi.

LES AUTRES ACTIONS



SENSIBILISER LE GRAND PUBLIC

C'est l'objectif de l'institution régionale : sensibiliser le grand public à toutes les formes de discriminations, dans tous les territoires et pour toutes ses compétences. Parmi les actions : organiser les Gay Games, impulser la Conférence régionale du sport ou soutenir le monde de la culture et des créations.



INFORMER LES AGENTS RÉGIONAUX

Le conseil régional d'Île-de-France dispose d'un plan de formation destiné à sensibiliser les agents régionaux à la lutte contre les discriminations dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'agit de toucher tous les échelons hiérarchiques et dans tous les secteurs.



AJOUTER DES MODULES DANS LES FORMATIONS SANITAIRES-SOCIALES

Il est nécessaire que les futurs praticiens des métiers sanitaires et sociaux puissent bénéficier de sessions de sensibilisation sur des aspects spécifiques à leurs futurs métiers. Parmi les axes pédagogiques : déconstruction des stéréotypes de genre pour les étudiants du secteur de la petite enfance, accompagnement des femmes victimes de violence pour les futurs travailleurs sociaux.



PARTICIPER À LA MARCHÉ DES FIERTÉS

Depuis 2011, la Région a son char à la marche des fiertés. Elle organise également des prises de paroles : acteurs de la lutte contre les discriminations envers les LGBT, prévention VIH, etc.



LUTTER CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

La Région Île-de-France soutient ses lycéens via huit dispositifs destinés à prévenir et lutter contre le décrochage scolaire. Elle travaille sur la question de l'orientation, œuvrant à améliorer les canaux d'information.



SENSIBILISER LES FORMATEURS À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les formateurs de CFA disposent désormais de modules de formations dédiés à la lutte contre les discriminations afin d'améliorer l'accueil de jeunes en situation de discrimination, ou de jeunes filles en difficulté d'insertion professionnelle.



FAVORISER L'EMPLOI DES APPRENTIS

La Région soutient les centres de formation des apprentis porteurs de projets innovants en matière d'accueil de publics diversifiés, d'orientation et d'accompagnement à l'emploi.

GROS PLAN SUR

La recherche en matière de genre, d'inégalités et de discriminations

Le domaine d'intérêt majeur (Dim) « Genre, Inégalités et Discriminations » (Gid) est constitué de deux pôles. Le premier est animé par une équipe de chercheurs et chercheuses de l'institut Émilie-du-Chatelet (IEC), l'autre par l'Alliance de recherche sur les discriminations (Ardis).



ce faire, les travaux s'articulent autour de thématiques comme les inégalités croisées dans les différentes sphères de la société; la centralité du corps dans la construction du genre et l'impact des découvertes scientifiques concernant le sexe. L'IEC anime les travaux de recherche conduits pour le pôle Genre grâce à un programme d'actions extrêmement riche et prolifique : cycles de conférences, séminaires de recherche consacré au « sexe et au genre », les cafés de l'IEC.

Le pôle « Discrimination » porté par l'Ardis

Le projet scientifique de l'Ardis approfondit les recherches sur les discriminations en général (sexe, âge, handicap, état de santé, affiliations politiques ou syndicales, religion, origine, etc.), toutes disciplines confondues (droit, économie, histoire, sociologie, science politique...). Les chercheurs et chercheuses de l'Ardis s'intéressent à l'objet même des discriminations (au cours de quelle épreuve ou sélection est-on discriminé ?), examinent les motifs et proposent différentes méthodes d'investigation (entretiens, analyse documentaire, observation, enquêtes...). Les quatre axes de recherche doivent permettre de mesurer les discriminations (identification et quantification); d'analyser les déterminants des discriminations (recherche des causes, de leur importance, leur persistance et leur développement); les conséquences des discriminations (recherche sur les formes d'adaptation et de résistances, ressources et pratiques mises en œuvre pour y faire face); et enfin d'étudier et évaluer les politiques de lutte contre les discriminations (observatoire).

Le pôle « Genre », porté par l'IEC

L'Institut Émilie-du-Chatelet s'intéresse aux recherches conduites sur le genre en prenant pour objets la construction du féminin et du masculin, la hiérarchie des sexes et des sexualités dans les contextes sociaux et politiques. Ces études s'appuient sur une approche pluridisciplinaire : sciences sociales, littérature, création artistique ou sciences du vivant. Pour

▲ En 2012 et 2013, la Région a soutenu le Dim Gid à hauteur de 1,3 M€ environ.

