



Ministère du redressement productif

**COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



**COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES
ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DU REDRESSEMENT PRODUCTIF

Nom du Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

Sophie MORIN , secrétaire générale de la DGCIS au ministère du redressement productif

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

Le Ministère du redressement productif exerce principalement la tutelle sur la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS). Cette direction, en qualité d'administration centrale, relève, s'agissant de la gestion des personnels, des compétences du secrétariat général des ministères économiques et financiers dont les mesures en faveur de l'égalité professionnelle sont présentées par les autres ministères

L'action du Ministère du redressement productif en matière d'égalité professionnelle s'articule autour de trois axes :

- conduire une action de communication sur l'Égalité à destination des personnels de la DGCIS placée sous son autorité ;
- poursuivre la politique RH transversale définie dans la feuille de route ministérielle ;
- participer à la mise en œuvre des politiques publiques et notamment celles relatives à la lutte contre les stéréotypes.

I-Communiquer sur l'égalité : Faire vivre l'Egalite dans une administration

1- La création d'un groupe SHERPA

Au-delà de la feuille de route ministérielle du Ministère du redressement productif définie lors du comité interministériel du 30 novembre 2012, le ministère s'est attaché **à faire vivre l'Egalite tout au long de l'année en sensibilisant** les personnels sur les questions de droits des femmes et d'égalité professionnelle.

A cet effet, a été installé dès novembre 2012 un groupe de travail mixte « Egalité » animé par la secrétaire générale de la DGCIS , haut fonctionnaire « Egalité » et composé d'agents émanant des différents services, afin :

- de mobiliser les personnels sur les différentes problématiques d'égalité dans le cadre des politiques publiques,
- de relayer toute l'information institutionnelle, juridique, économique et événementielle (notamment lettre interne et intranet),
- d'échanger et de formuler des propositions,
- et de suivre la mise en œuvre des mesures prévues dans les feuilles de route ministérielles.

2-Des outils de communication pérennes

► **Création d'une rubrique Egalite dans l'intranet de la DGCIS en page d'accueil depuis novembre 2012**

Cette rubrique informe les agents

- sur le dispositif institutionnel : haut fonctionnaire, comité interministériel, textes (circulaires du 23 août 2012 ;
- sur le groupe sherpa Egalite ;
- sur les actualités relatives aux droits des femmes

- sur l'état d'avancement des feuilles de route du Ministère du redressement productif et de l'artisanat, du commerce et du tourisme,
- sur les études et des bibliographies.

► **Les informations relatives à l'Égalité sont également régulièrement relayées dans la lettre interne « Intermèdes », tant en ce qui concerne les événements ou évolutions introduites par les textes de la fonction publique ou les politiques publiques promouvant l'égalité professionnelle**

► **Une rubrique Égalité a été créée sur l'internet DGCIS**

3- Le relais des grandes campagnes de sensibilisation du ministère des droits de femmes

► **Contre les violences faites aux femmes**

Le ministère a relayé auprès des personnels la campagne de sensibilisation menée par le ministère des droits des femmes pour « la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes » du 25 novembre 2012 : distribution d'un flyer mentionnant le numéro d'appel d'urgence, création d'une rubrique d'information en ligne sur son intranet et lettre interne.

► **Le 8 mars 2013**

En 2013, dans le cadre de l'opération du « 8 mars, c'est toute l'année », le ministère du redressement productif a participé au calendrier de l'Égalité mis en place par le ministère des droits des femmes.

De plus, pour valoriser son personnel féminin et pour souligner l'unité directionnelle (nécessaire du fait d'une implantation dispersée sur trois sites et conforter un sentiment d'appartenance), le ministère a mis en place une série d'affiches avec le portrait des femmes de la DGCIS à l'entrée des trois bâtiments et aux sorties d'ascenseur à chaque étage.

II- L'égalité, en matière de politique RH, a fait l'objet de progrès que cela soit en termes de taux de féminisation des nominations aux emplois fonctionnels, des corps techniques et des jurys de concours

III –Seront poursuivies en 2014 les politiques publiques initiées en 2013, valorisant l'apport des femmes dans l'économie dans trois directions.

