

fr



Union européenne
Politique régionale

info regio

| No 22 | juin 2007 |

panorama



**Égalité des genres
et développement régional**

Sommaire

De progrès en défis: questions pour les régions

4

Des résultats tangibles et encourageants, mais aussi des défis nouveaux et redoutables, tels sont les deux signaux lancés par la Commission européenne dans son *Quatrième rapport sur la cohésion économique et sociale*.

Egalité des genres et développement régional

L'égalité hommes-femmes, un «plus» pour la cohésion

En encourageant la prise en compte du genre dans les projets et en finançant des actions spécifiques dans ce domaine, les Fonds structurels contribuent à généraliser l'égalité hommes-femmes.

Témoignage: Allemagne

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Pas à pas vers l'égalité des genres

Objectif égalité des genres: le nouveau cadre réglementaire et politique pour la période 2007-2013.

Les Fonds structurels en action: Estonie, Allemagne, Belgique, Hongrie

Témoignage: Finlande

Témoignage: Autriche

Reportage: Les lunettes du genre

Confronté à des défis démographiques, le Moyen Nord suédois a besoin de retenir sa population féminine pour assurer son développement. Ce qui passe par l'égalité des chances.

Témoignage: Royaume-Uni

Témoignage: Espace alpin

INTERREG en action: Espagne/Maroc, France/Italie, CADSES, Nord

Territoires solidaires

Agenda territorial de l'UE et Charte de Leipzig sur la ville européenne durable.

REGIO & Réseaux

En ligne

7

12

13

15

16

17

18

23

24

25

26

27

28



Photos (pages): Commission européenne (3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 26, 27), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 15), Ministerul Finanțelor (5), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (7), Jämtlands län (8, 18, 22), Mütterzentrum Leipzig (10), GISA (12), GenderAlp! (24), Syvonne Nordström (19, 20, 21), Provincie West Vlaanderen (13, 15), e-NIVÓ (15), Land Salzburg (17), Glasgow City Council (23), Barrowfield Leather Co Ltd (23), Diputacion de Malaga (25), Regione Puglia (25), W.IN.NET (25), Interreg IIIA Alcotra (25).

Couverture: Au centre «HAFEN», pépinière d'entreprises féminines située à Berlin-Marzahn.

Ont également contribué à la rédaction de ce numéro:

Pierre Ergo, Jean-Luc Janot.

Editeur responsable: Thierry Daman, Commission européenne, DG Politique régionale.

Ce magazine est imprimé en allemand, anglais et français sur papier recyclé.

Le dossier thématique est disponible dans 19 langues de l'Union européenne sur le site

Internet: http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm

Les textes de cette publication n'ont pas de valeur légale.

Faire triompher l'égalité des genres

L'Union européenne a mis en place une approche globale pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Tel que le prévoit le Traité de la Communauté européenne, il s'agit avant tout d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité des genres à travers des mesures légales et politiques, y compris au niveau des financements européens. Autre fait important, la prise en compte de l'égalité est dans la droite ligne des objectifs que l'Europe s'est fixé en matière de croissance et d'emploi. Ces objectifs ont été réaffirmés dans la «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010» de la Commission européenne. Il s'agit notamment d'atteindre un taux d'emploi moyen de 60% pour les femmes; de promouvoir une approche du travail adaptée aux différents stades de la vie; de réduire les disparités d'emploi, de salaire et de protection sociale entre les femmes et les hommes; de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle; d'offrir des services de garde d'enfants à la fois faciles d'accès et abordables financièrement. Ces principes ont été renforcés en 2006, lorsque les Etats membres ont approuvé le «Pacte européen pour l'égalité des genres» dont l'objectif premier est de maximiser le potentiel productif de la main d'œuvre européenne et de relever les défis démographiques en favorisant un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle pour les femmes et les hommes. Nous avons déjà accompli des progrès dans cette direction mais il reste encore du chemin à parcourir.



La politique européenne de cohésion et ses instruments contribuent à la réussite de cette «prise en compte du genre». Depuis le milieu des années 1990 déjà, les règlements de cette politique exigent que les Etats membres et la Commission veillent à ce que l'égalité hommes-femmes et prise en compte du genre soient assurées à toutes les étapes de la mise en œuvre des politiques.

Je vous invite à prendre connaissance ici de quelques exemples en provenance de différentes régions européennes qui montrent comment la prise en compte du genre fonctionne dans la pratique. Les projets présentés dans ce numéro d'Inforegio Panorama ne sont qu'un bref aperçu d'une réalité beaucoup plus vaste qui s'est développée avec le temps. Ils mettent également en évidence l'évolution des idées et des méthodes et prouvent qu'aujourd'hui, plutôt que d'approches individuelles liées à des projets particuliers, c'est une approche régionale ou locale commune, conduite par les acteurs eux-mêmes, dont nous avons besoin. La politique de cohésion peut aussi mettre en contact les acteurs locaux au delà des frontières et les aider à partager expériences et idées nouvelles, comme le démontre très bien la sélection des projets transnationaux et interrégionaux soutenus par les initiatives INTERREG et EQUAL.

Pour la nouvelle période des programmes de cohésion 2007-2013 qui vient de débiter dans toutes les régions de l'Union, je souhaite tout le succès possible aux projets locaux, régionaux et européens qui soutiennent l'égalité entre les femmes et les hommes. J'espère que les acteurs du développement sauront utiliser au maximum les opportunités offertes par les programmes et faire triompher le principe de l'égalité des genres.

Danuta Hübner
Membre de la Commission européenne, responsable de la politique régionale

Quatrième Rapport sur la cohésion économique et sociale

De progrès en défis:
questions pour les régions

Des résultats tangibles et encourageants, mais aussi des défis nouveaux et redoutables, tels sont les deux signaux lancés par la Commission européenne, le 30 mai 2007, avec la présentation du Quatrième rapport sur la cohésion économique et sociale ⁽¹⁾. Ce document de plus de 200 pages livre une analyse détaillée de la situation et des tendances économiques, sociales et territoriales de l'Union des Vingt-sept et de ses 268 régions, recense les difficultés à affronter prochainement et fournit une première évaluation de la politique de cohésion pour la période 2000-2006 et des préparatifs des programmes 2007-2013. Il propose enfin aux divers acteurs du développement régional un ensemble de questions clés pour ouvrir le débat sur l'avenir de ce chantier politique majeur.



«La politique de cohésion a montré qu'elle pouvait s'adapter à des circonstances fluctuantes», a déclaré la commissaire à la Politique régionale, Danuta Hübner, en présentant le Quatrième Rapport. «Elle a permis de procéder à des investissements plus que nécessaires en faveur des infrastructures, des ressources humaines, de la modernisation et de la diversification des économies régionales et, aussi, de réorienter la combinaison des politiques d'investissement nationales

au profit des actions communautaires prioritaires». L'action des Fonds structurels et de cohésion, a-t-elle rappelé, consiste essentiellement à améliorer les possibilités qui s'offrent aux citoyens de l'UE, où qu'ils vivent, en réduisant les disparités entre régions, en valorisant les potentiels et en concentrant les ressources dans des investissements générateurs de croissance. Toutefois, «*Bien des problèmes vont se poser à l'Union durant la période à venir : le déclin démographique (...), qui fait déjà ressentir ses effets dans de nombreuses régions, des pressions économiques accrues de la part de concurrents mondiaux, une hausse des tarifs énergétiques, les changements climatiques et la polarisation sociale*», a souligné Mme. Hübner qui appelle à la coopération de toutes les régions et de l'ensemble des citoyens en faveur de la croissance et de l'emploi.

Vladimír Špidla, commissaire à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Égalité des chances, a notamment relevé que la politique de cohésion «*a contribué à réduire l'exclusion sociale et la pauvreté et à améliorer l'administration et la gouvernance, notamment au niveau régional ou local*», soulignant que, «*au vu des défis du progrès technique et de la mondialisation, il est particulièrement important de veiller à ce que les gens possèdent les compétences requises pour faire face au changement (...)*». La politique de cohésion joue un rôle majeur pour favoriser des politiques de l'emploi actives et souples, l'acquisition de connaissances tout au long de la vie ainsi que «des politiques de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, lesquelles occupent une place primordiale dans les efforts déployés par l'Union pour augmenter le nombre de femmes et d'hommes au travail.»

(1) Quatrième Rapport sur la cohésion économique et sociale: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/pdf/4cr_en.pdf

Présentation par Danuta Hübner du Quatrième Rapport sur la cohésion (transparent): http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/doc/4cr_fr.pps

(2) Communication de la Commission, COM/200/273 du 30 mai 2007: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/pdf/com_fr.pdf



■ Parc technologique de Hemeius-Bacau (Roumanie).

Valeur ajoutée

Dans la Communication⁽²⁾ qu'elle a publiée sur les enseignements du Quatrième Rapport, la Commission met en évidence un ensemble d'éléments qui confirment la «valeur ajoutée» de la politique de cohésion. En bref:

- Un impact vigoureux sur la convergence économique des États et régions à faible produit intérieur brut (PIB) par habitant – tendance qui devrait se poursuivre –, mais aussi des effets soutenus sur la croissance et l'emploi en dehors des «régions de la convergence»;
- Une contribution importante aux efforts de recherche et développement (R&D) et d'innovation, ainsi qu'un investissement très rentable dans les ressources humaines;
- Un effet de levier déterminant sur les capitaux publics et privés en soutien à l'investissement productif, ainsi qu'un rôle majeur dans l'amélioration de la qualité des investissements publics à travers la programmation à long terme autour de priorités cohérentes;
- L'émergence d'approches intégrées combinant différentes politiques sectorielles et suscitant des synergies, ainsi que le développement du partenariat comme facteur essentiel d'une bonne gouvernance.

Le Quatrième Rapport sur la cohésion (abondamment illustré de cartes, tableaux et graphiques) s'articule autour de quatre grands chapitres. Voici quelques-uns de ses principaux constats.

1. Situation et tendances économiques, sociales et territoriales dans les États membres et régions de l'Union des Vingt-sept

Les disparités en matière de revenus et d'emplois se sont atténuées ces dix dernières années. D'importants écarts subsistent toutefois entre les régions les moins favorisées et les autres, et leur comblement exigera un effort de longue haleine. Ainsi, en 2004, pour deux groupes de régions représentant chacun 10% de la population de l'UE, le produit national brut (PNB) par habitant des régions les plus avancées était près de 5 fois plus élevé que celui des régions les plus pauvres. En 2000, il était 6 fois plus élevé. Toujours en 2004, environ 75 millions de personnes (16% de la population de l'UE) étaient menacées de pauvreté. Par ailleurs, entre 1995 et 2004, la productivité a connu une forte croissance dans les régions des nouveaux États membres, tandis qu'elle a diminué dans 29 régions notamment françaises, italiennes et espagnoles.



■ Métro de Bilbao (Espagne).

2. Effets de la politique de cohésion

Les programmes de cohésion européens ont directement aidé à promouvoir l'emploi et la convergence régionaux. Ainsi, entre 2000 et 2006, ils ont contribué à une augmentation de 2,8% et 2% des PIB de la Grèce et du Portugal. Les estimations provisoires laissent prévoir, de 2000 à 2013 (2004-2013 pour les nouveaux États membres), des hausses d'environ 9% en République tchèque et Lettonie, 8,5% en Lituanie et Estonie, 7,5% en Roumanie, 6% en Bulgarie et Slovaquie, 5,5% en Pologne, 3,5% en Grèce et 3,1% au Portugal.

La politique de cohésion aide aussi à combattre l'exclusion sociale et la pauvreté en cofinçant chaque année la formation de 9 millions de personnes – dont plus de la moitié de femmes –, leur assurant ainsi de meilleures conditions d'emploi et des revenus plus élevés. En termes d'emploi, plus de 450 000 postes bruts ont été créés dans six pays entre 2000 et 2005, absorbant les deux tiers du budget de l'objectif 2 des Fonds structurels (régions en reconversion économique et sociale) pour cette période. D'après les estimations, environ 1,4 million d'emplois supplémentaires seront créés dans les régions de l'objectif Convergence pendant la période 2007-2013. Il faut cependant relever que, pour atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne, un total de près de 24 millions d'emplois devront être créés à l'échelle de l'UE, dont plus du tiers dans 30 régions situées notamment en Pologne, Espagne, Roumanie et dans le sud de l'Italie.