LES AUTRES ACTIONS



MESURER LES PHÉNOMÈNES DISCRIMINATOIRES EN ENTREPRISE

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle, la Région peut accompagner plusieurs initiatives de recherche. Ce fut le cas en 2012 de l'étude « Et l'orientation sexuelle? », réalisée par l'Institut pour un mécénat solidaire, qui proposait d'associer le critère d'orientation sexuelle à la discrimination et à la diversité. La publication s'est enrichie de contenus pratiques et de recommandations concrètes. Un supplément intégrant des cas de jurisprudence a été élaboré puis présenté aux entreprises franciliennes. Par ailleurs, l'université d'Évry-Val d'Essonne mène depuis 2011 un projet de recherche consacré au coût social d'un coming out. L'idée : montrer l'importance de créer des méthodes de mesure fiables, et proposer des outils aux entreprises afin de leur donner les moyens de mieux appréhender ce phénomène.



ENCOURAGER LA RECHERCHE

Les Picri (Partenariats institutions-citoyens pour la recherche et l'innovation) ont été initiés en 2005 par la Région Île-de-France. Pionnière en Europe quant à la démarche de co-élaboration entre science et société, elle a été suivie en 2006 par d'autres régions françaises. Depuis la création du dispositif, la Région Île-de-France a sans cesse renforcé son dispositif de soutien aux actions menées en faveur de la culture scientifique et citoyenne. Le rapport cadre adopté en conseil régional le 19 novembre 2010 fait ainsi du dialogue entre science et société, qui s'exprime notamment au travers des Picri, une des quatre priorités régionales en matière d'enseignement supérieur et de recherche.



ANALYSER LES DISCRIMINATIONS SUR LE TERRITOIRE

L'Institut d'aménagement et d'urbanisme (IAU), organisme associé à la Région, dispose d'un champ de recherche dédié à la meilleure connaissance des phénomènes discriminatoires. Il étudie particulièrement la question des discriminations territoriales susceptibles d'être rencontrées en espaces périurbains et ruraux. Depuis 2013, l'IAU poursuit dans cette voie, approfondissant la problématique à travers les phénomènes de discrimination à l'adresse (notamment dans le domaine de l'emploi) et de mobilité sur l'ensemble du territoire francilien.



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Région Île-de-France apporte une attention toute particulière à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans la continuité de la signature par son président de la « Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale », elle s'est ainsi dotée d'un plan triennal composé de 67 actions, voté par les élus et élus régionaux dans le courant de l'année 2013. Entre autres objectifs, il s'agit de combattre les stéréotypes, soutenir l'emploi et favoriser l'entrepreneuriat féminin. En somme, rechercher l'exemplarité régionale en la matière, au sein même de l'institution comme dans l'accompagnement des acteurs sur le territoire francilien.

GROS PLAN SUR

L'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'égalité professionnelle

Les 9 et 10 juillet 2012, la première Grande conférence sociale pour l'emploi invitait partenaires sociaux et institutionnels, représentants des salariés et organisations patronales à échanger sur la vie en entreprise. Parmi les grandes thématiques abordées : l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'événement a impulsé une dynamique expérimentale de l'égalité professionnelle en temps réel au niveau régional.



les branches professionnelles, notamment industrielles. Il s'agit notamment de favoriser l'accès des filles aux filières scientifiques-techniques, et l'accès des garçons aux filières et métiers à prédominance féminine. À cet égard, la Région accorde une attention toute particulière aux jeunes filles s'engageant dans la création d'entreprise. Il s'agit aussi de professionnaliser les intermédiaires de l'emploi sur les questions d'égalité et d'élargissement des choix professionnels.

Des moyens collectifs

La mise en œuvre et le pilotage de cette politique volontariste se réalise en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs et actrices de l'égalité professionnelle : État, associations, partenaires sociaux, rectorats, etc. Les expérimentations mobilisent différents outils : statistiques genrées (nombre de femmes évoluant dans un métier scientifique ou technique en Île-de-France, etc.), benchmarking européen, actions de communication et de promotion, campagnes de sensibilisation et d'information... La Région s'est également engagée à accompagner les entreprises tout au long de la procédure.

Un partenariat État-Régions permet de neuf d'entre elles, désignées « Territoires d'excellence », de conduire des expérimentations en milieu professionnel jusqu'en 2015. En Île-de-France, ce programme, signé en novembre 2012, encadre la mise en œuvre, par les territoires, de politiques exemplaires et innovantes. Au total, près de 250 actions sont en cours de réalisation en France.

Deux enjeux phares

Le premier volet de ces expérimentations tend à concrétiser l'égalité professionnelle dans les PME et TPE en dynamisant la négociation collective et en améliorant son contenu. Le deuxième volet vise le développement de la mixité des filières de formation et des métiers en partenariat avec

▲ Le partenariat « Territoires d'excellence » doit permettre de concrétiser l'égalité professionnelle dans les PME et TPE.

