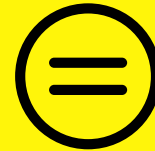


FLASH ACTIONS



ÉGALITÉ POUR TOUTES ET TOUS

ÉQUIPES DIRIGEANTES MIXTES: FORCES & IMPACTS

LA COMPLÉMENTARITÉ EST LA CLÉ!
MIXITÉ D'ESPRIT & MIXITÉ DE FAÇONS DE FAIRE

INTUITION VS FAITS

PERFECTIONNISME VS VUE GLOBALE

DES ANGLES DE VUES DIFFÉRENTS

APPRENDRE CES DIFFÉRENCES

PACTE D'ACTIONNAIRES

COLLABORER PENDANT 4 ANS

UN DÉVELOPPEMENT

UNE IDÉE

UNE ÉQUIPE

UNE COMPLÉMENTARITÉ

UNE MISE EN RELATION

LA CONFIANCE & DES VALEURS

LEQUEL DE NOUS AURA LE GRAIN DE PELLE NÉCESSAIRE POUR RÉUSSIR?

ÉVITER LE CLONAGE

S'ENRICHIR DE NOS DIFFÉRENCES DE NOTRE MIXITÉ

CONSEILS & EXPÉRIENCES

BONUS: AVANT DÉJÀ DINOMÉ AVEC UNE FEMME

COMMENT FÉMINISER? IL FAUT L'ACCOMPAGNER... POUR QUELLES OSENT!

PARLER de PROFILS & de CAPACITÉS

SAVOIR REPÉRER LES TALENTS

AVOIR des FONCTIONS PERMETTANT LES L'IMPACTS

FACILITER UN MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

CHOISIR L'INTERLOCUTEUR SELON SON AÏSANCE

"GÉOPOLITIQUE" MIENX ÉQUILIBRÉE

GARANTIR L'ÉQUITÉ GRÂCE À LA MIXITÉ

DE MONTRER UNE OUVRIÈRE À LA MIXITÉ

DEUX DE STARTUPS "TECH" MIXTES PORTÉES PAR DES FEMMES

OBJECTIF MIXITÉ DANS LES ENTREPRISES

live for good

25 JUN 2024 - INNOVAGRASSE

LE PROJET

OBJECTIF " M "

Les **entreprises mixtes**, c'est-à-dire celles qui favorisent la diversité de genre, **ont généralement un facteur de croissance plus élevé par rapport aux entreprises non mixtes**. Cette mixité a un impact positif sur la performance financière et l'attractivité des entreprises.

Plusieurs facteurs favorisent cette efficacité notamment : la capacité d'innovation, la meilleure prise de décision, la diversité des perspectives, l'attraction des talents, en particulier les jeunes générations qui valorisent la diversité et l'inclusivité, et enfin la faculté à répondre aux besoins d'une clientèle diverse...

Pour ces raisons, la Communauté d'agglomération au delà du soutien apporté aux réseaux qui promeuvent l'entrepreneuriat au féminin, a signé en 2024, **la charte "Objectif Mixité"** avec "Bouge ta Boîte" et "Les Premières Sud".



LES SERVICES ET LES PARTENAIRES MOBILISÉS EXPLIQUENT

Ressources Humaines Égalité femmes - hommes & Grasse Entreprises

Un projet qui aura eu la particularité de s'organiser en distanciel avec la fervente conviction que nous pouvions proposer un nouveau sujet pour promouvoir les atouts de la mixité.

Une thématique qui aura suscité l'intérêt de femmes et d'hommes issus.es d'organisations privées et publiques.

Une nouvelle fois, les services ont travaillé en transversalité en renforçant les synergies pour ouvrir la voie à des futures collaborations pour promouvoir la diversité au sein des entreprises du Pays de Grasse.

Le mot d'Alexandra Garnier Initiative Terres d'Azur

La table ronde sur la mixité des équipes dirigeantes en entreprise a permis de réfléchir aux bénéfices d'une gouvernance inclusive et diversifiée, tout en promouvant une meilleure représentation des genres au sein des instances décisionnelles. Il ne s'agit pas seulement d'une question d'équité, mais également d'un levier de croissance et de performance pour les entreprises, qui favorise des environnements de travail plus justes, innovants et performants, où chaque voix peut être entendue et chaque talent pleinement valorisé. Au sein d'ITA, c'est 26 équipes dirigeantes mixtes qui ont été accompagnée en 2023.

Le mot de Sibylle Sanchez "Les Premières Sud"

Collaborer avec la Communauté d'Agglomération Pays de Grasse pour "Objectif M" a été essentiel pour promouvoir la mixité entrepreneuriale.

La table ronde organisée le 25 juin 2024, sur le territoire du Pays de Grasse, a permis de sensibiliser les acteurs locaux à l'importance des équipes dirigeantes mixtes.

Cet événement a renforcé notre engagement commun à favoriser l'égalité des genres dans l'entrepreneuriat, tout en valorisant le dynamisme économique local. Cette synergie a amplifié notre message et consolidé un réseau de partenaires engagés pour la diversité.