1-Le soutien à l'entrepreneuriat et notamment féminin constitue une action prioritaire

2-La lutte contre les stéréotypes en faveur de la mixité des métiers sera poursuivie

► **par la promotion des métiers de l'industrie auprès des jeunes femmes (lycéennes et étudiantes), notamment au cours de la semaine de l'industrie.**

La semaine de l'industrie (3^{ème} édition) en 2013 a été l'occasion de souligner l'importance de l'industrie dans l'innovation de nos produits, dans la compétitivité de nos entreprises, et en faveur de l'emploi, mais c'est aussi l'occasion de mettre en valeur les femmes de l'industrie et celles, lycéennes et étudiantes qui pourraient rejoindre ces métiers, métiers qui sont encore trop souvent représentés comme des métiers masculins. C'est donc un moment privilégié pour lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers de l'industrie.

► Au travers de la tutelle des organismes de formation et de clauses favorisant la mixité professionnelle

3-La production de données sexuées dans le domaine économique sera poursuivie.

IV – Des nouvelles mesures

1 -Protéger de l'image des femmes sur Internet

2-Contribuer au plan mixité 2014

3 -Valoriser les initiatives françaises en matière de lutte contre les inégalités professionnelles et la place des femmes dans notre société à l'occasion du Global Summit of Women à Paris en juin 2014.

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1 : VEILLER AUX NOMINATIONS EN ADMINISTRATION CENTRALE POUR AMELIORER L'EGALITE H/F PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS DE LA DGCIS.

50 % des primo nominations aux emplois fonctionnels ont concerné des femmes depuis 2012.

MESURE 2 : FEMINISER LES CORPS TECHNIQUES DE L'INDUSTRIE ET DES MINES

Description :

En 2013, les femmes représentent 28 % des effectifs totaux (ingénieurs de l'industrie et des mines et techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie) et **35 % des effectifs d'ingénieurs de l'industrie et des mines**. Par exemple, pour le concours d'ingénieur de l'industrie et des mines sur titre en 2012, sur les 30 candidats admis en liste principale, on comptait 17 femmes pour 13 hommes.

La DGCIS s'emploie à rendre attractifs aux jeunes femmes les corps techniques à travers ses documents d'information à destination du jeune public.

La féminisation des membres des jurys de concours de recrutement des corps techniques est en cours. Elle est passée de 34 % en 2012 à 40 % en 2013

UNE POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI SE TRADUIT DANS
L'ORGANISATION DU MINISTERE ET LE CAS ECHEANT DE SES OPERATEURS

MESURE 1 : FAVORISER LA MIXITE DANS LES DIFFERENTS ORGANISMES PLACES SOUS L'AUTORITE DU MINISTERE

Action 1 : S'assurer, dans le cadre des conventions signées avec les opérateurs sous tutelle de la DGCIS, que ces derniers favorisent l'égalité et la mixité en tant qu'employeurs ainsi que dans la mise en œuvre de leurs actions.

A- Les mesures effectivement accomplies

► Le Haut fonctionnaire Egalité, par note en date du 4 février 2013, a demandé aux services d'intégrer dans les contrats d'objectifs ou équivalents, la clause-type suivante :

« *L'organisme (à préciser) s'engage à favoriser l'égalité et la mixité :*

- *dans son rôle d'employeur, notamment en veillant à agir sur les nominations aux fonctions dirigeantes afin d'équilibrer le nombre d'hommes et de femmes aux postes de responsabilité ;*
- *dans ses instances de gouvernance, notamment lors des renouvellements de leurs membres afin d'accroître la présence de femmes de façon à atteindre au plus vite une stricte égalité entre les hommes et les femmes.»*

Afin de mesurer l'évolution de l'égalité femmes / hommes, seront introduits dans les contrats ou conventions, les indicateurs suivants :

- taux de féminisation dans les postes de responsabilité de l'organisme (préciser lesquels)
- taux de féminisation dans les instances de gouvernance de l'organisme (préciser lesquelles).

Fonctions	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage
Fonctions dirigeantes (joindre la liste des fonctions concernées)			
Conseil d'administration			
Autre instance de gouvernance (à préciser)			

► Il ressort d'un état des lieux les conclusions suivantes :

1 - S'agissant de l'état des lieux, et eu égard aux informations disponibles, il apparaît que globalement, le taux de féminisation des opérateurs sous tutelle du MRP (DGCIS) présente une double caractéristique :

- il est globalement faible, ne représentant qu'à peine un quart des postes de direction ;
- il est très hétérogène d'un opérateur à l'autre (de 0 à 38 %).