Le rapport indique qu'une grande partie des investissements nécessaires dans les régions défavorisées sont réalisés avec le soutien des Fonds structurels et de cohésion. C'est ainsi qu'entre 2000 et 2005, dans les quatre pays alors bénéficiaires du Fonds de cohésion, les investissements publics ont été environ 25% plus élevés que s'il n'y avait pas eu la politique de cohésion.

3. Politiques nationales et cohésion

Globalement, ces dernières années, les investissements publics sont allés en diminuant, à mesure que les budgets se ressentaient du vieillissement de la population (réforme des retraites, éducation et santé plus coûteuses) et d'une réforme économique dans le sens d'un assainissement des finances publiques. Ainsi, en 1993, les investissements publics représentaient 2,9% du PIB; douze ans plus tard ils étaient descendus à 2,4%. Dans le même temps, on assiste à une décentralisation lente mais régulière des pouvoirs de décision et de gestion de ces investissements en direction des autorités régionales et locales. Entre 2000 et 2005, les dépenses publiques engagées à ces niveaux ont connu un taux d'augmentation annuelle de 3,6%.



Tunnel pour l'adduction d'eau potable à Valence (Espagne).

Quatrième Forum sur la cohésion: questions pour le débat

Le Quatrième Forum sur la cohésion économique et sociale, les 27 et 28 septembre 2007 à Bruxelles, marquera le lancement officiel d'une vaste consultation publique sur l'avenir de la politique de cohésion. Responsables de niveau européen ou représentants nationaux, régionaux et locaux venus des 27 États membres et des pays candidats, quelque 800 personnes amorceront le débat qui s'articulera autour de trois séries de questions clés énoncées dans le Quatrième Rapport.

1. Quelles leçons peut-on tirer de l'expérience de la préparation des programmes 2007-2013 ? Dans ce contexte et à la lumière de l'analyse de ce rapport, dans quelle mesure la politique de cohésion s'adapte-elle aux nouveaux défis auxquels les régions européennes sont confrontées ?
 - 1.1. Comment les régions pourraient-elles réagir aux pressions exercées par des concurrents dynamiques dans des secteurs faiblement ou moyennement techniques ?
 - 1.2. Étant donné les grandes différences dans les taux de natalité et de mortalité, et des flux migratoires au niveau régional, quel serait le rôle de la politique de cohésion pour répondre au changement démographique ?
 - 1.3. Est-ce que les changements climatiques posent un défi à la politique de cohésion ?
2. Dans ce nouveau contexte, comment la politique de cohésion peut-elle développer davantage une approche intégrée et plus flexible du développement/de la croissance et de la création d'emplois ?
 - 2.1. Comment la politique de cohésion pourrait-elle promouvoir davantage un développement harmonieux, équilibré et soutenable en tenant compte de la diversité des territoires à l'intérieur de l'UE, comme les régions, les îles et les zones rurales et côtières, mais aussi les villes les plus défavorisées, les régions industrielles en

4. Politiques communautaires et cohésion

Les différentes politiques communautaires (R&D et innovation, agriculture, concurrence et aides d'État) peuvent accroître l'efficacité de la politique de cohésion en prenant explicitement en considération les conditions économiques, sociales, territoriales, etc. Le Quatrième Rapport montre que cela est de plus en plus fréquent mais qu'il reste des synergies à exploiter. La politique de cohésion, quant à elle, aide à orienter les investissements en faveur de la R&D, de l'innovation et des technologies de l'information: la part des dépenses consacrées à ces secteurs dans les programmes de cohésion a plus que doublé entre les périodes 2000-2006 et 2007-2013.

déclin, d'autres régions aux spécificités géographiques particulières ?

- 2.2. Quelles incidences les défis identifiés par ce rapport ont-ils sur les éléments clés de la cohésion sociale tels que l'inclusion, l'intégration, les opportunités pour tous ? De nouveaux efforts sont-ils nécessaires pour anticiper et contrer ces effets ?
- 2.3. Quelles sont les futures qualifications clés essentielles à nos citoyens pour faire face aux nouveaux enjeux ?
- 2.4. Quelles sont les compétences indispensables à développer au niveau régional pour rendre les régions globalement compétitives ?
3. Sur base des réponses aux questions qui précèdent, comment peut-on évaluer le système de gestion de la politique pour la période 2007-2013 ?
 - 3.1. Étant donné la nécessité d'une gestion efficace des programmes de la politique de cohésion, quelle serait la répartition optimale des responsabilités entre les niveaux communautaire, national et régional dans un système de gouvernance à plusieurs niveaux ?
 - 3.2. Comment la politique de cohésion peut-elle soutenir plus efficacement les politiques publiques dans les États membres et les régions ? Par quels mécanismes de mise en oeuvre la politique pourrait-elle gagner en efficacité et en simplicité ?
 - 3.3. Comment pouvons-nous davantage renforcer la relation entre la politique de cohésion et d'autres politiques nationales et communautaires pour obtenir de meilleures synergies et complémentarités ?
 - 3.4. Quelles sont les nouvelles possibilités de coopération entre les régions, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE ?

Donnez votre avis sur le site: http://ec.europa.eu/regional_policy, une consultation est ouverte jusqu'à fin janvier 2008

Égalité des genres et Fonds structurels

L'égalité hommes-femmes, un «plus» pour la cohésion

Par Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

En encourageant la prise en compte du genre dans les projets et en finançant des actions spécifiques dans ce domaine, les Fonds structurels contribuent à généraliser l'égalité hommes-femmes.



Réunion de travail à l'Agence nationale de développement de Hongrie.

On croit souvent que l'égalité des genres est un enjeu qui a perdu de son importance dans le développement régional car les femmes sont désormais très présentes dans la vie publique et sur le marché de l'emploi. Or, l'inégalité des genres persiste : stéréotypes sexistes, écart salarial entre les sexes et ségrégation professionnelle restent des problèmes bien réels, surtout dans les domaines clés de la stratégie de Lisbonne tels que l'emploi, l'éducation, la recherche et l'innovation ainsi que la croissance des entreprises.

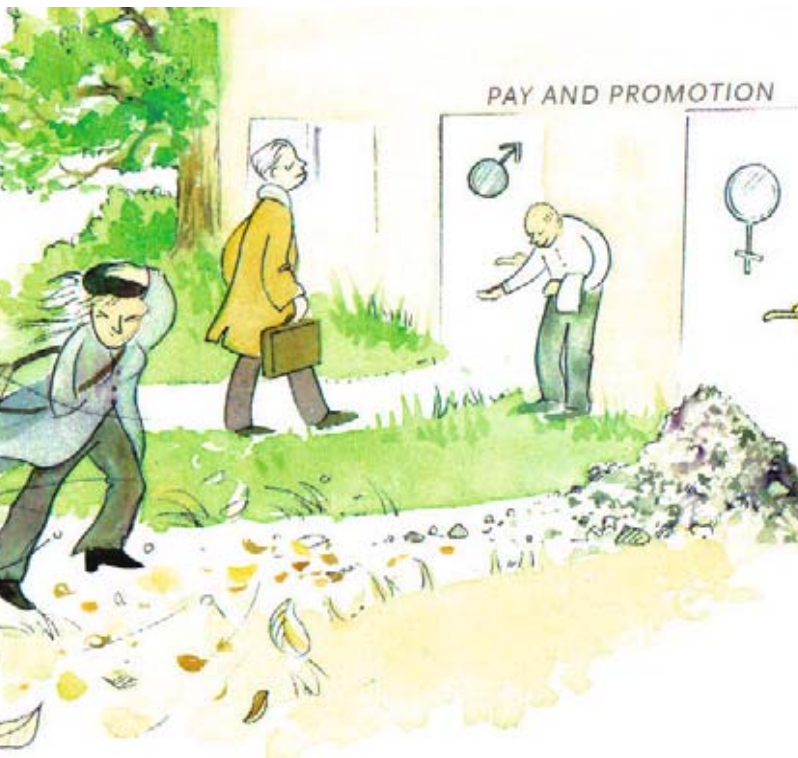
L'intégration de la dimension de genre exige un changement radical de mentalité. Il s'agit de comprendre que le genre est une variable essentielle de la conception, de la mise en œuvre et des résultats des politiques publiques. L'intégration de la dimension de genre étant souvent mal comprise, on court le

risque qu'elle devienne purement symbolique, que l'égalité hommes-femmes devienne l'affaire de tout le monde – c'est-à-dire de personne – et qu'un engagement public formel en faveur de l'égalité des sexes ne se concrétise guère en actes. Le défi consiste à mettre en pratique les concepts de l'intégration. La double approche des Fonds structurels qui, tout en finançant des actions spécifiques, encourage l'intégration de l'égalité dans tous les projets subventionnés, peut contribuer à éviter une marginalisation de l'égalité hommes-femmes.

La dimension de genre est un élément clé de la stratégie européenne pour l'emploi et des programmes des Fonds structurels européens. Ceux-ci jouent un rôle majeur dans nombre des domaines prioritaires mentionnés par la Commission européenne dans sa «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes», publiée en 2006.

(1) Responsable Recherche & Politique, ESEP Ltd (Programmes Lowlands & Uplands Scotland, Ecosse).

Cette Feuille de route vise à «atteindre les objectifs d'emploi de Lisbonne et à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes». Les projets des Fonds structurels permettent de proposer des formations pour lutter contre la ségrégation professionnelle, de mettre en place des structures d'aide en matière de garde d'enfants et de prise en charge de personnes dépendantes, tout en encourageant les créations d'entreprises dans des secteurs professionnels où l'un ou l'autre genre est sous-représenté.



Le Fonds social européen (FSE) a financé des projets qui s'attaquent directement à l'écart salarial: on peut citer le partenariat de développement «Close the Gap» (Comblent le fossé), financé dans le cadre du programme d'initiative communautaire EQUAL, qui associe employeurs, travailleurs et syndicats dans la lutte contre l'écart salarial en Écosse. Il se trouve que ce projet a maintenant été généralisé.

Les projets du FSE et du FEDER visent à résoudre le déséquilibre hommes-femmes dans des domaines tels que les technologies d'information et de communication (TIC), les sciences et les techniques. À cette fin, ils proposent des conseils en orientation professionnelle et une organisation des carrières, collaborent avec les services d'information et d'orientation des écoles et des quartiers, et offrent des formations ciblant des professions et secteurs non traditionnels en termes de genre.

Une Feuille de route européenne 2006-2010 pour l'égalité des genres

Adoptée par la Commission le 1er mars 2006, la «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes»⁽¹⁾ établit six priorités pour la période 2006-2010:

- 1) Une égale indépendance économique pour les femmes et les hommes. Cela inclut la réalisation des objectifs de Lisbonne pour l'emploi, l'élimination des écarts de rémunération, le soutien à l'entrepreneuriat féminin.
- 2) La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.
- 3) Une représentation égale dans les instances de décision.
- 4) L'éradication de toutes les formes de violence liée au sexe.
- 5) L'élimination des stéréotypes sexistes.
- 6) La promotion de l'égalité des genres dans les politiques externes et de développement.

La poursuite de ces priorités passe par une meilleure gouvernance. S'inspirant de l'expérience de la Stratégie-cadre communautaire 2001-2005 pour l'égalité des genres⁽²⁾, la Feuille de route maintient la double approche consistant d'une part à intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques de l'UE, et d'autre part à mettre en oeuvre des mesures spécifiques.

La contribution des Fonds structurels à l'application de la Feuille de route – en particulier pour les priorités 1), 2), 3) et 5) – peut s'effectuer sous ces deux aspects. Elle s'exprime aussi en termes de méthode, par la prise en compte de l'égalité des genres dans la préparation et la mise en oeuvre des programmes, les critères de sélection des projets, les indicateurs de suivi et l'évaluation, etc. La Commission et les États membres veilleront à favoriser l'égalité des genres dans les interventions des Fonds structurels 2007-2013, y compris en lui allouant des ressources appropriées.