LES AUTRES ACTIONS



IMPULSER DES PARTENARIATS

Lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'impulsion et le pilotage de partenariats privilégiés (États, Caisse des dépôts, ARACT Île-de-France, etc.). C'est dans ce cadre concerté que la Région concrétise le Plan d'égalité d'accès à l'emploi, et mène des actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin.



INITIER LE PLAN FRANCILIEN D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

La lutte contre les discriminations dans l'emploi s'organise autour de quatre thématiques : les discriminations raciales et territoriales, celles subies par les personnes handicapées, par les seniors, et par les femmes. L'engagement régional dans ce programme a été renouvelé en 2013.



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES AU HANDICAP « GENRÉ »

Le PRITH se veut le facilitateur de l'insertion des travailleurs handicapés et de leur maintien dans l'emploi. Il intervient également dans la lutte pour l'égalité dans la vie sociale des Franciliennes.



DÉVELOPPER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

Le Plan d'action régional pour l'entrepreneuriat au féminin a été adopté en avril 2013. Il vise à favoriser les créations ou reprises d'entreprise par les femmes mais aussi par les jeunes et les résidents étrangers, à former les professionnels et professionnelles de la création d'entreprise, à accompagner ces publics et à développer les créations d'entreprise dans les quartiers sensibles et dans des secteurs innovants.



ORGANISER UN CONCOURS DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

Depuis 2011, la Région récompense chaque année les meilleures entrepreneuses Franciliennes. Avec une dotation globale de 26 000 €, elle valorise les expériences dans six catégories : Métier non traditionnellement féminin ou Croissance (réservé aux entreprises de plus de trois ans) par exemple.



SOUTENIR L'ÉGALITÉ DANS LES TERRITOIRES

Les Pactes, contrats de développement économique des territoires, sont un des outils que la Région s'est engagée à soutenir pour lutter contre les discriminations. Les thématiques privilégiées dans ce cadre sont l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre l'illettrisme et l'accessibilité de l'emploi.



CRÉER UN RÉFÉRENTIEL RÉGIONAL CONFORME À L'ISO 26 000

L'ambition régionale est de définir l'ensemble des exigences sociales à intégrer dans toutes les politiques et programmes régionaux : égalité professionnelle, dialogue social et qualité de l'emploi, santé et sécurité au travail, articulation vie privée et vie professionnelle.



ÉTUDIER LES EFFECTIFS RÉGIONAUX

La Région audite régulièrement la composition de ses effectifs. Ce bilan parité femmes-hommes est ensuite partagé avec l'ensemble des acteurs de l'emploi en Île-de-France afin de diffuser une culture et une pratique communes de l'égalité.



FAVORISER LA PARITÉ DES INSTANCES RÉGIONALES

Le conseil régional d'Île-de-France se veut une institution exemplaire. Aussi toutes les instances de concertation se doivent de respecter les règles de la parité. Deux d'entre elles sont particulièrement concernées : le conseil régional des jeunes et le conseil scientifique régional.



ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Si les collectivités territoriales franciliennes s'engagent davantage dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre femmes et les hommes, elles ont besoin d'un appui construit sur mesure. La Région Île-de-France soutient le centre Hubertine-Auclert, qui contribue à répondre à cette demande en mettant à disposition ses ressources et un réseau de partenaires créé en 2013.



RAYONNER EN UNION EUROPÉENNE

Son ambition européenne, la Région la réalise en participant aux grands programmes stratégiques 2014-2020 : droits et citoyenneté ou coopération européenne territoriale (INTERREG 5, volets B et V). Elle cherche aussi à accroître sa présence dans les institutions (Comité des Régions, Conseil de l'Europe, etc.).



MOBILISER LES FONDS STRUCTURELS

En avril 2013, la Région a vu ses compétences se renforcer en matière d'emploi et de promotion de l'égalité dans les territoires. Elle dispose désormais de l'autorité de gestion du fonds structurel européen FEDER et de 35 % de l'enveloppe nationale FSE, dédiés à un programme régional de formation professionnelle.

INTERVIEW

CATHERINE JOUDIQU, DIRECTRICE D'AIREMPOI ESPACE ORIENTATION

« Si les profils bougent,
les a priori persistent... »

Créée en 1999 par les branches professionnelles du monde de l'aviation (Fédération nationale de l'aviation marchande, Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales, Air France notamment), l'association AIREmPOI Espace Orientation pilote pour la Région un projet destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les métiers de l'assistance en escale. Comment faire tomber les clichés? Les réponses de Catherine Joudiou, directrice de la structure.



l'avion est au sol. La question de la mixité n'est pas la même selon les activités. Dans les métiers commerciaux, les conditions d'accès sont à peu près les mêmes entre les femmes et les hommes. En revanche, dans les métiers de la piste, l'univers est beaucoup plus masculin car ils ont longtemps été physiquement plus difficiles. Mais avec la mécanisation, la modernisation des conditions de travail, ce n'est plus vrai, ils sont devenus accessibles aux femmes. Toutefois, si les profils bougent, les a priori persistent...