2 - En ce qui concerne les perspectives, il apparaît que le développement de ce taux de féminisation des opérateurs sous tutelle du ministère du redressement productif à court terme est confronté à une forte inertie sous l'impact d'une double contrainte :

- le nombre de postes à renouveler à court terme est faible
- le nombre de postes sont attribués, ès qualité, à des autorités administratives ou à d'autres institutions. **De ce fait, la féminisation de leurs titulaires est étroitement conditionnée à un mouvement plus général de féminisation des postes d'encadrement dans leur administration ou organisme d'origine.**

En conclusion, il s'avère que la parité n'est pas encore "tout à fait" atteinte et qu'un travail de longue haleine devra être entrepris pour s'en rapprocher, compte tenu de la forte inertie générée par situation déséquilibrée de départ et par les délais inhérents à la périodicité de renouvellements triennaux ou quinquennaux.

MESURE 1 : AMELIORER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE GENERALE DANS LES DOMAINES RELEVANT DU MINISTERE DU REDRESSEMENT PRODUCTIF

Action 1 : Intégrer les données relatives au sexe dans les études coordonnées par le DGCIS afin de permettre une meilleure connaissance de la présence des femmes et, par conséquent, une évaluation de la contribution des femmes dans la performance économique (plan annuel des études DGCIS réalisé par la sous-direction de la prospective, des études économiques et de l'évaluation) ainsi que de déterminer le secteur à enjeux en matière de stéréotypes ou de discrimination.

1-Le constat : les informations et données genrées sont peu fréquentes voire minimales dans les études du plan annuel des études (PAE) relevant MRP et du PIPAME.

Ceci est lié au caractère technologique fortement marqué des études (nanotechnologie, métaux stratégiques, études TIC, produits de la filière bois, logistique..) ou à l'analyse de modèles économiques ciblant la compétitivité de l'entreprise (location, plateformes d'échanges interentreprises, volatilité des prix dans les industries agro-alimentaires...), qui laissent peu de place à la différenciation par sexe et à la dimension ressources humaines (par exemple caractérisation des métiers ou des compétences spécifiques).

A partir de l'analyse des études de ces deux dernières années (30 études significatives environ), il apparaît que figurent dans les études, mais de façon marginale, un certain nombre d'informations genrées.

Ainsi, à titre d'exemples :

- Actifs immatériels dans les industries culturelles et créatives (2012)

En 2010, l'Union des Industries Textiles (UIT) estimait à plus de 73 000 personnes les employés de la filière textile. Parmi ceux-ci, les designers textiles représentent environ 1 500 professionnels. Au 31 décembre 2009, 917 personnes étaient inscrites à la Maison des Artistes (MDA) dans la catégorie « dessin textile », dont 817 femmes, soit pas loin de 90 %.

- Imagerie médicale du futur (2013)

Informations sur les universités et laboratoires de recherche qui s'intéressent plus particulièrement aux femmes (CHU Kremlin Bicêtre DU Imagerie de la femme ; Université de Paris - unité de recherche en développement, imagerie et anatomie de la femme enceinte).

Données de l'INSEE - Projections à 2060 en France : espérance de vie des femmes de 91,1 ans et de 86 ans pour les hommes.

- Robotique personnelle et de service (2012)

« L'augmentation du niveau d'emploi des femmes : le taux d'emploi des femmes augmente maintenant depuis plusieurs décennies. Cet investissement professionnel n'étant que marginalement compensé par un investissement des hommes dans les tâches ménagères, les solutions de substitution pourraient trouver là un facteur de développement : électroménager, jouets éducatifs... ».

- IDE chinois en France (2011)

« Les hommes (chinois) sont aujourd'hui les principaux clients du secteur du luxe. Ils achètent pour eux et leurs proches, mais aussi, dans 25 % des cas des cadeaux d'affaires ... Les montres, produits

phares pour les hommes (29 % des ventes de luxe), les cosmétiques (29 %) et les bijoux (9 %) sont les segments les plus importants de ce secteur tandis que les cuirs et accessoires enregistrent une forte croissance chez la clientèle féminine depuis 2008.»