RETOURS

UNE TABLE RONDE & DES TEMOIGNAGES ENTHOUSIASMANTS

"Objectif M" est un label créé par "Bouge ta boîte" et "Les Premières Sud" pour sensibiliser et donner du sens à intégrer plus de mixité dans l'entrepreneuriat. C'est une série d'événements labellisés organisée pour éveiller les consciences, favoriser le développement des ambitions chez les entrepreneur.e.s. L'ambition étant de mutualiser et valoriser les actions menées par les acteurs publics et privés de la région Sud. Dans le cadre de cet nouvel élan, la CAPG a étroitement collaboré avec ses partenaires historiques ; "Initiative Terres d'Azur" et le "Club des entrepreneurs de Grasse" et a su nouer de nouvelles relations avec "Bouge ta boîte", "Live for good" et "Les premières sud". pour proposer une table ronde sur la thématique " Forces et impacts d'un binôme de direction mixte !".

En deux temps, nous avons eu l'occasion de partager des témoignages et des trajectoires inspirants et dans une deuxième phase d'entendre les expert.es juridiques et financiers qui soutiennent l'inclusion.

Cette rencontre a été l'occasion d'entendre à quel point la mixité est une force et la diversité une nécessité pour les entreprises. Elle impacte la qualité des relations humaines et la capacité des organisations à s'adapter aux besoins des client.es.

A l'avis de tous.tes, ce n'est plus une question ! Les entreprises doivent veiller à plus de mixité dans les équipes dirigeantes et dans les équipes des organisations publiques et privées.

EN QUELQUES CHIFFRES

- **1 table** ronde thématique
- **1 binôme mixte** d'animateur.trices
- **9 experte.s** témoins
- **2 services** mobilisés
- **5 partenaires engagés** "Bouge ta boîte", "Les Premières Sud", Le "Club des Entrepreneurs de Grasse", "Initiative Terres d'Azur" et "Live for Good".
- **60 participant.es** accueillis
- **1 fresque géante** réalisée en temps réel par Vivianne MORELLE - Osan We

Et plus largement, durant le mois de juin les services de la CAPG ont proposé **deux autres événements majeurs pour parler de mixité** aux enfants et des adultes (près de **300 personnes sensibilisées**)





JURIDIQUE

La législation sur la mixité dans les collectivités locales en France est complexe et s'articule autour de différents domaines (logement, éducation, emploi) pour favoriser la diversité et réduire les inégalités sociales et territoriales. Ces lois visent principalement à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à encourager la diversité sous toutes ses formes, et à lutter contre les discriminations dans le milieu de travail.

- **Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 « Copé-Zimmermann »** La promotion de la mixité professionnelle impose un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises, ce qui doit interroger les collectivités sur la gouvernance des établissements publics locaux.
- **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 « Sauvadet »** prévoit que, pour les nominations aux postes de direction (directeur.trices, chef.fes de service, etc.), il doit y avoir au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes parmi les nominations. Ces quotas sont obligatoires et visent à équilibrer la représentation des deux sexes dans les fonctions dirigeantes.
- **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes** Les collectivités doivent également intégrer une dimension de mixité dans la composition des jurys de concours et des commissions administratives paritaires.
- **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** vise à renforcer la mixité et la diversité dans les équipes des collectivités territoriales. Les collectivités doivent élaborer des plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, comprenant des objectifs chiffrés pour réduire les écarts de rémunération et favoriser l'égalité professionnelle. La loi favorise également le dialogue social en matière d'égalité et de diversité.
- **Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle** renforce les obligations des entreprises en matière d'égalité salariale, de parité dans les instances dirigeantes, et de lutte contre les discriminations. Elle introduit des mesures pour améliorer la transparence et sanctionner les écarts injustifiés.
- **Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités** dans la fonction publique augmente les exigences de parité dans les nominations en instaurant des sanctions pour non-respect des objectifs de représentation équilibrée

Extraits fournis à titre d'exemple, liste non exhaustive

REMERCIEMENTS

Pour la CAPG : Maud BERGERET Direction des Ressources Humaines - Eymeric THOMAS et Anna ENGUENT Grasse Entreprises - Vera TARCZYLO-HEIDTMANN Service Juridique.

Nos partenaires : Alexandra Viaud Directrice ITA et son équipe - Julien KERFORM Bouge ta Boîte - Sybille SANCHEZ Les Premières Sud - Eric SAGNES et Mathieu Merian Live for Good - Stéphanie DUBOIS Le Club des entrepreneurs de Grasse - **Nos invité.es :** Camille LEANDRI et Kélian BAILET de HORSESINERGIA - Laetitia PIERAZZI et Olivier HIEZELY de MYCELIUM TECHNOLOGIES - Carmina CATENA et Mehdi BENRAHALATE de HIPE KIDS - Nicolas IVALDI Avocat Ernst&Young - Laurent MASSON, Directeur Incubateur Provence Côte d'Azur - Christine FRITEAU Présidente Angel Business Invest.