Quelles solutions mettez-vous en œuvre?

Nous faisons découvrir ces métiers sous l'angle de la mixité à une centaine de jeunes en structures d'insertion ou de collèges et lycées, à travers des visites, des conférences, des rencontres avec des professionnels et des apprentis pour faciliter les échanges. Par ailleurs, nous menons une étude à partir des données sociales fournies par les entreprises. Cette approche est complétée par un questionnaire qui analyse la représentation sexuée des métiers à travers les missions, les compétences qu'ils recouvrent : parler une langue étrangère, résoudre un conflit, porter un uniforme, travailler la nuit... est-ce plutôt « Fille ou Garçon » ? Notre objectif est d'identifier les points de blocage ou déclencheurs pour ajuster nos actions. Le projet donnera lieu à une présentation des résultats et une restitution de la part des jeunes sous forme de vidéo ou d'affiches.

Quelles sont les caractéristiques des métiers du transport aérien?

L'avantage et l'inconvénient de ce secteur, c'est qu'il bénéficie d'une très forte image de marque, quelquefois un peu élitiste. Alors qu'il propose de nombreux métiers en alternance, des parcours d'insertion. Les emplois sont mal connus, pas toujours bien positionnés; il n'y a pas toujours adéquation entre l'offre et la demande alors que les appels à emploi sont particulièrement forts.

Quelles discriminations constatez-vous?

L'assistance en escale recouvre une myriade de métiers qui se déploient lorsque

▲ Avec la modernisation des conditions de travail, de nombreux métiers du secteur aérien sont devenus accessibles aux femmes.

LES AUTRES ACTIONS

**SOUTENIR LES ACTEURS ET ACTRICES FRANCILIENS PAR LES APPELS À PROJETS**

À travers son dispositif d'appels à projets, la Région intervient financièrement pour soutenir les acteurs de terrain œuvrant pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces financements interviennent notamment dans le domaine de la formation, de l'emploi, de l'apprentissage, du développement économique. Depuis le lancement de cet appel à projets spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2010, une cinquantaine de projets sont soutenus chaque année.

**METTRE EN PLACE DES PARTENARIATS RENFORCÉS**

En 2012, un dispositif a été voté par le conseil régional visant à mettre en place des partenariats renforcés avec des acteurs de terrain. Objectif : le financement spécifique d'initiatives particulièrement innovantes et efficaces, d'un fort impact sur le territoire francilien et en contact direct avec les publics discriminés.

**LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

Dans le cadre du dispositif « Médiation, prévention, protection », un axe spécifique de protection des publics fragiles a été créé, visant en particulier les femmes victimes de violence et l'accompagnement de leurs enfants. De plus, la Région a décidé de faire de l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales la grande cause régionale 2014. L'objectif de cette démarche est de susciter l'émergence de projets associatifs qui bénéficieront de financements majorés.

**LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DES FEMMES**

La Région soutient les différentes actions portées par les associations œuvrant dans ce domaine. L'enjeu est d'apporter des réponses aux femmes se trouvant dans des situations d'isolement suite à différents événements survenus au cours de leur vie (femmes victimes de violences, mères isolées...). Elle participe notamment à des opérations de création ou de réhabilitation d'établissements d'hébergement et d'accueil ou en réservant des logements sociaux pour des femmes victimes de la violence de leur mari ou d'un membre de leur entourage.

GROS PLAN SUR

Les rendez-vous de l'égalité entre les hommes et les femmes

Développer des actions pour faire évoluer les mentalités sur l'égalité entre les femmes et les hommes : la Région Île-de-France s'implique ! Deux événements phare constituent l'occasion de sensibiliser les citoyennes et citoyens à ces thématiques : la Journée internationale du droit des femmes (8 mars) et la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre).



Commémoration de l'abolition de l'esclavage (le 10 mai) ou la Journée internationale de lutte contre l'homophobie (17 mai). À noter que la Région participe aussi à des manifestations d'envergure nationale, comme la Marche des fiertés où elle est la seule institution à disposer d'un char.