« La préférence de nombreux ménages pour un enfant de sexe masculin a d'ores et déjà des effets sur l'emploi en usine qui était traditionnellement féminin (dans des secteurs comme le textile par exemple) et qui est désormais à 60 % masculin. »

- Bilan du contrat d'avenir dans la restauration (2011)

« Deux accords, "Santé au travail " et "Egalité professionnelle entre hommes et femmes sont actuellement en cours de négociation" dans la convention collective HCR, dans la convention collective restauration rapide, et dans la convention collective cafétérias.

"En termes d'emplois, en 2010, le secteur restauration comptait 701 024 salariés. La parité est presque respectée puisqu'en 2009, 47,2 % des employés du secteur étaient des femmes. »

- Etude d'évaluation du différentiel de compétitivité entre les industries graphiques françaises et leurs concurrents européens (2011)

« Les titres féminins se portent bien avec une croissance de 4,6 % au premier semestre 2011".

" Les secteurs porteurs sur lesquels doivent se positionner les imprimeurs sont ceux où la matière papier a beaucoup d'importance : c'est le cas notamment pour des segments hauts de gamme (titres féminins, décoration d'intérieur et autre produits visuels) ».

- Rapport du CREDOC sur les vacances des Français (2009, 2010 et 2011) dans le cadre de l'enquête Conditions de vie et aspirations des Français : répartition hommes / femmes sur une quinzaine de questions telles que "pour quelles raisons n'êtes vous pas parti en vacances ces douze derniers mois (ex raisons financières F : 67 % H : 56 %, raisons familiales F : 19 % H : 14 %, raisons professionnelles F : 17 % H 22 %)..."

- Industrie italienne de la mode et du luxe (2012)

Développements importants dans l'étude menée par Ubifrance sur la mode féminine (chaussure, habillement, calendrier des défilés des créateurs de prêt-à-porter masculin et féminin...).

- Etude de la comparaison des pratiques de RSE dans l'industrie du jouet entre l'Europe et l'Asie (2012)

Nombreuses informations sur la situation et l'évolution de la femme en Chine"

« En Chine, la discrimination est un problème majeur soulevé par de nombreuses ONG, notamment à l'encontre des travailleurs migrants ruraux, des femmes (certains contrats de travail interdisant aux femmes de tomber enceinte ou de se marier ...). »

Lego ressort clairement en tête des entreprises du panel, grâce, entre autres, à sa "Gender task force" qui met en œuvre une politique avancée concernant la promotion des femmes dirigeantes. Lego se fixe des objectifs chiffrés tous les ans (30 % de femmes dirigeantes) et un plan d'actions.

2-Pour les études lancées à partir de l'été 2013, une attention particulière a été portée pour que la production de données et d'analyses genrées soit prévue dans le cahier des charges des études qui sont financées en 2013 par la DGCIS dans le cadre du Plan annuel des études.

Ceci a été rappelé en particulier dans les études venant d'être arrêtées dans le cadre du pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques (PIPAME) sur les thèmes "Innovations technologiques, réduction du gaspillage alimentaire et compétitivité des entreprises" et " Métaux non ferreux".

A citer également l'Observatoire du numérique, dont la DGCIS (P3E) assure le secrétariat général, diffuse des données genrées sur l'emploi

MESURE 1 : SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT FEMININ PAR LE BIAIS DES RESEAUX D'ACCOMPAGNEMENT GENERALISTES ET SPECIFIQUES

1- Présentation

I – L'entrepreneuriat féminin, un enjeu pour la société et l'économie française

Il existe un potentiel de développement économique pour notre pays au travers de la création et de la reprise d'entreprises par les femmes qui ne représentent que 30 % des créateurs et repreneurs (38% en comptant les auto-entrepreneurs).

Au niveau européen, la situation n'est guère différente : les femmes représentent environ 30 % des créateurs d'entreprise en Allemagne, au Royaume-Uni, en Belgique, et 32 % en Suède, à l'exception de l'Italie qui est à 25,8 % de création d'entreprise par les femmes.

La situation est nettement plus favorable aux Etats-Unis, où les femmes représentent 38 % des créateurs d'entreprise¹.