(1) COM(2006) 92 final
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf

(2) COM(2000) 335
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/-com/2000/com2000_0335fr02.pdf

Un Pacte européen pour l'égalité des genres

A la suite de l'adoption par la Commission de la Feuille de route pour l'égalité des genres, le Conseil européen a adopté le 24 mars 2006 le «Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes»⁽¹⁾ qui encourage les États membres et l'Union à mettre en oeuvre, dans le cadre de la stratégie pour la croissance et l'emploi, une série de mesures liées à la nécessité de:

- Contribuer à réaliser pleinement les ambitions de l'UE définies dans le Traité en matière d'égalité des genres;
- Comblar les écarts entre hommes et femmes en termes d'emploi et de protection sociale, en contribuant ainsi à tirer pleinement parti du potentiel productif de la main-d'œuvre européenne, et
- Contribuer à répondre aux défis démographiques en promouvant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

(1) Annexe II des Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Bruxelles, 23-24 mars 2006:
http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Répondre à des besoins différenciés

La Feuille de route souligne en outre le faible taux de femmes parmi les chefs d'entreprise. À cet égard, il faut que les différences de besoins entre les femmes qui créent des entreprises et leurs homologues masculins soient prises en considération dans les projets qui soutiennent le démarrage et la croissance des entreprises: les femmes auront peut-être besoin d'un capital de démarrage, de sorte que des systèmes de subventions ou de prêts relevant du «micro-crédit» seront peut-être plus appropriés; elles préféreront parfois un soutien et des cours du soir ou de week-end, afin de pouvoir concilier leurs responsabilités familiales et un travail à temps partiel.



Maison de haute couture à Frederikshavn (Danemark).

La Feuille de route reconnaît la dimension de genre en matière de santé et de lutte contre la pauvreté. Les programmes des Fonds structurels peuvent largement contribuer à encourager des activités de développement régional qui tiennent compte des besoins des femmes et des hommes, en sensibilisant à l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre des stratégies de développement durable, de développement économique local et de revitalisation. On sait que la majorité des allocataires sociaux sont des femmes et que les familles monoparentales et les retraités isolés sont particulièrement vulnérables à la pauvreté. Réflétant mieux la nécessité de concilier vie professionnelle, vie privée et familiale, de nombreux projets proposent maintenant un appui et des horaires flexibles pour la formation, fournissant directement des infrastructures de garde d'enfants et de prise en charge des personnes dépendantes ou facilitant l'accès à de telles infrastructures.



Cours de langues pour immigrés à Vienne (Autriche).

Les taux d'emploi sont en général plus faibles parmi les minorités ethniques et les personnes handicapées, en particulier parmi les femmes. Femmes et hommes souffrent aussi de discriminations liées à leur âge et à leur orientation sexuelle. Les Fonds structurels nous donnent la possibilité de soutenir des actions spécifiques pour relever les défis des désavantages multiples et de voir comment et dans quelles circonstances ces situations sont liées à la problématique du genre.

"Intégration de la dimension de genre": les origines d'un concept à vocation mondiale

C'est en 1985, à Nairobi, lors de la troisième Conférence mondiale sur les femmes organisée par l'ONU, qu'a été mentionnée pour la première fois l'«*intégration de la dimension de genre*», au cours d'un débat sur le statut des femmes et leur rôle dans le développement. Le concept a été repris dix ans plus tard dans la Plate-forme d'action établie à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Pékin, 1995).

En 1998, le Conseil de l'Europe en donnait la définition suivante: «*L'intégration de la dimension de genre consiste dans la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.*»⁽¹⁾

La Commission européenne, qui avait amorcé ses travaux sur l'intégration de la dimension de genre dès le début des années 90, n'a cessé de rendre plus cohérente son approche de ce concept⁽²⁾ dans la foulée de la Conférence de Pékin sur les femmes.

(1) Rapport du Conseil de l'Europe (EG-S-MS(98)2).

(2) Pour plus d'informations: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



Les programmes des Fonds structurels, vecteurs d'égalité

Notre travail dans le cadre des Programmes de la période 2000-2006 a révélé que les Fonds structurels peuvent être un moteur majeur d'intégration de l'égalité hommes-femmes. En Écosse, nous travaillons à l'élaboration d'une approche systématique de cette intégration, articulée autour de plusieurs axes: représentation hommes-femmes équilibrée au sein des comités et groupes de travail des programmes; sensibilisation, accompagnement et mise à disposition de «boîtes à outils»; repérage et diffusion d'exemples de bonnes pratiques; encouragement à transférer expériences et savoir-faire de projet à projet.

L'approche partenariale joue un rôle clé dans l'intégration: elle rassemble des organisations et des individus rompus à la collecte de données utiles, à la sensibilisation des populations locales et à la compréhension des besoins des femmes et des hommes ainsi que des obstacles rencontrés dans l'accès aux opportunités. L'intégration doit «avoir du sens» pour les acteurs du développement régional. Les porteurs de projet ont besoin de disposer de données solides pour prouver la nécessité et la pertinence de l'intégration de la dimension de genre et les avantages tangibles qui peuvent en découler pour les organisations et les projets.



Dans une crèche de Leipzig (Allemagne).

L'approche adoptée par les programmes des Fonds structurels a montré que l'intégration de la dimension de genre implique la prise en compte des différences de besoins entre les femmes et les hommes. Plusieurs projets se sont attaqués à la ségrégation professionnelle et donc à l'écart salarial entre les genres. Si la majorité des projets d'action positive se concentrent sur la formation des femmes à des emplois de plus haut niveau, mieux rémunérés, dans des secteurs en croissance tels que les TIC, les sciences, l'ingénierie et la technologie, des projets du FSE ont aussi formé des hommes à des fonctions où ceux-ci sont sous-représentés, ce qui contribue à battre en brèche les stéréotypes sexistes concernant les femmes et les hommes. En Écosse, seuls 4% des travailleurs du secteur de la petite enfance sont des hommes alors qu'une étude a révélé que 27% des hommes envisageraient de travailler dans cette filière. Les porteurs de projets formant des hommes à des fonctions dans les secteurs de la petite enfance ou de l'aide sociale ont constaté, au cours de leurs campagnes de recrutement et dans les réactions aux publicités qu'ils avaient diffusées à la radio et dans les journaux, que beaucoup d'hommes étaient intéressés par ces professions.

Ouverture en vue à Vilnius d'un Institut européen pour l'égalité des genres

A la suite du soutien exprimé par le Conseil européen des 17-18 juin 2004, la Commission a annoncé le 8 mars 2005 la mise sur pied d'un Institut européen pour l'égalité des genres et a présenté à cette fin un projet de règlement⁽¹⁾ qui fait actuellement l'objet d'un débat interinstitutionnel. Sur décision du Conseil Emploi et Affaires sociales du 1er décembre 2006, le nouvel Institut aura son siège à Vilnius, capitale de la Lituanie.

Quel sera son rôle ? Selon l'étude de faisabilité de la Commission⁽²⁾, un tel Institut aura un rôle évident à jouer pour remplir certaines tâches non prises en charge par les organismes ou les mécanismes institutionnels existants, en termes notamment de coordination, de centralisation et de diffusion d'informations, de sensibilisation, de mise à disposition d'outils, sans qu'il y ait de double emploi. Le Lobby européen des femmes (LEF) demande que l'Institut dispose des missions et moyens adéquats pour exercer ce rôle et assister les institutions européennes et les Etats membres dans le contexte d'une stratégie-cadre européenne pour l'égalité des genres.

(1) COM(2005) 81 final:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf

(2) Available for downloading from: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html

Annexe E gives the list of bodies and organisations concerned. See also the study drawn up for the European Parliament:

<http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>



Recherche sur l'alimentation des poissons en Laponie suédoise.

Il est essentiel de favoriser une prise de conscience de la problématique de l'égalité des genres à toutes les étapes de la planification stratégique concernant l'emploi et la croissance des entreprises, tout en sensibilisant aux effets des discriminations directes et indirectes (et aux solutions possibles). Les causes des inégalités hommes-femmes sont multiples mais les programmes des Fonds structurels sont à même de s'attaquer aux multiples formes que peuvent prendre ces inégalités. L'intégration de la dimension de genre exige un investissement en temps, en ressources et en mobilisation. Il est indispensable de faire cet investissement si on veut éviter l'adoption de politiques et de pratiques qui reproduisent les discriminations et exacerbent les inégalités existantes.

Discriminations directes et indirectes

L'égalité hommes-femmes n'est pas une problématique réservée aux projets financés par le FSE. Notre expérience du partage de bonnes pratiques nous a permis de constater dans les projets du FEDER une compréhension plus approfondie de la façon de résoudre les inégalités en matière de travail indépendant. Nous encourageons les promoteurs à analyser le cycle de vie de leur projet afin d'identifier les opportunités d'intégration de la dimension de genre à tous les stades de la démarche, depuis la conception et la consultation jusqu'à l'évaluation et la solution des problèmes de discrimination directe et indirecte. Les porteurs de projet évaluent si les femmes et les hommes utilisent leurs services de la même manière et ils abordent des facteurs de discrimination indirecte, telles que la disponibilité de structures de garde d'enfants ou de transports publics (les femmes ont moins accès aux voitures particulières), la sécurité et l'éclairage, les horaires ou encore les services d'aide aux entreprises et à la création d'entreprises. Des images positives des femmes et des hommes, associées à un discours plus inclusif, sont utilisées dans la publicité et la promotion des projets.

Des pistes d'action pour réduire l'écart de rémunération entre les genres

Le 18 juillet 2007, la Commission européenne a adopté une Communication⁽¹⁾ sur des pistes d'actions pour combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, indique le document, gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes dans l'UE et rien n'indique que ce taux tende à se réduire significativement. L'écart de rémunération mesure la différence relative des rémunérations horaires brutes moyennes des femmes et des hommes pour l'ensemble de l'économie. Il reflète en effet les nombreuses autres discriminations et inégalités qui, de fait, affectent principalement les femmes dans leur participation au marché du travail.

(1) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_fr.html

Rapport d'experts «The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses» http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Rapport d'experts «Legal aspects of the gender pay gap»

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Saxe-Anhalt (Allemagne)

«La prise en compte de l'égalité dans le concret: l'Institut du Genre de Saxe-Anhalt»

Thomas Claus, Directeur du Département Recherche et Information,
Gender Institut Sachsen-Anhalt



Depuis la prise en compte de l'égalité des genres dans les règlements des Fonds européens 2000-2006, il existe pour la première fois une politique d'égalité des chances hommes-femmes cohérente et obligatoire pour tous les Etats membres. Mais la mise en œuvre d'une telle stratégie nécessite des structures efficaces et c'est dans ce contexte qu'a été créé, au début de l'année 2001, l'Institut du Genre de Saxe-Anhalt (GISA), le tout premier centre de compétences en «gender mainstreaming» installé en Allemagne.

La mission du GISA est de favoriser des relations hommes-femmes harmonieuses dans tous les domaines et à tous les niveaux de la vie en société. Pour ce faire, l'institut finance de la recherche appliquée dans le domaine du genre, des formations, des actions de conseil et d'accompagnement visant à faciliter l'intégration du genre. Parmi ses activités, on peut citer: le signalement, l'examen et l'appréciation des cas de discrimination sexuelle; l'acquisition de compétences en égalité des genres dans la vie courante; la réalisation d'actions adaptées à différents contextes, qu'ils soient régionaux, nationaux ou européen. La collaboration étroite entre ces deux piliers de l'institut que sont les départements «Recherche et Information» (dirigé par un homme) et «Conseil et Formation» (dirigé par une femme) permet de mettre rapidement en pratique les résultats des études scientifiques.

Le GISA tient beaucoup à ce que son action ait des effets concrets. Il publie ainsi régulièrement, pour le compte du gouvernement régional de Saxe-Anhalt, un «Rapport sur le genre» présentant toutes sortes d'informations et de données chiffrées sur les relations hommes-femmes, ainsi que les résultats des recherches les plus récentes pouvant inspirer les intervenants politiques, économiques et administratifs. L'institut a également mis au point un certain nombre d'outils et de méthodes pratiques de plus en plus demandées et utilisées pour l'intégration du genre. Il s'agit notamment d'un système d'information sur le genre, le premier de ce type en Allemagne. Le site web www.g-i-s-a.de contient ainsi plusieurs bases de données sur les conditions de vie des femmes et des hommes. Il donne accès aux études réalisées et à une littérature de référence (nombreux guides, dossiers techniques, rapports, etc.) et comporte un répertoire d'experts sur les questions de genre.

Tous ces éléments ont valu au GISA en 2005 d'être reconnu «modèle européen de bonnes pratiques» par la commissaire à la politique régionale, Danuta Hübner.