Les 8 mars et 25 novembre : deux dates clés

Le 8 mars 2012 (Journée internationale des droits des femmes), la Région a impulsé des débats sur la question des choix d'orientation professionnelle féminins qui conduisent à une sous-représentation des filles dans certains métiers. La Région souhaite en effet aider au décloisonnement des filières traditionnellement masculines (bâtiment, industrie, recherche, sciences et techniques, par exemple), mais pas seulement : l'entrepreneuriat et l'emploi précaire sont envisagés comme deux chantiers clés. Le 25 novembre 2012 (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), en collaboration avec le centre Hubertine-Auclert, un séminaire de concertation a été proposé autour de la question suivante : « Quelles politiques régionales pour lutter contre les violences faites aux femmes ? ». Ouvert au public, il a permis de recueillir le point de vue des Franciliennes et des Franciliens.

L'ambition régionale : mettre en lumière l'ensemble des phénomènes discriminatoires à l'égard des femmes, qu'il s'agisse de violence, d'emploi ou de handicap. La Région souhaite donner la parole aux porteurs de projets innovants mais aussi aux femmes elles-mêmes, afin d'inciter une dynamique de l'échange et promouvoir les bonnes pratiques en matière d'égalité.

Un calendrier séquencé pour lutter contre les discriminations

L'objectif est avant tout d'assurer la régularité des rendez-vous et la visibilité des actions. Plusieurs manifestations existantes et à l'impact fort se distinguent comme canal idéal de communication : la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), la

▲ Outre les événements qu'elle organise, la Région participe aussi à des manifestations d'ampleur nationale, comme la Marche des fiertés, où elle est la seule à disposer d'un char.

LES AUTRES ACTIONS



INTRODUIRE LE GENRE DANS LA COMMUNICATION

Dès 2008, des « Règles d'or pour une communication genrée » ont été élaborées, après concertation d'un comité technique composé d'hommes et de femmes élus ou salariés de la Région Île-de-France. Parmi les enjeux de cette initiative : lutter contre l'invisibilité des femmes dans la langue française, les stéréotypes de genre, les rôles sexués ou la hiérarchisation du féminin et du masculin. Concrètement, ces règles doivent ainsi favoriser une représentation équilibrée des deux genres dans les événements (personnes intervenant dans les tables rondes) ou les visuels de communication (images, photos...), et encourager la féminisation des noms en utilisant les formes féminines reconnues des métiers, fonctions, grades ou titres, comme cela se fait par exemple dans le Journal officiel de la République française.



VALORISER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Il est important d'améliorer la communication sur l'entrepreneuriat féminin afin de faire progresser le nombre d'entreprises créées par des femmes. En effet, en Île-de-France, seules 27% des créations sont portées par des femmes. Outre le concours « Créatrices d'avenir » et des campagnes de communication permettant de faire connaître l'action régionale en la matière, l'information sur le sujet s'appuie également sur l'outil Internet : ainsi, le site www.creersaboite.fr, développé par la Région, propose une rubrique spécifique qui doit permettre une meilleure information sur les dispositifs liés à l'entrepreneuriat féminin et une orientation optimisée du public.



DÉVELOPPER DES OUTILS DE COMMUNICATION SPÉCIFIQUES

L'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par le développement de campagnes, d'expositions photographiques ou de publications spécifiques en relation avec cette question. La Région a par exemple réalisé une exposition photographique sur les façades de ses bâtiments sur la thématique des violences faites aux femmes. Elle édite également des brochures et plaquettes pour promouvoir ses actions. Plusieurs de ses organismes associés, comme le Centre Hubertine-Auclert, l'Institut Émilie du Chatelet ou l'Institut d'aménagement et d'urbanisme (IAU), produisent également des documents de communication en lien avec le sujet. Ce dernier a par exemple édité, en partenariat avec la Région, « Les femmes en Île-de-France, regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes », « Femmes actives dans les territoires d'Île-de-France », et « Les femmes et la création d'entreprise en Île-de-France » qui mettent en lumière les chiffres clefs sur l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes dans la région.

GROS PLAN SUR

Le séminaire de formation sur l'égalité professionnelle

Pour que la promotion de l'égalité réelle ne soit pas qu'une intention louable, la Région accompagne concrètement les organismes de formation dans leur prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une démarche qui s'est traduite, entre autres, par l'organisation d'un séminaire d'échanges pour les formateurs.



a-t-il été signé entre l'État et la Région en vue de favoriser l'accès des formations aux jeunes femmes, notamment par l'élargissement des choix professionnels dans tous les secteurs. Avec un enjeu : comptabiliser 118 000 apprentis d'ici à 2015, dont 50 % de filles. Dans ce cadre, différentes actions sont appelées à être soutenues, comme l'ouverture de modules de formation des formateurs, dédiés aux questions d'égalité professionnelle, véritable atout en matière de recrutement ou de lutte contre les ruptures de contrat. Il s'agit également de participer à l'amélioration des relations apprentis-entreprises.