Toutes les études menées en France ou par la Commission européenne indiquent que les femmes créent encore moins que les hommes des entreprises à potentiel d'emplois et d'innovation et qu'elles sont plus nombreuses à diriger des TPE que des PME (12 % de femmes parmi les chefs d'entreprises de plus de 50 salariés). Le réseau Entreprendre, spécialité dans l'accompagnement des entreprises à potentiel, ne sélectionne que 10 % d'entreprises portées par des femmes.

Cette « sous-représentation » de l'entrepreneuriat féminin, ce déficit de « modèles » de femmes entrepreneurs impactent de manière négative sur l'envie d'entreprendre notamment chez les jeunes femmes.

Cette situation est encore plus flagrante quant il s'agit de création d'entreprises innovantes. Une étude menée par OSEO, fin 2011, sur « 10 ans de création d'entreprises innovantes en France » confirme également cette sous-représentation des femmes dans le secteur de la création d'entreprises innovantes : 1 sur 10 des entreprises innovantes nouvellement créées sont dirigées par des femmes.

Pourtant, les femmes qui entreprennent sont plus diplômées que leurs homologues masculins : 46 % d'entre elles sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre seulement 34 % des hommes.

¹ Source : Enquête DGT – juin 2012 – sur les dispositifs publics d'aide à la création d'entreprises – analyse comparative dans 8 pays (Allemagne, Belgique, Espagne, USA, Italie, Israël, Royaume Uni, Suède)

II. L'éco-système entrepreneurial est encore insuffisamment investi par les femmes.

Les femmes sont insuffisamment présentes dans les réseaux d'entrepreneurs, de mentorat, les sociétés de capital investissement, les business angels, afin d'apporter leurs expertises, partager leurs expériences, développer de nouvelles coopérations avec leurs homologues et faire grandir leur entreprise. Par exemple, en France, 7 % seulement des business angels sont des femmes.

Les femmes sont insuffisamment présentes dans les équipes dirigeantes des investisseurs institutionnels. Dans le domaine de l'assurance et de la finance, les femmes ne représentent encore que 11 % des membres des comités exécutifs (source McKinsey Women Matter 2010, étude à l'échelle mondiale).

Les interventions en capital – investissements dédiés aux entreprises dirigées par des femmes – ne représentent que 5 % des investissements du private equity sur la période 2006-2011 (Source Women Equity for Growth).

Action 1 : Améliorer la mise en synergie des réseaux des femmes créatrices d'entreprises

Pour simplifier l'accès à l'information, le ministère du redressement productif favorisera la mise en synergie des réseaux associatifs de femmes créatrices d'entreprises, ce qui permettra d'améliorer les échanges de pratiques et évitera la trop grande dispersion actuelle des informations. Pour ce faire, il sera procédé à la création d'un comité de l'entrepreneuriat féminin placé auprès du conseil d'administration de l'APCE.

Cette action est différée en attente des décisions prises concernant l'avenir de l'APCE

Action 2 : Sensibiliser les jeunes filles à l'entrepreneuriat

Dans le cadre d'un appel à projets destiné à promouvoir l'entrepreneuriat auprès des jeunes, un volet important sera consacré à la sensibilisation des jeunes filles à la création d'entreprise. Cette action sera conduite via les 23 pôles d'entrepreneuriat.

Cette action mise en œuvre dans le cadre du plan gouvernemental annoncé le 28 Aout 2013 « Entreprendre au Féminin » qui comporte un axe sur la sensibilisation des jeunes filles à l'entrepreneuriat au niveau de l'enseignement supérieur avec le lancement d'un nouvel appel à projet (AAP) sur l'entrepreneuriat et le déploiement des pôles (l'objectif est de passer de 23 à 30 pôles sur le territoire).

Action 3 : Mobiliser les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises innovantes et à potentiel sur la dimension de l'entrepreneuriat féminin.

1-Présentation

Dans le but de renforcer le vivier des femmes créatrices d'entreprises, **le ministère du redressement productif demandera aux réseaux associatifs** (Réseau entreprendre, Fédération Pionnières, France Angels, Initiative France, le réseau des Boutiques de gestion, l'Association française des instituts du mentorat entrepreneurial) **de se mobiliser plus particulièrement sur l'accompagnement des femmes**

et de mettre l'accent sur celles créant des entreprises innovantes qu'elles soient technologiques ou de services.