Pour mener à bien ses activités, le GISA peut ainsi compter sur un réseau européen d'experts féminins et masculins. L'éventail des coopérations transnationales dans lesquelles l'institut est impliqué va de recherches paneuropéennes sur des thèmes comme «Promouvoir la création d'entreprise au féminin» ou «Concilier famille et travail» à la prestation de services de consultance auprès du gouvernement estonien pour mettre en œuvre l'approche par le genre.

Même si on observe de nombreuses mesures et avancées en faveur de l'égalité hommes-femmes en Europe, la situation est encore loin d'être satisfaisante. Il ne faut pas sous-estimer la persistance des résistances, qui complique voire entrave la longue marche vers l'égalité. D'où l'absolue nécessité de mobiliser toutes les forces «égalitaristes» d'Europe. A cet égard, le GISA souhaite poursuivre son travail en réseau européen et mettre son expérience et son savoir-faire à la disposition des autres pays, notamment des nouveaux États membres, qui souhaitent mettre en œuvre l'approche par le genre.

Pour en savoir plus: <http://www.g-i-s-a.de>



Une délégation du Pakistan est reçue à l'Institut.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Pas à pas vers l'égalité des genres

D'une période à l'autre de programmation des Fonds structurels, le chemin est long qui mène à l'égalité effective entre les hommes et les femmes.

La dimension de genre n'est pas une idée neuve dans la politique de cohésion. L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail comptait déjà parmi les objectifs des Fonds structurels pour la période 1994-1999. Au cours de celle-ci, cependant, les Fonds avaient principalement soutenu des actions spécifiques en faveur des femmes, qui, pour importantes qu'elles soient, ne peuvent remédier aux inégalités structurelles. En outre, la dimension de genre était vue comme relevant essentiellement du FSE. L'expérience et l'évaluation ont conduit à la prendre en compte de manière plus générale dans les documents méthodologiques couvrant la période de programmation 2000-2006 des Fonds structurels.

Une Communication de la Commission

En vue de l'évaluation à mi-parcours (2003) de cette période, la Commission a publié en décembre 2002 une Communication⁽¹⁾ qui présente l'inventaire des progrès réalisés ainsi qu'un choix de bonnes pratiques, tout en identifiant les obstacles à la mise en oeuvre de la «double approche» (c'est-à-dire la combinaison de mesures spécifiques en faveur des femmes et de l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques). Dans ses conclusions, la Commission formule une série de recommandations que voici résumées:

- Les actions spécifiques étant essentielles dans un premier temps, il importe que des financements leur soient consacrés de manière visible et que les Etats membres établissent des incitations à cet égard, notamment au niveau des critères de sélection des projets.
- Dans les Etats qui ont mis davantage l'accent sur l'intégration de la dimension de genre, l'effort de financement réel peut être difficile à apprécier. Ils sont donc invités à présenter les comptes de manière claire, notamment en distinguant le financement des actions spécifiques et les programmes contribuant de façon plus générale à l'égalité des genres.
- Les Etats membres sont invités à recourir à l'expertise en matière d'égalité hommes-femmes, à assurer la représentation des organismes compétents au sein des comités de suivi des programmes et à instaurer des mesures de sensibilisation et de formation.
- L'évaluation ex-ante (via des statistiques ventilées par sexe) et l'évaluation d'impact (à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs clairs) doivent se voir accorder toute leur importance.
- Chaque Etat membre est invité à désigner un représentant



de haut niveau qui coordonne la stratégie nationale en faveur de l'égalité hommes-femmes et participe à un groupe de haut niveau à l'échelle de l'UE.

A long terme, la Communication met en avant trois éléments: la poursuite de la «double approche», qui a prouvé son efficacité; l'importance de la société de la connaissance et donc d'un effort accru pour l'inclusion des femmes dans les secteurs des TIC et de la R&D; le rôle des Fonds structurels en faveur des femmes dans les nouveaux Etats membres, où elles sont exposées aux effets négatifs de la restructuration économique.

Une étude du Parlement européen

De son côté, le Parlement européen a tout récemment publié les résultats d'une étude⁽²⁾ portant sur la programmation 2000-2006, avec une attention particulière pour le FEDER et le Fonds de cohésion, afin d'en tirer les enseignements pour 2007-2013. Globalement, il en découle que le bilan est le meilleur en amont du processus politique (analyse du contexte, définition de la stratégie) plutôt qu'en aval, dans les mécanismes de mise en oeuvre. Si beaucoup a été accompli pour la reconnaissance de la dimension de genre, beaucoup reste à faire pour aboutir à des effets pratiques et tangibles.

2007-2013: l'égalité des genres dans les nouveaux règlements...

Les extraits qui suivent rassemblent les dispositions établies en matière d'égalité des genres dans les nouveaux règlements des Fonds structurels et de cohésion⁽³⁾ pour la période 2007-2013.

Dans le règlement général sur les Fonds structurels et de cohésion:

(1) Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, «Mise en oeuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de programmation des Fonds structurels 2000-2006», COM(2002) 748 final: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) «L'intégration de la dimension de genre dans l'utilisation des Fonds structurels», IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22 juillet 2007. Disponible prochainement sur le site: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

(3) Les nouveaux règlements sont disponibles sur le site: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_fr.htm

Article 11: Partenariat

Art. 11(1): (...) Chaque État membre organise, au besoin et conformément aux règles et pratiques nationales en vigueur, un partenariat avec les autorités et les organismes tels que: (...) c) tout autre organisme approprié représentant la société civile, (...) des organisations non gouvernementales et les organismes chargés de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'État membre désigne les partenaires les plus représentatifs aux niveaux national, régional, local et dans les domaines économique, social, environnemental ou autre (...), conformément aux règles et pratiques nationales, en tenant compte de la nécessité de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (...).

Art. 11(2): (...) Le partenariat porte sur l'élaboration, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des programmes opérationnels. Les États membres associent, au besoin, chacun des partenaires concernés, et notamment les régions, aux différentes étapes de la programmation dans le respect du délai fixé pour chacune d'elles.

Article 16: Égalité entre les hommes et les femmes et non-discrimination

Les États membres et la Commission veillent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration du principe d'égalité des chances en ce domaine lors des différentes étapes de la mise en oeuvre des Fonds. Les États membres et la Commission prennent les mesures appropriées pour prévenir toute discrimination fondée sur le sexe (...) lors des différentes étapes de la mise en oeuvre des Fonds et notamment dans l'accès aux Fonds.

Article 66: Modalités de suivi

Art. 66(2): (...) Lorsque la nature de l'intervention s'y prête, les statistiques sont ventilées par sexe et par classe de taille des entreprises bénéficiaires.

Dans le règlement du Fonds européen de développement régional:

Article 6: Coopération territoriale européenne

Art. 6(1): (...) Le FEDER peut en outre contribuer à encourager (...) l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances (...).

Dans le règlement du Fonds social européen:

Article 3: Champ d'application de l'intervention

Art. 3(1): Dans le cadre des objectifs «convergence» et «compétitivité régionale et emploi», le FSE soutient (...):

Art. 3(1)(b)(iii): l'intégration et des actions spécifiques pour améliorer l'accès à l'emploi et accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi, pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail, notamment en s'attaquant aux causes, directes et indirectes, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Art. 3(2): Dans le cadre de l'objectif «convergence», le FSE soutient (...):

Art. 3(2)(a)(ii): la participation accrue à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, y compris par des actions visant à réduire (...) la ségrégation des personnes fondée sur le sexe (...).

Article 4: Conformité et concentration de l'aide

Art. 4(5): Les évaluations réalisées en rapport avec l'action du FSE portent également sur la contribution des actions soutenues par le FSE à (...) la réalisation des objectifs communautaires dans les domaines de l'inclusion sociale, de la non-discrimination, de l'égalité entre les hommes et les femmes (...).

Article 5: Bonne gouvernance et partenariat

Art. 5(4): L'autorité de gestion de chaque programme opérationnel encourage la participation adéquate des organisations non gouvernementales et leur accès aux activités financées, notamment dans les domaines de l'inclusion sociale, de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité des chances.

Article 6: Égalité entre les hommes et les femmes et égalité des chances

Les États membres veillent à ce que les programmes opérationnels comprennent une description de la façon dont l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances sont encouragées dans l'élaboration, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des programmes opérationnels. Les États membres encouragent une participation équilibrée des femmes et des hommes à la gestion et à l'exécution des programmes opérationnels aux niveaux local, régional et national, selon les besoins.

Article 10: Rapports

Le rapport annuel et le rapport final d'exécution (...) contiennent, le cas échéant, une synthèse de la mise en oeuvre: a) de l'intégration de la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de toute action spécifique en la matière (...).

...et dans les Orientations stratégiques communautaires pour la cohésion

Adoptées en octobre 2006 par le Conseil, les Orientations stratégiques communautaires (OSC) pour la cohésion⁽⁴⁾ énoncent les principes et priorités politiques de l'UE pour 2007-2013 et suggèrent les moyens à mettre en oeuvre. Les États membres se sont appuyés sur ces orientations pour établir leurs Cadres stratégiques de référence nationaux (CRSN) et pour élaborer les quelque 450 Programmes opérationnels qui doivent être adoptés courant 2007 par la Commission. En termes d'égalité des genres, les OSC fixent en particulier aux États membres l'objectif d'**accroître de 60% d'ici à 2010** le taux d'insertion des femmes dans le marché du travail. Le principe d'égalité des genres est intégré dans les OSC à deux niveaux:

- Dans les «principes intersectoriels» suivant lesquels les programmes doivent s'inscrire dans l'Agenda de Lisbonne: «(...) les États membres et régions devraient poursuivre l'objectif d'égalité entre hommes et femmes à toutes les étapes de la préparation et de la mise en oeuvre des programmes et projets», que ce soit au travers d'actions spécifiques ou «en tenant soigneusement compte» des effets que les autres projets peuvent avoir dans ce domaine. Ils devraient en outre «prévenir toute discrimination fondée sur le genre, (...) au cours des différentes phases de la mise en oeuvre des Fonds.»
- Dans une série de mesures détaillées visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin, à renforcer la participation des femmes à l'emploi sans discrimination d'aucune sorte, à concilier vie professionnelle et vie privée, à faciliter l'accès aux services de garde d'enfant, etc., contribuant ainsi à mettre en oeuvre le Pacte européen sur l'égalité des genres.

(4) http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/index_fr.htm

ESTONIE

Garde d'enfants pour femmes actives



Coût total: 216 640 EUR
Contribution UE: 154 356 EUR

«L'Estonie est bien connue pour son taux élevé de femmes exerçant un emploi à temps plein. Mais alors que 80% des femmes souhaitent concilier vie professionnelle et vie familiale, moins de la moitié des enfants de un à quatre ans trouvent une place en maternelle. 48% des communes ont ainsi dû établir des listes d'attente pour l'accueil en garderie. Lancé par 30 aspirantes puéricultrices, ce projet pilote «Enfants aux petits soins, mamans au travail» visait à résoudre ce problème en créant des structures de garde de jour à travers le pays. A présent bien établie, la formule est reconnue depuis cette année par la Sécurité sociale et ce sont plus de 200 gardiennes d'enfants, en plus des initiatrices du projet, qui sont désormais diplômées et disponibles pour aider les parents de jeunes enfants à retourner sur le marché du travail.»

Erika Vahtmäe, responsable du projet, Ministère de la Population et des Affaires ethniques d'Estonie
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

HONGRIE

Réseau de femmes entrepreneurs



Coût total: 61 200 EUR
Contribution UE: 61 200 EUR

"L'insertion professionnelle des femmes de milieu défavorisé est un problème difficile à résoudre. L'Association hongroise des entreprises informatiques non marchandes a reçu une subvention européenne pour organiser dans cinq villes du pays des formations en informatique, gestion et comptabilité destinées à 120 femmes entrepreneurs dont de nombreuses débutantes. Le projet "e-NIVÓ – réseau coopératif réel et virtuel de femmes entrepreneurs" visait à soutenir ces femmes en les aidant à surmonter les handicaps et préjugés dont elles sont victimes ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent dans leur parcours d'insertion. Plus concrètement, le projet a consisté à leur fournir un accompagnement personnalisé et une aide complète à la promotion."