Les organismes de formation intervenant auprès des demandeurs d'emploi

En juin 2013, le « Plan régional en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes » a pris en compte cette priorité de formation des acteurs visant plus précisément les organismes de formation intervenant auprès des demandeurs d'emplois. Autre volet de cette démarche : accroître les critères de sélection des organismes de formation en matière de RSE (responsabilité sociétal des entreprises) et de RSO (responsabilité sociétale des organismes). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se veut ainsi valorisée tant en interne (fonctionnement de la structure) que par la sensibilisation des publics formés.

En matière d'égalité professionnelle, la sensibilisation et la formation permettent de partager les constats, de débattre et d'acquiescer une culture commune propice à l'action. Ainsi, Le 6 novembre 2013, l'hémicycle du conseil régional accueillait les formateurs de l'apprentissage, les organismes intervenant auprès des demandeurs d'emploi ainsi que les organismes de formation du secteur sanitaire et social et les missions locales. Objectif de ce séminaire de formation : interroger la question de l'égalité professionnelle à travers des conférences, tables rondes et un théâtre forum.

Les développeurs et formateurs en CFA

Seulement 39 % des apprentis d'Île-de-France sont des femmes. Aussi le Contrat d'objectifs et de moyens de l'apprentissage,

▲ Former les formateurs : c'est aussi par ce biais que peut se construire, sur le long terme, l'égalité professionnelle.

LES AUTRES ACTIONS



SOUTENIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

La formation professionnelle permet aux personnes salariées et aux demandeurs d'emploi de consolider et d'acquiescer de nouvelles compétences au sein de leur entreprise ou bien dans une optique de reconversion. La contribution de la Région à ce sujet touche de nombreuses femmes notamment en ce qui concerne la promotion sociale et professionnelle. Par ailleurs, des projets sont soutenus au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour lutter contre l'illettrisme, et permettre aux femmes concernées de mieux s'insérer socialement et professionnellement.



FAVORISER UNE MEILLEURE ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE DES FILLES

Cette action, votée en 2011, vise à améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons par une meilleure insertion dans l'emploi. Elle entend, entre autres, faire connaître les métiers du développement durable, permettre au public des missions locales de s'inscrire dans cette évolution culturelle des métiers et réduire les inégalités sociales et d'emploi, ou tendre vers une double mixité des filières.



PROMOUVOIR L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LA RECHERCHE

Dès l'expression des choix d'orientation, les filles se portent globalement moins que les garçons vers les filières sélectives à caractère scientifique. Même parmi les filles titulaires d'un bac scientifique, toutes ne poursuivent pas des études supérieures scientifiques. Les jeunes femmes présentes à 46% en bac S ne sont plus que 28% en licence, master et doctorat de sciences fondamentales. La Région entend mieux identifier les freins afin de lutter contre les stéréotypes qui limitent l'accès des filles aux carrières scientifiques.



SENSIBILISER À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À l'image des modules de formation des formateurs à la lutte contre les discriminations, un module de formation est mis en place sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'apprentissage (auprès des formateurs, des développeurs et des chargés de relation dans les entreprises), dans la formation professionnelle et dans les formations sanitaires et sociales.



DÉVELOPPER LE DISPOSITIF « JEUNES POUR L'ÉGALITÉ »

Le dispositif « Jeunes pour l'égalité », créé le 27 janvier 2011, s'appuie sur la constitution d'un réseau de partenaires, pour rassembler aussi bien les compétences que les expériences et coordonner les initiatives sur la thématique de l'égalité des filles et des garçons. Les actions s'adressent à des établissements franciliens volontaires.

INTERVIEW

CARINE CAMORS, ÉCONOMISTE À L'IAU

« **Rendre visibles les inégalités
entre hommes et femmes** »

Depuis 10 ans, l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de la Région Île-de-France (IAU) développe l'expertise francilienne en matière de discriminations. Parmi ses activités : mener chaque année, en partenariat avec la Région Île-de-France, une étude statistique largement diffusée. Le document *Femmes actives dans les territoires d'Île-de-France (2013)* porte sur la féminisation du marché du travail. Il apporte une meilleure connaissance des données genrées et pointe les évolutions récentes, pour mieux lutter contre les inégalités. Explications de Carine Camors, économiste à l'IAU, co-auteur de l'étude.



▲ Réaliser des études statistiques permet de réaliser un état des lieux et une mise en perspective pour les acteurs de terrain.

Que cherche à mesurer cette étude ?

Quelle part de la population les femmes actives représentent-elles ? Quelle est leur formation initiale, leur situation face au chômage, quel type d'emploi occupent-elles, quels sont leurs salaires ? L'étude croise les regards sur les discriminations femmes-hommes et sur les discriminations territoriales, notamment par rapport à la province. Elle confirme certains faits et en invalide d'autres.