2- Réalisation

Cette action est mise en œuvre dans le cadre du plan gouvernemental « Entreprendre au Féminin » lancé le 28 Aout dernier par les ministères suivants : MEN, MDF, MRP, MESR

3- Etat d'avancement

- La mobilisation des réseaux sur la sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin et le conventionnement sont en cours avec les têtes de réseaux en 2013, notamment avec Fédération Pionnières (Développement des incubateurs au féminin), les associations « Entreprendre Pour Apprendre » et « 100 000 entrepreneurs » pour la sensibilisation à l'entrepreneuriat auprès des jeunes filles.
- Est en cours le conventionnement avec le réseau de mentorat AFIME (Association française des instituts du mentorat entrepreneurial) pour développer le mentorat au féminin.

MESURE 2 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES EN PROMOUVANT LES METIERS DE L'INDUSTRIE AUPRES DES FEMMES

Action 1 : A l'occasion de la semaine de l'industrie, intensifier la promotion des métiers de l'industrie auprès des jeunes filles et des étudiantes

La semaine de l'industrie (3^{ème} édition en 2013) est l'occasion de souligner l'importance de l'industrie dans l'innovation de nos produits, dans la compétitivité de nos entreprises, et en faveur de l'emploi, mais c'est aussi l'occasion de mettre en valeur les femmes de l'industrie et celles qui pourraient rejoindre ces métiers, métiers qui sont encore trop souvent représentés comme des métiers masculins.

C'est un moment privilégié pour ***lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers.***

► **Au cours de la semaine de l'industrie en 2013**, une soixantaine de manifestations ont contribué à lutter contre les stéréotypes concernant les métiers de l'industrie.

Destinées à un jeune public féminin, et organisées par des organisations professionnelles, des entreprises, des fondations, des Chambres de commerce et de l'industrie (CCI) en relation avec les DIRECCTE, ces manifestations ont permis des rencontres en vue d'aider les jeunes filles à se projeter dans des métiers dits féminins en abordant notamment :

- La formation des ingénieurs,
- Les métiers de l'ingénieur dans l'industrie et la recherche,
- Les métiers techniques à vocation industrielle,
- Les métiers de l'énergie, génie climatique, nucléaire, aéronautique, le spatial,
- La présentation de métiers des secteurs industriels (industries alimentaires, industries de l'habillement, industries du cuir et de la chaussure, construction aéronautique et spatiale, transport d'électricité, métiers industriels d'autres secteurs),

- La présentation de leur parcours par des femmes travaillant en secteur industriel (Total, RTE, Zodiac Aerospace,...),
- La présentation de l'apprentissage industriel par le Centre des Formations Industrielles de Paris.

► **Le ministère du redressement productif a apporté son soutien à l'association « Elles bougent »** dont l'action sur l'ensemble du territoire permet de faire découvrir le monde industrie au jeune public féminin, en organisant notamment des rencontres avec des marraines, leur permettant de découvrir et d'échanger sur les métiers passionnants d'ingénieures et de techniciennes dans tous les secteurs industriels ou technologiques en manque de talents féminins : l'automobile, l'aéronautique, l'énergie, le ferroviaire, les nouvelles technologies de l'information, le spatial, le transport maritime.

C'est l'occasion pour les jeunes femmes de découvrir l'immense palette des métiers de l'industrie et de s'y engager.

De telles rencontres ont pour vocation de susciter et de réaffirmer l'intérêt et l'attrait professionnels que représente l'exercice de métiers dans l'industrie. Attirer les talents féminins et démontrer que l'industrie n'est pas réservée aux hommes.