Ida Csapó, responsable du projet, Association hongroise des entreprises informatiques non marchandes
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIQUE

Crèches adaptées aux besoins des travailleurs du secteur touristique



Coût total: 10 000 EUR
Contribution UE: 2 500 EUR

«Le secteur des hôtels, cafés et restaurants (horeca) de la côte belge est confronté à une pénurie de main-d'œuvre dû notamment au manque de structures d'accueil pour la petite enfance. Il est en effet souvent très difficile pour les travailleurs du secteur, en particulier les femmes, de trouver un service de garde adapté à leurs horaires de travail atypiques (soir, week-end, saison...). 'De Trampoline' est un projet pilote de réseau de garderies adaptées aux besoins de l'horeca. Plusieurs crèches ont été ouvertes à différents endroits de Blankenberge. 40 enfants peuvent ainsi être pris en charge selon un régime flexible. L'expérience servira au lancement de formules analogues ailleurs sur la côte belge, pour le plus grand bien des travailleurs et employeurs du secteur touristique.»

Nele Zwaenepoel, Objectif2, Province de Flandre occidentale
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

ALLEMAGNE

«HAFEN», pépinière d'entreprises féminines



Coût total: 466 624 EUR
Contribution UE: 340 912 EUR

«Le projet 'Women can do it' (Les Femmes peuvent le faire) a soutenu des femmes entrepreneurs à travers le centre 'HAFEN', une pépinière d'entreprises féminines située à Berlin-Marzahn. Les principaux axes du projet ont été: créer le centre HAFEN; convaincre des candidates entrepreneurs d'installer leur activité dans le centre; leur fournir espace à bureaux bon marché, équipement, service de conseil et d'accompagnement; remettre en état de marche des entreprises en difficulté; trouver des stratégies de sortie et des débouchés professionnels pour celles qui abandonnaient leur projet suite à une évaluation négative; organiser 8 forums professionnels portant sur la gestion, la recherche de financements publics, l'équilibre travail-vie privée, etc. L'Université des Sciences appliquées FHTW de Berlin a fourni les appui et suivi scientifiques nécessaires.»

Carmen Giese, Directrice des projets européens, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finlande

«Finnvera, un instrument financier au service des femmes entrepreneurs»



Anneli Soppi, Chef de l'Unité Microfinance, Finnvera Plc

La Finlande est bien connue pour ses politiques d'égalité des chances. Pour les femmes finlandaises, l'égalité passe par l'indépendance financière. C'est peut-être pour cela que la proportion de femmes entrepreneurs en Finlande est relativement élevée par rapport aux autres pays d'Europe.

Les femmes constituent un tiers des entrepreneurs finlandais, avec une forte proportion d'«auto-employées». Le Programme d'entrepreneuriat du gouvernement finlandais vise à faire passer cette proportion à 40%. A cet égard, le «Prêt Femmes» de Finnvera spécialement destiné aux femmes entrepreneurs est un véritable catalyseur.

De l'emploi et des entreprises bénéficiaires

Propriété de l'Etat finlandais, Finnvera Plc est une société de financement spécialisée en fourniture de solutions financières complémentaires, adaptées aux différentes étapes de développement d'une entreprise. Finnvera joue aussi le rôle d'intermédiaire entre les programmes de financement de l'Union européenne et les PME finlandaises. Finnvera octroie entre 3 800 et 5 500 micro-prêts par an. Le portefeuille des prêts en micro-crédit dépasse aujourd'hui 12 500 prêts pour un total de 160,7 millions d'euros. La clientèle pour le micro-crédit est constituée à 40% de femmes. Finnvera travaille aujourd'hui avec plus de 26 000 entreprises, dont 80% de micro-entreprises.

Le but du Prêt Femmes, lancé en 1997, est de favoriser l'entrepreneuriat féminin et notamment d'encourager les femmes qui ont une bonne idée commerciale mais pas les garanties suffisantes d'obtenir un financement pour monter leur affaire.

Pour les femmes qui ont déjà leur entreprise, en particulier dans des secteurs moins attractifs pour les institutions financières, ce crédit spécial leur permet de développer leur activité. La formule a aussi aidé des chômeuses ou des femmes menacées de chômage à se créer leur propre emploi. Aujourd'hui, cet instrument financier aide également les jeunes et les femmes immigrées à lancer leur entreprise.

Les prêts sont ciblés sur les micro-entreprises de moins de 5 personnes. La majorité des clientes, cependant, sont des travailleuses indépendantes. Le profil type de la cliente est une femme de 39-45 ans,

qui a été formée à un métier et qui souhaite créer son propre emploi. Les critères d'octroi sont les mêmes que partout: en gros, la rentabilité effective ou espérée de l'entreprise.

Les services aux personnes d'abord

Les femmes ont un penchant marqué pour le secteur des services. La majorité des emprunteuses travaille dans les services «de proximité»: aide sociale, santé, alimentation, autres services aux personnes et commerce de détail. Localement, la concurrence est souvent féroce et l'éventail des services fournis par les entreprises déjà présentes peut être très complet. Pour réussir, une entreprise débutante doit se démarquer de ses concurrents. Or, se créer une niche requiert à la fois des compétences et des ressources financières, la demande de services aux consommateurs étant très sensible aux fluctuations économiques.

L'externalisation des services d'aide sociale et de soins de santé a ainsi créé une nouvelle demande, à laquelle les petites entreprises féminines répondent.

Bonnes payeuses

On reproche souvent aux femmes entrepreneurs d'être trop prudentes. En fait, elles sont simplement réalistes. Les femmes prennent des risques contrôlés, faisant en sorte que, même si le pire se produit, elles seront capables de faire face à leurs obligations. On constate ainsi chez Finnvera que les défauts de paiement de la part de la clientèle féminine sont peu nombreux.

De même, le taux de survie des entreprises débutantes est de 76-80%. Les services de conseil, les formations et les dispositifs de parrainage que fournissent des prestataires locaux non financiers contribuent à augmenter ce taux de survie.

Sera-t-il possible d'élever la part de l'entrepreneuriat féminin à 40%? Cela dépendra de la volonté d'entreprendre des femmes et de leur capacité à concilier entreprise et famille. Car ce sont les femmes qui assument encore le plus la charge des enfants et celle des parents et beaux-parents âgés. Il faut aussi penser à toutes ces femmes «cachées» dans les statistiques, qui travaillent comme partenaires aidantes dans de nombreuses entreprises familiales.

Contact: info@finnvera.fi

Land de Salzbourg (Autriche)

«Animer l'égalité des genres»

Christian Salletmaier, Chef de l'Unité Développement régional et Politique régionale européenne, Land de Salzbourg



Le développement régional est un domaine qui cumule multidisciplinarité et haut niveau de complexité. Le Programme d'Objectif 2 de Salzbourg visait à accroître la compétitivité et la capacité d'innovation des entreprises, valoriser les ressources régionales, réduire le chômage, le déficit migratoire et les longues navettes domicile-travail dans les parties les plus méridionales du Land.

Pour ce faire, un ensemble de mesures ont été mises en oeuvre dans trois secteurs prioritaires (tourisme, entreprises et développement local) selon une stratégie fondée sur l'innovation, la participation et la durabilité, sans oublier l'égalité hommes-femmes, l'un des principes transversaux de l'intervention des Fonds structurels pour la période 2000–2006. Mais deux mesures financées par le FEDER ont été spécifiquement élaborées dans une perspective de genre.

La première visait à fournir un soutien à la population féminine des zones d'Objectif 2. Il s'agissait d'encourager et de faciliter la participation des femmes au programme, mais aussi d'aider à élaborer des projets d'égalité des genres. L'idée était de mettre en place un dispositif très ouvert sur les acteurs locaux et capable de faire éclore et d'accompagner des initiatives émanant des habi-

créé des partenariats locaux impliquant les services pour l'emploi, les entreprises, les communes et les organismes de formation professionnelle.

La seconde mesure était destinée à augmenter le taux d'activité des femmes dans les zones rurales éloignées. A cet effet, diverses actions ont été lancées. Un des principaux obstacles que rencontrent les femmes pour trouver des emplois qualifiés dans les parties les plus rurales et alpines du Land de Salzbourg est le manque de garderies. Face à ce problème, de nouvelles formules de garde d'enfants ont été mises au point en collaboration les PME locales. Jusqu'ici, trois projets de garderies d'entreprise servent de modèles quant aux moyens de mieux concilier travail et responsabilités familiales pour les femmes.

Une autre série d'actions s'est concentrée sur la formation continue et ses prestataires. Il s'agissait d'encourager ceux-ci à coopérer, à mettre leurs ressources en commun et à orienter leurs programmes de formation sur la qualification et les besoins professionnels des femmes. Enfin, un troisième volet a consisté à soutenir activement les entreprises qui se dotaient d'un plan d'avancement de carrière pour leur personnel féminin.

La mise oeuvre de ces projets n'a pas toujours été un long fleuve tranquille; elle a nécessité une bonne dose de patience et d'engagement. Les animateurs de projets ont joué un rôle moteur dans la démarche et leur poste sera maintenu au-delà de la durée de programmation de l'Objectif 2. Quant aux projets proprement dits, ils ont contribué au maintien et à la revalorisation d'emplois qualifiés, tout en facilitant le retour au travail pour les femmes. Au final, toutes ces interventions ont permis de retenir les forces vives du territoire, de stabiliser les bases de l'emploi local, d'améliorer la compétitivité des PME et de l'économie régionale dans son ensemble.

Pour en savoir plus: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm



Crèche mise en place dans une entreprise.

tants. Résultat: depuis 2001/2002, deux «animateurs de projets pour l'égalité des chances» sont actifs dans le Land de Salzbourg. Leur fonction comporte un large éventail de missions qui vont de la coordination de projets d'égalité des genres dans un contexte européen à la création de réseaux locaux pour aider les femmes à transformer leur idée en activité. Ces animateurs ont entre autres

L'égalité hommes-femmes, enjeu stratégique dans le Jämtland (Suède)

Les lunettes du genre

Confronté à des défis démographiques, le Moyen Nord suédois a besoin de retenir sa population féminine pour assurer son développement. Ce qui passe par l'égalité des chances. Le programme d'Objectif 1 a financé plusieurs projets dans ce domaine. Par principe mais aussi par intérêt socio-économique bien compris.



Il y a des coïncidences qui ne trompent pas: «Jämtland» commence par «Jäm» comme «Jämställdhet» qui veut dire «égalité des genres», une préoccupation majeure dans cette région du centre-ouest de la Suède d'à peine 130 000 habitants mais sur un territoire plus vaste que la Slovaquie, et dont la moitié de la population vit autour de la capitale régionale Östersund.

«L'exode féminin nuit gravement à la durabilité du développement régional et c'est encore pire ici à cause de la faible densité de population et des distances. Il existe un déficit de femmes. On manque déjà de main-d'œuvre dans les services de santé», déplore Ingegärd Pettersson, coordinatrice du projet «Gensyn» mis en oeuvre par l'Administration du Comté avec le soutien financier de l'Objectif 1. «A travers Gensyn, on cherche à ouvrir les yeux des élus et autres intervenants locaux clés sur la situation. Ils sont plutôt aveugles à la question de genre, peu sensibles à la situation insatisfaisante des femmes et des problèmes que cela

entraîne. En milieu rural et éloigné, les différences sont criantes: les hommes, plus exclusivement centrés sur leur activité professionnelle, supportent mieux ce type d'environnement; les femmes, elles, préfèrent vivre - et se reproduire - là où il est possible de concilier harmonieusement vie professionnelle, vie familiale, logement et loisirs, sans que cela coûte trop en argent et en trajets. Pour les retenir ici, il faut des mesures sociales et d'aménagement du territoire adaptées, une politique d'accueil volontariste... Nous essayons de convaincre les décideurs par toutes sortes de moyens, y compris 'affectifs', du style 'comment réagirez-vous lorsque votre fille vous dira qu'elle veut partir pour une région plus attractive?'»

De fait, une étude du SCB, le bureau suédois de la statistique, a démontré que ce sont davantage les femmes qui partaient, à cause du manque de possibilités de travail permanent et aussi pour mieux valoriser leur niveau d'études généralement plus élevé

(1) En vigueur depuis 1980 et modifiée à plusieurs reprises, la Loi sur l'Egalité des chances («Jämställdhetslagen») vise notamment à promouvoir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Le «JämtO», Bureau de l'ombudsman de l'Egalité, est chargé de faire respecter les modalités de cette législation.

que chez les hommes. Et Ingegärd de pointer une carte du peuplement montrant clairement les inégalités de la répartition hommes-femmes sur le territoire suédois: le sud du pays et les régions côtières plutôt à dominante féminine, le centre-ouest et le nord au contraire comptant davantage d'hommes que de femmes.