Y a-t-il un « effet territoire » sur les discriminations femmes-hommes en matière d'emploi ?

L'activité des femmes varie selon des caractéristiques de population, de ménages mais aussi de territoire : transports et mobilités,

offre d'accueil petite enfance. L'étude apporte un éclairage nouveau, par exemple sur le taux d'activité des femmes, qui diffère entre Paris, la petite couronne et la grande couronne, ou sur l'entrepreneuriat des femmes. Si, en Île-de-France, celles-ci sont en moyenne 30 % à créer leur entreprise, elles sont beaucoup plus nombreuses en Seine-Saint-Denis. La pérennité des entreprises varie également selon les territoires. Sur l'ensemble des critères retenus, une discrimination territoriale s'ajoute donc à la discrimination femmes-hommes.

Évaluer les discriminations, un préalable indispensable pour lutter contre celles-ci ?

Ce qui n'est pas compté n'existe pas. Le travail statistique rend visible des faits objectifs, incontestables car basés sur l'exploitation des données de l'Insee et les DADS, les données sociales déclarées par les entreprises. Notre étude est à la fois un état des lieux et une mise en perspective destinée aux acteurs qui œuvrent pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire : associations qui aident les femmes sur le terrain, centres d'information... Elle apporte à la Région des éléments d'analyse permettant d'orienter les politiques publiques. Cela permet de cibler les populations à suivre, les aides à apporter, les actions à mener.

LES AUTRES ACTIONS



PRODUIRE DES STATISTIQUES SEXUÉES

Tous les dispositifs et projets régionaux ont fait l'objet de collectes statistiques. Depuis 2010, en matière de discrimination femmes-hommes, trois études chiffrées ont été publiées. *L'emploi des femmes : plus qualifié, plus contrasté* (IAU) souligne que les Franciliennes comptent parmi les européennes les plus diplômées et les plus actives. Elles occupent de plus en plus de postes de cadres, mêmes si elles rencontrent un écart avec les hommes en matière de rémunération. La deuxième étude (2011), regroupe différentes données et analyses sur la situation des femmes en général en Île-de-France. La troisième étude, *Femmes actives dans les territoires d'Île-de-France*, présente un panel de chiffres : formation, emploi, métiers, conditions de travail, etc.



SOUTENIR LE CENTRE DE RESSOURCES HUBERTINE-AUCLERT

Le centre Hubertine-Auclert, organisme associé, a été créé sous l'impulsion de la Région en 2009. Ses vocations, outre de s'imposer comme un centre de ressources pour l'égalité femmes-hommes : sensibiliser tous les publics à la lutte contre les discriminations fondées sur le genre, promouvoir l'égalité, faciliter l'appui des 85 associations, collectivités et syndicats membres. Il soutient les initiatives en faveur de l'égalité réelle, en accompagnant les porteurs de projets (montage de dossier de subventions, etc.). Il participe enfin à la mise en réseau des expériences et à la mutualisation des bonnes pratiques.



FAIRE PROGRESSER LES MANUELS SCOLAIRES

Les livres scolaires véhiculent encore de très nombreux stéréotypes sexués. Dans le but d'aider à faire évoluer les mentalités, le centre Hubertine-Auclert mène chaque année une enquête sur les représentations féminines et masculines dans ces outils pédagogiques. En 2011 et 2012, les manuels d'histoire de seconde et de mathématiques de terminale ont été analysés. Le principe : souligner les représentations, donner de la visibilité aux précédentes études, travailler sur plusieurs disciplines, alerter et accompagner les éditeurs scolaires. Ces études sont diffusées dans les lieux de formation : lycées, centres de formation des apprentis, etc.