Cette association « Elles bougent » a organisé à l'occasion du dernier salon mondial de l'automobile un concours encourageant les jeunes femmes à concevoir « la voiture de 2050 » et ses caractéristiques (impact sur l'environnement, sécurité, confort...). Trois jeunes lauréates ont vu leur travaux récompensés pour la créativité, la faisabilité des propositions, leur sens de l'imagination et de l'innovation, leur travail de recherche ayant une dimension environnementale par la valorisation des déchets, l'utilisation des biomatériaux, et de matériaux locaux, et une conception ergonomique permettant l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

Action 2 : Promouvoir les métiers d'ingénieurs auprès des jeunes femmes

En 2013, l'action de l'école des mines d'Alès conduite sous l'égide du **Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGEJET) doit être citée.**

Les événements portés par l'Ecole des Mines d'Alès dans le cadre de la Semaine de l'Industrie 2013 ont remporté un vif succès :

- Des conférences ont été programmées : plus de 200 personnes (parmi lesquelles 170 collégiens, lycéens ou BTS) ont participé aux conférences proposées par Serge Villemagne et Jean-Michel Degeorges enseignants à l'École des Mines d'Alès sur le thème de « L'Industrie, qu'en est-il en Languedoc-Roussillon ? » et par Eve Boudard de l'UIMM Languedoc-Roussillon sur le thème « Les métiers de l'industrie, les bassins d'emploi en Languedoc-Roussillon ».
- Des émissions de radio ont été diffusées : le partenariat entre Radio Grille Ouverte (88.2 FM) et l'École des Mines d'Alès a permis d'aborder le thème de l'industrie dans de nombreuses émissions tout au long de la semaine, depuis la musique jusqu'à la poésie¹, en passant par les besoins en recrutement des industries implantées localement. Le point culminant de la semaine a été constitué par une émission proposée aux auditeurs en direct de l'Ecole sur le thème: « *Quelles formations, pour quels métiers, pour quelles industries ?* ». Les présences au micro d'Alain Bize, Directeur des Etudes à l'École des Mines d'Alès, de Laurent Condomine, Directeur SNR Alès, de Michel Debouverie, Directeur Schneider Electric Alès, d'Eric de Maria,

Directeur emploi-formation UIMM LR et de *Pascal Robert, Directeur du Campus de l'Apprentissage* ont permis de présenter l'étendue des carrières proposées et les voies de formation y conduisant.

- S'est tenue également une exposition « *Les Métiers de l'Industrie au féminin* » prêtée par l'UIMM Gard-Lozère. Outre l'heure d'entretien consacrée à Catherine Lagneau, directrice adjointe de l'Ecole des Mines d'Alès sur Radio Grille Ouverte, cette exposition a été présentée à l'accueil de l'Ecole tout au long de cette semaine. Elle retraçait 12 profils métiers au féminin et les formations attenantes.

**LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR LES DROITS DES FEMMES
ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'année 2014 verra se développer de nouvelles actions :

APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les mesures mises en place et développées depuis 2012 seront poursuivies en 2014.

ETENDRE LA PARITE ET MOBILISER LES INSTITUTIONS RATTACHEES AU MINISTERE

MESURE 1 : POURSUIVRE LE SUIVI DU TAUX DE FEMINISATION DANS LES DIFFERENTS ORGANISMES PLACES SOUS L'AUTORITE DU MINISTERE ET FAIRE UN BILAN ANNUEL.

MESURE 2 : FAVORISER LA MIXITE DANS LES ENTREPRISES RELEVANT DU PERIMETRE DE L'AGENCE DES PARTICIPATIONS DE L'ÉTAT (mesure prévue pour 2014 en relation avec la DG Trésor)°

Le ministre de l'économie et des finances et le ministre du redressement productif définiront les modalités d'incitation des entreprises relevant du périmètre de l'APE afin qu'elles se dotent d'objectifs volontaristes pour une présence accrue des femmes au sein des instances de gouvernance.

**INSCRIRE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE**

MESURE 1 : IL SERA RAPPELE AUX SERVICES CETTE DEMANDE D'INTEGRATION SYSTEMATIQUE DES DONNEES GENREES DANS LES CAHIERS DES CHARGES, ET LORS DES REUNIONS PREPARATOIRES A L'ELABORATION DU PAE 2014, A PARTIR DU DEBUT DU MOIS D'OCTOBRE.

MESURE 2 : POUR AMELIORER LA FEMINISATION DES DONNEES STATISTIQUES, UN NOUVEAU LEVIER A ETE IDENTIFIE : ASSURER LE SUIVI DE LA PRESENCE FEMININE ET SON DEVELOPPEMENT AU SEIN DES COMITES DE SUIVI DES ETUDES PAR L'ETABLISSEMENT DE TAUX DE FEMINISATION.