«Retenir les femmes au pays ne se résume pas à ouvrir des crèches et des garderies mais implique un meilleur aménagement de toutes les facettes de la vie, à commencer par l'égalité des genres. Nous sommes un pays avancé dans ce domaine, mais c'est loin d'être gagné», insiste Annica Westerlund, responsable de l'information des programmes Objectif 1 Södra Skogslän et INTERREG IIIA Suède/Norvège pour lesquels le Comté de Jämtland est l'autorité de gestion.

Parmi les quelque 3 000 projets que les Fonds structurels ont soutenus dans la région d'Objectif 1 entre 2000 et 2006, beaucoup ont directement concerné les femmes, que ce soit en tant qu'entrepreneurs, travailleuses indépendantes, mères de famille participant à des formations pour réintégrer le marché du travail ou encore bénéficiaires de divers services. Mais, dans le Jämtland en particulier, le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds social européen (FSE) ont également été conjugués pour cofinancer quatre programmes de sensibilisation à l'égalité hommes-femmes initiés par l'Administration du Comté autour de plusieurs enjeux clés: le défi démographique féminin, l'égalité des genres sur le lieu de travail, la lutte contre les harcèlements et les discriminations. «En Suède existe la Loi sur l'égalité des chances»⁽¹⁾, explique Annica, «mais son application n'est pas facile sur le terrain. Ici, dans le Jämtland, nous nous sommes dit qu'en plus du 'bâton', il fallait aussi une 'carotte', des mesures incitatives pour que l'objectif d'égalité des genres devienne vraiment une priorité des acteurs locaux.»

Egalité, santé, efficacité

Doté de 1,2 million d'euros dont la moitié fournie par l'Union européenne, le projet «Know How - Egalité des genres, Profitabilité et Santé» s'est déroulé en deux phases entre 2000 et 2006. «Nous avons choisi comme nom 'Know How' parce que l'objectif du projet est de fournir sur les lieux de travail savoir-faire, motivation et méthodes pour mieux gérer la question de genre», précise Syvonne Nordström, coordinatrice du projet. «De même, nous avons pris comme sous-titre 'Egalité, Profitabilité et Santé' car ces trois aspects sont étroitement liés: l'égalité hommes-femmes n'est pas seulement une affaire de démocratie et de justice; elle a aussi une influence positive sur la compétitivité des entreprises. Une enquête de 1999 auprès de 14 000 entreprises suédoises a montré que les entreprises qui travaillaient activement sur l'égalité des genres étaient plus productives que les autres. Et comme l'égalité améliore les conditions de travail, elle contribue à une meilleure santé. Une autre recherche a prouvé qu'une répartition hommes-femmes équilibrée sur le lieu de travail créait un meilleur environnement social, une meilleure communication interne et externe, et une meilleure image de l'entreprise. Mieux répartir les compétences entre hommes et femmes est un gage d'efficacité.»



Maîtriser plusieurs postes de travail est moins ennuyeux et plus valorisant.

Conçu sur ces fondements, le projet Know How a consisté à mettre en œuvre un éventail d'activités parallèles: des campagnes d'information sur la dimension de genre (publicités dans la presse locale, publication de recueils de bonnes pratiques, actions dans les écoles...), l'organisation de séminaires et de journées thématiques (élaborer un plan d'égalité, prévenir le harcèlement sexuel...), sans oublier surtout un service de conseil et d'accompagnement pour les entreprises, institutions publiques et autres organismes souhaitant se doter d'une procédure d'égalité des genres.

Culture d'entreprise(s)

L'usine Husqvarna de Tandsbyn, à 20 km d'Östersund, fabrique des outils électriques. «Le projet Know How est venu à point nommé pour nous», se souvient le directeur Markku Pärssinen. «Tant la direction que les syndicats, nous voulions davantage nous conformer aux principes de la Loi sur l'égalité des chances, être des pionniers, donner l'exemple... Alors, quand nous avons eu vent du projet, ça a fait clic.» Une fois les modalités arrêtées avec l'équipe du projet, la «méthode Know How» est entrée en action: un groupe de travail formé de 3 femmes et 2 hommes a été créé, qui durant 20 semaines, à raison d'une heure par semaine, élaborera un «plan d'égalité» touchant les rémunérations, les conditions de travail, les relations hommes-femmes et les liens travail-famille des 160 employés que compte l'entreprise.

Une analyse des rémunérations a débouché sur la parité salariale, à travail égal, entre les hommes et les femmes. Pour ne plus toujours effectuer les mêmes tâches répétitives, la possibilité d'assurer différents postes de travail a été offerte aux ouvriers. «Disons plutôt aux ouvrières», fait remarquer Agneta Wessen, membre du groupe de travail, «car ce sont les femmes qui occupent les postes les plus ennuyeux. Celles et ceux qui le souhaitaient ont pu suivre des formations et maîtrisent désormais quatre ou cinq machines différentes. L'ergonomie a également été améliorée et le personnel a maintenant accès à des équipements de mise en forme, à des séances de massage et de relaxation... On constate moins de maux de dos, moins de phlébites. Et tout ça profite aussi bien aux hommes qu'aux femmes!»

En ce qui concerne la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, un aspect a été particulièrement pris en compte chez Husqvarna dans le cadre de la démarche Know How: l'incitation à partager le congé parental en cas de naissance. Car la notion de congé de maternité n'existe pas en Suède; c'est l'idée de congé parental qui prime. Il est d'une durée de quinze mois, dont deux doivent obligatoirement être pris par l'un ou l'autre parent. Pendant un an, le salaire est assuré à 80% par l'Etat. A Tandsbyn, Husqvarna ajoute durant quatre mois 10% à ce montant, soit 90% du salaire, si mère et père se partagent le congé équitablement.



Père et enfant profitent du congé de paternité.

«Le congé parental partagé fait maintenant partie de notre culture d'entreprise. Le nombre de pères qui prennent un congé long a doublé en trois ans», constate Kerstin Jonsson, responsable administrative chez Jonsson & Paulsson, une entreprise mécanique de 136 employés, sous-traitant pour plusieurs grands constructeurs automobiles. Kerstin, qui avait d'elle-même établi «mais rangé dans un placard» une charte d'égalité avant de participer au projet Know How, poursuit: «Notre plan d'égalité est annexé au règlement de travail que reçoit tout nouvel employé le jour de son arrivée. Ensuite, après quelques semaines, nous tenons toujours une réunion avec les nouveaux et j'insiste beaucoup sur l'importance du congé parental, occasion d'améliorer sa compétence sociale, d'apprendre à endosser de nouvelles responsabilités... Je reconnais que nous avons les moyens de le faire. C'est plus difficile pour une petite entreprise qui a beaucoup moins de marge de manoeuvre pour gérer ses ressources humaines.» Et comme pour couper court à la méfiance du journaliste qui se demande ce que peut bien cacher tant de vertu, Kerstin précise: «En favorisant la rotation des postes, le congé parental long ou la flexibilité des horaires pour mieux gérer la scolarité des enfants, nous servons les intérêts de l'entreprise: des employés heureux sont des employés plus productifs. Une bonne santé, c'est moins d'absentéisme. La parentalité enseigne par ailleurs beaucoup de choses qui servent au travail. Nous voulons aussi apparaître comme un employeur moderne, attirant pour le personnel qualifié, les jeunes et les femmes dont nous voulons augmenter les effectifs.»



Leaders d'opinion

Le projet Know How a également pu compter sur un allié de taille avec la participation du quotidien régional Östersunds Posten, à la fois acteur et communicateur du projet. Le journal, qui compte 90 salariés, s'est lui aussi lancé en 2002 dans une démarche égalitaire. Sur deux volets: «*En interne, nous avons organisé un séminaire de deux jours pour les cadres, démultiplié ensuite avec le reste du personnel*», raconte Viktoria Winberg, directrice du marketing. «*Ce travail a débouché sur l'élaboration d'un plan similaire à celui de chez Husqvarna ou Jonsson & Paulsson, avec peut-être en plus une politique de recrutement équilibrée et une promotion des femmes plus clairement affichée. En externe, nous avons organisé chaque année un concours antisexiste dans les entreprises, puis dans quinze écoles primaires.*» Elina Olofsson, chef des nouvelles, ajoute: «*Nous publions aussi de nombreux articles et dossiers sur les questions de genre. Nous veillons aussi à un bon équilibre des genres dans la politique éditoriale... À cet égard, nous avons réalisé un recensement quantitatif et qualitatif de la place des hommes et des femmes dans les textes, sur les photos, dans la rubrique sports...*» Prochaine étape? «*Relancer une procédure interne - on a besoin d'une piqure de rappel cet automne! - et l'étendre à l'autre quotidien régional, le Länstidningen, que le Posten a racheté.*»

Au fait, est-ce plus facile d'appliquer un «plan genre» dans une entreprise «intellectuelle» telle qu'un journal plutôt que dans une entreprise industrielle, plus «manuelle»? «*Absolument pas*», répondent sans hésiter Syvonne et Annica. «*Know How a touché une soixantaine d'entreprises et administrations; nous n'avons pas remarqué de différence.*» Seule Viktoria nuance, non sans humour: «*C'est vrai qu'ici, le département commercial était plus réticent: il faut dire qu'il compte beaucoup d'anciens footballeurs!*»

Viktoria Winberg et Elina Olofsson veillent à l'égalité des genres à l'Östersunds Posten.

«EQ»: réussir l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail

Pour faciliter la démarche, augmenter sa visibilité et récompenser la meilleure prise en compte du genre sur le lieu de travail, les animateurs du projet Know How ont créé le certificat «EQ». Une quinzaine de sociétés privées et organisations publiques du Jämtland l'ont reçu depuis 2002.



Pour mériter ce véritable label de qualité, l'entreprise ou l'administration participante doit:

- mettre en place un groupe de travail interne sur l'égalité,
- analyser sa situation dans une perspective de genre (ambiance de travail, salaires, travail et parentalité, éventuels harcèlements et discriminations, politique de recrutement, etc.),
- se fixer des objectifs quantifiables,
- adopter des mesures et méthodes pour atteindre l'égalité (Comment?),
- établir un échéancier (Quand?),
- se répartir les responsabilités (Qui?),
- évaluer les disponibilités et les connaissances (des employés, des autres intervenants),
- prévoir des activités externes (Comment influencer les autres? Savoir-faire et faire savoir...).

Le projet Know How, qui a pris fin en 2006, est relayé jusqu'en décembre 2007 par le projet «Jämsyn» doté de 228 000 euros de source communautaire. «*La différence avec Know How, c'est que Jämsyn met davantage l'accent sur la formation de personnes clés au sein des organisations: dirigeants, cadres et responsables syndicaux*», explique Syvonne Nordström. «*Nous utilisons plutôt la formule des journées thématiques pour transmettre des méthodes pratiques, portant sur des points précis (le harcèlement sexuel, l'analyse salariale, le partage des tâches...), l'idée étant de considérer les participants comme des 'leaders d'opinion', des relais qui 'prêcheront ensuite la bonne nouvelle' de l'égalité des genres dans le cadre de leurs fonctions sur leur lieu de travail.*»

«*Il y a beaucoup à apprendre de la méthodologie du gender mainstreaming*», estime Mattias Eliasson. «*On peut citer beaucoup d'exemples: le plan d'égalité est l'occasion pour l'entreprise de remettre en question des aspects insoupçonnés de son fonctionnement; la prévention du harcèlement sexuel permet souvent d'évaluer l'ambiance de travail; dans les écoles, la sensibilisation des élèves aux métiers non traditionnels pour les femmes peut répondre aux besoins des employeurs qui ont du mal à recruter dans les filières techniques...*» Mais Mattias est un peu déçu aussi: responsable du projet «Vidsyn» («Large vision»), qui aide à prévenir toutes les formes de discrimination au travail, il voulait organiser des séminaires d'un ou deux jours sur un thème, au lieu de quoi il a dû se contenter de sessions de 2 à 3 heures sur place avec de grands groupes de participants. «*J'ai été trop ambitieux et peut-être pas assez souple: les entreprises ici sont trop petites pour pouvoir réserver du temps à ces questions.*»

Alors ce n'est pas encore gagné, pour reprendre l'expression d'Annica? «*Certainement pas*», répond Dan Humble, consultant en égalité et animateur de nombreux séminaires Know How / Jämsyn avec sa collègue Camilla Simonsson. «*La démarche de prise en compte du genre est une œuvre de très longue haleine... C'est difficile de convaincre les gens au début... Ensuite, il y a des résistances à appliquer les préceptes discutés au cours des formations... En entreprise, la démarche effectuée dans une filiale n'est pas toujours validée par la haute direction, donc pas transférée ailleurs dans l'organisation... Il faut à la fois des incitants à l'égalité et une prise de responsabilité individuelle: chacun doit faire son bout de chemin mais le déclic a lieu une fois qu'on porte les 'lunettes du genre', qu'on se rend compte des difficultés que les femmes vivent au quotidien. Alors, là, la voie vers l'égalité est grande ouverte.*»

Pour en savoir plus: www.z.lst.se/z/en/

Les projets Know How et Jämsyn ont conduit à la réalisation de deux publications disponibles en suédois et en anglais: «**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**» (Un travail de qualité en égalité des genres - Guide pour le lieu de travail) et «**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**» (Faire face à la résistance - Gérer la prise en compte du genre dans les organisations).