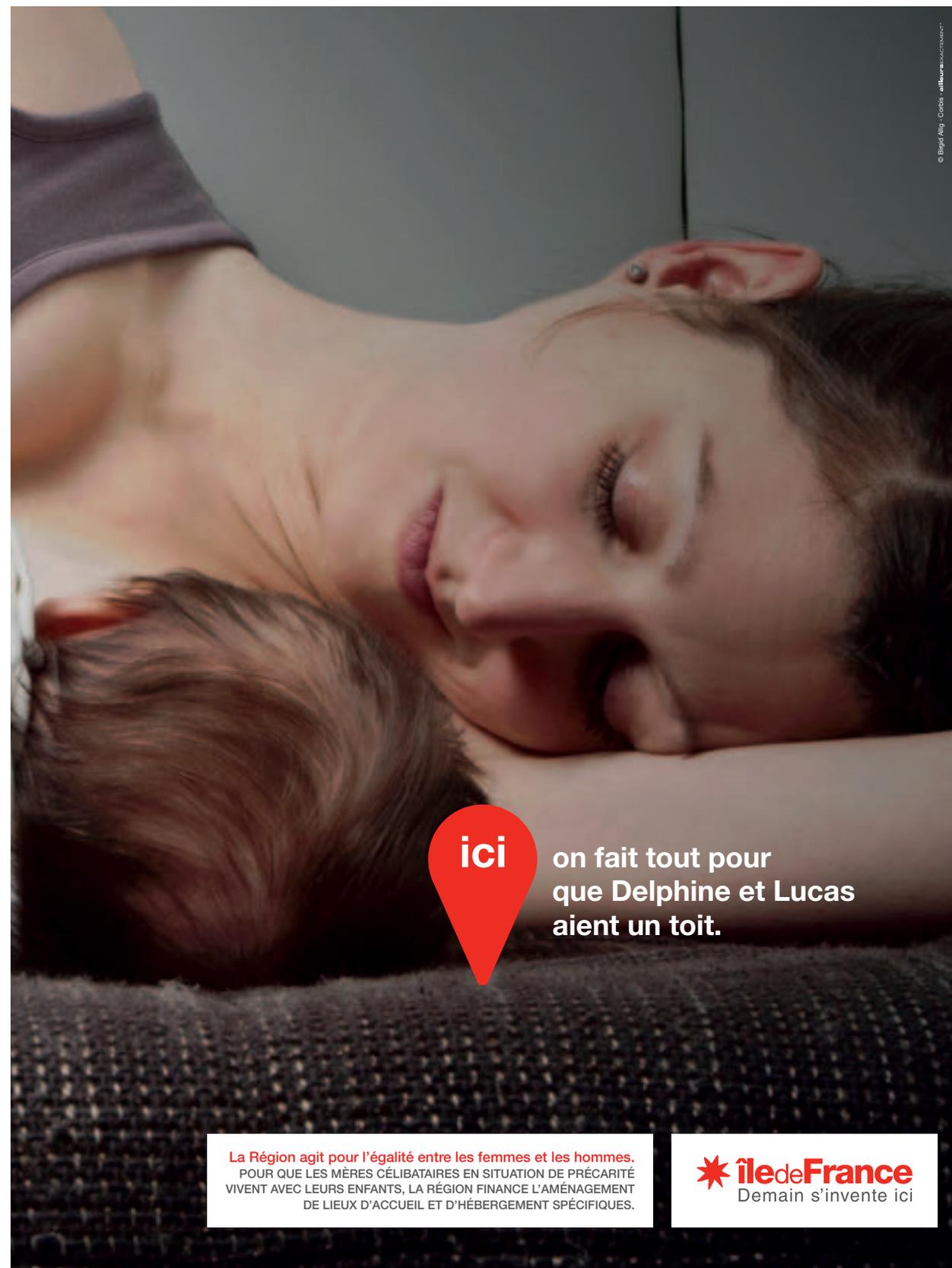


INSTAURER UN DOMAINE D'INTÉRÊT MAJEUR (DIM)

En 2012, la Région a participé à la création du Dim Gid : « Genre, Inégalités, Discriminations ». En partenariat avec le l'Institut Émilie-du-Châtelet, en charge du pôle Genre, et l'Ardis (pôle Discriminations), elle souhaite approfondir les recherches sur les discriminations en général : sexe, âge, handicap, grossesse, nationalité, patronyme, etc. Ces études s'appuient sur une approche pluridisciplinaire : sciences sociales, littérature, création artistique ou sciences du vivant (lire également page 16).

Crédits

P. 06 : Ludovic Alussi/Picturetank. P. 08 : François-Xavier Seren/Picturetank. P. 10 : Aldo Sperber/Picturetank. P. 12 : DR. P. 14 : Marie Genel/Picturetank. P. 16 : Jean-Lionel Dias/Picturetank. P. 18 : Ludovic Alussi/Picturetank. P. 20 : Marion Lefebvre/Picturetank. P. 22 : Laurent Villeret/Picturetank. P. 24 : Jean-Lionel Dias/Picturetank. P. 26 : Stephan Zaubitzer/Picturetank. P. 28 : Aldo Sperber/Picturetank.



ici

on fait tout pour que Delphine et Lucas aient un toit.

La Région agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
POUR QUE LES MÈRES CÉLIBATAIRES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ VIVENT AVEC LEURS ENFANTS, LA RÉGION FINANCE L'AMÉNAGEMENT DE LIEUX D'ACCUEIL ET D'HÉBERGEMENT SPÉCIFIQUES.

 **île de France**
Demain s'invente ici