MESURE 3 : ASSURER UNE LARGE DIFFUSION DE LA RESTITUTION SYSTEMATIQUE DE CES STATISTIQUES : PUBLICATIONS DES RAPPORTS ET ETUDES, ETC...

La valorisation des études est réalisée par une mise en ligne systématique des études (intranet, internet). En 2014, cette action de valorisation et de large diffusion de statistiques, études et rapport sera poursuivie en 2014.

LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

MESURE 1 : PROTEGER L'IMAGE DES FEMMES SUR INTERNET PAR LA MISE EN OEUVRE DES SUITES DE LA SAISINE DU CONSEIL NATIONAL DU NUMERIQUE

MESURE 2-PRENDRE PART A L'ORGANISATION DE LA REUNION DU GSW A PARIS EN JUIN 2014.

Ce rendez-vous réunit annuellement, depuis vingt-trois ans, près de mille femmes du monde entier, dirigeantes gouvernementales, femmes cheffes d'entreprises de toutes tailles, femmes d'affaires ou encore cheffes d'organisation non-gouvernementales dont les activités et engagements recouvrent les questions de développement économique. Ces rencontres constituent un forum mondial visant à promouvoir la participation des femmes à la vie et l'activité économique ainsi que le leadership au féminin.

Le ministère du redressement productif contribuera à l'organisation de cet évènement dans le cadre du groupe de travail interministériel constitué par le ministère des droits des femmes.

**LA CONTRIBUTION DU MINISTRE DU REDRESSEMENT PRODUCTIF
AUX PRIORITES INTERMINISTERIELLES 2014
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Ministère du redressement productif sera partie prenante des deux priorités interministérielles définies pour 2013-2014.

AUGMENTER LE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES - PARTICIPER AU PLAN MIXTE DES METIERS 2014

Action 1 : A l'occasion de la semaine de l'industrie en 2014, poursuivre la promotion des métiers de l'industrie auprès des jeunes filles et des étudiantes en valorisant également en 2014 l'industrie du numérique au sein de laquelle il convient également d'attirer les jeunes femmes.

Action 2 : Poursuivre la promotion des métiers d'ingénieurs auprès des jeunes femmes en collaboration avec le CGEJET.

Action 3 : Contribuer au plan mixité des métiers 2014 dans le cadre de la stratégie des contrats de filières, des plans de reconquête industrielle.

► pour les nouveaux des contrats de filière, des dispositions relatives à la mixité soient introduites dans les volets concernant l'emploi et la formation dans le respect des prérogatives des négociations collectives

► pour les plans de reconquête industrielle, des engagements en matière de mixité seront recherchés dans la mesure du possible dans la négociation avec les entreprises bénéficiaires en matière d'aides à l'emploi ou à la formation.

Action 4 : renforcer la place des femmes dans le secteur de l'innovation, notamment dans la création de l'entreprise

► Le nouvel appel à projet pour la mise en place des PEPITE lancé en octobre dernier par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), le Ministère du redressement productif (MRP) et la Caisse des dépôts (CDC), vise à généraliser la diffusion de la culture entrepreneuriale et d'innovation auprès des jeunes dans l'enseignement supérieur et à favoriser le passage à l'acte entrepreneurial des étudiants et jeunes diplômés désireux d'entreprendre.

Les axes principaux de l'appel à projets sont les suivants

1. Renforcer la culture entrepreneuriale et d'innovation dans les formations supérieures pour favoriser l'émergence d'entreprises à potentiel de croissance et d'emploi
2. Valoriser la démarche entrepreneuriale et donner un statut à l'« étudiant-entrepreneur »
3. Renforcer le lien entre l'enseignement supérieur et l'enseignement secondaire, condition indispensable à la réussite et à la mobilisation de tous les talents

4. Encourager l'entrepreneuriat des femmes
5. Renforcer l'accès à l'entrepreneuriat des jeunes peu ou pas qualifiés en favorisant les partenariats entre les PEPITE et les Missions locales."

► **La convention MRP avec la fédération Pionnières vise à déployer les incubateurs pour accompagner les femmes qui créent des entreprises innovantes**

► **La convention MRP avec l'association AFIME qui développe le mentorat en s'appuyant sur le réseau des CCI a pour objectif de renforcer le vivier des mentors et mentorés d'entrepreneures**