Contact: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Séminaire sur l'égalité des genres à Strömsund.

Glasgow (Écosse, Royaume-Uni)

«Pour mieux créer une entreprise»

Kathleen Jones, Conseillère d'entreprise, Women into Enterprise Project Team



De 2002 à 2005, la Ville de Glasgow a mis en œuvre le programme «Women into Enterprise (WiE)» (Femmes en Entreprise), cofinancé par le Glasgow City Council (855 838 euros) et le FEDER (775 000 euros). Le projet a si bien fonctionné qu'il est à présent intégré dans la gamme des services aux entreprises proposée par la ville de Glasgow.

Il s'agissait de lutter contre certaines difficultés que rencontrent les femmes lorsqu'elles veulent créer ou développer une entreprise. On sait que les femmes se lancent en affaires dans des secteurs à faibles coûts d'entrée. Elles croient souvent en effet qu'elles possèdent des compétences limitées dans des domaines essentiels tels que la finance ou l'informatique. Plus généralement, elles ont tendance à se sous-estimer, quitte à limiter parfois la croissance de leur activité.

Au cours de sa mise en œuvre, WiE a fourni conseil, appui et formation à 3 000 entreprises, dont 2 246 en création et 746 déjà existantes. De nombreuses femmes ont eu l'occasion de participer à des ateliers de formation couvrant toute une gamme de compétences entrepreneuriales: relations publiques, marketing, art de la négociation, comptabilité, informatique... En plus de ces ateliers d'un jour, des sujets plus complexes ont été traités à plus longue échéance. Un module de 10 semaines a ainsi été consacré aux femmes envisageant de créer une entreprise, les participantes devant au final avoir élaboré le business plan de leur projet. Le programme WiE a aussi permis aux femmes gérant déjà leur société de concevoir en groupe des stratégies commerciales, d'identifier toutes sortes de défis que doit relever une entreprise et de mettre au point un plan stratégique répondant aux besoins d'une activité en croissance.

Les ateliers ont été l'occasion d'établir des liens commerciaux mais aussi amicaux. Une émulation mutuelle s'est instaurée tout naturellement grâce au travail collectif – la mise en commun des idées et des informations a souvent été la norme – et de nombreux groupes qui s'étaient constitués au cours de ces formations continuent de se voir régulièrement aujourd'hui.

Le projet WiE visait également à rencontrer les besoins des femmes au niveau local, dans le contexte des quartiers. En collaboration avec des communautés et des partenariats d'insertion sociale, le programme est parvenu à toucher des femmes qui, à défaut, n'auraient pas su qu'il existait des services d'aide à l'entreprise. WiE a travaillé avec des orga-

nismes de Glasgow, tels que le Partenariat pour le développement de la communauté chinoise ou la Fondation Talleem en faveur des minorités ethniques, organisant des événements spécifiquement conçus pour ces populations. Ces opérations ont souvent été conjuguées avec d'autres services, comme l'aide à la traduction ou la garde d'enfants, en fonction des



besoins particuliers des groupes cibles.

Le volet financier du programme a également été largement utilisé: 251 sociétés - 168 en création et 83 existantes - ont reçu une subvention. Pour la solliciter, elles devaient remplir un formulaire simplifié et annexer leur business plan et leurs prévisions financières. Le subside pouvait couvrir jusqu'à 50% de l'investissement. Le plus souvent, il s'est agi de dépenses uniques: achat d'équipement, de mobilier, de matériel informatique, d'outils promotionnels... Les montants allaient de plusieurs centaines à quelque dix mille euros (5 000 £) par société.

De nombreux aspects de WiE sont sans aucun doute transférables à d'autres pays, car les femmes qui souhaitent s'engager dans une activité professionnelle indépendante rencontrent à peu près partout les mêmes obstacles. Le programme comportait un certain nombre d'éléments innovants: ateliers et événements de mise en relation ont permis de soutenir et de former des candidates entrepreneurs avant même le lancement de leur société. Alors que la plupart des programmes classiques d'appui ciblent les entreprises opérant sur site propre, WiE a également soutenu des femmes exerçant leur activité à domicile, la formule étant souvent la seule qui leur soit possible pour des raisons de garde d'enfants ou d'accès au capital. Finalement, on peut dire que, pendant toute sa durée, le programme WiE a été un moteur pour le développement et l'accompagnement des entreprises conduites par des femmes.

Contact: Business.Support@drs.glasgow.gov.uk

Interreg IIIB Espace alpin

« GenderAlp!, réseau d'administrations pour les administrations, ou quand le genre devient public »

Romana Rotschopf, Chef de projet, GenderAlp!

Les pays alpins partagent un certain nombre de conditions et difficultés: une complexité de l'aménagement de l'espace, des infrastructures de transport limitées dans certaines zones, un taux d'emploi féminin relativement faible, des structures de prise de décision, tant au niveau régional que local, encore dominées par les hommes. D'où l'intérêt de créer un réseau international sur les questions de genre.

Doté de 2,3 millions d'euros dont la moitié provenant du FEDER, le projet «GenderAlp! Spatial Development for Women and Men» met en réseau 12 villes et régions de l'Espace alpin (Autriche, Allemagne, Italie, France, Slovaquie) qui travaillent ensemble, entre 2005 et 2007, sur les enjeux liés à l'aménagement du territoire et au financement public, vus sous l'angle de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Convaincus que l'égalité hommes-femmes signifie une meilleure qualité de vie, un cadre plus attractif pour les populations et les entreprises, une compétitivité régionale accrue et donc davantage d'emplois, nous voulons partager avec tous nos homologues européens l'expérience et les bonnes pratiques des 32 projets régionaux mis en oeuvre dans le cadre du réseau GenderAlp! sur des thèmes comme: la prise en compte du genre dans le budget des collectivités locales (Ville de Munich, Ville de Cuneo), dans les transports en commun (Ville de Fribourg), dans le développement régional (Land de Salzbourg), dans l'urbanisme (Institut de Planification urbaine de la République de Slovaquie), dans l'élaboration de formations destinées aux décideurs politiques et administrations (Région Rhône-Alpes), dans l'aménagement de parcs d'activités (Land de Basse-Autriche)...

Réseau d'administrations, amélioration des compétences

L'égalité des genres a beau être inscrite dans les législations communautaire, nationales et régionales, elle tarde à être appliquée. GenderAlp! vise, d'une part, à sensibiliser le public à la réalité de l'enjeu et, d'autre part, à créer des outils et des savoir-faire pour les administrations et les décideurs politiques. La «Boîte à outils» mise au point par GenderAlp! fournit ainsi: des méthodes et critères de qualité pour l'in-

tégration du genre dans l'aménagement du territoire et l'élaboration des budgets publics; des objectifs «orientés genre» pour les secteurs du tourisme, de l'emploi, de la création d'entreprise, des sports, de la santé et de l'éducation; des indicateurs de genre pour l'évaluation des programmes de développement régional; une série de recommandations pour prendre en compte le genre dans l'aménagement de zones industrielles ou commerciales; des exemples de bonnes pratiques observées un peu partout en Europe; etc.

A travers GenderAlp! nous espérons mettre en place des réseaux pérennes d'administrations soucieuses d'intégrer l'égalité des genres dans la mise en oeuvre et le financement de leurs politiques de développement.

Contact: genderalp@salzburg.gv.at
Pour en savoir plus: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (anglais),
www.genderalp.at (allemand),
www.genderbudget.it (italien),
www.genderalp.si (slovaque)



Réunion des partenaires du réseau.

INTERREG IIIA Espagne/Maroc

NISAE-MUJER: favoriser les échanges hispano-marocains entre femmes entrepreneurs



Coût total: 405 275 EUR
Contribution UE: 303 956 EUR

«Le projet 'NISAE-MUJER' veut promouvoir une meilleure participation des femmes à des coopérations économiques entre les deux rives de la Méditerranée dans des secteurs où les femmes entrepreneurs sont nombreuses: textile, artisanat mais aussi commerce, hôtellerie et restauration. Pour ce faire, nous avons organisé les activités suivantes: rencontres et forums d'entreprises transfrontalières à Malaga et au Maroc, formations d'une journée, participation d'entreprises marocaines au Salon des Entreprises et des femmes entrepreneurs de Malaga (FEMMA), programme de visites-échanges, création d'une base de données commerciales et d'un plan de communication.»

Bernadette Sebrechts, Unité des Ressources européennes, Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Nord

Réseau européen des Centres de ressources pour les femmes



Coût total: 1 351 950 EUR
Contribution UE: 776 663 EUR

«Les Centres de ressources pour les femmes (CRF) ont pour vocation de soutenir la participation des femmes dans la vie économique, sociale et politique. L'objectif du projet 'WIN.NET' (2003-2005), soutenu par Interreg IIIC, était de créer un réseau européen des CRF au service du développement local et régional. A cet effet, 17 partenaires de 9 pays ont participé à cinq sous-réseaux thématiques dont les travaux, présentés à Bruxelles en novembre 2005, ont abouti en juin 2006 à la constitution de 'WINNET Europe' qui réunit à ce jour des Centres de ressources de 18 Etats membres.»

Britt-Marie Torstensson, Présidente de WINNET Europe
britt-marie.torstensson@winneteurope.eu
www.winneteurope.eu

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: le crédit au féminin



Coût total: 2 854 473 EUR
Contribution UE: 1 275 366 EUR

«Le réseau 'WEFneT' (Women Engendering the Finance network) vise à étendre dans la zone de coopération CADSES (Adriatique, Danube et Europe centrale) cet instrument de développement local que sont les Centres de ressources pour femmes. Il s'agit d'abord de faciliter l'accès au crédit pour les projets portés par des femmes, en faisant coopérer gouvernements régionaux, institutions financières, associations et autres organisations publiques et privées concernées. A ce jour, quelque 200 administrateurs ont été formés à l'approche du genre, une vingtaine de responsables de centres de ressources ont perfectionné leurs compétences en gestion et 10 entreprises ont été créées.»

Elda Schena, Conseil pour l'Emploi et la Formation, Région des Pouilles (Italie)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA France/Italie

Stratégies communes transfrontalières pour l'égalité des chances



Coût total: 100 000 EUR
Contribution FEDER: 45 000 EUR

"Le projet a eu pour but de mener des initiatives permettant une plus grande mobilité des femmes, grâce à une meilleure connaissance du cadre normatif et des opportunités offertes sur le territoire transfrontalier. Le plus grand pari a été d'intégrer des participations hétérogènes, en les réunissant au sein d'un seul document partagé et cohérent. Le chef de file italien a porté son attention sur le monde du travail au féminin, tandis que le partenaire français a utilisé une approche plus sociale des thèmes abordés, en soulignant les aspects liés par exemple à la violence, à l'immigration et à l'alphabétisation des femmes. Les résultats des recherches ont donné naissance à un guide des bonnes pratiques, disponible sur le site www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. D'autres approfondissements seront successivement menés autour du travail saisonnier des secteurs agricole et hôtelier."

Gianluca Tripodi, STC Interreg IIIA Alcotra
gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org
www.interreg-alcotra.org

Réunion informelle de Leipzig, 24-25 mai 2007 : deux documents d'orientation

Territoires solidaires

Les 24-25 mai 2007 s'est tenue à Leipzig une réunion informelle des ministres des questions urbaines et territoriales, lors de laquelle ont été acceptés deux documents d'orientation: l'Agenda territorial de l'UE ⁽¹⁾ et la Charte de Leipzig sur la ville européenne durable ⁽²⁾.

La commissaire à la politique régionale, Danuta Hübner, a mis en avant le lien fort qui existe entre le développement territorial et la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi: *«Les nouveaux programmes de la politique de cohésion (...) et les priorités énoncées dans l'Agenda territorial comme dans la Charte de Leipzig me confortent dans l'idée que nous sommes sur la bonne voie, celle qui mène à une Union plus compétitive et plus cohésive.»*

Issu des travaux de réunions informelles précédentes, l'Agenda territorial offre un cadre politique de coopération en vue de renforcer la «**cohésion territoriale**». Il s'agit d'améliorer dans toute l'UE les conditions de la durabilité, en termes à la fois économiques, sociaux, culturels et écologiques, grâce à un développement territorial et urbain polycentrique et équilibré, qui fait fond sur les caractéristiques et potentiels des régions et des villes pour donner à leurs citoyens des chances équivalentes et aux entreprises des opportunités nouvelles.

Une telle perspective appelle une approche intégrée, qui traverse tous les secteurs et où les préoccupations locales, régionales et nationales s'articulent entre elles et avec les politiques communautaires. Autrement dit, une «**gouvernance territoriale**», processus continu de dialogue et de coopération à tous les niveaux entre les différents intervenants, publics, privés ou non gouvernementaux. Ce qui suppose une forte implication des acteurs régionaux et locaux dans la mise en oeuvre des politiques et que leurs besoins soient dûment pris en compte dans l'élaboration de celles-ci.

Pour les années à venir, l'Agenda territorial énonce de **nouveaux enjeux: renforcer les identités régionales, mieux utiliser la diversité territoriale** et définit six priorités visant à promouvoir:

- *Le polycentrisme et l'innovation par la coopération des aires métropolitaines et des villes moyennes ou petites, dans l'intérêt y compris des zones rurales, montagneuses et périphériques;*
- *De nouvelles formes de partenariat et de coordination territoriale entre villes et campagnes, via des stratégies régionales et subrégionales faisant appel aux partenariats public-privé et aux associations volontaires de collectivités locales;*
- *Les «clusters» régionaux pour la compétition et l'innovation, grâce à la coopération entre entre-*



preneurs, chercheurs et pouvoirs publics;

- *Le renforcement des réseaux transeuropéens, qu'il s'agisse des transports (notamment multimodaux), des technologies d'information et de communication (TIC) ou de l'énergie (en particulier les énergies renouvelables);*
- *La gestion transeuropéenne des risques environnementaux, incluant les effets du changement climatique;*
- *La mise en valeur des structures écologiques et des ressources culturelles comme une chance pour le développement.*

Les villes au carrefour de la cohésion

La Charte de Leipzig sur la ville européenne durable complète l'Agenda territorial en promouvant la politique intégrée de développement urbain comme une tâche de dimension européenne. Deux grandes recommandations y sont formulées:

- *Mieux tirer profit des approches d'une politique de développement urbain intégrée.* Celle-ci permet de coordonner de manière prospective et multisectorielle le développement de l'habitat, des transports et des systèmes énergétiques, des équipements urbains et des TIC ainsi que de la vie économique, sociale et culturelle. La Charte établit à cette fin trois axes d'action: création et préservation d'espaces publics de qualité; modernisation des réseaux d'infrastructure et augmentation du rendement énergétique; politique d'innovation active en matière d'éducation et de formation.
- *Accorder un intérêt particulier aux quartiers défavorisés dans le contexte de l'ensemble urbain,* à travers quatre priorités: pérenniser les stratégies de mise en valeur des qualités urbanistiques; renforcer l'économie locale et la politique locale de l'emploi; mener une politique active d'enseignement et de formation pour les enfants et les jeunes; et enfin, favoriser les systèmes de transports urbains performants et à portée de tous.

(1) http://www.bmvbs.de/Anlage/original_998230/Agenda-territorial-de-l-Union-europ-enne-Accept-le-25-mai-2007.pdf

(2) http://www.bmvbs.de/Anlage/original_998681/Charte-de-Leipzig-sur-la-ville-europ-enne-durable-accept-le-24-mai-2007.pdf

OPEN DAYS 2007: partenariat record de 212 régions et villes

Pour la cinquième année consécutive, un nombre record de régions et de villes sont partenaires officielles des journées «OPEN DAYS – Semaine européenne des Régions et des Villes» organisées par le Comité des Régions (CdR) et la DG REGIO. En tout, ce sont 212 représentations de régions et de villes – contre 135 en 2006 – qui participeront au plus grand événement du calendrier du développement régional, qui aura lieu du 8 au 11 octobre 2007 à Bruxelles. Ces régions et villes sont réparties en 24 «conglomérats» pour organiser des séminaires et ateliers sur des enjeux tels que les énergies renouvelables, la science et l'innovation, la coopération entre régions ou la politique maritime. Pour la première fois l'événement proposera une série de séminaires sur la dimension internationale de la politique régionale où interviendront experts des pays tiers et des organisations internationales.

http://ec.europa.eu/regional_policy/conferences/od2007/index.cfm

Evaluer l'impact de la politique de cohésion sur l'emploi

Un guide pratique pour l'«Évaluation des effets des interventions des Fonds Structuraux sur l'emploi» est désormais disponible sur le site Info regio. Ce sixième document de travail de la série réalisée conjointement par la DG REGIO et la DG EMPL pour la période de programmation 2007-2013 fournit une méthode concrète «bottom up», et par étapes pour mesurer les effets sur l'emploi. Trois phases clés sont recommandées: se fixer des cibles et faire une estimation des effets bruts sur l'emploi; convertir cette estimation brute en effets nets; procéder finalement à une évaluation générale.

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/sf2000_fr.htm

Développement urbain intégré

L'Institut allemand d'urbanisme (Difu) avait été chargé par le Ministère fédéral des Transports, de la Construction et du Développement urbain de comparer les programmes nationaux et les démarches régionales et locales de développement intégré ciblées sur des quartiers urbains défavorisés dans les 27 Etats membres de l'UE. Publié en allemand, anglais et français, le document «Le développement urbain intégré, condition indispensable à la durabilité des villes européennes» est le fruit de cette mission, une photographie grand angle du développement urbain à l'aube de la nouvelle période de programmation. http://www.bmvbs.de/Anlage/original_991530/Le-d-veloppement-urbain-int-gr-condition-indispensable-la-durabi-lit-des-villes-europ-ennes.pdf

Coopération transfrontalière: rapport du Conseil de l'Europe

La coopération transfrontalière soulève plusieurs questions juridiques étroitement liées: nature et étendue des compétences, droit de conclure des accords et de créer des organismes transfrontaliers, taille du territoire concerné... Le «Rapport sur l'état actuel du cadre administratif et juridique de la coopération transfrontalière en Europe» publié par le Conseil de l'Europe examine le contexte institutionnel actuel, les mécanismes opérationnels de la coopération transfrontalière ainsi que les mesures propres à la faciliter. Le document dresse ensuite un état des lieux de la coopération dans 28 pays.

http://www.coe.int/t/F/Affaires_juridiques/Démocratie_locale_et_régionale/Documentation_et_ressources/Bibliothèque/Cooperation_transfrontaliere/default.asp?TopOfPage

REGIO

Dates	Événement	Lieu
21-22 septembre 2007	Forum de Coopération Interrégionale de l'UE 2007: Célébration d'INTERREG IIIC – Lancement d'INTERREG IVC http://www.interreg3c.net/interreg4c/mailling/invitation.htm	Lisbonne (P)
27-28 septembre 2007	4ème Forum sur la cohésion http://ec.europa.eu/regional_policy/conferences/4thcohesionforum/index_en.cfm?nmenu=1	Bruxelles (B)
8-11 octobre 2007	«OPEN DAYS 2007 – Semaine européenne des Régions et des Villes» http://ec.europa.eu/regional_policy/conferences/od2007/index.cfm	Bruxelles (B)
08-09 novembre 2007	"Les territoires transfrontaliers: l'Europe au quotidien" colloque-mot@la4emedimension.com	Lille (F)
26-27 novembre 2007	«Telling the story - Cohesion Policy for Growth and Jobs» http://ec.europa.eu/regional_policy/country/commu/conferences/november07/index_en.cfm	Bruxelles (B)

Des régions en pleine croissance, une Europe en pleine croissance.

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/index_fr.htm
Quatrième Rapport sur la cohésion économique et sociale.
Disponible en 22 langues.

Les régions, actrices du changement économique - Renforcer la compétitivité par des technologies et produits innovants et des communautés prospères.

http://ec.europa.eu/regional_policy/cooperation/interregional/ecochange/documents_fr.cfm?nmenu=2
Disponible en 19 langues.

Les régions, actrices du changement économique - Innover grâce à la Politique régionale européenne.

Le défi de la recherche et de l'innovation pour 2007-2013, illustré à travers 15 projets en cours.
http://ec.europa.eu/regional_policy/cooperation/interregional/ecochange/documents_fr.cfm?nmenu=2
Disponible en 19 langues.

La dimension urbaine des politiques communautaires.

Les politiques communautaires en direction des villes, dans la programmation 2007-2013.
Disponible en FR, EN et DE.

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm

La Commission européenne a choisi de faire de 2007 «l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous», afin de soutenir la lutte contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient liées à l'origine, aux croyances, au genre, à l'âge, au handicap ou encore à l'orientation sexuelle de ceux qui les subissent. Ce site explique les objectifs de l'Année et son fonctionnement.



<http://www.managenergy.net/>

Lancée en 2002 au cours de la première Conférence européenne des agences locales et régionales de gestion de l'énergie, ManagEnergy est une initiative de la Direction Générale de l'Énergie et des Transports de la Commission Européenne qui vise à améliorer la communication et la diffusion d'informations sur les énergies renouvelables et la gestion de la demande énergétique aux niveaux local et régional. Le site web multilingue est la pièce maîtresse du dispositif.



<http://www.european-microfinance.org/>

Le Réseau Européen de la Microfinance (REM) a été créé en avril 2003 avec le soutien financier de l'Union Européenne et de la Caisse des dépôts et consignation française. Fondé par l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE, France), la New Economics Foundation (Royaume-Uni) et le cabinet Evers & Juïng (Allemagne), le REM compte à ce jour 53 membres répartis dans 21 pays européens. Le réseau a pour vision «une société dans laquelle les micro-entrepreneurs et tous ceux qui sont socialement et financièrement exclus ont accès à une gamme complète de services financiers qui leur donnent les moyens d'améliorer leur quotidien». Le site web du REM est accessible en français, anglais et espagnol.



<http://www.europe-innova.org/index.jsp>

Soutenu par le 6ème programme cadre pour la recherche et le développement technologique et réunissant plus de 300 partenaires dans 23 Etats membres de l'UE, le réseau Europe INNOVA s'est donné pour mission de mettre en relation, informer, accompagner et mobiliser les acteurs de l'innovation en entreprise: dirigeants de société, décideurs politiques, investisseurs et associations actives dans ce domaine. Les publications du réseau, notamment ses études des clusters et réseaux d'entreprises régionaux dans les nouveaux Etats membres, sont consultables sur le site internet.



Site web Info regio: les pages clés disponibles en 22 langues

«La Politique» et «Les Moyens» sont les deux premières sections de notre nouveau site Internet (avec leurs sous-sections respectives) à être désormais disponibles en 22 langues. Les visiteurs peuvent ainsi lire dans les langues des 27 Etats membres des informations détaillées sur l'histoire, les grands objectifs et les éléments clés de la politique régionale 2007-2013.

http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm

Commission européenne, Direction générale «Politique régionale»
Unité 01 - «Information et Communication»
Thierry Daman
41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles
Fax: +32 2 296 60 03
E-mail: regio-info@ec.europa.eu
Internet: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_fr.htm
Informations sur les aides régionales de l'Union européenne
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1608-3903

© Communautés européennes, 2007
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium.

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
L-2985 Luxembourg



Office des publications
Publications.europa.eu